

Poznań, dnia 16 maja 2020 roku

KOMUNIKAT

dotyczący zmian w tarczy antykryzysowej w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

W związku z uchwaleniem przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej ustawy z dnia 14 maja 2020 roku o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. z 2020 roku, poz. 875) wprowadzone zostały następujące zmiany przepisów istotnych z punktu widzenia pracodawców i pracowników:

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy

Pozostawiono w ustawie prawo do dodatkowego zasiłku opiekuńczego w wymiarze 14 dni, z którego będzie można skorzystać w przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, do których uczęszcza dziecko albo w przypadku niemożności sprawowania opieki przez nianię lub dziennego opiekuna z powodu COVID-19, ze względu na konieczność osobistego sprawowania opieki nad:

- dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności do ukończenia 18 lat,
- dzieckiem z orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego.

Prawo do dodatkowego zasiłku przysługuje ubezpieczonemu zwolnionemu od pracy oraz funkcjonariuszowi zwolnionemu od pełnienia służby.

Spółka komandytowo-akcyjna

Biuro Poznań

ul. Fabryczna 9, 61-524 Poznań
tel.: +48 61 835 23 73
fax: +48 61 835 23 71
kancelaria@sowislo.com.pl

Biuro Warszawa

ul. Chłodna 64/430, 00-872 Warszawa
tel.: +48 22 251 79 75
fax: +48 22 416 23 19
kancelaria.warszawa@sowislo.com.pl

Przedstawicielstwo Berlin

Kurfürstendamm 21, 10719 Berlin
tel.: +49 177 590 77 68, +49 30 213 57 62
fax: +49 30 236 213 28
kanzlei@sowislo.com.de

Ustawa przewiduje, że dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje również ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dorosłą osobą niepełnosprawną, 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 ta osoba.

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje także ubezpieczonemu oraz funkcjonariuszowi sprawującemu opiekę nad dzieckiem niepełnosprawnym lub z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego oraz nad osobą dorosłą niepełnosprawną również w przypadku otwarcia placówki, w sytuacji, gdy z wyboru opiekuna dziecko lub osoba niepełnosprawna pozostawałaby w domu i nie korzystała z zajęć prowadzonych przez placówkę.

Analogiczną regulację wprowadzono w odniesieniu do rolników.

Uposażenie dla żołnierzy i funkcjonariuszy

W związku z zaangażowaniem oddziałów i pododdziałów Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej oraz funkcjonariuszy służb do działań przy przeciwdziałaniu i zwalczaniu zakażenia wirusem SARS-CoV-2, skutkujących coraz liczniejszymi przypadkami zastosowania do obowiązku kwarantanny lub izolacji, w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii przyznano żołnierzom zawodowym oraz funkcjonariuszom prawo do 100% uposażenia wraz z dodatkami o charakterze stałym.

Prawo do przysługuje żołnierzowi zawodowemu wykonującemu zadania służbowe, za okres:

- nieobecności w służbie spowodowany poddaniem się obowiązkowej kwarantannie, izolacji lub izolacji w warunkach domowych,
- przebywania na zwolnieniu lekarskim z powodu COVID-19.

Wykonywanie zadań służbowych, o których mowa powyżej, w stosunku do żołnierza zawodowego stwierdza w rozkazie dowódca jednostki wojskowej, w której żołnierz pełni służbę.

Prawo do uposażenia wraz z dodatkami w zakresie wskazanym powyżej przysługuje również funkcjonariuszom, w stosunku do których wykonywanie zadań służbowych stwierdza pisemnie przełożony właściwy w sprawach osobowych lub upoważniona przez niego osoba.

Przepis obowiązuje z mocą wsteczną, od dnia 1 kwietnia 2020 roku.

Praca podczas kwarantanny w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej

W związku z pojawiającym się sytuacjami polegającymi na poddaniu kwarantannie całych jednostek organizacyjnych pomocy społecznej wraz z ich pracownikami, dopuszczono możliwość świadczenia pracy przez pracowników tych jednostek, przebywających w nich w ramach kwarantanny, z zachowaniem prawa do pełnego wynagrodzenia z tego tytułu.

Wykonywanie pracy przez opisanego wyżej pracownika jest dopuszczalne po wyrażeniu przez niego zgody i wyłącznie w sytuacji, gdy konieczne jest zapewnienie niezbędnej pomocy osobom przebywającym w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej świadczących usługi całodobowo, noclegowniach oraz innych placówkach zapewniających całodobową opiekę osobom niepełnosprawnym, przewlekle chorym lub w podeszłym wieku.

W takich przypadkach pracownikom lub osobom świadczącym pracę przysługuje wynagrodzenie w związku ze świadczeniem pracy, nie zaś świadczenie czy wynagrodzenie z tytułu niezdolności do pracy.

