

# INSTRUKCJA OBSŁUGI „TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ”

## Spis treści:

Przestój ekonomiczny i obniżony wymiar czasu pracy (art. 15g) .....	2
Dofinansowanie wynagrodzeń z Funduszu Pracy (art. 15zzb) .....	5
Kluczowe instrumenty podatkowe w Tarczy Antykryzysowej.....	8
Badania profilaktyczne w ramach medycyny pracy.....	10
Orzeczenia lekarskie wydane w ramach badań wstępnych, okresowych i kontrolnych .....	14
Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy .....	16
Orzecznictwo o niezdolności do pracy .....	17
Dodatkowy zasiłek opiekuńczy dla osób objętych ubezpieczeniem chorobowym w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych oraz w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego .....	20
Kwarantanna – najważniejsze informacje i uprawnienia.....	23
Świadczenia chorobowe dla osób objętych obowiązkową kwarantanną po przekroczeniu granicy .....	25
Zwolnienie płatników składek z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne za marzec, kwiecień i maj 2020 r. ....	27
Dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych .....	30
Orzecznictwo o niepełnosprawności i o stopniu niepełnosprawności .....	32
Teleporada lekarska i pielęgniarska w związku z przeciwdziałaniem COVID-19 .....	35
Tarcza Antykryzysowa a uprawnienia organizacji związkowych .....	36
Tarcza Antykryzysowa dla związkowców w pytaniach i odpowiedziach .....	53



## Przestój ekonomiczny i obniżony wymiar czasu pracy (art. 15g)

Przedsiębiorcy, którzy w następstwie wystąpienia COVID-19 odnotują spadek obrotów gospodarczych, mogą wprowadzić w przedsiębiorstwie przestój ekonomiczny lub obniżyć wymiar czasu pracy dla zatrudnionych. W obu sytuacjach przedsiębiorca może wystąpić o dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenia społeczne należnych od pracodawcy od tych świadczeń (art. 15g).

Przestój ekonomiczny definiowany jest jako okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy, natomiast obniżony wymiar czasu pracy to obniżony przez przedsiębiorcę wymiar czasu pracy pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika, jednak nie więcej niż do połowy wymiaru czasu pracy.

Z przewidzianej w ustawie pomocy może skorzystać przedsiębiorca, niezależnie od wielkości, w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, czyli m.in. osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą.

Przestojem ekonomicznym albo obniżonym czasem pracy (art. 15g ust. 4) mogą być objęci:

- pracownicy, czyli osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy,
- osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę nakładczą,
- osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo które wykonują 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 podlegają

obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnemu i rentowemu, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.

Pomoc dotyczy przedsiębiorców, którzy odnotują spadek obrotów gospodarczych (rozumiany jako zmniejszenie sprzedaży towarów i usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym) nie mniej niż o:

- 15% obliczonych 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 dwóch miesięcy 2019 r. lub
- 25% obliczonych jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego po 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego (art. 15g ust. 9).

Przedsiębiorca w celu otrzymania środków z FGŚP musi spełniać następujące kryteria:

- wobec przedsiębiorcy nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości.
- przedsiębiorca 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.

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy powinny być ustalone w porozumieniu zawartym między pracodawcą a związkami zawodowymi albo gdy takich związków w firmie nie ma, z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy (art. 15g ust. 11). Jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy. Kopię takiego porozumienia pracodawca

ma obowiązek przekazać właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

W porozumieniu (art. 15g ust. 14) strony powinny określić m.in:

- 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.

Trzeba pamiętać, że przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się art. 42 § 1–3 Kodeksu pracy, czyli przepisów dotyczących zmiany warunków zatrudnienia w trybie wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 15g ust. 15). Ponadto 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 (art. 15g ust. 13).

Przedsiębiorca nie otrzyma dofinansowania do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym złożył wniosek o taką pomoc było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku, czyli obecnie blisko 15,6 tys. zł (art. 15g ust. 7 i 10).

Świadczenia z FGŚP będą przyznawane na okres do 3 miesięcy, przy czym Rada Ministrów będzie mogła rozporządzeniem wydłużyć ten okres. Pomoc z FGŚP przysługuje wyłącznie w przypadku, gdy przedsiębiorca nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy.

Przedsiębiorca, który otrzymał dofinansowanie z FGŚP, nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikom, w stosunku do których korzysta z dofinansowania z przyczyn niedotyczących pracownika w okresie dofinansowania oraz w okresie lub w okresach przypadających bezpośrednio po okresie lub okresach dofinansowania – nie dłużej jednak niż przez łączny okres 3 miesięcy (art. 15g ust. 17).

## Dofinansowanie wynagrodzeń z Funduszu Pracy (art. 15zzb)

Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem ustaw COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw przewiduje, niezależnie od innych form wsparcia, pomoc finansową dla przedsiębiorców ze środków Funduszu Pracy.

Przepisy regulujące tę formę pomocy znajdują się w art. 15zzb ww. ustawy.

W myśl ustawy przedsiębiorcy udzielane jest dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne (należnych zarówno od pracowników, jak i przedsiębiorcy będącego pracodawcą); przedsiębiorca będzie mógł wystąpić o dofinansowanie wynagrodzeń wszystkich pracowników, jak też tylko części z nich (art. 15zzb ust. 1). Z pomocy skorzystają zatem także pracownicy, a zatem osoby, które zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostają z pracodawcą w stosunku pracy. Pracownikami w rozumieniu uchwalonych przepisów są również osoby na umowach zlecenia i o świadczenie usług (art. 15zzb ust. 1 i 2).

Z przewidzianej w ustawie pomocy może skorzystać przedsiębiorca w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, czyli m.in. osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą. Zgodnie z ustawą pomoc może być przyznana mikroprzedsiębiorcom, małym oraz średnim przedsiębiorcom

w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (art. 15z zb ust. 5).

Za mikroprzedsiębiorcę uważa się przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych:

- zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz
- osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro.

Za małego przedsiębiorcę uważa się przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych:

- zatrudniał średniorocznie mniej niż 50 pracowników oraz
- osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 10 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 10 milionów euro.

Za średniego przedsiębiorcę uważa się przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych:

- zatrudniał średniorocznie mniej niż 250 pracowników oraz
- osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 50 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 43 milionów euro.

Pomocy przedsiębiorcy udziela starosta na wniosek zainteresowanego. Zgodnie z procedurą przedsiębiorca składa wniosek do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na swoją siedzibę lub miejsce wykonywania pracy przez pracowników w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy (art. 15z zb ust. 10). Pomoc jest udzielana na podstawie umowy. Dofinansowanie będzie przyznawane

maksymalnie na trzy miesiące (art. 15z zb ust. 5). Rada Ministrów może rozporządzeniem przedłużyć ten okres. Pomoc przyznaje starosta a koszty są finansowane w roku 2020 r. ze środków Funduszu Pracy, w ramach kwot ujętych w planie finansowym Funduszu Pracy na rok 2020. Jeśli zabraknie środków Funduszu Pracy, Rada Ministrów może, w drodze rozporządzenia, powierzyć zadanie finansowania zadań przewidzianych w art. 15z zb innej jednostce sektora finansów publicznych (art. 31q i w).

Warunkiem udzielenia wsparcia jest spadek obrotów. To wg ustawy zmniejszenie sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym obliczone jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego (art. 15z zb ust. 3).

Aby otrzymać pomoc starosty minimalny okres prowadzenia działalności to co najmniej rok. Trzeba podkreślić, że przedsiębiorca nie może mieć zaległości 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. W stosunku do przedsiębiorcy nie mogą istnieć przesłanki do ogłoszenia upadłości (art. 15z zb ust. 10).

Zgodnie z art. 15z zb ust. 4 ustawy przedsiębiorca, u którego spadły obroty w określonej wysokości może ubiegać się o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników i składek od tych wynagrodzeń w wysokości do:

- 50% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem, nie więcej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia w odniesieniu do każdego pracownika – jeżeli obroty spadły co najmniej o 30%,
- 70% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem, nie więcej niż 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia w odniesieniu do każdego pracownika – jeżeli obroty spadły co najmniej o 50%,

- 90% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem, nie więcej niż 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia w odniesieniu do każdego pracownika – jeżeli obroty spadły co najmniej o 80%.

Otrzymując pomoc przedsiębiorca musi pamiętać, że nie może zwolnić pracowników przez okres dofinansowania oraz po zakończeniu dofinansowania przez okres równy temu okresowi. Przez ten okres przedsiębiorca zobowiązany jest do prowadzenia działalności gospodarczej. W innym przypadku przedsiębiorca zwraca dofinansowanie bez odsetek, proporcjonalnie do okresu nieutrzymania w zatrudnieniu pracownika, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty (art. 15zzb ust. 8 i 9). Ważne jest także, że przedsiębiorca nie może otrzymać dofinansowania w części, w której te same koszty zostały albo zostaną sfinansowane z innych środków publicznych.

## Kluczowe instrumenty podatkowe w Tarczy Antykryzysowej

### a) **Przesunięcie terminu na złożenie zeznania PIT (art. 15zzj ustawy).**

Termin na złożenie zeznania o wysokości osiągniętego dochodu za 2019 r. (PIT) oraz wpłacenia należnego podatku dochodowego od osób fizycznych został przesunięty z końca kwietnia 2020 r. na 31 maja 2020 r. W konsekwencji, niezłożenie zeznania PIT do końca kwietnia br. nie będzie rodziło obowiązku złożenia w Urzędzie Skarbowym tzw. czynnego żalu i odpowiedzialności karno-skarbowej z tego tytułu.

### b) **Zwiększenie limitu zwolnienia w podatku dochodowym od świadczeń rzeczowych lub pieniężnych otrzymanych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS), (art. 52l ustawy).**

Pracownik, który w 2020 i 2021 roku otrzyma świadczenia rzeczowe (poza bonami, talonami lub innymi znakami, które można wymienić na towary lub usługi) lub pieniężne, związane z finansowaniem działalności socjalnej, sfinansowane w całości ze środków ZFŚS, uzyska wyższą kwotę zwolnioną od podatku dochodowego od osób fizycznych (do wysokości 2000 zł) w roku podatkowym (wcześniej 1000 zł). Podstawa prawna: art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.



**c) Zwiększenie limitu zwolnienia od podatku dochodowego od osób fizycznych zapomóg otrzymanych od związku zawodowego (art. 52l ustawy).**

Pracownik należący do organizacji związkowej uzyska wyższą kwotę zwolnioną od podatku dochodowego od osób fizycznych, jeśli otrzyma w 2020 r. zapomogę wypłacaną z funduszy zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 3000 zł. Nie dotyczy to jednak zapomogi dotyczącej indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci. Podstawa prawna: art. 21 ust. 1 pkt 9a ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Wcześniej zapomogi wypłacane z funduszy zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej pracownikom należącym do tej organizacji, były zwolnione do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 1000 zł.

**d) Zapomogi otrzymane w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci (art. 52l ustawy).**

W przypadku zapomóg otrzymanych z uwagi na indywidualne zdarzenia losowe, klęski żywiołowe, długotrwałą chorobę lub śmierć z innych źródeł niż m.in. fundusz socjalny, fundusze związków zawodowych limit zwolnienia wzrósł do 10 000 zł (wcześniej wynosił 6000 zł). Podstawa prawna: art. 21 ust. 1 pkt 26b ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

**e) Zwiększenie limitu zwolnienia od podatku dochodowego od osób fizycznych za dopłaty do zorganizowanego wypoczynku dla twoich dzieci (art. 52l ustawy).**

Pracownik uzyska wyższą kwotę zwolnioną od podatku dochodowego od osób fizycznych, jeśli otrzyma w 2020 r. i 2021 r. dopłaty do zorganizowanego wypoczynku dzieci i młodzieży do lat 18, sfinansowane ze źródeł innych niż fundusz socjalny, ZFŚS, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 3000 zł (wcześniej limit wynosił 2000 zł). Podstawa prawna: art. 21 ust. 1 pkt 78 lit. b ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

- f) **Zwolnienie z podatku dochodowego zakwaterowania i wyżywienia otrzymanego od pracodawcy jest zwolnione z podatku dochodowego (art. 52m ustawy).**

Jeśli w 2020 r. w związku z ogłoszeniem stanu zagrożenia epidemicznego/stanu epidemii pracodawca zapewni pracownikowi zakwaterowanie i wyżywienie, pracownik nie zapłaci podatku dochodowego od tego świadczenia.

