

Tarcze anty kryzysowe w pigułce – z jakich rozwiązań mogą korzystać przedsiębiorcy

W okresie epidemii wywołanej COVID-19 wprowadzono instrumenty mające na celu wsparcie utrzymania działalności i miejsc pracy w przedsiębiorstwach. Sprawdź, które instrumenty wprowadzane w kolejnych tarczach anty kryzysowych pozostają dostępne w październiku 2020 roku.

- [Dofinansowanie wynagrodzenia pracowników z obniżonym wymiarem czasu pracy lub w czasie przestoju](#)
- [Dofinansowanie wynagrodzenia pracowników nieobjętych obniżonym wymiarem czasu pracy lub przestojem](#)
- [Obniżenie wymiaru czasu pracy i przestój ekonomiczny bez dofinansowania](#)
- [Wydłużony okres rozliczeniowy, zmiana warunków umowy o pracę, skrócone okresy odpoczynku](#)
- [Świadczenie postojowe dla osób prowadzących działalność gospodarczą](#)
- [Świadczenie postojowe dla zleceniobiorców](#)
- [Szczególne rozwiązania dla branży turystycznej, estradowej i wystawienniczej](#)
- [Praca zdalna](#)
- [Udzielanie zaległego urlopu wypoczynkowego](#)
- [Zmiany w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych](#)
- [Świadczenia związane z rozwiązaniem umów o pracę lub umów cywilnoprawnych](#)
- [Rozwiązywanie umowy o zakazie konkurencji](#)

Dofinansowanie wynagrodzenia pracowników z obniżonym wymiarem czasu pracy lub w czasie przestoju

Kto może uzyskać dofinansowanie wynagrodzeń

Przedsiębiorcy, u których wystąpił **spadek obrotów gospodarczych w następstwie COVID-19**, mogą zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy. To świadczenie polega na dofinansowaniu wynagrodzeń pracowników objętych:

- przestojem ekonomicznym w następstwie wystąpienia COVID-19
- obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19.

Dofinansowanie obejmuje również środki na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy do przyznanych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzeń.

Ważne! Dofinansowanie przysługuje **maksymalnie przez okres 3 miesięcy**. Pracodawca, który już skorzystał z takiego wsparcia przez trzy miesiące, na przykład w kwietniu, maju i czerwcu, nie może tego zrobić ponownie.

Pracodawcy mogą otrzymać pomoc z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wyłącznie w przypadku, gdy nie uzyskali pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy.

Wniosek o przyznanie świadczeń na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników możesz złożyć najpóźniej **w terminie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii**.

Wniosek o dofinansowanie złóż do właściwego dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy. Więcej o rozwiązaniach anty kryzysowych przeczytaj [na stronie tarczy anty kryzysowej](#).

Spadek obrotów gospodarczych oznacza spadek:

- nie mniej niż o 15% – obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po 31 grudnia 2019 roku, do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego
- nie mniej niż o 25% – obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po 31 grudnia 2019 roku, 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, czyli w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

Zasady wprowadzania obniżonego wymiaru czasu pracy lub przestoju ekonomicznego

W porozumieniu trzeba określić co najmniej:

- grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy
- obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników
- okres, w którym obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Zmiana warunków pracy poszczególnych pracowników w związku z zawarciem porozumienia obniżającego wymiar czasu pracy bądź wprowadzającego przestój ekonomiczny **nie wymaga zawierania porozumień z poszczególnymi pracownikami ani wypowiedzania warunków pracy i płacy**.

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

Pamiętaj! Przedsiębiorca, który otrzymał dofinansowanie wynagrodzenia pracowników, **nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika** w okresie pobierania świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia.

Zasady ustalania wynagrodzenia i dofinansowania

Przestój ekonomiczny

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

Wynagrodzenie za okres przestoju jest dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych **w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę**, ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

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 Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Obniżony wymiar czasu pracy

Wymiar czasu pracy pracownika można obniżyć maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu. Wynagrodzenie takiego pracownika nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Dofinansowanie przysługuje **do wysokości połowy wynagrodzeń pracowników, 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.