Przepis obowiązuje z mocą wsteczną, od dnia 8 marca 2020 roku.

Dofinansowanie ze środków FGŚP

Ustawodawca przyznał możliwość uzyskania dofinansowania ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wynagrodzeń pracowników zatrudnionych, nieprzerwanie w okresie nie krótszym niż przez 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające ogłoszenie stanu zagrożenia epidemicznego, którzy wykonują czynności zawodowe dotyczące zabytku lub infrastruktury z nim związanej.

Dofinansowanie może zostać przyznane:

- osobom prawnym,
- jednostkom organizacyjnym nieposiadającym osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną,
- osobom fizycznym,

– którym przysługuje tytuł prawny do zabytku o statusie pomnika historii lub zabytku wpisanego na Listę dziedzictwa światowego.

Dofinansowanie przysługuje w/w podmiotom, jeżeli:

- na dzień ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego oraz na dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania, zatrudniają co najmniej 50 pracowników;
- w następstwie ograniczeń związanych z ogłoszeniem stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii spadły dochody podmiotów uzyskiwane w związku z funkcjonowaniem zabytku;
- nie uzyskały ze środków publicznych dofinansowania do wynagrodzeń w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat.

Zatrudnianie cudzoziemców

Wprowadzone przepisy przewidują możliwość modyfikacji treści stosunku prawnego, stanowiącego podstawę wykonywania pracy przez cudzoziemca, względem warunków określonych w odpowiednim zezwoleniu, bez konieczności występowania przez cudzoziemców o zmianę takich zezwoleń (co dotychczas było konieczne).

Możliwość modyfikacji dotyczy sytuacji, gdy zmianie uległy warunki wykonywania pracy przez cudzoziemca określone w:

- zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę,
- zezwoleniu na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji,
- zezwoleniu na pracę,
- zezwoleniu na pracę sezonową,
- oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń na podstawie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Cudzoziemiec może zatem wykonywać pracę na zmienionych warunkach bez konieczności zmiany treści zezwolenia, uzyskania nowego zezwolenia lub wpisania nowego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń.

Wydłużeniu z mocy prawa ulega ważność wydawanych cudzoziemcom dokumentów o charakterze terminowym, z wyjątkiem polskiego dokumentu podróży dla cudzoziemca oraz tymczasowego dokumentu podróży dla cudzoziemca (jak wskazuje ustawodawca, podyktowane jest to wolą uniknięcia potencjalnych trudności w uznawaniu przez inne państwa przedłużonych – z mocy prawa – dokumentów służących do przemieszczania).

Z mocy prawa ulegają także przedłużeniu okresy, w jakich udzielana będzie pomoc socjalna i opieka medyczna cudzoziemcom ubiegającym się o udzielenie ochrony międzynarodowej (w tym cudzoziemcom, którzy otrzymali decyzję o nadaniu statusu uchodźcy lub udzieleniu ochrony międzynarodowej).

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych

Pracodawca będący przedsiębiorcą albo organizacją pozarządową lub podmiotem działalności pożytku publicznego lub wolontariatu, korzystający z dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego na podstawie przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w części niepodlegającej dofinansowaniu na podstawie tej ustawy może otrzymać:

- dofinansowanie wynagrodzeń pracowników, osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług;
- dofinansowanie wynagrodzeń osób zatrudnionych przez organizacje pozarządowe oraz inne podmioty prowadzące działalność pożytku publicznego;
 - przyznawane przez starostę, na podstawie umowy, na zasadach przewidzianych w ustawie o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

Ustawa przewiduje także możliwość modyfikacji przez organy i podmioty powołane do zawierania umów z przedsiębiorcami (np. poprzez wydłużenie terminu na ich realizację lub przesunięcie terminu na realizację zobowiązań z niej wynikających), w przypadku, gdy pracodawca zatrudnia osoby niepełnosprawne i realizuje zadania związane ze zwrotem kosztów wyposażenia stanowiska pracy, zwrotem kosztów zatrudnienia lub szkolenia pracowników niepełnosprawnych.

Modyfikacje mogą być wprowadzone na wniosek pracodawcy lub za jego zgodą, w drodze aneksu do umowy, w zakresie niezbędnym do niwelowania i ograniczenia negatywnych skutków COVID-19.

Zmianie uległa także wysokość wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w przypadku utraty statusu zakładu pracy chronionej i osiągnięcia stanu zatrudnienia ogółem w wysokości co najmniej 15 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, za okresy od dnia 1 marca 2020 roku, nie dłużej jednak niż za okres do upływu drugiego miesiąca od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Pracodawca w takiej sytuacji zachowa fundusz rehabilitacji i niewykorzystane środki tego funduszu, jeżeli wskaźnik ten wyniesie co najmniej 18% (przed wprowadzeniem zmiany wynosił on 25%).

