

Poznań, dnia 21 kwietnia 2020 roku

KOMUNIKAT
dotyczący ustaw „tarczy antykryzysowej”
w zakresie prawa pracy

Na podstawie ustawy 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 (Dz. U. z 2020 roku, poz. 374 ze zm.), wchodzącej w skład pakietu ustaw w ramach „tarczy antykryzysowej”, wprowadzone zostały zmiany istotne z punktu widzenia pracodawców i pracowników dotyczące:

1. pracy zdalnej,
2. szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
3. badań lekarskich pracowników,
4. wykonywania pracy przez cudzoziemców,
5. dofinansowań do wynagrodzeń pracowników z FGŚP,
6. rekompensaty kosztów płacy za zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych,
7. pracowników młodocianych,
8. pracowników samorządowych,
9. elastycznego czasu pracy,
10. zasad pracy pracowników zatrudnionych infrastrukturze krytycznej i podmiotach powiązanych,
11. zwolnienia z obowiązku uiszczania składek ZUS na pracowników,
12. dodatkowego zasiłku opiekuńczego dla pracowników,
13. zmian w pracowniczych planach kapitałowych,
14. niemożność wykonywania pracy z powodu obowiązkowej kwarantanny,
15. handlu w niedzielę.

Wykaz najważniejszych zmian wraz z ich zwięzłym omówieniem znajdziecie Państwo w poniższym opracowaniu.

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

Spis treści

1. Praca zdalna	2
2. Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy i służby	3
3. Badania lekarskie pracowników	3
4. Wykonywanie pracy przez cudzoziemców	4
5. Dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z FGŚP	5
6. Rekompensata kosztów płacy za zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych	6
7. Pracownicy młodociani	7
8. Pracownicy samorządowi	7
9. Elastyczny czas pracy	8
10. Zasady pracy pracowników zatrudnionych infrastrukturze krytycznej i podmiotach powiązanych	8
11. Zwolnienia z obowiązku uiszczania składek ZUS na pracowników	9
12. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy dla pracowników	11
13. Zmiany w pracowniczych planach kapitałowych	12
14. Niemożność wykonywania pracy z powodu obowiązkowej kwarantanny	12
15. Handel w niedzielę	13

1. Praca zdalna

Ustawodawca przyznał pracodawcom możliwość polecenia pracownikom wykonywania, 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 (praca zdalna). Brak jest ograniczeń co do grupy pracowników, czy rodzaju czynności wykonywanych w związku z realizacją powierzonych zadań.

Możliwość polecenia wykonania pracy zdalnej dotyczy także funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej.

2. Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy i służby

W okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii istnieje możliwość przeprowadzenia szkoleń **wstępnych** w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy i służby w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, z wyjątkiem instruktażu środowiskowego:

- 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.

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 w/w stanów lub w okresie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii.

3. Badania lekarskie pracowników

W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, zawiesza się wykonywanie obowiązków w zakresie **okresowych** badań lekarskich pracowników, a także w zakresie wykonywania okresowych badań lekarskich i badań psychologicznych kierowców.

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 i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu.

Zmiany nie obejmują badań wykonywanych na podstawie szczególnych regulacji, jak np. badania lekarskie czy psychologiczne przeprowadzane na podstawie ustawy o broni i amunicji, czy badania lekarskie i psychologiczne przeprowadzane na podstawie ustawy o Policji.

Zawieszenie stosowania przepisów nie obejmuje przeprowadzenia badań **wstępnych** i **kontrolnych**, ale uwzględnienia 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, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii. Lekarz ten może przeprowadzić badanie i wydać orzeczenie lekarskie, tj. za pośrednictwem

systemów teleinformatycznych lub systemów łączności. Do wydania orzeczeń w tym trybie stosuje się przepisy dot. elektronicznej dokumentacji medycznej. Orzeczenie lekarza załącza się do akt osobowych pracownika.

Zawieszeniu ulega natomiast przeprowadzanie badań lekarskich i psychologicznych m.in. osób ubiegających się o zachowanie licencji/świadectw maszynisty albo o zachowanie jego ważności, pracowników zatrudnionych na stanowiskach bezpośrednio związanych z prowadzeniem i bezpieczeństwem ruchu kolejowego oraz z prowadzeniem określonych rodzajów pojazdów kolejowych oraz funkcjonariuszy straży ochrony kolei. Ważność tych badań ulega automatycznemu wydłużeniu do dnia upływu 90 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii.

