

dr Ariel Przybyłowicz

Tarcza antykryzysowa
Wybrane zagadnienia prawa zatrudnienia, prawa zabezpieczenia społecznego
oraz wsparcia przedsiębiorców
Poradnik praktyczny dla radców prawnych

Wrocław 2020

Wykaz skrótów

ustawa COVID-19	ustawa 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 (Dz. U. 2020 r. poz. 374 ze zm.)
ustawa I	ustawa z dnia 31 marca 2020 r. 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 r. poz. 568 ze zm.)
ustawa II	ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. 2020 r. poz. 695)
k.c.	ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1145 ze zm.)
k.p.	ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. 2019 r. poz. 1040 ze zm.)
ustawa systemowa	ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. 2020 r. poz. 266 ze zm.)
ustawa zasiłkowa	ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. 2019 r. poz. 645 ze zm.)
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Spis treści

Wstęp	4
1. Praca zdalna.....	5
2. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy.....	7
3. Świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy	10
4. Zmiana systemu lub rozkładu czasu pracy	15
5. Zwolnienie z opłaty prolongacyjnej.....	17
6. Niepobieranie odsetek za zwłokę w opłacaniu składek	19
7. Wprowadzenie systemu równoważnego czasu pracy i skrócenie norm odpoczynku	21
8. Świadczenia postojowe dla zleceniobiorców i osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą.....	25
9. Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników	31
10. Dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej dla samozatrudnionych	35
11. Pożyczka dla mikroprzedsiębiorców.....	38
12. Zawieszenie profilaktycznych badań lekarskich pracowników	40
13. Dodatkowy urlop bezpłatny dla aplikantów przystępujących do egzaminu radcowskiego lub adwokackiego.....	42
14. Zwolnienie z obowiązku opłacania składek.....	43
15. Brak informacji rocznej o stanie konta ubezpieczonego (ZUS)	49
16. Przeniesienie pracownika samorządowego do pracy w jednostce organizacyjnej pomocy społecznej.....	50
17. Obowiązek informowania ZUS o zawartych umowach o dzieło	52

Wstęp

Koronawirus SARS-CoV-2 i wywołana nim pandemia COVID-19 w istotny sposób wpływa na całą światową gospodarkę. Wprowadzone przez polski rząd ograniczenia, mające na celu przeciwdziałanie COVID-19, w przypadku branży usług prawnych nie są być może tak poważne jak w wielu innych branżach, gdyż świadczenie usług prawnych nie zostało czasowo zakazane ani nawet ograniczone. Nie oznacza to jednak, że profesjonalni pełnomocnicy i ich kancelarie nie zostały dotknięte przez pandemię. Funkcjonowanie sądów zostało w znaczny sposób ograniczone, a terminy sądowe na mocy ustawy I zostały zawieszane. Nie odbywają się rozprawy i posiedzenia jawne, poza sprawami pilnymi. Dla wielu profesjonalnych pełnomocników oznacza to nie tylko zmniejszenie ilości pracy, ale także realnych przychodów, niezyskiwanych z powodu odwoływania rozpraw sądowych. Pandemia dotyka też najpewniej wielu klientów kancelarii prawnych, zwłaszcza działających w branżach, których działalność w okresie stanu zagrożenia epidemicznego, a następnie stanu epidemii została zakazana. Zmniejszenie przychodów klientów może skutkować poszukiwaniem źródeł oszczędności i istnieje ryzyko, że jednym ze sposobów takich oszczędności będzie zmniejszanie kosztów obsługi prawnej, nie wyłączając zupełnego zaprzestania korzystania z usług profesjonalnych pełnomocników. Okoliczności te sprawiają, że również profesjonalni pełnomocnicy mogą już odczuwać, albo odczuć w niedalekiej przyszłości, skutki pandemii i wywołanego nią kryzysu.

Niniejszy poradnik ma na celu przedstawienie rozwiązań wprowadzonych przez polskiego ustawodawcę w zakresie prawa zatrudnienia i prawa zabezpieczenia społecznego w ramach tzw. tarczy antykryzysowej (ustawa I) oraz tarczy antykryzysowej 2.0. (ustawa II, która w zamierzeniu ma uzupełniać rozwiązania pierwotnie przyjętej tarczy). Opracowanie nie rości sobie prawa do opracowania typu komentarzowego czy opracowania naukowego. W zamyśle autora ma wskazywać na najważniejsze praktyczne aspekty wprowadzonych rozwiązań w zakresie, w jakim mogą być one przydatne profesjonalnym pełnomocnikom i aplikantom – prowadzącym własne kancelarie, pracującym w nich na podstawie umów o pracę, umów zlecenia czy umów o współpracę (w relacji B2B). Taki zakresem determinowany jest też dobór omawianych rozwiązań i przepisów ustawy COVID-19 i zmian w niej wprowadzonych na mocy ustawy I i ustawy II. Aby ułatwić czytelnikowi zapoznanie się ze szczegółami rozwiązań, opis omawianych rozwiązań poprzedzony jest przytoczeniem w całości relewantnych przepisów.

1. Praca zdalna

Podstawa prawna – art. 3 ustawy COVID-19:

1. W celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).
2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do funkcjonariuszy służb wymienionych w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym 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 oraz ich rodzin.

1. Zgodnie z art. 3 ustawy COVID-19, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania. Jest to tzw. **praca zdalna**.
2. Celem tego rozwiązania jest ograniczenie bezpośrednich osobistych kontaktów międzyludzkich, aby zmniejszyć ryzyko zakażenia koronawirusem. **O wprowadzeniu takiego rozwiązania decyduje każdorazowo samodzielnie pracodawca, wydając pracownikowi polecenie.** Przepisy prawa pracy nie przewidują żadnej szczególnej formy wydawania poleceń, mogą być więc wydawane również ustnie, ale dla celów dowodowych **zalecić należy zachowanie formy dokumentowej lub pisemnej.** Polecenie wykonywania pracy zdalnej powinno określać czas, w jakim pracownik ma świadczyć pracę zdalną, jednak nie ma przeszkód, aby było ono ponawiane z uwagi na trwający stan epidemii czy zagrożenia epidemicznego. Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. oraz art. 100 § 1 k.p., pracownik jest zobowiązany stosować się do poleceń pracodawcy dotyczących pracy, a zatem w razie wydania przez pracodawcę polecenia pracy zdalnej, zobligowany jest się do niego dostosować pod rygorem nawet rozwiązania umowy bez okresu wypowiedzenia (określanego potocznie zwolnieniem dyscyplinarnym).
3. Charakter pracy wykonywanej w kancelariach prawnych w znacznej części pozwala na ich zdalne wykonywanie, zwłaszcza w sytuacji, gdy większość rozpraw sądowych i posiedzeń jawnych nie odbywa się. Rozwój technologiczny sprawia, że posiadamy zdalny dostęp do dokumentów czy systemów informacji prawnej, niezbędnych do wykonywania pracy. Praca zdalna może być zatem interesującym rozwiązaniem również w kancelariach prawnych, choć należy pamiętać, że nasza praca często wymaga przetwarzania danych osobowych. **Wprowadzając pracę zdalną należy zatem zagwarantować bezpieczeństwo przetwarzanych danych i zapewnić, aby dostępu do nich nie pozyskały osoby trzecie.**
4. Praca zdalna, zgodnie z brzmieniem art. 3 ustawy COVID-19, dotyczy wyłącznie pracy w ramach stosunku pracy (w praktyce kancelaryjnej pracy na podstawie umowy o pracę bez względu na rodzaj umowy). **Przepis ten nie dotyczy umów o charakterze cywilnoprawnym** (umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o współpracę między osobami prowadzącymi działalność gospodarczą). Charakter tych umów wyklucza wydawanie wiążących poleceń, gdyż kierownictwo pracodawcy i odpowiadające mu podporządkowanie pracownika są cechą definicyjną stosunku pracy i stanowią podstawę delimitacji stosunku pracy od innych prawnych stosunków zatrudnienia. **Nie ma jednak przeszkód, aby na mocy uzgodnienia stron cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia wprowadzić pracę zdalną.** Inaczej zatem niż

w ramach stosunku pracy, nie może to być jednostronna decyzja zleceniodawcy, ale wspólna decyzja zatrudniającego i zatrudnionego.

2. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy

Podstawa prawna – art. 4 ustawy COVID-19:

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, ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy oraz funkcjonariuszowi, o którym mowa w ust. 4, zwolnionemu od pełnienia służby, 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),
 - 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 oraz funkcjonariuszowi, o którym mowa w ust. 4, zwolnionemu od pełnienia służby, 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.
4. Zasiłki, o których mowa w ust. 1 i 1a, stanowiące dodatkowe uposażenie funkcjonariuszy, o których mowa w art. 3 ust. 2, przyznaje się w trybie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2020 r. poz. 360), ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2020 r. poz. 305), ustawie z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. z 2019 r. poz. 1499, 1635, 1726 i 2020), ustawie z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu (Dz. U. z 2020 r. poz. 27), ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2019 r. poz. 1529 i 1726), ustawie z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z 2019 r. poz. 1921 i 2020), ustawie z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2020 r. poz. 384), ustawie z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. z 2020 r. poz. 505 i 568) oraz ustawie z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. z 2019 r. poz. 1940) nie wlicza się do okresów, o których mowa odpowiednio w art. 121b ust. 3, art. 125b ust. 3, art. 105b ust. 3, art. 136b ust. 3, art. 96b ust. 3, art. 102b ust. 3, art. 194 ust. 3 oraz art. 233 ust. 2 tych ustaw.

1. Przepisy ustawy zasiłkowej (art. 32) przewidywały i przewidują zasiłek opiekuńczy dla ubezpieczonego zwolnionego od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadku nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza, a także w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, o której mowa w art. 50 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2019 r. poz. 409), lub dziennego opiekuna sprawujących opiekę nad dzieckiem – przez okres do 60 dni w roku kalendarzowym.
2. Zasiłek ten przysługuje bez okresu wyczekiwania, tzn. już od pierwszego dnia podlegania ubezpieczeniu chorobowemu, **jedynie tym osobom, które posiadają ubezpieczenie chorobowe**. Nie ma znaczenia, czy ma ono charakter obowiązkowy (art. 11 ust. 1 ustawy systemowej – przede wszystkim pracownicy) czy też dobrowolny (art. 11 ust. 2 ustawy systemowej – w realiach kancelarii prawnych dotyczy to w praktyce osób prowadzących działalność gospodarczą w rozumieniu ustawy Prawo przedsiębiorców oraz osób zatrudnionych na podstawie zlecenia). **Osoby prowadzące działalność gospodarczą oraz zleceniobiorcy, którzy nie podlegają ubezpieczeniu chorobowemu, nie mogą zatem uzyskać prawa do tego zasiłku.**
3. Art. 4 ustawy COVID-19, w brzmieniu nadanym ustawą I i ustawą II, przewiduje dodatkowy zasiłek opiekuńczy 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, ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad
 - a. dzieckiem do ukończenia 8 lat,
 - b. 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.
4. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje przez okres nie dłuższy niż 14 dni, jednakże Rada Ministrów na mocy art. 4 ust. 3 ustawy COVID-19 została umocowana do określenia dłuższego okresu pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego. Rozporządzenie takie wydane zostało w dn. 10 kwietnia 2020 r. (Dz. U. 2020 r. poz. 656). Na jego mocy przedłużono okres pobierania przedmiotowego zasiłku. Zgodnie z rozporządzeniem, przysługuje on **przez okres na jaki zostały zamknięte żłobki, kluby dziecięce, przedszkola, szkoły, placówki pobytu dziennego oraz inne placówki lub w związku z niemożnością sprawowania opieki przez nianie lub opiekunów dziennych z powodu COVID-19, jednak nie dłużej niż do dnia 26 kwietnia 2020 r.**
5. Dodatkowy charakter dodatkowego zasiłku polega na tym, że **okresu jego pobierania nie wlicza się do okresu pobierania „zwykłego” zasiłku opiekuńczego**, tzn. nie pomniejsza on puli 60 dni zasiłku przysługującego na podstawie art. 31 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej. Nie jest jednak możliwe pobieranie zasiłku „zwykłego” i dodatkowego jednocześnie.
6. Do dodatkowego zasiłku opiekuńczego przysługującemu na podstawie art. 4 ustawy COVID-19 stosuje się przepisy ustawy zasiłkowej. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na następujące kwestie:
 - a. **Zasiłek opiekuńczy (w tym dodatkowy) nie przysługuje, jeżeli poza ubezpieczonym są inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym, mogący zapewnić opiekę dziecku lub choremu członkowi rodziny.** Nie dotyczy to jednak opieki sprawowanej nad chorym dzieckiem w wieku do 2 lat;

- b. Wskazane w przepisach **okresy zasiłkowe stosuje się niezależnie od liczby osób uprawnionych do zasiłku opiekuńczego oraz bez względu na liczbę dzieci i innych członków rodziny wymagających opieki;**
 - c. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy określony w ustawie COVID-19 nie jest dodatkowym zasiłkiem opiekuńczym, o którym mowa w art. 32a ustawy zasiłkowej. Są to odrębne rodzaje zasiłku.
7. Aby otrzymać dodatkowy zasiłek opiekuńczy, o którym mowa w art. 4 ustawy COVID-19, należy złożyć u swojego płatnika składek (tj. pracodawcy lub zleceniodawcy) oświadczenie o sprawowaniu opieki nad dzieckiem. Może to być oświadczenie wg wzoru przygotowanego przez ZUS dostępny pod adresem <https://www.zus.pl/documents/10182/3264147/O%C5%9Bwiadczenie+o+zamkni%C4%99ciu+plac%C3%B3wki+z+powodu+COVID-19+nowe1.docx/0ab0824a-015a-938f-3fcb-ccc931e83c10>. Oświadczenie to stanowi jednocześnie wniosek o dodatkowy zasiłek opiekuńczy.
8. Jeżeli płatnik składek jest jednocześnie płatnikiem świadczeń z ubezpieczenia chorobowego zgodnie z art. 61 ustawy zasiłkowej (dotyczy to płatników, które zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego więcej niż 20 ubezpieczonych), to prawo do dodatkowego zasiłku i jego wysokość ustala sam płatnik, on również wypłaca zasiłek. W przypadku płatników zgłaszających do ubezpieczenia chorobowego maksymalnie 20 ubezpieczonych, prawo do zasiłku i jego wysokość ustala ZUS, który wypłaca również świadczenie.
9. Osoby prowadzące działalność gospodarczą składają oświadczenie bezpośrednio do ZUS.

3. Świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy

Podstawa prawna – art. 15g ustawy COVID-19:

1. Przedsiębiorca w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, organizacja pozarządowa w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2019 r. poz. 688, 1570 i 2020 oraz z 2020 r. poz. 284), podmiot, o którym mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie oraz państwowa osoba prawna w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, u których 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 przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19, na zasadach określonych w ust. 7 i 10.
2. Podmiotom, 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, 321 i 568) od przyznanych świadczeń, o których mowa w ust. 1.
3. Podmioty, o których mowa w ust. 1, muszą 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 zalegają 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 przestoju 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 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.
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. Podmioty, o których mowa w ust. 1, mogą obniżyć wymiar czasu pracy pracownika maksymalnie 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.
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. 253 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. 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 przedstawiciele pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym

prześciej 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 miesiąca 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 oraz art. 13 pkt 2 tej ustawy, oraz przepisy wykonawcze do tej ustawy.
18. Podmioty, o których mowa w ust. 1, mogą otrzymać pomoc z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskały 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.

1. Przedsiębiorca¹, u którego w następstwie wystąpienia COVID-19 wystąpił **spadek obrotów gospodarczych** (sam spadek obrotów zdefiniowany został w ust. 9) może zwrócić się o **wypłatę świadczeń na dofinansowanie z FGŚP wynagrodzenia pracowników objętych (1) przestojem ekonomicznym albo² (2) obniżonym wymiarem czasu pracy³.**

¹ A także wskazane w ust. 1 inne podmioty, o które rozszerzony zostanie przepis art. 15g ust. 1 na podstawie ustawy II

² Okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy

³ Obniżony przez przedsiębiorcę wymiar czasu pracy pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika, jednak nie więcej niż do połowy wymiaru czasu pracy

2. W ramach pomocy może uzyskać także **środki na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne** tych pracowników należnych od pracodawcy (ale jedynie w części obliczonej od udzielonego dofinansowania wynagrodzenia).
3. Wbrew brzmieniu ust. 1, dofinansowanie do wynagrodzenia i środki na opłacenie składek nie przysługują wyłącznie na pracowników (tzn. osoby wykonujące pracę na podstawie umowy o pracę), ale **także na osoby zatrudnione na podstawie innych rodzajów umów** (w tym przede wszystkim umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie k.c. stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, o ile podlegają z tego tytułu obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnemu i rentowym – vide ust. 4).
4. **Rozwiązanie skierowane jest do przedsiębiorców w rozumieniu ustawy Prawo przedsiębiorców**, a więc do osoby fizycznej, osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej niebędącej osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonującej działalność gospodarczą oraz wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej. Przedsiębiorca, aby skorzystać ze wsparcia musi spełniać następujące kryteria:
 - a. **brak zaległości w regulowaniu zobowiązań publicznoprawnych na koniec trzeciego kwartału 2019 roku** (z wyjątkiem przypadku gdy zadłużony przedsiębiorca zawarł umowę z ZUS lub otrzymał decyzję urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności albo zaleganie w regulowaniu tych należności powstało w okresie spadku obrotów gospodarczych w związku z COVID, a przedsiębiorca dołączył do wniosku o przyznanie świadczeń plan spłaty zadłużenia uprawdopodobniający poprawę kondycji finansowej przedsiębiorcy i pełną spłatę zaległości w regulowaniu należności wraz z kopią wniosku do ZUS o rozłożenie na raty należności z tytułu tych składek lub o odroczenie płatności tych składek);
 - b. w stosunku do przedsiębiorcy **nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości**, o których mowa w art. 11 lub art. 13 ust. 3 Prawa upadłościowego.
5. W przypadku przestoju spowodowanego COVID-19, **ustawa pozwala przedsiębiorcy na wypłatę pracownikowi wynagrodzenia obniżonego nie więcej niż o 50%, ale nie niższego niż minimalne wynagrodzenie za pracę z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy**. Jest to rozwiązanie mniej obciążające finansowo niż ogólna regulacja dotycząca wynagrodzenia za czas przestoju wynikająca z art. 81 k.p.⁴
6. Choć przepisy prawa cywilnego nie przewidują świadczenia analogicznego do wynagrodzenia za czas przestoju, to wydaje się, że aby uzyskać dofinansowanie do wynagrodzenia zleceniobiorcy za czas przestoju, należałoby analogicznie wypłacać mu umowne wynagrodzenie również za okres niewykonywania zlecenia z powodu przestoju.
7. Ustawa pozwoliła ponadto przedsiębiorcy **obniżyć wymiar czasu pracy pracownikom o 20%, nie więcej niż do 1/2 etatu, a w konsekwencji proporcjonalnie obniżyć również wynagrodzenie**. Obniżone wynagrodzenie nie może być niższe jednak niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.
8. **Jeśli pracownikowi obniżono wynagrodzenie z powodu przestoju ekonomicznego – nie może on w tym świadczyć pracy (na tym polega właśnie przestój ekonomiczny)**.

⁴ Art. 81 k.p. przewiduje wypłatę wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną (100% tej stawki), a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania (co w praktyce dotyczy akordowego i prowizyjnego systemu wynagradzania) - 60% wynagrodzenia. W każdym jednak przypadku wynagrodzenie z art. 81 k.p. nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę.

9. **Jeśli pracodawcy nie dotknął przestój ekonomiczny, ale obniżył on pracownikowi wymiar czasu pracy (a w konsekwencji również wynagrodzenie), pracownik powinien świadczyć pracę w wymiarze obniżonym.**
10. W obu wskazanych przypadkach pracodawca może uzyskać wspomniane wyżej dofinansowanie do wynagrodzenia pracowników oraz środki na pokrycie części składek, o ile w odniesieniu do pracowników spełnione są **dodatkowe warunki w zakresie wysokości ich wynagrodzenia**, tzn. w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku nie mogło ono być wyższe niż **300% przeciętnego wynagrodzenia, tj. 15.681 zł**).
11. Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju lub obniżonego wymiaru czasu muszą być określone w **porozumieniu zawartym pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi bądź przedstawicielami pracowników** (w przypadku braku związków zawodowych w zakładzie pracy). Kopię porozumienia pracodawca jest zobligowany przekazać właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia. Wymóg ten dotyczy wszystkich przedsiębiorców chcących skorzystać z dofinansowania, niezależnie od liczby zatrudnionych osób. Oznacza to, że **bez zawarcia stosownego porozumienia nie będzie możliwe uzyskanie dofinansowania do wynagrodzenia i środków na opłacenie składek**.
12. Obecnie dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy można otrzymywać **maksymalnie przez okres 3 miesięcy**, choć Rada Ministrów została upoważniona do wydłużenia tego okresu w drodze rozporządzenia.
13. **Maksymalna kwota dofinansowania** na pracownika wynieść może
 - a. 1.533,09 zł brutto w przypadku przestoju ekonomicznego
 - b. 2.452,27 zł brutto w przypadku obniżonego wymiaru czasu pracy
14. Wskazane kwoty obejmują już składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy od przyznanego świadczenia (przy założeniu stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe w wysokości 1,67%).
15. **Wniosek o przyznanie pomocy określonej w art. 15g ustawy COVID-19 składa się do dyrektora właściwego wojewódzkiego urzędu pracy.** Jej udzielenie następuje na podstawie zawartej z nim umowy.
16. Należy również pamiętać, że przedsiębiorca, który na podstawie umowy o wypłatę świadczeń otrzymał z FGŚP środki na rzecz ochrony miejsc pracy **nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika** w okresie pobierania dofinansowania na pracownika. **Pierwotne brzmienie przepisu zakaz ten rozszerzało także na okres 3 miesiące po zakończeniu okresu dofinansowania, jednakże ustawa II warunek ten wyłączyła.**
17. Nie ma jednak przeszkód do rozwiązania umowy na czas określony w powodu upływu okresu, na jaki została zawarta, bez wypowiedzenia (w ramach zwolnienia dyscyplinarnego), w drodze wypowiedzenia z przyczyn dotyczących pracownika czy poprzez porozumienie rozwiązujące stosunek pracy.

4. Zmiana systemu lub rozkładu czasu pracy

Podstawa prawna – art. 15x ustawy COVID:

1. W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracodawca może, na czas oznaczony nie dłuższy niż do czasu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii:
 - 1) zmienić system lub rozkład czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;
 - 2) polecić pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;
 - 3) zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, przepisu art. 151⁵ § 2 zdanie drugie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy nie stosuje się;
 - 4) polecić pracownikowi realizowanie prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.
2. Przepis ust. 1 stosuje się do pracodawców zatrudniających pracowników:
 - 1) w przedsiębiorstwie prowadzącym działalność polegającą na zapewnieniu funkcjonowania:
 - a) systemów i obiektów infrastruktury krytycznej w rozumieniu art. 3 pkt 2 ustawy z dnia 26 kwietnia 2007 r. o zarządzaniu kryzysowym (Dz. U. z 2019 r. poz. 1398 oraz z 2020 r. poz. 148, 284, 374 i ...),
 - b) sieci przesyłowych lub dystrybucyjnych w rozumieniu art. 3 pkt 11a i 11b ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne (Dz. U. z 2019 r. poz. 755, z późn. zm.);
 - 2) w przedsiębiorstwie będącym podwykonawcą lub dostawcą, którzy nie są częścią infrastruktury krytycznej, o której mowa w pkt 1 lit. a i b, ale są kluczowi dla zachowania ciągłości działania infrastruktury krytycznej;
 - 3) zapewniających funkcjonowanie stacji paliw płynnych w rozumieniu art. 3 pkt 10h ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne oraz stacji gazu ziemnego w rozumieniu art. 2 pkt 26 ustawy z dnia 11 stycznia 2018 r. o elektromobilności i paliwach alternatywnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1124, 1495, 1527 i 1716 oraz z 2020 r. poz. 284 i 568);
 - 4) u przedsiębiorcy, w stosunku do którego wydano polecenie, o którym mowa w art. 11 ust. 2;
 - 5) w przedsiębiorstwie pełniącym funkcję sprzedawcy z urzędu w rozumieniu art. 3 pkt 29 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne;
 - 6) na obszarze lub na terenie obiektu ważnego dla obronności, interesu gospodarczego państwa, bezpieczeństwa publicznego i innych ważnych interesów państwa, o których mowa w art. 5 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia, umieszczonych w wykazach, o których mowa w art. 5 ust. 3 tej ustawy;
 - 7) w przedsiębiorstwie prowadzącym działalność polegającą na świadczeniu czynności bankowych w rozumieniu art. 5 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (Dz. U. z 2019 r. poz. 2357 oraz z 2020 r. poz. 284, 288 i 321);
 - 8) w przedsiębiorstwie prowadzącym obiekt unieszkodliwiania odpadów wydobywczych kategorii A w rozumieniu art. 6 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 10 lipca 2008 r. o odpadach wydobywczych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1849 oraz z 2020 r. poz. 284), którego działanie lub niewłaściwe działanie może spowodować poważny wypadek, wynikający z krótkoterminowej lub długoterminowej utraty stateczności tego obiektu obejmującej wszelkie awarie mechanizmów związanych z jego konstrukcją lub jego niewłaściwej eksploatacji, który skutkuje znacznym ryzykiem utraty życia, poważnego zagrożenia dla zdrowia ludzi lub środowiska;

9) u przedsiębiorcy prowadzącego działalność w sektorze rolno-spożywczym związaną z wytwarzaniem lub dostarczaniem żywności.

