

# Rozwiązania prawne na czas epidemii w obszarze prawa pracy, z uwzględnieniem dofinansowania do wynagrodzeń pracowników

Adam Kostrzewa  
Piotr Piotrowski

23 kwietnia 2020 r.

**SPCG**

---



**BNP PARIBAS**



# Agenda webinaru

1. Dofinansowanie wynagrodzeń z FGŚP (art. 15g)
2. Dofinansowanie wynagrodzeń przez starostę (art. 15. zzb)
3. Elastyczne zasady kształtowania czasu pracy i stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia (art. 15zf)
4. Szczególne rozwiązania dla przedsiębiorstw o krytycznym znaczeniu (art. 15x)
5. Sesja Q & A

1.

# Dofinansowanie wynagrodzeń z FGŚP



# Ramy prawne związane z dofinansowaniem wynagrodzeń

- Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych („**Specustawa**”)
- Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie systemu ochrony zdrowia związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 („**Tarcza 1.0**”)
  - Modyfikacja zasad określonych Ustawą z 2013 do okoliczności powstałych w wyniku Covid-19.
  - Szeroka definicja „pracownika”
  - Model „refundacji” wynagrodzenia, a nie świadczenia dla pracownika
  - Nie stanowi pomocy de minimis
- Ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 („**Tarcza 2.0**”)
  - Nieznaczne modyfikacje (wymiaru czasu pracy, okres od kiedy przysługuje dofinansowanie)
- Ustawa z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy („Ustawa z 2013 r.”) – ustawa „operacyjna”
  - Zakaz wypowiedzenia umów o pracę „dofinansowanym” pracownikom.
  - Procedura – wniosek nie opiewa na osoby, ale na kwotę.

# Model dofinansowania wynagrodzeń z FGŚP

---

Dwa mechanizmy warunkujące uzyskanie dofinansowania z FGŚP na podstawie specustawy:

1. objęcie pracowników **prześciejem ekonomicznym**
2. objęcie pracowników **obniżonym wymiarem czasu pracy**

# Komu przysługuje dofinansowanie z FGŚP?

---

1. **Przedsiębiorcy** w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców.
  2. Organizacji pozarządowej w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.
  3. Podmiotom, o których mowa w art. 3 ust. 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.
  4. Państwowym osobom prawnym w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych.
- Czy wielkość podmiotu ma znaczenie?
  - „Przedsiębiorca” a pracodawca wewnętrzny.
  - Spadek obrotów u przedsiębiorcy a nie u pracodawcy.

# Na co i jakie dofinansowanie z FGŚP?

## 1. Na wynagrodzenie pracowników (szeroka definicja pracownika):

- objętych przestojem ekonomicznym – sztywna wartość **50% minimalnego wynagrodzenia z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy; (1.300 zł);**
- objętych obniżonym wymiarem czasu pracy – **do wysokości połowy wynagrodzenia, nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia** z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS **(2.079,43 zł).**

## 2. Na składki na ubezpieczenia społeczne od dofinansowanej części wynagrodzeń pracowników.

Łącznie z FGŚP można zatem otrzymać (kalkulator Excel):

- ok. 1.511,38 zł – przestój ekonomiczny (1.300 + 211,38)
- ok. 2.417,55 zł – obniżony wymiar czasu pracy (2.079,43 + 338,12)

**UWAGA:** Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS (15.595,74 zł).

# Warunki uzyskania dofinansowania z FGŚP – kryteria z Ustawy z 2013 r.(1)

(modyfikowane przez Specustawę)

- 1. niezaleganie w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz lub Fundusz Pracy do końca III kwartału 2019 r. z wyjątkiem gdy:**
  - 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

badamy stan jak było na 30 września 2019 r. – stanowisko WUP

- 2. brak przesłanek do ogłoszenia upadłości** o których mowa w art. 11 lub art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. - Prawo upadłościowe



