



**EWS Legal**  
Prawo w biznesie

**Kluczowe rozwiązania dla  
pracodawców przewidziane w tzw.  
Tarczy antykryzysowej**

**Praktyczny Poradnik wersja 2.0**

**EWS LEGAL**

**KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH**

**PAWEŁ WASILEWSKI**

**MARCIN KOZŁOWSKI**

---

Paweł Wasilewski  
+48 733 607 717  
p.wasilewski@ewslegal.pl

EWS LEGAL  
[www.ewslegal.pl](http://www.ewslegal.pl)  
kancelaria@ewslegal.pl  
al. Kościuszki 1, lok. 231, 90-418 Łódź

Marcin Kozłowski  
+48 531 374 466  
m.kozlowski@ewslegal.pl

## **Drogi Przedsiębiorco,**

w dniu 17 kwietnia 2020 r. Prezydent RP złożył podpis pod ustawą, określaną mianem Tarczy antykryzysowej 2.0. Nowe przepisy zakładają szereg zmian, m.in. objęcie pomocą przewidzianą w Tarczy 1.0 kolejnych grup przedsiębiorców.

Zgodnie z obietnicą przedstawioną w poradniku Tarczy 1.0, który wydaliśmy dwa tygodnie temu, aktualizujemy przedstawione w nim informacje o wprowadzone przepisy. Tak jak poprzednio, przeprowadzimy Państwa przez kluczowe rozwiązania dla przedsiębiorców związane z dofinansowaniem, a opisane tu regulacje nie mają charakteru wyczerpującego. Już w tym miejscu zaznaczamy, że przepisy Tarczy 2.0 nie zmieniają istotnie dotychczasowego modelu pomocy, a mają one bardziej charakter techniczny.

Warto pamiętać, że rząd zapowiada kolejne zmiany w zakresie pomocy przedsiębiorcom, dlatego w dalszym ciągu będziemy aktualizować w poruszane w poradniku zagadnienia o nowe przepisy.

**Jednocześnie informujemy, że mieliśmy już okazję indywidualnie doradzać ponad 60 klientom biznesowym (na stan 17 kwietnia 2020 r.) i pomagać w przygotowaniu wymaganych wniosków wraz z załącznikami we wszystkich wspomnianych w poradniku formach pomocy. Dysponujemy również wzorami dokumentów, potrzebnych do ubiegania się o taką pomoc. Dlatego chętnie służymy fachową pomocą.**

**Zachęcamy do kontaktu i współpracy!**

**Paweł Wasilewski    Marcin Kozłowski**

radca prawny                  radca prawny

Partnerzy Kancelarii EWS Legal

---

Paweł Wasilewski  
+48 733 607 717  
p.wasilewski@ewslegal.pl

EWS LEGAL  
[www.ewslegal.pl](http://www.ewslegal.pl)  
kancelaria@ewslegal.pl  
al. Kościuszki 1, lok. 231, 90-418 Łódź

Marcin Kozłowski  
+48 531 374 466  
m.kozlowski@ewslegal.pl

## Uwagi

Poradnik nie ma charakteru wyczerpującego i zawarty w nim treści nie należy rozumieć jako porad prawnych. Przedstawiamy rozwiązania, które mogą dotyczyć najszerszego grona przedsiębiorców, bez względu na branżę. Opisany tu **stan prawny jest aktualny na dzień 17 kwietnia 2020 roku.**

Na wstępie już wskazujemy, że nie ze wszystkich zaproponowanych w ustawie rozwiązań mogą Państwo skorzystać. Przy każdej propozycji wsparcia ustawodawca przewidział bowiem szereg warunków, które trzeba spełnić, aby móc ubiegać się o ten charakter pomocy. Dlatego, aby pomóc wybrać najlepsze dla siebie rozwiązania zachęcamy aby najpierw określić do której kategorii przedsiębiorców Państwo należą:

- 1) przedsiębiorca, prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą, niezatrudniający ani pracowników ani osoby na tzw. umowy cywilnoprawne (wyłączając umowę o dzieło);
- 2) mikroprzedsiębiorca\*
- 3) mały przedsiębiorca\*\*
- 4) średni przedsiębiorca\*\*\*
- 5) duży przedsiębiorca\*\*\*\*

---

\***Mikroprzedsiębiorca** – 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 przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro.

\*\***Mały przedsiębiorca** – 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 przekroczyły równowartości w złotych 10 milionów euro – i który nie jest mikroprzedsiębiorcą.

\*\*\***Średni przedsiębiorca** – 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 przekroczyły równowartości w złotych 43 milionów euro – i który nie jest mikroprzedsiębiorcą ani małym przedsiębiorcą.

\*\*\*\***Duży przedsiębiorca** – przedsiębiorca nie będący mikroprzedsiębiorcą, małym przedsiębiorcą ani dużym przedsiębiorcą.

---

Paweł Wasilewski  
+48 733 607 717  
p.wasilewski@ewslegal.pl

EWS LEGAL  
[www.ewslegal.pl](http://www.ewslegal.pl)  
kancelaria@ewslegal.pl  
al. Kościuszki 1, lok. 231, 90-418 Łódź

Marcin Kozłowski  
+48 531 374 466  
m.kozlowski@ewslegal.pl

Jeśli udało się Państwu zakwalifikować siebie do jednej z powyższych kategorii to proszę zwrócić uwagę, że przy spisie treści znajdują cyfry od 1 do 5, które odpowiadają powyższym kategoriom. Dzięki temu łatwiej się zorientować, które rozwiązania mogą akurat dotyczyć Państwa, a które nie.

### **Uwaga!**

### **Płatnik zgłaszający do ubezpieczeń 9 ubezpieczonych ≠ mikroprzedsiębiorca**

Przy niektórych rozwiązaniach dla przedsiębiorców mowa jest o mikroprzedsiębiorca (np. przy pożyczce), który zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników, a przy składkach ZUS mowa jest o płatniku składek zgłaszającym do ubezpieczenia do 9 ubezpieczonych. Może się tym samym okazać, że dany przedsiębiorca nie kwalifikuje się do zwolnienia z ZUS, lecz jest mikroprzedsiębiorcą.

#### ***Przykład 1***

*Przedsiębiorca zatrudnia 9 osób na umowę o pracę na pełen etat oraz 2 osoby na umowę zlecenia. Taki przedsiębiorca w dalszym ciągu jest mikroprzedsiębiorca.*

#### ***Przykład 2***

*Przedsiębiorca zatrudniał przez cały 2019 r. 7 pracowników, jednak w lutym 2020 r. zwiększył zatrudnienie o dodatkowych 5 pracowników. Mowa jest o zatrudnieniu średniorocznym, a nie na stan np. 29 lutego 2020 r. Bierzemy wówczas pod uwagę 2019 r. i okazuje się, że średnioroczne zatrudnienie wynosiło 7 etatu na rok.*

#### ***Przykład 3***

*Przedsiębiorca:*

*zatrudniał średniorocznie w:*

*A. 2018 r. – 20 pracowników,*

*B. 2019 r. – 7 pracowników,*

*Przedsiębiorca w okresie roku przekroczył średnioroczny limit zatrudnionych pracowników dla grupy „mikroprzedsiębiorców”, ponieważ limit nie został przekroczony w roku 2019 przedsiębiorca nadal posiada status „mikroprzedsiębiorcy”.*

#### **Przykład 4**

*Przedsiębiorca zatrudniał zarówno w 2018 r., jak i w 2019 r. 9 osób na pełen etat, 2 osoby na ½ etatu. 2 osoby z pełnego etatu z początkiem marca 2019 r. przeszły na urlop macierzyński i nie wróciły do pracy do końca 2019 r. Wówczas średnioroczne zatrudnienie w wygląda następująco:*

*w okresie styczeń - luty 2019 r. średnioroczne zatrudnienie wynosiło 10 osób (gdyż pracowników nie przelicza się na liczbę osób, lecz na sumę etatów), a w okresie marzec – grudzień 2019 r. 8 osób (gdyż w tej kalkulacji nie uwzględnia się pracowników przebywających np. na urlopie macierzyńskim i wychowawczym).*

$$(10 \times 2) + (8 \times 10) / 12 = 8,33 \text{ etatu}$$

## SPIS TREŚCI

1. Zwolnienie ze składek ZUS(1, 2) .....s. 7
2. Świadczenie postojowe (jednorazowe)(1) ..... s. 12
3. Pożyczka dla mikroprzedsiębiorców (1, 2)..... s. 16
4. Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników z FGŚP(2, 3, 4, 5) ..... s. 20
  - a) dofinansowanie wynagrodzeń w związku z przestoje m ekonomicznym + możliwość obniżenia wynagrodzeń ..... s. 24
  - b) dofinansowanie wynagrodzeń w związku z obniżonym wymiarem czasu pracy ..... s. 27
  - c) dofinansowanie składek na ubezpieczenia społeczne ..... s. 29
  - d) procedura uzyskania pomocy..... s. 31
5. Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników ze środków PUP(2,3,4).. s. 36
6. Dofinansowanie kosztów prowadzenia działalności przez samozatrudnionych(1)..... s. 39
7. Uelastycznienie czasu pracy (art. 15 z f Ustawy) (2, 3, 4) ..... s.42
8. Najczęstsze pytania i odpowiedzi (Q&A)..... s. 45
9. Uwagi końcowe..... s. 49

## I. Zwolnienie ze składek ZUS

- **Podstawa prawna:** art. 31zo – art. 31zz Ustawy<sup>1</sup>
- **Przedmiot zwolnienia:**

Składki na:

- obowiązkowe ubezpieczenia społeczne,
- ubezpieczenie zdrowotne,
- 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.

