

STAN
PRZEPISÓW NA
DZIEŃ
2 KWIETNIA 2020 R.

ALERT PRAWNY KKZ



KOPEĆ & ZABOROWSKI
ADWOKACI I RADCOWIE PRAWNI

W ramach
Tarczy
antykryzysowej
istnieje możliwość
uzyskania
dofinansowania do
wynagrodzeń
pracowników.

CZĘŚĆ PRZEDSIĘBIORCÓW BĘDZIE MOGŁA UZYSKAĆ TRZYMIESIĘCZNE DOFINANSOWANIE OD FUNDUSZU GWARANTOWANYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH DO WYNAGRODZEŃ DLA SWOICH PRACOWNIKÓW, KTÓRZY ZOSTALI OBJĘCI PRZESTOJEM EKONOMICZNYM LUB OBNIŻONYM WYMIAREM CZASU PRACY.



Kto może otrzymać dofinansowanie?

Z dofinansowania mogą skorzystać przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy Prawo przedsiębiorców tj:

- osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonującą działalność gospodarczą;
- wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności

- u których został wprowadzony przestój ekonomiczny lub obniżony wymiar czasu pracy, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.



Kiedy można skorzystać z dofinansowania?

Z dofinansowania może skorzystać przedsiębiorca, u którego:

1. wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, przez co 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 o przyznanie świadczeń, w porównaniu do łącznych obrotów 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, tj. w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego;
- o nie mniej niż o 25%, obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowych, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie świadczeń, 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, tj. w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

2. **Który nie zalega w regulowaniu zobowiązań** podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r., z wyjątkiem przypadku, gdy 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.

3. **Wobec którego nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości**, w rozumieniu ustawy Prawo upadłościowe.

4. **Który zawarł porozumienie** w zakresie obniżenia wymiaru czasu pracy pracowników lub objęcia pracowników przestojem ekonomicznym.



Przestój ekonomiczny

To okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy.

Wysokość wynagrodzenia wypłacanego przez pracodawcę

Pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.





Wysokość dofinansowania

Dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym **wynosi 50% wynagrodzenia minimalnego**, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Uwaga!

Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie w miesiącu poprzedzającym miesiąc w jakim został złożony wniosek przekroczyło 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Także dla osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń: emerytalnemu i rentowemu.



Obniżony wymiar czasu pracy

Przedsiębiorca może obniżyć wymiar czasu pracy o 20% nie więcej niż do 0,5 etatu.

Wysokość wynagrodzenia wypłacane przez pracodawcę

Wynagrodzenie z tytułu obniżonego wymiaru czasu pracy **nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie**, uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Tarcza antykryzysowa wprowadza gwarancję minimalnego wynagrodzenia za pracę po obniżeniu wymiaru czasu pracy do 20% z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem.

Wysokość dofinansowania

Dofinansowanie wynosi połowę tego wynagrodzenia do limitu 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłoszonego przez Prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

Uwaga!

Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie w miesiącu poprzedzającym miesiąc w jakim został złożony wniosek przekroczyło 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłoszonego przez Prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

UWAGA!

Ponadto przedsiębiorca jest zobowiązany do złożenia oświadczeń o:

- posiadaniu statusu przedsiębiorcy,
- wystąpieniu spadku obrotów gospodarczych,
- braku przesłanek do ogłoszenia upadłości,
- niezaleganiu lub zaleganiu w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenia zdrowotne, FGŚP lub FP,
- liczbie pracowników,
- numerze rachunku bankowego,
- rodzaju i wysokości otrzymanej pomocy de minimis,
- obowiązującej wysokości stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe,
- nieosiągnięciu przez pracowników uprawnionych do świadczeń kwoty ograniczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowne.