# Warunki uzyskania dofinansowania z FGŚP – kryteria ze Specustawy, spadek obrotów (2)

Art. 15g ust.1: „**spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19**”

Art. 15g ust.9: „przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym o:

- **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; lub
- **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;

**UWAGA:** 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

- **Stanowisko Ministerstwa**
- **Ocena spadku obrotów jest dokonywana jednorazowo w chwili składania wniosku!**

**Prześtój ekonomiczny** – okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy (art. 2 ust 1 Ustawy z 2013 r.)

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

- O jakie wynagrodzenie chodzi?
- Obligatoryjne obniżenie wynagrodzeń. Czy można nie obniżać, a jeśli nie to w jaki sposób i o ile?
- Co z pracownikami zatrudnionymi dotychczas za wynagrodzeniem minimalnym?

# Obniżony wymiaru czasu pracy (20/40/40)

---

**Obniżony wymiar czasu pracy** – obniżony przez przedsiębiorcę wymiar czasu pracy pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika, jednak nie więcej niż do połowy wymiaru czasu pracy (art. 2 pkt 2 Ustawy z 2013 r.).

Pracodawca może obniżyć wymiar czasu pracy pracownika **maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu**, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. (art. 15g ust 8 Specustawy).

- Czy można obniżyć wymiar czasu pracy w mniejszym lub większym niż 20% zakresie?
- Czy można obniżyć wymiar czasu pracy do wartości mniejszej niż 0,5 etatu?
- Czy obniżenie wymiaru czasu pracy musi skutkować obniżeniem wynagrodzeń?
- Brak obniżenia wymiaru czasu pracy a dofinansowanie.
- Obniżony wymiar czasu pracy a systemy rozliczeniowe u pracodawcy. Harmonogram pracy w obniżonym wymiarze.
- Obniżony wymiar czasu pracy a praca w godzinach nadliczbowych.

# Porozumienie z partnerami (1)

Art. 15g ust 11: „Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu...”

## Z kim negocjować i zawrzeć porozumienie?

**1. Ze związkami zawodowymi – jeśli działają u danego pracodawcy.** Ustawa zakłada, że porozumienie zawiera pracodawca oraz:

- organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25[3] ust. 1 lub ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza **co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy**, albo
- organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25[3] ust. 1 lub ust. 2 ustawy o związkach zawodowych – jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- zakładowa organizacja związkowa – jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa

**2. Z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeśli nie działają związki zawodowe (na podstawie specustawy i dla celów specustawy)**

- w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu *COVID-19*, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio **dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy** (co z przedstawicielami wybranymi dla celów PPK?).

➤ A co jeśli brak jest zgody partnerów?

# Porozumienie z partnerami (2)

## Co negocjujemy?

Art. 15g ust. 14: „W porozumieniu określa się **co najmniej**:

- 1) grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;
- 2) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;
- 3) **okres**, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.”

- Wchodzą w życie z chwilą zawarcia porozumienia.
- Nie przedstawiamy imiennej listy pracowników.
- **Przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się art. 42 § 1-3 Kodeksu pracy.**
- **W zakresie i przez czas określony w porozumieniu nie stosuje się warunków wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.** (gdyby w układach uregulowano przestój to pierwszeństwo porozumienia)

# Porozumienie z partnerami (3)

---

Czy możemy podpisać porozumienie z datą wsteczną?

Czy musimy wskazać o ile obniżamy wynagrodzenie lub wskazać jak rozumiemy to wynagrodzenie?

- Wynagrodzenie możemy obniżyć procentowo lub poprzez obcięcie pewnych składników stałych (wspólnych dla grupy pracowników, których obejmujemy przestojem).

Czy w jednym zakładzie może być stosowany równolegle przestój ekonomiczny lub obniżony wymiar czasu pracy?

Czy możemy objąć przestojem / obniżyć wymiar czasu pracy tylko części pracowników z tej samej grupy zawodowej?