Zwolnienie może objąć 3 miesiące: marzec, kwiecień i maj, co oznacza, że można być zwolnionym z opłacania składek w kwietniu, maju i czerwcu. Można również złożyć wniosek za krótszy okres, np. za dwa miesiące, tj. kwiecień i maj, i udokumentować przychód na podstawie kwietnia.

### Uwaga!

- W przypadku przeciągającej się pandemii okres zwolnienia może być przedłużony o kolejne okresy w drodze właściwego rozporządzenia Rady Ministrów.
- W Tarczy 2.0 rozszerzono krąg podmiotów uprawnionych do zwolnienia ze składek ZUS. Zwracamy jednak Państwa uwagę, że ustawodawca wprowadził również rozróżnienie na te podmioty, którym przysługuje pełne zwolnienie ze składek ZUS, jak i na te, którzy mogą wnosić o zwolnienie w wysokości 50%

---

<sup>1</sup> Tam, gdzie będzie mowa o „Ustawie”, mamy na myśli ustawę 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. poz. 374 ze zm.), czyli tzw. specustawa.

łączonej kwoty należności z tytułu składek wykazanych w deklaracji rozliczeniowej złożonej za dany miesiąc.

- W przypadku osób, którym przysługuje „pełne” zwolnienie, obejmuje ono wyłącznie składki od najniższej podstawy ich wymiaru.

➤ **Dla kogo:**

**1) płatnika składek, niezatrudniającego pracowników, który spełnia łącznie następujące warunki:**

- a) prowadził działalność przed dniem 1 kwietnia 2020 r.<sup>2</sup>,
- b) nie skorzystał z innych form pomocy, określonych w ustawie,
- c) jeżeli **przychód** z prowadzonej działalności uzyskany w pierwszym miesiącu, za który jest składany wniosek o zwolnienie z opłacania składek<sup>3</sup>, nie przekroczył kwoty 15681 zł (300% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia **brutto** w gospodarce narodowej w 2020 r.),

**2) płatnika składek, który**

- a) został zgłoszony jako płatnik składek przed dniem 1 lutego 2020 r. i na dzień 29 lutego 2020 r. zgłosił do ubezpieczeń społecznych mniej niż 10 osób<sup>4</sup>;
- b) został zgłoszony jako płatnik składek w okresie od dnia 1 lutego 2020 r. do dnia 29 lutego 2020 r. i na dzień 31 marca 2020 r. zgłosił do ubezpieczeń społecznych mniej niż 10 osób;
- c) został zgłoszony jako płatnik składek 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 osób,

---

<sup>2</sup> Zwolnienie ze składek ZUS na gruncie Tarczy 1.0 nie obejmowało tych płatników, którzy założyli działalność między 1 lutego a 31 marca 2020 r.

<sup>3</sup> Jeśli wniosek będzie składany za okres marzec – maj, tym miesiącem będzie marzec 2020 r. Jeśli tylko za maj, kryterium przychodu musi być spełnione jedynie w maju 2020 r. Nie ma więc tu znaczenia osiągnięty przychód w styczniu czy lutym 2020 r. !

<sup>4</sup> W ustawie mowa jest o „ubezpieczonych”, a nie „pracownikach”. Do tej liczby wliczamy również samego płatnika składek, o ile podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej.

Warto również dodać, że w Tarczy 2.0 wprowadzono przepis, w którym wprost wskazano, że liczbę ubezpieczonych oblicza się **nie uwzględniając ubezpieczonych będących pracownikami młodocianymi, zatrudnionymi w celu przygotowania zawodowego.**



### 3) płatnika składek, który

- a) został zgłoszony jako płatnik składek przed dniem 1 lutego 2020 r. i na dzień 29 lutego 2020 r. zgłosił do ubezpieczeń społecznych od 10 do 49 osób;
- b) został zgłoszony jako płatnik składek w okresie od dnia 1 lutego 2020 r. do dnia 29 lutego 2020 r. i na dzień 31 marca 2020 r. zgłosił do ubezpieczeń społecznych od 10 do 49 osób;
- c) został zgłoszony jako płatnik składek 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 osób.

### 4) duchownych.

### 5) spółdzielnie socjalne.

Zwolnienie ze składek będzie obejmować nie tylko osoby prowadzące pozarolniczą działalność (na własne ubezpieczenia), ale również osoby z nimi współpracujące, za pracowników czy za osoby wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia bądź innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

#### **Ważne!**

W przypadku płatnika, o którym mowa w pkt. 3) powyżej (tj. który zgłosił do ubezpieczeń społecznych od 10 do 49 osób), zwalnia się z obowiązku opłacenia nieopłaconych należności z tytułu składek **w wysokości 50% łącznej kwoty należności** z tytułu składek wykazanych w deklaracji rozliczeniowej złożonej za dany miesiąc. W pozostałych przypadkach zwolnienie jest pełne, chyba że składki odprowadzane są od wyższej podstawy ich wymiaru niż najniższa.

#### **Uwaga!**

- Płatnik składek, który może otrzymać zwolnienie, to nie tylko przedsiębiorca prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą, ale również wspólnicy spółek osobowych i innych podmiotów traktowani na potrzeby ubezpieczeń jako przedsiębiorcy zgodnie z art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

- W przypadku płatnika składek zgłaszającego do ubezpieczeń społecznych od 1 do 49 osób, nie obowiązuje kryterium przychodowe 15681 zł.
- Zwolnienie ze składek nie dotyczy przedsiębiorcy korzystającego z tzw. Ulgi na start, z uwagi na treść art. 8 ust. 6a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

➤ **Co zrobić aby skorzystać z tego zwolnienia?**

- 1) Wniosek o zwolnienie płatnik składa do ZUS najpóźniej do 30 czerwca 2020 r. – w tym dniu wiadomo już, że z uwagi na trudności finansowe składki nie zostały opłacone.
- 2) Do wniosku należy dołączyć:
  - a) oświadczenie o wysokości przychodu, o którym mowa powyżej, którego prawdziwość ma weryfikować Szef Krajowej Administracji Skarbowej
  - b) inne informacje niezbędne do umorzenia składek.
- 3) Forma wniosku:
  - a) dokument papierowy, lub
  - b) dokument elektroniczny opatrzony kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym, za pomocą profilu informacyjnego utworzonego w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (link: <https://www.zus.pl/portal/logowanie.npi>, formularz pt. „Złożenie dokumentu RDZ. Wniosek o zwolnienie z obowiązku opłacenia należności z tytułu składek za marzec – maj 2020” w zakładce „Usługi”).

Co więcej, za wnioskowane miesiące, płatnik składek zobowiązany będzie również do przesłania 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.

## **Uwaga!**

Jeśli ZUS odmówi przyznania świadczenia, zawsze będzie można złożyć wniosek do Prezesa ZUS o ponowne rozpatrzenie sprawy w terminie 14 dni od doręczenia decyzji.

### ➤ **Skutki uzyskania zwolnienia**

Zwolnienie to ma polegać na umorzeniu (a nie odroczeniu!) należności za wskazane miesiące, a tym samym, nie trzeba będzie oddawać tych pieniędzy w przyszłości.

Co więcej, okres ten będzie zaliczany w prawie do renty oraz wysokości przyszłej emerytury. Samozatrudnieni zachowają ciągłość ubezpieczenia chorobowego i prawo do świadczeń, a zwolnienie z obowiązku opłacenia składek nie powoduje utraty prawa do bezpłatnej opieki zdrowotnej.

## **Uwaga!**

Jeśli uprawniony wprowadzi ZUS w błąd, zobowiązany będzie do zwrotu równowartości otrzymanej pomocy wraz z odsetkami za zwłokę.

## II. Świadczenie postojowe<sup>5</sup>

### ➤ Podstawa prawna

art. 15zq – art. 15zx Ustawy

### ➤ Kto może skorzystać z pożyczki?

1. przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą oraz
2. osoba zatrudniona na umowie cywilnoprawnej.

### Ważne!

Osoby, które chcą skorzystać z tej pomocy **nie mogą podlegać ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu**, np. przedsiębiorca prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą nie może podlegać ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę.

Trzeba również pamiętać, że jeżeli występuje zbieg praw do świadczenia postojowego, to wypłacane jest tylko z jednej podstawy (np. jest umowa o pracę i umowa zlecenia –nie można starać się o świadczenie postojowe z obu umów).

### ➤ Wysokość świadczenia

**Wysokość świadczenia wynosi 2080 zł. Jest to kwota nieopodatkowana**– taką kwotę uprawniony dostaje na konto i nie odprowadza od niej żadnych podatków.

Świadczenie postojowe jest **wolne od potrąceń i egzekucji**, czyli np. komornik nie może zająć tej sumy, jeżeli prowadzi egzekucję.

### ➤ Jak długo można dostawać świadczenie postojowe?

Początkowo świadczenie postojowe miało zostać wypłacone raz, jednak nowa wersja Ustawy przewiduje, że **świadczenie może być wypłacone maksymalnie trzykrotnie**.

