

PORADNIK

TARCZA ANTYKRYZYSOWA

DLA PRZEDSIĘBIORCÓW

1 kwietnia 2020 r.

SPIS TREŚCI

WSPARCIE PRZEDSIĘBIORCÓW	2
DOFINANSOWANIA.....	2
Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników w przypadku spadku obrotów	2
<i>Dofinansowanie z FGŚP do wynagrodzeń w przypadku przestoju ekonomicznego lub obniżenia wymiaru pracy dla każdego przedsiębiorcy</i>	<i>2</i>
<i>Dofinansowanie z urzędu pracy dla mikro, małego i średniego przedsiębiorcy zatrudniającego pracowników (art. 15z zb. specustawy)</i>	<i>10</i>
Jednoosobowe działalności gospodarcze	13
<i>Dofinansowanie dla osób samozatrudnionych z tytułu przestoju (jednorazowe świadczenie przestojowe).....</i>	<i>13</i>
<i>Dofinansowanie z urzędu pracy dla przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną niezatrudniającego pracowników</i>	<i>16</i>
ZWOLNIENIA Z ZUS	18
<i>Okres zwolnienia, tryb oraz warunki uzyskania zwolnienia</i>	<i>19</i>
ZMIANY W PRAWIE PRACY	20
<i>Nowe zasady dot. równoważnego czasu pracy</i>	<i>20</i>
<i>Badania okresowe</i>	<i>22</i>
ZMIANY W PRAWIE SPÓŁEK PRAWA HANDLOWEGO	23
<i>Sposób odbywania posiedzeń.....</i>	<i>23</i>
<i>Sposób podejmowania uchwał</i>	<i>24</i>
POZOSTAŁE FORMY WSPARCIA	24
<i>Pożyczka z urzędu pracy</i>	<i>24</i>
<i>COVID-19 a inne świadczenia z urzędu pracy</i>	<i>25</i>
<i>Dopuszczalność dokonywania przez bank zmian w umowach kredytowych przedsiębiorców</i>	<i>25</i>
<i>ZAiKS i abonament RTV.....</i>	<i>25</i>
<i>Zmiany regulacji podatkowych.....</i>	<i>26</i>
<i>Charakter pomocy de minimis.....</i>	<i>27</i>

WSPARCIE PRZEDSIĘBIORCÓW

DOFINANSOWANIA

Pakiet wsparcia w postaci dofinansowania przedsiębiorców przewiduje:

1. dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy z FGŚP
2. dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników z Urzędu Pracy

Wsparcie obejmuje różne grupy przedsiębiorców, a stosowanie części wsparcia związane jest z pogorszeniem sytuacji ekonomicznej przedsiębiorcy.

UWAGA! Ustawa posługuje się kilkoma definicjami spadku obrotów i w przypadku każdego ze świadczeń przedstawiamy ją osobno.

Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników w przypadku spadku obrotów

Dofinansowanie z FGŚP do wynagrodzeń w przypadku przestoju ekonomicznego lub obniżenia wymiaru pracy dla każdego przedsiębiorcy

Zgodnie z art. 15g. nowej specustawy, przedsiębiorca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, i który zdecyduje się na wprowadzenie przestoju ekonomicznego lub obniżenie wymiaru etatu wszystkich lub określonych pracowników*, może pod pewnymi warunkami starać się o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP).

* Dofinansowanie z FGŚP przysługuje nie tylko na **pracowników**, ale też osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą, **umowy zlecenia lub innej umowy o świadczeniu usług**.

KTO MOŻE UBIEGAĆ SIĘ O TEGO RODZAJU DOFINANSOWANIE?

Dofinansowanie może być przyznane **każdemu przedsiębiorcy**.

Kto jest przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy?

Przedsiębiorcą jest osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą, a także każdy ze wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej.

JAKIE WARUNKI MUSI SPEŁNIĆ PRZEDSIĘBIORCA, ABY UBIEGAĆ SIĘ O DOFINANSOWANIE?

Do uzyskania wsparcia konieczne jest spełnienie jednego z dwóch warunków:

- a. wprowadzenie przestoju ekonomicznego ORAZ stwierdzenie spadku obrotów w następstwie COVID-19.,
- b. wprowadzenie redukcji (obniżenia wymiaru) etatów ORAZ stwierdzenie spadku obrotów w następstwie COVID-19.

przestój ekonomiczny

okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy. Przerwa ogłasza przedsiębiorca.

obniżony wymiar etatu

obniżony przez przedsiębiorcę wymiar czasu pracy pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika

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 dofinansowanie w porównaniu do łącznych obrotów z **analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; 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 dofinansowanie**, 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.

Spadek obrotów gospodarczych powinien nastąpić w następstwie COVID-19.

Aby otrzymać dofinansowanie z FGŚP przedsiębiorca musi spełnić ponadto następujące przesłanki:

a) **nie zalegać w regulowaniu zobowiązań podatkowych**, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz lub Fundusz Pracy do końca trzeciego kwartału 2019 r., 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,

b) nie mogą zachodzić wobec niego **przesłanki do ogłoszenia upadłości**, o których mowa w art. 11 lub art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 2344, z późn. zm.1).

W JAKI SPOSÓB OBLICZYĆ SPADEK OBROTÓW?

Wskazać należy, iż zgodnie z treścią przepisu art. 15g. ust. 9 nowej specustawy „Przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym”, jednakże nie wiadomo do końca, w jaki sposób obliczać wartość tego spadku. W punktach 1) i 2) tegoż ustępu ustawodawca precyzuje co prawda, iż wartość procentowa spadku sprzedaży powinna zostać obliczona jako stosunek łącznych obrotów w ciągu wskazanych w przepisie okresów czasu, jednakże nie wiadomo, w jaki sposób ustalić wartość obrotu. Nie wiadomo również do końca, w jaki sposób interpretować, użycie spójnika „lub” w zdaniu wstępnym wyżej wskazanego ustępu 9. Biorąc pod uwagę zasady logiki prawniczej wydaje się bowiem, że taka redakcja przepisu pozwala na przyjęcie wielu alternatyw, tj. ustalania wartości spadku obrotów gospodarczych biorąc pod uwagę wartość spadku sprzedaży towarów, usług albo towarów i usług, zarówno w ujęciu ilościowym, wartościowym albo mieszanym.

W JAKI SPOSÓB WPROWADZIĆ PRZESTÓJ EKONOMICZNY LUB OBNIŻONY WYMIAR CZASU PRACY?

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju lub obniżonego wymiaru pracy **ustala się w porozumieniu** zawartym z organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników. Kopię porozumienia należy **przekazać właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia**. Przepisy określają szczegółowo składniki takiego porozumienia. Przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy **nie stosuje się przepisów Kodeksu pracy o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy**. Wyłączenie trybu wypowiedzenia zmieniającego powoduje, że środki służące ochronie miejsc pracy mogą być stosowane również wobec pracowników, którzy korzystają ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem.

W porozumieniu określa się co najmniej:

- a) **grupy zawodowe** objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;

- b) **obniżony wymiar czasu pracy** obowiązujący pracowników;
- c) **okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.**

CZY DOPUSZCZALNE JEST WPROWADZENIE PRZESTOJU LUB OBNIŻONEGO WYMIARU CZASU PRACY DOPIERO PO ZŁOŻENIU WNIOSKU O DOFINANSOWANIE?

w celu złożenia wniosku o dofinansowanie w trybie art. 15g, pracodawca musi przed złożeniem wniosku wprowadzić przestój ekonomiczny lub obniżyć wymiar czasu pracy w drodze porozumienia, o którym mowa w ust. 14 tego przepisu, i z góry określić w ww. porozumieniu okres i rodzaj zastosowanych rozwiązań (przestój/obniżenie wymiaru), oraz jakich grup pracowników zmiany dotyczą. Co więcej, biorąc pod uwagę aktualny wzór wniosku o dofinansowanie z FGŚP regulowane w przepisach ustawy o ochronie miejsc pracy, który to wzór wniosku stanowi załącznik do Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy z dnia 29 stycznia 2015 r. (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1854), we wniosku o dofinansowanie wynikające z nowej specustawy trzeba będzie wskazać konkretną kwotę dofinansowania.