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 Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Dofinansowanie wynagrodzenia pracowników nieobjętych obniżonym wymiarem czasu pracy lub przestojem

Kto może uzyskać dofinansowanie wynagrodzeń

Przedsiębiorcy, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, mogą zwrócić się z wnioskiem o przyznanie **świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy**.

Mogą w ten sposób pozyskać dofinansowanie wynagrodzenia pracowników, którzy nie zostali objęci:

- przestojem, o którym mowa w art. 81 [Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy](#),
- przestojem ekonomicznym w następstwie wystąpienia COVID-19
- obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19.

Dofinansowanie obejmuje również środki na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy do przyznanych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzeń.

Ważne! Dofinansowanie przysługuje **przez okres maksymalnie 3 miesięcy**. Pracodawcy mogą otrzymać pomoc wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskali pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy.

Spadek obrotów gospodarczych oznacza spadek:

- nie mniej niż o 15% – obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po 31 grudnia 2019 roku do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, do łącznych obrotów z analogicznych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego
- nie mniej niż o 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po 31 grudnia 2019 roku do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o dofinansowanie, 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, czyli w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

Wysokość i czas dofinansowania

Wynagrodzenia są dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Dofinansowanie przysługuje **do wysokości połowy wynagrodzeń pracowników, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału**, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

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 Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Ważne! Przedsiębiorca, który otrzymał dofinansowanie wynagrodzenia pracowników, **nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika** w okresie pobierania świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia.

Zobacz, [na czym polegają wypowiedzenie pracy z przyczyn niedotyczących pracownika](#).

Wnioski o dofinansowanie wynagrodzeń pracowników można składać elektronicznie do właściwego dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy najpóźniej **w terminie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii**.

Więcej o tym, jak uzyskać dofinansowanie, przeczytaj [na stronie tarczy antykryzysowej](#).

Obniżenie wymiaru czasu pracy i przestój ekonomiczny bez dofinansowania

Kto może obniżyć wymiar czasu pracy lub zastosować przestój ekonomiczny.

Od 24 czerwca 2020 roku pracodawcy, którzy **nie korzystają z dofinansowania części kosztów wynagrodzeń swoich pracowników**, mogą obniżyć wymiar czasu pracy lub zastosować przestój ekonomiczny – okres, w którym pracownik nie wykonuje pracy z przyczyn od siebie niezależnych, ale pozostaje w gotowości do niej.

Możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy lub zastosowania przestoju ekonomicznego, niezależnie od tego, czy pozyskują dofinansowanie czy nie, dotyczy pracodawców, u których nastąpił **spadek przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie wystąpienia COVID-19 i w związku z tym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń**.

Istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń oznacza zwiększenie ilorazu kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług z tego samego miesiąca kalendarzowego dowolnie wskazanego przez przedsiębiorcę i przypadającego od dnia 1 marca 2020 roku do dnia poprzedzającego skorzystanie przez pracodawcę z obniżenia wymiaru czasu pracy lub zastosowania przestoju ekonomicznego, nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy).

Za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych w przypadku, gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, czyli w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

Wymiar czasu pracy pracownika może zostać obniżony maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że jego wynagrodzenie **nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie** za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem.

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

Zobacz, [ile wynosi minimalne wynagrodzenie za umowę o pracę](#).

Zasady wprowadzania obniżonego wymiaru czasu pracy lub przestoju ekonomicznego

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się **w porozumieniu, które pracodawca zawiera z zakładową organizacją związkową**. Jeżeli w firmie nie działają związki zawodowe, porozumienie trzeba zawrzeć z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

W porozumieniu trzeba określić co najmniej:

- grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy
- obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników
- okres, w którym obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Zmiana warunków pracy poszczególnych pracowników w związku z zawarciem porozumienia obniżającego wymiar czasu pracy bądź wprowadzającego przestój ekonomiczny **nie wymaga zawierania porozumień z poszczególnymi pracownikami bądź wypowiedzania warunków pracy i płacy**.