---

<sup>5</sup>W tzw. Tarczy 2.0 proponowane jest m.in. wprowadzenie możliwości ponownego przyznania tego świadczenia, nie więcej niż 3 razy. Aby uzyskać jednak więcej informacji na ten temat należy poczekać jeszcze do zakończenia procesu ustawodawczego w zakresie tych zmian.

Warunkiem wypłaty więcej niż jednego świadczenia postojowego jest wykazanie, że sytuacja materialna nie uległa poprawie w kolejnych miesiącach.

➤ **Świadczenie postojowe dla przedsiębiorcy**

**Przedsiębiorca może się starać o świadczenie postojowe w wysokości 2080 zł, jeżeli:**

- 1) zawiesił działalność gospodarczą po 31 stycznia 2020 r.,
- 2) albo jej nie zawiesił, ale jego spadek przychodów wyniesie co najmniej 15% w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku w porównaniu do miesiąca poprzedzającego ten miesiąc (np. składając wniosek w kwietniu porównujemy przychód w marcu do przychodu w lutym),
- 3) zaczął prowadzić działalność gospodarczą przed 1 lutego 2020 r.

W wersji Ustawy 1.0 był jeszcze jeden dodatkowy wymóg – przedsiębiorca nie mógł mieć w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku przychodu większego niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłoszonego przez Prezesa GUS. Obecnie tego warunku już nie ma. Aczkolwiek warunek wykazania spadku przychodu o co najmniej 15 % w stosunku do poprzedniego miesiąca dalej pozostaje.

**Jeżeli przedsiębiorca rozlicza się w formie karty podatkowej i jednocześnie korzysta ze zwolnienia sprzedaży od podatku VAT, to może liczyć na świadczenie postojowe w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia. To oznacza, że przedsiębiorca, który rozlicza się w formie karty podatkowej, ale jest VAT-owcem, może liczyć na świadczenie postojowe w wysokości 80% minimalnego wynagrodzenia.**

➤ **Świadczenie postojowe dla osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych**

Taka osoba może starać się o świadczenie postojowe w wysokości 2080 zł, jeżeli:

- 1) została zatrudniona przed 1 kwietnia 2020 r. (w wersji Ustawy 1.0 umowa miała być zawarta przed 1 lutego 2020 r.),

- 2) przychód z umowy w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym złożony wniosek, nie był wyższy niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

### **Wyjątki!**

- 1) Jeżeli osoba jest zatrudniona na kilku umowach cywilnoprawnych (np. zleceniach) i suma jej wynagrodzeń nie wynosi 50% minimalnego wynagrodzenia, to wysokość świadczenia postojowego wynosi tyle ile suma wynagrodzeń z tych umów.

*Przykładowo: jeśli na jednej umowie zlecenia jest 400 zł, a na drugiej 500 zł, to zleceniobiorca otrzyma 900 zł świadczenia postojowego.*

- 2) Jeżeli zleceniobiorca ma jedną umowę i zapisane w niej wynagrodzenie nie przekracza 50% minimalnego wynagrodzenia, świadczenie postojowe wyniesie kwotę osiągniętego wynagrodzenia w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku.

*Przykładowo: zleceniobiorca ma zapisane 900 zł wynagrodzenia i takie wynagrodzenie osiągnął w marcu 2020 r., to świadczenie postojowe wyniesie 900 zł.*

### **➤ Gdzie składa się wniosek?**

Wniosek składa się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Przedsiębiorca składa go za siebie, natomiast za osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych, wniosek składa zleceniodawca lub zamawiający.

Można go złożyć w następującej formie:

- a) dokument papierowy, lub
- b) dokument elektroniczny opatrzony kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym, za pomocą profilu informacyjnego utworzonego w systemie teleinformatycznym

---

Paweł Wasilewski  
+48 733 607 717  
p.wasilewski@ewslegal.pl

EWS LEGAL  
[www.ewslegal.pl](http://www.ewslegal.pl)  
kancelaria@ewslegal.pl  
al. Kościuszki 1, lok. 231, 90-418 Łódź

Marcin Kozłowski  
+48 531 374 466  
m.kozlowski@ewslegal.pl

udostępnionym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (link: <https://www.zus.pl/portal/logowanie.npi>, formularz w zakładce „Usługi” pt. „Złożenie dokumentu RSP-C. Wniosek o świadczenie postojowe w związku z przeciwdziałaniem skutkom wywołanym COVID-19 **dla umów cywilnoprawnych** (wypełnia zleceniodawca lub zamawiający)” lub odpowiednio „Złożenie dokumentu RSP-D. Wniosek o świadczenie postojowe w związku z przeciwdziałaniem skutkom wywołanym COVID-19 **dla osób prowadzących działalność gospodarczą**”.

➤ **Termin na złożenie wniosku**

Wniosek należy złożyć w terminie 3 miesięcy od miesiąca, w którym został zniesiony ogłoszony stan epidemii.

Jeżeli **ZUS odmówi** wypłaty świadczenia, to od tej decyzji **służy odwołanie** w terminie 30 dni.

➤ **Na ile jest przyznawane świadczenie?**

**Świadczenie przyznane może być na trzy miesiące**, liczone od miesiąca złożenia wniosku. Oczywiście, jeżeli Rada Ministrów wydłuży okres epidemii, może również przedłużyć okres wypłacania świadczenia postojowego.

➤ **Kiedy zostanie wypłacone świadczenie?**

ZUS wypłaci świadczenie postojowe **niezwłocznie po wyjaśnieniu ostatniej okoliczności niezbędnej do jego przyznania**.

To może trwać, ponieważ wniosek poza oświadczeniami o osiągniętych przychodach, ma zawierać też inne informacje niezbędne do ustalenia prawa do świadczenia postojowego. Niestety, przepisy nie precyzują, jakie to są „inne informacje niezbędne do ustalenia prawa do świadczenia postojowego”.

### **III. Pożyczka dla mikroprzedsiębiorców**

#### **➤ Podstawa prawna**

art. 15 zzd Ustawy

#### **➤ Kto może skorzystać z pożyczki?**

Mikroprzedsiębiorca, który prowadził działalność przed dniem 1 marca 2020 r.

#### **Uwaga!**

Przedsiębiorca nie zatrudniający żadnych pracowników również może wnioskować o tę pożyczkę.

#### **➤ Warunki uzyskania pożyczki (kryteria)**

Brak jest innych dodatkowych kryteriów poza posiadaniem statusu mikroprzedsiębiorcy i prowadzeniem działalności przed 1 marca 2020 r. Oznacza to, że nie ma tutaj również kryterium przychodu.

#### **➤ Cel pożyczki**

Pożyczka udzielana jest na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, czyli na przykład na opłacenie podatków, składek, kosztów wynajmu lokalu.

#### **➤ Wysokość pożyczki**

Jednorazowa pożyczka do wysokości **5000 zł o stałym oprocentowaniu** równym 0,05 stopy redyskonta weksli przyjmowanych przez Narodowy Bank Polski w skali roku na dzień zawarcia umowy. Na dzień 1 kwietnia 2020 r. oprocentowanie to wynosi:  $0,05 \times 1,05\% = 0,0525\%$  w skali roku. W przypadku dnia 9 kwietnia oprocentowanie to wynosi już:  $0,05 \times 0,55\% = 0,0275\%$  w skali roku.

#### **➤ Ile wynosi okres spłaty pożyczki**

---

Paweł Wasilewski  
+48 733 607 717  
p.wasilewski@ewslegal.pl

EWS LEGAL  
[www.ewslegal.pl](http://www.ewslegal.pl)  
kancelaria@ewslegal.pl  
al. Kościuszki 1, lok. 231, 90-418 Łódź

Marcin Kozłowski  
+48 531 374 466  
m.kozlowski@ewslegal.pl



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.

Okres spłaty pożyczki może być przedłużony przez Radę Ministrów w drodze rozporządzenia.

### ➤ **Wniosek**

Wniosek o pożyczkę można złożyć:

- 1) pisemnie na formularzu. W sytuacji, gdy przedsiębiorca składa ten wniosek poprzez pełnomocnika, do wniosku należy dołączyć również pełnomocnictwo;
- 2) elektronicznie, a następnie opatrzyć go kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub podpisem zaufanym (link: <https://www.praca.gov.pl/eurzad/index.eup?eform=PSZ-PKDG#/inneSprawy/wyborUrzedu>)<sup>6</sup>.

Na gruncie Tarczy 2.0 wprowadzono zmianę polegającą na tym, że w samym wniosku nie składa się już oświadczenia o stanie zatrudnienia na 29 lutego 2020 r. w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Oznacza to, że ustawodawca wyjaśnił pojawiające się rozbieżności czy tzw. samo zatrudniony, będący mikroprzedsiębiorcą, lecz nie zatrudniającym pracowników, może ubiegać się o tę pożyczkę na korzyść samozatrudnionych. Tym samym zmieniły się oświadczenia zawarte w formularzu wniosku. Wszystkie powyższe oświadczenia są składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń. W oświadczeniu jest zawarta klauzula o treści: „*Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.*”

### ➤ **Gdzie składamy wniosek?**

---

<sup>6</sup> Nie we wszystkich przeglądarkach internetowe można otworzyć ten link. W sytuacji gdyby były trudności z przekierowaniem na właściwą stronę, wniosek ten można znaleźć tutaj - <https://www.gov.pl/web/gov/skorzystaj-z-niskooprocentowanej-pozyczki-dla-mikroprzedsiębiorców-ze-srodkow-funduszu-pracy> (po wejściu w ten link, proszę kliknąć w pole "Złóż wniosek" i zostaniecie Państwo automatycznie przekierowani do strony z wnioskiem).