3. W przypadkach, o których mowa w ust. 1:

1) pracodawca obowiązany jest 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;

2) pracodawca odmawia udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, w tym urlopu, o którym mowa w art. 167² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, urlopu bezpłatnego oraz innego urlopu, a także przesuwa termin takiego urlopu lub odwołuje pracownika z takiego urlopu, jeżeli został on już pracownikowi udzielony.

Przepis ten wprowadza istotne uprawnienia pracodawcy pozwalające mu na zapewnienie ciągłości pracy szczególnie istotnych dla bezpieczeństwa państwa zakładów pracy. **Pozwala on pracodawcy jednostronnie, w drodze polecenia, zmienić system lub rozkład czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania danego zakładu pracy, polecić pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania danego zakładu, zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a nawet polecić pracownikowi realizowanie prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.** Są to uprawnienia wykraczające znacznie poza uprawnienia wynikające z przepisów prawa pracy, naruszające wręcz swobodę poruszania się pracownika czy sposobu i miejsca spędzania przez niego czasu wolnego od pracy. Dlatego **przepis ten dotyczy wyłącznie określonych pracodawców wskazanych w ust. 2.** Analiza przepisów prowadzi do wniosku, że w praktyce nie będzie on miał zastosowania do kancelarii prawnych, stąd bardziej szczegółowe jego omawianie nie jest w tym miejscu celowe.

5. Zwolnienie z opłaty prolongacyjnej

Podstawa prawna – art. 15zb ustawy COVID-19:

W przypadku odroczenia terminu płatności lub rozłożenia na raty, o którym mowa w art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, dotyczącego należności z tytułu składek należnych za okres od 1 stycznia 2020 r., na podstawie wniosku złożonego w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii albo w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu, nie nalicza się opłaty prolongacyjnej, o której mowa w art. 29 ust. 4.

Art. 29 ustawy systemowej:

1. Ze względów gospodarczych lub innych przyczyn zasługujących na uwzględnienie Zakład może na wniosek dłużnika odroczyć termin płatności należności z tytułu składek oraz rozłożyć należność na raty, uwzględniając możliwości płatnicze dłużnika oraz stan finansów ubezpieczeń społecznych.
- 1a. Odroczenie terminu płatności należności z tytułu składek oraz rozłożenie należności na raty następuje w formie umowy.
2. Od składek, które rozłożono na raty, nie nalicza się odsetek za zwłokę począwszy od następnego dnia po dniu wpływu wniosku o udzielenie tych ulg.
3. Jeżeli dłużnik nie spłaci w terminie ustalonych przez Zakład rat, pozostała kwota staje się natychmiast wymagalna wraz z odsetkami za zwłokę naliczonymi na zasadach określonych w ustawie - Ordynacja podatkowa.
4. W przypadkach, o których mowa w ust. 1, Zakład ustala opłatę prolongacyjną na zasadach i w wysokości przewidzianej w ustawie - Ordynacja podatkowa dla podatków stanowiących dochód budżetu państwa.

1. Art. 29 ust. 1 ustawy systemowej przewiduje **ulgi w opłacaniu składek ze względów gospodarczych lub innych przyczyn zasługujących na uwzględnienie**. Niewątpliwie pandemia COVID-19 i wywołany nią kryzys gospodarczy stanowiącą przyczynę uzasadniającą zastosowanie przewidzianych ulg. Polegać mogą one na **odroczeniu terminu płatności lub rozłożeniu płatności na raty**. Udzielenie ulgi następuje w drodze umowy zawieranej z ZUS na wniosek płatnika, przy czym przy zawieraniu takiej umowy ustala się również **opłatę prolongacyjną**. Jej naliczenie jest obowiązkiem ZUS wynikającym z przepisów ustawy systemowej. ZUS nie może zatem na podstawie ustawy systemowej odstąpić od jej naliczenia w razie udzielenia ulgi.
2. Przepis art. 15zb ustawy COVID-19 zobowiązuje natomiast ZUS do **odstąpienia od naliczania opłaty prolongacyjnej, jeżeli wniosek o udzielenie ulgi zostanie złożony w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, a także w okresie 30 dni od odwołania tych stanów**.
3. **Nienaliczanie opłaty prolongacyjnej dotyczy wyłącznie zaległości składkowych należnych za okres od 1 stycznia 2020 r.**, zatem jeśli wniosek będzie obejmował również zaległości składkowe należne za rok 2019, ZUS będzie zobowiązany za te zaległości ustalić opłatę prolongacyjną na zasadach ogólnych.
4. W razie złożenia wniosku przed terminem płatności składek, tzn. zanim staną się one zaległe, nie będzie się to wiązać z żadnymi kosztami z przyznaną ulgą. Złożenie wniosku po terminie

opłacania składek skutkować będzie naliczeniem przez ZUS odsetek za zwłokę na dzień złożenia wniosku.

5. **Ulga** polegająca na nienaliczaniu opłaty prolongacyjnej, w razie złożenia wniosku dotyczącego składek, o których mowa w przepisie, **dotyczy każdego płatnika składek na ubezpieczenia społeczne lub ubezpieczenie zdrowotne, w tym każdego przedsiębiorcy, niezależnie od liczby osób zgłaszanych do ubezpieczenia.**
6. Wniosek (formularz RDU) można złożyć listownie, ale także elektronicznie, w tym za pośrednictwem Platformy Usług Elektronicznych ZUS (PUE ZUS) dostępnej pod adresem <https://www.zus.pl/portal/logowanie.npi>

6. Niepobieranie odsetek za zwłokę w opłacaniu składek

Podstawa prawna – art. 31zy¹⁰ ustawy COVID-19⁵:

1. Ze względów gospodarczych związanych z wystąpieniem COVID-19, Zakład może na wniosek dłużnika odstąpić od pobierania odsetek za zwłokę, o których mowa w art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych od należności z tytułu składek należnych za okres przypadający po dniu 31 grudnia 2019 r.
2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, może być złożony do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w terminie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii albo w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu.
3. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, 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) uzasadnienie odstąpienia pobierania odsetek za zwłokę;
 - 3) inne informacje niezbędne do odstąpienia pobierania odsetek za zwłokę;
 - 4) podpis wnioskodawcy.
4. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, 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.
5. Zakład Ubezpieczeń Społecznych informuje płatnika składek o odstąpieniu pobierania odsetek za zwłokę, o których mowa w ust. 1, w terminie 30 dni od dnia złożenia kompletnego wniosku.
6. W przypadku płatnika składek, który utworzył profil informacyjny w systemie teleinformatycznym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, informacja o której mowa w ust. 5, udostępniana jest wyłącznie na tym profilu.
7. Odmowa odstąpienia od pobierania odsetek za zwłokę, o których mowa w ust. 1, następuje w drodze decyzji.
8. Od decyzji, o której mowa w ust. 7, płatnikowi składek przysługuje prawo do wniesienia wniosku do Prezesa Zakładu o ponowne rozpatrzenie sprawy, na zasadach dotyczących decyzji wydanej w pierwszej instancji przez ministra. Do wniosku stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego dotyczące odwołań od decyzji oraz ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi.
9. Do zamówień na usługi lub dostawy udzielane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych w związku z realizacją zadań związanych z odstąpieniem od pobierania odsetek za zwłokę nie stosuje się przepisów ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych.

1. Zgodnie z art. 23 ust. 1 ustawy systemowej, od nieopłaconych w terminie składek należne są od płatnika składek odsetki za zwłokę, na zasadach i w wysokości określonych w ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2019 r. poz. 900, z późn. zm.).

⁵ Dodany ustawą II

2. **ZUS zobowiązany jest dochodzić odsetek za zwłokę, które naliczane są w istocie automatycznie, na podstawie samej ustawy. Płatnik powinien sam je obliczyć i uiścić. Obowiązek ich zapłaty istnieje niezależnie od winy płatnika.**
3. W związku z powyższym **ZUS nie ma możliwości niepobierania od płatnika odsetek.** Ich umorzenie mogłoby nastąpić jedynie na ogólnych zasadach określonych w art. 28 ustawy systemowej, zasadniczo tylko w przypadku całkowitej ich nieściągalności.
4. **Rozwiązanie zawarte w art. 31^{zy}10 ustawy COVID-19 pozwala na uniknięcie konieczności uiszczania odsetek za opóźnienie w opłaceniu składek należnych za okres po 31 grudnia 2019 r.** Na tej podstawie ZUS nie może zatem odstąpić od pobrania odsetek za składki należne za okres do 31 grudnia 2019 r. włącznie.
5. ZUS może odstąpić od pobierania odsetek ze względów gospodarczych związanych z wystąpieniem COVID-19. **Wpływ COVID-19 na sytuację gospodarczą płatnika powinien on wykazać we wniosku.** Sformułowanie zawarte w ust. 1 wskazuje, że ZUS pozostawiono swobodę oceny zasadności wniosku i **nie w każdym przypadku musi on zostać rozpoznany pozytywnie** („ZUS może odstąpić”, a nie „odstępuje”).
6. Wniosek (na ten moment brak formularza, gdyż ustawa II nie weszła jeszcze w życie) składany będzie do ZUS w formie pisemnej lub elektronicznej, w tym poprzez Platformę Usług Elektronicznych ZUS (<https://www.zus.pl/portal/logowanie.npi>). **Należy go złożyć w terminie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii albo w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu.**
7. ZUS informuje o odstąpieniu od pobierania odsetek w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku, przy czym płatnikowi składek, który utworzył profil informacyjny na Platformie Usług Elektronicznych ZUS, informacja udostępniana jest wyłącznie na tym profilu.
8. **Odmowa zwolnienia następuje w formie decyzji, od której przysługuje wniosek do Prezesa ZUS o ponowne rozpatrzenie sprawy. Od decyzji Prezesa ZUS nie przysługuje odwołanie do sądu ubezpieczeń społecznych, a skarga do wojewódzkiego sądu administracyjnego.**

7. Wprowadzenie systemu równoważnego czasu pracy i skrócenie norm odpoczynku

Podstawa prawna – art. 15zf ustawy COVID-19:

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 przedstawiciele 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.

1. Przepis art. 15zf ustawy COVID-19 wprowadza dla pracodawców dotkniętych skutkami rozprzestrzeniania się wirusa COVID-19 możliwości pozwalające **uelastycznić sposób świadczenia pracy przez pracowników**, ułatwiając tym samym funkcjonowanie w trudnym okresie. Przewidziane w tym przepisie możliwości to:
 - a. **ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku dobowego** do nie mniej niż 8 godzin i nieprzerwanego odpoczynku **tygodniowego** do nie mniej niż 32 godzin⁶;

⁶ Przepisy k.p. wymagają w tym zakresie odpowiednio 11 godzin i 35 godzin (art. 132-133 k.p.)

- b. wprowadzenie **systemu równoważnego czasu pracy**, w którym jest dopuszczalne przedłużenie **dobowego wymiaru czasu pracy do maksymalnie 12 godzin**⁷ rozliczanego w **12-miesięcznym okresie rozliczeniowym**⁸;
- c. **stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę** zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.

Zwłaszcza to ostatnie rozwiązanie może być celowe w przypadku pogorszenia się sytuacji finansowej pracodawcy. Pozwoli ono przykładowo na obniżenie wynagrodzeń czy rezygnację przez pracowników z dodatkowych świadczeń, których nie przewidują powszechne przepisy prawa pracy (premie czy dodatki). Dzięki temu, poprzez zmniejszenie obciążeń finansowych, pracodawca może uniknąć konieczności zwalniania pracowników.

- 2. Możliwości te **nie dotyczą wszystkich pracodawców**, ale wyłącznie tych, u których wystąpił **spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19**. Minimalny spadek obrotów uprawniający do wdrożenia omawianych rozwiązań określony został w ust. 2.
- 3. Dodatkowym warunkiem skorzystania z tych rozwiązań jest **niezaleganie w regulowaniu obciążeń publicznoprawnych** (składki, podatki) na dzień 30.09.2019 r., z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych dla przedsiębiorców w ust. 7.
- 4. O skorzystaniu **ze skrócenia dobowych i tygodniowych norm odpoczynku pracodawca decyduje w istocie samodzielnie**, gdyż przepis nie wymaga zawarcia w tym zakresie stosownego porozumienia. Pracodawca może zatem w drodze stosownego zarządzenia czy przekazanej pracownikom informacji wprowadzić skrócone normy odpoczynku. **Skrócony okres odpoczynku dobowego należy jednak pracownikom zrównoważyć („oddać”) w okresie 8 tygodni**. Niestety ustawodawca nie sprecyzował, jak należy obliczać ów okres. Uważam, że należy go liczyć jako okres 8 tygodni licząc od każdej doby, w którym pracownik skorzystał z mniej niż 11 godzin odpoczynku dobowego. Podobnie z przepisów nie wynika, przez jak długi okres pracodawca może stosować skrócone okresy odpoczynku. W tej sytuacji także okres stosowania tego rozwiązania pozostaje w gestii pracodawcy i powinien on określić go w tym wewnętrznym akcie, w którym wprowadza skrócone okresy odpoczynku. Inna interpretacja pozwalałaby przyjąć, że okres 8 tygodni liczyć należy poczynając od zakończenia stosowania skróconych okresów odpoczynku. Z uwagi jednak na cel określenia minimalnych norm odpoczynku (zachowanie zdrowia i życia pracownika), równoważnie dobowego skróconego okresu odpoczynku wiele miesięcy po ich skróceniu kolidowałoby z tym celem.
- 5. **Pozostałe ułatwienia**, tzn. wprowadzenie systemu równoważnego czasu pracy z dobową normą czasu pracy 12 godzin i 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego, a także stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia, **wymagają zawarcia porozumienia z organizacjami związkowymi, w razie ich braku – z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy**⁹. Ustawodawca nie przewidział samodzielnego wprowadzenia przez pracodawcę takich rozwiązań. Porozumienie powinno określać okres, w jakim stosowane będą równoważny system czasu pracy lub mniej korzystne warunki zatrudnienia. W tym drugim przypadku powinno określać również zakres, tzn. określać, które

⁷ Bez konieczności spełnienia przesłanek do wprowadzenia tego systemu czasu pracy przewidzianych w art. 135 § 1 k.p.

