



Sowiński & Topolewski

Kancelaria Adwokatów i Radców Prawnych

KORONAWIRUS

INFORMATOR DLA PRACODAWCÓW



Poznań



Warszawa



Berlin

Niniejsze opracowanie w przystępny sposób przedstawia regulacje zawarte w *Ustawie z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2020, poz. 374 ze zm.)*, zwanej dalej „Specustawą”, których celem jest pomoc pracodawcom w przetrwaniu okresu epidemii koronawirusa.

Wprowadzone przepisy zawierają szczególne rozwiązania, pozwalające pracodawcom na zorganizowanie pracy w nowych warunkach, w stanie zagrożenia epidemicznego oraz epidemii. Przewidują one przede wszystkim możliwość uzyskania dofinansowania wynagrodzeń pracowników, a także dofinansowania na ochronę miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Ustawa reguluje także kwestie wykonywania pracy lub zwolnienia od świadczenia pracy różnych grup pracowniczych, przyznaje szczególnym grupom pracodawców nowe uprawnienia w zakresie modyfikacji organizacji pracy, a także zwolnienia i ograniczenia w wykonywaniu obowiązków związanych z przeprowadzaniem szkoleń z zakresu bhp oraz kierowaniem na badania okresowe, kontrolne i wstępne. Zmiany dotyczą także pracowników będących cudzoziemcami oraz pracowników młodocianych.

Wykaz najważniejszych zmian wraz z ich zwięzłym omówieniem znajdziecie Państwo w prezentowanym opracowaniu, które uwzględnia zmiany Specustawy wprowadzone ustawą z dnia 31 marca 2020 roku o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2020, poz. 658) oraz ustawą z dnia 16 kwietnia 2020 roku o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się SARS-CoV-2.

Reasumując niniejszy informator zawiera regulacje prawne wchodzące w skład tzw. tarczy antykryzysowej 1 i tarczy antykryzysowej 2.0.

Stan prawny aktualny jest na dzień 17 kwietnia 2020 roku.

SPIS ZAGADNIEŃ

Dofinansowanie ze środków FGŚP do wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy	5
Podmiot uprawniony	5
Warunki przyznania dofinansowania	5
Wysokość świadczeń przy przestoju ekonomicznym	6
Wysokość świadczeń przy obniżonym wymiarze czasu pracy	7
Wniosek o przyznanie dofinansowania	7
Uwagi	8
Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników dla mikro-, małych oraz średnich przedsiębiorców	9
Podmiot uprawniony	9
Warunki przyznania dofinansowania	9
Wysokość dofinansowania	9
Wniosek o przyznanie dofinansowania	9
Uwagi	10
Praca zdalna	11
Możliwość polecenia pracy zdalnej	11
Elastyczny czas pracy	12
Podmiot uprawniony	12
Warunki wprowadzenia	12
Dopuszczalne modyfikacje w zakresie organizacji pracy	12

Szczególne rozwiązania związane z możliwością zmiany systemu lub rozkładu czasu pracy	13
Podmiot uprawniony	13
Dopuszczalne modyfikacje w zakresie organizacji pracy	13
Zwolnienie pracowników młodocianych z obowiązku świadczenia pracy	14
Obowiązki pracodawcy	14
Ułatwienia w wykonywaniu pracy przez cudzoziemców	15
Wydłużenie ważności zezwoleń i decyzji	15
Pobyt cudzoziemców na podstawie wizy krajowej	15
Wydłużenie prawa do wykonywania pracy na terytorium RP przez określone grupy cudzoziemców	15
Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy i służby, badania pracowników	17
Szkolenia wstępne	17
Szkolenia okresowe	17
Zawieszenie okresowych i kontrolnych badań lekarskich	17
Zmiana trybu przeprowadzania badań wstępnych	18
Pracownicze Plany Kapitałowe	18
Zmiany terminów wdrażania PPK	18
Jednorazowe pożyczki ze środków Funduszu Pracy	19
Warunki udzielenia pożyczki	19