---

Paweł Wasilewski

+48 733 607 717

p.wasilewski@ewslegal.pl

EWS LEGAL

[www.ewslegal.pl](http://www.ewslegal.pl)

kancelaria@ewslegal.pl

al. Kościuszki 1, lok. 231, 90-418 Łódź

Marcin Kozłowski

+48 531 374 466

m.kozlowski@ewslegal.pl

Wniosek składa się do powiatowego urzędu pracy (PUP) właściwego ze względu na miejsce prowadzenia działalności gospodarczej po ogłoszeniu naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy.

Wraz z wnioskiem składa się następujące załączniki:

- 1) umowę pożyczki na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy (umowę tę można znaleźć tutaj - <https://www.gov.pl/web/gov/skorzystaj-z-niskooprocentowanej-pozyczki-dla-mikroprzedsiębiorców-ze-srodkow-funduszu-pracy> . Wzór ten jest nieedytowalny i należy po prostu go ściągnąć i załączyć do wniosku),
- 2) formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc rekompensującą negatywne konsekwencje ekonomiczne z powodu COVID-19 (formularz ten można znaleźć tutaj - <https://www.gov.pl/web/gov/skorzystaj-z-niskooprocentowanej-pozyczki-dla-mikroprzedsiębiorców-ze-srodkow-funduszu-pracy> ).
- 3) kopię pełnomocnictwa – jeżeli wniosek składany jest przez pełnomocnika.

### **Uwaga!**

Część powiatowych urzędów pracy ogłasza nabór wniosków już od drugiego kwietnia, inne nieco później. Dlatego, przed złożeniem wniosku czy to w formie pisemnej czy elektronicznej, najpierw należy sprawdzić na stronie właściwego urzędu pracy czy został ogłoszony już nabór. Przykładowe ogłoszenie o naborze można znaleźć tutaj - <https://przemysl.pl/57253/nabor-wnioskow-o-pozyczke-dla-mikroprzedsiębiorców.html>

### **➤ Zabezpieczenie pożyczki**

Jeszcze w projekcie ustawy na dzień 30 marca 2020 r. ust. 9 art. 15zdz przewidywał, że formą zabezpieczenia spłaty udzielonej pożyczki jest weksel własny in blanco lub inna forma zabezpieczenia ustalona przez strony umowy. Projektowany

przepis został jednak wykreślony i **obecnie nie ma żadnego przepisu przewidującego obowiązek ustanowienia zabezpieczenia pożyczki.**

➤ **Umorzenie pożyczki?**

**Tak, to możliwe!** Pożyczka wraz z odsetkami **podlega umorzeniu** (na wniosek), pod warunkiem, że mikroprzedsiębiorca **będzie prowadził działalność gospodarczą przez okres 3 miesięcy od dnia jej udzielenia.** Wcześniej, w przepisach Tarczy 1.0 warunkiem było nie zmniejszenie stanu zatrudnienia w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy w stosunku do stanu zatrudnienia na dzień 29 lutego 2020 r.

**Kiedy mogę zawnieść o umorzenie i jak mam to zrobić?**

Wniosek o umorzenie pożyczki należy złożyć **w terminie 14 dni od dnia spełnienia warunku umorzenia** (czyli w ciągu 14 dni po upływie 3 miesięcy od dnia zawarcia umowy pożyczki). Wniosek należy złożyć do powiatowego urzędu pracy w postaci elektronicznej poprzez platformę Praca.gov.pl lub w postaci papierowej.

We wniosku o umorzenie mikroprzedsiębiorca **oświadcza o niezmnieszeniu stanu zatrudnienia.** Wzór wniosku o umorzenie będzie załącznikiem do umowy pożyczki.

➤ **Co jeśli przedsiębiorca nie spłaci pożyczki?**

W przypadku niespłacenia którejkolwiek z rat zgodnie z harmonogramem spłaty pożyczki, naliczone będą odsetki ustawowe od dnia wymagalności raty do dnia faktycznej jej zapłaty.

**Uwaga!**

W sytuacji gdy przedsiębiorca zaprzestanie działalności w okresie, w którym zgodnie z umową pożyczki nastąpić powinna jej spłata, i w związku z tym nie będą spłacane raty pożyczki - roszczeń z powodu niespłaconej pożyczki dochodzić będzie Starosta.

## **IV. Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników z FGŚP**

### **➤ Podstawa prawna**

art. 15g Ustawy

### **➤ Kto może uzyskać dofinansowanie?**

Dotychczas o pomoc tę mogli ubiegać się jedynie przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców. Obecnie krąg uprawnionych został poszerzony o:

- organizacje pozarządowe w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie;
- podmioty, o których mowa w art. 3 ust. 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie;
- państwowe osoby prawne w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych.

Dla wszystkich tych podmiotów warunki uzyskania pomocy są takie same jak dotychczas dla przedsiębiorców i nie uległy one zmianie. Oznacza to, że muszą one spełnić **łącznie** następujące kryteria<sup>7</sup>:

- 1)** nie zalegają w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz lub Fundusz Pracy do końca III kwartału 2019 r. (nie dotyczy sytuacji, gdy przedsiębiorca zawarł umowę z ZUS lub otrzymał decyzję urzędu skarbowego w zakresie spłaty zadłużenia);
- 2)** brak przesłanek do ogłoszenia upadłości;
- 3)** u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych o określoną wartość.

---

<sup>7</sup> Według strony gov.pl, jest jeszcze kryterium prowadzenia działalności co najmniej jeden rok, aby móc spełnić kryterium dotyczące spadku obrotu gospodarczego, liczonego w sposób określony w art. 15g ust. 9 pkt 1. Wskazać jednak należy, że w art. 15g ust. 9 pkt 2 nie ma odwołania do poprzedniego roku, jak to jest w punkcie poprzednim. Stąd, naszym zdaniem, istnieje możliwość skorzystania z tego dofinansowania przy zaistnieniu innych przesłanek, o ile spadek obrotów jest taki, jak wskazano to w art. 15g ust. 9 pkt 2.

## ➤ Spadek obrotów gospodarczych

Przez spadek obrotów gospodarczych należy rozumieć spadek sprzedaży towarów lub usług o:

- 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, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego. Na potrzeby tych wyliczeń 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.

### **Przykład 1**

*Podajemy łączne obroty z lutego i marca 2020 r. oraz z lutego i marca 2019 r.*

### **Przykład 2**

*Można rozpocząć liczenie 2 miesięcy od dowolnego dnia miesiąca np. od 2 lutego 2020 r. albo od 15 lutego 2020 r. W takim przypadku przyjmuje się, że miesiąc to 30 dni. Dni najlepiej policzyć „ręcznie”, aby uniknąć pomyłki. Przykładowo 2 miesiące liczone jako 60 dni to okres od 6 lutego 2020 r. do 5 kwietnia 2020 r. W takim przypadku wniosek możemy złożyć najwcześniej 6 kwietnia 2020 r.*

- 2) **lub 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, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego.

### **Przykład 3**

*Podajemy dane z 1 – 30 marca 2020 r. i 31 stycznia – 29 lutego 2020 r.*

Paweł Wasilewski  
+48 733 607 717  
p.wasilewski@ewslegal.pl

EWS LEGAL  
[www.ewslegal.pl](http://www.ewslegal.pl)  
kancelaria@ewslegal.pl  
al. Kościuszki 1, lok. 231, 90-418 Łódź

Marcin Kozłowski  
+48 531 374 466  
m.kozlowski@ewslegal.pl

## Uwaga!

- **Obroty należy rozumieć** analogicznie do znaczenia tego terminu funkcjonującego na gruncie ustawy Prawo przedsiębiorców. Uzależnia ona status przedsiębiorcy (jako mikro, małego lub średniego przedsiębiorcy) od rocznego **obrotu** netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych. Skalę finansową działalności przedsiębiorstwa określa się natomiast w oparciu o przepisy ustawy o rachunkowości. Dlatego naszym zdaniem „obrotem”, o którym mowa w Ustawie jest **przychód** ze sprzedaży towarów i usług w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt. 30 ustawy o rachunkowości. Z uwagi jednak na brak definicji legalnej pojęcia „obrotu”, może się okazać, że pojęcie to zostanie zinterpretowane inaczej.
- W Ustawie przyjęto mylący sposób zapisu dat poprzez sformułowanie, że okres, w którym obliczamy spadek obrotów to okres „z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r.”. Dlatego, dla bezpieczeństwa, ewentualne obliczenia należy zacząć co najmniej od 02.01.2020 r. (i przyjąć za miesiąc kolejne 30 dni), nie zaś od 01.01.2020 r.

### ➤ **Prześtój ekonomiczny i obniżony wymiar czasu pracy**

Zgodnie z Ustawą, nie wystarczy spełnić wyżej opisanych kryteriów, aby otrzymać **dofinansowanie części wynagrodzeń pracowników**. Świadczenia te należą się bowiem w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, które to mogą zostać wprowadzone na zasadach opisanych poniżej.

