

TARCZA ANTYKRYZYSOWA PORADNIK PRACODAWCY.

I. WDRÓŻENIE PRZESTOJU EKONOMICZNEGO LUB OBNIŻENIE CZASU PRACY.

Ustawodawca przewidział pomoc dla pracodawców, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.

CO TO JEST SPADEK OBROTÓW?

Przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

- 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 do pensji i składek na ubezpieczenie społeczne, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego.
- 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 do pensji i składek na ubezpieczenia społeczne, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego.

WAŻNE!

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. Nie musi być to więc miesiąc kalendarzowy od 1 do 30. Może to być 30 kolejnych po sobie dni.

PRZESTÓJ EKONOMICZNY

Pracodawca, u którego wystąpił spadek obrotów w następstwie wystąpienia COVID-19 może wdrożyć przestój ekonomiczny i w związku z tym wypłacić pracownikom objętym przestojem ekonomicznym 50 % pensji, nie mniej niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Oznacza to, że możemy zwolnić pracowników z obowiązku wykonywania pracy w czasie kiedy potrzeby kadrowe w naszym przedsiębiorstwie się zmniejszyły i takiej osobie wypłacić pensję w wysokości 50 % z zastrzeżeniem jak powyżej.

OBNIŻENIE WYMIARU CZASU PRACY

Drugim rozwiązaniem jest obniżenie wymiaru czasu pracy o 20 %, nie więcej niż 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Przykładowo jeżeli z uwagi na COVID-19 musieliśmy skrócić godziny pracy przedsiębiorstwa możemy obniżyć wymiar czasu pracy z jednoczesnym obniżeniem pensji stosunkowo do obniżonego czasu.

PRZEDSTAWIONE ROZWIĄZANIA OBWAROWANE ZOSTAŁY PEWNYMI WARUNKAMI:

WARUNEK NR 1

Pracodawca musi być przedsiębiorcą w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy Prawo Przedsiębiorców tzn. być osobą fizyczną, osobą prawną lub jednostką organizacyjną niebędącą osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą. Przedsiębiorcami są również wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej.

WARUNEK NR 2

Pracodawca 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. z wyjątkiem przypadku gdy zadłużony przedsiębiorca zawarł umowę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych co do spłaty lub otrzymał decyzję urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności.

WARUNEK NR 3

Wobec Pracodawcy nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości, o których mowa w art.11 lub art.13 ust.3 ustawy z dnia 28 lutego 2003r. –Prawo upadłościowe.

WARUNEK NR 4

Pracodawcę dotknął spadek obrotów gospodarczych (o czym powyżej).

WARUNEK NR 5

Pracodawca, który spełnia wszystkie powyższe warunki musi zawrzeć porozumienie z działającymi u pracodawcy związkami zawodowymi, a jeżeli u pracodawcy nie działają związki zawodowe w takim wypadku porozumienie zawierane jest z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

CO JEŻELI PRACODAWCA NIE MA USTALONEGO TRYBU WYBORU PRZEDSTAWICIELI PRACOWNIKÓW?

Brak przepisów określających tryb wyłaniania przedstawicielstwa pracowników. Tryb przyjęty u danego pracodawcy nie oznacza tego samego co tryb przyjęty przez danego pracodawcę. Niewątpliwie pracodawca będzie miał przewagę przy ustalaniu takiego trybu, ale nie wyklucza to udziału samych pracowników w opracowywaniu trybu, a wręcz ich udział jest konieczny. Możliwe, że tryb wyłaniania przedstawiciela pracowników jest zwyczajowo przyjęty w danym zakładzie przez samych pracowników i można go uznać za tryb przyjęty u danego pracodawcy. W związku z brakiem jasnych przepisów określających tryb wyłaniania przedstawicieli pracowników warto posłużyć się pomocniczo Zaleceniem Nr 143 Międzynarodowej Organizacji Pracy.

