



KANCELARIA RADCY PRAWNEGO
KRZYSZTOFA ZAJĄCA

COVID- 19 W POLSCE
INFORMACJE DLA PRZEDSIĘBIORCÓW
WYNIKAJĄCE Z OBOWIĄZUJĄCYCH
AKTÓW PRAWNYCH

**Informator opracowany przez Kancelarię Radcy Prawnego
Krzysztofa Zająca**

stan na dzień: 01.04.2020 r.

Spis treści

Spis treści	1
Rozdział 1. Tarcza antykryzysowa – rozwiązania dla przedsiębiorców.....	4
I. Wsparcie realizowane przez ZUS	4
1. Zwolnienie małych firm, zgłaszających do 9 osób do ubezpieczeń społecznych, ze składek za marzec, kwiecień i maj 2020 r.	4
2. Świadczenie postojowe dla osób, które wykonują umowy cywilnoprawne (umowy zlecenia, agencyjne, o dzieło)	4
3. Świadczenie postojowe dla samozatrudnionych	4
4. Ulga w opłacaniu składek bez opłaty prolongacyjnej – odroczenie terminu płatności lub rozłożenie na raty należności z tytułu składek	5
5. Podsumowanie	5
6. Wnioski.....	6
II. W jaki sposób można ubiegać się o wsparcie w ZUS	10
III. Badania lekarskie pracowników	10
IV. Wsparcie dla przedsiębiorców na ochronę miejsc pracy	11
1. Podstawowe informacje	11

2. Zakres pomocy - środki na opłacenie składek:	12
3. Procedura postępowania w sprawie przyznawana świadczeń:	13
4. Ochrona pracownika w związku z przyznanymi świadczeniami	15
5. Obowiązki przedsiębiorcy wynikające z zawartej umowy	15
6. Konsekwencje naruszenia warunków zawartej umowy o wypłatę świadczeń przez przedsiębiorcę	15
7. Modyfikacja warunków pracy	16
8. Dodatkowa pomoc	17
V. Zasilek opiekuńczy	18
VI. Przedłużenie obowiązywania umowy najmu	21
Rozdział 2. Pracownik odbywający kwarantannę – uprawnienia i obowiązki	22
Rozdział 3. Praca zdalna	23
I. Wprowadzenie pracy zdalnej	23
1. Zarządzenie w sprawie wprowadzenia pracy zdalnej	24
2. Polecenie skierowane do konkretnego pracownika	24
3. Porozumienie w sprawie zdalnej współpracy	24
II. Polityka pracy zdalnej	25
1. Ochrona danych osobowych i informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa ..	25
2. Sposób wykonywania pracy zdalnej i potwierdzania obecności	26
3. Ograniczenia w korzystaniu ze służbowego sprzętu komputerowego	26
Rozdział 4. RODO a COVID -19	27
I. Najczęściej pojawiające się problemy	27
1. Mierzenie temperatury pracownikom	27
2. Czy pracodawca może pozyskiwać informację o tym, czy pracownik nie przybywał ostatnio w miejscu rozpowszechniania się wirusa lub czy miał kontakt z osobami, które były na takim obszarze?	28
3. Czy pracodawca może ujawnić swoim współpracownikom lub innym osobom informację, że jego pracownik jest zakażony COVID-19?	28
II. Zastosowanie przepisów RODO podczas pracy zdalnej	28
Rozdział 5. Zaświadczenie dla pracowników na wypadek kontroli policji w związku z ograniczeniem przemieszczania się	31
Rozdział 6. Uregulowania dotyczące przedsiębiorców wynikające z 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	31
Rozdział 7. Przerwy i wynagrodzenie przestoje	32
Rozdział 8. Podatki	33
I. Uprawnienia wynikające z tzw. tarczy antykryzysowej dot. osób fizycznych	33
II. Uprawnienia wynikające z tzw. tarczy antykryzysowej dot. osób prawnych	35