### ➤ **Jak należy rozumieć pojęcie pracownika na podstawie specustawy?**

**Za pracownika uważa się nie tylko osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę. Pracownikami w rozumieniu specustawy są również osoby:**

- 1) zatrudnione na podstawie umowy o pracę nakładczą lub

- 2) umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
  - 3) 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,
- ➔ **te osoby muszą podlegać z tych umów obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu.**

#### **Uwaga!**

- 1) Osoba zatrudniona na podstawie **umowy o dzieło** nie jest traktowana jako pracownik na podstawie tej ustawy.
- 2) **Pracodawca nie dostanie dofinansowania do każdego wynagrodzenia pracownika.** Jeżeli wynagrodzenie pracownika w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, **było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego**, to dofinansowanie nie przysługuje.

## **IV.A. Dofinansowanie wynagrodzeń w związku z przestojem ekonomicznym + możliwość obniżenia wynagrodzeń**

### **➤ Czym jest przestój ekonomiczny?**

**Przestój ekonomiczny** to czas niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika. Pracownik w czasie przestoju musi pozostać w **gotowości do pracy**.

**Gotowość** oznacza, że pracownik może pracować i chce, i na wezwanie pracodawcy stawia się w zakładzie pracy zwarty i gotowy do wykonywania swoich obowiązków pracowniczych. Pracownik pozostaje w faktycznej dyspozycji pracodawcy i pracodawca wie o jego gotowości.

Przestój ekonomiczny jest przeszkodą w wykonywaniu pracy, ale **odpowiedzialność leży po stronie pracodawcy, ponieważ to on nie może zapewnić pracy swoim pracownikom**. Nie ma znaczenia, że przestój został wywołany siłą wyższą (wirusem), na którą pracodawca nie miał i nie ma wpływu.

### **➤ Wysokość dofinansowania wynagrodzenia z FGŚP**

Pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym będzie przysługiwało **wynagrodzenie obniżone maksymalnie o 50%**. Jednak nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie (czyli 2600 zł brutto), z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

**Takie wynagrodzenie zostanie dofinansowane z FGŚP w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia**, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Państwo ponosiłoby także koszt składek na ubezpieczenia społeczne od dofinansowanej części wynagrodzenia.



### **Przykład 1**

Pracownik zarabia 6000 zł brutto. W przypadku objęcia go przestojem ekonomicznym, pracodawca może mu płacić 3000 zł. Pracodawcy przysługuje dofinansowanie w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia (czyli 960,31 zł netto) z FGŚP do tego wynagrodzenia. Wynika z tego, w tym wypadku pracodawca pokryje wynagrodzenie pracownika w kwocie 2039,69 zł.

### **Przykład 2**

Obecne wynagrodzenie pracownika objętego przestojem ekonomicznym (zatrudnionego na pełen etat), wynosi 3000 zł brutto, pracodawca mógłby co do zasady obniżyć je maksymalnie o 50% – czyli do kwoty 1500 zł brutto. Jednak takie obniżone wynagrodzenie byłoby niższe niż minimalne. Pracodawca będzie mógł obniżyć wynagrodzenie z 3000 zł brutto wyłącznie do 2600 zł brutto.

### **Przykład 3**

Gdyby pracownik objęty przestojem ekonomicznym (zatrudniony na pełen etat) zarabiał np. 6000 zł brutto, pracodawca będzie mógł obniżyć jego wynagrodzenie maksymalnie o 50% czyli do kwoty 3000 zł brutto. Obniżone wynagrodzenie nadal byłoby wyższe niż minimalne.

### **Przykład 4**

Pracownik objęty przestojem ekonomicznym zatrudniony był na ½ etatu przy zarobkach wynoszących 2000 zł brutto. Pracodawca może obniżyć jego wynagrodzenie maksymalnie do kwoty 1300 zł brutto.

### **Uwaga!**

W przypadku gdy pracownik zarabia **minimalne wynagrodzenie**, to pracodawca nie może mu już obniżyć wynagrodzenia, w związku z czym wydaje się, że nie dostanie dofinansowania do wynagrodzenia tego pracownika.

Aczkolwiek minister Jadwiga Emilewicz w trakcie debaty sejmowej 27 marca 2020r. wyjaśniła, że **dofinansowanie z FGŚP będzie przysługiwało również do**

**wynagrodzeń pracowników aktualnie zatrudnionych za minimalnym wynagrodzeniem.** Póki co brak jest jednak odpowiedniego przepisu, stąd naszym zdaniem należy być w tej kwestii ostrożnym.

➤ **Co składa się na wynagrodzenie pracownika?**

Na wynagrodzenie mogą składać się różne składniki m.in. wynagrodzenie zasadnicze, dodatki stażowe, nadgodziny, premie regulaminowe (po wypracowaniu odpowiedniej sprzedaży), nagrody. **W każdej firmie składniki wynagrodzenia mogą być inaczej określone.**

## IV.B. Dofinansowanie wynagrodzeń w związku z obniżonym wymiarem czasu pracy

Poza objęciem pracowników przestojem ekonomicznym, pracodawca ma również prawo obniżyć wymiar czasu pracy pracownikom maksymalnie o 20%, jednak nie więcej niż do 1/2 etatu.

→ Wynagrodzenie pracownika nie może jednak być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

### **Przykład 1**

*Pracownikowi zatrudnionemu na pełen etat można obniżyć wymiar czasu pracy maksymalnie do 4/5 etatu. Nie będzie dopuszczalne np. obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika z pełnego etatu do 1/2 etatu.*

### **➤ Wysokość dofinansowania wynagrodzenia z FGŚP**

W tym przypadku również można liczyć na **dofinansowanie wynagrodzenia** pracownika do połowy **otrzymywanego** (nie minimalnego!) wynagrodzenia.

**Dofinansowanie może wynieść maksymalnie 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia** z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, a więc **nie więcej niż 2079,43 zł.** Państwo ponosiłoby także koszt składek na ubezpieczenia społeczne od dofinansowanej części wynagrodzenia.

### **Uwaga!**

Tutaj również obowiązuje ograniczenie, że dofinansowanie nie przysługuje, jeżeli wynagrodzenie pracownika w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, przekraczało 15681 zł.

### **Przykład 1**

*Pracownikowi po obniżeniu wymiaru czasu pracy przysługiwałoby wynagrodzenie w kwocie 6000 zł brutto. Pracodawca mógłby uzyskać dofinansowanie do wynagrodzenia*

---

Paweł Wasilewski  
+48 733 607 717  
p.wasilewski@ewslegal.pl

EWS LEGAL  
[www.ewslegal.pl](http://www.ewslegal.pl)  
kancelaria@ewslegal.pl  
al. Kościuszki 1, lok. 231, 90-418 Łódź

Marcin Kozłowski  
+48 531 374 466  
m.kozlowski@ewslegal.pl

*tego pracownika do 50% jego wysokości, czyli do kwoty 3000 zł brutto, z tym że dofinansowanie nie może przekroczyć kwoty 2079,43 zł. Dlatego w tym przypadku kwota dofinansowania wynosiłaby 2079,43 zł. Koszt ZUS obciążałby pracodawcę do kwoty 3920,57 zł, a Państwo do kwoty 2079,43 zł, czyli do wartości dofinansowania.*

### **Przykład 2**

*Pracownikowi, po obniżeniu wymiaru czasu pracy z pełnego etatu na 4/5 etatu, przysługiwałoby wynagrodzenie 15000zł brutto (wcześniej 18000 zł brutto). Pracodawca nie uzyskałby dofinansowania z FGŚP do obniżonego wynagrodzenia pracownika z uwagi na ograniczenie kwotowe.*

## IV.C. Dofinansowanie składek na ubezpieczenia społeczne

### ➤ Dofinansowanie składek na ubezpieczenia społeczne

Ustawa zakłada, że środki z FGŚP przysługują również przedsiębiorcy na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne od dofinansowanej części wynagrodzeń pracowników.

#### **Przykład 1**

*Pracodawca, który wobec pracownika objętego przestojem ekonomicznym obniża wynagrodzenie z 3000 zł brutto do kwoty 2600 zł brutto. Wówczas uzyskałby dofinansowanie z FGŚP do wynagrodzenia tego pracownika w kwocie 1300 zł (50% minimalnego wynagrodzenia). Pracodawca i Państwo podzieliłoby się składkami na ubezpieczenia społeczne w następujący sposób – do kwoty 1300 zł (czyli do wartości dofinansowania) koszt składek ponosiłoby Państwo, zaś od kwoty 1300 zł wzwyż – pracodawca.*

#### **Przykład 2**

*Pracodawca, który wobec pracownika objętego przestojem ekonomicznym obniża wynagrodzenie z 6000 zł brutto do kwoty 3000 zł brutto. Wówczas uzyskałby dofinansowanie z FGŚP do wynagrodzenia pracownika w kwocie 1300 zł (50% minimalnego wynagrodzenia). Pracodawca i Państwo podzieliłoby się składkami na ubezpieczenia społeczne w następujący sposób – do kwoty 1300 zł (czyli do wartości dofinansowania) koszt składek ponosiłoby Państwo, zaś od kwoty 1300 zł wzwyż – pracodawca.*

#### **Przykład 3**

*Pracownikowi, po obniżeniu wymiaru czasu pracy, przysługiwałoby wynagrodzenie w kwocie 6000 zł brutto. Pracodawca mógłby uzyskać dofinansowanie do wynagrodzenia tego pracownika do 50% jego wysokości, czyli do kwoty 3000 zł brutto, z tym że dofinansowanie nie może przekroczyć kwoty 2079,43 zł. Dlatego w tym przypadku kwota*

*dofinansowania wynosiłaby 2079,43 zł. Koszt ZUS obciążałby pracodawcę do kwoty 3920,57 zł, a Państwo do kwoty 2079,43 zł, czyli do wartości dofinansowania.*

**Uwaga!**

W sytuacji gdy dany przedsiębiorca spełnia kryteria do zwolnienia ze składek ZUS, złożył taki wniosek i otrzymał pozytywną decyzję, wówczas, w przypadku wnoszenia również o dofinansowanie części wynagrodzeń pracowników, o którym mowa w tym punkcie, środki z FGŚP przysługują jedynie na dofinansowanie wynagrodzeń, a samej części składek już nie.