Ważność orzeczeń lekarskich w braku przeciwwskazań zdrowotnych do służby w Policji, Straży Granicznej, Służbie Ochrony Państwa, a także orzeczeń lekarskich z profilaktycznych badań lekarskich strażaków i Państwowej Straży Pożarnej przedłuża się z mocy prawa do 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Wydłużeniu ulega także ważność szkoleń maszynistów, pracowników lotniskowej służby ratowniczo-gaśniczej, szkoleń w zakresie ochrony lotnictwa cywilnego oraz z zakresu bezpiecznej obsługi materiałów niebezpiecznych przewożonych drogą powietrzną.

Ważność orzeczeń lekarskich wydanych w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, 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.

4. Wykonywanie pracy przez cudzoziemców

We wprowadzanych przepisach wydłużono z mocy prawa okres ważności zezwoleń na pracę cudzoziemca (oraz decyzji o przedłużeniu zezwolenia na pracę), jak również dopuszczalny okres pracy bez zezwolenia na pracę w związku z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, na czas stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 i następujących po nim 30 dni.

Natomiast jeżeli w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisanym do ewidencji oświadczeń, wskazano okres pracy, którego koniec przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii, ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, cudzoziemiec może, bez zezwolenia na pracę, wykonywać pracę określoną oświadczeniem na rzecz podmiotu, który złożył oświadczenie, w okresie lub okresach nieobjętych oświadczeniem do upływu 30 dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni.

Ponadto, za legalny uznaje się pobyt 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) – do upływu 30. dnia następującego po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego. W/w osoby zachowują prawo do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie pobytu uznawanego za legalny.

5. Dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z FGŚP

Przedsiębiorca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 może zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, tj. o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników w okresie przestoju ekonomicznego albo obniżonego wymiaru czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19.

Wniosek o przyznanie dofinansowania mogą złożyć wszyscy przedsiębiorcy, organizacje pozarządowe, podmioty prowadzące działalność pożytku publicznego i wolontariat oraz państwowe osoby prawne w rozumieniu przepisów o finansach publicznych.

Pracodawcy przysługują środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy od przyznanych świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, jeżeli nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych i składek do końca trzeciego kwartału 2019 roku.

Przepis ten dotyczy wynagrodzenia pracowników (tj. osób pozostających w stosunku pracy), jak również osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną, jeżeli podlegają obowiązkowi ubezpieczeniowemu.

Poprzez świadczenia przewidziane w tej regulacji należy rozumieć częściowe zaspokojenie wynagrodzenia za czas przestoju ekonomicznego w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia lub częściowe zaspokojenie wynagrodzenia w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy do wysokości 40% przeciętnego wynagrodzenia.

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu zawieranym przez pracodawcę z organizacjami związkowymi albo przedstawicielami pracowników, przekazywanym przez pracodawcę właściwemu inspektorowi pracy.

Świadczenia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zostaną przyznane pracodawcy wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy.

6. Rekompensata kosztów płacy za zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych

Ustawodawca przewidział możliwość przyznania rekompensaty dla zakładów aktywności zawodowej, którymi są wyodrębnione organizacyjnie i finansowo jednostki tworzone przez powiaty oraz fundacje, stowarzyszenia lub inne organizacje społeczne, których statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych.

W przypadku zawieszenia działalności lub zmniejszenia przychodów z działalności wytwórczej lub usługowej z przyczyn związanych z przeciwdziałaniem COVID-19 zakłady aktywności zawodowej będą mogły ubiegać się o rekompensatę poniesionych kosztów płacy za zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych, w części proporcjonalnej do występującej w danym miesiącu liczby dni przestoju w działalności zakładu aktywności zawodowej lub zmniejszenia przychodu z tej działalności.

W celu uzyskania rekompensaty, pracodawcy powinni złożyć wniosek o rekompensatę do właściwego ze względu na siedzibę zakładu aktywności zawodowej oddziału Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, w terminie 30 dni od dnia wypłaty wynagrodzeń za okres przestoju.

Wprowadzone zmiany rozszerzyły także zakres pojęcia *kosztów płacy* w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz. U. z 2020 roku, poz. 426), poszerzając katalog składników kosztów płacy o obowiązkowe składki na Fundusz Solidarnościowy (oraz Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych – przed zmianą nazwy na Fundusz Solidarnościowy). Obowiązek ich opłacania przez pracodawców nałożyła ustawa o Funduszu Solidarnościowym.

Ponadto, zwiększono kwotę bazową dofinansowania do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych. Zwiększenie tej kwoty 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, a tym samym pozwoli wspomóc pracodawców zatrudniających tych pracowników, w związku z pogorszeniem się sytuacji ekonomicznej spowodowanej COVID-19.