- g) **Przesunięcie terminu na złożenie sprawozdań finansowych przez związki zawodowe (art. 15zzh ustawy).**

W rozporządzeniu, wydanym na podstawie ustawy, Minister Finansów przesunął w czasie terminy na sporządzenie i zatwierdzenie sprawozdania finansowego za rok 2019 oraz wywiązanie się z innych obowiązków wynikających z przepisów ustawy o rachunkowości. Z rozporządzenia wynika, że termin na złożenie sprawozdania finansowego przez jednostki zobowiązane do składania sprawozdań finansowych przesunął się o 90 dni a w przypadku jednostek podlegających nadzorowi Komisji Nadzoru Finansowego o 60 dni.

- h) **Przesunięcie terminu złożenia deklaracji podatkowej CIT-8, którą składają m.in. związki zawodowe.**

Minister Finansów przesunął termin na rozliczenie podatku dochodowego od osób prawnych (CIT-8) do 31 maja 2020 r. Zmiana ta została określona w rozporządzeniu Ministra Finansów z dnia 27 marca 2020 r. w sprawie przedłużenia terminu do złożenia zeznania o wysokości dochodu osiągniętego (straty poniesionej) i wpłaty należnego podatku przez podatników podatku dochodowego od osób prawnych

## Badania profilaktyczne w ramach medycyny pracy

### Podstawa prawna:

*„Art. 12a. 1. W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, zawieszają się wykonywanie obowiązków wynikających z przepisów:*

*1) art. 229 § 2 zdanie pierwsze, § 4a w zakresie badań okresowych i § 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. 2019 r. poz. 1040, 1043 i 1495);*

2) art. 39j i art. 39k ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2019 r. poz. 2140);

3) art. 22b ust. 7 ustawy z dnia 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym (Dz. U. z 2019 r. poz. 710, 730, 1214, 1979 i 2020 oraz z 2020 r. poz. 284, 400 i 462) w zakresie wykonywania okresowych badań lekarskich i badań psychologicznych.

2. Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii, pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonywanie zawieszonych obowiązków, o których mowa w ust. 1, i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu.

3. W przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii. Lekarz ten może przeprowadzić badanie i wydać orzeczenie lekarskie w trybie określonym w art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o wykonywaniu zawodu lekarza i lekarza dentysty (Dz. U. z 2020 r. poz. 514 i 567). Do orzeczenia lekarskiego stosuje się odpowiednio art. 2 pkt 6 ustawy z dnia 28 kwietnia 2011 r. o systemie informacji w ochronie zdrowia (Dz. U. z 2019 r. poz. 408, 730, 1590 i 1905). Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza włącza się do akt osobowych pracownika.”

Przepis ustawy reguluje praktyczne wdrażanie przepisów w zakresie obowiązku terminowego kierowania pracowników na profilaktyczne badania lekarskie - wstępne, okresowe i kontrolne wynikające z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. W miejsce obecnie obowiązujących przepisów należy stosować bezpośrednio następujące przepisy wspomnianej ustawy.

I tak:

**a) badania okresowe**

- reguluje art. 12a ust. 1 i 2, który stanowi o zawieszeniu ich wykonywania, w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu. Zawieszenie czasowe przepisu odnosi się do 3 sytuacji: 1) art. 229 § 2 zdanie pierwsze Kodeksu pracy stanowiącym, że „§ 2. Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim”; 2) zniesienia obowiązku przeprowadzenia tych badań na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę (§ 4a Kp w zakresie badań okresowych); 3) przepisu § 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, który stanowi, że pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji

i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających jest obowiązany zapewnić tym pracownikom okresowe badania lekarskie także: a) po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami; b) po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.

Obowiązek kierowania na badania okresowe w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu wyłącza także stosowanie przepisów wynikających z poniższych ustaw:

- ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym w zakresie stosowania art. 39j i art. 39k - stanowiących o obowiązku podlegania badaniom lekarskim przeprowadzanym w celu stwierdzenia istnienia lub braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy wykonującego przewóz drogowy, w tym badaniom psychologicznym przeprowadzanym w celu stwierdzenia istnienia lub braku przeciwwskazań psychologicznych do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy);

- ustawy z dnia 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym w zakresie wykonywania okresowych badań lekarskich i badań psychologicznych odnośnie stosowania art. 22b ust. 7 - stanowiącego, iż w celu zachowania ważności świadectwa maszynisty, maszynista przechodzi okresowe badania lekarskie i psychologiczne oraz uzyskuje orzeczenie lekarskie potwierdzające spełnienie wymagań zdrowotnych, fizycznych i psychicznych oraz przechodzi szkolenia, a także okresowe sprawdziany wiedzy i umiejętności, w trybie i na warunkach określonych w przepisach.

Zawieszenie wykonania badań okresowych obowiązuje w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu zagrożenia epidemicznego - w przypadku, gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii. Wówczas pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonywanie zawieszonych obowiązków odnośnie skierowania na badania okresowe i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu (art. 12a ust. 2).

#### **b) badania wstępne i kontrolne**

Badania wstępne reguluje art. 229 § 1 Kodeksu pracy, stanowiąc, że wstępnym badaniom lekarskim podlegają: 1) osoby przyjmowane do pracy; 2) pracownicy młodociani

przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe. Nie podlegają im natomiast osoby: 1) przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą; oraz 2) przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

Przepisy „Tarczy Antykryzysowej” w art. 12a ust.3 wskazują, że w przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza włącza się do akt osobowych pracownika. Oznacza to, że po 30 dniach od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku, gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii - pracownik powinien zostać ponownie skierowany na badania wstępne bądź kontrolne.

Pojawia się pytanie - jaki to ma być lekarz? Przepisy wskazują, że lekarz, który posiada uprawnienia do wykonywania zawodu tj. lekarz, lekarz dentyista i może wykonywać czynności wydania orzeczenia o zdolności do pracy, za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności. Do orzeczenia lekarskiego stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące elektronicznej dokumentacji. Tym samym orzeczenie winno być podpisane kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, podpisem osobistym albo z wykorzystaniem sposobu potwierdzania pochodzenia oraz

integralności danych dostępnego w systemie teleinformatycznym udostępnionym bezpłatnie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Przepisy wskazanych powyżej regulacji wchodzi w życie z dniem 31 marca 2020 r., jednak z mocą od 8 marca 2020 r. (zgodnie z art. 101 ustawy).

Wyjaśnienie przepisów zostało także zawarte w Stanowisku Głównego Inspektora Pracy z dnia 1 kwietnia 2020 r. m.in. w zakresie obowiązku terminowego kierowania pracowników na profilaktyczne badania lekarskie i jest tożsamy z ww. interpretacją.

## Orzeczenia lekarskie wydane w ramach badań wstępnych, okresowych i kontrolnych

### Podstawa prawna:

*„Art. 31m. 1. Orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.*

*2. Jeżeli odrębne przepisy w zakresie badań lekarskich, innych niż określone w ust. 1 lub badań psychologicznych, wymagają posiadanie aktualnego orzeczenia lekarskiego albo psychologicznego, a ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., orzeczenie to zachowuje ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.*

*3. Jeżeli odrębne przepisy uzależniają wykonywanie określonych czynności lub uzyskanie określonych uprawnień w celu wykonania czynności zawodowych od posiadania odpowiedniego orzeczenia lekarskiego albo psychologicznego, orzeczenie takie powinno być wydane niezwłocznie, nie później niż do upływu 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii”.*

Przepisy ustawy przedłużają ważność orzeczeń lekarskich wydanych w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r. – i wskazują, że zachowują one ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. Jeśli odrębne przepisy w zakresie badań lekarskich lub badań psychologicznych, wymagają posiadanie aktualnego orzeczenia lekarskiego albo psychologicznego albo uzależniają wykonywanie określonych czynności lub uzyskanie określonych uprawnień w celu wykonania czynności zawodowych od posiadania odpowiedniego orzeczenia lekarskiego albo psychologicznego – a ważność tych

przepisów upływała po dniu 7 marca 2020 r., orzeczenie to zachowuje ważność także nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. To ważne wyjaśnienie dla wielu szczególnych przepisów branżowych regulowanych odrębnie.

Przepis wszedł w życie z dniem 31 marca 2020 r. – z mocą od dnia 8 marca 2020 r.

Wyjaśnienie przepisów zostało także zawarte w Stanowisku Głównego Inspektora Pracy z dnia 1 kwietnia 2020 r. m.in. w zakresie obowiązku terminowego kierowania pracowników na profilaktyczne badania lekarskie i jest tożsame z ww. interpretacją.

W dniu 1 kwietnia br. ukazał się także **„Komunikat Ministerstwa Zdrowia z dnia 1 kwietnia 2020 r. dotyczący wykonywania badań medycyny pracy w okresie epidemii koronawirusa”** - o poniższej treści:

„Zgodnie ze znowelizowaną w dniu 31.3.2020 r. ustawą z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, w razie braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie to może zostać przeprowadzone przez innego lekarza. Lekarz ten może również wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie, przy czym będzie ono ważne 30 dni od dnia odwołania stanu epidemii.

Warto również podkreślić, że przeprowadzenie badania medycyny pracy i wydanie orzeczenia może nastąpić zdalnie. Z takiego rozwiązania może skorzystać każdy lekarz, w tym lekarz medycyny pracy. Wynika to z art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o wykonywaniu zawodu lekarza i lekarza dentysty, zgodnie z którym lekarz może udzielać świadczeń zdrowotnych, w tym badać stan zdrowia i wydawać orzeczenia lekarskie, za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności” ([www.mz.gov.pl](http://www.mz.gov.pl))

## Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

„Tarcza Antykryzysowa” nie reguluje przepisów dotyczących szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, choć pojawia się wiele wątpliwości praktycznych w tym zakresie.

Warto w tym miejscu przytoczyć stanowisko Głównego Inspektora Pracy z dnia 1 kwietnia 2020 r. w zakresie obowiązku terminowego przeprowadzania szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Oto brzmienie tej interpretacji:

*„Mając na względzie utrzymanie w mocy pozostałych obowiązujących do tej pory przepisów z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym dotyczących szkolenia w dziedzinie bhp, proponuję w dalszym ciągu:*

- 1. dopuszczenie możliwości przeprowadzania instruktażu ogólnego w formie samokształcenia kierowanego lub seminarium (o czasie trwania min. 3 h lekcyjne), w szczególności z użyciem środków komunikacji elektronicznej, wykorzystujących możliwość przesyłania obrazu i dźwięku (on-line). Pracownicy powinni otrzymać (np. pocztą elektroniczną) komplet niezbędnych materiałów umożliwiających im zaznajomienie się z: podstawowymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy zawartymi w Kodeksie pracy, w układach zbiorowych pracy lub w regulaminie pracy, przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązującymi w danym zakładzie pracy, zasadami udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku;*
- 2. dopuszczenie możliwości przeprowadzania szkoleń okresowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych w formie samokształcenia kierowanego lub seminarium (o czasie trwania min. 8 h lekcyjnych), w szczególności z użyciem środków komunikacji elektronicznej, wykorzystujących możliwość przesyłania obrazu i dźwięku (on-line). Pracownicy powinni otrzymać (np. pocztą elektroniczną) komplet niezbędnych materiałów do zaktualizowania i uzupełnienia swojej wiedzy i umiejętności z zakresu przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z wykonywaną pracą, zagrożeń związanych z wykonywaną pracą oraz metod ochrony przed tymi zagrożeniami, postępowania w razie wypadku i w sytuacjach zagrożeń.*
- 3. przeprowadzanie egzaminu sprawdzającego przyswojenie przez uczestnika szkolenia okresowego wiedzy objętej programem szkolenia oraz umiejętności wykonywania lub organizowania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, kończącego szkolenie okresowe, niezwłocznie po odwołaniu stanu epidemii lub zagrożenia epidemiologicznego;*
- 4. utrzymanie obowiązku przeprowadzania instruktażu stanowiskowego zgodnie z § 11 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na*



określonym stanowisku pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych; pracownika przenieszonego na takie stanowisko oraz ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu lub studenta odbywającego praktykę studencką.

