

Rozwiązania tarczy antykryzysowej ratujące miejsca pracy

Z uwzględnieniem regulacji zawartych
w tzw. Tarczy 2.0

Stan prawny na 20.04.2020





Monika Smulewicz

Partner, Dyrektor Zarządzający
Grant Thornton

“

Pandemia SARS-CoV-2 niemal z dnia na dzień unieruchomiła funkcjonowanie całej rzeszy przedsiębiorstw – nie tylko z sektora MSP. Te, które nie odczuły gospodarczych reperkusji na samym początku, zaczynają odbierać negatywne sygnały płynące z rynku w postaci pogorszenia kondycji własnych klientów i kontrahentów. Wszak gospodarka, to system naczyń połączonych. Pierwsze firmy ogłaszają właśnie swoje decyzje o zwolnieniach pracowników.

Pewne szanse na utrzymanie poziomu zatrudnienia dają rozwiązania tzw. Tarczy Antykryzysowej, które 31 marca 2020 roku podpisał prezydent. W związku z licznymi pytaniami, jakie do nas płyną odnośnie najnowszych regulacji dotyczących rynku pracy, przygotowaliśmy dla Państwa niniejszą publikację. Odpowiadamy w niej na najczęstsze wątpliwości związane z – często zawiłymi – zapisami nowelizacji koronawirusowej specustawy. W przypadku dalszych niejasności proszę o kontakt.

“

Przyjęte rozwiązania

Głównym celem Tarczy Antykryzysowej jest wsparcie firm, które doznały strat w wyniku COVID-19, celem ochrony miejsc pracy



Wśród przyjętych rozwiązań, dotyczących rynku pracy, znajdziemy:



Zwolnienie ze składek ZUS najmniejszych przedsiębiorców



Zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.



Wprowadzenie **przeestoju ekonomicznego** lub **obniżonego wymiaru czasu pracy**



Elastyczne rozwiązania w zakresie stosowania przepisów dotyczących czasu pracy

Zwolnienie ze składek ZUS przedsiębiorców



Warunki uzyskania zwolnienia ze składek ZUS

- Pozostawanie zgłoszonym jako płatnik składek:
 - przed 01.02.2020 r. i na dzień 29.02.2020 r.,
 - w okresie od 01.02.2020 r. do 29.02.2020 r. i na dzień 31.03.2020 r.,
 - w okresie od 01.03.2020 r. do 31.03.2020 r. i na dzień 30.04.2020 r.,
- Zwolnienie ze składek ZUS dotyczy należności zarówno za pracowników, jak i za przedsiębiorcę. Chodzi o wszystkie składki społeczne, FP, FGŚP, FEP oraz ubezpieczenie zdrowotne za marzec, kwiecień i maj 2020 r.
- Ze zwolnienia ze składek nie skorzystają firmy, które znajdowały się w trudnej sytuacji w grudniu 2019 r. i nie regulowały należności, w tym składek należnych do ZUS.

Uwaga!

Zwolnienie dotyczy także składek opłaconych za miesiąc marzec; należności te ZUS zwróci na wniosek płatnika w terminie 30 dni.

Zwolnienie ze składek ZUS przedsiębiorców c.d.



Zwolnienie ze składek ZUS przedsiębiorców zatrudniających do 9 ubezpieczonych

Na wniosek płatnika składek zwalnia się obowiązku opłacania nieopłaconych należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych, należne za okres od dnia 1 marca 2020r. do dnia 31 maja 2020r., wykazanych w deklaracjach rozliczeniowych złożonych za ten okres, jeżeli był zgłoszony jako płatnik składek:

- 1) przed dniem 1 lutego 2020r. i na dzień 29 lutego 2020r.,
 - 2) w okresie od dnia 1 lutego 2020r. do dnia 29 lutego 2020r. i na dzień 31 marca 2020r.,
 - 3) w okresie od dnia 1 marca 2020r. do dnia 31 marca 2020r. i na dzień 30 kwietnia 2020r.
- zgłosił do ubezpieczeń społecznych mniej niż 10 ubezpieczonych

Uwaga! Liczbę ubezpieczonych, oblicza się nie uwzględniając ubezpieczonych będących pracownikami młodocianymi.