Jak długo może obowiązywać obniżony wymiar czasu pracy lub przestój ekonomiczny.

Obniżony wymiar czasu pracy lub przestój ekonomiczny **można stosować do 6 miesięcy** od miesiąca, w którym iloraz kosztów wynagrodzeń pracowników i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług uległ zmniejszeniu do poziomu mniejszego niż 105% ilorazu z miesiąca bazowego (określony przy ustalaniu istotnego wzrostu obciążeń funduszu wynagrodzeń). Rozwiązanie może być zastosowane nie dłużej niż 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.

Wydłużony okres rozliczeniowy, zmiana warunków umowy o pracę, skrócone okresy odpoczynku

Pracodawca może wydłużyć okres rozliczeniowy, zmienić warunki umowy o pracę lub skrócić okresy odpoczynku, jeżeli:

- w następstwie COVID-19 wystąpił u niego **spadek obrotów gospodarczych**
- 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 roku (z pewnymi wyjątkami, na przykład zawarcie umowy z ZUS i terminowa spłata rat).

Spadek obrotów gospodarczych oznacza:

- spadek nie mniej niż o 15% – obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po 31 grudnia 2019 roku do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, do łącznych obrotów z analogicznych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego
- spadek nie mniej niż o 25% – obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po 31 grudnia 2019 roku do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o dofinansowanie, do obrotów z miesiąca poprzedniego
- wzrost obciążeń funduszu wynagrodzeń, czyli zwiększenie ilorazu kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług z tego samego miesiąca kalendarzowego dowolnie wskazanego przez przedsiębiorcę i przypadającego od dnia 1 marca 2020 roku do dnia poprzedzającego skorzystanie przez pracodawcę z uprawnienia do podjęcia decyzji o ograniczeniu odpoczynku bądź podjęcia działań w celu zawarcia jednego z ww. porozumień, nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy). Wyjątkiem jest sytuacja, kiedy iloraz kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę, i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w miesiącu, w którym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, wynosi mniej niż 0,3.

Za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych w przypadku, gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, czyli w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

Pracodawcy, którzy spełniają te warunki, mają 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.

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

- zawarcia porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalony w porozumieniu
- ograniczenia nieprzerwanego odpoczynku dobowego (z 11 do 8 godzin) i tygodniowego (z 35 do 32 godzin).

Ważne! Pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku dobowego w wymiarze różnicy między 11 godzinami a liczbą godzin krótszego wykorzystanego przez pracownika okresu odpoczynku. Równoważnego okresu odpoczynku pracodawca udziela pracownikowi w okresie nie dłuższym niż 8 tygodni.

Wprowadzenie:

- 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
- stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę

wymaga **zawarcia porozumienia z organizacją lub organizacjami związkowymi działającymi w przedsiębiorstwie**. Jeżeli w firmie nie działają związki zawodowe, porozumienie trzeba zawrzeć z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

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

Świadczenie postojowe dla osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą

Możesz otrzymać świadczenie postojowe, jeżeli:

- w następstwie COVID-19 doszło do przestoju w prowadzonej przez Ciebie działalności
- jesteś cudzoziemcem legalnie przebywającym na terytorium Polski albo zamieszkuje na terytorium Polski i:
 - jesteś obywatelem Rzeczypospolitej Polskiej
 - jesteś obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej, państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej oraz posiadasz prawo pobytu lub prawo stałego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej
- nie podlegasz ubezpieczeniu społecznym z innego tytułu
- działalność gospodarcza została rozpoczęta **przed 1 kwietnia 2020** roku i:
 - nie została zawieszona oraz przychód uzyskany **w miesiącu poprzedzającym miesiąc**, w którym składasz wniosek o świadczenie postojowe, był o co **najmniej 15% niższy** od przychodu, który uzyskałeś w miesiącu poprzedzającym ten miesiąc
 - działalność została zawieszona po 31 stycznia 2020 roku.