## IV.D. Procedura uzyskania pomocy

Aby uzyskać dofinansowanie z FGŚP Pracodawca powinien spełnić łącznie poniższe warunki:

- I. Wprowadzić w swoim przedsiębiorstwie tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy **w formie Porozumienia ze stroną pracowniczą**

Ustawa zakłada, że warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy **pracodawca powinien ustalić w Porozumieniu.**

### ➤ Co powinno zawierać Porozumienie?

W porozumieniu ustala 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.

### Uwaga!

W samym Porozumieniu nie ma konieczności wskazywania w jakiej wysokości pracodawca obniży te wynagrodzenia. Jakkolwiek, takie postanowienie powinno znaleźć się w Porozumieniu, gdyż Ustawa wprost mówi o możliwości obniżenia wynagrodzenia pracownikom objętym przestojem do 50 %, a więc może być mniej, a wtedy musi się to znaleźć w Porozumieniu.

### ➤ Z kim należy zawrzeć Porozumienie?

**Porozumienie zawiera się z:**

- 1) organizacjami związkowymi lub zakładowymi organizacjami związkowymi, jeśli działają u danego pracodawcy. Szczegółowe zasady określania strony

pracowniczej w wypadku działania takich organizacji określa przepis art. 15g ust. 11 Ustawy;

- 2) lub przedstawicielami pracowników, jeżeli brak jest u danego pracodawcy organizacji związkowym lub zakładowym organizacji związkowych.

### **Uwaga!**

Proszę zwrócić uwagę, że ustawa w przypadku przedstawicieli pracowników posługuje się **liczbą mnogą**, a więc z co najmniej dwoma takimi przedstawicielami. Jakkolwiek taka wykładnia wydaje się sprzeczna z dalszymi zapisami ustawy, które wyjątkowo umożliwiają pracodawcy w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli zawrzeć to porozumienie z przedstawicielami wybranymi uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy. Być może pojawi się wkrótce jakieś wyjaśnienie powyższej wątpliwości.

#### ➤ **Co jeśli pracodawca nie porozumie się ze związkami/przedstawicielami pracodawców?**

Ustawa nie przewiduje co w przypadku, gdy strona pracownicza odmówi zawarcia Porozumienia i dojdzie do impasu. Konieczność zawarcia Porozumienia skutkuje jednak tym, że **strona pracownicza może skutecznie zablokować** wprowadzenie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, a tym samym pozbawić pracodawcę możliwości skorzystania z pomocy oferowanej ze środków FGŚP w ramach rozwiązań przewidzianych Ustawą.

#### ➤ **Skutki zawarcia Porozumienia**

Ustalanie nowych warunków pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy **nie powoduje konieczności wręczania pracownikom wypowiedzeń zmieniających**. Oznacza to, że zmiany wprowadzone w Porozumieniu będą działały niejako automatycznie od momentu zawarcia Porozumienia i przesłania go do okręgowego inspektora pracy.



Co więcej, zawieszeniu na czas wskazany w Porozumieniu ulegają również postanowienia wynikające z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

### **Uwaga!**

Dla zabezpieczenia, **proponujemy jednak**, aby dodatkowo przesłać lub wręczyć każdemu pracownikowi informację o obniżeniu wynagrodzenia z powodu przestoju ekonomicznego lub o obniżeniu wymiaru czasu pracy wraz z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia, z powołaniem się na przepisy ustawy oraz Porozumienia.

## **II. Przekazać kopię Porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia Porozumienia**

## **III. Złożyć do dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy wniosek o dofinansowanie**

Wniosek taki można złożyć **zarówno w formie pisemnej, jak i elektronicznie**. Wzór takiego wniosku został już opracowany i można go znaleźć tutaj - <https://www.praca.gov.pl/eurzad/index.eup?eform=VIA-WOMP#/inneSprawy/wyborUrzedu><sup>8</sup>.

We wniosku tym wnioskodawca składa stosowne oświadczenia zamieszczone w treści wniosku.

Konieczne jest również dołączenie następujących załączników:

- 1) kopia Porozumienia zawartego między pracodawcą a stroną pracowniczą,**

---

<sup>8</sup> Nie we wszystkich przeglądarkach internetowe można otworzyć ten link. W sytuacji gdyby były trudności z przekierowaniem na właściwą stronę, wniosek ten można znaleźć tutaj - <https://www.gov.pl/web/gov/skorzystaj-z-dofinansowania-do-pensji-swoich-pracownikow> (po wejściu w ten link, proszę kliknąć w pole "Złóż wniosek" i zostaniecie Państwo automatycznie przekierowani do strony z wnioskiem).

- 2) wykaz pracowników uprawnionych do świadczeń (wykaz ten można ściągnąć i wypełnić tutaj - <https://www.gov.pl/web/gov/skorzystaj-z-dofinansowania-do-pensji-swoich-pracownikow> ),
- 3) umowa z ZUS lub kopia decyzji urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia (jeżeli przedsiębiorca taką zawarł),
- 4) umowa o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19 (umowę tą można znaleźć tutaj - <https://www.gov.pl/web/gov/skorzystaj-z-dofinansowania-do-pensji-swoich-pracownikow> . Wzór ten jest nieedytowalny i należy po prostu go ściągnąć i załączyć do wniosku),
- 5) kopia pełnomocnictwa – jeżeli wniosek składany jest przez pełnomocnika.

#### **IV. W przypadku pozytywnej decyzji następuje zawarcie umowy o wypłatę świadczeń.**

##### **➤ Na jak długo może być przyznane świadczenie?**

Można się starać o przyznanie świadczenia na **łącznie okres 3 miesięcy przypadających od daty złożenia wniosku**. Jeżeli okaże się, że epidemia trwa dłużej, to Rada Ministrów będzie mogła go wydłużyć. Samo rozliczenie przyznanych świadczeń następuje w okresach miesięcznych na podstawie umowy o wypłatę świadczeń oraz wykazu pracowników uprawnionych do świadczeń wypłacanych z FGŚP zgodnie z harmonogramem miesięcznych wypłat, **który przedsiębiorca jest również zobowiązany złożyć po zawarciu umowy o wypłatę świadczeń**.

##### **➤ Zakaz zwalniania pracowników**

W tym temacie doszło na gruncie Tarczy 2.0 do istotnej zmiany. Jeszcze w Tarczy 1.0 znajdował się przepis, który brzmiał: „do wypłaty i rozliczania świadczeń,

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

Oznaczało to, że zakaz ten miał trwać przez okres pobierania dofinansowania oraz dodatkowo przez odpowiadający mu okres po zakończeniu dofinansowania. W skrajnych przypadkach (przy dofinansowaniu na 3 miesiące i uwzględnieniu 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia) rozstanie z pracownikiem z przyczyn leżących po stronie pracodawcy byłoby możliwe najwcześniej po 9 miesiącach.

Od 17 kwietnia 2020 r. przepis ten został zmieniony poprzez skrócenie okresu ochronnego pracowników objętych dofinansowaniem. Obecnie w umowie o wypłatę świadczeń z FGŚP pracodawca zobowiązuje się jedynie, że pracownikom objętym świadczeniem dofinansowanym z FGŚP nie wypowie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie pobierania przez pracownika świadczeń, o których mowa w art. 15g Ustawy.

W razie niewywiązania się przez pracodawcę z powyższych zobowiązań pracodawca zobowiązany będzie do zwrotu na rachunek bankowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, z którego otrzymał środki, w określonym terminie, tej części środków, która była przeznaczona na dofinansowanie świadczeń pracowników, z którymi pracodawca rozwiązał umowę przed upływem okresów wskazanych wyżej okresów, wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, liczonymi od dnia przekazania środków.

## V. Dofinansowanie wynagrodzeń ze środków z PUP

- Starosta może przyznać pomoc przedsiębiorcy w postaci dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.
- **Podstawa prawna**

art. 15zzb Ustawy

- **Kto może uzyskać dofinansowanie?**

Przedsiębiorca, który spełnia **łącznie** następujące kryteria:

- 1) nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz lub Fundusz Pracy do końca III kwartału 2019 r. (nie dotyczy sytuacji, gdy przedsiębiorca zawarł umowę z ZUS lub otrzymał decyzję urzędu skarbowego w zakresie spłaty zadłużenia);
- 2) brak przesłanek do ogłoszenia upadłości;
- 3) u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych o określoną wartość.