Zwolnienie ze składek ZUS przedsiębiorców c.d.



Zwolnienie ze składek ZUS przedsiębiorców zatrudniających od 10 do 49 ubezpieczonych

Na wniosek płatnika składek, zwalnia się obowiązek opłacenia nieopłaconych należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych, należnych za okres od dnia 1 marca 2020r. do dnia 31 maja 2020r., w wysokości 50% łącznej kwoty należności z tytułu składek wykazanych w deklaracji rozliczeniowej złożonej za dany miesiąc, jeżeli był zgłoszony jako płatnik składek:

- 1) przed dniem 1 lutego 2020r. i na dzień 29 lutego 2020r.,
- 2) w okresie od dnia 1 lutego 2020r. do dnia 29 lutego 2020r. i na dzień 31 marca 2020r.,
- 3) w okresie od dnia 1 marca 2020r. do dnia 31 marca 2020r. i na dzień 30 kwietnia 2020r.

–zgłosił do ubezpieczeń społecznych od 10 do 49 ubezpieczonych

Uwaga! Liczbę ubezpieczonych, oblicza się nie uwzględniając ubezpieczonych będących pracownikami młodocianymi.

Zwolnienie ze składek ZUS przedsiębiorców c.d.



Zwolnienie ze składek ZUS samozatrudnionych

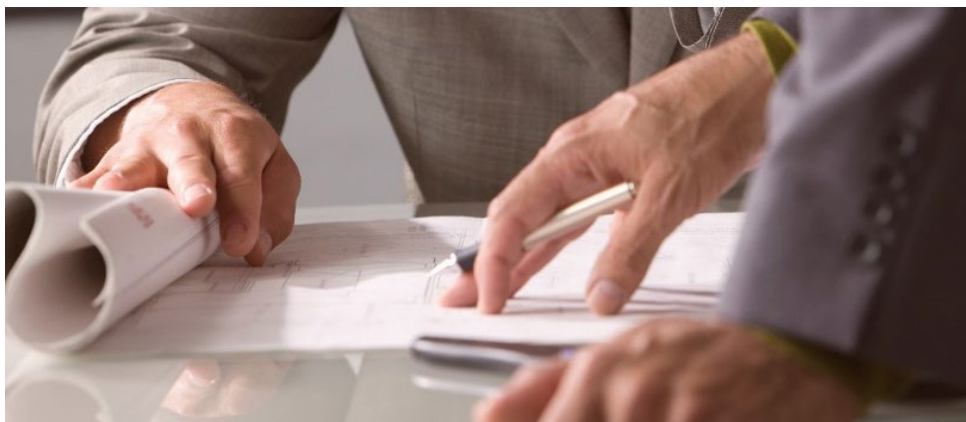
Na wniosek płatnika składek, będącego osobą prowadzącą pozarolniczą działalność, opłacającego składki wyłącznie na własne ubezpieczenia społeczne lub ubezpieczenie zdrowotne, zwalnia się z obowiązku opłacenia nieopłaconych należności z tytułu składek na jego obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz wypadkowe, dobrowolne ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy, należne za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r., jeżeli prowadził działalność przed 1 kwietnia 2020 r. i przychód z tej działalności w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskany w pierwszym miesiącu, za który jest składany wniosek o zwolnienie z opłacania składek, o którym mowa w art. 31zp ust. 1, nie był wyższy niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r.

W przypadku tzw. samozatrudnionych zwolnienie dotyczy tylko tych przedsiębiorców, którzy spełniają kryterium przychodowe, czyli takich, którzy w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku uzyskali przychód nie wyższy niż 300% prognozowanego wynagrodzenia, które wynosi 15.681 zł.

Zwolnienie ze składek ZUS przedsiębiorców c.d.

Jak z niego skorzystać?

Zwolnienie z obowiązku odprowadzania składek nie jest przyznawane automatycznie. Płatnik składek zainteresowany zwolnieniem ze składek ZUS zobowiązany jest złożyć wniosek o zwolnienie ze składek do właściwego ze względu na siedzibę działalności gospodarczej Oddziału ZUS, w terminie do 30 czerwca 2020 r.