Dofinansowanie ze środków FGŚP do wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy	
Podmiot uprawniony (art. 15g Specustawy)	▪ przedsiębiorca, tj.: ➤ osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą, ➤ osoba prawna wykonująca działalność gospodarczą, ➤ jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą, ➤ wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej, ▪ organizacje pozarządowe, ▪ podmioty prowadzący działalność pożytku publicznego i wolontariat, ▪ państwowe osoby prawne w rozumieniu przepisów o finansach publicznych
Warunki przyznania dofinansowania	▪ odnotowanie spadku obrotów gospodarczych, tj. spadku sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym o: ➤ nie mniej niż 15%, obliczonych jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie od 1 stycznia 2020 roku do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o dofinansowanie, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego (tj. w 2019 roku), - lub ➤ nie mniej niż 25%, obliczonych jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 roku do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o dofinansowanie, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego; ▪ niezaleganie w regulowaniu zobowiązań:

	➤ podatkowych, składek na ZUS, FGŚP, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 roku (tj. do 31 sierpnia 2019 roku) lub zawarcie umowy z ZUS lub otrzymanie decyzji z US w sprawie spłaty zadłużenia, lub korzystanie z odroczenia terminu płatności składek; ▪ zawarcie przez pracodawcę, a następnie przekazanie w terminie 5 dni okręgowemu inspektorowi pracy porozumienia w zakresie obniżenia wymiaru czasu pracy pracowników odpowiednio z: ➤ reprezentatywnymi organizacjami związkowymi (zrzeszającymi co najmniej 5% zatrudnionych pracowników); ➤ zakładowymi organizacjami związkowymi (zrzeszającymi co najmniej 5% zatrudnionych pracowników); ➤ przedstawicielami pracowników, jeżeli zostali wyłonieni; ➤ przedstawicielami pracowników wybranymi uprzednio przez pracowników dla innych celów (lub wybranymi przez pracowników w przyspieszonym trybie – do zawarcia porozumienia); ▪ objęcie pracowników przestojem ekonomicznym rozumianym jako zwolnienie ich z obowiązku wykonywania pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia oraz obowiązkiem pozostawania w gotowości do pracy; ▪ nieuzyskanie pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy; ▪ brak przesłanek do ogłoszenia upadłości; ▪ złożenie wniosku
Wysokość świadczeń przy przestoju ekonomicznym	▪ wynagrodzenie wypłacane przez pracodawców może być obniżone o nie więcej niż 50%, nie mniej jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (tj. 2600 zł), z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy (dotyczy to odpowiednio pracowników zatrudnionych na 1/2, 3/4 etatu).

	▪ dofinansowywane ze środków FGŚP wynosi 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę (tj. 1300 zł), z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. ▪ maksymalna kwota dofinansowania na pracownika wyniesie 1.533,09 zł (brutto), w tym składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy w przeliczeniu na pełny etat (przy założeniu składki na ubezpieczenie wypadkowe w wysokości 1,67%)
Wysokość świadczeń przy obniżonym wymiarze czasu pracy	▪ wynagrodzenie wypłacane przez pracodawcę nie może być niższe niż minimalne za pracę (tj. 2600 zł), z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy (dotyczy to odpowiednio pracowników zatrudnionych na 1/2, 3/4 etatu); ▪ dofinansowywane ze środków FGŚP przysługuje do wysokości połowy wynagrodzenia pracownika (wynagrodzenia zasadniczego wraz z innymi składnikami wynagrodzenia), jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z FUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku o dofinansowanie; ▪ maksymalna kwota dofinansowania na pracownika wyniesie 2.452,27 zł (brutto), w tym składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy od przyznanego świadczenia (przy założeniu składki na ubezpieczenie wypadkowe w wysokości 1,67%)
Wniosek o przyznanie dofinansowania	▪ wniosek składany jest do dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy, co do zasady w formie elektronicznej (według wzoru dostępnego na portalu praca.gov.pl oraz stronach urzędów pracy). Dopuszcza się formę papierową, jednak termin doręczenia i rozpatrzenia wniosku może wówczas ulec wydłużeniu; ▪ do wniosku należy załączyć: ➢ kopię porozumienia w zakresie obniżenia wymiaru czasu pracy pracowników; ➢ umowę o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków FGŚP (według określonego, nieedytowalnego wzoru dostępnego na portalu praca.gov.pl oraz stronach urzędów pracy);