Działania pracodawców w obszarze szkoleń w dziedzinie bhp, przeprowadzane zgodnie z powyższymi propozycjami, nie powinny obniżyć poziomu bezpieczeństwa pracy pracowników, a jednocześnie pozwolą zminimalizować ryzyko dalszego rozprzestrzeniania się koronawirusa SARS-CoV-2.

Apeluję jednocześnie do osób odpowiedzialnych za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy o zwrócenie szczególnej uwagi na te miejsca i stanowiska pracy, na których występuje szczególnie duże ryzyko wystąpienia wypadku przy pracy, by pracownicy wykonujący swoje zadania, pomimo epidemii, mogli bezpiecznie i w zdrowiu wrócić do swoich rodzin i domów.”.

Główny Inspektor Pracy, 1 kwietnia 2020 r.”.

## Orzecznictwo o niezdolności do pracy

### Podstawa prawna:

„**Art. 15zc. 1.** Z przyczyn związanych z przeciwdziałaniem COVID-19, orzeczenie o:

- 1) częściowej niezdolności do pracy,
- 2) całkowitej niezdolności do pracy,
- 3) całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji,
- 4) niezdolności do samodzielnej egzystencji

– wydane na czas określony na podstawie odpowiednio przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 53 i 252), ustawy z dnia 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej (Dz. U. z 2019 r. poz. 1455, 1622, 1818 i 2473), ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1205), ustawy z dnia 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach (Dz. U. z 2013 r. poz. 737 oraz z 2018 r. poz. 2245), ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, ustawy z dnia 24 stycznia 1991 r. o kombatanach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego (Dz. U. z 2020 r. poz. 276), ustawy z dnia 29 maja 1974 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin (Dz. U. z 2020 r. poz. 203 i 252), ustawy z dnia 2 września 1994 r. o świadczeniu pieniężnym i uprawnieniach przysługujących żołnierzom zastępczej służby wojskowej przymusowo zatrudnianym w kopalniach węgla, kamieniołomach, zakładach rud uranu i batalionach budowlanych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1373 oraz z 2019 r. poz. 752), ustawy z dnia 31 lipca 2019 r. o świadczeniu uzupełniającym dla osób niezdolnych do samodzielnej egzystencji (Dz. U. poz. 1622, 2473 oraz z 2020 r. poz. 252), którego ważność upływa w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii albo w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu, zachowuje ważność przez okres kolejnych 3 miesięcy od dnia upływu terminu

jego ważności, w przypadku złożenia wniosku o ustalenie uprawnień do świadczenia na dalszy okres przed upływem terminu ważności tego orzeczenia.

**2.** Z przyczyn związanych z przeciwdziałaniem COVID-19 orzeczenie o okolicznościach uzasadniających ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego, wydane na podstawie ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, którego ważność upływa w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii albo w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu, zachowuje ważność przez okres kolejnych 3 miesięcy od dnia upływu terminu ważności tego orzeczenia, jednak nie dłużej niż przez okres, o którym mowa w art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, w przypadku złożenia wniosku o ustalenie uprawnień do świadczenia na dalszy okres, przed upływem terminu ważności tego orzeczenia.

**3.** Prawo do świadczeń uzależnionych od stwierdzenia niezdolności do pracy lub niezdolności do samodzielnej egzystencji ulega wydłużeniu do końca miesiąca kalendarzowego, w którym upłynie wydłużony zgodnie z ust. 1 termin ważności tego orzeczenia, bez konieczności wydania w tej sprawie decyzji.

**4.** Na zasadach określonych w ust. 3 wydłużeniu ulega również termin ważności książki inwalidy wojennego (wojskowego), legitymacji osoby represjonowanej, legitymacji emeryta-rencisty oraz emeryta-rencisty wojskowego, wydanej przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, jeżeli w dokumencie tym określono termin jego ważności.

**5.** Zasady określone w ust. 1–3 mają odpowiednie zastosowanie do orzeczeń, których termin ważności upłynął przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, jeśli wniosek o ustalenie uprawnień do świadczenia na dalszy okres został złożony przed upływem terminu ważności tego orzeczenia i nowe orzeczenie nie zostało wydane przed dniem wejścia w życie ustawy.

**6.** Zasady określone w ust. 1, 3 i 5 mają zastosowanie do orzeczeń wojskowych komisji lekarskich wydanych na podstawie art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin.

**7.** Jeżeli w wyniku późniejszego wydania orzeczenia, o którym mowa w ust. 1, okaże się, że w okresie, w którym nastąpiło wydłużenie prawa do świadczenia zgodnie z ust. 3, przysługiwało prawo do tego świadczenia w wyższej wysokości, świadczenie przysługuje w odpowiednio podwyższonej wysokości od miesiąca, w którym powstało prawo do jego podwyższenia.

**8.** Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania COVID-19, w drodze rozporządzenia, określać dłuższe okresy ważności orzeczeń, niż wskazane w ust. 1 i 2, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.

**9.** W przypadku wydłużenia okresu w trybie ust. 8, przepisy ust. 3–7 stosuje się odpowiednio.

Uchwalone regulacje zawarte w art. 15 zc „Tarczy Antykryzysowej” zakładają wydłużenie terminu ważności orzeczeń o częściowej niezdolności do pracy, o całkowitej niezdolności do pracy, o całkowitej niezdolności do pracy i niezdolności do samodzielnej egzystencji,

o niezdolności do samodzielnej egzystencji i okolicznościach uzasadniających ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego - wydanych przez lekarzy orzeczników i komisje lekarskie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na czas określony, stanowiących podstawę do przyznania świadczenia, których ważność upływa w terminie do 30 dni od dnia wejścia w życie specustawy.

Nowe przepisy normują również w analogiczny sposób sytuację osób, których wnioski o świadczenie, uzależnione od wydania orzeczenia odpowiednio o niezdolności do pracy, o niezdolności do samodzielnej egzystencji, o okolicznościach uzasadniających ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego zostały złożone do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i przed dniem wejścia w życie ustawy orzeczenie nie zostało wydane.

W konsekwencji tej regulacji o czasowym przedłużeniu ważności ww. orzeczeń możliwe będzie przedłużenie uprawnień i wypłata świadczeń, do których prawo przyznawane jest na podstawie orzeczenia wydanego przez lekarza orzecznika (od którego nie wniesiono sprzeciwu lub co do którego nie zgłoszono zarzutu wadliwości) albo orzeczenia komisji lekarskiej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Odpowiedniemu wydłużeniu ulegnie również termin ważności książki inwalidy wojennego (wojskowego), legitymacji osoby represjonowanej oraz legitymacji emeryta-rencisty, wydanej przed dniem wejścia w życie specustawy, jeżeli w dokumencie tym określono termin jego ważności.

I tak:

- jeśli ważność orzeczenia o niezdolności do pracy lub samodzielnej egzystencji upływa podczas obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii albo 30 dni po ich odwołaniu, zachowuje ono ważność przez kolejne 3 miesiące od dnia upływu terminu jego ważności (w przypadku złożenia wniosku o ustalenie uprawnień do świadczenia na dalszy okres przed upływem terminu ważności tego orzeczenia - przepis ten wchodzi w życie z mocą od 8 marca 2020 r.
- także prawo do świadczeń uzależnionych od stwierdzenia niezdolności do pracy lub niezdolności do samodzielnej egzystencji ulega wydłużeniu do końca miesiąca kalendarzowego, w którym upłynie wydłużony termin ważności tego orzeczenia, bez

konieczności wydania w tej sprawie decyzji - przepis ten wchodzi w życie z mocą od 8 marca 2020 r.

- podobnie wydłużeniu ulega także termin ważności m.in. legitymacji rencisty w odniesieniu do terminów o niezdolności do pracy
- zasady dotyczące orzeczeń o niezdolności do pracy lub niezdolności do samodzielnej egzystencji mają zastosowanie także w stosunku do orzeczeń, których termin ważności upłynął przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, jeśli wniosek o ustalenie uprawnień do świadczenia na dalszy okres został złożony przed upływem terminu ważności tego orzeczenia i nowe orzeczenie nie zostało wydane przed dniem wejścia w życie ustawy - przepis ten wchodzi w życie z mocą od 8 marca 2020 r.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych na stronie internetowej [ww.zus.pl](http://ww.zus.pl) poinformował o zmianach dotyczących badań u lekarzy orzeczników i wydłużeniu okresu, w którym badania nie będą realizowane do 24 kwietnia. Wydłużany zostaje okres, w którym nie będą realizowane badania bezpośrednie zaplanowane do przeprowadzenia przez lekarzy orzeczników i komisje lekarskie. Dotychczas odwołane zostały badania zaplanowane w okresie od 16 marca do 10 kwietnia. Aktualnie ZUS będzie odwoływać badania, które miały być przeprowadzone w okresie od 14 do 24 kwietnia 2020. Pracownicy ZUS poinformują o tym osoby umówione na badania.

Nowe terminy badań będą ustalane w późniejszym czasie – jeśli będzie to konieczne.

## Dodatkowy zasiłek opiekuńczy dla osób objętych ubezpieczeniem chorobowym w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych oraz w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego

### Podstawa prawna:

*„Art. 4. 1. W przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, do których uczęszcza dziecko albo niemożności sprawowania opieki przez nianię lub dziennego opiekuna z powodu COVID19, ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:*

- 1) dzieckiem, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645 i 1590 oraz z 2020 r. poz. 60),*

2) dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności do ukończenia 18 lat albo dzieckiem z orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego – przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy przez okres nie dłuższy niż 14 dni.

**1a.** W przypadku zamknięcia szkoły, ośrodka rewalidacyjno-wychowawczego, ośrodka wsparcia, warsztatu terapii zajęciowej lub innej placówki pobytu dziennego o podobnym charakterze z powodu COVID-19, do których uczęszcza dorosła osoba niepełnosprawna, ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dorosłą osobą niepełnosprawną, przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy przez okres nie dłuższy niż 14 dni.

**2.** Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przyznawany jest w trybie i na zasadach określonych w ustawie, o której mowa w ust. 1 pkt 1, i nie wlicza się do okresu, o którym mowa w art. 33 ust. 1 tej ustawy. Za okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego, zasiłek, o którym mowa w art. 32 ust. 1 tej ustawy, nie przysługuje.

**3.** Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania COVID-19, w drodze rozporządzenia, określić dłuższy okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego niż wskazany w ust. 1 i 1a lub, biorąc pod uwagę okres na jaki zostały zamknięte żłobki, kluby dziecięce, przedszkola, szkoły, placówki pobytu dziennego oraz inne placówki lub okres niemożności sprawowania opieki przez nianie lub opiekunów dziennych.