- Uzasadnienie dlaczego część pracowników jest objęta przestojem a inna część obniżonym wymiarem.

Czy jedna grupa zawodowa może być objęta przestojem a inna obniżonym wymiarem czasu pracy?

Czy są inne elementy, które warto jeszcze ująć w porozumieniu?

# Procedura, wniosek i rozliczenie (1)

---

**Pomoc jest dostępna od chwili wejścia w życie Specustawy przez 180 dni (do 27 września 2020 r.).**

1. Zawarcie porozumienia, przekazanie kopii w terminie 5 dni okręgowemu inspektorowi pracy. Informacja dla pracowników.
  2. Wniosek elektronicznie do WUP (praca.gov.pl) lub pisemnie (pocztą lub w siedzibie urzędu):
    - wypełniony wykaz pracowników uprawnionych do świadczeń wypłacanych z FGŚP (plik Excel);
    - umowa – będzie podpisywana z WUP.
  3. Klauzula rygoru odpowiedzialności karnej.
- 
- Formularz wniosku oraz plik Excel umożliwia objęcie jednym wnioskiem grup pracowników na przestoju ekonomicznym i obniżonym wymiarem czasu pracy oraz wnioskowanie od razu na 3 miesiące.
  - Zmiana mechanizmów wobec tej samej grupy – odrębne wnioski – Stanowisko Ministerstwa.
  - Jakich pracowników nie obejmować wnioskiem?

# Procedura, wniosek i rozliczenie (2)

---

4. Zawarcie Umowy o wypłatę świadczeń i obowiązki z Umowy:
  - środki będą wypłacane w miesięcznych równych transzach;
  - potwierdzenie zakazu wypowiedzania umów „dofinansowanym pracownikom”;
  - możliwość kontroli do 3 lat po zakończeniu dofinansowania;
  - udokumentowanie wykorzystania środków zgodnie z przeznaczeniem;
  - udokumentowanie zatrudniania „dofinansowanych” pracowników.
  
5. Wykonywanie Umowy / Rozliczenia:
  - powiadamianie Urzędu o każdej zmianie okoliczności mających wpływ na wysokość wypłacanych świadczeń w terminie 7 dni;
  - zwrot niewykorzystanych środków (gdy zawnioskowano o więcej niż wykorzystano); (czy z odsetkami?);
  - zwrot środków wykorzystanych niezgodnie z warunkami określonymi w Umowie lub Wniosku z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych.
  
- Brak jest informacji jak dokonywać rozliczenia (jak je dokumentować?) Art. 3 par 3 Umowy.



## **Dofinansowanie na podstawie umowy zawartej ze starostą (art. 15zzb)?**

Ministerstwo: jeśli przedsiębiorca otrzymuje dofinansowanie do wynagrodzenia z innego źródła to nie może skorzystać z dofinansowania wynagrodzenia z FGŚP-na tych samych pracowników.

## **Dofinansowanie stanowisk pracy z Funduszu Pracy lub PFRON (aktywne umowy)?**

Ministerstwo: przedsiębiorca który skorzystał z dofinansowania kosztów utworzenia stanowiska pracy ze środków FP lub PFRON może otrzymać dofinansowanie ze środków FGŚP, o którym mowa w art. 15g.

## **Zwolnienie ze składek ZUS?**

Ministerstwo: Dofinansowanie do wynagrodzenia zostanie pomniejszone o składki, co do których nie będzie w tej sytuacji obowiązku ich odprowadzenia do ZUS.

- Okres ochronny „dofinansowanych” pracowników; (rygor finansowy + wadliwość wypowiedzenia).
- Stosowanie mechanizmów z art. 15g bez wnioskowania o środki z FGŚP.
- Równe traktowanie a dofinansowanie.
- Problem pracowników cudzoziemców.
- Powrót do działalności / stosowanie mechanizmów z art. 15g przez okresy krótsze niż miesiąc.