III. Pozostałe uprawnienia	38
1. Odroczenie terminu zapłaty należności podatkowych	38
2. Rozłożenie należności podatkowych na raty	39
3. Umorzenie należności podatkowej	39
4. Umorzenie z urzędu	40
Rozdział 9. Podejmowanie uchwał we Wspólnotach Mieszkaniowych w dobie epidemii.....	41



Rozdział 1. Tarcza antykryzysowa – rozwiązania dla przedsiębiorców

I. Wsparcie realizowane przez ZUS

1. Zwolnienie małych firm, zgłaszających do 9 osób do ubezpieczeń społecznych, ze składek za marzec, kwiecień i maj 2020 r.

Państwo przejmie na 3 miesiące pokrycie składek do ZUS od przedsiębiorców działających przed 1 lutego 2020 r. Zwolnienie dotyczy składek za przedsiębiorcę i pracujące dla niego osoby. Ze zwolnienia mogą skorzystać także samozatrudnieni z przychodem do 15 681 zł (300% przeciętnego wynagrodzenia), którzy opłacają składki tylko za siebie.

Zwolnienie dotyczy składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, FGŚP, FEP. Zarówno przedsiębiorca, jak i pracujące dla niego osoby, zachowują prawo do świadczeń zdrowotnych i z ubezpieczeń społecznych za okres zwolnienia ze składek. Przedsiębiorcy opłacający składki na własne ubezpieczenia i osoby z nimi współpracujące zachowują prawo do świadczeń w razie choroby i macierzyństwa jeżeli były w dobrowolnym ubezpieczeniu chorobowym na dzień 1 lutego 2020 r.

Wyjątek:

Ze zwolnienia ze składek nie skorzystają firmy, które znajdowały się w trudnej sytuacji w grudniu 2019 r. i nie regulowały należności, w tym składek pobieranych przez ZUS. Wynika to z regulacji UE.

2. Świadczenie postojowe dla osób, które wykonują umowy cywilnoprawne (umowy zlecenia, agencyjne, o dzieło)

Świadczenie to, co do zasady, wynosi 2080 zł (80% minimalnego wynagrodzenia) i jest nieoskładkowane oraz nieopodatkowane. W przypadku osób wykonujących umowy cywilnoprawne, których suma przychodów z umów cywilnoprawnych w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym złożony został wniosek o świadczenie postojowe wynosi do 1299,99 zł (mniej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2020 r.), świadczenie postojowe przysługuje w wysokości sumy wynagrodzeń z tych umów.

Warunkiem uzyskania świadczenia jest, aby przychód w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku nie przekraczał 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłoszonego przez Prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z FUS obowiązującego na dzień złożenia wniosku. Poza tym zawarcie umowy musiało nastąpić przed 1 lutego 2020 r.

3. Świadczenie postojowe dla samozatrudnionych

Świadczenie to, co do zasady, wynosi 2080 zł (80% minimalnego wynagrodzenia) i jest nieoskładkowane oraz nieopodatkowane. Warunkiem uzyskania świadczenia jest, aby przychód w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku nie przekroczył 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłoszonego przez Prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z FUS obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

Poza tym rozpoczęcie działalności musi nastąpić przed 1 lutego 2020 r. Przychód w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku musi spaść o co najmniej 15% w stosunku do miesiąca poprzedniego.

Nie trzeba zawieszać działalności, ale świadczenie przysługuje także samozatrudnionym, którzy zawiesili ją po 31 stycznia br., jeżeli przychód z tej działalności z poprzedniego miesiąca nie przekroczył 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłoszonego przez Prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z FUS obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

4. Ulga w opłacaniu składek bez opłaty prolongacyjnej – odroczenie terminu płatności lub rozłożenie na raty należności z tytułu składek

Ulga dotyczy wszystkich płatników składek. Dotyczy składek za przedsiębiorcę i pracujące dla niego osoby. Nie ma znaczenia od kiedy płatnik prowadzi działalność. Nie ma też znaczenia wielkość jego firmy. Z ulgi mogą skorzystać także samozatrudnieni.