**Art. 4a. 1.** W przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, do których uczęszcza dziecko albo niemożności sprawowania opieki przez nianię lub dziennego opiekuna z powodu COVID-19, osobie, o której mowa w art. 7 ust. 1 i 2 oraz art. 16 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2020 r. poz. 174), przysługuje zasiłek opiekuńczy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:

- 1) dzieckiem, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa;
- 2) dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności do ukończenia 18 lat albo dzieckiem z orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego.

**2.** Zasiłek opiekuńczy, o którym mowa w ust. 1, przysługuje przez okres nie dłuższy niż 14 dni.

**3.** Zasiłek opiekuńczy za każdy dzień wynosi 1/30 kwoty emerytury podstawowej w rozumieniu art. 6 pkt 7 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników.

**4.** Do przyznawania i wypłaty zasiłku opiekuńczego, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

**5.** Zasiłek opiekuńczy, o którym mowa w ust. 1, finansowany jest z budżetu państwa za pośrednictwem Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

**6.** Do zasiłku opiekuńczego, o którym mowa w ust. 1, nie stosuje się art. 29 ust. 10 i 12 oraz art. 52 ust. 2 pkt 2 lit. b ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych

*(Dz. U. z 2019 r. poz. 869, z późn. zm.2).*

*7. Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania COVID-19, w drodze rozporządzenia, określić dłuższy okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego niż wskazany w ust. 2, biorąc pod uwagę okres na jaki zostały zamknięte żłobki, kluby dziecięce, przedszkola, szkoły, placówki pobytu dziennego oraz inne placówki lub okres niemożności sprawowania opieki przez nianie lub opiekunów dziennych.*

Komu przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy?

Od 8 marca 2020 r. przepisy ustawy przewidywały prawo do dodatkowego zasiłku opiekuńczego w wymiarze do 14 dni osobie objętej ubezpieczeniem chorobowym (np. z umowy o pracę, umowy zlecenia, działalności gospodarczej) zwolnionej z pracy, która musiała zająć się opieką nad dzieckiem w wieku do lat 8 z powodu zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły w związku z COVID-19. Przepisy uchwalone 31 marca wydłużyły o kolejne 14 dni dodatkowy zasiłek opiekuńczy. Rozszerzono również grono beneficjentów dodatkowego zasiłku opiekuńczego. Na mocy uchwalonych przepisów można pobierać dodatkowy zasiłek opiekuńczy w przypadku opiekowania się:

- dzieckiem do ukończenia 8 roku życia,
- osobą legitymującą się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności do ukończenia 18 lat albo orzeczeniem o niepełnosprawności, w przypadku zamknięcia placówki,
- chorym dorosłym niepełnosprawnym członkiem rodziny, w przypadku zawieszenia działalności placówek dziennego pobytu.

W przypadku osób ubezpieczonych w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych zasiłek opiekuńczy w dodatkowym wymiarze 14 dni przysługuje łącznie obojgu rodzicom, niezależnie od liczby dzieci, które wymagają opieki. Zasiłek ten nie przysługuje, jeśli drugi z rodziców dziecka może zapewnić dziecku opiekę (np. jest bezrobotny, korzysta z urlopu rodzicielskiego, czy urlopu wychowawczego). Dodatkowego zasiłku nie wlicza się do limitu 60 dni zasiłku opiekuńczego w roku kalendarzowym przyznawanego na tzw. ogólnych zasadach.

Jak ubiegać się o dodatkowy zasiłek opiekuńczy?

Aby otrzymać dodatkowy zasiłek opiekuńczy należy złożyć u swojego płatnika składek, np. pracodawcy, zleceniodawcy, oświadczenie o sprawowaniu opieki nad dzieckiem, a osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą powinny złożyć oświadczenie w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Wzór takiego oświadczenia można pobrać ze strony [www.zus.pl](http://www.zus.pl). Oświadczenie to jest jednocześnie wnioskiem o dodatkowy zasiłek opiekuńczy. W przypadku osób ubezpieczonych w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, aby otrzymać dodatkowy zasiłek opiekuńczy należy złożyć w KRUS-ie wniosek o zasiłek opiekuńczy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem. Wzór takiego wniosku można pobrać ze strony [www.krus.gov.pl](http://www.krus.gov.pl).

## Kwarantanna – najważniejsze informacje i uprawnienia

Kwarantanna to izolacja osób zdrowych, które miały kontakt/styczność z osobami chorymi lub podejrzanymi o zakażenie koronawirusem. Jeśli osoba wie, że miała kontakt z chorymi na COVID-19, powinna skontaktować się telefonicznie ze stacją sanitarno-epidemiologiczną.

Przez telefon wypełnia ankietę wstępnej kwalifikacji w kierunku zakażenia koronawirusem. Ważne, żeby podawać listę osób, z którymi był kontakt od momentu, kiedy dana osoba miała styczność z koronawirusem.

### Ile trwa kwarantanna?

- Jeśli osoba jest na kwarantannie z powodu powrotu do kraju, obowiązuje ona przez 14 dni, licząc od dnia następnego. O jej rozpoczęciu i zakończeniu informuje straż graniczna w momencie przekroczenia granicy. W przypadku wątpliwości dotyczących prawidłowości dat kwarantanny, należy skontaktować się z urzędem wojewódzkim.
- W przypadku kwarantanny nakładanej przez sanepid o jej nałożeniu i dacie jej zakończenia informuje telefonicznie pracownik sanepidu.

- W obu przypadkach po dacie zakończenia kwarantanny, w przypadku braku objawów COVID-19, automatycznie można wrócić do pracy. Nie jest wymagane dodatkowe zaświadczenie od sanepidu.
- Jeśli przez okres kwarantanny nie rozwinęła się choroba, to świadczy o tym, że nie nastąpiło zakażenie koronawirusem.

Jeżeli państwowy powiatowy inspektor sanitarny lub państwowy graniczny inspektor sanitarny wyda decyzję o konieczności poddania się kwarantannie lub izolacji, to taka decyzja stanowi podstawę do wypłaty świadczeń z tytułu choroby własnej lub opieki nad chorym dzieckiem. Aby w takiej sytuacji uzyskać świadczenie z tytułu choroby, należy przekazać decyzję inspektora sanitarnego do wypłacającego świadczenie (np. do pracodawcy, zleceniodawcy, ZUS).

**Pracownik lub zleceniobiorca przekazuje decyzję inspektora do swojego płatnika składek, np. pracodawcy, zleceniodawcy.**

Jeśli zasiłek chorobowy wypłaca ZUS, płatnik składek przekazuje decyzję wydaną ubezpieczonemu do ZUS. Może to zrobić za pośrednictwem portalu Platformy Usług Elektronicznych (PUE) ZUS. **W takim przypadku skan lub zdjęcie decyzji inspektora potwierdzonej za zgodność z oryginałem dołącza do zaświadczenia Z-3 / Z-3a.**

Osoby prowadzące działalność pozarolniczą i osoby z nimi współpracujące przekazują decyzję do ZUS. Decyzja może być przekazana elektronicznie – za pośrednictwem portalu PUE ZUS. Można ją złożyć przy wykorzystaniu wniosku ZAS-53 „Wniosek o zasiłek chorobowy”.

Do wniosku należy dołączyć skan lub zdjęcie decyzji.

### **WAŻNE!**

**Decyzję można dostarczyć płatnikowi składek bądź do ZUS po zakończeniu kwarantanny lub izolacji. Jeżeli inspektor sanitarny wyda decyzję o konieczności kwarantanny lub izolacji niepełnoletniego dziecka, jednemu z rodziców dziecka, który opiekuje się w tym czasie dzieckiem, przysługuje zasiłek opiekuńczy.**



Informacje na temat świadczeń chorobowe dla osób objętych obowiązkową kwarantanną po przekroczeniu granicy znajdują się w następnym rozdziale.

Druki ZUS dotyczące uprawnień do świadczeń z powodu kwarantanny:

<https://www.zus.pl/o-zus/aktualnosci/-/publisher/aktualnosc/2/informacja-o-uprawnieniach-do-swiadczen-z-powodu-poddania-sie-kwarantannie-lub-izolacji/3194282>

## Świadczenia chorobowe dla osób objętych obowiązkową kwarantanną po przekroczeniu granicy

### **Podstawa prawna:**

*Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii.*

*§ 2. 1. W okresie, o którym mowa w § 1, wstrzymuje się przemieszczanie się pasażerów w transporcie kolejowym wykonywanym z przekroczeniem granicy Rzeczypospolitej Polskiej.*

*2. W okresie, o którym mowa w § 1, osoba przekraczająca granicę państwową, w celu udania się do swojego miejsca zamieszkania lub pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jest obowiązana:*

*1) przekazać funkcjonariuszowi Straży Granicznej, o którym mowa w ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2020 r. poz. 305), informację o:*  
*a) adresie miejsca zamieszkania lub pobytu, w którym będzie odbywać obowiązkową kwarantannę, o której mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 34 ust. 5 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi,*  
*b) numerze telefonu do kontaktu z tą osobą;*

*2) odbyć, po przekroczeniu granicy państwowej, obowiązkową kwarantannę, o której mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 34 ust. 5 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, trwającą 14 dni, licząc od dnia następującego po przekroczeniu tej granicy.*

*8. Państwowy inspektor sanitarny właściwy ze względu na miejsce zamieszkania lub pobytu, w których ma być obowiązkowa kwarantanna, o której mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 34 ust. 5 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, lub inny upoważniony przez Głównego Inspektora Sanitarnego państwowy inspektor sanitarny, w uzasadnionych przypadkach decyduje o skróceniu lub zwolnieniu z obowiązku jej odbycia.*

*§ 3. 1. Obowiązek, o którym mowa w § 2 ust. 2 pkt 2, jest równoważny z obowiązkiem wynikającym z art. 34 ust. 2 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Decyzji organu inspekcji sanitarnej nie wydaje się.*

2. Osoba odbywająca obowiązkową kwarantannę, o której mowa w § 2 ust. 2 pkt 2, informuje pracodawcę o jej odbywaniu. Informację tę przekazuje się za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności, w tym przez telefon.

3. W celu wypłaty osobie odbywającej obowiązkową kwarantannę, o której mowa w § 2 ust. 2 pkt 2, za okres jej trwania, wynagrodzenia, o którym mowa w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043 i 1495), lub świadczenia pieniężnego z tytułu choroby określonego w odrębnych przepisach, osoba ta, w terminie 3 dni roboczych od dnia zakończenia obowiązkowej kwarantanny, o której mowa w § 2 ust. 2 pkt 2, składa pracodawcy lub podmiotowi zobowiązanemu do wypłaty świadczenia pieniężnego z tytułu choroby pisemne oświadczenie potwierdzające odbycie obowiązkowej kwarantanny. Oświadczenie to można złożyć za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności.

4. Płatnik składek, który nie jest obowiązany do wypłaty świadczenia pieniężnego z tytułu choroby niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni, przekazuje oświadczenie, o którym mowa w ust. 3, do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Oświadczenie to stanowi także dowód usprawiedliwiający nieobecność w pracy w okresie odbywania obowiązkowej kwarantanny, o której mowa w § 2 ust. 2 pkt 2. Oświadczenie to można złożyć za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności.

5. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 3, zawiera: 1) dane osoby, która odbyła obowiązkową kwarantannę, o której mowa w § 2 ust. 2 pkt 2: a) imię i nazwisko, b) numer PESEL, jeżeli go posiada, c) serię i numer paszportu, jeżeli był okazywany Straży Granicznej w ramach kontroli; 2) dzień rozpoczęcia odbywania obowiązkowej kwarantanny, o której mowa w § 2 ust. 2 pkt 2, i dzień jej zakończenia; 3) podpis osoby, która odbyła obowiązkową kwarantannę, o której mowa w § 2 ust. 2 pkt 2. 6. Pracodawca lub podmiot zobowiązany do wypłaty świadczenia pieniężnego z tytułu choroby, o których mowa w ust. 3, może wystąpić do właściwego organu Państwowej Inspekcji Sanitarnej w celu weryfikacji danych zawartych w oświadczeniu, o którym mowa w ust. 3. Wystąpienie wymaga uzasadnienia.