Wniosek może zostać złożony w sposób elektroniczny i powinien zawierać dane płatnika składek, takie jak:

- imię i nazwisko,
- nazwę skróconą,
- numer NIP i REGON, ewentualnie numer PESEL lub serię i numer dowodu osobistego albo paszportu,
- adres do korespondencji;
- oświadczenie płatnika składek, o którym mowa w art. 31zo ust. 2, potwierdzające uzyskanie, w pierwszym miesiącu, za który jest składany wniosek o zwolnienie z opłacania składek przychodu z działalności nie wyższego niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r.;
- inne informacje niezbędne do umorzenia składek;
- podpis wnioskodawcy.

Uwaga! Zwolnienie z obowiązku opłacenia składek nie zwalnia z konieczności złożenia deklaracji rozliczeniowej lub imiennych raportów miesięcznych na dotychczasowych zasadach, za miesiące: marzec, kwiecień i maj 2020 roku. Wymaga też złożenia do ZUS wniosku o zwolnienie ze składek ZUS w terminie do 30 czerwca 2020 roku.

Podstawowe definicje

PRZESIEBIORCA

Każdy przedsiębiorca w rozumieniu art. 4 ust.1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1292, z późn. zm.), tj.:

- osoba fizyczna,
- osoba prawna,
- jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą,
- wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej oraz
- organizacje pożytku publicznego.

PRACOWNIK

Pracownikiem jest osoba fizyczna, która zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy.

Ustawę stosuje się odpowiednio do:

- osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r. poz. 1145 i 1495) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo która wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną, jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń: emerytalnemu i rentowemu.

Ustawa wprowadza wyjątek, iż przepisy ustawy nie obejmują pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.

Wprowadzenie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy

Przedsiębiorca, który:

- **odnotuje spadek obrotów gospodarczych** rozumianych jako spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym nie mniej niż o 15% obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych przypadających po 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy 2019 r. (za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku, gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego) lub 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego (za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego),
- **który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych**, składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r., z wyjątkiem przypadku, gdy przedsiębiorca zawarł umowę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych lub otrzymał decyzję urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności,
- wobec którego **nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości**, o których mowa w art. 11 lub art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. - Prawo upadłościowe (Dz.U. z 2019 r. poz. 498, z późn. zm.)

może wprowadzić:



obniżenie wymiaru czasu pracy o 20%

Nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.



prześój ekonomiczny

Przestój ekonomiczny

Pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Wynagrodzenie to zostanie dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Maksymalna kwota dofinansowania ze środków FGŚP w przypadku przestoju ekonomicznego wynosi **1 533,09 zł**.

Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, było wyższe niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r.

PRZYKŁAD 1

Pracodawca zatrudnia pracownika z wynagrodzeniem 5 800,00 zł brutto. W wyniku epidemii SARS-CoV-2 zmuszony jest wprowadzić przestój ekonomiczny.

W takim przypadku pracodawca może obniżyć wynagrodzenie pracownika do 50%, tj. do 2 900,00 zł brutto.

Uzyskaną pomoc i koszt pracodawcy z zastosowaniem przestoju ekonomicznego przedstawia poniższa kalkulacja.

Kalkulacja	Kwota
Obniżone wynagrodzenie (brutto) otrzymywane przez pracownika	2 900,00 zł
Dofinansowanie do wynagrodzenia otrzymywane przez pracodawcę	1 300,00 zł
Dofinansowanie do składek ZUS pracodawcy	233,09 zł
Dofinansowanie łącznie	1 533,09 zł
Całkowity koszt zatrudnienia pracownika	3 493,92 zł
Koszt pracodawcy	1 960,83 zł
% dofinansowania do wynagrodzenia	43,88 %

Przestój ekonomiczny cd.

PRZYKŁAD 2

Pracodawca zatrudnia pracownika z wynagrodzeniem 2 600,00 zł brutto, w wyniku epidemii SARS-CoV-2 zmuszony jest wprowadzić przestój ekonomiczny.