⁸ A zatem dłuższym niż wynikających z art. 135 k.p. Wprowadzenie art. 129 § 2 k.p. pozwala w każdym systemie czasu pracy wprowadzić 12-miesięczny okres rozliczeniowy, ale wymaga on szczególnych przesłanek i szczególnego trybu jego wprowadzenia

⁹ Ustawodawca posłużył się pojęciem „przedstawicieli pracowników” w liczbie mnogiej, co prowadzi do wniosku, że powinno być co najmniej dwóch takich przedstawicieli

warunki będą mniej korzystne. Kopię zawartego porozumienia przekazuje się do właściwego okręgowego inspektora pracy w terminie 5 dni roboczych.

6. **W przypadku niemożności dojścia do porozumienia z organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników, w mojej ocenie pracodawca nie będzie uprawniony do samodzielnego wprowadzenia omawianych rozwiązań.** Ustawodawca wyraźnie wymaga zawarcia porozumienia z organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników. Uważam nadto, że nawet w razie braku przedstawienia wspólnego stanowiska przez wszystkie działające u pracodawcy organizacje związkowe, pracodawca nie będzie mógł samodzielnie wprowadzić przedmiotowych rozwiązań w trybie art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. 2019 r. poz. 263 ze zm.), gdyż wskazany w tym przepisie katalog ma charakter zamknięty i nie obejmuje kwestii wynikających z art. 15zh ustawy COVID-19.
7. Na zakończenie należy zauważyć, że **możliwości przewidziane w art. 15zf ustawy COVID-19 dotyczą wyłącznie stosunków pracy. Nie dotyczą zatem stron stosunków cywilnoprawnych takich jak zlecenie czy umowa o dzieło.** W przypadku takich umów konieczne jest indywidualne wprowadzenie przez strony określonych rozwiązań uelastyczniających sposób wykonywania tych umów, w drodze indywidualnych aneksów (porozumień) do tych umów.

8. Świadczenia postojowe dla zleceniobiorców i osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą

Podstawa prawna – art. 15zq-15zz ustawy COVID-19:

Art. 15zq

1. Osobie:
 - 1) prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców lub innych przepisów szczególnych, zwanej dalej „osobą prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą”,
 - 2) wykonującej umowę agencyjną, umowę zlecenia, inną umowę o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowę o dzieło, zwane dalej „umową cywilnoprawną”
 - przysługuje świadczenie postojowe, jeżeli nie podlega ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu.
2. Świadczenie postojowe przysługuje osobom zamieszkującym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli są:
 - 1) obywatelami Rzeczypospolitej Polskiej lub
 - 2) posiadającymi prawo pobytu lub prawo stałego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej, lub
 - 3) cudzoziemcami legalnie przebywającymi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
3. Świadczenie postojowe przysługuje, gdy w następstwie wystąpienia COVID-19 doszło do przerwania w prowadzeniu działalności, odpowiednio przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą albo przez zleceniodawcę lub zamawiającego, z którymi została zawarta umowa cywilnoprawna.
4. Osobie prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą świadczenie postojowe przysługuje, jeżeli rozpoczęła prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej przed dniem 1 lutego 2020 r. i:
 - 1) nie zawiesiła prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej oraz jeżeli przychód z prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskany w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku o świadczenie postojowe był o co najmniej 15% niższy od przychodu uzyskanego w miesiącu poprzedzającym ten miesiąc;
 - 2) zawiesiła prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej po dniu 31 stycznia 2020 r.
5. Osobie wykonującej umowę cywilnoprawną świadczenie postojowe przysługuje jeżeli:
 - 1) umowa cywilnoprawna została zawarta przed dniem 1 kwietnia 2020 r.;
 - 2) przychód z umowy cywilnoprawnej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskany w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o świadczenie postojowe, nie był wyższy od 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.
6. Wymogów, o których mowa w ust. 4, nie stosuje się do osoby prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą, do której mają zastosowanie przepisy dotyczące zryczałtowanego

podatku dochodowego w formie karty podatkowej i która korzystała ze zwolnienia sprzedaży od podatku od towarów i usług na podstawie art. 113 ust. 1 i 9 ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz.U. z 2020 r. poz. 106).

Art. 15zr

1. Świadczenie postojowe przysługuje w wysokości 80% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, obowiązującego w 2020 r. nie więcej niż trzykrotnie, z zastrzeżeniem ust. 2 i 4.
2. W przypadku gdy suma przychodów z umów cywilnoprawnych w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskana w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o świadczenie postojowe wynosi mniej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2020 r. świadczenie postojowe przysługuje w wysokości sumy wynagrodzeń z tytułu wykonywania tych umów cywilnoprawnych.
3. Osobie prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą, o której mowa w art. 15zq ust. 6, świadczenie postojowe przysługuje w wysokości 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, obowiązującego w 2020 r. nie więcej niż trzykrotnie.
4. W przypadku zbiegu praw do więcej niż jednego świadczenia postojowego przysługuje jedno świadczenie postojowe.

Art. 15zs

1. Ustalenie prawa do świadczenia postojowego następuje na wniosek osoby, o której mowa w art. 15zq ust. 1, zwanej dalej „osobą uprawnioną”, składany do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.
2. W przypadku osoby wykonującej umowę cywilnoprawną wniosek, o którym mowa w ust. 1, składany jest za pośrednictwem odpowiednio zleceniodawcy lub zamawiającego.
3. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, zawiera:
 - 1) dane osoby uprawnionej:
 - a) imię i nazwisko,
 - b) numer PESEL, a jeżeli nie nadano tego numeru, serię i numer dowodu osobistego albo paszportu – w przypadku osób, o których mowa w art. 15zq ust. 1 pkt 2,
 - c) numer NIP, a jeżeli nie nadano tego numeru, numery PESEL i REGON w przypadku osób, o których mowa w art. 15zq ust. 1 pkt 1,
 - d) adres do korespondencji w przypadku osób, o których mowa w art. 15zq ust. 1 pkt 2,
 - e) nazwę skróconą płatnika składek w przypadku osób, o których mowa w art. 15zq ust. 1 pkt 1;
 - 2) wskazanie rachunku płatniczego osoby uprawnionej prowadzonego w kraju lub wydanego w kraju instrumentu płatniczego;
 - 3) dane odpowiednio zleceniodawcy albo zamawiającego za pośrednictwem którego składany jest wniosek:
 - a) imię i nazwisko, nazwę skróconą,
 - b) numer NIP, a jeżeli nie nadano tego numeru - numery PESEL i REGON,
 - c) adres do korespondencji;
 - 4) oświadczenie osoby prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą potwierdzające:
 - a) (uchylony),
 - b) przestój w prowadzeniu działalności, o którym mowa w art. 15zq ust. 3,

- c) uzyskanie w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku o świadczenie postojowe przychodu o co najmniej 15% niższego od przychodu uzyskanego w miesiącu poprzedzającym ten miesiąc, jeżeli nie zawiesiła prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej;
 - 5) inne informacje niezbędne do ustalenia prawa do świadczenia postojowego;
 - 6) podpis wnioskodawcy.
4. Odpowiednio zleceniodawca lub zamawiający załącza do wniosku, o którym mowa w ust. 1:
- 1) oświadczenie potwierdzające:
 - a) niedojście do skutku lub ograniczenie wykonywania umowy cywilnoprawnej z powodu przestoju w prowadzeniu działalności, o którym mowa w art. 15zq ust. 3,
 - b) datę zawarcia i wysokość wynagrodzenia z tytułu umowy cywilnoprawnej,
 - c) uzyskanie przez osobę wykonującą umowę cywilnoprawną w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o świadczenie postojowe, przychodu nie wyższego 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,
 - d) otrzymanie oświadczenia od osoby wykonującej umowę cywilnoprawną, że nie podlega ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu oraz o wysokości uzyskanych przychodów z innych umów cywilnoprawnych;
 - 2) kopię umów cywilnoprawnych.
5. Oświadczenia, o których mowa w ust. 3 pkt 4 i ust. 4, osoba uprawniona, zleceniodawca lub zamawiający 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 oświadczeń.
6. Wniosek, o którym mowa w ust. 1, 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.
7. Wnioski o świadczenie postojowe mogą być złożone do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych najpóźniej w terminie 3 miesięcy od miesiąca, w którym został zniesiony ogłoszony stan epidemii.

Art. 15zt

Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania COVID-19, w drodze rozporządzenia, przyznać ponowną wypłatę świadczenia postojowego, o którym mowa w art. 15zq, dla osób, które otrzymały to świadczenie na podstawie art. 15zu, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.

Art. 15zu

- 1. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypłaca świadczenie postojowe niezwłocznie po wyjaśnieniu ostatniej okoliczności niezbędnej do jego przyznania.
- 2. Wypłata świadczenia postojowego następuje w formie bezgotówkowej na wskazany rachunek płatniczy osoby uprawnionej prowadzony w kraju lub wydany w kraju instrument płatniczy w rozumieniu ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o usługach płatniczych (Dz.U. z 2019 r. poz. 659, 730 i 1495).
- 3. Ze świadczenia postojowego nie dokonuje się potrąceń i egzekucji.

4. Banki, na pisemne żądanie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych albo przekazane z użyciem środków komunikacji elektronicznej, są zobowiązane do sporządzania i przekazywania informacji dotyczących numerów rachunków bankowych osób uprawnionych do wypłaty świadczenia postojowego oraz przekazywania danych umożliwiających identyfikację posiadaczy tych rachunków.

Art. 15zua

1. Świadczenie postojowe może zostać przyznane ponownie, na podstawie oświadczenia osoby uprawnionej, której wypłacono świadczenie postojowe, o którym mowa w art. 15zu ust. 1.
2. Wypłata po raz kolejny świadczenia postojowego może zostać dokonana nie wcześniej niż w miesiącu następującym po miesiącu wypłaty świadczenia postojowego, o którym mowa w art. 15zu ust. 1.
3. Warunkiem przyznania kolejnego świadczenia postojowego jest wykazanie w oświadczeniu, że sytuacja materialna wykazana we wniosku, o którym mowa w art. 15zs, nie uległa poprawie.

Art. 15zv

1. Odmowa prawa do świadczenia postojowego następuje w drodze decyzji.
2. Od decyzji o odmowie prawa do świadczenia postojowego, o której mowa w ust. 1, przysługuje odwołanie do właściwego sądu w terminie i według zasad określonych w przepisach ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2019 r. poz. 1460, z późn. zm.127)) dla postępowań w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych. Przepisy art. 83 ust. 5-7 i art. 83a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych stosuje się odpowiednio.

Art. 15zw

1. Świadczenie postojowe, o którym mowa w art. 15zq, oraz koszty obsługi wypłaty tego świadczenia są finansowane z Funduszu Pracy.
2. Koszty obsługi, o których mowa w ust. 1, wynoszą 0,5% kwoty przeznaczonej na wypłatę świadczenia postojowego.
3. Minister właściwy do spraw pracy, na wniosek Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, przekazuje w roku 2020 na wyodrębniony rachunek bankowy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych środki Funduszu Pracy na wypłatę świadczenia postojowego oraz kosztów obsługi wypłaty tego świadczenia.
4. W celu zapewnienia finansowania zadań, o których mowa w ust. 1 i 2, minister właściwy do spraw pracy dokonuje zmian w planie finansowym Funduszu Pracy polegających na zwiększeniu na ten cel kosztów Funduszu i odpowiednim zmniejszeniu stanu środków Funduszu na koniec roku budżetowego.