Ulga dotyczy składek od stycznia 2020 r. Dzięki uldze można opłacić składki do ZUS w dłuższym czasie. Jeśli płatnik złoży wniosek przed terminem płatności składek, nie poniesie żadnych kosztów związanych z ulgą. Jeśli wniosek złoży po terminie opłacania składek, ZUS naliczy odsetki za zwłokę na dzień złożenia wniosku.

5. Podsumowanie

Samozatrudniony (nie zatrudnia pracowników):

- zwolnienie z obowiązku opłacania składek pobieranych przez ZUS,
- świadczenie postojowe w wysokości 1300 zł albo 2080 zł,
- odroczenie terminu płatności lub rozłożenie na raty należności z tytułu składek należnych za okres od stycznia 2020 r. (bez opłaty prolongacyjnej).

Płatnik składek, który zgłosił do ubezpieczeń społecznych mniej niż 10 ubezpieczonych:

- zwolnienie z obowiązku opłacania składek pobieranych przez ZUS,
- odroczenie terminu płatności lub rozłożenie na raty należności z tytułu składek należnych za okres od stycznia 2020 r. (bez opłaty prolongacyjnej).

Każda firma - odroczenie terminu płatności lub rozłożenie na raty należności z tytułu składek należnych za okres od stycznia 2020 r. (bez opłaty prolongacyjnej).

6. Wnioski

Wniosek o zwolnienie z obowiązku opłacenia należności z tytułu składek za marzec- maj 2020 r.



RDZ

WNIOSEK
o zwolnienie z obowiązku opłacenia należności z tytułu składek
za marzec - maj 2020 r.

Instrukcja wypełniania

1. Wypełnij WIELKIMI LITERAMI
2. Pola wyboru zaznacz znakiem X
3. Wypełnij kolorem czarnym lub niebieskim (nie ołówkiem)
4. Podaj adres do korespondencji w tej sprawie.
5. Jeśli zgłaszasz do ubezpieczeń mniej niż 10 ubezpieczonych – w bloku II wypełnij pkt 1. i pkt 4
6. Jeśli prowadzisz działalność gospodarczą i opłacasz składki wyłącznie za siebie – w bloku II wypełnij pkt 2 i pkt 4
7. Jeśli jesteś osobą duchowną – w bloku II wypełnij pkt 3.

I. Dane wnioskodawcy

NIP REGON

PESEL *Podaj jeśli nie masz numeru NIP* *i REGON*

Rodzaj, seria i numer dokumentu *Jeśli nie masz potwierdzającego tożsamość numeru PESEL, podaj serię i numer innego dokumentu*

Imię Nazwisko Nazwa skrócona

Ulica

Numer domu Numer lokalu

Kod pocztowy Miejscowość

Numer telefonu Adres poczty elektronicznej

Podaj numer telefonu i adres e-mail – to ułatwi nam kontakt w sprawie

II. Treść wniosku

Na podstawie przepisów ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2020 r., poz. 568) zwracam się o zwolnienie z obowiązku opłacenia nieopłaconych należności z tytułu składek:

1. na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych **za osoby ubezpieczone*, za**:**
- marzec 2020 r.
 - kwiecień 2020 r.
 - maj 2020 r.

* osoby zgłoszone do ubezpieczeń społecznych lub ubezpieczenia zdrowotnego, w tym osoby współpracujące z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność oraz osoba prowadząca pozarolniczą działalność, która opłaca składki jednocześnie za innych ubezpieczonych

** dotyczy płatników, którzy na dzień 29 lutego 2020 r. zgłaszali do ubezpieczeń społecznych mniej niż 10 ubezpieczonych

2. na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe, dobrowolne ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy **za mnie jako osobę prowadzącą pozarolniczą działalność opłacającą składki wyłącznie za siebie, za:**
- marzec 2020 r.
 - kwiecień 2020 r.
 - maj 2020 r.