Ważne! Możesz wystąpić o to świadczenie, gdy korzystasz z [Ulgi na start](#) lub opłacasz [Mały ZUS Plus](#).

Świadczenie postojowe przysługuje **w wysokości 80% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę** ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, obowiązującego w 2020 (**2080 zł**).

Jeżeli rozliczasz podatki kartą podatkową i jesteś osobą zwolnioną z opłacania podatku VAT, **świadczenie postojowe wyniesie 1 300 zł**.

Wnioski o świadczenie postojowe mogą być złożone do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych najpóźniej **w terminie 3 miesięcy od miesiąca, w którym został zniesiony stan epidemii**.

Świadczenie **możesz otrzymać maksymalnie trzy razy**.

Po raz kolejny świadczenie możesz otrzymać nie wcześniej niż w miesiącu następującym po miesiącu wypłaty wcześniej przyznanego świadczenia postojowego. Warunkiem przyznania kolejnego świadczenia postojowego jest wykazanie w oświadczeniu, że sytuacja materialna wykazana we wcześniejszym wniosku nie uległa poprawie.

Świadczenie postojowe dla zleceniobiorców

Możesz otrzymać świadczenie postojowe:

- jeżeli w następstwie wystąpienia COVID-19 doszło do przestoju w działalności zleceniodawcy lub zamawiającego, z którym zawarłeś lub zawarłaś umowę prawa cywilnego i która nie może zostać wykonana w związku z tym przestojem
- jesteś cudzoziemcem legalnie przebywającym na terytorium Polski albo zamieszkuje na terytorium Polski i:
 - jesteś obywatelem Rzeczypospolitej Polskiej
 - jesteś obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej, państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej oraz posiadasz prawo pobytu lub prawo stałego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej
- nie podlegasz ubezpieczeniu społecznym z innego tytułu chyba że równocześnie podlegasz ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowym z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej
- umowa cywilnoprawna została zawarta **przed dniem 1 kwietnia 2020** roku
- przychód z umowy cywilnoprawnej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych **uzyskany w miesiącu poprzedzającym miesiąc**, w którym został złożony wniosek o świadczenie postojowe, **nie był wyższy od 300%** przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto z poprzedniego obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

Świadczenie postojowe przysługuje w wysokości 80% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, obowiązującego w 2020 roku (**2080 zł**).

Jeśli suma twoich przychodów z umów cywilnoprawnych w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym składasz wniosek o świadczenie postojowe, wynosi do 1299,99 zł (mniej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2020 roku), to świadczenie postojowe przysługuje w wysokości sumy wynagrodzeń z tych umów.

Wnioski o świadczenie postojowe można składać do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych najpóźniej **w terminie 3 miesięcy od miesiąca, w którym został zniesiony stan epidemii.**

Świadczenie **możesz otrzymać maksymalnie trzy razy.**

Po raz kolejny możesz otrzymać świadczenie nie wcześniej niż w miesiącu następującym po miesiącu wypłaty wcześniej przyznanego świadczenia postojowego. Warunkiem przyznania kolejnego świadczenia postojowego jest wykazanie w oświadczeniu, że sytuacja materialna wykazana we wcześniejszym wniosku nie uległa poprawie.

Szczególne rozwiązania dla branży turystycznej, estradowej i wystawienniczej

Od 15 października 2020 roku przedsiębiorcy z branży turystycznej, estradowej i wystawienniczej mogą wystąpić do ZUS z wnioskiem o:

- świadczenie postojowe
- dodatkowe świadczenie postojowe
- zwolnienie z opłacania składek

Świadczenie postojowe

Osoby prowadzące przeważającą działalność z kodem 79.II.A (działalność agentów turystycznych) oraz osoby prowadzące przeważającą działalność z kodem 79.90.A (działalność pilotów wycieczek i przewodników turystycznych) mogą korzystać ze szczególnych warunków nabywania prawa do pierwszego świadczenia postojowego.