Powyższe może okazać się problematyczne w praktyce, gdyż nie zawsze już na tym etapie możliwe będzie określenie, jak długo oraz w jakiej skali stosowanie takich rozwiązań jak przestój czy ograniczenie etatu okaże się uzasadnione. Problem pojawi się również w przypadku, gdy konieczna okaże się zmiana porozumienia. Z uwagi na zmianę sytuacji przedsiębiorcy, może okazać się, że dalsze utrzymywanie przestoju czy obniżonego wymiaru czasu pracy nie jest konieczne, dla przykładu z uwagi na fakt czasowego zwiększenia zamówień. W takim przypadku pracodawca będzie zmuszony do zmiany porozumienia w trybie przewidzianym dla jego przyjęcia oraz ponownej notyfikacji. Wydaje się też, że w takim przypadku konieczne będzie poinformowanie marszałka województwa o takiej okoliczności, gdyż zgodnie z art. 14 ustawy o ochronie miejsc pracy „Przedsiębiorca jest obowiązany do powiadamiania na piśmie marszałka województwa o każdej zmianie okoliczności mających wpływ na wysokość wypłacanych świadczeń w terminie 7 dni roboczych od dnia uzyskania informacji o jej wystąpieniu.” Powyższe może skutkować obowiązkiem zwrotu części otrzymanego dofinansowania.

Powstaje również pytanie, czy porozumienie, którego zawarcie stanowi warunek uzyskania dofinansowania uregulowanego w nowej specustawie, powinno regulować wszelkie kwestie w sposób precyzyjny i wyczerpujący, nie pozostawiając żadnej swobody stronom stosunku pracy (takie rozwiązanie wydaje się zakładać ustawodawca), czy porozumienie powinno tworzyć ramy działań o indywidualnym charakterze. W tym drugim przypadku istniałaby możliwość reagowania na aktualną sytuację oraz potrzeby pracodawcy, przy czym indywidualne działania pracodawcy nie mogłyby naruszać zasady równego traktowania pracowników, czy też być mniej korzystne dla pracowników niż regulacje zawarte w porozumieniu¹. Rozważania te pojawiły się już w przypadku ustawy o ochronie miejsc pracy, niestety w praktyce nie wypracowano jednolitej wykładni.

JAKIE WYNAGRODZENIE WYPŁACI PRACODAWCA PRACOWNIKOWI W PRZYPADKU OBJĘCIA GO PRZESTOJEM EKONOMICZNYM?

Pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o **50%**, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (**2600 zł brutto**) ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

W JAKIEJ WYSOKOŚCI DOFINANSOWANIE MOŻE ZOSTAĆ PRYZNANE W PRZYPADKU PRZESTOJU?

Dofinansowanie z FGŚP wynosi **50% minimalnego wynagrodzenia** za pracę z uwzględnieniem **wymiaru czasu pracy**.

Przedsiębiorca otrzyma też z FGŚP środki 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 i 321) od wskazanych wyżej przyznanych świadczeń.

UWAGA! Dofinansowanie **nie przysługuje** do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o dofinansowanie, **było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia** z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez GUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku (**15 595,74 zł**).

JAKIE WYNAGRODZENIE WYPŁACI PRACODAWCA PRACOWNIKOWI W PRZYPADKU OBNIŻENIA ETATU? O ILE MAKSYMALNIE PRZEDSIĘBIORCA MOŻE OBNIŻYĆ ETAT?

Przedsiębiorca może obniżyć wymiar czasu pracy o **20%**, nie więcej niż do **0,5 etatu**, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Pracodawca wypłaci wynagrodzenie za pracę wykonaną.

W JAKIEJ WYSOKOŚCI DOFINANSOWANIE MOŻE ZOSTAĆ PRYZNANE W PRZYPADKU OBNIŻENIA WYMIARU CZASU PRACY?

Wynagrodzenie w tym przypadku jest dofinansowywane ze środków FGŚP do wysokości połowy wynagrodzenia, jednak nie więcej niż **40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia** z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez GUS obowiązującego na dzień złożenia wniosku o dofinansowanie (**aktualnie maksymalna wysokość wsparcia wynosiłaby 2 079,43 zł**).

Przedsiębiorca otrzyma też z FGŚP środki 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 i 321) od wskazanych wyżej przyznanych świadczeń.

UWAGA! Dofinansowanie **nie przysługuje** do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o dofinansowanie, **było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia** z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez GUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

CZY PRACODAWCA MOŻE WYPŁACIĆ PRACOWNIKOWI OBJĘTEMU PRZESTOJEM LUB OBNIŻONYM WYMIAREM CZASU PRACY WIĘKSZĄ CZĘŚĆ WYNAGRODZENIA, NIŻ WSKAZANO W USTAWIE?

Posiłkując się rozważaniami czynionymi na kanwie ustawy o ochronie miejsc pracy wskazać należy, że przepisy nowej specustawy określają wyłącznie minimalny poziom dopłat do wynagrodzenia po stronie pracodawcy. Nie jest wykluczona więc sytuacja, że w drodze porozumienia pracodawca zdecyduje się na pokrycie większej części wynagrodzenia. Nie

wiadomo jednak, czy w takim przypadku dopuszczalne będzie wystąpienie z wnioskiem o dofinansowanie częściowe.

JAKIE INFORMACJE NALEŻY ZAMIEŚCIĆ WE WNIOSKU O DOFINANSOWANIE? JAKIE DOKUMENTY DOŁĄCZYĆ DO WNIOSKU?

Do wniosku o przyznanie świadczeń przedsiębiorca dołącza następujące dokumenty:

- 1) kopię umowy w sprawie spłaty zadłużenia z tytułu składek lub podatków lub plan spłaty zadłużenia (jeśli przedsiębiorca składa wniosek mimo, iż posiada zadłużenie wobec ZUS lub US),
- 2) kopię układu zbiorowego pracy lub porozumienia, na mocy którego wprowadzono przestój ekonomiczny lub obniżony czas pracy,

We wniosku o przyznanie świadczeń przedsiębiorca składa oświadczenia o:

- 1) posiadaniu statusu przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców;
- 2) wystąpieniu u przedsiębiorcy spadku obrotów gospodarczych na określonym w ustawie poziomie (wskazanym w opracowaniu powyżej)
- 3) 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;
- 4) niezaleganiu albo zaleganiu w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz lub Fundusz Pracy,
- 5) nieprzeznaczeniu świadczeń dla pracowników na zatrudnienie których otrzymał pomoc de minimis na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla bezrobotnego ze środków Funduszu Pracy lub na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych;
- 6) liczbie zatrudnianych pracowników;
- 7) numerze rachunku bankowego albo numerze rachunku prowadzonego w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej właściwego dla prowadzonej działalności gospodarczej;
- 8) rodzaju i wysokości otrzymanej pomocy de minimis w okresie ostatnich 3 lat kalendarzowych;
- 9) obowiązującej u przedsiębiorcy stopie procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe;
- 10) nieotrzymaniu przez pracowników objętych wykazem pracowników uprawnionych do świadczeń, w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o dofinansowanie, wynagrodzenia wyższego niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez GUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

GDZIE NALEŻY ZŁOŻYĆ WNIOSEK O DOFINANSOWANIE?

Wnioski mogą być składane **elektronicznie** do dyrektorów **wojewódzkich urzędów pracy**, właściwych ze względu na siedzibę przedsiębiorcy.

W JAKIM TERMINIE WNIOSEK O DOFINANSOWANIE ZOSTANIE ROZPATRZONY?

