

INFORMACJA PRAWNA Z DNIA 30 MARCA 2020 ROKU

ZAŁOŻENIA WYBRANYCH PRZEPISÓW USTAWY TZW. TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ

28 marca 2020 roku Sejm uchwalił ustawy wprowadzające rozwiązania dotyczące tzw. tarczy antykryzysowej, w tym między innymi w obszarze prawa pracy. Poniżej przedstawiamy najważniejsze informacje.

DOFINANSOWANIE OBNIŻENIA WYMIARU CZASU PRACY W NASTĘPSTWIE COVID-19

Dla przedsiębiorców z problemami finansowymi wprowadzono możliwość obniżenia wymiaru etatu pracownikom oraz dofinansowanie wynagrodzeń pracowniczych w okresie obniżenia wymiaru czasu pracy.

- Przedsiębiorstwa, w których obrót w okresie 2 miesięcy spadł o 15% i w co najmniej jednym z nich wykazano stratę lub
- firmy, w których obrót w okresie 1 miesiąca spadł o 25% w stosunku do poprzedniego miesiąca i wykazano stratę,

za zgodną partnerów społecznych mogą ograniczyć wymiar czasu pracy i płacy pracownika do 0,8 etatu (pracownik zarabia 80% dotychczasowej pensji, ale nie mniej niż płaca minimalna), a państwo (Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych) pokryje część wynagrodzenia pracownika (limit dofinansowania to kwota 2 452,27 zł).

Przykład

Pracownik ma obecnie 4 800 zł wynagrodzenia brutto. Następuje obniżenie wymiaru etatu do 0,8%, więc wynagrodzenie pracownika wynosi 3 840 zł brutto, z czego kwotę 1 920 zł pracodawca otrzyma jako dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (plus ZUS od tej kwoty). Pracodawca obniży osobowe koszty działalności o 60%, na co składa się 20% wynikające z obniżenia wymiaru czasu pracy do 0,8 etatu oraz finansowanie połowy obniżonego wynagrodzenia przez FGŚP.

WSPÓŁFINANSOWANIE PRZEZ PAŃSTWO PRZESTOJOWEGO ORAZ MOŻLIWOŚĆ OBNIŻENIA WYNAGRODZENIA W OKRESIE PRZESTOJU

Istotnym uprawnieniem przewidywanym przez ustawę jest możliwość obniżenia wynagrodzenia pracowniczego w czasie przestoju ekonomicznego wprowadzonego w oparciu o projektowaną ustawę. Zgodnie z jej treścią „w następstwie wystąpienia COVID-19” pracodawca może wprowadzić przestój ekonomiczny. „Pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, ale nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy”. Przedsiębiorstwa w czasie przestoju ekonomicznego, ale za zgodą partnerów społecznych, będą mogły obniżyć wynagrodzenia nie więcej niż o 50%, ale nie mniej niż płaca minimalna.



Wynagrodzenie w okresie przestoju ekonomicznego jest dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę plus składki ZUS. Obecnie jest to kwota 1 533,09 zł miesięcznie. Okres dofinansowania ze strony FGŚP to 3 miesiące. Dofinansowanie może objąć każdego pracodawcę.

Warunki i tryb wprowadzenia przestoju ekonomicznego i obniżenia wymiaru czasu pracy powinny być uzgodnione ze stroną społeczną, to jest ze związkami zawodowymi albo przedstawicielstwem pracowników w przypadku pracodawców nieuzwiązkowionych, w postaci zawarcia odpowiedniego porozumienia zbiorowego. Ustawodawca nie wprowadza terminu na zawarcie porozumienia, ale bez jego zawarcia nie można wprowadzić ani przestoju, ani obniżonego wymiaru czasu pracy.

WYDŁUŻONY DODATKOWY ZASIĘK OPIEKUŃCZY

Ustawa wprowadza rozszerzenie katalogu przesłanek korzystania z dodatkowego zasięku opiekuńczego na przypadki konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności do ukończenia 18 lat albo dzieckiem z orzeczeniem o niepełnosprawności, a także dorosłą osobą niepełnosprawną. W ustawie zawarto też upoważnienie dla Rady Ministrów do wydłużenia okresu zasięku opiekuńczego ponad 14-dniowy okres. Rozporządzenie to może być wydane w sytuacji przedłużenia okresu zamknięcia szkół i przedszkoli.

ODROCZENIE LUB ROZŁOŻENIE NA RATY SKŁADEK ZUS BEZ OPŁAT

Ustawa zakłada możliwość odroczenia płatności lub rozłożenia na raty składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne. Jest to obecnie jedyne oferowane rozwiązanie dla pracodawców zatrudniających powyżej 9 osób. W istocie opiera się ono wyłącznie na odroczeniu płatności składek na ubezpieczenia społeczne na dotychczasowych zasadach, przy jednoczesnym zwolnieniu z opłaty prolongacyjnej (efektywnie 8% od wartości należnych składek).

Kancelaria pozostaje do Państwa pełnej dyspozycji. Monitorujemy proces legislacyjny i będziemy na bieżąco informować o jego postępach. W razie potrzeby skorzystania z naszej pomocy oraz pytań lub wątpliwości w przedmiotowym zakresie, prosimy o kontakt.

Zastrzeżenie: Zastrzegamy, że niniejsza informacja prawna opiera się na publicznie dostępnych informacjach oraz doświadczeniu naszej Kancelarii. Informacja jest aktualna na dzień jej sporządzenia to jest 30 marca 2020 roku. Nie możemy wykluczyć, że w związku z zaistniałą sytuacją, mogą pojawić się inne nowe propozycje lub rozwiązania, które zastąpią te opisane w niniejszej informacji prawnej. Kancelaria na bieżąco monitoruje stan prawny i pojawiające się rozwiązania. Zastrzegamy sobie prawo informowania Państwa o dalszym rozwoju w tym zakresie oraz dostrzeganych przez nas implikacjach.

KONTAKT

Alicja Pawelec, radca prawny
alicia.pawelec@wojewodka.pl
tel. 724 555 711



Adrian Prusik, radca prawny
adrian.prusik@wojewodka.pl
tel. 724 555 221