Jeśli na dzień złożenia wniosku o świadczenie postojowe twoja działalność lub jej przeważająca część jest oznaczona kodem **PKD 79.11.A** (działalność agentów turystycznych), to te szczególne warunki są następujące:

- mieszkasz w Polsce i jesteś polskim obywatelem albo masz prawo czasowego lub stałego pobytu na terytorium Polski
- rozpocząłeś prowadzenie działalności przed 1 kwietnia 2020 roku
- masz przestój w prowadzeniu działalności z powodu COVID-19
- nie podlegasz ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu, na przykład umowy o pracę, umowy-zlecenia, chyba że podlegasz ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.

Jeśli na dzień złożenia wniosku o świadczenie postojowe twoja działalność lub jej przeważająca część jest oznaczona kodem **PKD 79.90.A** (działalność pilotów wycieczek i przewodników turystycznych), to te szczególne warunki są następujące:

- mieszkasz w Polsce i jesteś polskim obywatelem albo masz prawo czasowego lub stałego pobytu na terytorium Polski
- masz przestój w prowadzeniu działalności z powodu COVID-19
- zawiesiłeś prowadzenie działalności po 31 sierpnia 2019 roku
- twoja działalność ma charakter sezonowy i w 2019 roku wykonywałeś ją maksymalnie przez 9 miesięcy
- nie podlegasz ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu, na przykład umowy o pracę, umowy-zlecenia, chyba że podlegasz ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.

Ważne! Oświadczenia we wniosku o świadczenie postojowe (RSP-DB) składasz pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń.

Zobacz [instrukcję wypełniania wniosku RSP-DB](#).

Dodatkowe świadczenie postojowe

Prawo do dodatkowego świadczenia postojowego przysługuje, jeżeli łącznie spełniasz następujące warunki:

- prowadzisz przeważającą działalność z kodem **PKD 49.39.Z, 77.39.Z, 79.11.A, 90.01.Z, 90.02.Z, 93.29.A, 93.29.B, 93.29.Z**
- skorzystałeś ze świadczenia postojowego w ramach działań anycovidowych – otrzymałeś co najmniej jedno świadczenie
- przychód z tej działalności uzyskany w miesiącu kalendarzowym poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku o dodatkowe świadczenie postojowe był niższy co najmniej o 75% w stosunku do przychodu uzyskanego w tym samym miesiącu kalendarzowym w 2019 roku.

Dodatkowe świadczenie postojowe otrzymasz w takiej samej wysokości co wcześniej wypłacone świadczenie postojowe (czyli 2 080 zł albo 1 300 zł).

Dodatkowe świadczenie postojowe możesz otrzymać **maksymalnie trzy razy.**

Aby otrzymać dodatkowe świadczenie postojowe, musisz złożyć wniosek o symbolu RSP-DD na [PUE ZUS](#).

Zobacz instrukcję wypełniania wniosku [RSP-DD](#).

Zwolnienie z opłacania składek za lipiec, sierpień i wrzesień 2020

Prawo do zwolnienia z opłacania składek przysługuje ci, jeżeli łącznie spełniasz następujące warunki:

- prowadzisz przeważającą działalność z kodem PKD: **49.39.Z, 55.10.Z, 77.39.Z, 79.11.A, 79.90.A, 82.30.Z, 90.01.Z, 90.02.Z, 93.29.A, 93.29.B, 93.29.Z**
- byłeś zgłoszony jako płatnik składek do dnia 30 czerwca 2020 roku
- przychód z działalności w rozumieniu przepisów podatkowych uzyskany w pierwszym miesiącu kalendarzowym, za który składany jest wniosek o zwolnienie z opłacania tych składek, był niższy co najmniej o 75% w stosunku do przychodu uzyskanego w tym samym miesiącu kalendarzowym w 2019 roku
- złożyłeś deklaracje rozliczeniowe i imienne raporty miesięczne za miesiące wskazane we wniosku najpóźniej do 31 października (chyba że jesteś zwolniony z obowiązku ich składania),

Zwolnienie obejmuje składki na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych **za lipiec, sierpień i wrzesień 2020 roku.** Następuje na wniosek płatnika, który powinien zostać przekazany do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie później niż do 30 listopada 2020 roku.