### **Uwaga!**

Z dofinansowania wynagrodzeń ze środków z PUP **nie mogą skorzystać duzi przedsiębiorcy** (art. 15zzb ust. 5 Ustawy)

- **Spadek obrotów gospodarczych**

W przypadku tej formy dofinansowania, 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 1 stycznia 2020r. 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.

### **Uwaga!**

- Opis jak rozumieć obroty znajduje się na str. 22 Poradnika.
- Sposób obliczania spadku obrotów przy tej formie pomocy różni się od dofinansowania wynagrodzeń pracowników z FGŚP, o którym mowa w części IV Poradnika.
- W Ustawie przyjęto mylący sposób zapisu dat poprzez sformułowanie, że okres, w którym obliczamy spadek obrotów, to okres „z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r.”. Dlatego, dla bezpieczeństwa, ewentualne obliczenia należy zacząć co najmniej od 02.01.2020 r. (i przyjąć za miesiąc kolejne 30 dni), nie zaś od 01.01.2020 r.

#### ➤ **Warunki**

Dofinansowanie jest możliwe, jeżeli **spadek obrotów wyniósł co najmniej:**

- 1) 30% – wtedy dofinansowanie to iloczyn pracowników objętych wnioskiem i 50% minimalnego wynagrodzenia (czyli 1 300 zł brutto);
- 2) 50% – wtedy dofinansowanie to iloczyn pracowników objętych wnioskiem i 70% minimalnego wynagrodzenia (czyli 1 820 zł brutto);
- 3) 80% – wtedy dofinansowanie to iloczyn pracowników objętych wnioskiem i 90% minimalnego wynagrodzenia (czyli 2 340 zł brutto).

#### ➤ **Okres pomocy**

**Pomoc od starosty może być przyznana na maksymalnie trzy miesiące**, chyba że Rada Ministrów przedłuży ten okres.

#### ➤ **Warunek**

**Pracodawca jest zobowiązany do utrzymania zatrudnienia.**

Utrzymanie zatrudnienia musi obejmować jedynie okres dofinansowania. We wcześniejszej wersji ustawy, przedsiębiorca był zobowiązany do utrzymania zatrudnienia przez okres dofinansowania oraz po tym okresie, przez okres na jaki dostał dofinansowanie.

**Przykład:**

*Jeżeli pracodawca dostanie dofinansowanie na 3 miesiące, to przez 3 miesiące musi utrzymać zatrudnienia pracownika objętego umową ze starostą.*

## **VI. Dofinansowanie kosztów przedsiębiorcy przez starostę**

- Starosta zawiera umowę z przedsiębiorcą i na jej podstawie może przyznać przedsiębiorcy będącemu osobą fizyczną niezatrudniającemu pracowników, dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej **w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19**

- **Podstawa prawna**

art. 15 zcz Ustawy

- **Kto może uzyskać dofinansowanie?**

**Przedsiębiorca, który nie zatrudnia pracowników.**

- **Warunki**

**Warunkiem jest spadek obrotów gospodarczych, który należy rozumieć jako:**

- ➔ zmniejszenie sprzedaży towarów lub usług w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych (suma obrotów z dwóch miesięcy), przypadających w okresie po 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.

**Przykład:**

*Przedsiębiorca wskazuje, że miał spadek obrotów w lutym i marcu 2020 r. i porównuje łączną sumę obrotów z tych miesięcy do łącznej sumy obrotów z lutego i marca 2019 r.*

- **Wysokość dofinansowania zależy od wysokości spadku obrotów.**

**W przypadku gdy spadek obrotów wynosi co najmniej:**

---

Paweł Wasilewski

+48 733 607 717

p.wasilewski@ewslegal.pl

EWS LEGAL

[www.ewslegal.pl](http://www.ewslegal.pl)

kancelaria@ewslegal.pl

al. Kościuszki 1, lok. 231, 90-418 Łódź

Marcin Kozłowski

+48 531 374 466

m.kozlowski@ewslegal.pl

- 1) 30% – dofinansowanie może być przyznane w wysokości 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie,
- 2) 50% – dofinansowanie może być przyznane w wysokości 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie,
- 3) 80% – dofinansowanie może być przyznane w wysokości 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie.

➤ **Okres na jaki może być przyznane dofinansowanie.**

Dofinansowanie może być przyznane na **maksymalnie na okres 3 miesięcy, liczonych od miesiąca, w którym złoży wniosek**. Gdyby jednak okres epidemii się przedłużał, **Rada Ministrów może wydłużyć ten okres**.

**Uwaga!**

Jeżeli przedsiębiorca otrzyma dofinansowanie, to musi utrzymać działalność przez okres dofinansowania. We wcześniejszej wersji Ustawy, przedsiębiorca miał być zobowiązany do prowadzenia działalności również po okresie dofinansowania, przez okres na jaki dostał dofinansowanie.

**Przykład:**

*Przedsiębiorca dostał dofinansowanie na dwa miesiące, więc jest zobowiązany prowadzić działalność gospodarczą przez minimum dwa miesiące.*

**Zwrot dofinansowania**

**Jeżeli jednak przedsiębiorca nie będzie prowadził działalności**, pomimo otrzymanego dofinansowania, przedsiębiorca jest **obowiązany do zwrotu** otrzymanego dofinansowania bez odsetek, proporcjonalnie do okresu nieprowadzenia działalności gospodarczej.

Zwrot powinien nastąpić **w terminie 30 dni** od dnia doręczenia wezwania starosty.



**Przykład:**

*Przedsiębiorca otrzymał dofinansowanie na dwa miesiące i prowadził ją jedynie przez dwa miesiące, a powinien przez cztery. W takiej sytuacji przedsiębiorca będzie zobowiązany do zwrotu połowy otrzymanego wsparcia.*

➤ **Gdzie złożyć wniosek i w jakim terminie?**

Wniosek jest składany **do powiatowego urzędu pracy, w terminie 14 dni** od dnia ogłoszenia naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy.

➤ **Wyłączenie**

Nie każdy przedsiębiorca, niezatrudniający pracowników, może starać się o dofinansowanie od starosty.

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

## VII. Uelastycznienie czasu pracy

### ➤ Podstawa prawna

art. 15zf Ustawy

### ➤ Kto może skorzystać?

Pracodawcy, który spełnia **łącznie** następujące kryteria:

- 1) nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz lub Fundusz Pracy do końca III kwartału 2019 r.
- 2) u którego wystąpił spadek obrotów w następstwie Covid-19 jako spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:
  - a) 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
  - b) 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.

### ➤ Na czym może polegać uelastycznienie czasu pracy?

---

Paweł Wasilewski

+48 733 607 717

p.wasilewski@ewslegal.pl

EWS LEGAL

[www.ewslegal.pl](http://www.ewslegal.pl)

kancelaria@ewslegal.pl

al. Kościuszki 1, lok. 231, 90-418 Łódź

Marcin Kozłowski

+48 531 374 466

m.kozlowski@ewslegal.pl

Może polegać na wprowadzeniu jednego lub kilku z poniższych działań:

- 1) ograniczeniu nieprzerwanego odpoczynku (o którym mowa w art. 132 § 1 Kodeksu pracy), z 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego do 8 godzin (nie mniej), i nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego (art. 133 § 1 Kodeksu pracy), z 35 godzin na 32 godziny (nie mniej).
- 2) zawarciu 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) zawarciu 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.

➤ **Jak wprowadzić powyższe rozwiązania?**

W przypadku nr 1), czyli w zakresie odpoczynku, wystarczy odpowiednie działanie ze strony samego pracodawcy.

Jednak w przypadkach, o których mowa w pkt. 2 i 3, konieczne jest zawarcie stosownego porozumienia między pracodawcą a przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa.

W sytuacji gdy pracodawca zawrze takie porozumienie, powinien również przekazać kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia. W przypadku gdy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy byli objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, okręgowy inspektor pracy przekazuje informacje o porozumieniu w sprawie 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.

➤ **Skutki uelastycznienia czasu pracy**

W przypadku nr 1), czyli w zakresie odpoczynku, 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.

W sytuacji zawarcia porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, dopuszczalne jest 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.

Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. Daje to przede wszystkim większą elastyczność w kreowaniu czasu pracy, ale także może pozwolić na oszczędności.

## VIII. Najczęstsze pytania i odpowiedzi (Q&A)

- **Płacę składkę ZUS na jeden miesiąc do przodu i zapłaciłem już w marcu składkę za marzec. Czy mogę skorzystać ze zwolnienia ze składki w marcu?**

Dotychczas jedynym rozwiązaniem pozostawało złożenie wniosku o zwrot nadpłaty, lecz wniosek ten musiał być złożony i rozpatrzony przez ZUS jeszcze przed 10 kwietnia. W przeciwnym razie ta nadpłata zostanie zaliczona jako należna składka za marzec i nie będzie można już żądać jej zwrotu, ani też skorzystać ze zwolnienia za marzec. Nic jednak nie stoi na przeszkodzie by z takiego zwolnienia skorzystać w kwietniu i maju.