Jak ubiegać się o świadczenia chorobowe dla osób objętych obowiązkową kwarantanną po przekroczeniu granicy?

Osoba, która przekracza granicę państwową, ma obowiązek odbycia obowiązkowej kwarantanny, która trwa 14 dni. W takiej sytuacji osobie, która jest objęta ubezpieczeniem chorobowym, np. pracownikowi (ubezpieczenie obowiązkowe), zleceniobiorcy (ubezpieczenie dobrowolne), czy osobie prowadzącej działalność pozarolniczą (ubezpieczenie dobrowolne), przysługują świadczenia z tytułu choroby – wynagrodzenie za czas choroby wypłacane przez pracodawcę na podstawie art. 92 kodeksu pracy lub zasiłek chorobowy.

Aby uzyskać świadczenie z tytułu choroby, osoba objęta kwarantanną składa Oświadczenie o odbywaniu obowiązkowej kwarantanny po przekroczeniu granicy. Dotyczy

to osób, które odbywają obowiązkową kwarantannę po przekroczeniu granicy państwowej, która rozpoczęła się po 15 marca 2020 r. Oświadczenie należy złożyć w terminie 3 dni roboczych od dnia zakończenia obowiązkowej kwarantanny. Wzór Oświadczenia można pobrać ze strony [www.zus.pl](http://www.zus.pl). Takie oświadczenie pracownik lub zleceniobiorca składa do swojego płatnika składek, np. pracodawcy, zleceniodawcy. Jeśli zasiłek chorobowy wypłaca ZUS, płatnik składek jak najszybciej (nie później niż w terminie 7 dni) przekazuje oświadczenie ubezpieczonego do ZUS. Może to zrobić za pośrednictwem portalu Platformy Usług Elektronicznych (PUE) ZUS. W takim przypadku skan lub zdjęcie oświadczenia potwierdzonego za zgodność z oryginałem dołącza do zaświadczenia Z-3 / Z-3a. Osoby prowadzące działalność pozarolniczą i osoby z nimi współpracujące składają oświadczenie w ZUS. Oświadczenie może być przekazane elektronicznie – za pośrednictwem portalu PUE ZUS. Można je złożyć przy wykorzystaniu wniosku ZAS-53 *Wniosek o zasiłek chorobowy*. Do wniosku należy dołączyć skan lub zdjęcie podpisanego oświadczenia.

Jeśli państwowy inspektor sanitarny zdecyduje o skróceniu lub zwolnieniu osoby, która odbywa kwarantannę z obowiązku jej odbywania, osoba ta powinna o tym poinformować wypłacającego świadczenie chorobowe (np. pracodawcę, zleceniodawcę albo ZUS). Płatnik składek, który wypłaca zasiłki lub ZUS może wystąpić do właściwego organu Państwowej Inspekcji Sanitarnej w celu weryfikacji danych zawartych w oświadczeniu.

## Zwolnienie płatników składek z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne za marzec, kwiecień i maj 2020 r.

### Podstawa prawna:

*„Art. 31zo. 1. Na wniosek płatnika składek, który na dzień 29 lutego 2020 r. zgłosił do ubezpieczeń społecznych mniej niż 10 ubezpieczonych, zwalnia się z obowiązku 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, należne za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r., wykazanych w deklaracjach rozliczeniowych złożonych za ten okres, jeżeli był zgłoszony jako płatnik składek przed dniem 1 lutego 2020 r.*

*2. Na wniosek płatnika składek, będącego osobą prowadzącą pozarolniczą działalność, o której mowa w art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 266 i 321), zwanej dalej „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 lutego 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.*

*3. Na wniosek duchownego będącego płatnikiem składek zwalnia się z obowiązku opłacenia nieopłaconych należności z tytułu składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz wypadkowe, dobrowolne ubezpieczenie chorobowe oraz na ubezpieczenie zdrowotne należne z tytułu bycia duchownym, za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r.*

*4. W przypadku osoby prowadzącej pozarolniczą działalność, osoby z nią współpracującej i osoby duchownej zwolnieniu z obowiązku opłacania podlegają należności z tytułu składek ustalone od obowiązującej ją najniższej podstawy wymiaru tych składek.*

*5. Przepis ust. 4 stosuje się odpowiednio do osoby wykonującej pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia, innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia i osoby z nią współpracującej, dla której podstawę wymiaru składek stanowi zadeklarowana kwota.*

*Państwo przejmie na 3 miesiące pokrycie składek do ZUS od przedsiębiorców działających przed 1 lutego br. Zwolnienie dotyczy składek za przedsiębiorcę i pracujące dla niego osoby. Ze zwolnienia mogą skorzystać także samozatrudnieni z przychodem do 15 681 zł (300% przeciętnego wynagrodzenia), którzy opłacają składki tylko za siebie. Zwolnienie dotyczy składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, FGŚP, FEP. Zarówno przedsiębiorca, jak i pracujące dla niego osoby zachowują prawo do świadczeń zdrowotnych i z ubezpieczeń społecznych za okres zwolnienia ze składek. Przedsiębiorcy opłacający składki na własne ubezpieczenia i osoby z nimi współpracujące zachowują prawo do świadczeń w razie choroby i macierzyństwa jeżeli były w dobrowolnym ubezpieczeniu chorobowym na 1 lutego 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 pobieranych przez ZUS. Wynika to z regulacji UE.*

**Art. 31zp. 1.** *Wniosek o zwolnienie z obowiązku opłacania należności z tytułu składek, o których mowa w art. 31zo, należnych za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r., zwany dalej „wnioskiem o zwolnienie z opłacania składek”, płatnik składek przekazuje do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, nie później niż do dnia 30 czerwca 2020 r.*

**2.** *Wniosek o zwolnienie z opłacania składek zawiera:*

**1)** *dane płatnika składek:*

*a) imię i nazwisko, nazwę skróconą,*

*b) numer NIP i REGON, a jeżeli płatnikowi składek nie nadano tych numerów lub jednego z nich – numer PESEL lub serię i numer dowodu osobistego albo paszportu, c) adres do korespondencji;*

*2) 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.;*

*3) inne informacje niezbędne do umorzenia składek;*

*4) podpis wnioskodawcy.*

*3. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, płatnik składek składa pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń. W oświadczeniu jest zawarta klauzula następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.”. Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań.*

*4. Wniosek o zwolnienie z opłacania składek może być złożony w formie dokumentu papierowego albo elektronicznego opatrzonego kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym, za pomocą profilu informacyjnego utworzonego w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.*

Komu przysługuje prawo do skorzystania ze zwolnienia z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne?

Zwolnienie przysługuje przedsiębiorcy zgłaszającemu do ubezpieczeń społecznych do 9 osób. Zwolnienie dotyczy składek za przedsiębiorcę, jak i pracujące dla niego osoby. Ze zwolnienia mogą skorzystać także samozatrudnieni z przychodem do 15 681 zł (300% przeciętnego wynagrodzenia), którzy opłacają składki tylko za siebie. Zwolnienie dotyczy składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, FGŚP, FEP. Zarówno przedsiębiorca, jak i pracujące dla niego osoby zachowują prawo do świadczeń zdrowotnych i z ubezpieczeń społecznych za okres zwolnienia ze składek. Przedsiębiorcy opłacający składki na własne ubezpieczenia i osoby z nimi współpracujące zachowują prawo do świadczeń w razie choroby i macierzyństwa jeżeli były w dobrowolnym ubezpieczeniu chorobowym na dzień 1 lutego 2020 r. Państwo przejmie na 3 miesiące pokrycie składek do ZUS od przedsiębiorców działających przed 1 lutego br. Ze zwolnienia ze składek nie skorzystają natomiast firmy, które znajdowały się

w trudnej sytuacji w grudniu 2019 r. i nie regulowały należności, w tym składek pobieranych przez ZUS.

Jak ubiegać się o zwolnienie ze składek na ubezpieczenia społeczne?

Aby otrzymać zwolnienie z obowiązku opłacenia należności z tytułu składek należy złożyć do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosek o zwolnienie z obowiązku opłacenia należności z tytułu składek.

Wniosek o zwolnienie można przekazać:

- drogą elektroniczną przez Platformy Usług Elektronicznych
- za pośrednictwem poczty,
- osobiście w placówce ZUS – do skrzynki na dokumenty (bez kontaktu z pracownikiem ZUS).

Do wniosku elektronicznego należy załączyć informacje wymagane przez Komisję Europejską w związku z udzielaną pomocą publiczną (Komunikat 2020/C 91 I/01).

W razie wątpliwości dotyczących wniosku Zakład skontaktuje się z wnioskodawcą e-mailem lub telefonicznie. Informację o rozstrzygnięciu zostanie skierowana na PUE ZUS lub przesłana za pośrednictwem poczty. W razie braku akceptacji odnośnie decyzji odmawiającej zwolnienia z opłacania składek, można złożyć wniosek do Prezesa ZUS o ponowne rozpatrzenie sprawy. Wystarczy złożenie pisma w tej sprawie do placówki ZUS. Wnioskodawca ma na to 14 dni od dnia doręczenia decyzji.

## Dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych

### Podstawa prawna:

*„Art. 17. W ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 426) wprowadza się następujące zmiany: 4) w art. 26a:*

***a)** w ust. 1 pkt 1 i 2 otrzymują brzmienie:*

*„1) 1950 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;*

*2) 1200 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;”*

***b)** ust. 1b otrzymuje brzmienie:*

*„1b. Kwoty, o których mowa w ust. 1, w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, którym orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych, zwiększa się o:*

- 1) 1200 zł w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;*
- 2) 900 zł w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;*
- 3) 600 zł w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.”;*

„Tarcza Antykryzysowa” wprowadza zmiany w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, które odnoszą się do art. 26a ustawy i dotyczą m.in. zwiększenia kwoty bazowej dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych. Zwiększenie dofinansowania ma częściowo złagodzić pracodawcom skutki podwyższenia kwoty minimalnego wynagrodzenia w przypadku osób o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, ze szczególnym uwzględnieniem osób o szczególnych schorzeniach.