W rozumieniu niniejszej konwencji określenie "*przedstawiciele pracowników*" oznacza osoby, które są uznane za przedstawicieli pracowników przez ustawodawstwo lub praktykę krajową, niezależnie od tego, czy są one:

- Przedstawicielami związków zawodowych, a mianowicie przedstawicielami mianowanymi lub wybranymi przez związki zawodowe lub przez członków związków zawodowych.
- Przedstawicielami wybranymi, a mianowicie przedstawicielami, którzy są wybierani w wolnych wyborach przez pracowników przedsiębiorstwa, zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego lub układów zbiorowych, i których funkcje nie obejmują działalności uznanej w danym kraju za wyłączną prerogatywę związków zawodowych.

Z niniejszych Zaleceń płyną dwie istotne informacje. Przedstawiciele wybierani są przez pracowników przedsiębiorstwa, a nie przez samych pracodawców oraz wybieranie są w wolnych wyborach.

Wolne wybory można uznać takie, które odpowiadają przynajmniej zasadzie bezpośredniości – każdy pracownik bezpośrednio dokonuje wyboru, zasadzie powszechności – wszyscy pracownicy przedsiębiorstwa biorą udział w wyborach oraz zasadzie równości – każdy pracownik ma równy głos względem innego pracownika, bez względu na zajmowane stanowisko w przedsiębiorstwie.

WAŻNE!

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

Nie ma przeszkód żeby wybory odbyły się w trybie obiegowym lub głosowania online lub za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, jeżeli tylko w takiej formie udział w wyborach będzie możliwy dla wszystkich pracowników.

POROZUMIENIE

Kiedy już wybierzemy przedstawiciele pracowników lub skontaktujemy się z związkami zawodowymi należy sporządzić treść porozumienia. Porozumienie ma określić warunki i tryb pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

W porozumieniu określa się:

- Grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy; Czym jest grupa zawodowa? Znowu definicji legalnej brak. Zdaniem Sądu Najwyższego: „grupa zawodowa” obejmuje nie tylko zespół pracowników wykonujących ściśle określony zawód (lekarz, kierowca, radca prawny) bądź spełniających w zakładzie te same funkcje (czynności), ale również osoby o podobnych kwalifikacjach realizujących zbliżone rodzajowo zadania” (zob. wyroki SN: z 7 marca 1997 r., I PKN 26/97 oraz z 19 grudnia 1997 r., I PKN 445/97).
- Obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników.

- Okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się art. 42 § 1–3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy tj. przepisów o wypowiedzeniu zmieniającym.

W zakresie i przez czas określony w porozumieniu w sprawie określenia warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się warunków wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

WAŻNE!

Pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

W przypadku gdy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy byli objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, okręgowy inspektor pracy przekazuje informacje o porozumieniu w sprawie określenia warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy do rejestru ponadzakładowych układów pracy.

DOFINASOWANIE DO WYNAGRODZEŃ ORAZ SKŁADEK NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE PRACOWNIKÓW NALEŻNYCH OD PRACODAWCY NA PODSTAWIE USTAWY Z DNIA 13 PAŹDZIERNIKA 1998 R. O SYSTEMIE UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH OD PRZYZNANYCH ŚWIADCZEŃ, W PRZYPADKU WPROWADZENIA PRZESTOJU EKONOMICZNEGO LUB OBNIŻENIA WYMIARU CZASU PRACY.

- Pracodawca może uzyskać dofinansowanie na pensje oraz składki na ubezpieczenia społeczne pracowników z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w przypadku wprowadzenia przestoju ekonomicznego lub obniżenia wymiaru czasu pracy.

- Dofinansowanie przyznawane jest na wniosek pracodawcy.

NA JAKIE WSPARCIE MOŻE LICZYĆ PRACODAWCA?

1. W przypadku przestoju ekonomicznego - dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Ważne!

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 Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

2. W przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy - dofinansowywane do wysokości połowy wynagrodzenia, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

Ważne! Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, o którym mowa w ust. 1, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

3. Sfinansowanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych od przyznanych świadczeń (wymienionych w pkt 1 i 2

Świadczenia, o których mowa powyżej są wypłacane w okresach przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

NA JAKI OKRES PRZYSŁUGUJE POMOCY?

Świadczenia oraz środki, o których mowa powyżej, przysługują przez łączny okres **3 miesięcy** przypadających od daty złożenia wniosku.