Zgodnie z art. 9 ustawy o ochronie miejsc pracy, który zgodnie z art. 15g. ust. 17 nowej specustawy ma odpowiednie zastosowanie do wypłaty i rozliczenia świadczeń przysługujących w przypadku zastosowania przestoju lub obniżenia wymiaru czasu pracy w związku ze spadkiem obrotów gospodarczych na skutek epidemii COVID-19, w przypadku stwierdzenia, że przedsiębiorca spełnia warunki do uzyskania dofinansowania, marszałek województwa w terminie 7 dni roboczych od dnia wpływu kompletnego wniosku o przyznanie świadczeń występuje do dysponenta Funduszu o przyznanie limitu wydatków na wypłatę świadczeń finansowanych na podstawie ustawy oraz w terminie 7 dni roboczych od dnia uzyskania limitu zawiera z przedsiębiorcą umowę o wypłatę świadczeń (w przypadku nieuzyskania limitu lub nie spełnienia warunków do uzyskania dofinansowania marszałek województwa w formie pisemnej odmawia przyznania świadczeń w terminie 7 dni roboczych). Teoretycznie więc decyzję o przyznaniu bądź odmowie przyznania dofinansowania przedsiębiorca otrzyma w ciągu maksymalnie 14 dni. Jednakże nie można wykluczyć, iż wobec skali problemu i zainteresowania dofinansowaniem termin ten ulegnie przedłużeniu. Jednocześnie nieotrzymanie dofinansowania w terminie nie zwalnia pracodawcy z terminowej wypłaty wynagrodzenia w pełniej wysokości. Dodatkowo, jak już wskazano powyżej, złożenie wniosku musi zostać poprzedzone obniżeniem etatu lub wprowadzeniem przestoju w drodze porozumienia zawartego przez pracodawcę z organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników. Od momentu złożenia wniosku aż do jego rozpatrzenia pracodawca pozostaje więc w sytuacji niepewności prawnej, i niejako zmuszony jest do stosowania przestoju lub obniżenia czasu pracy, gdyż porozumienie w tym zakresie zostało już zawarte, podczas gdy mógłby zastosować w tym czasie inne środki w celu poprawy płynności finansowej (np. zredukować etaty). Pod tym względem zaproponowana w ustawie konstrukcja procedury ubiegania się o dofinansowanie jest dla pracodawcy niekorzystna. Bardziej rozsądnym rozwiązaniem byłoby ukształtowanie decyzji w sposób warunkowy, gdzie uruchomienie wypłaty środków musiałoby zostać poprzedzone wprowadzeniem odpowiedniego instrumentu w postaci przestoju lub obniżenia czasu pracy.

CZY PRZEDSIĘBIORCA, KTÓRY ZŁOŻY WNIOSEK, ZAWSZE OTRZYMA DOFINANSOWANIE?

Przedsiębiorca, który złoży kompletny wniosek, otrzyma dofinansowanie, jeśli spełnia przesłanki jego przyznania określone w ustawie. Nie wykluczone jednak, że w pewnym momencie wyczerpie się pula środków na dofinansowanie i nie wszyscy z niego skorzystają.

CZY PRZEDSIĘBIORCA MA OBOWIĄZEK UTRZYMANIA ZATRUDNIENIA, GDY OTRZYMA DOFINANSOWANIE?

Przedsiębiorca, który otrzymał dofinansowanie, **nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika:**

- 1) w okresie lub w okresach otrzymywania przez pracownika środków w ramach dofinansowania, oraz
- 2) w okresie lub w okresach **przypadających bezpośrednio po okresie lub okresach otrzymywania przez pracownika środków w ramach dofinansowania** – nie dłużej jednak niż przez łączny okres **3 miesięcy**

PRZEZ JAKI OKRES WYPŁACANE JEST DOFINANSOWANIE?

Świadczenia opisane powyżej, w zakresie dofinansowania wynagrodzenia i składek, **przysługują przez łączny okres 3 miesięcy** przypadających **od daty złożenia** wniosku o udzielenia dofinansowania.

CZY MOŻNA ŁĄCZYĆ DOFINANSOWANIE, O KTÓRYM MOWA W ART. 15g. SPECUSTAWY, Z INNYMI FORMAMI WSPARCIA?

Przedsiębiorca, może otrzymać pomoc wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy.

Taka redakcja przepisu wskazuje, iż tę formę dofinansowania można łączyć ze świadczeniem postojowym czy innymi formami wsparcia, które nie są udzielane w celu ochrony miejsc pracy, a w celu pokrycia innych kosztów prowadzenia działalności. Na ten moment nie jesteśmy jednak w stanie z całą pewnością stwierdzić czy pogląd ten będzie podzielany przez organy wypłacające dofinansowanie.

O JAKICH OKOLICZNOŚCIACH PRZEDSIĘBIORCA, KTÓRY UZYSKAŁ DOFINANSOWANIE, JEST ZOBOWIĄZANY INFORMOWAĆ MARSZAŁKA WOJEWÓDZTWA?

Tak naprawdę nie wiadomo, o jakich okolicznościach przedsiębiorca musi informować marszałka województwa. Ani bowiem nowa specustawa, ani ustawa o ochronie miejsc pracy nie wymienia okoliczności, które mają wpływ na wysokość wypłacanych świadczeń. Takimi okolicznościami mogą być teoretycznie wszelkie przesłanki, które warunkują przyznanie dofinansowania, tj. przesłanki wynikające z art. 15g. nowej specustawy oraz z przepisów art. 7-16 ustawy o ochronie miejsc pracy, takie jak: zmiana ilości pracowników, rezygnacja ze stosowania przestoju czy obniżenia wynagrodzenia (nie ma bowiem w ustawie zakazu rezygnacji z tych form obniżenia kosztów przez pracodawcę, ani obowiązku ich utrzymania przez czas wskazany we wniosku) czy też zmiana wartości obrotów, która doprowadzi do przekroczenia poziomów określonych w art. 15g. ust. 9 ustawy.

CZY W PRZYPADKU ZWIĘKSZENIA OBROTU PONAD WARTOŚCI WSKAZANE W ART. 15g. UST. 9 NOWEJ SPECUSTAWY PRZEDSIĘBIORCA UTRACI PRAWO DO DOFINANSOWANIA?

Biorąc pod uwagę dotychczasowe i nowe przepisy nie sposób do końca stwierdzić, czy wystarczy, aby spadek obrotów gospodarczych wystąpił jednorazowo przed złożeniem wniosku (na to by wskazywało literalne brzmienie art. 15g. ust. 1 nowej specustawy, zgodnie z treścią którego „Przedsiębiorca w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, może zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń” – redakcja przepisu wskazuje na jednorazowość poprzez użycie formy „wystąpił”, brak jest również przepisu, który wskazywałby wprost, że taki stan rzeczy musi utrzymywać się po złożeniu wniosku), czy okoliczność spadku obrotów musi się utrzymywać przez cały okres pobierania dofinansowania. Biorąc jednak pod uwagę cel i funkcję regulacji wprowadzonej na mocy art. 15g. nowej specustawy, wydaje się, że w przypadku powrotu wysokości obrotów do stanu „standardowego” (tj. nieprzekraczającego wskaźników określonych art. 15g. ust. 9 nowej specustawy) dofinansowanie nie powinno być wypłacane, gdyż poziom dochodów pozwala na normalne funkcjonowanie przedsiębiorstwa, co za tym idzie ingerencja państwa w tym zakresie nie jest konieczna. Niestety aktualna redakcja przepisu nie pozwala na jednoznaczne ustalenie prawidłowego toku wykładni. Jako, że zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy o ochronie miejsc

pracy, dofinansowanie przyznawane jest na mocy umowy pomiędzy przedsiębiorcą a marszałkiem, być może kwestia ta w założeniu ma być regulowana w stosownej umowie, jednak w naszej ocenie kwestia dookreślenia sytuacji, w których uprawnienie do dofinansowania wygasa, powinno zostać uregulowane precyzyjnie i jednolicie w ustawie.

CZY DOFINANSOWANIE PRZYSŁUGUJE W PRZYPADKU, GDY WARTOŚĆ SPRZEDAŻY NIE ZMIENI SIĘ ZNACZĄCO, JEDNAK PRZEDSIĘBIORCA UTRACI PŁYNNOŚĆ NA SKUTEK NIEREGULOWANIA FAKTUR PRZEZ KONTRAHENTÓW DOTKNIĘTYCH SKUTKAMI PANDEMII?

Wskazać należy, że w przypadku części przedsiębiorców spadek sprzedaży może nie pojawić się od razu, natomiast pogorszenie sytuacji gospodarczej będzie wynikać z okoliczności braku lub nieterminowego regulowania należności przez kontrahentów, których również dotyka obecna sytuacja. W takim przypadku przedsiębiorca nie będzie mógł skorzystać ze wsparcia od razu po uchwaleniu ustawy, a dopiero po faktycznym zanotowaniu spadku wartości sprzedaży poniżej wartości wskazanych w art. 15g. ust. 9 nowej specustawy. Może się okazać, że przedsiębiorcy, u których taka sytuacja wystąpi, nie otrzymają dofinansowania w ogóle, z uwagi na złożenie wniosku już po wyczerpaniu środków przeznaczonych na dofinansowanie (usunięcie przepisu dotyczącego kolejności rozpatrywania wniosków w praktyce zmienia niewiele z uwagi na brak innych kryteriów co do ich rozpatrywania). Rozwiązaniem w tym zakresie byłoby uzupełnienie kryteriów, od których zależy przyznanie dofinansowania o kryterium płynności. Taką zmianę postuluje Krajowa Izba Gospodarcza, wskazując na możliwość wprowadzenia do nowej specustawy kryterium procentowego spadku wartości opłaconych w terminie faktur, co wydaje się rozwiązaniem trafnym. Niestety na ten moment ustawa nie reguluje w żaden sposób opisanej w pytaniu sytuacji.