Art. 15zx

1. Osoba, która pobrała nienależnie świadczenie postojowe, jest obowiązana do jego zwrotu wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, w wysokości i na zasadach określonych przepisami prawa cywilnego.
2. Za nienależnie pobrane świadczenie postojowe uważa się świadczenie:
 - 1) przyznane lub wypłacone na podstawie fałszywych oświadczeń lub dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzenia w błąd przez osobę pobierającą świadczenie lub odpowiednio zleceniodawcę lub zamawiającego;
 - 2) wypłacone osobie innej niż osoba uprawniona, z przyczyn niezależnych od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.
3. Odsetki, o których mowa w ust. 1, są naliczane od pierwszego dnia miesiąca następującego po dniu wypłaty świadczenia postojowego do dnia zwrotu.

4. Decyzji zobowiązującej do zwrotu nienależnie pobranego świadczenia postojowego nie wydaje się później niż w terminie 5 lat od dnia, w którym wypłacono nienależne świadczenie postojowe.
5. Kwota nienależnie pobranego świadczenia postojowego ustalona prawomocną decyzją oraz kwoty odsetek i kosztów upomnienia ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat, licząc od dnia, w którym decyzja o ustaleniu i zwrocie nienależnie pobranego świadczenia stała się prawomocna.
6. Kwota nienależnie pobranego świadczenia postojowego ustalona prawomocną decyzją oraz kwoty odsetek i kosztów upomnienia podlegają potrąceniu z wypłacanych świadczeń z ubezpieczeń społecznych, a jeżeli prawo do świadczeń nie istnieje - ściągnięciu w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji.
7. Kwoty nienależnie pobranego świadczenia postojowego podlegają zwrotowi łącznie z odsetkami, o których mowa w ust. 1, na rachunek bankowy wskazany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Art. 15zy

1. Zakład Ubezpieczeń Społecznych informuje Szefa Krajowej Administracji Skarbowej o wysokości przychodu wykazanego we wniosku, o którym mowa w art. 15zs ust. 1.
2. Szef Krajowej Administracji Skarbowej informuje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o rozbieżnościach pomiędzy przychodem wykazanym we wniosku, o którym mowa w art. 15zs ust. 1, a przychodem wykazanym dla celów podatkowych.
3. Wymiana informacji, o których mowa w ust. 1 i 2, następuje w formie elektronicznej.

Art. 15zz

Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest uprawniony do pozyskiwania i przetwarzania danych osobowych w zakresie niezbędnym do przyznawania, ustania prawa do świadczenia postojowego i wypłacania tego świadczenia.

1. Ustawa COVID-2019 przewiduje szczególne świadczenie, określone przez ustawodawcę jako **świadczenie postojowe**. Mogą je otrzymać:
 - a. **osoby wykonujące umowy cywilnoprawne** (umowę agencyjną, umowę zlecenia, inną umowę o świadczenie usług, do której zgodnie z k.c. stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, a także umowę o dzieło – dalej jako **zleceniobiorcy**),
 - b. **osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą** na podstawie ustawy Prawo przedsiębiorców (dalej jako **przedsiębiorcy**).
- o ile nie podlegają ubezpieczeniom społecznym również z innych tytułów.
2. Wskazanym osobom świadczenie postojowe przysługuje, jeżeli **w następstwie wystąpienia COVID-19 doszło do przestoju w prowadzeniu działalności przez przedsiębiorcę** (dot. przedsiębiorców) **lub przez zleceniodawcę/zamawiającego**, z którymi została zawarta umowa cywilnoprawna (dot. zleceniobiorców). Ponadto **zleceniobiorcy lub przedsiębiorcy nie mogą posiadać innego tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym**¹⁰.
3. W przypadku **zleceniobiorców** dodatkowym warunkiem jest **wymóg zawarcia umowy cywilnoprawnej przed dniem 1 kwietnia 2020 r. i nieprzekroczenia limitu przychodu z tej umowy** w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o świadczenie postojowe, określonego na 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego

¹⁰ Np. osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, które zlecenie, dzieło czy działalność gospodarczą wykonują dodatkowo, obok zatrudnienia pracowniczego, podlegają ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy. W tej sytuacji nie będą mogli uzyskać prawa do świadczenia postojowego.

kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS (**15.681 zł**). Pierwotne brzmienie przepisów określały datę zawarcia umowy cywilnoprawnej na przed 1 lutego 2020 r.

4. Dodatkowe warunki w przypadku **przedsiębiorców to rozpoczęcie prowadzenia działalności gospodarczej przed 1 lutego 2020 r.** oraz (1) w przypadku **niezawieszenia działalności gospodarczej** - uzyskanie w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku o świadczenie postojowej **przychodu z działalności gospodarczej co najmniej o 15% niższego** od przychodu uzyskanego miesiąc wcześniej (2) **zawieszenie działalności gospodarczej po 31 stycznia 2020 r.** Ustawa II w uchwalonym ostatecznie brzmieniu zlikwidowała pierwotny próg przychodu, którego przekroczenie uniemożliwiało uzyskanie świadczenia postojowego przez przedsiębiorców (15.681 zł).
5. Świadczenie postojowe przysługuje w wysokości **80% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2020 r.** Jest to zatem kwota **2.080 zł**. Od tej reguły przewidziano **dwa wyjątki**. Pierwszym z nich są osoby prowadzące działalność gospodarczą, do której mają zastosowanie przepisy dotyczące zryczałtowanego podatku dochodowego w formie **karty podatkowej** i które korzystają ze zwolnienia sprzedaży od podatku VAT na podstawie art. 113 ust. 1 i 9 ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług, dla których wysokość świadczenie określono jako 50% minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2020 r. (t.j. **1.300 zł**). Drugim wyjątkiem są **zleceniobiorcy, których suma przychodów z umów cywilnoprawnych uzyskana w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o świadczenie postojowe, wynosi mniej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2020 r. (1.300 zł)**. W tym przypadku świadczenie postojowe będzie przysługiwać **w wysokości sumy wynagrodzeń z tytułu wykonywania tych umów cywilnoprawnych**.
6. Świadczenie postojowe nie podlega opodatkowaniu i nie odprowadza się od niego składek (z uwagi na jego socjalny charakter).
7. Świadczenie to, początkowo przewidziane jako jednorazowa pomoc, wskutek nowelizacji przepisów ustawą II, będzie mogło zostać przyznane **maksymalnie trzykrotnie**.
8. **Ustalanie prawa do świadczenia postojowego i realizacja jego wypłaty powierzona została ZUS**. Dla uzyskania świadczenia konieczne jest złożenie wniosku (formularz RSP-C dot. zleceniobiorców lub formularz RSP-D dot. przedsiębiorców)¹¹. Przedsiębiorca wniosek składa bezpośrednio do ZUS, zleceniobiorca natomiast - za pośrednictwem zleceniodawcy lub zamawiającego załączając m.in. kopie umów cywilnoprawnych. **Wniosek należy złożyć najpóźniej w terminie 3 miesięcy od miesiąca, w którym został zniesiony ogłoszony stan epidemii**. Termin ten, jak się zdaje, ma charakter terminu prawa materialnego, a zatem nie będzie podlegał przywróceniu w razie jego uchybienia.
9. Odmowa przyznania świadczenia następuje w drodze decyzji, od której przysługuje odwołanie do sądu ubezpieczeń społecznych.

¹¹ Pisemnego lub elektronicznie, np. z wykorzystaniem Platformy Usług Elektronicznych ZUS dostępnej pod adresem <https://www.zus.pl/portal/logowanie.npi>

9. Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników

Podstawa prawna – art. 15z zb ustawy COVID-19:

Art. 15z zb

1. Starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników w rozumieniu art. 15g ust. 4 zdanie pierwsze oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.
2. 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 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 podlega obowiązkowi ubezpieczeń: emerytalnemu i rentowemu, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.
3. 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.
4. Dofinansowanie, o którym mowa w ust. 1, 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.
5. Dofinansowanie, o którym mowa w ust. 1, może być przyznane mikroprzedsiębiorcom, małym oraz średnim przedsiębiorcom w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców na okres nie dłuższy niż 3 miesiące, przypadające od miesiąca złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 10.

6. Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania COVID-19, w drodze rozporządzenia, przedłużyć okres, o którym mowa w ust. 5, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.
7. Dofinansowanie jest wypłacane w okresach miesięcznych, po złożeniu przez przedsiębiorcę oświadczenia o zatrudnianiu w danym miesiącu pracowników objętych umową, o której mowa w ust. 1, oraz kosztach wynagrodzeń każdego z tych pracowników i należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, według stanu na ostatni dzień miesiąca, za który dofinansowanie jest wypłacane.
8. Przedsiębiorca jest obowiązany do utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową, o której mowa w ust. 1, przez okres, na który przyznane zostało dofinansowanie.
9. W przypadku niedotrzymania warunku, o którym mowa w ust. 8, przedsiębiorca zwraca dofinansowanie bez odsetek, proporcjonalnie do okresu nieutrzymania w zatrudnieniu pracownika, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.
10. Wniosek o dofinansowanie przedsiębiorca składa 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. We wniosku o przyznanie dofinansowania przedsiębiorca oświadcza o:
 - 1) wystąpieniu u przedsiębiorcy spadku obrotów gospodarczych w wysokości, o której mowa w ust. 4, w związku z zaistnieniem okoliczności, o których mowa w ust. 1;
 - 2) braku przesłanek do ogłoszenia upadłości przedsiębiorcy, o których mowa w art. 11 lub art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. - Prawo upadłościowe;
 - 3) niezaleganiu 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) posiadaniu statusu mikroprzedsiębiorcy, małego albo średniego przedsiębiorcy;
 - 5) zatrudnianiu pracowników objętych wnioskiem;
 - 6) wysokości wynagrodzenia każdego z pracowników objętych wnioskiem i należnych od tego wynagrodzenia składek na ubezpieczenia społeczne;
 - 7) numerze rachunku bankowego albo numerze rachunku prowadzonego w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej właściwego dla prowadzonej działalności gospodarczej.
11. Oświadczenia, o których mowa w ust. 7 i 10, są składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.". Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń.
12. Przedsiębiorca nie może otrzymać dofinansowania w części, w której te same koszty zostały albo zostaną sfinansowane z innych środków publicznych.

1. Art. 15zżb ustawy COVID-19 to kolejny przepis pozwalający uzyskać **dofinansowanie do wynagrodzenia pracowników**. Dofinansowanie to jest jednak innego rodzaju dofinansowaniem niż świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy (art. 15g ustawy COVID-19), opisane w części 3. niniejszego poradnika, gdzie dofinansowanie przysługiwało w związku z przestojem ekonomicznym lub zmniejszeniem wymiaru czasu pracy pracownikom, a skorzystanie z takich możliwości wymagało zawarcia porozumienia z organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników.

2. Pomoc określona w art. 15zsb ustawy COVID-19 kierowana jest do **mikro¹²-, małych¹³ i średnich¹⁴ przedsiębiorców w rozumieniu przepisów ustawy Prawo przedsiębiorców.**
3. Dofinansowanie będzie mogło zostać przyznane **zarówno na pracowników, jak i na zleceniobiorców¹⁵** oraz na osoby, 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 podlega obowiązkowi ubezpieczeń: emerytalnemu i rentowemu, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.**
4. Dofinansowanie będzie mogło zostać przyznane **pod warunkiem odnotowania przez przedsiębiorcę spadku obrotów rozumianych jako 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.
5. Dofinansowanie będzie obejmowało określoną część kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, przy czym **wysokość dofinansowania zależy od stopnia spadku obrotów.**
6. Wysokość dofinansowania została uzależniona od wartości spadku obrotów (ust. 4):
 - a. **Przy spadku o co najmniej 30%** – dofinansowanie w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę **50% wynagrodzeń poszczególnych pracowników** objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, **ale nie więcej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia**, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika,
 - b. **Przy spadku co najmniej 50%** - 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**,

¹² Przedsiębiorca, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki: (a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz (b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczył równowartości w złotych 2 milionów euro;

¹³ Przedsiębiorca, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki: (a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 50 pracowników oraz (b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 10 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczył równowartości w złotych 10 milionów euro

¹⁴ przedsiębiorca, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki: (a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 250 pracowników oraz (b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 50 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczył równowartości w złotych 43 milionów euro

¹⁵ osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z k.c. stosuje się przepisy dotyczące zlecenia

powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika

- c. **Przy spadku o co najmniej 80%** - 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
7. Dofinansowanie można uzyskać **na okres nie dłuższy niż 3 miesiące**, choć Rada Ministrów została upoważniona do wydania rozporządzenia przedłużającego ten okres. Jest ono wypłacane w okresach miesięcznych, po złożeniu przez przedsiębiorcę oświadczenia o zatrudnianiu w danym miesiącu pracowników i zleceniobiorców objętych umową, według stanu na ostatni dzień miesiąca, za który dofinansowanie będzie wypłacane.
8. Dofinansowanie ma **charakter bezzwrotny, o ile przedsiębiorca utrzyma stan zatrudnienia w odniesieniu do pracowników objętych dofinansowaniem**. Utrzymanie miejsc pracy jest wymagane przez okres dofinansowania określony w umowie. Ustawa II skróciła ten okres, który w pierwotnym brzmieniu dodatkowo wymagał utrzymania stanu zatrudnienia także przez okres równy okresowi dofinansowania po zakończeniu dofinansowania.
9. W przypadku **nieutrzymania stanu zatrudnienia**, przedsiębiorca będzie zobowiązany do **zwrotu dofinansowania** proporcjonalnie do okresu nieutrzymania w zatrudnieniu pracownika, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty. Dofinansowanie zwraca się **bez odsetek**.
10. **Wniosek** o dofinansowanie przedsiębiorca należy złożyć do **powiatowego urzędu pracy** właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce wykonywania pracy przez pracowników – w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia naboru przez dyrektora PUP wraz z oświadczeniami wskazanymi w ust. 10 (w tym w zakresie niezalegania ze świadczeniami publicznoprawnymi na dzień 30.09.2019 r. i braku podstaw do ogłoszenia upadłości). Oświadczenia te składane są pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań.
11. Wniosek może być złożony również elektronicznie za pośrednictwem portalu www.praca.gov.pl
12. W razie pozytywnego rozpatrzenia wniosku **starosta zawiera z przedsiębiorcą umowę w przedmiocie dofinansowania, na podstawie której wypłacane jest dofinansowanie**.

10. Dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej dla samozatrudnionych

Podstawa prawna – art. 15zcc ustawy COVID-19:

1. Starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać przedsiębiorcy będącemu osobą fizyczną niezatrudniającemu pracowników, dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.
2. 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.
3. Dofinansowanie, o którym mowa w ust. 1, w przypadku spadku obrotów o:
 - 1) co najmniej 30% - może być przyznane w wysokości 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie,
 - 2) co najmniej 50% - może być przyznane w wysokości 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie,
 - 3) co najmniej 80% - może być przyznane w wysokości 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie
- na okres nie dłuższy niż 3 miesiące, przypadające od miesiąca złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 8.
4. Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania COVID-19, w drodze rozporządzenia, przedłużyć okres, o którym mowa w ust. 3, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.
5. Dofinansowanie, o którym mowa w ust. 3, jest wypłacane w okresach miesięcznych.
6. Przedsiębiorca jest obowiązany do prowadzenia działalności gospodarczej przez okres, na który przyznane zostało dofinansowanie.
7. W przypadku nieprowadzenia działalności gospodarczej przez okres, o którym mowa w ust. 6, przedsiębiorca jest obowiązany do zwrotu otrzymanego dofinansowania bez odsetek, proporcjonalnie do okresu nieprowadzenia działalności gospodarczej, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.
8. Wniosek o dofinansowanie przedsiębiorca składa 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. We wniosku o przyznanie dofinansowania przedsiębiorca oświadcza o:
 - 1) wystąpieniu u przedsiębiorcy spadku obrotów gospodarczych w wysokości, o której mowa w ust. 3, w związku z zaistnieniem okoliczności, o których mowa w ust. 1;
 - 2) braku przesłanek do ogłoszenia upadłości przedsiębiorcy, o których mowa w art. 11 lub art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe;
 - 3) niezaleganiu w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.;
 - 4) przeznaczeniu dofinansowania na koszty prowadzenia działalności gospodarczej;

- 5) numerze rachunku bankowego albo numerze rachunku prowadzonego w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej właściwego dla prowadzonej działalności gospodarczej.
9. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 8, przedsiębiorca składa pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.”. Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń.
10. Przedsiębiorca nie może otrzymać dofinansowania w części, w której te same koszty prowadzenia działalności gospodarczej zostały albo zostaną sfinansowane z innych środków publicznych.

1. Art. 15zcc ustawy COVID-19 wprowadza dofinansowanie kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, które nie zatrudniają pracowników (tzw. samozatrudnionych). Literalne brzmienie ustawy wskazuje, że **zatrudnianie przy prowadzonej działalności gospodarczej na innej podstawie prawnej niż stosunek pracy (w szczególności na podstawie zlecenia) nie uniemożliwia uzyskania dofinansowania**. Przepis nie zawiera bowiem regulacji analogicznej do art. 15zcb ust. 2 ustawy COVID-19, który rozszerzałby na cele art. 15zcc pojęcia pracownika również o zleceniobiorców (co może być zwykłym przeoczeniem ustawodawcy).
2. **Podstawowym warunkiem uzyskania dofinansowania jest spadek obrotów** określony w ust. 2. Jest on rozumiany jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych w roku bieżącym w porównaniu do analogicznych dwóch miesięcy w roku poprzednim. Wybrane miesiące powinny przypadać w okresie przypadającym po dniu 1 stycznia 2020 r. i kończyć się najpóźniej w dniu poprzedzającym złożenie wniosku.
3. **Wysokość dofinansowania zależy od stopnia spadku obrotów:**
 - a. **Przy spadku co najmniej 30%** - może być przyznane w wysokości **50% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie**;
 - b. **Przy spadku co najmniej 50%** - może być przyznane w wysokości **70% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie**;
 - c. **Przy spadku co najmniej 80%** - może być przyznane w wysokości **90% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie**.
4. Dofinansowanie można uzyskać **na okres nie dłuższy niż 3 miesiące**, choć Rada Ministrów została upoważniona do wydania rozporządzenia przedłużającego ten okres. Jest ono wypłacane w okresach miesięcznych, po złożeniu przez przedsiębiorcę oświadczenia o prowadzeniu działalności w danym miesiącu, za który dofinansowanie ma zostać wypłacone.
5. Dofinansowanie ma **charakter bezwrotny, o ile przedsiębiorca będzie faktycznie prowadził działalność gospodarczą** przez okres, na który przyznane zostało dofinansowanie.
6. W razie **niespełnienia warunku prowadzenia działalności** gospodarczej, przedsiębiorca będzie obowiązany do **zwrotu otrzymanego dofinansowania bez odsetek**, proporcjonalnie do okresu nieprowadzenia działalności gospodarczej, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.
7. **Wniosek** o dofinansowanie przedsiębiorca należy złożyć **do powiatowego urzędu pracy** właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce wykonywania pracy przez pracowników – w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia naboru przez dyrektora PUP wraz z oświadczeniami wskazanymi w ust. 8 (w tym w zakresie niezalegania ze świadczeniami publicznoprawnymi na dzień 30.09.2019 r. i braku podstaw do ogłoszenia upadłości). **Oświadczenia te składane są pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań.**

8. Wniosek może być złożony również elektronicznie za pośrednictwem portalu www.praca.gov.pl
9. W razie pozytywnego rozpatrzenia wniosku starosta zawiera z przedsiębiorcą umowę w przedmiocie dofinansowania, na podstawie której wypłacane jest dofinansowanie.

11. Pożyczka dla mikroprzedsiębiorców

Podstawa prawna – art. 15zdz ustawy COVID-19:

1. W celu przeciwdziałania negatywnym skutkom COVID-19 starosta może, na podstawie umowy, udzielić ze środków Funduszu Pracy jednorazowo pożyczki na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy, o którym mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców, który prowadził działalność gospodarczą przed dniem 1 marca 2020 r.
2. 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.
3. Pożyczka może być udzielona do wysokości 5 000 zł.
4. Oprocentowanie pożyczki jest stałe i wynosi w skali roku 0,05 stopy redyskonta weksli przyjmowanych przez Narodowy Bank Polski.
5. 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.
6. Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania COVID-19, w drodze rozporządzenia, przedłużyć okres spłaty pożyczki, o którym mowa w ust. 5, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.
7. 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.
8. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 7, mikroprzedsiębiorca składa pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.". Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń.
9. Starosta dochodzi roszczeń z tytułu niespłaconych pożyczek.
10. Przychód z tytułu umorzenia pożyczki na zasadach, określonych w ust. 7, nie stanowi przychodu w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz przepisów o podatku dochodowym od osób prawnych.

1. Kolejna możliwość uzyskania wsparcia przez przedsiębiorców to **pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej**.
2. Pożyczkę mogą otrzymać **wyłącznie mikroprzedsiębiorcy**¹⁶.
3. Maksymalna wysokość pożyczki wynosi **5.000 zł**, a jej oprocentowanie wynosi 0,05 stopy redyskonta weksli przyjmowanych przez Narodowy Bank Polski.
4. **Okres spłaty pożyczki to maksymalnie 12 miesięcy**, przy czym karencja w spłacie kapitału wraz z odsetkami wynosi 3 miesiące licząc od dnia udzielenia pożyczki. Rada Ministrów w drodze rozporządzenia może przedłużyć okres spłaty pożyczki.

¹⁶ Przedsiębiorca, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki: (a) zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz (b) osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczył równowartości w złotych 2 milionów euro

5. **Znaczna część pożyczkobiorców będzie mogła uniknąć spłaty pożyczki.** W brzmieniu, które art. 15zzd nada ustawa II, **na wniosek pożyczkobiorcy pożyczka zostanie umorzona. Warunkiem umorzenia będzie prowadzenie działalności gospodarczej przez okres 3 miesięcy licząc od dnia udzielenia pożyczki.** Pierwotne brzmienie art. 15zzd ustawy COVID-19 przewiduje warunek polegający na utrzymaniu stanu zatrudnienia (wskazywanego we wniosku o udzielenie pożyczki) przez okres 3 miesięcy licząc od dnia jej udzielenia.
6. **Wniosek o umorzenie musi zawierać oświadczenie o prowadzeniu działalności gospodarczej przez okres 3 miesięcy od udzielenia pożyczki** (pierwotnie – o utrzymaniu stanu zatrudnienia). Oświadczenie to składa się pod rygorem pod odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań.
7. Przychód z tytułu umorzenia pożyczki nie stanowi przychodu w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz przepisów o podatku dochodowym od osób prawnych.
8. Wprowadzona ustawą II zmiana spowoduje, że o udzielenie pożyczki będą mogli ubiegać się również samozatrudnieni (osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, niezatrudniające przy prowadzeniu działalności innych osób).
9. **Wniosek o pożyczkę należy złożyć do powiatowego urzędu pracy,** właściwego ze względu na miejsce prowadzenia działalności gospodarczej, po ogłoszeniu naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy (w tym przypadku ustawodawca nie przewidział 14-dniowego terminu, jaki obowiązuje przy dofinansowaniach uregulowanych w art. 15zzb-15zcc ustawy COVID-19).
10. Wniosek może być złożony również elektronicznie za pośrednictwem portalu www.praca.gov.pl
11. W razie pozytywnego rozpatrzenia wniosku, starosta podpisuje z pożyczkobiorcą umowę pożyczki. To on jest również umocowany do dochodzenia roszczeń z tytułu niespłaconych pożyczek.

12. Zawieszenie profilaktycznych badań lekarskich pracowników

Podstawa prawna – art. 12a ustawy COVID-19:

1. W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, zawiesza 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 dentystry (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.

1. Przepis art. 12a ustawy COVID-19, dodany ustawą I z mocą wsteczną od 8 marca 2020 r. **zawiesza obowiązek wykonywania niektórych badań profilaktycznych wynikających z powołanych w ust. 1 przepisów.** W praktyce kancelaryjnej podstawowe znaczenie będzie miało **zawieszenie badań okresowych** i oznacza ono, że pracodawca będzie mógł dopuścić do pracy pracownika, którego orzeczenie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy utraciło ważność i w przypadku którego należy wykonać badania okresowe.
2. Zawieszenie obowiązku wykonywania badań okresowych obejmuje **okres stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.** W tym czasie badań tych nie wykonuje się.
3. Po odwołaniu danego stanu należy podjąć działania mające na celu przeprowadzenie badań okresowych i uzyskanie orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy przez pracownika. Pracodawca powinien zatem wystawić skierowanie na badania, a pracownik zobowiązany jest poddać się badaniu. **Badania okresowe muszą zostać przeprowadzone w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu.**
4. **Zawieszenie nie obejmuje badań wstępnych i kontrolnych.** Pracodawca nie może zatem dopuścić do pracy nowo zatrudnionego pracownika bez badań wstępnych oraz pracownika po zwolnieniu lekarskim trwającym co najmniej 30 dni. Z uwagi na ograniczone możliwości przeprowadzania badań przez ośrodki medycyny pracy, **badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie jakiegokolwiek inny lekarz.** Trzeba jednak pamiętać, że orzeczenie wydane przez innego lekarza niż lekarz medycyny pracy traci moc po upływie 30

dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego/stanu epidemii i konieczne będzie wykonanie „właściwych” badań wstępnych lub kontrolnych.

13. Dodatkowy urlop bezpłatny dla aplikantów przystępujących do egzaminu radcowskiego lub adwokackiego

Podstawa prawna – art. 31zi ustawy COVID-19:

W 2020 r. pracownikowi, który złożył w terminie wniosek o dopuszczenie do egzaminu adwokackiego albo radcowskiego, wyznaczonych na dni 24-27 marca 2020 r., oraz spełnił przesłanki udziału w danym egzaminie, przysługuje prawo do dodatkowego urlopu bezpłatnego, w wymiarze 7 dni kalendarzowych, na przygotowanie się do egzaminu adwokackiego albo radcowskiego wyznaczonych w terminie dodatkowym.