Pytajmy WUP indywidualnie / **archiwizujemy** wyjaśnienia i interpretacje Urzędów.

2.  
**Dofinansowanie  
wynagrodzeń  
przez Starostę**

---



# Komu i na co przysługuje dofinansowanie wynagrodzeń od starosty?

Przedsiębiorcy (MŚP):

- na **część kosztów wynagrodzeń** pracowników, zatrudnionych na podstawie:
    - umowy o pracę;
    - umowy o pracę nakładczą;
    - umowy zlecenia;
    - innej umowy o świadczenie usług;
  - **oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne;**
  - na okres nie dłuższy niż 3 miesiące, przypadające od miesiąca złożenia wniosku.
- 
- Wymaga uprzedniego ogłoszenia naboru wniosków. Termin 14 dni. **Nabory już trwają.**
  - Nie trzeba obniżać wynagrodzeń, wprowadzać przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.
  - **Jest to pomoc publiczna** mającą na celu zaradzenie poważnym zaburzeniom w gospodarce, o której mowa w Sekcji 3.1 Komunikatu Komisji – Tymczasowe ramy środków pomocy państwa w celu wsparcia gospodarki w kontekście trwającej epidemii COVID-19 (Dz. Urz. UE C 91 I/1 z 20.03.2020 r. ze zm.).
  - Wymóg utrzymania zatrudnienia przez okres pobierania dofinansowania.

# Warunki uzyskania dofinansowania – spadek obrotów (1)

W przypadku spadku obrotów gospodarczych **w następstwie wystąpienia COVID-19**, rozumianego jako **zmniejszenie sprzedaży towarów lub usług** w ujęciu: ilościowym, lub wartościowym obliczone jako:

- stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego.

**UWAGA:** 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 konsekwencji nie dostępne dla podmiotów nowych (np. utworzonych jesienią 2019 r.), oraz takich które miały słaby początek 2019 r.

# Warunki uzyskania dofinansowania – spadek obrotów (2)

Wysokość dofinansowania uzależniona jest od wartości spadku obrotów jak niżej:

- **co najmniej 30%** - dofinansowanie w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę **50%** wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, **jednak nie więcej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy – 1.511,38 zł**
- **co najmniej 50%** - dofinansowanie w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę **70%** wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, **jednak nie więcej niż 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika – 2.115,93 zł**
- **co najmniej 80%** - dofinansowanie w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę **90%** wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, **jednak nie więcej niż 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika – 2.720,48 zł**

# Dodatkowe przesłanki z uwagi na pomoc publiczną

Elementem wniosku są oświadczenia o:

- 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;
- **niezaleganiu w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.;**

**Pomoc publiczna** mającą na celu zaradzenie poważnym zaburzeniom w gospodarce, o której mowa w Sekcji 3.1 Komunikatu Komisji – Tymczasowe ramy środków pomocy państwa w celu wsparcia gospodarki w kontekście trwającej epidemii COVID-19 (Dz. Urz. UE C 91 I/1 z 20.03.2020 r. ze zm.):

- przedsiębiorca na dzień 31 grudnia 2019 r. nie spełniał kryteriów przedsiębiorstwa znajdującego się w trudnej sytuacji w rozumieniu art. 2 pkt 18 rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznającego niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187/1 z 26.06.2014 r. ze zm.)
- wartość pomocy nie przekracza, łącznie z inną pomoc udzielaną zgodnie z Sekcją 3.1 Tymczasowych ram, kwoty 800 000 EUR na jedno przedsiębiorstwo w rozumieniu przepisów unijnych

# Procedura, wniosek i rozliczenie (1)

---

**Pomoc jest dostępna pod warunkiem ogłoszenia naboru wniosków przez Starostę.**

1. Wniosek elektronicznie do PUP (praca.gov.pl) lub pisemnie (pocztą lub w siedzibie urzędu):
  - wypełniony wykaz pracowników uprawnionych do świadczeń (plik Excel). Wskazujemy prognozowane wynagrodzenie za dany miesiąc – stanowisko PUP;
  - wypełniony formularz pomocy publicznej;
  - umowa – będzie podpisywana z PUP.