Dofinansowanie z urzędu pracy dla mikro, małego i średniego przedsiębiorcy zatrudniającego pracowników (art. 15zzb. specustawy)

Zgodnie z art. 15zzb. nowej specustawy starosta (urząd pracy) może, na podstawie zawartej umowy, przyznać przedsiębiorcy **dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników**¹ oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku **spadku obrotów gospodarczych** w następstwie wystąpienia COVID-19.

O dofinansowanie przedsiębiorca będzie mógł się starać po uruchomieniu przez Powiatowy Urząd Pracy naboru, prawdopodobnie na podobnych zasadach jak o dotychczasowe formy dofinansowania z UP (np. na wyposażenie stanowiska pracy).

KTO MOŻE UBIEGAĆ SIĘ O TEGO RODZAJU DOFINANSOWANIE?

¹ także wynagrodzeń 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.

Dofinansowanie może być przyznane przedsiębiorcy, będącym **mikroprzedsiębiorcą, małym oraz średnim przedsiębiorcą**.

Kto jest przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy?

Przedsiębiorcą jest osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą, a także każdy ze wspólników spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej.

Mikro, mali i średni przedsiębiorcy (MŚP)

Do kategorii mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw należą te, które **zatrudniają mniej niż 250 pracowników** i których roczny **obrót nie przekracza 50 mln euro** lub **roczna suma bilansowa nie przekracza 43 mln euro** (z zastrzeżeniem zasad uwzględniania przedsiębiorstw partnerskich oraz powiązanych), przy czym wartości powyższe bada się dla dwóch ostatnich lat obrotowych (wystarczy, że w jednym z tych lat nastąpi ich przekroczenie, żeby przedsiębiorca stracił status MŚP).

JAKIE WARUNKI MUSI SPEŁNIĆ PRZEDSIĘBIORCA, ABY UBIEGAĆ SIĘ O DOFINANSOWANIE?

Przedsiębiorca będzie musiał wykazać, że doszło **do spadku obrotów gospodarczych** w następstwie wystąpienia COVID-19.

Spadek obrotów

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.

W JAKIEJ WYSOKOŚCI DOFINANSOWANIE MOŻE ZOSTAĆ PRYZNANE?

Wysokość dofinansowania jest zależna od tego **o ile procent spadły obroty** danego przedsiębiorcy, i kształtuje się następująco:

SPADEK OBROTÓW	MAKSYMALNA WYSOKOŚĆ DOFINANSOWANIA	OGRANICZENIE WYSOKOŚCI DOFINANSOWANIA
co najmniej 30%	50% wynagrodzeń poszczególnych pracowników + składki ZUS należne od tych wynagrodzeń	50% minimalnego wynagrodzenia + składki ZUS od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika

co najmniej 50%	70% wynagrodzeń poszczególnych pracowników + składki ZUS należne od tych wynagrodzeń	70% minimalnego wynagrodzenia + składki ZUS od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika
co najmniej 80%	90% wynagrodzeń poszczególnych pracowników + składki ZUS należne od tych wynagrodzeń	90% minimalnego wynagrodzenia + składki ZUS od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika

W JAKICH OKRESACH WYPŁACANE JEST DOFINANSOWANIE?

Dofinansowanie jest wypłacane **w okresach miesięcznych**, po złożeniu przez przedsiębiorcę **oświadczenia o zatrudnieniu** w danym miesiącu pracowników objętych umową 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. Dofinansowanie może zostać przyznane na okres nie dłuższy niż 3 miesiące od dnia złożenia wniosku.

JAKIE INFORMACJE NALEŻY ZAMIEŚCIĆ WE WNIOSKU O DOFINANSOWANIE?

We wniosku o przyznanie dofinansowania przedsiębiorca oświadcza o:

- 1) wystąpieniu u przedsiębiorcy spadku obrotów gospodarczych w określonej wysokości w związku z epidemią COVID-19,
- 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, FGŚP, 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.

GDZIE NALEŻY ZŁOŻYĆ WNIOSEK O DOFINANSOWANIE?

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.

CZY PRZEDSIĘBIORCA, KTÓRY ZŁOŻY WNIOSEK, ZAWSZE OTRZYMA DOFINANSOWANIE?

Ta forma dofinansowania **może, ale nie musi zostać przyznana**, a ostateczna decyzja, czy udzielić danemu przedsiębiorcy dofinansowania należyć będzie do starosty.

CZY PRZEDSIĘBIORCA MA OBOWIĄZEK UTRZYMANIA ZATRUDNIENIA, GDY OTRZYMA DOFINANSOWANIE?

Przedsiębiorca jest obowiązany **do utrzymania w zatrudnieniu** pracowników objętych umową **przez okres dofinansowania** oraz, **po zakończeniu dofinansowania, przez okres równy temu okresowi**. W przeciwnym razie dofinansowanie podlega zwrotowi proporcjonalnie do terminu nieutrzymania zatrudnienia.

CZY MOŻNA ŁĄCZYĆ DOFINANSOWANIE Z URZĘDU PRACY, O KTÓRYM MOWA W ART. 15ZZB. SPECUSTAWY, Z INNYMI FORMAMI WSPARCIA?

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

Taka redakcja przepisu wskazuje, iż tę formę dofinansowania można łączyć ze świadczeniem postojowym czy innymi formami wsparcia, które nie są udzielane w celu dofinansowania kosztów wynagrodzeń pracowników, a w celu pokrycia innych kosztów prowadzenia działalności. Na ten moment nie jesteśmy jednak w stanie z całą pewnością stwierdzić czy pogląd ten będzie podzielany przez organy wypłacające dofinansowanie.

Jednoosobowe działalności gospodarcze

Dofinansowanie dla osób samozatrudnionych z tytułu przestoju (jednorazowe świadczenie przestojowe)

Zgodnie z art. 15 zą. nowej specustawy świadczenie postojowe przysługuje, gdy w następstwie wystąpienia COVID-19 doszło do przestoju w prowadzeniu działalności, odpowiednio przez:

- a) **osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą**, albo
- b) **zleceniodawcę lub zamawiającego, z którymi została zawarta umowa cywilnoprawna**.

KTO MOŻE UBIEGAĆ SIĘ O TEGO RODZAJU DOFINANSOWANIE?

Zgodnie z art. 15 zą. nowej specustawy, o świadczenie przestojowe może ubiegać się osoba:

- a) prowadząca **pozarolniczą działalność gospodarczą**,
- b) zatrudniona na podstawie **umowy cywilnoprawnej** określonego typu² (w tym zlecenie, dzieło, umowa agencyjna),

jeżeli nie podlega ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu (a więc w przypadku, gdy działalność gospodarcza lub wykonywanie zleceń na podstawie umów cywilnoprawnych zasadniczo stanowi jedyny dochód takiej osoby).

² Dotyczy również osób wykonujących 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.

Niezależnie od powyższego świadczenie postojowe przysługuje osobom zamieszkującym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli są:

- a) **obywatelami** Rzeczypospolitej Polskiej lub
- b) 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
- c) cudzoziemcami legalnie przebywającymi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.**

JAKIE DODATKOWE WARUNKI MUSI SPEŁNIAĆ OSOBA PROWADZĄCA POZAROLNICZĄ DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ ABY UZYSKAĆ ŚWIADCZENIE POSTOJOWE?

Postojowe przysługuje, jeśli osoba prowadząca działalność gospodarczą rozpoczęła prowadzenie działalności przed dniem 1 lutego 2020 r. oraz :

- a) **nie zawiesiła prowadzenia działalności** oraz jeżeli **przychód** z prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o podatku PIT uzyskany **w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku o świadczenie postojowe był o co najmniej 15% niższy od przychodu uzyskanego w miesiącu poprzedzającym ten miesiąc i nie był wyższy od 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia** z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez GUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku,
- b) **zawiesiła prowadzenie działalności** gospodarczej **po dniu 31 stycznia 2020 r.** oraz **przychód** z prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o podatku PIT **nie był wyższy od 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia** z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez GUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku,

przy czym **ograniczeń opisanych w pkt a) i b) powyżej 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).