Zaplanowane rok 2020 egzaminy zawodowe, w tym radcowski i adwokacki, z powodu stanu epidemii COVID-19 nie odbyły się. W celu przygotowania się do egzaminów wielu aplikantów zatrudnionych w ramach stosunku pracy korzysta z dostępnych urlopów (wypoczynkowych, szkoleniowych określonych w art. 34 ust. 3 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych i art. 78c ust. 1 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. Prawo o adwokaturze). **Urlopy szkoleniowe przysługują każdemu aplikantowi tylko jednokrotnie, a zatem w sytuacji odwołania egzaminów zaplanowanych na marzec 2020 r. aplikant nie będzie mógł domagać się ponownego udzielenia tego urlopu w okresie poprzedzającym nowy termin egzaminu.** Możliwe będzie skorzystanie jedynie z urlopu wypoczynkowego lub bezpłatnego – oczywiście każdorazowo za zgodą pracodawcy. Z tego względu art. 31zi ustawy COVID-19 wprowadza **dodatkowy rodzaj urlopu na przygotowanie się do egzaminu zawodowego w wyznaczonym dodatkowym terminie.** Z uprawnienia tego skorzystać będą mogli **wszyscy aplikanci, którzy spełniali warunki do przystąpienia do egzaminów i złożyli wniosek o przystąpienie do nich w pierwotnie wyznaczonych terminach.** Inaczej jednak niż urlop szkoleniowy określony w powołanych wyżej ustawach, urlop przewidziany w art. 31zi ustawy COVID-19 ma charakter **urlopu bezpłatnego.** Wymiar tego urlopu to **7 dni kalendarzowych.** Warto zauważyć, że pracodawca aplikanta jest zobowiązany do udzielenia tego urlopu na wniosek aplikanta-pracownika, w terminie, który powinien umożliwić aplikantowi przygotowanie się do egzaminów.

14. Zwolnienie z obowiązku opłacania składek

Podstawa prawna – art. 31zo-31zu ustawy COVID-19:

Art. 31zo

1. Na wniosek płatnika składek zwalnia się z obowiązku opłacania 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:

- 1) przed dniem 1 lutego 2020 r. i na dzień 29 lutego 2020 r.,
- 2) w okresie od dnia 1 lutego 2020 r. do dnia 29 lutego 2020 r. i na dzień 31 marca 2020 r.,
- 3) w okresie od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 marca 2020 r. i na dzień 30 kwietnia 2020 r.

– zgłosił do ubezpieczeń społecznych mniej niż 10 ubezpieczonych

- 1a. Na wniosek płatnika składek, 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, należnych za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r., w wysokości 50% łącznej kwoty należności z tytułu składek wykazanych w deklaracji rozliczeniowej złożonej za dany miesiąc, jeżeli był zgłoszony jako płatnik składek

- 1) przed dniem 1 lutego 2020 r. i na dzień 29 lutego 2020 r.,
- 2) w okresie od dnia 1 lutego 2020 r. do dnia 29 lutego 2020 r. i na dzień 31 marca 2020 r.,
- 3) w okresie od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 marca 2020 r. i na dzień 30 kwietnia 2020 r.

– zgłosił do ubezpieczeń społecznych od 10 do 49 ubezpieczonych.

- 1b. Na wniosek płatnika składek, będącego spółdzielnią socjalną 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 kwietnia 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 dniem 1 kwietnia 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.
6. Liczbę ubezpieczonych, o których mowa w ust. 1 i 1a, oblicza się nie uwzględniając ubezpieczonych będących pracownikami młodocianymi.

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 oświadczeń.
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.

Art. 31zq

1. Za marzec, kwiecień i maj 2020 r. płatnik składek zobowiązany jest przysyłać deklaracje rozliczeniowe lub imienne raporty miesięczne na zasadach i w terminach określonych w przepisach ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, chyba że zgodnie z tymi przepisami zwolniony jest z obowiązku ich składania.
2. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zwalnia z obowiązku opłacania należności z tytułu składek, o których mowa w art. 31zo, w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przestania deklaracji

rozliczeniowej lub imiennych raportów miesięczny należnych za ostatni miesiąc wskazany we wniosku o zwolnienie z opłacania składek, a w przypadku gdy płatnik składek zwolniony jest z obowiązku ich składania - w terminie nie dłuższym niż 30 dni od terminu, w którym powinna być opłacona składka za ostatni miesiąc wskazany we wniosku o zwolnienie z opłacania składek.

3. Warunkiem zwolnienia z obowiązku opłacania należności z tytułu składek, o których mowa w art. 31zo, jest przesłanie deklaracji rozliczeniowych lub imiennych raportów miesięcznych należnych za marzec, kwiecień i maj 2020 r. nie później niż do dnia 30 czerwca 2020 r., chyba że płatnik składek zwolniony jest z obowiązku ich składania.
4. Zwolnieniu z obowiązku opłacania podlegają należności z tytułu składek, o których mowa w art. 31zo, znane na dzień rozpatrzenia wniosku o zwolnienie z opłacania składek.
5. Zakład Ubezpieczeń Społecznych informuje płatnika składek o zwolnieniu z obowiązku opłacania należności z tytułu składek, o których mowa w ust. 2.
6. W przypadku płatnika składek, który utworzył profil informacyjny w systemie teleinformatycznym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, informacja o której mowa w ust. 5, udostępniana jest wyłącznie na tym profilu.
7. Odmowa zwolnienia z obowiązku opłacania należności z tytułu składek, o których mowa w art. 31zo, następuje w drodze decyzji.
8. Od decyzji o odmowie zwolnienia z obowiązku opłacania należności z tytułu składek, o której mowa w ust. 7, płatnikowi składek przysługuje prawo do wniesienia wniosku do Prezesa Zakładu o ponowne rozpatrzenie sprawy, na zasadach dotyczących decyzji wydanej w pierwszej instancji przez ministra. Do wniosku stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego dotyczące odwołań od decyzji oraz ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. - Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi.

Art. 31zr

1. Informacja o składkach na ubezpieczenie emerytalne osób prowadzących pozarolniczą działalność i osób z nimi współpracujących oraz duchownych, zwolnionych z obowiązku ich opłacania, ewidencjonowana jest na koncie ubezpieczonego, o którym mowa w art. 40 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, jako składka wpłacona.
2. W przypadku złożenia przez płatnika składek, o którym mowa w art. 31zo ust. 1a, deklaracji rozliczeniowej korygującej lub imiennych raportów miesięcznych korygujących za miesiąc, za który nastąpiło zwolnienie z obowiązku opłacenia należności z tytułu składek, Zakład Ubezpieczeń Społecznych dokonuje korekty danych wyłącznie na kontach ubezpieczonych, o których mowa w art. 40 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Art. 31zs

1. W przypadku osób prowadzących pozarolniczą działalność i osób z nimi współpracujących oraz duchownych, jeżeli przepisy uzależniają prawo lub wysokość świadczeń z ubezpieczeń społecznych od opłacenia składek, składki na ubezpieczenia społeczne, o których mowa w art. 31zo, zwolnione z obowiązku ich opłacania traktuje się jak składki opłacone.
2. Osoba prowadząca pozarolniczą działalność i osoba z nią współpracująca oraz duchowny zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa jeżeli podlegała ubezpieczeniu chorobowemu w dniu 1 lutego 2020 r.
3. Osoba, której dotyczy zwolnienie z obowiązku odprowadzania składki na ubezpieczenie zdrowotne i zgłoszeni przez nią do tego ubezpieczenia członkowie rodziny zachowują prawo do świadczeń określonych w ustawie z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.

Art. 31zt

Obsługa przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych zwolnienia z obowiązku opłacania składek, o których mowa w art. 31zo, realizowana jest w trybie umorzenia składek.

Art. 31zu

1. Zakład Ubezpieczeń Społecznych informuje Szefa Krajowej Administracji Skarbowej o wysokości przychodu wykazanego we wniosku o zwolnienie z opłacania składek.
2. Szef Krajowej Administracji Skarbowej informuje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o rozbieżnościach pomiędzy przychodem wykazanym we wniosku o zwolnienie z opłacania składek a przychodem wykazanym dla celów podatkowych.
3. Wymiana informacji, o których mowa w ust. 1 i 2, następuje w formie elektronicznej.
4. W przypadku gdy zostanie stwierdzone, że rozbieżności, o których mowa w ust. 2, są wynikiem wprowadzenia w błąd Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, płatnik składek zobowiązany jest do opłacenia należności z tytułu składek, o których mowa w art. 31zo, za marzec, kwiecień i maj 2020 r., wraz z odsetkami za zwłokę, w terminie 30 dni od otrzymania decyzji o obowiązku opłacenia tych składek, wraz z odsetkami za zwłokę. Do decyzji o obowiązku opłacenia składek stosuje się odpowiednio art. 31zq ust. 8.
5. W przypadku nie opłacenia w terminie należności z tytułu składek, o których mowa w ust. 4, należności te podlegają przymusowemu dochodzeniu na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych

1. Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych jest jednym z bardziej wyczekiwanych środków wsparcia małych przedsiębiorców.
2. Ustawa przewiduje **następujące grupy ubezpieczonych, które mogą zostać zwolnione z obowiązku opłacania składek:**
 - a. **płatnik składek**, jeżeli był zgłoszony jako płatnik składek w okresach wskazanych w ust. 1 pkt 1-3 i na dzień wskazany w pkt 1-3 **zgłaszający do ubezpieczeń społecznych mniej niż 10 ubezpieczonych** – zwolnienie dotyczy **100% nieopłaconych składek**;
 - b. **płatnik składek**, jeżeli był zgłoszony jako płatnik składek w okresach wskazanych w ust. 1a pkt 1-3 i **który na dzień wskazany w pkt 1-3 zgłosił do ubezpieczeń społecznych od 10 do 49 ubezpieczonych** – zwolnienie dotyczy **50% nieopłaconych składek**¹⁷;
 - c. **płatnik składek będący spółdzielnią socjalną**, jeżeli był zgłoszony jako płatnik składek przed dniem 1 lutego 2020 r. – zwolnienie dotyczy **100% nieopłaconych składek**¹⁸;
 - d. **duchowny będący płatnikiem składek** – zwolnienie dotyczy **100% nieopłaconych składek**, ale wyłącznie w zakresie minimalnej podstawy wymiaru składki;
 - e. **samoatrudniony** (osoba prowadząca działalność gospodarczą), jeżeli prowadził działalność przed 1 kwietnia 2020 r.¹⁹, **opłacający składki wyłącznie na własne ubezpieczenia społeczne lub ubezpieczenie zdrowotne** – pod warunkiem, że **przychód** z tej działalności uzyskany **w pierwszym miesiącu, za który jest składany wniosek o zwolnienie z opłacania składek nie był wyższy niż 15.681 zł** (300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r.) – zwolnienie dotyczy **100% nieopłaconych składek**, ale wyłącznie w zakresie minimalnej podstawy wymiaru składki.

¹⁷ Dodany ustawą II

¹⁸ Dodany ustawą II

¹⁹ W pierwotnym brzmieniu chodziło o osoby prowadzące działalność gospodarczą przed 1 lutego 2020 r.