W takim przypadku pracodawca nie może obniżyć wynagrodzenia pracownika, ponieważ minimalne wynagrodzenie wynosi 2 600,00 zł.

Uzyskaną pomoc i koszt pracodawcy z zastosowaniem przestoju ekonomicznego przedstawia poniższa kalkulacja.

Kalkulacja	Kwota
Obniżone wynagrodzenie (brutto) otrzymywane przez pracownika	2 600,00 zł
Dofinansowanie do wynagrodzenia otrzymywane przez pracodawcę	1 300,00 zł
Dofinansowanie do składek ZUS pracodawcy	233,09 zł
Dofinansowanie łącznie	1 533,09 zł
Całkowity koszt zatrudnienia pracownika	3 132,48 zł
Koszt pracodawcy	1 599,39 zł
% dofinansowania do wynagrodzenia	48,94 %





Przestój ekonomiczny cd.

PRZYKŁAD 3

Pracodawca zatrudnia pracownika z wynagrodzeniem 3 700,00 zł brutto, w wyniku epidemii SARS-CoV-2 zmuszony jest wprowadzić przestój ekonomiczny.

W takim przypadku pracodawca może obniżyć wynagrodzenie pracownika maksymalnie do kwoty 2 600,00 zł brutto.

Uzyskaną pomoc i koszt pracodawcy z zastosowaniem przestoju ekonomicznego przedstawia poniższa kalkulacja.

Kalkulacja	Kwota
Obniżone wynagrodzenie (brutto) otrzymywane przez pracownika	2 600,00 zł
Dofinansowanie do wynagrodzenia otrzymywane przez pracodawcę	1 300,00 zł
Dofinansowanie do składek ZUS pracodawcy	233,09 zł
Dofinansowanie łącznie	1 533,09 zł
Całkowity koszt zatrudnienia pracownika	3 132,48 zł
Koszt pracodawcy	1 599,39 zł
% dofinansowania do wynagrodzenia	48,94 %

Przestój ekonomiczny cd.

PRZYKŁAD 4

Pracodawca zatrudnia pracownika z wynagrodzeniem 15 000,00 zł brutto. W wyniku epidemii SARS-CoV-2 zmuszony jest wprowadzić przestój ekonomiczny.

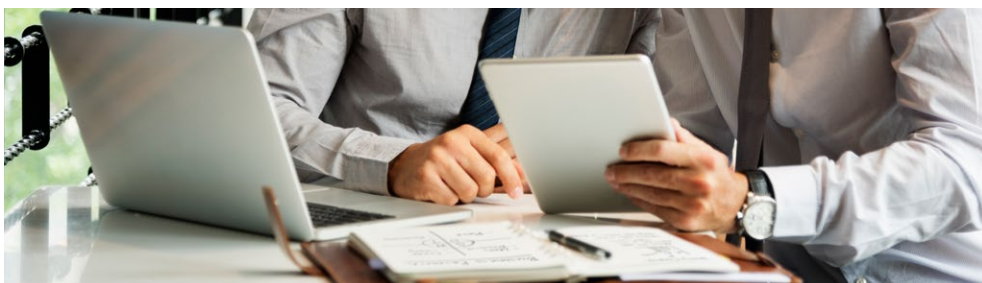
W takim przypadku pracodawca może obniżyć wynagrodzenie pracownika do 50%, tj. do 7 500,00 zł brutto.

Uzyskaną pomoc i koszt pracodawcy z zastosowaniem przestoju ekonomicznego przedstawia poniższa kalkulacja.

Kalkulacja	Kwota
Obniżone wynagrodzenie (brutto) otrzymywane przez pracownika	7 500,00 zł
Dofinansowanie do wynagrodzenia otrzymywane przez pracodawcę	1 300,00 zł
Dofinansowanie do składek ZUS pracodawcy	233,09 zł
Dofinansowanie łącznie	1 533,09 zł
Całkowity koszt zatrudnienia pracownika	9 036,00 zł
Koszt pracodawcy	7 502,91 zł
% dofinansowania do wynagrodzenia	16,97 %



Obniżony wymiar czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu



Pracodawca może obniżyć wymiar czasu pracy o maksymalnie 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Pracodawca może ubiegać się o dofinansowanie ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości połowy wynagrodzenia, należnego pracownikowi, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, tj. 2 452,27 zł.