Ważność dokumentów potwierdzających uprawnienia lub kwalifikacje

Ważność dokumentów potwierdzających posiadanie określonych uprawnień lub kwalifikacji, wydanych na podstawie aktów wykonawczych wydanych o przepisy Kodeksu pracy, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 roku, ulega wydłużeniu nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. Dotyczy do uprawnień i kwalifikacji niezbędnych do bezpiecznego użytkowania maszyn, urządzeń, wykonywania pracy w szczególnych warunkach i gałęziach pracy.

Zwiększenie minimalnej kwoty wolnej od potrąceń

Jeżeli z powodu podjętych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej działań służących zapobieganiu zarażeniem wirusem SARS-CoV-2 pracownikowi zostało obniżone wynagrodzenie lub członek rodziny pracownika utracił źródło dochodu, minimalne kwoty wolne od potrąceń dokonywanych przez pracodawcę z wynagrodzenia pracownika ulegają zwiększeniu o 25% na każdego nieosiągającego dochodu członka rodziny, którego pracownik ten ma na utrzymaniu.

Przez członka rodziny rozumie się:

- małżonka,
- rodzica wspólnego dziecka,

- dziecko w wieku do 25. roku życia,
- dziecko, które ukończyło 25. rok życia legitymujące się orzeczeniem o niepełnosprawności, jeżeli w związku z tą niepełnosprawnością przysługuje świadczenie pielęgnacyjne lub specjalny zasiłek opiekuńczy, albo zasiłek dla opiekuna.

Przez dziecko rozumie się:

- dziecko własne pracownika,
- dziecko współmałżonka,
- dziecko rodzica wspólnego dziecka.

Do członków rodziny nie zalicza się:

- dziecka pozostającego pod opieką opiekuna prawnego,
- dziecka pozostającego w związku małżeńskim,
- pełnoletniego dziecka posiadającego własne dziecko.

Zwolnienia z obowiązku uiszczania składek ZUS

Uprawnienie do uzyskania zwolnienia z obowiązku płacenia nieopłaconych składek należnych za okres od dnia 1 kwietnia 2020 roku do dnia 31 maja 2020 roku w wysokości 100% przyznano płatnikowi składek będącemu osobą prowadzącą pozarolniczą działalność, opłacającemu składki wyłącznie na własne ubezpieczenia społeczne lub ubezpieczenie zdrowotne, jeżeli prowadził działalność przed dniem 1 kwietnia 2020 roku 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, był wyższy niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 roku oraz
- dochód z tej działalności w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskany w lutym 2020 roku nie był wyższy niż 7000 zł.

Wprowadzone przepisy umożliwiają skorzystania ze zwolnienia z opłacania składek za kwiecień i maj 2020 roku także przedsiębiorcom, którzy korzystają z tzw. *ulgi na start*, tj. którzy rozpoczęli działalność po raz pierwszy albo podejmują ją po upływie co najmniej 60 miesięcy od dnia jej zawieszenia lub zakończenia i przez okres 6 miesięcy od podjęcia działalności nie podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Warunkiem uzyskania zwolnienia jest prowadzenie działalności przed dniem 1 kwietnia 2020 roku i uzyskanie przychodu 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 w wysokości:

- nie wyższej niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 roku albo
- wyższej niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 roku, jeżeli dochód z tej działalności w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskany w lutym 2020 roku nie był wyższy niż 7000 zł.

W w/w przypadkach zwolnienie z obowiązku opłacenia należności z tytułu składek wykazanych w deklaracji rozliczeniowej za kwiecień i maj 2020 roku dotyczy także sytuacji, gdy należności te zostały opłacone. Opłacone należności z tytułu składek podlegają zwrotowi na zasadach określonych ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Świadczenie postojowe

Świadczenie postojowe przysługuje osobie prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą świadczenie postojowe przysługuje, jeżeli rozpoczęła prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej przed dniem 1 kwietnia 2020 roku (uprzednio przepis wskazywał termin 1 lutego 2020 roku).

Pozostałe zmiany przepisów tzw. tarczy antykryzysowej, odnoszące się do kwestii związanych z prawem pracy dotyczyły szczególnych grup pracowników (np. górników, nauczycieli, pracowników korpusu służby cywilnej, itd.) lub miały charakter edycyjny.

W pozostałym zakresie merytoryczna treść przepisów regulujących obowiązki i uprawnienia pracodawców oraz pracowników nie zmieniła się w stosunku do tych już obowiązujących.