Pamiętaj! Zwolnienie będzie ci przysługiwać niezależnie od tego czy zostały opłacone składki za wskazany we wniosku okres. Jeżeli opłaciłeś składki, ale spełniasz warunki aby zwolnić cię z ich płacenia, to gdy otrzymasz informację o zwolnieniu z opłacania składek, możesz wystąpić z wnioskiem o ich zwrot. Nadpłata zostanie zwrócona, jeżeli nie masz w ZUS zaległości.

Wnioski można składać **tylko elektronicznie** – przez [Platformę Usług Elektronicznych \(PUE\) ZUS](#).

Zobacz [więcej o zwolnieniu ze składek](#).

Praca zdalna

Od 1 kwietnia 2020 roku w ramach przeciwdziałania COVID-19 wszyscy **pracodawcy mogą przez określony czas polecić pracownikom wykonywanie pracy zdalnej**, czyli pracy poza miejscem jej stałego wykonywania. Co ważne, szczególna regulacja pracy zdalnej ma charakter czasowy. Przepis stosuje się w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19 oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu.

Praca zdalna może:

- być w szczególności wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub
- dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych.

Katalog ma charakter przykładowy i nie wyklucza wykorzystania środków komunikacji elektronicznej.

Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma **umiejętności, możliwości techniczne i możliwości lokalowe** do wykonywania takiej pracy, a rodzaj powierzanej pracy na to pozwala.

Pracodawca powinien zatem zweryfikować, czy te wymagania są spełnione. Może na przykład odebrać od pracownika oświadczenie, że ten posiada wystarczające możliwości lokalowe. Jednak jeżeli pracownik zgłosi brak możliwości świadczenia pracy w miejscu zamieszkania, pracodawca **powinien wyznaczyć pracownikowi inne miejsce wykonywania pracy zdalnej**.

Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej **ma zapewnić pracodawca**. Pracownik może używać środków pracy, których nie zapewnił mu pracodawca pod warunkiem, że umożliwi to poszanowanie i ochronę informacji poufnych oraz innych tajemnic prawnie chronionych – w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych – a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

W ramach uprawnień kierowniczych pracodawca może zobowiązać pracownika wykonującego pracę zdalną do prowadzenia ewidencji wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis czynności, datę i czas ich wykonania. Zlecając prowadzenie ewidencji, pracodawca powinien wskazać formę (na przykład elektronicznie) i częstotliwość jej sporządzania.

Udzielanie zaległego urlopu wypoczynkowego

Na czas obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 wprowadzono szczególną regulację udzielania urlopu zaległego, niewykorzystanego w poprzednich latach.

Pracodawca może udzielić pracownikowi [urlopu wypoczynkowego](#) niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych **w wymiarze do 30 dni urlopu**. Pracodawca ma prawo zobowiązać pracownika do wykorzystania takiego urlopu:

- w terminie przez siebie wskazanym
- bez uzyskania jego zgody
- z pominięciem planu urlopów.

Pracownik **ma obowiązek** taki urlop wykorzystać.

Zmiany w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych

W zależności od sektora czy wielkości pracodawca ma określone obowiązki w zakresie tworzenia i funkcjonowania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFSS) albo wypłaty świadczenia urlopowego.

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 pracodawcom, u których funkcjonuje ZFSS albo którzy są zobowiązani do wypłaty świadczenia urlopowego, przyznano możliwość zawieszenia obowiązków:

- tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych
- dokonywania odpisu podstawowego
- wypłaty świadczeń urlopowych.