Maksymalna kwota dofinansowania ze środków FGŚP w przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy wynosi **2 452,27 zł**.

PRZYKŁAD 1

Pracodawca zatrudnia pracownika z wynagrodzeniem 5 800,00 zł brutto. W wyniku epidemii SARS-CoV-2 zmuszony jest obniżyć wymiar czasu pracy pracownika o maksymalnie 20% i skorzystać z dofinansowania ze środków FGŚP.

W takim przypadku pracodawca może obniżyć wymiar etatu i wynagrodzenie pracownika do 20%, tj. do 4 640,00 zł brutto.

Uzyskaną pomoc i koszt pracodawcy z zastosowaniem obniżonego wymiaru czasu pracy przedstawia poniższa kalkulacja.

Kalkulacja	Kwota
Bazowe wynagrodzenie przed zmianą	5 800,00 zł
Bazowy etat przed zmianą	100,00%
Redukcja etatu (efektywna)	20,00%
Wymiar etatu po redukcji	80,00%
Obniżone wynagrodzenie (brutto) otrzymywane przez pracownika	4 640,00 zł
Dofinansowanie do wynagrodzenia otrzymywane przez pracodawcę	2 079,43 zł
Dofinansowanie do składek ZUS pracodawcy	372,84 zł
Dofinansowanie łącznie	2 452,27 zł
Całkowity koszt zatrudnienia pracownika	5 590,27 zł
Koszt pracodawcy	3 138,00 zł
% dofinansowania do obniżonego wynagrodzenia	43,87 %



Obniżony wymiar czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu cd.

PRZYKŁAD 2

Pracodawca zatrudnia pracownika z wynagrodzeniem 2 600,00 zł brutto. W wyniku epidemii SARS-CoV-2 zmuszony jest obniżyć wymiar czasu pracy pracownika o maksymalnie 20% i skorzystać z dofinansowania ze środków FGŚP.

W takim przypadku pracodawca może obniżyć wymiar etatu i wynagrodzenie pracownika do 20%, tj. do 2 080,00 zł brutto.

Uzyskaną pomoc i koszt pracodawcy z zastosowaniem obniżonego wymiaru czasu pracy przedstawia poniższa kalkulacja.

Kalkulacja	Kwota
Bazowe wynagrodzenie przed zmianą	2 600,00 zł
Bazowy etat przed zmianą	100,00%
Redukcja etatu (efektywna)	20,00%
Wymiar etatu po redukcji	80,00%
Obniżone wynagrodzenie (brutto) otrzymywane przez pracownika	2 080,00 zł
Dofinansowanie do wynagrodzenia otrzymywane przez pracodawcę	1 040,00 zł
Dofinansowanie do składek ZUS pracodawcy	186,47 zł
Dofinansowanie łącznie	1 226,47 zł
Całkowity koszt zatrudnienia pracownika	2 505,98 zł
Koszt pracodawcy	1 279,51 zł
% dofinansowania do obniżonego wynagrodzenia	48,94 %

Obniżony wymiar czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu cd.

PRZYKŁAD 3

Pracodawca zatrudnia pracownika z wynagrodzeniem 3 700,00 zł brutto. W wyniku epidemii SARS-CoV-2 zmuszony jest obniżyć wymiar czasu pracy pracownika o maksymalnie 20% i skorzystać z dofinansowania ze środków FGŚP.

W takim przypadku pracodawca może obniżyć wymiar etatu i wynagrodzenie pracownika do 20%, tj. do 2 960,00 zł brutto.

Uzyskaną pomoc i koszt pracodawcy z zastosowaniem obniżonego wymiaru czasu pracy przedstawia poniższa kalkulacja.