Oświadczam, że w pierwszym miesiącu, za który jest składany wniosek o zwolnienie z opłacania składek osiągnąłem przychód*** z prowadzenia działalności w wysokości: zł

*** wskazany przychód nie może być wyższy niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r. tj. 15 681 zł.

Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia

Wniosek o świadczenie postojowe w związku z przeciwdziałaniem skutkom wywołanym COVID-19 dla umów cywilnoprawnych (wypełnia zleceniodawca lub zamawiający)



WNIOSEK

o świadczenie postojowe w związku z przeciwdziałaniem skutkom wywołanym COVID-19 dla umów **cywilnoprawnych** (wypełnia zleceniodawca lub zamawiający)

Instrukcja wypełniania

1. Wypełnij WIELKIMI LITERAMI
2. Pola wyboru zaznacz znakiem **X**
3. Wypełnij kolorem czarnym lub niebieskim (nie ołówkiem)
4. Do wniosku dołącz kopię umowy cywilnoprawnej
5. Podaj **adres do korespondencji** w tej sprawie.

I. Dane zlecającego lub zamawiającego wykonanie umowy cywilnoprawnej

NIP REGON

PESEL

Imię Nazwisko
Nazwa

skrótowa

Ulica

Numer domu Numer lokalu

Kod pocztowy Miejscowość

Numer telefonu Adres poczty elektronicznej

Podaj numer telefonu i adres e-mail – to ułatwi nam kontakt w sprawie

II. Dane osoby wykonującej umowę cywilnoprawną

PESEL

Rodzaj, seria i numer dokumentu
potwierdzającego tożsamość
Jeśli wykonujący umowę nie ma numeru PESEL, podaj serię i numer innego dokumentu

Imię Nazwisko

Ulica

Numer domu Numer lokalu Nazwa państwa
Podaj, jeśli adres jest inny niż polski

Kod pocztowy Miejscowość

Rachunek bankowy osoby wykonującej umowę cywilnoprawną

III. Informacje o zawartej umowie cywilnoprawnej

1. Data zawarcia umowy dd / mm / rrrr
2. Rodzaj umowy (zaznacz właściwe pole)

II. W jaki sposób można ubiegać się o wsparcie w ZUS

Aby otrzymać wsparcie realizowane przez ZUS w ramach Tarczy Antykryzysowej, trzeba złożyć odpowiedni wniosek:

- RDZ – wniosek o zwolnienie z opłacania składek,
- RSP-C – wniosek o świadczenie postojowe dla umów cywilnoprawnych (wypełnia zleceniodawca lub zamawiający),
- RSP-D – wniosek o świadczenie postojowe dla prowadzących działalność ,
- RDU – wniosek o ulgę w opłacaniu składek (odroczenie terminu płatności lub rozłożenie na raty należności z tytułu składek) bez opłaty prolongacyjnej.

Wnioski można złożyć:

- drogą elektroniczną przez PUE ZUS,
- za pośrednictwem poczty,
- osobiście w placówce ZUS – do skrzynki na dokumenty oznakowanej napisem "Tarcza antykryzysowa" (bez kontaktu z pracownikiem ZUS),
- na stronie www.gov.pl

III. Badania lekarskie pracowników

W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemiologicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, zawieszają się wykonywanie obowiązków wynikających z przepisów dotyczących badań okresowych. Badania okresowe będzie trzeba wykonać w terminie 60 dni od dnia odwołania danego stanu.

Stan epidemii został ogłoszony od dnia 20 marca 2020 r. do odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2.

W przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii

Lekarz może przeprowadzić badanie i wydać orzeczenie lekarskie za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności (art. 12a ust. 3 ustawy z 2 marca 2020 r., art. 2 ust. 4 ustawy z 5 grudnia 1996 r.). Orzeczenie może być wytworzone w postaci elektronicznej zgodnie z art. 2 pkt 6 ustawy z 28 kwietnia 2011 r. o systemie informacji w ochronie zdrowia.

Orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

IV. Wsparcie dla przedsiębiorców na ochronę miejsc pracy

1. Podstawowe informacje

Każdy przedsiębiorca w rozumieniu art. 4 ust.1 lub 2 ustawy z dnia z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1292, z późn. zm.), tj.:

- a. osoba fizyczna,
- b. osoba prawna,
- c. jednostka organizacyjna niebędąca osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonująca działalność gospodarczą,
- d. wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej

- u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 może zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19.

Za spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, przez co rozumie się spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

1. nie mniej niż o 15%, łącznych obrotów w ciągu dwóch kolejnych miesięcy od 01.01.2020 roku w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych dwóch miesięcy,
2. nie mniej niż o 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku (pomiędzy dwoma kolejnymi miesiącami po 01.01.2020 r.

Pozostałe warunki:

- niezaleganie 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,

- wobec przedsiębiorcy nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości, o których mowa w art. 11 lub art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe (Dz. U. z 2019 r. poz. 498, z późn. zm.),

- zawarcie przez przedsiębiorcę porozumienia w zakresie obniżenia wymiaru czasu pracy pracowników lub objęcia pracowników przestojelem ekonomicznym.

Za pracownika uznaje się osobę fizyczną, która zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy. Ustawę stosuje się odpowiednio 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 (Dz. U. z 2019 r. poz. 1145 i 1495) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo która wykonuje 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.

Ustawa wprowadza wyjątek, iż przepisy ustawy nie obejmują pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.

2. Zakres pomocy - środki na opłacenie składek:

Przyjęte rozwiązania mają chronić miejsca pracy w okresie wprowadzonego przez przedsiębiorcę przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, a także po tym okresie.

a. Działania mające na celu ochronę miejsc pracy w razie przestoju ekonomicznego

- wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy;
- w przypadku przestoju ekonomicznego maksymalna kwota dofinansowania (z FGŚP) na pracownika wyniesie 1.533,09 zł (brutto) w tym składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy w przeliczeniu na pełny etat (przy założeniu składki na ubezpieczenie wypadkowe w wysokości 1,67%). Dofinansowanie przysługuje z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

***Przestój ekonomiczny** to okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy.*

b. Działania mające na celu ochronę miejsc pracy w razie obniżenia pracownikom wymiaru czasu pracy

- przedsiębiorca może obniżyć wymiar czasu pracy o 20% nie więcej niż do 0,5 etatu;

- wynagrodzenie z tytułu obniżonego wymiaru czasu pracy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Przepis wprowadza gwarancję minimalnego wynagrodzenia za pracę po obniżeniu wymiaru czasu pracy do 20% z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem;
- w przypadku obniżonego wymiaru czasu pracy maksymalna kwota dofinansowania (z FGŚP) na pracownika wyniesie 2.452,27 zł (brutto) w tym składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy od przyznanego świadczenia (przy założeniu składki na ubezpieczenie wypadkowe w wysokości 1,67%). Dofinansowanie przysługuje z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Obniżony wymiar czasu pracy przez przedsiębiorcę, to wymiar czasu pracy pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika.

Zastrzeżenia:

- przedsiębiorca nie może otrzymać pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłaty na rzecz ochrony miejsc pracy (wynagrodzenia, składki);
- przedsiębiorca nie może otrzymać dofinansowania do wynagrodzenia pracowników, którzy w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku uzyskali wynagrodzenie 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. Procedura postępowania w sprawie przyznawana świadczeń:

- Świadczenia przyznawane są na podstawie wniosku złożonego przez przedsiębiorcę do dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę przedsiębiorcy.
- Wniosek o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy:
 - do wypełnienia w przez przedsiębiorcę w postaci elektronicznej jest udostępniany w ramach portalu Praca.gov.pl,
 - dopuszcza się złożenie wniosku w formie papierowej, jednakże w związku z COVID-19 rozpatrzenie wniosku w formie papierowej może trwać dłużej, co w konsekwencji opóźni przekazanie środków finansowych.

