

## Alert dotyczący prawa pracy - zmiany w związku z epidemią COVID-19

Ustawa o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, przyjęta przez Sejm w dniu 31 marca 2020 r. („Ustawa”) wprowadza, w swym założeniu, formy wsparcia pracodawców i pracowników w przypadku spadku obrotów wywołanych pandemią COVID-19.

Pomoc przewidziana w Ustawie jest niezależna od dostępnych narzędzi prawnych jak:

- a) standardowe zmiany w stosunkach pracy zmierzające do ograniczenia wysokości wynagrodzenia i czasu pracy ujęte w kodeksie pracy (aneksy do umów o pracę czy jednostronne zmiany w postaci wypowiedzenia zmieniającego);
- b) czasowe zawieszenie wewnętrznych regulacji pracodawców dot. warunków pracy i płacy dopuszczalne na mocy kodeksu pracy;
- c) zwolnienia grupowe i programy dobrowolnych odejść.

Ustawa umożliwia ubieganie się o dofinansowanie do wynagrodzeń, które jednak jest uzależnione od wielkości danego pracodawcy, wysokości wypłacanych dotychczas wynagrodzeń, a także skali spadku obrotów gospodarczych. Ustawa zakłada następujące rozwiązania:

- 1) Dofinansowanie do wynagrodzenia **w przypadku przestoju ekonomicznego** - w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia w Polsce (obecnie **1.300 PLN**).

Warunek dofinansowania: wynagrodzenie w czasie przestoju zostało obniżone o maksymalnie 50% i jest zgodne z przepisami o minimalnym wynagrodzeniu.

- 2) Dofinansowanie do wynagrodzenia w przypadku, w którym pracodawca nie ogłasza przestoju, ale decyduje się na **obniżenie wymiaru czasu pracy pracowników**, a w konsekwencji, wynagrodzenia - w wysokości nie większej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału (obecnie ok. **2.080 PLN**).

Warunki dofinansowania: **(i)** wymiar czasu pracy został obniżony maksymalnie o 20%, ale nie więcej niż do 0.5 etatu, a **(ii)** wynagrodzenie jest ustalone zgodnie z przepisami o minimalnym wynagrodzeniu.

- 3) Projekt przewiduje także dofinansowanie **składek na ubezpieczenia społeczne** pracowników należnych od pracodawcy od świadczeń jak w punkcie 1 i 2. Pełne, trzymiesięczne zwolnienie od opłacania składek pracodawcy jest przewidziane tylko dla mikroprzedsiębiorców (do 9 pracowników).
- 4) Warunkiem dofinansowania wskazanego w punktach 1 i 2 jest spadek obrotów gospodarczych pracodawcy w 2020 r. o co najmniej 15% w okresie dwóch kolejnych miesięcy, albo o co najmniej 25% w okresie jednego miesiąca przed złożeniem wniosku o dofinansowanie w porównaniu do analogicznego okresu w 2019 r. Ponadto warunkiem dofinansowania jest brak zaległości podatkowych i ZUS na koniec III kwartału 2019 r. Dofinansowanie obejmuje wynagrodzenie pracowników i zleceniobiorców.

- 5) Świadczenia z punktów 1 i 2 są świadczeniami wypłacanymi tylko w czasie przestoju/obowiązywania obniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej niż przez **3 miesiące**. Dofinansowanie nie obejmie pracowników/ zleceniobiorców, których ostatnie wynagrodzenie było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału (obecnie 15.595,74 PLN).
- 6) Przerwy i obniżony wymiar czasu pracy są wprowadzane na mocy **wewnętrznego porozumienia** ze związkami zawodowymi albo przedstawicielami pracowników. Jeśli porozumienie jest zawarte, to nie ma potrzeby dalszych zmian w umowach o pracę poprzez aneksy, czy tzw. wypowiedzenia zmieniające.
- 7) Dla zleceniobiorców oraz osób prowadzących pozarolniczą działalność przed dniem 1 lutego 2020 r., Ustawa przewiduje - przy spełnieniu określonych warunków - **jednorazowe świadczenie postojowe** w wysokości 80% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę (obecnie 2080 PLN). Wysokość świadczenia może się różnić w określonych przypadkach.
- 8) Pracodawcy mikro mali i średni mogą też uzyskać **dodatkowe dofinansowanie** przyznane przez starostę, według możliwości finansowych samorządu, do wysokości od 50% do 90% minimalnego wynagrodzenia, w zależności od procentowego spadku obrotów pracodawcy. Analogiczne świadczenie zostało przewidziane dla przedsiębiorców niezatrudniających pracowników.
- 9) Ustawa przewiduje, że nie można łączyć metod wsparcia w odniesieniu do tej samej osoby, z tego samego tytułu.
- 10) U pracodawcy, u którego nastąpił spadek obrotów gospodarczych Ustawa umożliwia uelastycznienie czasu pracy poprzez ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku, wydłużenie dobowego czasu pracy do 12 godzin, a także zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę.
- 11) Ustawa umożliwia uelastycznienie czasu pracy, poprzez zmianę systemu lub rozkładu czasu pracy a także polecenie pracy w godzinach nadliczbowych. Jest to rozwiązanie tylko na czas epidemii/ zagrożenia epidemicznego i tylko wobec wybranych podmiotów prowadzących działalność w zakresie infrastruktury krytycznej, stacji paliw płynnych, stacji gazu ziemnego oraz innych podmiotów wyznaczonych przez Prezesa Rady Ministrów. Wiąże się to też z obowiązkiem pracodawców do zapewnienia zakwaterowania i wyżywienia pracowników, a także możliwością odmowy, przesunięcia, odwołania urlopu



**Paweł Grześkowiak**  
Adwokat - Partner  
tel. +48 22 344 00 66  
pawel.grzeskowiak@gide.com



**Joanna Jasiewicz**  
Adwokat - Associate  
tel. +48 22 344 00 49  
joanna.jasiewicz@gide.com