Zgodnie z przepisem podwyższenie podstawy kwoty bazowej będzie dotyczyć:

- osób o znacznym stopniem niepełnosprawności z 1800 zł do 1950 zł
- osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z 1125 zł do 1200 zł

Ponadto, zgodnie z ust. 1 b ustawy proponuje się, aby kwoty dofinansowań w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, którym orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych wynosiły odpowiednio:

- 1200 zł w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 900 zł w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- 600 zł w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności

Wszelkie informacje związane z procedurą dofinansowania do zatrudnienia pracownika niepełnosprawnego, warunków i terminów są dostępne na stronie internetowej Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych: [www.pfron.org.pl](http://www.pfron.org.pl)

## Orzecznictwo o niepełnosprawności i o stopniu niepełnosprawności

### Podstawa prawna:

*„Art. 15h. 1. Z przyczyn związanych z przeciwdziałaniem COVID-19, orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, wydane na czas określony na podstawie ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, którego ważność:*

*1) upłynęła w terminie do 90 dni przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, pod warunkiem złożenia w tym terminie kolejnego wniosku o wydanie orzeczenia, zachowuje ważność do upływu 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, jednak nie dłużej niż do dnia wydania nowego orzeczenia o niepełnosprawności albo orzeczenia o stopniu niepełnosprawności;*

*2) upływa w terminie od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, zachowuje ważność do upływu 60 dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, jednak nie dłużej niż do dnia wydania nowego orzeczenia o niepełnosprawności albo orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.*

*2. Z przyczyn związanych z przeciwdziałaniem COVID-19, w związku z zachowaniem ważności orzeczeń o niepełnosprawności albo orzeczeń o stopniu niepełnosprawności, na okres wskazany w ust. 1, karty parkingowe, o których mowa w art. 8 ust. 4 ustawy z dnia 20 czerwca 1997 r. – Prawo o ruchu drogowym (Dz. U. z 2020 r. poz. 110 i 284) zachowują ważność do 60 dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, nie dłużej jednak niż do dnia wydania nowego orzeczenia o niepełnosprawności albo orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.*

*3. Z przyczyn związanych z przeciwdziałaniem COVID-19, karty parkingowe, o których mowa w art. 8 ust. 5 ustawy z dnia 20 czerwca 1997 r. – Prawo o ruchu drogowym, zachowują ważność do 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.*

*4. Jeżeli decyzja przyznająca świadczenie z pomocy społecznej, o której mowa w ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, została wydana w związku z niepełnosprawnością potwierdzoną orzeczeniem i okres, na który została przyznana pomoc, jest uzależniony terminem ważności orzeczenia o niepełnosprawności lub orzeczenia*

*o stopniu niepełnosprawności, okres wskazany w decyzji ulega przedłużeniu na okres, na jaki zachowuje ważność orzeczenie o niepełnosprawności lub orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, zgodnie z ust. 1 i 2, na podstawie decyzji wydanej z urzędu.*

*5. Zmiana decyzji w przypadku, o którym mowa w ust. 4, nie wymaga przeprowadzenia rodzinnego wywiadu środowiskowego ani jego aktualizacji.*



Artykuł 15 h ustawy określa w szczególności, o ile i w jakich przypadkach przedłużone zostaną orzeczenia o niepełnosprawności albo orzeczenia o stopniu niepełnosprawności oraz karty parkingowe, których ważność skończyła się lub dobiega końca. Terminy te mają wpływ na pobierane renty i inne świadczenia, gdy komisje orzecznicze w zasadzie nie funkcjonują.

Nowe przepisy określają więc, że:

- jeśli ważność orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności, wydanego na czas określony, upływała w terminie do 90 dni przed wejściem w życie ww. ustawy, to zachowuje ono ważność (pod warunkiem złożenia w tym terminie kolejnego wniosku o wydanie orzeczenia) przez 60 dni od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii (nie dłużej jednak niż do dnia wydania nowego orzeczenia) – przepis ten wchodzi w życie z mocą od 9 grudnia 2019 r.
- jeśli ważność orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności, wydanego na czas określony, upływa po wejściu w życie tej ustawy, to zachowuje ono ważność przez 60 dni od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii (nie dłużej jednak niż do dnia wydania nowego orzeczenia - przepis ten wchodzi w życie z mocą od 8 marca 2020 r.
- w związku z zachowaniem ważności orzeczeń na powyższych warunkach, także karty parkingowe zachowują ważność przez 60 dni od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii (nie dłużej jednak niż do dnia wydania nowego orzeczenia)
- także karty parkingowe wydane placówkom zachowują ważność przez 60 dni od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii;
- jeśli od kończącego się orzeczenia uzależniona była wydana wcześniej decyzja przyznająca świadczenie z pomocy społecznej, to okres wskazany w decyzji także ulega przedłużeniu tak jak orzeczenie (nie wymaga to wywiadu środowiskowego).

Orzeczenia jako dokument potwierdzający niepełnosprawność są bardzo ważne z uwagi na prawo do wielu ulg, uprawnień i świadczeń pieniężnych czy różnych form rehabilitacji.

Orzeczenie o zaliczeniu osoby do osób niepełnosprawnych potwierdza samą niepełnosprawność, wskazuje również formy rehabilitacji zawodowej i społecznej z jakich osoba, która uzyskała status osoby niepełnosprawnej może korzystać oraz warunkuje prawo do korzystania z wielu ulg i uprawnień przyznanych na podstawie odrębnych przepisów.

Orzeczenie pozwala korzystać z szeregu form pomocy i uprawnień, do których należą:

- a) w zakresie rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia m.in.:
  - możliwość uzyskania odpowiedniego zatrudnienia (w tym w zakładach aktywności zawodowej i zakładach pracy chronionej),
  - możliwość uczestnictwa w szkoleniach (w tym specjalistycznych),
  - możliwość korzystania ze ściśle określonych przywilejów pracowniczych, tj. prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego, dłuższej przerwy w pracy, krótszego wymiaru czasu pracy,
- b) w zakresie rehabilitacji społecznej m.in.:
  - możliwość uczestnictwa w terapii zajęciowej realizowanej w warsztatach terapii zajęciowej oraz możliwość uczestnictwa w turnusach rehabilitacyjnych,
  - dofinansowanie zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze oraz pomoce techniczne, ułatwiające funkcjonowanie danej osoby,
- c) ulgi w podatkach, zniżki w komunikacji, zwolnienia z opłat radiowo-telewizyjnych (abonamentu),
- d) usługi socjalne, opiekuńcze, terapeutyczne i rehabilitacyjne świadczone przez instytucje pomocy społecznej, organizacje pozarządowe oraz inne placówki,
- e) uprawnienia do świadczeń rodzinnych: dodatków do zasiłku rodzinnego związanych z niepełnosprawnością, świadczeń opiekuńczych, w tym świadczenie pielęgnacyjne, zasiłku pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego,
- f) uprawnienia do świadczeń z pomocy społecznej (m.in. zasiłek stały, zasiłek okresowy).

## Teleporada lekarska i pielęgniarska w związku z przeciwdziałaniem COVID-19

*Podstawa prawna: ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie systemu ochrony zdrowia związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19*

*„Art. 7 ust. 4–12 reguluje kwestię teleporady lekarskiej i pielęgniarskiej w związku z przeciwdziałaniem COVID-19.*

*„4. Lekarz oraz lekarz dentyista spełniający warunki, o których mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, może udzielać świadczeń opieki zdrowotnej w związku z przeciwdziałaniem COVID-19 za pośrednictwem systemu teleinformatycznego udostępnionego przez jednostkę podległą ministrowi właściwemu do spraw zdrowia właściwą w zakresie systemów informacyjnych ochrony zdrowia, zwanych dalej „teleporadą”, z pominięciem obowiązków wynikających z art. 101 tej ustawy oraz obowiązków dotyczących dokumentacji medycznej wynikających z przepisów o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta. Działalność ta nie podlega wpisowi do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej.*

W związku z dodaniem powyższych przepisów, pojawiło się szereg pytań o teleporady i ich praktyczne zastosowanie, w szczególności o to, czy mogą one zastąpić bezpośredni kontakt z lekarzem. Wyjaśnienia przekazało Ministerstwo Zdrowia i Narodowy Fundusz Zdrowia wskazując, że jest to pełnoprawne świadczenie zdrowotne w rozumieniu przepisów prawa.

Dzięki teleporadzie medycznej można otrzymać: zalecenia, e-zwolnienie, e-receptę, sugestię bezpośredniej wizyty w placówce lub kontaktu ze stacją sanitarno-epidemiologiczną, jeśli będzie taka konieczność. Instytucje wskazują, iż nie ma obaw, że teleporady uniemożliwią bezpośrednie wizyty u lekarzy. Jeśli po zdalnym wywiadzie będzie taka konieczność, pacjenci otrzymają sugestię skorzystania z wizyty w placówce medycznej lub skontaktowania się ze stacją sanitarno-epidemiologiczną. Dodatkowo, zgodnie z zaleceniami Głównego Inspektora Sanitarnego w sprawie schematu postępowania dla Podstawowej Opieki Zdrowotnej oraz Nocnej i Świątecznej Opieki Zdrowotnej w związku z szerzeniem się nowego koronawirusa SARS-CoV-2, pacjenci powinni być szeroko informowani o konieczności kontaktu telefonicznego w celu ustalenia możliwości wizyty w przychodni.

Każdego pacjenta rejestracja powinna: poinformować o możliwości uzyskania teleporady, a podczas rozmowy telefonicznej rejestracja powinna przeprowadzić ankietę wstępnej kwalifikacji w kierunku zakażenia koronawirusem SARS CoV-2. Każdemu pacjentowi, również bez cech infekcji, zgłaszającemu chęć wizyty u lekarza najpierw należy udzielić teleporady. tylko w sytuacjach kiedy jest to niezbędne pacjent powinien zostać umówiony na konkretną godzinę do lekarza. Lekarz udzielający teleporady na podstawie przeprowadzonego wywiadu medycznego i oceny stanu zdrowia pacjenta, może wystawić zwolnienie lekarskie.

Ministerstwo Zdrowia podkreśla, że ocena czy zasadne jest wystawienie w danej sytuacji (stanie zdrowia pacjenta) zwolnienia lekarskiego należy tylko i wyłącznie do danego lekarza. Jednocześnie decyzję o nałożeniu kwarantanny podejmuje państwowy powiatowy inspektor sanitarny. Taka decyzja jest tożsama ze zwolnieniem lekarskim i lekarz nie wystawia ZUS ZLA – więcej informacji na ten temat można znaleźć w odrębnym rozdziale poświęconym kwarantannie. Z wizyty na odległość (teleporady) mogą również skorzystać pacjenci kontynuujący opiekę w konkretnej poradni specjalistycznej (w ramach AOS), zgodnie z ustalonym planem leczenia i stanem klinicznym. Innymi słowy, z takiej porady nie może skorzystać pacjent, który zgłasza się do danej poradni po raz pierwszy lub jego stan zdrowia wymaga osobistej wizyty w poradni. O tym, czy dany pacjent może skorzystać z teleporady decyduje konkretny lekarz.

Więcej informacji na ten temat dostępnych jest w portalu: [www.pacjent.gov.pl](http://www.pacjent.gov.pl)

## Tarcza Antykryzysowa a uprawnienia organizacji związkowych

### **art. 15g**

*1. Przedsiębiorca w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 może zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych*

*przeostojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19, na zasadach określonych w ust. 7 i 10.*

*2. Przedsiębiorcy, o którym mowa w ust. 1, przysługują środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 266 i 321) od przyznanych świadczeń, o których mowa w ust. 1.*

*3. Przedsiębiorca, o którym mowa w ust. 1, musi spełniać kryteria, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 669), z zastrzeżeniem, że 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.*

*4. Pracownikiem, o którym mowa w ust. 1, jest osoba fizyczna, która zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy. Przepis ust. 1 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, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.*

*5. Świadczenia, o których mowa w ust. 1, oraz środki, o których mowa w ust. 2, są wypłacane w okresach przeostaju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy.*

*6. Pracownikowi objętemu przeostojem 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.*

*7. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 6, jest 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. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, o którym mowa w ust. 1, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez*

*Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.*

**8.** *Przedsiębiorca, o którym mowa w ust. 1, może obniżyć wymiar czasu pracy o 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.*

**9.** *Przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:*

*1) nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego, lub*

*2) nie mniej niż o 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, 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, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.*

**10.** *Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 8, jest dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości połowy wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 8, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, o którym mowa w ust. 1, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o*

*emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.*

**11.** *Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu. Porozumienie zawiera pracodawca oraz:*

*1) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo*

*2) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych - jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo*

*3) zakładowa organizacja związkowa - jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, albo*

*4) przedstawiciele pracowników, wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa; w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy.*

**12.** *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.*

**13.** *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.

**14.** W porozumieniu określa się co najmniej:

1) grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;

2) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;

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

**15.** 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.

**16.** Świadczenia, o których mowa w ust. 1, oraz środki, o których mowa w ust. 2, przysługują przez łączny okres 3 miesięcy przypadających od daty złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1.

**17.** Do wypłaty i rozliczania świadczeń, o których mowa w ust. 1, oraz środków, o których mowa w ust. 2, stosuje się odpowiednio przepisy art. 7-16 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, z wyjątkiem art. 8 ust. 3 pkt 8 tej ustawy, oraz przepisy wykonawcze do tej ustawy.