	➤ wykaz pracowników uprawnionych do świadczeń wypłacanych
Uwagi	▪ środki przysługują na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników, tj. osób, które pozostają z pracodawcą w stosunku pracy oraz zatrudnionych na podstawie umów o pracę nakładczą lub umowę zlecenia albo innych umów cywilnoprawnych, a także osób wykonujących 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; ▪ dofinansowanie przysługuje także na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników (nie obejmuje składek na ubezpieczenia zdrowotne i Fundusz Pracy); ▪ dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku o dofinansowanie było wyższe niż 15681 zł; ▪ przedsiębiorca może obniżyć wymiar czasu pracy maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu; ▪ łączny okres dofinansowania wynosi 3 miesiące przypadające od daty złożenia wniosku; ▪ przedsiębiorca, który otrzymał dofinansowanie, nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie lub w okresach pobierania przez pracownika świadczeń finansowanych z FGŚP oraz w okresie lub w okresach przypadających bezpośrednio po okresie lub okresach pobierania świadczeń finansowanych, nie dłużej jednak niż przez łączny okres ich pobierania (tj. maksymalnie 3 miesiące); ▪ środki niewykorzystane lub wykorzystane niezgodnie z przeznaczeniem podlegają zwrotowi

Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników dla mikro-, małych oraz średnich przedsiębiorców	
Podmiot uprawniony (art. 15zzb Specustawy)	▪ mikroprzedsiębiorca (zatrudniający średniorocznie mniej niż 10 pracowników); ▪ mały przedsiębiorca (zatrudniający średniorocznie mniej niż 50 pracowników); ▪ średni przedsiębiorca (zatrudniający średniorocznie mniej niż 250 pracowników)
Warunki przyznania dofinansowania	▪ odnotowanie spadku obrotów gospodarczych, tj. zmniejszenia sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym obliczonego jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po 1 stycznia 2020 roku do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; ▪ nieotrzymanie dofinansowania w części, w której te same koszty prowadzenia działalności gospodarczej zostały albo zostaną sfinansowane z innych środków publicznych; ▪ złożenie wniosku
Wysokość dofinansowania	▪ dofinansowanie może zostać przyznane w wysokości: ➤ 1300 zł (tj. 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie) w przypadku spadku obrotów o co najmniej 30%; ➤ 1820 zł (tj. 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie) w przypadku spadku obrotów o co najmniej 50%; ➤ 2340 zł (tj. 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie) w przypadku spadku obrotów o co najmniej 80%
Wniosek o przyznanie dofinansowania	▪ wniosek składany jest do powiatowego urzędu pracy, właściwego ze względu na miejsce prowadzenia działalności gospodarczej, w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia naboru przez

	dyrektora powiatowego urzędu pracy, co do zasady w formie elektronicznej (według wzoru dostępnego na portalu praca.gov.pl). Dopuszcza się formę papierową, jednak termin doręczenia i rozpatrzenia wniosku może wówczas się wydłużyć; ▪ we wniosku o przyznanie dofinansowania przedsiębiorca składa oświadczenie o: ➤ wystąpieniu spadku obrotów gospodarczych; ➤ braku przesłanek do ogłoszenia upadłości; ➤ niezaleganiu w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 roku (tj. do dnia 31 sierpnia 2019 roku); ➤ posiadaniu statusu mikroprzedsiębiorcy, małego albo średniego przedsiębiorcy; ➤ zatrudnianiu pracowników objętych wnioskiem; ➤ wysokości wynagrodzenia każdego z pracowników objętych wnioskiem i należnych od tego wynagrodzenia składek na ubezpieczenia społeczne; ➤ numerze rachunku bankowego albo numerze rachunku prowadzonego w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej właściwego dla prowadzonej działalności gospodarczej
Uwagi	▪ środki przysługują na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników, tj. osób, które pozostają z pracodawcą w stosunku pracy oraz zatrudnionych na podstawie umów o pracę nakładczą lub umowę zlecenia albo innych umów cywilnoprawnych, a także osób wykonujących 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; ▪ dofinansowanie przysługuje także na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników (nie obejmuje składek na ubezpieczenia zdrowotne i Fundusz Pracy);