JAKIE DOKUMENTY JAKIE NALEŻY DOŁĄCZYĆ DO WNIOSKU?

1. Kopię umowy zawartej z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych lub kopię decyzji urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia, jeżeli taka okoliczność występuje po stronie pracodawcy (o czym mowa powyżej).
2. Kopię porozumienia zawartego z przedstawicielami pracowników lub związkami zawodowymi, o których mowa powyżej.
3. Oświadczenia: o posiadaniu statusu przedsiębiorcy w rozumieniu art.4 ust.1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. –Prawo przedsiębiorców; wystąpieniu u przedsiębiorcy spadku obrotów gospodarczych; braku przesłanek do ogłoszenia upadłości przedsiębiorcy, o których mowa w art.11 lub art.13 ust.3 ustawy z dnia 28 lutego 2003r. – Prawo upadłościowe; niezaleganiu albo zaleganiu w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz lub Fundusz Pracy; liczbie zatrudnianych pracowników; numerze rachunku bankowego albo numerze rachunku prowadzonego w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej właściwego dla prowadzonej działalności gospodarczej; obowiązującej u przedsiębiorcy stopie procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe.

OŚWIADCZENIA SKŁADA SIĘ POD RYGOREM ODPOWIEDZIALNOŚCI KARNEJ ZA SKŁADANIE FAŁSZYWYCH OŚWIADCZEŃ. NALEŻY WIĘC ZAWRZEĆ STOSOWNĄ KLAUZULĘ W OŚWIADCZENIU.

Uwaga!

Świadczenia, o których mowa powyżej nie przysługują pracownikowi jeżeli pobiera wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek z ubezpieczenia chorobowego.

Ważne!

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

Ważne!

Powyższe uregulowania znajdują zastosowanie nie tylko do pracowników ale również do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo do osób 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.

II. DOFINASOWANIE CZĘŚCI KOSZTÓW WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW ORAZ NALEŻNYCH OD TYCH WYNAGRODZEŃ SKŁADEK NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE W PRZYPADKU SPADKU OBROTÓW GOSPODARCZYCH W NASTĘPSTWIE WYSTĄPIENIA COVID-19 DLA MIKRO, MAŁYCH I ŚREDNICH PRZEDSIĘBIORCÓW.

DOFINASOWANIE PRYZNAWANE JEST NA PODSTAWIE UMOWY ZAWARTEJ MIĘDZY PRZEDSIĘBIORCĄ A STAROSTOM.

CO TO JEST 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.

Ważne!

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. Nie musi być to więc miesiąc kalendarzowy od 1 do 30. Może to być 30 kolejnych po sobie dni.

WYSOKOŚĆ DOFINASOWANIA ZALEŻY OD SPADKU OBROTÓW:

W przypadku spadku obrotów o:

- Najmniej 30% – może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 50% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę w rozumieniu ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika;
- Najmniej 50% – może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 70% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika.
- Najmniej 80% – może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 90% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika.

CO POWINIEN ZAWIERAĆ WNIOSEK I GDZIE GO ZŁOŻYĆ I W JAKIM TERMINIE?

Wniosek o dofinansowanie przedsiębiorca składa do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na swoją siedzibę lub miejsce wykonywania pracy przez pracowników w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy.

We wniosku o przyznanie dofinansowania przedsiębiorca oświadcza o:

- 1) wystąpieniu u przedsiębiorcy spadku obrotów gospodarczych i jego w wysokości;

- 2) braku przesłanek do ogłoszenia upadłości przedsiębiorcy, o których mowa w art. 11 lub art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe;
- 3) niezaleganiu w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.;
- 4) posiadaniu statusu mikro przedsiębiorcy, małego albo średniego przedsiębiorcy;
- 5) zatrudnianiu pracowników objętych wnioskiem;
- 6) wysokości wynagrodzenia każdego z pracowników objętych wnioskiem i należnych od tego wynagrodzenia składek na ubezpieczenia społeczne;
- 7) numerze rachunku bankowego albo numerze rachunku prowadzonego w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej właściwego dla prowadzonej działalności gospodarczej.