JAKIE DODATKOWE WARUNKI MUSI SPEŁNIAĆ OSOBA WYKONUJĄCA UMOWĘ CYWILNOPRAWNĄ ABY UZYSKAĆ ŚWIADCZENIE POSTOJOWE?

Osobie wykonującej **umowę cywilnoprawną** świadczenie postojowe przysługuje jeżeli:

- a) umowa cywilnoprawna została **zawarta przed dniem 1 lutego 2020 r.**;
- b) **przychód** z umowy cywilnoprawnej w rozumieniu przepisów o podatku PIT 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 GUS, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

W JAKIEJ WYSOKOŚCI PRZYSŁUGUJE ŚWIADCZENIE POSTOJOWE?

Świadczenie postojowe przysługuje jednorazowo w wysokości **80% kwoty minimalnego wynagrodzenia** za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu

za pracę, **obowiązującego w 2020 r.** Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania COVID-19, w drodze rozporządzenia, przyznać ponowną wypłatę świadczenia postojowego, dla osób, które otrzymały to świadczenie.

CZY WYNAGRODZENIE POSTOJOWE ZAWSZE WYNOSI 80% KWOTY MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ?

Nie, istnieją pewne wyjątki. Może się bowiem okazać, że dana osoba uzyskiwała do tej pory wyłącznie nikłe przychody z umów cywilnoprawnych czy też działalności gospodarczej. W takiej sytuacji przyznanie świadczenia w wysokości 80% kwoty minimalnego wynagrodzenia spowodowałoby przyznanie takiej osobie niewspółmiernych korzyści w stosunku do dotychczasowych dochodów.

Świadczenie postojowe w wysokości sumy wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych

W przypadku gdy **suma przychodów z umów cywilnoprawnych** (w rozumieniu przepisów o podatku PIT) 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 umów cywilnoprawnych w miesiącu poprzedzającym.**

50% kwoty minimalnego wynagrodzenia

Natomiast **osobie 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 VAT na podstawie art. 113 ust. 1 i 9 ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (wartość sprzedaży poniżej 200 000 zł), świadczenie postojowe przysługuje w wysokości **50% kwoty minimalnego wynagrodzenia** za pracę, obowiązującego w 2020 r.

CZY MOŻNA OTRZYMAĆ WIĘCEJ NIŻ JEDNO ŚWIADCZENIE POSTOJOWE, JEŚLI PRZYSŁUGUJE NAM Z WIELU TYTUŁÓW?

W przypadku **zbiegu praw** do więcej niż jednego świadczenia postojowego **przysługuje jedno świadczenie postojowe.**

GDZIE I W JAKIM TERMINIE NALEŻY ZŁOŻYĆ WNIOSEK O DOFINANSOWANIE?

Aby uzyskać świadczenie, osoba zainteresowana musi **złożyć wniosek do ZUS.**

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.**

KTO POWINIEN ZŁOŻYĆ WNIOSEK W IMIENIU ZLECENIODAWCY?

W przypadku osoby zatrudnionej na podstawie **umowy cywilnoprawnej** wniosek składany jest **za pośrednictwem odpowiednio zleceniodawcy lub zamawiającego.**

KIEDY ZUS WYPŁACI ŚWIADCZENIE POSTOJOWE?

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

CZY ZE ŚWIADCZENIA POSTOJOWEGO DOKONUJE SIĘ POTRĄCEŃ I EGZEKUCJI?

Ze świadczenia postojowego nie dokonuje się potrąceń i egzekucji.

CZY OSOBA, KTÓRA OTRZYMAŁA ŚWIADCZENIE POSTOJOWE, MOŻE UBIEGAĆ SIĘ RÓWNIEŻ O INNY RODZAJ DOFINANSOWANIA?

Brak jest przepisu, który zakazuje wypłaty innych świadczeń pomocowych osobom, które otrzymały świadczenie postojowe. Jednakże takie ograniczenia wprowadzają niektóre przepisy dotyczące innych form wsparcia (np. dofinansowania z FGŚP).

CZY OSOBA, KTÓREJ WYNAGRODZENIE DOFINANSOWANO W RAMACH POMOCY UDZIELONEJ ZLECENIODAWCY, U KTÓREGO WYSTĄPIŁ PRZESTÓJ, MOŻE OTRZYMAĆ RÓWNIEŻ ŚWIADCZENIE POSTOJOWE?

Niestety ustawa nie reguluje wprost takiej sytuacji. Jednakże pojawiają się opinie, iż z uwagi na fakt, że świadczenia udzielane są w takim przypadku dwóm różnym podmiotom, mogą być one wypłacane jednocześnie. Nie ma jednak pewności, czy taką interpretację przepisów podzielą organy wypłacające i kontrolujące wypłatę dofinansowania.

Dofinansowanie z urzędu pracy dla przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną niezatrudniającego pracowników

Zgodnie z art. 15 zcz. ustawy w przypadku **spadku obrotów gospodarczych** w następstwie wystąpienia COVID-19, przedsiębiorca **będący osobą fizyczną niezatrudniający pracowników może ubiegać się o dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności** w urzędzie pracy.

KTO MOŻE UBIEGAĆ SIĘ O TEGO RODZAJU DOFINANSOWANIE?

O dofinansowanie może ubiegać się przedsiębiorca **będący osobą fizyczną niezatrudniający pracowników, który doświadczył spadku obrotów gospodarczych** w następstwie wystąpienia COVID-19.

Spadek obrotów

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.

W JAKIEJ WYSOKOŚCI DOFINANSOWANIE MOŻE ZOSTAĆ PRYZNANE?

Wysokość dofinansowania jest zależna od tego o ile procent spadły obroty danego przedsiębiorcy, i kształtuje się następująco:

SPADEK OBROTÓW	MAKSYMALNA WYSOKOŚĆ DOFINANSOWANIA
co najmniej 30%	50% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie
co najmniej 50%	70% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie
co najmniej 80%	90% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie

GDZIE NALEŻY ZŁOŻYĆ WNIOSEK O DOFINANSOWANIE?

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.

JAKIE INFORMACJE NALEŻY ZAMIEŚCIĆ WE WNIOSKU O DOFINANSOWANIE?

We wniosku o przyznanie dofinansowania przedsiębiorca oświadcza o:

- 1) wystąpieniu u przedsiębiorcy spadku obrotów gospodarczych w określonej wysokości w związku z epidemią Covid-19,
- 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, FGŚP, 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.

W JAKICH OKRESACH WYPŁACANE JEST DOFINANSOWANIE?

Dofinansowanie może zostać przyznane **na okres nie dłuższy niż 3 miesiące**. Jest ono wypłacane **w okresach miesięcznych**, po złożeniu przez przedsiębiorcę oświadczenia o prowadzeniu działalności w danym miesiącu, za który dofinansowanie jest wypłacane.

CZY PRZEDSIĘBIORCA, KTÓRY ZŁOŻY WNIOSEK, ZAWSZE OTRZYMA DOFINANSOWANIE?

Ta forma dofinansowania **może, ale nie musi zostać przyznana**, a ostateczna decyzja, czy udzielić danemu przedsiębiorcy dofinansowania należec będzie do starosty.

CZY PRZEDSIĘBIORCA MA OBOWIĄZEK PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ PRZEZ OKREŚLONY CZAS, GDY OTRZYMA DOFINANSOWANIE?

Przedsiębiorca **jest obowiązany do prowadzenia działalności gospodarczej** przez okres, na który przyznane zostało dofinansowanie oraz, **po zakończeniu dofinansowania**, przez okres równy temu okresowi **pod rygorem jego zwrotu**.

CZY MOŻNA ŁĄCZYĆ DOFINANSOWANIE Z URZĘDU PRACY, O KTÓRYM MOWA W ART. 15 ZC. SPECUSTAWY, Z INNYMI FORMAMI WSPARCIA?

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

ZWOLNIENIA Z ZUS

Pakiet wsparcia w nowej specustawie przewiduje możliwość skorzystania ze zwolnienia z 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.

Wsparcie obejmuje **WYŁĄCZNIE** jednoosobowe działalności gospodarcze oraz płatników, którzy zgłosili do ubezpieczeń mniej niż 10 ubezpieczonych.

Wsparcie **NIE ZALEŻY OD POGORSZENIA SYTUACJI EKONOMICZNEJ przedsiębiorcy/płatnika**.