	▪ dofinansowanie przyznaje się maksymalnie na okres 3 miesięcy; ▪ przedsiębiorca, który otrzymał dofinansowanie, jest zobowiązany: ➢ utrzymać w zatrudnieniu pracowników przez okres dofinansowania, ➢ prowadzić działalność gospodarczą przez okres, na który przyznane zostało dofinansowanie, pod rygorem zwrotu dofinansowania bez odsetek, proporcjonalnie do okresu nieutrzymania w zatrudnieniu pracownika, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty, ▪ dofinansowanie jest wypłacane w okresach miesięcznych,; ▪ środki wydatkowane niezgodnie z przeznaczeniem podlegają zwrotowi bez odsetek, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty
Praca zdalna	
Możliwość polecenia pracy zdalnej (art. 3 Specustawy)	▪ pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (poza siedzibą), z wykorzystaniem elektronicznych form łączności i komunikacji zarówno z pracodawcą, jak i kontrahentami i klientami; ▪ przepisy dają dowolność pracodawcy w zakresie podejmowania decyzji co do pracy zdalnej; ▪ brak jest ograniczeń co do grupy pracowników, czy rodzaju czynności wykonywanych w związku z realizacją powierzonych zadań; ▪ praca zdalna nie jest tożsama z telepracą

Elastyczny czas pracy	
Podmiot uprawniony (art. 15zf Specustawy)	▪ pracodawca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych i który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, FGŚP, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 roku (tj. do dnia 31 sierpnia 2019 roku)
Warunki wprowadzenia	▪ odnotowanie spadku obrotów gospodarczych rozumianych jako spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym: ➤ nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po 1 stycznia 2020 roku, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; ➤ nie mniej niż 25%, obliczonych jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po 1 stycznia 2020 roku, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego
Dopuszczalne modyfikacje w zakresie organizacji pracy	▪ ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku dobowego do nie mniej niż 8 godzin (w miejsce 11 godzin) i nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego do nie mniej niż 32 godzin (w miejsce 35 godzin), obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego; ▪ 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;

	▪ zawarcie porozumienia z organizacjami związkowymi/przedstawicielami pracowników o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i czasie ustalonym w porozumieniu
Szczególne rozwiązania związane z możliwością zmiany systemu lub rozkładu czasu pracy	
Podmiot uprawniony (art. 15x ust. 2 Specustawy)	▪ pracodawcy odpowiadający za elementy infrastruktury krytycznej (zaopatrzenie w energię, surowce energetyczne i paliwa, systemy finansowe, zaopatrzenie w wodę, transport, produkcję, składowanie, przechowywanie i stosowanie substancji chemicznych i promieniotwórczych) oraz stacje paliw; ▪ podwykonawcy lub dostawcy, którzy nie są częścią infrastruktury krytycznej, ale są kluczowi dla zachowania ciągłości jej działania; ▪ przedsiębiorcy, którym wojewoda wydał dodatkowe polecenia, związane ze zwalczaniem skutków epidemii; ▪ przedsiębiorstwa energetyczne posiadające koncesję na obrót paliwami gazowymi lub energią elektryczną, świadczące usługi kompleksowe odbiorcom paliw gazowych lub energii elektrycznej w gospodarstwie domowym, niekorzystającym z prawa wyboru sprzedawcy; ▪ przedsiębiorstwa prowadzące działalność polegającą na świadczeniu czynności bankowych; ▪ przedsiębiorstwa prowadzące obiekty unieszkodliwiania odpadów wydobywczych kategorii A; ▪ przedsiębiorcy prowadząc działalność w sektorze rolno-spożywczym związaną z wytwarzaniem lub dostarczaniem żywności
Dopuszczalne modyfikacje w zakresie organizacji pracy (art. 15x ust. 1 Specustawy)	▪ na czas oznaczony nie dłuższy niż do czasu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracodawca może: ➤ zmienić system lub rozkład czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;