Kwota bazowa na osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności została zwiększona z 1800 zł do 1950 zł, przy stopniu umiarkowanym natomiast – z 1125 zł do 1200 zł.

Ponadto, wzrósł dodatek do kwoty bazowej na osoby o szczególnych schorzeniach z 600 zł do 1200 zł – w przypadku osób o znacznym stopniu niepełnosprawności i z 600 zł do 900 zł – w przypadku osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

7. Pracownicy młodociani

Z uwagi na zamknięcie począwszy od dnia 12 marca 2020 roku szkół, do których uczęszczają młodociani zatrudnieni w formie nauki zawodu oraz w celu ochrony młodzieży przed zagrożeniem spowodowanym zwiększeniem liczby zachorowań wywołanych koronawirusem, pracodawca zobowiązany jest do zwolnienia młodocianego pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty.

Przepis ten nie zakazuje pracodawcy wypłaty wynagrodzenia w okresie nie świadczenia pracy – pracodawca zawsze może to zrobić, gdyż takie działanie (niezależnie od tego czy pracodawca wypłaci pracownikowi tylko kwotę podlegającą refundacji, czy wyższą, jeżeli taka kwota wynagrodzenia wynika z umowy o pracę) będzie rozpatrywane jako bardziej korzystne dla pracownika, a na takie działania zezwalają przepisy prawa pracy.

Natomiast w przypadku gdy pracodawca, któremu przyznana została refundacja wynagrodzenia młodocianego pracownika, zdecyduje się na wypłatę młodocianemu wynagrodzenia za okres nieświadczenia pracy, wynagrodzenie to zostanie mu zrefundowane na podstawie obowiązującej umowy refundacyjnej w wysokości wynikającej z tej umowy.

Pracodawcom, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, okres zwolnienia młodocianego pracownika z obowiązku świadczenia pracy (od dnia 12 marca 2020 roku) wlicza się do okresu, za który przysługuje dofinansowanie.

W celu dostosowania regulacji zawartych w zaproponowanym przepisie do rozwiązań przyjętych w zakresie jednostek systemu oświaty, mając na względzie ochronę zdrowia młodzieży zatrudnionej w formie nauki zawodu, przepis obowiązuje z mocą wsteczną, od dnia 12 marca 2020 roku.

8. Pracownicy samorządowi

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, dopuszczalne jest tymczasowe przeniesienie pracownika samorządowego, za jego zgodą, do wykonywania innej pracy, niż określona w zawartej z nim umowie o pracę, zgodnej z jego kwalifikacjami, w jednostce organizacyjnej pomocy społecznej w tej samej lub innej miejscowości, jeżeli nie narusza to ważnego interesu jednostki, która dotychczas zatrudniała pracownika samorządowego, oraz przemawiają za tym ważne potrzeby po stronie jednostki przejmującej. Okres wykonywania pracy w tym zakresie nie może być dłuższy niż do 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. Przeniesienia dokonuje się w drodze porozumienia zawartego pomiędzy jednostkami samorządowymi.

9. Elastyczny czas pracy

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 roku, dopuszczalne jest:

- ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku dobowego do nie mniej niż 8 godzin (w miejsce wymaganych w Kodeksie pracy co najmniej 11 godzin) i nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego do nie mniej niż 32 godzin (w miejsce wymaganych w Kodeksie pracy co najmniej 35 godzin);
- zawarcie porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin – bez konieczności spełnienia przesłanek do wprowadzenia tego systemu czasu pracy, w dłuższym okresie rozliczeniowym niż wynikający z art. 135 § 1 Kodeksu pracy, tj. nieprzekraczającym 12 miesięcy (podczas gdy Kodeks pozwala na stosowanie 1- miesięcznego okresu, z możliwością przedłużenia do 12 miesięcy, ale w szczególnym trybie);
- 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.

Wprowadzane rozwiązania mają na celu umożliwienie pracodawcom bardziej elastyczne zasady ustalania pracownikom czasu pracy, a także umożliwić – w porozumieniu ze związkami zawodowymi, działającymi u pracodawców lub z przedstawicielami pracowników, gdy organizacje związkowe u pracodawców nie działają – modyfikację warunków zatrudnienia kształtowanych umowami o pracę pracowników, a tym samym przyczynić się do zachowania miejsc pracy.