UWAGA! Ustawa posługuje się kilkoma definicjami spadku obrotów i w przypadku każdego ze świadczeń przedstawiamy ją osobno.

Zwolnienie może uzyskać:

- a) płatnik składek, będący osobą prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą **opłacający składki wyłącznie na własne ubezpieczenia**, który prowadził działalność gospodarczą **przed dniem 1 lutego 2020 roku**, a którego **przychód z działalności, uzyskany w pierwszym miesiącu, za który składany jest wniosek o zwolnienie, nie był wyższy niż 15.681,00 zł**;
- b) płatnik składek, który **na dzień 29 lutego 2020 roku zgłosił do ubezpieczeń społecznych mniej niż 10 ubezpieczonych**, który był zgłoszony jako płatnik składek **przed dniem 1 lutego 2020 roku**;

Dla celów ubezpieczeń za osobę prowadzącą pozarolniczą działalność uważa się:

- a) osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą na podstawie przepisów o działalności gospodarczej lub innych przepisów szczególnych,
- b) twórcę i artystę, posiadającego decyzję Komisji ds. Zaopatrzenia Emerytalnego Twórców o wykonywaniu działalności twórczej lub artystycznej i uzyskiwanie z tego tytułu przychodów, odrębnych od przychodów ze stosunku pracy,
- c) osobę prowadzącą działalność w zakresie wolnego zawodu (np. lekarze, stomatolodzy, pielęgniarki, tłumacze, korepetytorzy) w rozumieniu przepisów o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiągniętych przez osoby fizyczne, z

której przychody są przychodami z działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych,

- d) wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz wspólników spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej – począwszy od 1 stycznia 2003 r.

Zgłoszeniu do ubezpieczeń podlegają:

- a) pracownicy
b) osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia, innej umowy o świadczenie usług.

Obowiązek zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych pracownika i zleceniobiorcy (oraz osoby wykonującej pracę na podstawie umowy agencyjnej lub innej umowy o świadczenie usług) należy do **płatnika składek – pracodawcy lub zleceniodawcy**. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy zatrudniony na podstawie umowy zlecenia jest studentem i nie ukończył jeszcze 26 roku życia.

Okres zwolnienia, tryb oraz warunki uzyskania zwolnienia

Zwolnienie można uzyskać na okres **od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r.**

Określenie może zostać wydłużone w drodze rozporządzenia Rady Ministrów z uwzględnieniem okresu obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz skutków nimi wywołanych.

Zwolnienie można uzyskać **na wniosek płatnika składek**. Wniosek przedsiębiorcy opłacającego składki wyłącznie na własne ubezpieczenia zawiera dodatkowo **oświadczenie o nieuzyskaniu w pierwszym miesiącu, za jaki składany jest wniosek przychodu wyższego niż 15.681,00 zł**. Wniosek jest składany w terminie **do dnia 30 czerwca 2020 roku** w formie **pisemnej** lub **elektronicznej** za pomocą profilu utworzonego w systemie teleinformatycznym ZUS.

Warunkiem uzyskania zwolnienia jest złożenie przez płatnika do ZUS deklaracji rozliczeniowych lub imiennych raportów miesięcznych **za marzec, kwiecień i maj 2020 roku** na zasadach dotychczasowych (tj. w terminach i trybie określonym ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych) jednak **nie później niż do dnia 30 czerwca 2020 roku**, chyba że na podstawie tej ustawy płatnik składek jest zwolniony z obowiązku ich składania.

Płatnik składek otrzyma decyzję o zwolnieniu w terminie 30 dni od dnia przesłania deklaracji rozliczeniowej lub imiennych raportów miesięcznych należnych za ostatni miesiąc wskazany we wniosku o zwolnienie z opłacania składek. Płatnik składek, który uzyska zwolnienie zostanie o tym poinformowany przez ZUS. Odmowa zwolnienia nastąpi w drodze decyzji ZUS. W przypadku odmowy zwolnienia, płatnikowi przysługiwać będzie prawo do złożenia wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy do Prezesa ZUS.

WAŻNE

W przypadku stwierdzenia rozbieżności pomiędzy przychodem wykazany we wniosku o zwolnienie z opłacania składek a przychodem wykazany dla celów podatkowych, będącej wynikiem wprowadzenia w błąd ZUS, płatnik składek zobowiązany jest do opłacenia należności z tytułu składek za marzec, kwiecień i maj 2020 r., **wraz z odsetkami za zwłokę**, w terminie 30 dni od otrzymania decyzji o obowiązku opłacenia tych składek. Od decyzji o obowiązku opłacenia składek przysługuje prawo do wniesienia wniosku do Prezesa ZUS o ponowne rozpatrzenie sprawy.

Przychód uzyskany w związku ze zwolnieniem z obowiązku opłacenia składek **nie stanowi przychodu** w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych.

ZMIANY W PRAWIE PRACY

Nowe zasady dot. równoważnego czasu pracy

W ustawie o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, dalej zwana: nową specustawą, ustawodawca stworzył nowe zasady dotyczące równoważnego czasu pracy.

Zaproponowane zmiany polegają na wprowadzeniu dla pracodawców dotkniętych skutkami rozprzestrzeniania się wirusa COVID-19 możliwości zawarcia porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin – bez konieczności spełnienia przesłanek do wprowadzenia tego systemu czasu pracy, o których mowa w art. 135 § 1 Kodeksu pracy, w dłuższym okresie rozliczeniowym niż wynikający z art. 135 § 1 Kodeksu pracy, tj. nieprzekraczającym 12 miesięcy (podczas gdy Kodeks pozwala na stosowanie 1-miesięcznego okresu, z możliwością przedłużenia do 12 miesięcy, ale w szczególnym trybie).

W JAKICH PRZYPADKACH PRACODAWCA MOŻE WPROWADZIĆ RÓWNOWAŻNY SYSTEM CZASU PRACY, W KTÓRYM JEST DOPUSZCZALNE PRZEDŁUŻENIE DOBOWEGO WYMIARU CZASU PRACY, W DŁUŻSZYM OKRESIE ROZLICZENIOWYM?

Pracodawca:

- a) u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19;
- b) który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenia zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy **do końca trzeciego kwartału 2019 r.** (czyli do końca 2019 r.).

ma możliwość zawarcia 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.**

Wymóg w zakresie uregulowania zobowiązań podatkowych i składkowych, o którym mowa powyżej, nie stosuje się do przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców w przypadku, gdy:

- a) 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
- b) 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 powyżej, 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.

Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

Spadek obrotów gospodarczych w rozumieniu art. 15zf. ustawy

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 dofinansowanie 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.

W JAKI SPOSÓB WPROWADZIĆ RÓWNOWAŻNY SYSTEM CZASU PRACY, W KTÓRYM JEST DOPUSZCZALNE PRZEDŁUŻENIE DOBOWEGO WYMIARU CZASU PRACY, W DŁUŻSZYM OKRESIE ROZLICZENIOWYM?

System ten wprowadza się w drodze porozumienia, stanowiącego źródło prawa pracy. Porozumienie dotyczące wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy zawiera pracodawca wraz z:

- a) organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- b) organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub ust. 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
- c) zakładową organizacją związkową – jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, albo
- d) przedstawicielami pracowników, wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Dodatkowo ustawa zakłada, że jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym

przeostojem 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.

Pracodawca **ma obowiązek przekazania kopii takiego porozumienia do właściwego okręgowego inspektora pracy** w ustawowym terminie **5 dni** roboczych od dnia zawarcia porozumienia. W przypadku, gdy w danym zakładzie pracy pracownicy objęci są ponadzakładowym układem pracy, okręgowy inspektor pracy przekazuje informacje o porozumieniu w sprawie wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy, do rejestru ponadzakładowych układów pracy.

Badania okresowe

CZY PRACODAWCA MA OBOWIĄZEK KIEROWAĆ PRACOWNIKÓW NA BADANIA OKRESOWE W CZASIE STANU EPIDEMII?

Zgodnie z art. 12a. nowej specustawy, z dniem wprowadzenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii **zawieszają się wykonywanie obowiązków związanych z badaniami okresowymi**, wynikających z ustawy - Kodeks pracy, ustaw o transporcie drogowym i kolejowym.

Podmioty tych obowiązków powinny je podjąć niezwłocznie po ustaniu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego, nie później niż 60 dnia od ustania tego stanu.