Procedura uzyskania dofinansowania

Przedsiębiorca, który chce uzyskać dofinansowanie do wynagrodzeń dla swoich pracowników musi złożyć wniosek do Wojewódzkiego Urzędu Pracy właściwego według swojej siedziby, do Wydziału Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Wniosek jest bezpłatny i można go złożyć w formie papierowej lub elektronicznej poprzez stronę internetową: www.praca.gov.pl

Pod tym adresem - [tutaj](#) znajduje się poradnik, jak krok po kroku należy go złożyć.



Jakie dokumenty należy przygotować?

- kopię porozumienia z m.in. zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników określającego warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy;
- wykaz pracowników uprawnionych do świadczeń wypłacanych z FGŚP (wg. określonego wzoru) dostępnego elektronicznie. Przedsiębiorca
- zobowiązany jest do wprowadzenia do wykazu pracowników, w odniesieniu do których ubiegał się będzie o dofinansowanie;
- kopię pełnomocnictwa w przypadku osoby upoważnionej do reprezentacji.



W czym możemy Ci pomóc?

- W przygotowaniu dokumentów do **przeprowadzenia w sposób zdalny posiedzeń zarządu**, rad nadzorczych i walnych zgromadzeń/zgromadzeń wspólników.
- **W renegotjacji warunków umów** z Twoimi kontrahentami ze względu na nadzwyczajne okoliczności (pandemia COVID-19).
- W restrukturyzacji Twojego przedsiębiorstwa i restrukturyzacji pod kontem **optymalizacji kosztów** bieżącej działalności.
- W weryfikacji czy zapewnili Państwo pracownikom **bezpieczne warunki pracy** lub też czy podjęliście Państwo kroki zgodne z prawem.
- **W pozyskaniu nowych źródeł finansowania**, w tym finansowania publicznego, w działaniach ukierunkowanych na utrzymanie przyznanego już finansowania.
- W skorzystaniu z możliwości **przesunięcia / odroczenia w czasie zobowiązań podatkowych** lub zobowiązań wobec ZUS, w tym w zweryfikowaniu nadchodzących terminów płatności.
- W sprawdzeniu możliwości aplikowania o **skorzystania z instrumentów wsparcia** dla Państwa firmy.
- W dokonaniu **przeglądu kluczowych umów** / umów kredytowych, pod kątem istnienia przepisów dotyczących siły wyższej, ich ewentualnego wpływu na Państwa działalność, w tym w ewentualnym powiadamianiu kontrahentów np. o sile wyższej lub o wszelkich innych możliwościach wynikających z postanowień zawartych w umowach.
- W ustaleniu strategii prawnej w celu złożenia lub **obrony roszczenia**, w tym w oszacowaniu i ocenie potencjalnej odpowiedzialności.
- W ustaleniu konstrukcji **optymalizacji kosztów zatrudnienia** pracowników.
- W przygotowaniu szytych na miarę porozumień zawieszających zakładowe **przepisy prawa pracy** lub zmieniających warunki pracy i płacy.
- W przygotowaniu **wypowiedzeń zmieniających warunki** pracy i płacy.
- W przeprowadzenie **reorganizacji zakładu pracy**, w tym zwolnień grupowych, redukcji lub likwidacji stanowisk pracy.



R. pr. Marta Kopec

Partner Zarządzający

✉ m.kopec@kkz.com.pl

☎ +48 731 500 123



Adwokat Joana Czekaj

Szef Działu Obsługi Spółek
i Transakcji

✉ j.czekaj@kkz.com.pl

☎ +48 604 961 471

Kopec Zaborowski Adwokaci i Radcowie Prawni sp. p.

ul. Hoża 59a lok. 1B

00-681 Warszawa

☎ +48 22 501 56 10

fax.: +48 22 501 56 29

✉ sekretariat@kkz.com.pl



Prawo Pracy



**Dokumentacja na
posiedzenia on - line**



Optymalizacja kosztów



Renegocjacja umów



**Restrukturyzacja
przedsiębiorstw**



KOPEC & ZABOROWSKI