10. Zasady pracy pracowników zatrudnionych infrastrukturze krytycznej i podmiotach powiązanych

Ustawodawca przyznał dodatkowe uprawnienia w zakresie modyfikacji czasu pracy:

- ✓ pracodawcom odpowiadającym 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),
- ✓ pracodawcom prowadzącym stacje paliw,

- ✓ podwykonawcom lub dostawcom, którzy nie są częścią infrastruktury krytycznej, ale są kluczowi dla zachowania ciągłości jej działania,
- ✓ przedsiębiorcom, którym wojewoda wydał dodatkowe polecenia, związane ze zwalczaniem skutków epidemii,
- ✓ przedsiębiorstwom energetycznym posiadającym 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,
- ✓ przedsiębiorstwom prowadzącym działalność polegającą na świadczeniu czynności bankowych,
- ✓ przedsiębiorstwom prowadzącym obiekty unieszkodliwiania odpadów wydobywczych kategorii A,
- ✓ przedsiębiorcom prowadzącym działalność w sektorze rolno-spożywczym związaną z wytwarzaniem lub dostarczaniem żywności.

W/w pracodawcom przyznano następujące uprawnienia, z których mogą skorzystać w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, w postaci możliwości:

- ✓ zobowiązania pracownika do pozostawiania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę,
- ✓ polecenia pracownikowi realizowanie prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę,
- ✓ zmiany systemu lub rozkładu czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;
- ✓ polecenia pracownikom świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji paliw.

W sytuacji, gdy pracodawca wprowadza w/w zmiany obowiązany jest on zapewnić pracownikowi zakwaterowanie i wyżywienie niezbędne do realizacji przez pracownika jego obowiązków pracowniczych. Wartość świadczeń polegających na zakwaterowaniu i wyżywieniu nie podlega wliczeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Nadto, w w/w sytuacji pracodawca odmawia udzielenia pracownikom urlopu wypoczynkowego, urlopu na żądanie, urlopu bezpłatnego oraz innego urlopu, a także przesuwając termin takiego urlopu lub odwołując pracownika z urlopu, jeżeli został on już udzielony.

11. Zwolnienia z obowiązku uiszczania składek ZUS na pracowników

Na wniosek płatnika składek zwalnia się go z obowiązku płacenia składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych, należnych za okres od

dnia 1 marca 2020 roku do dnia 31 maja 2020 roku, wykazanych w deklaracjach rozliczeniowych złożonych za ten okres.

Uprawnienie do uzyskania zwolnienia z obowiązku płacenia nieopłaconych składek w wysokości **100%** łącznej kwoty nieopłaconych należności z tytułu składek wykazanych w deklaracji rozliczeniowej złożonej za dany miesiąc, płatnikom składek, jeżeli byli zgłoszeni jak płatnicy:

- ✓ przed dniem 1 lutego 2020 roku i na dzień 29 lutego 2020 roku,
- ✓ w okresie od dnia 1 lutego 2020 roku do dnia 29 lutego 2020 roku i na dzień 31 marca 2020 roku,
- ✓ w okresie od dnia 1 marca 2020 roku do dnia 31 marca 2020 roku i na dzień 30 kwietnia 2020 roku,

– zgłosili do ubezpieczeń społecznych **mniej niż 10 ubezpieczonych**.

Uprawnienie do uzyskania zwolnienia z obowiązku płacenia nieopłaconych składek w wysokości **50%** łącznej kwoty nieopłaconych należności z tytułu składek wykazanych w deklaracji rozliczeniowej złożonej za dany miesiąc, płatnikom składek, jeżeli byli zgłoszeni jak płatnicy:

- ✓ przed dniem 1 lutego 2020 roku i na dzień 29 lutego 2020 roku,
- ✓ w okresie od dnia 1 lutego 2020 roku do dnia 29 lutego 2020 roku i na dzień 31 marca 2020 roku,
- ✓ w okresie od dnia 1 marca 2020 roku do dnia 31 marca 2020 roku i na dzień 30 kwietnia 2020 roku,

– zgłosili do ubezpieczeń społecznych **od 10 do 49 ubezpieczonych**.

Ustalając liczbę ubezpieczonych nie uwzględnia się pracowników młodocianych. Zwolnienie będzie następowało na wniosek płatnika składek.

UWAGA! Zwolnienie z obowiązku opłacenia należności z tytułu składek wykazanych w deklaracji rozliczeniowej za marzec 2020 roku będzie obowiązywało także wówczas, gdy należności te zostały opłacone. Opłacone należności z tytułu składek podlegają zwrotowi na zasadach określonych w przepisach ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Ponadto, przedsiębiorcy którzy mają trudności w opłaceniu należności z tytułu składek należnych za okres od stycznia 2020 roku, do poboru których zobowiązany jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych, w przypadku zawarcia umowy o odroczenie terminu płatności składek lub umowy o rozłożenie należności na raty, będą zwolnieni z konieczności uiszczania opłaty prolongacyjnej na podstawie wniosku złożonego w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii albo w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu.