Kalkulacja	Kwota
Bazowe wynagrodzenie przed zmianą	3 700,00 zł
Bazowy etat przed zmianą	100,00%
Redukcja etatu (efektywna)	20,00%
Wymiar etatu po redukcji	80,00%
Obniżone wynagrodzenie (brutto) otrzymywane przez pracownika	2 960,00 zł
Dofinansowanie do wynagrodzenia otrzymywane przez pracodawcę	1 480,00 zł
Dofinansowanie do składek ZUS pracodawcy	265,36 zł
Dofinansowanie łącznie	1 745,36 zł
Całkowity koszt zatrudnienia pracownika	3 566,21 zł
Koszt pracodawcy	1 820,84 zł
% dofinansowania do obniżonego wynagrodzenia	48,94 %





Obniżony wymiar czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu cd.

PRZYKŁAD 4

Pracodawca zatrudnia pracownika z wynagrodzeniem 15 000,00 zł brutto. W wyniku epidemii SARS-CoV-2 zmuszony jest wprowadzić obniżyć wymiar czasu pracy pracownika o maksymalnie 20% i skorzystać z dofinansowania ze środków FGŚP.

W takim przypadku pracodawca może obniżyć wynagrodzenie pracownika do 20%, tj. do 12 000,00 zł brutto.

Uzyskaną pomoc i koszt pracodawcy z zastosowaniem obniżonego wymiaru czasu pracy przedstawia poniższa kalkulacja.

Kalkulacja	Kwota
Bazowe wynagrodzenie przed zmianą	15 000,00 zł
Bazowy etat przed zmianą	100,00%
Redukcja etatu (efektywna)	20,00%
Wymiar etatu po redukcji	80,00%
Obniżone wynagrodzenie (brutto) otrzymywane przez pracownika	12 000,00 zł
Dofinansowanie do wynagrodzenia otrzymywane przez pracodawcę	2 079,43 zł
Dofinansowanie do składek ZUS pracodawcy	372,84 zł
Dofinansowanie łącznie	2 452,27 zł
Całkowity koszt zatrudnienia pracownika	14 457,60 zł
Koszt pracodawcy	12 005,33 zł
% dofinansowania do obniżonego wynagrodzenia	16,96 %

Procedura wprowadzenia przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu zawartym ze stroną społeczną (związki zawodowe lub przedstawiciele pracowników).

W porozumieniu określa się co najmniej:



grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;



obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;



okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

W przypadku, gdy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy byli objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, okręgowy inspektor pracy przekazuje informacje o porozumieniu w sprawie określenia warunków i trybu

wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy do rejestru ponadzakładowych układów pracy.

W zakresie i przez czas określony w porozumieniu w sprawie określenia warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się warunków wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

Przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się art. 42 § 1-3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Oznacza to, że pracodawca nie wypowiada pracownikom dotychczasowych warunków pracy i płacy, a zmiana warunków zatrudnienia **następuje automatycznie** z dniem określonym w porozumieniu ze stroną społeczną.

Rozwiązanie to ma **charakter solidarnościowy**, tzn. pracownik zostaje pozbawiony 20% swojego wynagrodzenia, a pozostałą część pokrywają po połowie pracodawca i FGŚP. Z zastrzeżeniem, że kwota dofinansowania nie może przekroczyć **2 452,27 zł**.

Ochrona pracownika

Przedsiębiorca, który wprowadził przestój ekonomiczny lub obniżony wymiar czasu pracy i na podstawie umowy o wypłatę świadczeń otrzymał z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych środki na rzecz ochrony miejsc pracy **nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika:**



w okresie lub w okresach pobierania przez pracownika świadczeń



Elastyczne rozwiązania w zakresie stosowania przepisów dotyczących czasu pracy i stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia

Pracodawca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 i który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r. może również:



wprowadzić ograniczenie odpoczynku dobowego

do 8 godzin; pracownikowi przysługuje wówczas równoważny okres odpoczynku w wymiarze różnicy między 11 godzinami a liczbą godzin krótszego wykorzystanego przez pracownika okresu odpoczynku; równoważnego okresu odpoczynku pracodawca udziela pracownikowi w okresie nie dłuższym niż 8 tygodni;



wprowadzić ograniczenie odpoczynku tygodniowego

do 32 godzin;



wprowadzić system równoważnego czasu pracy,

w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy;



zawrzeć porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.