JAK WYPŁACANA JEST POMOC?

Dofinansowanie jest wypłacane w okresach miesięcznych, po złożeniu przez przedsiębiorcę oświadczenia o zatrudnianiu w danym miesiącu pracowników objętych umową o dofinansowanie 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

Oświadczenia, o których mowa powyżej, są składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.”. Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń.

Ważne!

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

OKRES PRZYSŁUGIWANIA POMOCY

Dofinansowanie może być przyznane na okres nie dłuższy niż 3 miesiące od dnia złożenia wniosku. Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania COVID-19, w drodze rozporządzenia, przedłużyć ten okres.

BARDZO WAŻNE! OBOWIĄZEK UTRZYMANIA PRACOWNIKÓW W ZATRUDNIENIU PO ZAKOŃCZENIU DOFINASOWANIA.

Przedsiębiorca jest obowiązany do utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową o dofinansowanie przez okres dofinansowania oraz, po zakończeniu dofinansowania, przez okres równy temu okresowi. W przypadku niedotrzymania tego warunku przedsiębiorca zwraca dofinansowanie bez odsetek, proporcjonalnie do okresu nieutrzymania w zatrudnieniu pracownika, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty.

III. ZWOLNIENIE ZE SKŁADEK NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE.

Zwolnienie z obowiązku opłacenia nieopłaconych należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych, należne za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r. można uzyskać na WNIOSK podmiotu uprawnionego.

PODMIOTY UPRAWNIONE DO SKORZYSTANIA ZE ZWOLNIENIA:

1. płatnika składek, który na dzień 29 lutego 2020 r. zgłosił do ubezpieczeń społecznych mniej niż 10 ubezpieczonych, jeżeli był zgłoszony jako płatnik składek przed dniem 1 lutego 2020 r.;
2. płatnika składek, będącego osobą prowadzącą pozarolniczą działalność, o której mowa w art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zwanej dalej „osobą prowadzącą pozarolniczą działalność”, opłacającego składki wyłącznie na własne ubezpieczenia społeczne lub ubezpieczenie zdrowotne, jeżeli prowadził działalność przed 1 lutego 2020 r. i przychód z tej działalności w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskany w pierwszym miesiącu, za który jest składany wniosek o zwolnienie z opłacania składek, o którym mowa w art. 31zp ust. 1, nie był wyższy niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r.

ZA JAKI OKRES PRZYSŁUGUJE ZWOLNIENIE?

Za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r.

JAKI JEST TERMIN NA ZŁOŻENIE WNIOSKU?

Wniosek składamy do ZUS w terminie nie później niż do dnia 30 czerwca 2020 r.

Jeśli ktoś nie zapłaci składek za marzec, kwiecień i maj, ZUS nie będzie wszczynał wobec takich osób postępowania egzekucyjnego, bez względu na to czy przedsiębiorca wniosek złoży w marcu, czy też dopiero w czerwcu.

CO POWINIEN ZAWIERAĆ WNIOSEK?

1) dane płatnika składek:

a) imię i nazwisko, nazwę skróconą,

b) numer NIP i REGON, a jeżeli płatnikowi składek nie nadano tych numerów lub jednego z nich – numer PESEL lub serię i numer dowodu osobistego albo paszportu,

c) adres do korespondencji;

2) oświadczenie płatnika składek potwierdzające uzyskanie, w pierwszym miesiącu, za który jest składany wniosek o zwolnienie z opłacania składek przychodu z działalności nie wyższego niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r.;

3) inne informacje niezbędne do umorzenia składek;

4) podpis wnioskodawcy.

Oświadczenie, o którym powyżej, płatnik składek składa pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń. W oświadczeniu jest zawarta klauzula następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.”. Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń.

Wzory wniosków znajdują się na stronie ZUS wraz z instrukcjami jak je wypełnić. Wniosek może być złożony w formie papierowej, elektronicznej opatrzonej kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym, za pomocą profilu informacyjnego utworzonego w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez ZUS.

CO Z PRACODAWCAMI ZATRUDNIAJĄCYMI WIĘCEJ NIŻ 10 OSÓB?