Ustawodawca dodaje też przepis przejściowy, który zachowuje w mocy orzeczenia lekarskie wydane na podstawie zawieszonych przepisów, stanowiąc, że orzeczenia lekarskie wydane w ramach badań lekarskich, przeprowadzonych na podstawie przepisów art. 229 § 2 zdanie pierwsze i § 4 - 5 ustawy - Kodeks pracy oraz art. 39j i 39k ustawy o transporcie drogowym, których ważność skończyła się po dniu 7 marca w 2020 r, w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, **zachowują ważność nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia zniesienia danego stanu.**

CO ZBADANIAMI WSTĘPNYMI I KONTROLNYMI?

Zawieszenie stosowania przepisów nie obejmuje przeprowadzenia badań wstępnych i kontrolnych, ale uwzględnia możliwość wykonywania ich w innym trybie. W przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. **Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego**, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii. Lekarz ten może przeprowadzić badanie i wydać orzeczenie lekarskie w trybie określonym w art. 2 ust. 4 ustawy o wykonywaniu zawodu lekarza i lekarza dentyisty tj. za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności. Do orzeczenie lekarskiego stosuje się odpowiednio art. 2 pkt 6 ustawy o systemie informacji w ochronie zdrowia, tj. tak jak w elektronicznej dokumentacji medycznej opatrzonej kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym czy podpisem osobistym. Orzeczenie lekarza załącza się do akt osobowych pracownika.

ZMIANY W PRAWIE SPÓŁEK PRAWA HANDLOWEGO

Nowa specustawa wprowadza szereg zmian dotyczących zasad funkcjonowania organów spółek prawa handlowego – Zarządu Spółki, Rady Nadzorczej oraz Zgromadzenia Wspólników i Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy. W szczególności zmiany dotyczą sposobu odbywania posiedzeń oraz podejmowania uchwał przez ww. organy zarządzające i nadzorcze spółek kapitałowych.

Sposób odbywania posiedzeń

Jak wynika z dotychczasowej praktyki posiedzenia organów spółek zasadniczo odbywają się przy fizycznej obecności ich członków w jednym miejscu. Jednakże w obecnej sytuacji, w związku z zarządzeniem kwarantanny, jak również ograniczeniem swobody podróżowania, członkowie organów spółek mogą znaleźć się w sytuacji uniemożliwiającej im bezpośredni udział w posiedzeniu, a to z kolei może doprowadzić do paraliżu działalności spółki.

Z uwagi na powyższe **ustawodawca wprowadza rozwiązania prawne, pozwalające na przeprowadzenie posiedzeń Zarządu i Rady Nadzorczej za pośrednictwem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, takich jak wideo- lub telekonferencje.** Ważne jest, aby w trakcie posiedzenia, każdy z członków organu spółki miał możliwość uczestnictwa w bieżącej, dwustronnej komunikacji, w czasie rzeczywistym ze wszystkimi uczestnikami obrad.

Również udział w Zgromadzeniu Wspólników lub Walnym Zgromadzeniu będzie możliwy za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej wówczas, gdy umowa lub statut spółki nie stanowi inaczej. Należy zwrócić uwagę na proponowane przez rządzących szczególne rozwiązania dotyczące przeprowadzenia Zgromadzenia Wspólników i Walnego Zgromadzenia w formie zdalnej.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że **zmiany nakładają na Radę Nadzorczą, a w jej braku na wspólników spółki**, obowiązek określenia w **formie regulaminu** szczegółowych zasad udziału w Zgromadzeniu Wspólników lub Walnym Zgromadzeniu odbywającego się przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej.

Dodatkowo **Nowa specustawa określa zakres informacji zamieszczanych w zawiadomieniu o odbyciu się Zgromadzenia Wspólników z wykorzystaniem nowych technologii.** Zgodnie z art. 25 nowej specustawy w zawiadomieniu należy zamieścić informację o sposobie uczestnictwa w tym zgromadzeniu, wypowiedania się w jego trakcie, wykonywania na nim prawa głosu oraz wniesienia sprzeciwu od podjętej wówczas uchwały lub uchwał.

W odniesieniu do Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy nowa specustawa nakłada dodatkowe obowiązki na spółkę. Wiążą się one przede wszystkim z wykonywaniem prawa głosu przez akcjonariuszy na posiedzeniu, które odbywa się w formie zdalnej. **W przypadku wykonywania prawa głosu przez akcjonariusza na takim posiedzeniu, spółka jest zobowiązana do niezwłocznego przesłania akcjonariuszowi elektronicznego potwierdzenia otrzymania głosu.**

Ponadto ustawa przewiduje, że na wniosek akcjonariusza, złożony nie później niż po upływie trzech miesięcy od dnia walnego zgromadzenia, spółka przesyła akcjonariuszowi lub jego pełnomocnikowi potwierdzenie, że jego głos został prawidłowo zarejestrowany oraz policzony. Jeżeli spółka przekazała akcjonariuszowi omawiane potwierdzenie wcześniej, będzie zwolniona z tego obowiązku.

Sposób podejmowania uchwał

W nowej specustawie przewidziano **możliwość podejmowania przez organy spółek uchwał zarówno w trybie pisemnym, jak i z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej**, bez konieczności zawarcia w umowie spółki lub jej statucie odpowiedniego upoważnienia.

Jednocześnie ustawodawca postuluje zniesienie przepisów Kodeksu spółek handlowych ograniczających możliwość podejmowania uchwał w trybie pisemnym lub przy użyciu nowych technologii. Ograniczenia te dotyczą w szczególności wyborów przewodniczącego i wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej, powołania Zarządu oraz odwołania i zawieszania w czynnościach tych osób. W momencie wejścia nowej specustawy w życie ww. regulacje przestaną obowiązywać.

POZOSTAŁE FORMY WSPARCIA

Pożyczka z urzędu pracy

KTO MOŻE UZYSKAĆ POŻYCZKĘ?

Starosta może, na podstawie umowy, udzielić ze środków Funduszu Pracy jednorazowo **pożyczki na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy, który prowadził działalność gospodarczą przed dniem 1 marca 2020 r.**

GDZIE NALEŻY ZŁOŻYĆ WNIOSEK O POŻYCZKĘ?

Wniosek o pożyczkę mikroprzedsiębiorca składa do **powiatowego urzędu pracy, właściwego ze względu na miejsce prowadzenia działalności gospodarczej**, po ogłoszeniu naboru.

DO JAKIEJ WYSOKOŚCI POŻYCZKA MOŻE BYĆ UDZIELONA?

Pożyczka może być udzielona **do wysokości 5 000 zł** i zostanie zabezpieczona wekslem własnym in blanco lub w inny sposób, ustalony przez strony.

W JAKI SPOSÓB OPROCENTOWANA JEST POŻYCZKA?

Oprocentowanie pożyczki jest stałe i wynosi w skali roku **0,05** stopy redyskonta weksli przyjmowanych przez Narodowy Bank Polski.

JAKI JEST MAKSYMALNY OKRES SPŁATY POŻYCZKI?

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**.

CZY POŻYCZKA MOŻE ZOSTAĆ UMORZONA?

Pożyczka wraz z odsetkami **podlega umorzeniu na wniosek** mikroprzedsiębiorcy, jeśli mikroprzedsiębiorca przez okres **3 miesięcy** od dnia jej udzielenia **nie zmniejszy stanu zatrudnienia** w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy **w stosunku do stanu zatrudnienia na dzień 29 lutego 2020 r.**

COVID-19 a inne świadczenia z urzędu pracy

CZY PRZEDSIĘBIORCA MOŻE WNIOSKOWAĆ O ZMIANĘ ZASAD DOTYCHCZASOWEGO WSPARCIA Z URZĘDU PRACY?

Zgodnie z art. 15 zzz. nowej specustawy, w przypadku usług i instrumentów rynku pracy oraz innych form wsparcia realizowanych na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, starosta, w zakresie niezbędnym do niwelowania i ograniczenia negatywnych skutków COVID-19, na wniosek strony lub za jej zgodą, w drodze aneksu do zawartej umowy, **może zmienić jej warunki**, w tym w szczególności **wydłużyć termin na jej realizację** lub **przesunąć termin na realizację zobowiązań z niej wynikających**.