Formularz wniosku oraz plik Excel umożliwia wnioskowanie od razu na 3 miesiące.

Wniosek „na kwotę” a nie imiennie na „pracowników”.

- Jakich pracowników nie obejmować wnioskiem?



# Procedura, wniosek i rozliczenie (2)

## 2. Zawarcie Umowy o wypłatę świadczeń i obowiązki z Umowy:

- podobnie jak przy dofinansowaniu z FGŚP.

## 3. Wykonywanie Umowy / Rozliczenia:

- powiadamianie Urzędu o każdej zmianie okoliczności mających wpływ na wysokość wypłacanych świadczeń w terminie 7 dni;
- środki będą wypłacane w miesięcznych równych transzach niezwłocznie **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, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, według stanu na ostatni dzień miesiąca, za który dofinansowanie jest wypłacane (**Załącznik nr 2 do Umowy**);
- zwrot:
  - niewykorzystanych środków (gdy zawnioskowano o więcej niż wykorzystano);
  - wykorzystanych niezgodnie z warunkami określonymi w Umowie lub Wniosku;

w terminie 30 dni od doręczenia pisemnego wezwania Starosty.

# Pozostałe uwagi

---

- Kiedy rozważyć nie składanie wniosku od razu o 3 miesiące dofinansowania?
- Dofinansowanie z FGŚP a dofinansowanie od starosty?

Pytajmy PUP indywidualnie / **archiwizujemy** wyjaśnienia i interpretacje Urzędów.

3.

**Porozumienie o wprowadzeniu  
systemu równoważnego czasu pracy  
lub o stosowaniu mniej korzystnych  
warunków zatrudnienia (art. 15zf)**

---



## U pracodawcy:

- u którego wystąpił **spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 (jak przy art. 15g)**
  - Na jaki moment? Przepis mówi „dzień poprzedzający złożenia wniosku”. Nie ma żadnego wniosku. Należy przyjąć, że na dzień zawarcia porozumienia.
- który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.
- **Nie wyłączamy pracodawców objętych postanowieniami UZP.**

dopuszczalne jest:

1. ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 132 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, do nie mniej niż 8 godzin, i nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 133 § 1 tej ustawy, do nie mniej niż 32 godzin, obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego;
2. zawarcie porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy;
3. **zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.**

1. Ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku **BEZ SPECJALNEJ PROCEDURY**
2. Wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy **POROZUMIENIE** (jak przy art. 15g)
3. Stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia **POROZUMIENIE** (jak przy art. 15g)

# Stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia

Rozwiązanie bliźniacze do tego przewidzianego w art. 23(1a) k.p. Mogą je jednak zastosować wszyscy pracodawcy (o ile spadek obrotów) bez względu na fakt objęcia ich układem zbiorowym pracy.

„korzystniejsze warunki zatrudnienia” – powyżej limitów (standardów) ustawowych przewidzianych przez Kodeks Pracy.

➤ Czy możliwe obniżenie wymiaru czasu pracy?

➤ Art. 42 § 1 – 3 Kodeksu Pracy – brak wyłączenia.

Należy uznać, że ten sam mechanizm jak przy 9(1) k.p. (skutek automatyczny).

4.