W przypadku zawarcia takiego typu umów nie nalicza się odsetek za zwłokę poczynwszy od następnego dnia po dniu wpływu wniosku o udzielenie tych ulg. Przepis wprowadza dodatkowo zwolnienie z opłacania opłaty prolongacyjnej, która była naliczana w miejsce odsetek za zwłokę.

12. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy dla pracowników

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy w wymiarze nie dłuższym niż 14 dni przysługuje pracownikom zwolnionym od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:

1. dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat,
2. dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności do ukończenia 18 lat,
3. dzieckiem z orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego,
 - 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;
4. 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 dorosła osoba niepełnosprawna.

Dodatkowego zasiłku opiekuńczego nie wlicza się do okresu dotychczas wykorzystanego okresu dodatkowego zasiłku opiekuńczego. Za okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego nie przysługuje zasiłek opiekuńczy dla ojca dziecka w przypadku, gdy matka nie może sprawować opieki.

Maksymalny okres przysługiwania zasiłku wynosi 14 dni. Okres ten nie może być łączony z okresem pobierania innych zasiłków związanych ze sprawowaniem opieki nad innym członkiem rodziny.

Okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego będzie mógł być wydłużony na mocy rozporządzenia Rady Ministrów, jeżeli placówki, do których uczęszczają dzieci będą w dalszym ciągu zamknięte.

Ustawa przyznaje uprawnienie do uzyskania dodatkowego zasiłku opiekuńczego również funkcjonariuszom Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej.

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy w wymiarze nie dłuższym niż 14 dni został także przyznany osobom objętym ubezpieczeniem społecznym rolników (rolnikom oraz ich domownikom). Również w tym przypadku

ustawodawca dopuszcza możliwość wydłużenia terminu w drodze rozporządzenia wydanego przez Radę Ministrów.

W przypadku rolników, przepis wiąże wysokość zasiłku opiekuńczego za każdy dzień z aktualną, zwaloryzowaną emeryturą podstawową. Obecnie wysokość emerytury podstawowej po waloryzacji wynosi 972,40 zł. Stawka dzienna wyniesie zatem 32,41 zł ($972,40 \text{ zł} / 30 \text{ dni} = 32,41 \text{ zł}$).

13. Zmiany w pracowniczych planach kapitałowych

Zmiana w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych (PPK) zakłada przesunięcie o pół roku terminu na zawarcie umów o zarządzanie PPK i o prowadzenie PPK przez podmioty zatrudniające powyżej 50 osób zatrudnionych. Nowymi terminami na zawarcie tych umów są odpowiednio 27 października 2020 roku oraz 10 listopada 2020 roku. Terminy te zostaną jednocześnie uspołnione z terminami przewidzianymi w ustawie o PPK dla pracodawców zobowiązanych do wdrażania programu PPK w kolejnej fazie, tj. podmiotów zatrudniających co najmniej 20 osób zatrudnionych.

14. Niemożność wykonywania pracy z powodu obowiązkowej kwarantanny

Zgodnie z art. 6 ust. 2 pkt 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. z 2019 roku, poz. 645 ze zm.) na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się niemożność wykonywania pracy w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ lub uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi.

Zgodnie z § 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2020 roku w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego (Dz. U. z 2020 roku, poz. 433), a od 20 marca 2020 roku zgodnie z § 2 ust. 2 pkt 2 i § 3 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 roku w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz. U. z 2020 roku, poz. 491), osoba przekraczająca od dnia 15 marca 2020 roku granicę państwową, jest obowiązana odbyć obowiązkową kwarantannę.

W związku z tym dodano w przepisach ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa przepis wskazujący, że niemożność wykonywania pracy z powodu obowiązkowej kwarantanny, bez decyzji organu inspekcji sanitarnej, jest traktowana na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby.

15. Handel w niedzielę

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu nie obowiązuje zakaz handlu w niedzielę w zakresie wykonywania czynności związanych z handlem, polegających na rozładowywaniu, przyjmowaniu i ekspozycji towarów pierwszej potrzeby oraz powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania takich czynności.

Oznacza to, że pracodawcy będący placówkami handlowymi mogą powierzać pracownikom lub osobom zatrudnionym na podstawie umów prawa cywilnego wykonywanie pracy w handlu lub czynności związanych z handlem.

Zwolnienie z zakazu nie obowiązuje w niedziele, w które przypada święto.