Dopuszczalność dokonywania przez bank zmian w umowach kredytowych przedsiębiorców

Zgodnie z art. 31f. nowej specustawy, w czasie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii **bank może dokonać zmiany określonych w umowie warunków lub terminów spłaty kredytu lub pożyczki pieniężnej** udzielonych **mikroprzedsiębiorcy, małemu lub średniemu przedsiębiorcy** jeżeli:

- 1) **kredyt został udzielony przed dniem 8 marca 2020 r.** oraz
- 2) zmiana taka jest **uzasadniona oceną sytuacji finansowej i gospodarczej** kredytobiorcy **dokonaną przez bank nie wcześniej niż w dniu 30 września 2019 r.**

Zmiana umowy, o której mowa powyżej, dokonywana jest na warunkach uzgodnionych przez bank i kredytobiorcę, przy czym **nie może ona powodować pogorszenia sytuacji finansowej i gospodarczej kredytobiorcy**.

Zmiany te wchodzi w życie z mocą wsteczną od 8 marca 2020 r.

ZAiKS i abonament RTV

W okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii **wstrzymuje się** pobieranie od przedsiębiorców:

- 1) wynagrodzeń dla organizacji zbiorowego zarządzania prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi wynikających z umowy, której przedmiotem jest korzystanie z utworów lub przedmiotów praw pokrewnych lub pobór wynagrodzenia za takie korzystanie, a wynagrodzenia te nie są określane jako wprost zależne od faktycznego przychodu lub dochodu tego podmiotu za świadczenie przez niego usług w danym okresie (głównie **ZAIKS**),
- 2) opłat abonamentowych, o których mowa w ustawie z dnia 21 kwietnia 2005 r. opłatach abonamentowych (**tzw. abonament RTV**),

jeśli spełnia on określone warunki.

JAKIE WARUNKI MUSI SPEŁNIĆ PRZEDSIĘBIORCA, ABY WSTRZYMANO POBIERANIE OD NIEGO OPŁAT ZAIKS I ABONAMENTU RTV?

Przedsiębiorca musi spełnić łącznie następujące warunki:

- 1) świadczenie przed wejściem w życie niniejszej ustawy przez przedsiębiorcę usług w miejscu, które umożliwia zapoznanie się przez jego klientów z utworami lub przedmiotami praw pokrewnych,
- 2) bycie płatnikiem wynagrodzeń i opłat abonamentowych,
- 3) uiszczenie wynagrodzeń i opłat, za okresy rozliczeniowe przypadające przed dniem 8 marca 2020.

Zmiany regulacji podatkowych

Nowa specustawa zakłada, że podatnicy, którzy:

- a) poniosą w 2020 roku stratę z pozarolniczej działalności gospodarczej,
- b) uzyskają w 2020 roku łącznie przychody z pozarolniczej działalności gospodarczej niższe co najmniej o 50% od łącznych przychodów uzyskanych w 2019 r. z tej działalności

- mogą jednorazowo obniżyć o wysokość tej straty, nie więcej jednak niż o kwotę 5 mln zł, odpowiednio **dochód lub przychód** uzyskany w 2019 roku z pozarolniczej działalności gospodarczej.

W celu dokonania ww. obniżenia podatnik powinien złożyć **korektę zeznania** za 2019 rok.

Termin zapłaty podatku od przychodów z budynków za miesiące marzec – maj 2020 roku został wydłużony do dnia 20 lipca 2020 roku, jeśli wskutek COVID-19 podatnik poniósł w danym miesiącu negatywne konsekwencje ekonomiczne, a uzyskane przez niego w tym miesiącu przychody są niższe o co najmniej 50% w stosunku do analogicznego miesiąca poprzedniego roku podatkowego.

Nowa specustawa umożliwia **małym podatnikom** opłacającym w 2020 roku zaliczki miesięczne w formie uproszczonej, rezygnację z tej formy w odniesieniu do zaliczek należnych za okres marzec-grudzień 2020 roku, jeżeli ponoszą negatywne konsekwencje ekonomiczne z powodu COVID-19.

Wprowadza się zwolnienie z obowiązku stosowania przepisów dotyczących tzw. złych długów w zakresie zaliczek na podatek PIT oraz podatek CIT, jeśli z powodu COVID-19 przychody podatnika w 2020 roku zmniejszą się o co najmniej 50 % w stosunku do analogicznych okresów w 2019 roku.

Niestety nowa specustawa nie zwalnia z obowiązku wpłacenia zaliczek pobranych w marcu i kwietniu 2020 roku od przychodów ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej

lub spółdzielczego stosunku pracy oraz zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia społecznego. W odniesieniu do podatku PIT płatnicy mają jednak możliwość przekazania **zaliczek w terminie do dnia 1 czerwca 2020 roku**, jeżeli ponieśli negatywne skutki ekonomiczne z powodu COVID-19.

Podatnik został również uprawniony do odliczenia darowizn przekazanych od 1.01.2020 r. do dnia 30.09.2020 r. na przeciwdziałanie COVID-19, przy czym w zależności od miesiąca przekazania darowizny odliczeniu może podlegać kwota odpowiadająca nawet 200% wartości darowizny.

Świadczenie postojowe otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w 2020 roku na podstawie ustawy o COVID-19 **jest wolne od podatku dochodowego**.

Nowa specustawa wprowadza regulacje, które umożliwią Bankowi Gospodarstwa Krajowego (dalej: **BGK**) udzielenie, w związku z negatywnymi skutkami choroby zakaźnej wywołanej wirusem SARS-CoV-2, poręczeń i gwarancji spłaty kredytów zaciąganych przez średnich i dużych przedsiębiorców, z przeznaczeniem na zapewnienie płynności finansowej.

W nowej specustawie określono podstawowe warunki udzielania ww. poręczeń i gwarancji, w szczególności wskazano, że poręczenia i gwarancje:

- 1) mogą stanowić pomoc publiczną;
- 2) są **terminowe i udzielane do kwoty z góry oznaczonej**;
- 3) **obejmują nie więcej niż 80% pozostającej do spłaty kwoty kredytu** objętego poręczeniem lub gwarancją;
- 4) są udzielane **na wniosek** średniego lub dużego przedsiębiorcy.

Charakter pomocy *de minimis*

W uzasadnieniu nowej specustawy czytamy, że udzielenie wsparcia podmiotom prowadzącym działalność gospodarczą, stanowi pomoc publiczną, mającą na celu zaradzenie poważnym zaburzeniom w gospodarce.

Wytyczne w przedmiocie pomocy udzielanej przedsiębiorcom przez państwo członkowskie UE zostały wydane przez Komisję Europejską (dalej: **KE**) w specjalnym Komunikacie - *Tymczasowe ramy środków pomocy państwa w celu wsparcia gospodarki w kontekście trwającej epidemii COVID -19* (dalej: **Komunikat**). KE uznała, że pomoc państwa jest uzasadniona i może zostać uznana za zgodną z rynkiem wewnętrznym. Jednocześnie KE wskazała, że tymczasowe środki pomocy przewidziane w Komunikacie i wprowadzane przez państwa członkowskie można kumulować z pomocą objętą zakresem rozporządzenia Komisji Europejskiej 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 roku (dalej: **Rozporządzenie**) w sprawie *pomocy de minimis*.

Szczegółowe zasady udzielania *pomocy de minimis* zostały ujęte w treści Rozporządzenia. W szczególności Rozporządzenie określa maksymalną kwotę pomocy, jaką państwo może udzielić jednemu przedsiębiorcy. Zgodnie z art. 3 ust. 2 Rozporządzenia *całkowita kwota pomocy de minimis przyznanej przez państwo członkowskie jednemu przedsiębiorstwu nie może przekroczyć 200 000 EUR w okresie trzech lat podatkowych*.

Pomoc de minimis stanowi formę wsparcia przedsiębiorcy przez państwo, która z uwagi na stosunkowo niską wartość nie narusza zakazu konkurencji i nie wpływa na stosunki handlowe między państwami członkowskimi UE. Może być ona łączona ze środkami pomocy państwa wprowadzanymi w ramach nowej specustawy.

Dane kontaktowe

Jagodziński Skrzypek Radcowie Prawni

ul. Sudecka 74 lok. 14, 53-129 Wrocław

+48 71 367 05 26

sekretariat@jsplegal.pl

899-259-91-50

www.jsplegal.pl

www.linkedin.com/company/jsplegal

ⁱ Przystój ekonomiczny i obniżony wymiar czasu pracy – powrót do znanych instrumentów antykryzysowych, MOPR 2013, Nr 12 dr hab. Łukasz Pisarczyk