**Szczególne rozwiązania dla  
przedsiębiorstw o krytycznym  
znaczeniu (art. 15x)**

---





# Zakres podmiotowy i przesłanki

---

**Pracodawca** zatrudniający pracowników w:

- a) przedsiębiorstwie prowadzącym działalność polegającą na zapewnieniu funkcjonowania: a) systemów i obiektów infrastruktury krytycznej;
- b) sieci przesyłowych lub dystrybucyjnych w rozumieniu art. 3 pkt 11a i 11b ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne; [...]
- c) u przedsiębiorcy prowadzącego działalność w sektorze rolno-spożywczym *związaną* z wytwarzaniem lub dostarczaniem żywności;
- d) w przedsiębiorstwie prowadzącym działalność polegającą na świadczeniu **czynności bankowych** w rozumieniu art. 5 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe (Dz. U. z 2019 r. poz. 2357 oraz z 2020 r. poz. 284, 288 i 321).

# Zakres przedmiotowy i przesłanki

---

W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii **pracodawca** może, na czas oznaczony nie dłuższy niż do czasu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii:

1. zmienić system lub rozkład czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;
2. polecić pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;
3. zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, **przepisu art. 151<sup>5</sup> § 2 zdanie drugie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy nie stosuje się**;
4. polecić pracownikowi realizowanie prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

**BRAK SPECJALNEJ PROCEDURY**

1. Pracodawca obowiązany jest **zapewnić pracownikowi zakwaterowanie i wyżywienie niezbędne do realizacji przez pracownika jego obowiązków pracowniczych.**

Wartość świadczeń polegających na zakwaterowaniu i wyżywieniu *nie* podlega wliczeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne;

2. Możliwość pracodawcy **odmowy udzielenia pracownikowi urlopu** wypoczynkowego, w tym urlopu, o którym mowa w art. 167<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, urlopu bezpłatnego oraz innego urlopu;
3. Możliwość pracodawcy **przesunięcia termin urlopu** lub **odwołania pracownika z takiego urlopu**, jeżeli został on już pracownikowi udzielony.

Sesja  
Q & A

---



Ze względu na czas trwania webinaru oraz konieczność zapoznania się w niektórych przypadkach ze specyfiką danej sytuacji, jeśli na jakąś wątpliwość nie zdążyliśmy lub nie byliśmy w stanie odpowiedzieć, zapraszamy do kontaktu z nami za pośrednictwem poniższych kanałów komunikacyjnych.

## **BNP Paribas Bank Polski**

<https://www.bnpparibas.pl/>

## **Kancelaria Prawna SPCG**

<https://spcgblog.pl/>

<https://spcg.pl/>

[a.kostrzewa@spcg.pl](mailto:a.kostrzewa@spcg.pl)

[p.piotrowski@spcg.pl](mailto:p.piotrowski@spcg.pl)

DZIĘKUJEMY PAŃSTWU ZA UDZIAŁ W WEBINARZE.  
ZAPRASZAMY NA KOLEJNE SPOTKANIA.



**BNP PARIBAS**

**SPCG**

---

KANCELARIA  
ADWOKATÓW  
I RADCÓW  
PRAWNYCH

# 0 kancelarii SPCG

Kancelaria SPCG T. Studnicki, K. Pleszka, Z. Ćwiąkalski, J. Górski jest jedną z największych i najstarszych niezależnych firm prawniczych w Polsce. Od ponad 30 lat świadczy kompleksowe usługi prawne w wielu dziedzinach prawa.

Kancelaria SPCG specjalizuje się w kompleksowej obsłudze firm i przedsiębiorstw inwestycyjnych, doradztwie w sektorze finansowym i w obszarze rynków kapitałowych oraz w prawie ochrony danych osobowych. Mamy również bogate doświadczenie w zakresie praktyki prawa pracy oraz w prowadzeniu skomplikowanych sporów sądowych i arbitrażowych.

Od wielu lat współpracujemy z czołowymi firmami prawniczymi z Niemiec, Wielkiej Brytanii, Włoch, Francji oraz USA.