	➤ polecić pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji, ➤ zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, ➤ polecić pracownikowi realizowanie prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. ▪ w ww. sytuacji pracodawca: ➤ odmawia udzielenia pracownikom urlopu wypoczynkowego, urlopu na żądanie, urlopu bezpłatnego oraz innego urlopu, a także przesuwając termin takiego urlopu lub odwołuje pracownika z urlopu, jeżeli został on już udzielony
Zwolnienie pracowników młodocianych z obowiązku świadczenia pracy	
Obowiązki pracodawcy (art. 15zf Specustawy)	▪ w okresie czasowego ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty pracodawca ma obowiązek zwolnić młodocianego pracownika, odbywającego przygotowanie zawodowe, z obowiązku świadczenia pracy. ▪ pracodawca, z którym zawarta została umowa o refundację, o której mowa w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w przypadku wypłaty młodocianemu pracownikowi wynagrodzenia za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, w całości lub w części, zachowuje prawo do refundacji; ▪ okres zwolnienia młodocianego pracownika z obowiązku świadczenia pracy (od dnia 12 marca 2020 roku) wlicza się do okresu, za który przysługuje dofinansowanie,

	▪ mając na względzie ochronę zdrowia młodzieży zatrudnionej w formie nauki zawodu, przepis obowiązuje z mocą wsteczną, od dnia 12 marca 2020 roku
Ułatwienia w wykonywaniu pracy przez cudzoziemców	
Wydłużenie ważności zezwoleń i decyzji (art. 15 zż Specustawy)	▪ na czas stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 i następujących po nim 30 dni wydłużeniu ulega ważność: ➤ zezwoleń na pracę; ➤ decyzji o przedłużeniu zezwolenia na pracę lub przedłużeniu zezwolenia na pracę sezonową; ➤ dopuszczalny okres pracy bez zezwolenia na pracę w związku z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi; ▪ wydłużenie dotyczy zezwoleń i decyzji, których ostatni dzień ważności przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2
Pobyt cudzoziemców na podstawie wizy krajowej (art. 15zł Specustawy)	▪ wydłużeniu ulega okres pobytu cudzoziemca na podstawie wizy krajowej oraz okres ważności tej wizy (analogicznie zezwolenia na pobyt czasowy) do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2
Wydłużenie prawa do wykonywania pracy na terytorium RP przez określone grupy cudzoziemców (art. 15z¹ ust. 1 i 2 Specustawy)	▪ za legalny uznaje się pobyt na terytorium RP cudzoziemca, który w dniu, od którego po raz pierwszy ogłoszono stan zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 (tj. w dniu 13 marca 2020 roku) przebywał na terytorium RP: ➤ na podstawie wizy Schengen,

	➤ na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen, ➤ na podstawie dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo obszaru Schengen, ➤ w ramach ruchu bezwizowego, ➤ na podstawie wizy długoterminowej wydanej przez inne państwo członkowskie UE niebędące państwem obszaru Schengen, jeżeli zgodnie z przepisami prawa UE uprawnia ona do pobytu na terytorium RP, ➤ na podstawie dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo członkowskie UE niebędące państwem obszaru Schengen, jeżeli zgodnie z przepisami prawa UE uprawnia ona do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej ➤ określonej grupy cudzoziemców (przebywających w Polsce m.in. na podstawie wizy Schengen, wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen, w ramach ruchu bezwizowego lub wizy długoterminowej wydanej przez inne państwo członkowskie UE) ▪ pobyt ww. osób na terytorium RP uznaje się za legalny od dnia następującego po ostatnim dniu legalnego pobytu wynikającego z tych wiz, dokumentów lub ruchu bezwizowego, do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, w zależności od tego, który obowiązywał jako ostatni, ▪ ww. osoby zachowują prawo do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie pobytu uznawanego za legalny, jeżeli posiadają ważne zezwolenie na pracę lub ważne zezwolenie na pracę sezonową, oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisane do ewidencji oświadczeń, prowadzonego przez PUP
--	--

Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy i służby, badania pracowników	
Szkolenia wstępne (art. 12e ust. 1 Specustawy)	▪ w okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii szkolenia wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy i służby mogą być przeprowadzone w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, ▪ wyjątkiem od powyższej zasady jest instruktaż środowiskowy: ➤ pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, ➤ pracowników narażonych na działanie czynników niebezpiecznych, ➤ pracowników przenoszonych na ww. stanowiska, ➤ uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu i studentów odbywających praktykę studencką.
Szkolenia okresowe (art. 12e ust. 2 Specustawy)	▪ wydłużeniu do 60. dnia od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ulega termin przeprowadzenia szkolenia okresowego pracowników, jeżeli pierwotny termin tego szkolenia przypada: ▪ w okresie obowiązywania ww. stanów, ▪ w okresie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo stanu epidemii.
Zawieszenie okresowych i kontrolnych badań lekarskich (art. 12a ust. 1 i 2 Specustawy)	▪ w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, zawiesza się wykonywanie obowiązków pracodawców w zakresie: ➤ okresowych badań lekarskich pracowników, ➤ okresowych badań lekarskich i badań psychologicznych kierowców i maszynistów,