**18.** Przedsiębiorca, o którym mowa w ust. 1, może otrzymać pomoc z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy.

**19.** Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania skutkom gospodarczym COVID-19, w drodze rozporządzenia, przedłużyć okres, o którym mowa w ust. 16, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.

**20.** Zadania organów administracji wynikające z ust. 1 realizują dyrektorzy wojewódzkich urzędów pracy.

## **Komentarz**

### **1. Przedsiębiorca i pracownik**

Przedsiębiorca, którym zgodnie z zapisami Tarczy Antykryzysowej (Tarcza) jest:



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

i u którego **wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19** (przesłanki określenia spadku obrotów znajdują się w ust. 9 powyżej) może zwrócić się z:

- **wnioskiem** o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy i o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na **dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19.**

Wniosek o którym mowa powyżej, przedsiębiorca (pracodawca) wraz ze stosownymi dokumentami (m.in. porozumieniem ze związkami zawodowymi), składa do wojewódzkiego urzędu pracy właściwego ze względu na swoją siedzibę.

**Pracownikiem** w rozumieniu przepisów Tarczy jest natomiast:

- osoba fizyczna, która zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy,
- osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego 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,

**z wyjątkiem** pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.

## **2. Tryb zawarcia porozumienia o przestoju ekonomicznym albo zastosowaniu obniżonego wymiaru czasu pracy**

Pracodawca po spełnieniu szeregu wymogów, o których mowa w przepisach Tarczy, jest zobowiązany do podjęcia negocjacji ze związkami zawodowymi lub w razie ich braku – z przedstawicielami pracowników - w celu zawarcia porozumienia, w którym będą określone warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Pamiętaj! Bez takiego porozumienia pracodawca nie ma jednostronnej możliwości wprowadzenia tych rozwiązań.

*Tryb „związkowy”:*

W przypadku funkcjonowania w zakładzie pracy związków zawodowych Tarcza wskazuje odpowiednią procedurę, z następującymi po sobie poszczególnymi możliwościami. Porozumienie powinno być zatem ustalone w następujący sposób:

- 1) z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- 2) z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych - jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- 3) z zakładową organizacją związkową - jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa.

*Tryb „pozazwiązkowy”:*

W przypadku gdy u pracodawcy nie działa organizacja związkowa to wówczas porozumienie zawierane jest z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. W przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy.

### **3. Co w porozumieniu? Zasady negocjacji.**

W porozumieniu powinny znaleźć się istotne kwestie dla pracowników, w szczególności takie jak:

- **ustalenie co do wysokości obniżonego wynagrodzenia pracowników w okresie przestoju ekonomicznego,**
- **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.**

Należy pamiętać, iż w Tarczy nie ma wskazanego czasu na negocjacje, a zatem należy unikać presji czasu, która może zaburzyć proces właściwego negocjowania i wypracowywania konkretnych i jasnych zapisów. Nie ma żadnych przeszkód prawnych, aby związek zawodowy negocjując porozumienie skorzystał z pomocy zewnętrznych doradców lub ekspertów. Wspólnie uzgodnione zapisy muszą być maksymalnie precyzyjne, aby nie pozwalały na dowolną interpretację stosowaną przez pracodawcę.

Należy pamiętać, iż objęci przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy nie muszą być wszyscy pracownicy zakładu pracy. Mogą być nim objęci np. pracownicy określonych komórek organizacyjnych, wydziałów, jednostek, oddziałów, a

nawet poszczególni pracownicy. Należy zatem niezwykle dokładnie wskazać kryteria wyboru (np. kompetencje, przydatność, staż pracy, jakość świadczonej pracy itp.), które nie mogą mieć charakteru dyskryminującego pracowników.

W porozumieniu nie należy wpisywać danych personalnych pracowników ponieważ ustawodawca w Tarczy wyraźnie zazaczył, iż wskazuje się „grupy zawodowe” objęte możliwym działaniem.

Bezwzględnie należy pamiętać o **wskazaniu w porozumieniu czasu**, przez który będą obowiązywały ustalone rozwiązania w zakresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Powinien być to okres w szczególności odnoszący się do rzeczywistych potrzeb danego zakładu pracy (w porozumieniu można również wpisać możliwość jego przedłużenia za pisemną zgodą stron).

Pamiętaj! Wszystkie zapisy porozumienia powinny być dostosowane do konkretnej sytuacji zakładu pracy i osób w nim zatrudnionych, jak również w odniesieniu do stanu faktycznego dotyczącego stanu zagrożenia epidemicznego/stanu epidemii.

Negocjując należy również pamiętać, iż:

- 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,
- można **obniżyć wymiar czasu pracy o 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.

#### **4. Informacje od pracodawcy niezbędne do negocjacji**

Przed rozpoczęciem negocjacji z pewnością należy otrzymać od pracodawcy dokładne informacje dotyczące jego sytuacji ekonomicznej. Przypominamy, iż zgodnie z art. 28

ustawy o związkach zawodowych, pracodawca jest obowiązany udzielić na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących:

- warunków pracy i zasad wynagradzania,
- działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian,
- stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia,
- działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

#### **5. Obowiązek informacyjny względem OIP**

Pracodawca ma obowiązek przekazać 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.

#### **6. Wyłączenie stosowania tzw. wypowiedzenia zmieniającego**

Przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się przepisów dotyczących tzw. wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1-3 Kodeks pracy).

Tym samym do ustalenia warunków i trybu pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę takich jak pisemna forma, propozycja na piśmie nowych warunków, szczególna ochrona trwałości stosunku pracy czy okresy wypowiedzenia.

## **7. Wyłączenia po zawarciu porozumienia**

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. Tym samym nie stosuje się zapisów aktów wewnątrzzakładowych, które zostały odmiennie określone w porozumieniu.

## **8. Szczególna ochrona stosunku pracy**

Przedsiębiorca, który skorzystał ze świadczeń na dofinansowanie wynagrodzeń pracownika lub środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie ich pobierania, a także w okresie lub w okresach przypadających bezpośrednio po okresie lub okresach ich pobierania - nie dłużej jednak niż przez łączny okres 3 miesięcy.

## **9. Jeżeli nie Tarcza to co innego?**

W razie braku możliwości zawarcia porozumienia na zasadach określonych w Tarczy należy pamiętać, iż do dyspozycji są inne regulacje prawne, w szczególności wskazane w Kodeksie pracy:

1. przestój, którego zasady określono w art. 81 Kodeksu pracy,
2. możliwość zawieszenia w całości lub w części wewnątrzzakładowych przepisów prawa pracy, np. regulaminów pracy, wynagradzania, układów zbiorowych pracy; nie dotyczy to przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych (art. 9<sup>1</sup> Kodeksu pracy). Zawieszenie stosowania tych przepisów nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat.

W razie podjęcia przez pracodawcę decyzji o przeprowadzeniu zwolnień pracowników należy pamiętać, iż organizacja związkowa ma prawo prowadzić negocjacje z pracodawcą, stosownie do zapisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach

rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (ustawa o tzw. zwolnieniach grupowych). W jej ramach można negocjować z pracodawcą np. uniknięcie zwolnień pracowników poprzez ustalenie innych, mniej dolegliwych zasad dla zatrudnionych lub ograniczenie liczby i skali planowanych zwolnień, dodatkowe odprawy dla zwalnianych, itp.

#### **art. 15zf.**

*1. U pracodawcy, 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." dopuszczalne jest:*

*1) ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 132 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, do nie mniej niż 8 godzin, i nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 133 § 1 tej ustawy, do nie mniej niż 32 godzin, obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego;*

*2) zawarcie porozumienia o wprowadzeniu systemu 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. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy;*

*3) 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.*

*2. Przez spadek obrotów gospodarczych, o którym mowa w ust. 1, rozumie się spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:*

*1) nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego lub*

*2) nie mniej niż 25%, obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, 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, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.*

*3. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, w zakresie odpoczynku, o którym mowa w art. 132 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, pracownikowi przysługuje 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.*

*4. Porozumienie, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, a także porozumienie, o którym mowa w pkt 3, zawiera pracodawca oraz:*

*1) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo*

*2) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych - jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo*

*3) zakładowa organizacja związkowa - jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, albo*

*4) przedstawiciele pracowników, wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy - jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa; w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy.*

*5. 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.*

*6. 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.*



*7. Wymogu, o którym mowa w ust. 1, w zakresie niezalegania w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy, nie stosuje się do pracodawcy będącego przedsiębiorcą w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców w przypadku, gdy:*

*1) zadłużony 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 albo*

*2) zaleganie w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Pracy powstało w okresie spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w ust. 1, a przedsiębiorca dołączył do wniosku o przyznanie świadczeń plan spłaty zadłużenia uprawdopodobniający poprawę kondycji finansowej przedsiębiorcy i pełną spłatę zaległości w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Pracy, wraz z kopią wniosku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o rozłożenie na raty należności z tytułu tych składek lub o odroczenie płatności tych składek.*

## **Komentarz**

### **1. Obszar negocjacji**

W ramach komentowanego przepisu w zakładzie pracy mogą być negocjowane dwie kwestie:

- wprowadzenie systemu 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. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy,
- stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.

Powyższe kwestie pracodawca może wprowadzić wyłącznie w razie zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi lub - w razie ich braku - z przedstawicielami pracowników.

Pamiętaj! Bez takiego porozumienia pracodawca nie ma jednostronnej możliwości wprowadzenia tych rozwiązań.

## **2. System równoważnego czasu pracy i okres rozliczeniowy**

**System równoważnego czasu pracy** – system w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w ustalonym okresie rozliczeniowym. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

W przypadku negocjowania porozumienia o wprowadzeniu do zakładu pracy równoważnego systemu czasu pracy warto pamiętać, iż ustawodawca w Tarczy wskazał maksymalny okres rozliczeniowy w tym systemie, który nie może przekroczyć 12 miesięcy.

Oznacza to tym samym, że możliwe jest ustalenie w zawartym porozumieniu **zdecydowanie krótszego okresu rozliczeniowego**. Rekomendujemy negocjowanie jak najkrótszych okresów rozliczeniowych, które zablokują lub ograniczą pracodawcy możliwość swobodnego i elastycznego dysponowania czasem pracowników, a tym samym unikania np. płatności za nadgodziny.

## **3. Stosowanie mniej korzystnych warunków niż przewiduje to umowa o pracę**

W tym przypadku rekomendujemy zachowanie szczególnej ostrożności w negocjacjach, gdyż w literaturze prawa pracy taką możliwość określa się jako „bezprecedensowe odstępstwo od zasady autonomii woli stron”. Należy pamiętać, iż zainteresowany pracownik w porozumieniu nie bierze udziału i jest ono dla niego wiążące, nawet gdy nie należy do związku zawodowego.

Przy negocjowaniu tego typu zapisów należy zatem **konkretnie i w sposób nie budzący wątpliwości określić, jakie warunki zostaną zmienione czy zawieszane** (np. w zakresie wynagrodzenia i jego składników czy wymiaru czasu pracy) **i na jaki czas**, gdyż korzystanie przez pracodawcę z tego narzędzia nie może prowadzić do nadużyć względem pracowników.

Pamiętaj! Porozumienie w tym zakresie:

- nie może dotyczyć pojedynczej umowy o pracę (konkretnego pracownika),
- może odnosić się do wszystkich umów lub pewnej ich grupy,
- nie musi dotyczyć wszystkich pracowników w jednakowym stopniu i przez ten sam czas,

pod warunkiem jednak, że nie będzie prowadziło to do dyskryminacji pracowników czy nieusprawiedliwionego nierównego traktowania niektórych z nich.

Po upływie terminu wskazanego w porozumieniu pracodawca jest związany uprzednimi warunkami umowy o pracę.