Złożyć wniosek o odroczenie terminu zapłaty lub rozłożenie należności na raty.

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

Ważne!

Wniosek musi być złożony w okresie obowiązywania stanu epidemii albo zagrożenia epidemicznego albo w okresie 30 dni od ich odwołania oraz musi dotyczyć składek od 01.01.2020 r.

Jeżeli ZUS pozytywnie rozpozna nasz wniosek nie będziemy płacili odsetek ani opłaty prolongacyjnej.

IV. ZMIANA TERMINU NA PRZEKAZANIE ZALICZEK NA PODATEK OD PRZYCHODÓW ZE STOSUNKU SŁUŻBOWEGO, STOSUNKU PRACY, PRACY NAKŁADCZEJ LUB SPÓŁDZIELCZEGO STOSUNKU PRACY.

ZA JAKIE OKRESY?

Zmiana terminu dotyczy zaliczek na podatek pobranych w marcu i kwietniu 2020 r.

Ważne!

Zmiana terminu obowiązuje jeżeli płatnicy ponieśli negatywne konsekwencje ekonomiczne z powodu COVID-19. 2.

NOWY TERMIN NA PRZEKAZANIE ZALICZEK?

Do 1 czerwca 2020 r.

V. REKOMPENSATA WYNAGRODZENIA PRACOWNIKA NIEPEŁNOSPRAWNEGO DLA PRACODAWCÓW BĘDĄCYCH ZAKŁADAMI AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ.

KOMU PRZYSŁUGUJE?

Pracodawca będący zakładem aktywności zawodowej może ubiegać się o rekompensatę wypłaconego wynagrodzenia pracownikom niepełnosprawnym, o których mowa w art. 29 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, pokrywanego ze środków pochodzących z działalności wytwórczej lub usługowej zakładu aktywności zawodowej lub innych źródeł, w części proporcjonalnej do występującej w danym miesiącu liczby dni przestoju w działalności zakładu aktywności zawodowej lub zmniejszenia przychodu z tej działalności.

CO NALEŻY ZROBIĆ ABY UZYSKAĆ DOFINASOWANIE?

W celu uzyskania rekompensaty należy złożyć wniosek do właściwego ze względu na siedzibę zakładu aktywności zawodowej oddziału Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

CO POWINIEN ZAWIERAĆ WNIOSEK?

- 1) Nazwę zakładu aktywności zawodowej, jego adres i siedzibę;
- 2) Wskazanie miesiąca, za który pracodawca ubiega się o rekompensatę;
- 3) Określenie wysokości wynagrodzeń podlegających rekompensacie.

PONADTO DO WNIOSKU NALEŻY DOŁĄCZYĆ:

- 1) Dokumenty potwierdzające wypłatę i wysokość poniesionych kosztów płacy,
- 2) Zestawienie przychodu z działalności gospodarczej za czwarty kwartał roku poprzedniego,
- 3) Kopie umów, które nie mogły być wykonane w związku z przeciwdziałaniem COVID-19 – wraz z uzasadnieniem.

JAKI JEST TERMIN NA ZŁOŻENIE WNIOSKU?

Wniosek o rekompensatę składa się nie później niż w terminie 30 dni od dnia wypłaty wynagrodzeń pracownikom, za okres przestoju w działalności zakładu aktywności zawodowej

lub zmniejszenia przychodu z tej działalności w danym miesiącu w związku z przeciwdziałaniem COVID-19.

VI. ZAWIESZENIE BADAŃ PROFILAKTYCZNYCH PRACOWNIKÓW.

W czasie trwania stanu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego zawiesza się wykonywanie :

1. Okresowych badań lekarskich pracowników;
2. Badań lekarskich kierowców wykonujących przewóz drogowy;
3. Badań psychologicznych kierowców wykonujących przewóz drogowy;
4. Badań okresowych lekarskich i psychologicznych maszynistów.

JAKI JEST CZAS NA WYKONANIE BADAŃ PO USTANIU STANU EPIDEMII LUB STANU ZAGROŻENIA EPIDEMICZNEGO?

Badania należy wykonać niezwłocznie nie później niż 60 dni od dnia odwołania wskazanych wyżej stanów.