Pracodawcy zamierzający skorzystać z tego rozwiązania muszą spełnić dodatkowe warunki. Są to:

- spadek obrotów gospodarczych lub
- istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń.

Spadek obrotów gospodarczych oznacza spadek:

- nie mniej niż o 15% – obliczony jako stosunek łącznych obrotów z dowolnie wskazanych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych (przypadających w okresie po 31 grudnia 2019 roku do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku) do łącznych obrotów z analogicznych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych poprzedniego roku
- nie mniej niż o 25% – obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po 31 grudnia 2019 roku, do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o dofinansowanie, 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, czyli w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

Istotny wzrost obciążeń funduszu wynagrodzeń oznacza zwiększenie ilorazu kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług z tego samego miesiąca kalendarzowego dowolnie wskazanego przez przedsiębiorcę i przypadającego od dnia 1 marca 2020 roku do dnia poprzedzającego skorzystanie przez pracodawcę z uprawnienia do obniżenia wymiaru czasu pracy lub wprowadzenia przestoju, nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy). Za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych w przypadku, gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, czyli w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

Ważne! Jeżeli u pracodawcy działają **reprezentatywne organizacje związkowe**, to zawieszenie obowiązków wymaga porozumienia z tymi organizacjami związkowymi.

W przypadku pracodawców, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń i jednocześnie u których wysokość odpisu na ZFŚS oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym **została ustalona na wyższym poziomie niż określa ustawa**, stosuje się ustawową wysokość odpisu na ZFŚS.

Świadczenia związane z rozwiązaniem umów o pracę lub umów cywilnoprawnych

Na czas obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku pracodawców, u których wystąpił:

- spadek obrotów gospodarczych
- istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń

wprowadzono **ograniczenie wysokości** niektórych świadczeń wypłacanych pracownikom w przypadku rozwiązania umowy o pracę.

Jeżeli w związku z rozwiązaniem umowy o pracę przepisy przewidują obowiązek wypłaty **odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego**, to wysokość takich świadczeń nie może przekroczyć dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę. **W 2020 roku jest to 26 000 zł.**

Te rozwiązania mają zastosowanie:

- w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę albo rozwiązania umowy-zlecenia, albo innej umowy o świadczenie usług i umowy o dzieło
- w związku z ustaniem odpłatnego pełnienia funkcji.

Zobacz, [jak pracodawca może zakończyć współpracę z pracownikiem](#).

Ta zmiana ma znaczenie – na przykład – w sytuacji **zwolnień grupowych**, w których przypadku poza okresem epidemii wysokość odprawy nie może przekraczać kwoty piętnastokrotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zobacz [więcej o zwolnieniach grupowych](#).

Ważne! Ograniczenie wysokości świadczeń nie dotyczy jednak osób współpracujących w ramach umowy agencyjnej.

Rozwiązywanie umowy o zakazie konkurencji

Na czas obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, wprowadzono szczególne rozwiązanie w zakresie **wypowiadania umów o zakazie konkurencji**.

Umowy o zakazie konkurencji mogą zostać wypowiedziane **z zachowaniem terminu 7 dni**. Dotyczy to umów, które obowiązują po ustaniu:

- stosunku pracy
- umowy agencyjnej
- umowy-zlecenia bądź innej umowy o świadczenie usług
- umowy o dzieło.

Do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji jest uprawniona **tylko jedna strona umowy**, to jest strona, na rzecz której został ustanowiony zakaz konkurencji. Stroną tą jest zatem odpowiednio: pracodawca, dający zlecenie lub zamawiający.

Podstawa prawna

Art. 3, art. 15g, art. 15gb, art. 15gc, art. 15gd, art. 15ge, art. 15gg, 15gh, art. 15gf, art. 15zf, art. 15zq, art. 15zr, art. 15zs, art. 15zs1, art. 31zo, art. 31zp, art. 31zq [Ustawy 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](#)

źródło: www.biznes.gov.pl