SPCG łączy ścisłe związki ze środowiskiem akademickim w Polsce. Czterech partnerów SPCG jest profesorami na wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Nasze kompetencje i doświadczenie są dostrzegane przez obserwatorów branży usług prawnych. Kancelaria oraz prawnicy SPCG zajmują wysokie pozycje w rankingach oraz są rekomendowani w międzynarodowych zestawieniach branżowych, m.in. w: Chambers Europe, Euromoney – Deal Watch, Forbes, Legal 500, PLC Which Lawyer, IFLR 100 oraz Best Lawyers, które oceniają rynek usług prawniczych w Europie i na świecie. Doceniają nas również lokalni audytorzy rynku usług prawnych – plasujemy się w czołówkach rankingów Rzeczypospolitej, a nasi prawnicy otrzymują wyróżnienia wschodzących gwiazd sceny prawniczej w Polsce - Rising Stars.

Zespół SPCG liczy ponad siedemdziesięciu prawników, z czego osiemnastu posiada status partnera. Kancelaria świadczy swoje usługi na terenie całego kraju, realizując zlecenia za pośrednictwem czterech biur zlokalizowanych w Krakowie, Warszawie, Katowicach i Wrocławiu.

## Główne specjalizacje:

- Rynki kapitałowe
- Prawo europejskie i zagadnienia regulacyjne
- Bankowość i finanse
- Prawo ochrony danych osobowych
- Nieruchomości i inwestycje budowlane
- Łączenie i nabywanie spółek
- Spółki i prawo korporacyjne
- Prawo konkurencji i ochrona konsumentów
- Spory sądowe i arbitrażowe
- Własność intelektualna
- Zamówienia publiczne
- Prawo podatkowe
- Prawo administracyjne
- Prawo karne gospodarcze
- Prawo pracy

# SPCG

---

STUDNICKI  
PŁESZKA  
ĆWIAKALSKI  
GÓRSKI

**Siedziba Kancelarii:**

ul. Jabłonowskich 8  
31-114 Kraków  
tel.: +48 12 427 24 24  
faks: +48 12 427 23 33  
e-mail: [spcg@spcg.pl](mailto:spcg@spcg.pl)  
[www.spcg.pl](http://www.spcg.pl)

**Oddział w Warszawie:**

ul. Złota 59  
00-120 Warszawa  
tel.: +48 22 244 83 00  
faks: +48 22 244 83 01  
e-mail: [warszawa@spcg.pl](mailto:warszawa@spcg.pl)  
[www.spcg.pl](http://www.spcg.pl)

**Oddział w Katowicach:**

ul. Warszawska 10  
40-006 Katowice  
tel.: +48 32 352 19 60  
faks: +48 32 353 84 77  
e-mail: [katowice@spcg.pl](mailto:katowice@spcg.pl)  
[www.spcg.pl](http://www.spcg.pl)

**Oddział we Wrocławiu:**

ul. św. Mikołaja 7  
50-125 Wrocław  
tel.: +48 71 739 55 00  
faks: +48 71 739 55 01  
e-mail: [wroclaw@spcg.pl](mailto:wroclaw@spcg.pl)  
[www.spcg.pl](http://www.spcg.pl)

Niniejsza prezentacja stanowi własność SPCG T. Studnicki, K. Pleszka, Z. Ćwiąkalski, J. Górski sp. k. Wszelkie prawa do niniejszej prezentacji są zastrzeżone. Wykorzystywanie niniejszej prezentacji, jej kopiowanie i rozpowszechnianie w całości oraz we fragmentach na wszelkich polach eksploatacji, w tym utrwalanie, zwielokrotnianie na wszelkich nośnikach, wprowadzanie do obrotu, użyczenie, najem egzemplarzy, wprowadzenie do pamięci komputera i sieci multimedialnych, w tym Internetu, publiczne wystawianie (prezentacja) oraz dokonywanie jej modyfikacji, w kraju i za granicą, bez zgody SPCG jest zabronione i może prowadzić do odpowiedzialności prawnej, w tym odpowiedzialności odszkodowawczej.