Aczkolwiek, na gruncie rozważań dot. Tarczy 2.0 na stronie gov.pl znalazła się informacja, że „płatnicy składek, którzy zostali objęci zwolnieniem (zgłaszających do ubezpieczeń inne osoby), wprowadzono możliwość zwolnienia składki za marzec pomimo jej opłacenia. Płatnicy, nie znając szczegółów nowych rozwiązań, niejednokrotnie kosztem oszczędności zapłacili pierwszą składkę objętą zwolnieniem. To korzystne rozwiązanie”. Wówczas można byłoby **wnioskować o zwrot opłaconych należności** z tytułu składek (ale jedynie za opłacone składki marcowe!) na zasadach określonych w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

- **Prowadzę jednoosobową działalność, zatrudniam 7 osób na umowę o pracę i 2 na umowę zlecenia. Jedna z pracownic jest od ponad 2 miesięcy na urlopie wychowawczym. Czy mogę ubiegać się o zwolnienie ze składek ZUS?**

**Tak**, osoby zgłoszone do ubezpieczenia, lecz będące na urlopie wychowawczym nie są wliczane do ilości osób ubezpieczonych w danym przedsiębiorstwie, gdyż osoby te nie są wykazywane do ubezpieczenia społecznego przez pracodawcę przez czas przebywania na urlopie wychowawczym.

- **Czy wlicza się do grona 9 ubezpieczonych mój pracownik, od którego odprowadzam jedynie składkę zdrowotną, gdyż podlega ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu?**

**Nie**, zgodnie z art. 31zo Ustawy, wlicza się jedynie te osoby, które zostały zgłoszone przez danego płatnika składek do ubezpieczeń społecznych.

- **Czy w Porozumieniu między pracodawcą a stroną pracowniczą można jednocześnie obniżyć wymiar czasu pracy i pensję?**

**Nie można**

- ➔ Wobec danego pracownika czy danej grupy zawodowej można zastosować rozwiązanie albo polegające na przestoju ekonomicznym i tym samym obniżeniu wynagrodzenia, albo na obniżeniu etatu i proporcjonalnemu obniżeniu wynagrodzenia.
- ➔ Aczkolwiek brak jest jakiegokolwiek zakazu by w jednym Porozumieniu daną grupę zawodową objąć przestojem ekonomicznym, a wobec innej grupy wprowadzić obniżenie etatu. Pamiętać jednak należy, że nie chodzi tutaj o stosowanie różnych rozwiązań co do konkretnych pracowników, lecz objęcie danym rozwiązaniem wszystkich pracowników skupionych w określonej grupie zawodowej.

### **Przykład**

*W Porozumieniu strony ustaliły, że pracownicy produkcji zostaną objęci przestojem ekonomicznym, natomiast wobec pracowników magazynu zastosowanie znajdzie obniżenie wymiaru czasu pracy, a tym samym – proporcjonalnie wynagrodzenia takich pracowników.*

- **Chcę obniżyć wymiar czasu pracy na podstawie Ustawy. Czy mogę również zmniejszyć godziny w odniesieniu do zleceniobiorców? I czy mogę w związku z tym obniżyć wynagrodzenia?**

Obniżenie wymiaru czasu pracy to druga, obok przestoju ekonomicznego, podstawa do ubiegania się o dofinansowanie wynagrodzenia pracowników z FGŚP. Takie obniżenie wymiaru może objąć nie tylko pracowników, ale i również osoby zatrudnione na umowie zlecenie czy o świadczenie usług (z wyjątkiem tzw. samozatrudnionych).

Paweł Wasilewski  
+48 733 607 717  
p.wasilewski@ewslegal.pl

EWS LEGAL  
[www.ewslegal.pl](http://www.ewslegal.pl)  
kancelaria@ewslegal.pl  
al. Kościuszki 1, lok. 231, 90-418 Łódź

Marcin Kozłowski  
+48 531 374 466  
m.kozlowski@ewslegal.pl

W przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy na podstawie Ustawy czas pracy pracownika ulega skróceniu o 20 proc. Przykładowo, jeżeli zatem pracownik był zatrudniony na pełen etat, to w przypadku objęcia go tym rozwiązaniem będzie zatrudniony na 0,8 etatu. Obniżony etat nie może być jednak niższy niż 0,5 etatu. Z obniżeniem etatu wiąże się też obniżenie wynagrodzenia.

W przypadku osób na umowach cywilnoprawnych wątpliwym jest, czy można je objąć tym rozwiązaniem, gdyż w przypadku zleceniobiorców czy usługobiorców trudno jest mówić o wymiarze czasu pracy (etacie). Jest to instytucja właściwa dla stosunku pracy.

➤ **Czy w sytuacji gdy nie osiągnę porozumienia z pracownikami będę w stanie uzyskać dofinansowania do ich wynagrodzeń?**

W przypadku dofinansowania z FGŚP, będzie to niemożliwe, gdyż warunkiem koniecznym aby ubiegać się o tą formę pomocy, jest złożenie wraz z wnioskiem Porozumienia zawartego między pracodawcą a stroną pracowniczą.

Trzeba jednak pamiętać, że w dalszym ciągu pozostaje możliwość skorzystania z dofinansowania z PUP. Przy ubieganiu się o tą formę pomocy nie trzeba załączać podobnego Porozumienia. Pamiętać jednak należy o spełnieniu kryteriów do ubiegania się o taką pomoc, wskazanych szczegółowo w ustawie (w tym kryterium spadku obrotów o konkretną wartość), a także ograniczenie czasowe, gdyż wniosek o dofinansowanie do PUP składa się w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia naboru przez dyrektora PUP. Część takich ogłoszeń została już zamieszczona, dlatego należy śledzić stronę właściwego dla siebie PUP.

➤ **Czy bardziej opłaca mi się skorzystać z dofinansowania wynagrodzeń pracowników z FGŚP czy dofinansowania z PUP?**

Wszystko zależy od sytuacji danego podmiotu i każdy przypadek należy oceniać indywidualnie. Dlatego nie ma jednej uniwersalnej odpowiedzi na to pytanie.

Pamiętać jednak należy, że, co prawda, można uzyskać większe dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników w przypadku pomocy z PUP, jednak, w odróżnieniu od

pomocy z FGŚP, wniosek o dofinansowanie z PUP należy złożyć w ściśle określonym terminie, tj. w ciągu 14 dni od dnia ogłoszenia naboru przez dyrektora PUP. Część takich ogłoszeń została już zamieszczona, dlatego należy ważne śledzić stronę właściwego dla siebie PUP.

Co więcej, w przypadku dofinansowania z PUP stosuje się nieco inne kryteria przy wykazaniu spadku obrotów. Może się więc okazać, że dany przedsiębiorca spełnia kryteria wskazane przy dofinansowaniu z FGŚP, lecz nie spełnia kryteriów przy pomocy z PUP.

Należy również wskazać, że w przypadku spełnienia przy dofinansowaniu z PUP pierwszego kryterium spadku obrotów o co najmniej 30%, pracodawca, pomimo możliwości otrzymania takiej samej kwoty pomocy z PUP, co z FGŚP, w praktyce poniesie większe koszty dofinansowania pracownika ze swojej strony.

### **Przykład**

*Dany pracownik zarabia 3000 zł brutto na pełen etat. Gdy pracownik ten objęty zostanie przestojem ekonomicznym, wówczas możliwe jest obniżenie mu wynagrodzenia do 2600 zł brutto. W sytuacji dofinansowania z FGŚP pracodawca może otrzymać do 1300 zł na pokrycie wynagrodzenia takiego pracownika. Przy dofinansowaniu z PUP brak jest przesłanki wprowadzania przestoju czy też obniżania etatu, i co za tym idzie – obniżenia wynagrodzenia. przy braku zawarcia stosownego Porozumienia, pracownik ten dalej zarabia 3000 zł, PUP dofinansowuje do 1300 zł, a pracodawca musi ponieść koszty w wysokości 1700 zł.*

Stąd, raz jeszcze należy to zaznaczyć, odpowiedź na to pytanie zależy od sytuacji danego podmiotu i każdy przypadek należy oceniać indywidualnie.



**Szanowni Państwo,**

dziękujemy za zapoznanie się z naszym poradnikiem. Pamiętajcie, że nie są to wszystkie rozwiązania i propozycje z Ustawy, które mają wspomóc przedsiębiorców w tym trudnym czasie. Staraliśmy się wybrać najważniejsze zagadnienia. W dalszym ciągu będziemy dokonywać jego aktualizacji w poruszonych zagadnieniach w miarę dokonywania kolejnych zmian w prawie w związku z pandemią wirusa COVID-19.

**Jednocześnie informujemy, że mieliśmy już okazję indywidualnie doradzać ponad 60 klientom biznesowym (na stan 17 kwietnia 2020 r.) i pomagać w przygotowaniu wymaganych wniosków wraz z załącznikami we wszystkich wspomnianych w poradniku formach pomocy. Dysponujemy również wzorami dokumentów, potrzebnych do ubiegania się o taką pomoc. Dlatego chętnie służymy fachową pomocą.**

**Zachęcamy do kontaktu i współpracy!**

**Paweł Wasilewski**

**Radca prawny**

**Marcin Kozłowski**

**Radca prawny**

*\*Poradnik podlega ochronie prawnej na podstawie przepisów ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (tekst jednolity z 2006 r., Dz.U. nr 90, poz. 631 z późn. zm.).*

---

Paweł Wasilewski  
+48 733 607 717  
p.wasilewski@ewslegal.pl

EWS LEGAL  
[www.ewslegal.pl](http://www.ewslegal.pl)  
kancelaria@ewslegal.pl  
al. Kościuszki 1, lok. 231, 90-418 Łódź

Marcin Kozłowski  
+48 531 374 466  
m.kozlowski@ewslegal.pl