3. Ustalając liczbę **ubezpieczonych zgłoszonych do ubezpieczenia, nie ma znaczenia podstawa zatrudnienia (umowa o pracę, zlecenie) ani wymiar czasu pracy (pełny etat czy część etatu)**. Do puli nie wlicza się jedynie pracowników młodocianych. Uwzględniając literalne brzmienie, **do puli wlicza się wyłącznie ubezpieczonych zgłoszonych przez płatnika do ubezpieczeń społecznych**. Jeżeli zatem danego zatrudnionego płatnik zgłasza wyłącznie do ubezpieczenia zdrowotnego, nie powinien być on wliczany do puli zatrudnianych²⁰.
4. Zwolnienie obejmuje **składki należne za miesiące marzec, kwiecień i maj 2020 r., czyli składki płatne w miesiącach kwiecień, maj i czerwiec 2020 r.**
5. **Zwolnienie obejmuje składki nieopłacone**. Oznacza to, że płatnik nie może wpłacić składek, a następnie uzyskać ich zwrot. Z momentem wpłacenia należnych składek przestają być one nieopłacone, a możliwość zwolnienia ze składek obejmuje, zgodnie z literalnym brzmieniem przepisów, wyłącznie składki nieopłacone, tzn. **takie które nie zostały uiszczone mimo upływu terminu ich płatności**.
6. Za miesiące, za które można uzyskać zwolnienie ze składek, **płatnik zobowiązany jest składać deklaracje rozliczeniowe zgodnie z ogólnymi zasadami** (chyba że przepisy ustawy systemowej zwalniają go z obowiązku składania deklaracji).
7. Wniosek (**formularz RDZ**) należy złożyć do ZUS, pisemnie lub elektronicznie, w tym za pośrednictwem Platformy Usług Elektronicznych ZUS, do 30 czerwca 2020 r.
8. Zwolnienie zwalnia z obowiązku opłacania należności z tytułu składek w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia przesłania deklaracji rozliczeniowej lub imiennych raportów miesięcznych należnych za ostatni miesiąc wskazany we wniosku o zwolnienie z opłacania składek, a w przypadku gdy płatnik składek zwolniony jest z obowiązku ich składania - w terminie nie dłuższym niż 30 dni od terminu, w którym powinna być opłacona składka za ostatni miesiąc wskazany we wniosku o zwolnienie z opłacania składek.
9. **Zwolnienie z obowiązku opłacenia składek następuje w formie umorzenia tych składek**.
10. Zakład Ubezpieczeń Społecznych informuje płatnika składek o zwolnieniu z obowiązku opłacania należności z tytułu składek. W przypadku płatnika składek, który utworzył profil informacyjny na Platformie Usług Elektronicznych ZUS, informacja udostępniana jest wyłącznie na tym profilu.
11. **Odmowa zwolnienia następuje w formie decyzji, od której przysługuje wniosek do Prezesa ZUS o ponowne rozpatrzenie sprawy. Od decyzji Prezesa ZUS nie przysługuje odwołanie do sądu ubezpieczeń społecznych, a skarga do wojewódzkiego sądu administracyjnego**.
12. W przypadku **osób prowadzących pozarolniczą działalność** i osób z nimi współpracujących oraz duchownych, jeżeli przepisy uzależniają prawo lub wysokość świadczeń z ubezpieczeń społecznych od opłacenia składek, składki na ubezpieczenia społeczne objęte zwolnieniem traktuje się jak składki opłacone. **Wskazane osoby zachowują zatem prawo do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, jeżeli podlegali ubezpieczeniu chorobowemu w dniu 1 lutego 2020 r.**

²⁰ Ubezpieczenie zdrowotne nie jest bowiem rodzajem ubezpieczenia społecznego, do których art. 1 ustawy systemowej zalicza wyłącznie ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe. Taki przypadek może wystąpić, jeżeli zleceniobiorca zatrudniony przez płatnika A wykonuje również pracę na podstawie umowy o pracę u innego płatnika składek i osiąga z tego tytułu co najmniej minimalne wynagrodzenie. Wówczas obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym dotyczy wyłącznie umowy o pracę. Zleceniobiorca może jedynie dobrowolnie przystąpić do ubezpieczeń społecznych z tytułu zlecenia. Jeśli skorzysta z tej możliwości, płatnik A będzie go również zgłaszał do ubezpieczenia społecznego i wówczas zaistnieje konieczność wliczenia takiego zleceniobiorcy do puli osób zgłaszanych do ubezpieczeń społecznych.

13. Osoba, której dotyczy zwolnienie z obowiązku odprowadzania składki na ubezpieczenie zdrowotne i zgłoszeni przez nią do tego ubezpieczenia członkowie rodziny **zachowują prawo do świadczeń opieki zdrowotnej w ramach ubezpieczenia zdrowotnego.**
14. **Warunkiem zwolnienia nie jest wykazanie spadku obrotów lub innych negatywnych następstw wystąpienia COVID-19.**

15. Brak informacji rocznej o stanie konta ubezpieczonego (ZUS)

Podstawa prawna – art. 31zy⁴ ustawy COVID-19:

1. W roku 2020 Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie przesyła ubezpieczonym informacji o stanie konta, o której mowa w art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.
2. Ubezpieczonym, którzy w systemie teleinformatycznym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych utworzyli profil informacyjny, w roku 2020 zakres danych objętych informacją o stanie konta, o której mowa w art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, udostępniany jest w systemie teleinformatycznym w formie elektronicznej.
3. W roku 2020 informacja o stanie konta, o której mowa w art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, na żądanie ubezpieczonego przesyłana jest listem.

ZUS zobowiązany jest corocznie przysyłać wszystkim ubezpieczonym, którzy ukończyli 35. rok życia, informację o stanie konta ubezpieczonego, wraz z dodatkowymi informacjami określonymi w art. 50 ust. 1a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Informacja ta przesyłana jest co roku do końca sierpnia danego roku za poprzedni rok kalendarzowy. Realizacja tego obowiązku wymaga istotnego nakładu czasu, pracy i środków. Z związku zaś z powierzeniem ZUS szeregu obowiązków związanych z wdrażaniem tarczy antykryzysowej i udzielaniem pomocy płatnikom składek oraz zleceniobiorcom, realizacja tych obowiązków mogłaby uniemożliwić ZUS terminowe wywiązanie się z obowiązku przekazania informacji o stanie konta ubezpieczonego za rok 2019. **Art. 31zy⁴ ustawy COVID-19 jednorazowo zwalnia zatem ZUS z obowiązku przesłania informacji o stanie konta za rok 2019. Ubezpieczeni nie otrzymają zatem listu informacyjnego ZUS w roku 2020.** Nie oznacza to jednak, że informacji takiej nie będzie można uzyskać. Będzie ona dostępna na Platformie Usług Elektronicznych ZUS po zalogowaniu się na indywidualny profil informacyjny ubezpieczonego. Każdy ubezpieczony może nadto indywidualnie złożyć do ZUS wnioski o przekazanie informacji drogą listowną.

16. Przeniesienie pracownika samorządowego do pracy w jednostce organizacyjnej pomocy społecznej

Podstawa prawna – art. 15zzz¹ ustawy COVID-19²¹:

1. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, pracownika samorządowego, o którym mowa w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282) można tymczasowo przenieść, za jego zgodą, do wykonywania innej pracy, niż określona w umowie o pracę, zgodnej z jego kwalifikacjami, w jednostce organizacyjnej pomocy społecznej, o której mowa w art. 6 pkt 5 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o 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.
2. Okres wykonywania pracy, o której mowa w ust. 1, nie może być dłuższy niż do 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.
3. Przeniesienia dokonuje się w drodze porozumienia jednostek, o których mowa w ust. 1, zawierającego w szczególności:
 - 1) wskazanie podstawy prawnej przeniesienia;
 - 2) dane pracownika i jego kwalifikacje oraz dotychczasowe stanowisko pracy;
 - 3) określenie nowego stanowiska pracy;
 - 4) określenie daty, z jaką nastąpi przeniesienie, rozpoczęcie i zakończenie świadczenia pracy;
 - 5) informacje o wynagrodzeniu, w wysokości nie niższej niż dotychczasowe;
 - 6) oświadczenie, że przeniesienie nie narusza ważnego interesu jednostki, która dotychczas zatrudniała pracownika;
 - 7) wskazanie potrzeb jednostki przyjmującej uzasadniających przeniesienie;
 - 8) określenie zasad odpowiedzialności jednostki, która dotychczas zatrudniała pracownika i jednostki przyjmującej za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy.

1. Art. 15zzz¹ zostanie wprowadzony do ustawy COVID-19 na podstawie ustawy II. Jego istota sprowadza się do **możliwości tymczasowego delegowania pracownika samorządowego do pracy w jednostkach pomocy społecznej.**
2. **Pracownicy samorządowi** to zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. 2019 r. poz. 1282 ze zm.) **to pracownicy zatrudnieni w:**
 - a. urzędach marszałkowskich oraz wojewódzkich samorządowych jednostkach organizacyjnych;
 - b. starostwach powiatowych oraz powiatowych jednostkach organizacyjnych;
 - c. urzędach gmin, jednostkach pomocniczych gmin, gminnych jednostkach budżetowych i samorządowych zakładach budżetowych;
 - d. biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego oraz samorządowych zakładów budżetowych utworzonych przez te związki;
 - e. biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego.
3. Pracownicy samorządowi zatrudniani są **na podstawie wyboru, powołania lub umowy o pracę** (art. 4 ust. 1 powołanej ustawy) **na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych, oraz stanowiskach pomocniczych i obsługi.**

²¹ Dodany ustawą II

4. **Jednostką organizacyjną pomocy społecznej** zgodnie z definicją zawartą w art. 6 pkt 5 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej jest regionalny ośrodek polityki społecznej, powiatowe centrum pomocy rodzinie, ośrodek pomocy społecznej, centrum usług społecznych²², dom pomocy społecznej, placówkę specjalistycznego poradnictwa, w tym rodzinnego, ośrodek wsparcia i ośrodek interwencji kryzysowej.
5. Przeniesienie może nastąpić do jednostki pomocy społecznej **w tej samej miejscowości, w której pracownik samorządowy świadczy pracę, lub w innej miejscowości.**
6. Art. 15zzz¹ ustawy COVID-19 **dotyczyć będzie wszystkich pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.** Wynika z niego, że w ramach przeniesienia pracownik samorządowy będzie wykonywał inną pracę niż określona w umowie o pracę, co wyłącza możliwość przeniesienia pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru lub powołania; ponadto charakter stanowisk obsadzanych w drodze wyboru lub powołania sprawia, że delegowania takich pracowników w praktyce mogłoby uniemożliwić funkcjonowanie organów samorządu.
7. **Tymczasowe przeniesienie** do pracy w jednostce organizacyjnej pomocy społecznej **wymagać będzie zgody pracownika**, tzn. pracodawca nie będzie mógł jednostronnie zdecydować, w formie polecenia, o takim przeniesieniu.
8. Praca w jednostce pomocy społecznej będzie mogła być rodzajowo inna niż wynikająca z umowy o pracę, ale powinna być zgodna z kwalifikacjami pracownika samorządowego, **przy wynagrodzeniu nie niższym niż dotychczasowe.** Przy konieczności wyrażenia zgody na tymczasowe przeniesienie kwestia zgodności z kwalifikacjami nie powinna w praktyce być problematyczna.
9. Przeniesienie nie może naruszać ważnego interesu jednostki, która dotychczas zatrudniała pracownika samorządowego, a ponadto przemawiać za nim muszą ważne potrzeby po stronie jednostki przejmującej.
10. **Przeniesienie może nastąpić wyłącznie w okresie trwania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii i musi zakończyć się najpóźniej w ciągu 30 dni licząc od dnia odwołania tych stanów.**
11. Samo przeniesienie, oprócz zgody przenoszzonego pracownika samorządowego, wymaga zawarcia porozumienia między pracodawcą a jednostką organizacyjną pomocy społecznej, do której ma zostać oddelegowany pracownik. Wymaganą treść porozumienia określa ust. 3.

²² w przypadku przekształcenia ośrodka pomocy społecznej w centrum usług społecznych na podstawie przepisów ustawy z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych (Dz. U. poz. 1818)

17. Obowiązek informowania ZUS o zawartych umowach o dzieło

Podstawa prawna – art. 36 ust. 17 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych²³:

Płatnik składek lub osoba fizyczna zlecająca dzieło informuje Zakład o zawarciu każdej umowy o dzieło, jeżeli umowa taka zawarta zostanie z osobą, z którą nie pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy nie wykonuje pracy na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy, w terminie 7 dni od dnia zawarcia tej umowy.

1. Powyższe rozwiązanie zostało wprowadzone do ustawy systemowej na podstawie art. 22 ustawy I, co jest o tyle zaskakujące, że trudno uznać je za mające jakikolwiek związek ze zwalczaniem czy przeciwdziałaniem COVID-19. Przepis ten polega na wprowadzeniu **obowiązku informowania ZUS o każdej zawartej umowie o dzieło. Zobligowani do przekazywania takiej informacji zostali nie tylko płatnicy składek, ale także osoby fizyczne nieposiadające statusu płatnika²⁴.**
2. Przedmiotową informację należy przekazać do ZUS w terminie **7 dni od zawarcia umowy**.
3. Obowiązek ten nie dotyczy jedynie umów o dzieło zawartych przez pracodawcę z własnym pracownikiem obok umowy o pracę oraz wykonywanych na rzecz własnego pracodawcy, choć formalnie zawartych z innym podmiotem (dot. konstrukcji prawnej uznania za pracownika, o której mowa w art. 8 ust. 2a ustawy systemowej).
4. Celem ustawodawcy było, jak można mniemać, ułatwienie ZUS przeprowadzania kontroli umów o dzieło i dokonywania ich właściwej kwalifikacji prawnej, aby przeciwdziałać nadużywaniu tych umów. Do tej pory ZUS nie miał wiedzy o zawieraniu tego typu umów, gdyż nie stanowią one tytułu ubezpieczenia społecznego. Kontrola umów o dzieło miała zatem miejsce jedynie w przypadku przeprowadzania innych kontroli. Dzięki uzyskaniu wiedzy o zawieraniu umów o dzieło, ZUS będzie mógł sprawniej typować umowy do kontroli.

Dr Ariel Przybyłowicz

Autor jest radcą prawnym wpisanym na listę prowadzoną przez Radę Okręgowej Izby Radców Prawnych we Wrocławiu; adiunktem w Zakładzie Prawa Pracy, Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego.

²³ Dodany ustawą I

²⁴ Np. osoba fizyczna nieprowadząca działalności gospodarczej zawierająca umowę o dzieło, której przedmiotem będzie przeprowadzenie określonych prac remontowych