	➤ badań kontrolnych pracowników pracujących w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami, ➤ badań kontrolnych pracowników pracujących w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli pracownik zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami, ▪ zawieszenie nie obejmuje badań wykonywanych na podstawie szczególnych regulacji, ▪ pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonywanie zawieszonych obowiązków i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii
Zmiana trybu przeprowadzania badań wstępnych (art. 12a ust. 3 Specustawy)	▪ nie zostały zawieszone obowiązki pracodawców w zakresie przeprowadzenia badań wstępnych i kontrolnych, ale wprowadzono możliwość wykonywania ich w innym trybie: ➤ 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 albo stanu epidemii, ➤ lekarz ten może przeprowadzić badanie i wydać orzeczenie lekarskie za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności, ➤ orzeczenie lekarza załącza się do akt osobowych pracownika
Pracownicze Plany Kapitałowe	
Zmiany terminów wdrażania PPK (art. 57 Ustawy zmieniającej Specustawę)	▪ wydłużeniu uległy terminy wdrażania Pracowniczych Planów Kapitałowych w Polsce przez podmioty zatrudniające powyżej 50 osób zatrudnionych:

	➤ termin na zawarcie umów o zarządzenie PPK z dnia 24 kwietnia 2020 roku do dnia 27 października 2020 roku, ➤ termin na zawarcie umów o prowadzenie PPK z dnia 11 maja 2020 do dnia 10 listopada 2020 roku
Jednorazowe pożyczki ze środków Funduszu Pracy	
Warunki udzielenia pożyczki (art. 15zzd Specustawy)	▪ dla mikroprzedsiębiorców na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, którzy prowadzili działalność gospodarczą przed dniem 1 marca 2020 roku; ▪ wysokość pożyczki: do 5000 zł, oprocentowanie pożyczki jest stałe i wynosi w skali roku 0,05 stopy redyskonta weksli przyjmowanych przez Narodowy Bank Polski; ▪ okres spłaty pożyczki nie może być dłuższy niż 12 miesięcy, z karencją w spłacie kapitału wraz z odsetkami przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia pożyczki, z możliwością przedłużenia okresu spłaty pożyczki, na mocy Rozporządzenia Rady Ministrów; ▪ wniosek o pożyczkę mikroprzedsiębiorca składa do powiatowego urzędu pracy, właściwego ze względu na miejsce prowadzenia działalności gospodarczej, po ogłoszeniu naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy; ▪ pożyczka wraz z odsetkami na wniosek mikroprzedsiębiorcy podlega umorzeniu, pod warunkiem że mikroprzedsiębiorca będzie prowadził działalność gospodarczą przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia pożyczki; ▪ we wniosku o umorzenie mikroprzedsiębiorca oświadcza, że prowadził działalność gospodarczą przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia pożyczki; ▪ przychód z tytułu umorzenia pożyczki na zasadach nie stanowi przychodu w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz przepisów o podatku dochodowym od osób prawnych



Sowisło & Topolewski

Kancelaria Adwokatów i Radców Prawnych

Spółka komandytowo-akcyjna

Biuro Poznań

ul. Fabryczna 9, 61-524 Poznań

T: +48 61 835 23 73

F: +48 61 835 23 71

Biuro Warszawa

ul. Chłodna 64 lok. 430, 00-872 Warszawa

T: +48 22 251 79 75

F: +48 22 416 23 19

e-mail: kancelaria@sowislo.com.pl

www.sowislo.com.pl

Przedstawicielstwo Berlin

Kurfürstendamm 21, 10719 Berlin

M: +49 177 590 77 68

T: +49 30 213 57 62

F: +49 30 236 213 28

e-mail: kanzlei@sowislo.com.de

www.sowislo.com.de