#### **4. Ograniczenie dobowego oraz tygodniowego odpoczynku**

Pracodawca może samodzielnie wprowadzić rozwiązania ograniczające nieprzerwany odpoczynek, o którym mowa w art. 132 § 1 Kodeksu pracy, do nie mniej niż 8 godzin, i nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 133 § 1 Kodeksu pracy, do nie mniej niż 32 godzin, obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

W przypadku ograniczenia minimalnego dobowego odpoczynku pracownikowi będzie przysługiwać równoważny okres odpoczynku w wymiarze różnicy między 11 godzinami a liczbą godzin krótszego wykorzystanego przez pracownika okresu odpoczynku, przy czym równoważnego okresu odpoczynku pracodawca będzie musiał udzielić pracownikowi w okresie nie dłuższym niż 8 tygodni.

#### **5. Tryb zawarcia porozumienia**

Tryb „związkowy”:

W przypadku funkcjonowania w zakładzie pracy związków zawodowych Tarcza wskazuje odpowiednią procedurę, z następującymi po sobie poszczególnymi możliwościami. Porozumienie powinno być zatem ustalone w następujący sposób:

1) z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo

2) z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych - jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo

3) z zakładową organizacją związkową - jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa.

Tryb „pozazwiązkowy”:

W przypadku gdy u pracodawcy nie działa organizacja związkowa to wówczas porozumienie zawierane jest z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. W przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy.

## **6. Wyłączenia po zawarciu porozumienia**

Należy pamiętać, iż 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. Tym samym nie stosuje się zapisów

aktów wewnątrzzakładowych lub umów o pracę (ewentualnie innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy), które zostały odmiennie określone w porozumieniu.

### **7. Obowiązek informacyjny względem OIP**

Pracodawca ma obowiązek przekazania kopii 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.

### **8. Informacje od pracodawcy oraz zasady negocjacji**

- patrz komentarz do art. 15 g - pkt 3 i 4.

## Tarcza Antykryzysowa dla związkowców w pytaniach i odpowiedziach

### **1. Ustawa wprowadzająca Tarczę Antykryzysową jest bardzo obszerna i skomplikowana. Na jakie przepisy powinno się zwrócić uwagę?**

Istotnych jest wiele przepisów, ale kluczowe są art. 15g, art. 15zf i art. 15zzb. Na nie trzeba szczególnie zwrócić uwagę. Warto też znać treść ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2019 r., poz. 669).

### **2. Kto może zwracać się o z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy w związku z przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy?**

Z takim wnioskiem może zwracać się przedsiębiorca w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, czyli m.in. „osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą”, u którego wystąpił spadek obrotów

gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.

### **3. Jakie warunki musi spełnić przedsiębiorca, aby ubiegać się o przyznanie świadczeń?**

Tych warunków jest wiele. Przedsiębiorca:

1. nie może zalegać 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., z wyjątkiem przypadku, gdy:
  - a. zadłużony 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 albo
  - b. zaleganie w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz lub Fundusz Pracy powstało w okresie spadku obrotów gospodarczych, a przedsiębiorca dołączył do wniosku o przyznanie świadczeń plan spłaty zadłużenia uprawdopodobniający poprawę kondycji finansowej przedsiębiorcy i pełną spłatę zaległości w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz lub Fundusz Pracy, wraz z kopią wniosku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o rozłożenie na raty należności z tytułu tych składek lub o odroczenie płatności tych składek;
2. nie może być tym, wobec którego 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;
3. musi mieć spadek obrotów gospodarczych (Co to jest spadek obrotów gospodarczych? - odpowiadamy w pkt. 9);
4. musi zawrzeć porozumienie w trybie i na zasadach wskazanych w pkt. 20 (poniżej). Pracodawca ma obowiązek przekazania kopii porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia jego zawarcia.;
5. może otrzymać pomoc wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy.

### **4. Z jakich środków pochodzą świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy?**

Pochodzą one ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

### **5. Na co mogą być przeznaczane świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy?**

Mogą one być przeznaczane na:

1. dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19;

2. na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 266 i 321) od przyznanych powyższych świadczeń

#### **6. Przez jaki czas są wypłacane świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy?**

Są one wypłacane w okresach przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, a przysługują przez łączny okres 3 miesięcy przypadających od daty złożenia wniosku, choć Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania skutkom gospodarczym COVID-19, w drodze rozporządzenia, przedłużyć ten okres, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.

#### **7. Co to jest przestój ekonomiczny?**

Przestój ekonomiczny - w świetle przepisów Tarczy Antykryzysowej - to okres niewykonywania pracy przez pracownika pozostającego w gotowości do pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19.

#### **8. Co to jest obniżony wymiar czasu pracy?**

Obniżony wymiar czasu pracy - w świetle przepisów Tarczy Antykryzysowej - to obniżony przez przedsiębiorcę wymiar czasu pracy pracownika w następstwie wystąpienia COVID-19 o 20% jednak nie więcej niż do połowy wymiaru czasu pracy.

#### **9. Co to jest spadek obrotów gospodarczych?**

Przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

1. nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego, lub
2. nie mniej niż o 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, w 25 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, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

## **10. Czy dofinansowanie wynagrodzeń dotyczy tylko pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę?**

Nie tylko. Dofinansowanie dotyczy także 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, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.

## **11. Jak zmieniają się warunki wynagrodzenia pracownika objętego przestojem ekonomicznym?**

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. To obniżone wynagrodzenie jest dofinansowywane w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy, z zastrzeżeniem pkt 12 (poniżej).

## **12. Czy obniżone wynagrodzenie każdego pracownika objętego przestojem ekonomicznym będzie dofinansowane?**

Nie. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

Dodatkowo nie przysługuje pracownikowi pobierającemu wynagrodzenie za czas choroby określone w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub w ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych lub zasiłek z ubezpieczenia chorobowego określony w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, z wyjątkiem pracownika, któremu przedsiębiorca obniżył wymiar czasu pracy na podstawie art. 4 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy.



**13. W jakim wymiarze można zastosować „obniżony wymiar czasu pracy” i jak to może wpłynąć na wynagrodzenie?**

Przedsiębiorca może obniżyć wymiar 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.

**14. Czy w przypadku zastosowania obniżonego wymiaru czasu pracy wynagrodzenie będzie dofinansowane?**

Tak. W przypadku zastosowania obniżonego wymiaru czasu pracy wynagrodzenie będzie dofinansowane do wysokości połowy obniżonego wynagrodzenia, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku, z zastrzeżeniem pkt 15 (poniżej).

**15. Czy wynagrodzenie każdego pracownika, u którego zastosowano obniżony wymiar czasu pracy będzie dofinansowane?**

Nie. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

Dodatkowo nie przysługuje pracownikowi, jeżeli w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy pobiera wynagrodzenie za czas choroby określone w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub w ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych lub zasiłek z ubezpieczenia chorobowego określony w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

**16. W jakiej wysokości przysługuje dofinansowanie?**

Jest ono różne. Inne jest w sytuacji przestoju ekonomicznego, a inne, gdy mamy do czynienia z obniżonym wymiarem czasu pracy. Szczegółowo przedstawiamy to powyżej.

**17. W Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych jest nie więcej niż 800 milionów złotych. Co się stanie, gdy środków zabraknie?**

W takim przypadku minister właściwy do spraw pracy – dysponent Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych może zaciągnąć nieoprocentowaną pożyczkę ze środków Funduszu Pracy.

**18. Czy pracodawca może samodzielnie ustalić warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy?**

Nie. Musi to zrobić w porozumieniu, o którym mowa w pkt 20 poniżej.

**19. Czy, oprócz warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, pracodawca może wprowadzić inne zmiany dotyczące warunków i trybu wykonywania pracy?**

Tak, ale tylko w przypadku:

1. spadku obrotów gospodarczych (Co to jest spadek obrotów gospodarczych? – prezentujemy w pkt. 9)
2. braku zalegania 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., z wyjątkiem, gdy:
  - a. zadłużony 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 albo
  - b. zaleganie w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz lub Fundusz Pracy powstało w okresie spadku obrotów gospodarczych, a przedsiębiorca dołączył do wniosku o przyznanie świadczeń plan spłaty zadłużenia uprawdopodobniający poprawę kondycji finansowej przedsiębiorcy i pełną spłatę zaległości w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz lub Fundusz Pracy, wraz z kopią wniosku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o rozłożenie na raty należności z tytułu tych składek lub o odroczenie płatności tych składek.

Dopuszczalne wtedy jest:

1. ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 132 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, do nie mniej niż 8 godzin, i nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 133 § 1 tej ustawy, do nie mniej niż 32 godzin, obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego; Pracownikowi przysługuje 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;

2. zawarcie porozumienia o wprowadzeniu systemu 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. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy;
3. 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.

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

**20. Z kim pracodawca zawiera porozumienie określające warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, 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?**

Porozumienie zawiera pracodawca oraz:

1. organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 210), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
2. organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
3. zakładowa organizacja związkowa – jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, albo
4. przedstawiciele pracowników, wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa; w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności 26 wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy

**21. Co powinno określać porozumienie określające warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy?**

W porozumieniu określa się co najmniej:

1. grupy zawodowe objęte przestoje ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;
2. obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;
3. okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Zakres porozumienia może być oczywiście dużo szerszy.

Ważne: Przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się przepisów Kodeksu pracy dotyczących wypowiedzenia warunków pracy lub płacy.

## **22. Czy pracodawca ma obowiązek przekazać porozumienie innym instytucjom?**

Tak. 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.

## **23. Jak ma się treść porozumienia określającego warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, 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 zapisów układu zbiorowego pracy i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy?**

W zakresie i przez czas określony w porozumieniu nie stosuje się warunków wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

## **24. Nie wszyscy pracodawcy będą zmuszeni do ingerencji w dotychczasowe warunki pracy i wynagradzania. Czy ustawa dostrzega także taką sytuację? Czy także tacy przedsiębiorcy mogą liczyć na wsparcie?**

Tak. Taka sytuacja jest opisana w art. 15z zb. Mikroprzedsiębiorcy (do 9 zatrudnionych), mali (10-49 zatrudnionych) oraz średni (50-249 zatrudnionych) przedsiębiorcy mogą występować do starostów o zawarcie umowy na dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.

Przedsiębiorca nie może otrzymać dofinansowania w części, w której te same koszty zostały albo zostaną sfinansowane z innych środków publicznych.

W tym przypadku inaczej jest definiowane jednak pojęcie „spadku obrotów gospodarczych”.

Przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się zmniejszenie sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym obliczone jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

## **25. W jakiej wysokości przysługuje dofinansowanie zgodnie z art. 15zsb?**

Dofinansowanie w przypadku spadku obrotów o:

1. co najmniej 30% – może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 50% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę w rozumieniu ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, zwanego dalej „minimalnym wynagrodzeniem”, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika;
2. co najmniej 50% – może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 70% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika;
3. co najmniej 80% – może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 90% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika

## **26. Na jaki okres przyznawane jest dofinansowanie, o jakim mowa w art. 15zsb?**

Dofinansowanie, może być przyznane na okres nie dłuższy niż 3 miesiące, jednak Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania COVID-19, w drodze rozporządzenia, przedłużyć

ten okres, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.

**27. Czy przedsiębiorca, który otrzymał dofinansowanie, o jakim mowa w art. 15zzb, jest zobowiązany do utrzymania w zatrudnieniu pracowników?**

Tak. Przedsiębiorca jest obowiązany do utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową przez okres dofinansowania oraz, po zakończeniu dofinansowania, przez okres równy temu okresowi.

**28. Co się dzieje, gdy przedsiębiorca nie utrzyma pracowników w zatrudnieniu?**

W takim przypadku przedsiębiorca zwraca dofinansowanie bez odsetek, proporcjonalnie do okresu nieutrzymania w zatrudnieniu pracownika, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.