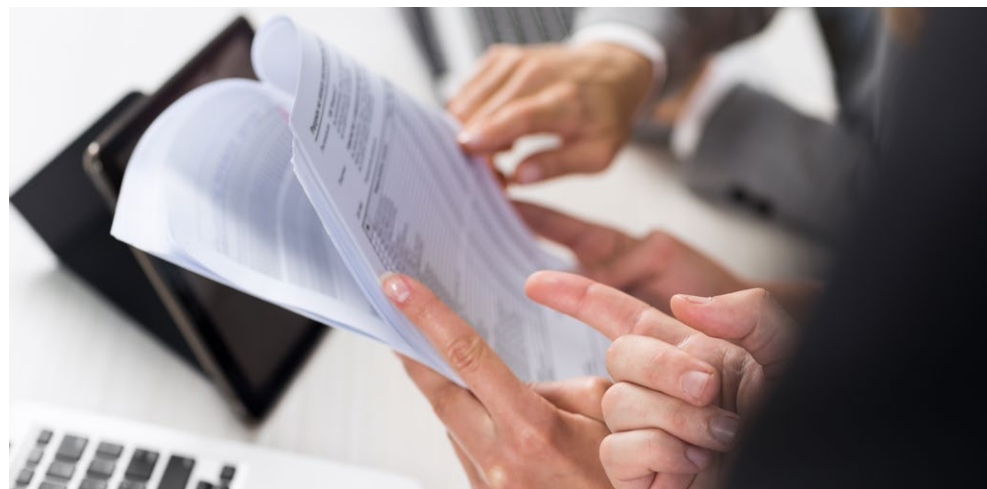


Elastyczne rozwiązania w zakresie stosowania przepisów dotyczących czasu pracy i stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia cd.

Warunki i tryb wykonywania ograniczenia nieprzerwanego odpoczynku, zawarcie porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami **ustala się w porozumieniu zawartym ze stroną społeczną** (związki zawodowe lub przedstawiciele pracowników).

Pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy **w terminie 5 dni roboczych** od dnia zawarcia porozumienia. W przypadku gdy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy byli objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, okręgowy inspektor pracy przekazuje informacje o porozumieniu w sprawie wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, do rejestru ponadzakładowych układów pracy.

W zakresie i przez czas określony w porozumieniu w sprawie wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami **nie stosuje się** wynikających z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy oraz z zakładowego układu zbiorowego pracy warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.



Uwaga!

Przedstawione rozwiązania mają charakter orientacyjny i nie stanowią jedynych możliwych rozwiązań. Optymalne dla przedsiębiorstwa jest zastosowanie najbardziej dopasowanych do danej organizacji propozycji Tarczy Antykryzysowej w połączeniu z innymi aktualnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, adekwatnymi do specyfiki i aktualnych potrzeb konkretnej firmy.

Zapraszamy do kontaktu



Monika Smulewicz

Partner, Dyrektor Zarządzający
Departament Outsourcingu
E Monika.Smulewicz@pl.gt.com

W obecnej sytuacji zadaniem zarówno pracodawców, jak i zatrudnionych, jest robienie wszystkiego co możliwe, aby minimalizować negatywne scenariusze.

Po to, by po okresie pandemii, był możliwy jak najszybszy powrót na normalne tory. Bez pracowników będzie to nierealne. Stąd warto podjąć wszelkie możliwe wysiłki dla ochrony miejsc pracy.

Nasz zespół jest w gotowości do wsparcia Państwa organizacji w przeprowadzeniu przez ten trudny czas. W razie dodatkowych pytań zapraszamy do kontaktu.

Razem możemy więcej!



Grant Thornton to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie.

Wiedza ponad 56 000 pracowników dostępna jest dla klientów w 140 krajach. W Polsce działamy od 27 lat. Zespół 700 pracowników oraz obecność w kluczowych aglomeracjach (Warszawa, Poznań, Katowice, Wrocław, Kraków i Toruń) zapewniają bliski kontakt z Klientami oraz umożliwiają realizację usług audytorskich, doradztwa podatkowego, doradztwa gospodarczego, prawnego oraz outsourcingu rachunkowości, kadr i płac bez względu na wielkość, rodzaj i lokalizację prowadzonego biznesu.