Należy mieć na uwadze, iż w związku z COVID-19 może wystąpić czasowe zamknięcie WUP dla obsługi interesantów, co skutkować może koniecznością złożenia wniosku w innym terminie. Z uwagi na powyższe zaleca się złożenie wniosku w formie elektronicznej.

Do wniosku należy załączyć:

1. kopię porozumienia, z określonymi warunkami i trybem wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy (plik w formacie np. jpg lub pdf),
2. umowę o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19, wg określonego wzoru (plik w formacie pdf). Umowa ma charakter nieedytowalny i wymaga wyłącznie dołączenia do wniosku przez przedsiębiorcę,
3. 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,
4. kopię pełnomocnictwa w przypadku osoby upoważnionej do reprezentacji (plik w formacie np. jpg lub pdf).

We wniosku o przyznanie świadczeń przedsiębiorca składa oświadczenia o tym, że:

- jest przedsiębiorcą,
- wystąpił u niego spadek obrotów,
- nie zachodzą wobec niego przesłanki do ogłoszenia upadłości,
- nie zalega ze zobowiązaniami publiczno-prawnymi,
- wykaz pracowników nie obejmuje pracowników, którzy uzyskali wynagrodzenie wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z FUS,
- nie ubiega się o pomoc w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów (wynagrodzenie, składki),
- zamierza/nie zamierza skorzystać ze zwolnień w opłacaniu składek na ZUS, o których mowa w ustawie COVID-19).

Oświadczenia przedsiębiorca składa pod rygorem odpowiedzialności karnej.

Po wypełnieniu wniosku, dołączeniu do niego umowy, kopii porozumienia, wykazu pracowników uprawnionych do świadczeń oraz pełnomocnictwa (jeśli dotyczy) - dokumenty te należy podpisać za pomocą kwalifikowanego podpisu elektronicznego lub za pomocą podpisu zaufanego.

Podpisany wniosek wraz z umową i pozostałymi załącznikami stanowią integralną całość.

Wypłata świadczeń następuje na podstawie umowy zawartej między dyrektorem wojewódzkiego urzędu pracy a przedsiębiorcą w transzach miesięcznych (ilość transz - uzależniona jest od okresu na jaki wnioskowana jest pomoc), w oparciu o złożony wykaz pracowników uprawnionych do świadczeń.

Przekazanie środków przez dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy następuje na rachunek przedsiębiorcy wskazany we wniosku. Po otrzymaniu świadczenia z FGŚP przedsiębiorca zobowiązany jest do wypłaty pracownikom - odprowadzając należne składki oraz zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych.

4. Ochrona pracownika w związku z przyznanymi świadczeniami

Przedsiębiorca, który na podstawie umowy o wypłatę świadczeń otrzymał z Funduszu środki na rzecz ochrony miejsc pracy nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika: w okresie lub w okresach pobierania przez pracownika świadczeń finansowanych z Funduszu oraz w okresie lub w okresach przypadających bezpośrednio po okresie lub okresach pobierania świadczeń finansowanych – nie dłużej jednak niż przez łączny okres ich pobierania – tj. max. 3 miesiące.

5. Obowiązki przedsiębiorcy wynikające z zawartej umowy

Przedsiębiorca, który na podstawie umowy o wypłatę świadczeń otrzymał z Funduszu środki na rzecz ochrony miejsc pracy jest obowiązany do:

- wykorzystania środków na warunkach określonych w umowie,
- niewypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie pobierania przez pracownika wynagrodzenia z dofinansowaniem z FGŚP,
- niewypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracownikom objętym dofinansowaniem ze środków FGŚP, przez okres kolejnych miesięcy odpowiadający długością liczbie miesięcy dofinansowania z FGŚP,
- udokumentowania wykorzystania środków zgodnie z przeznaczeniem, w terminie do 30 dnia po otrzymaniu ostatniej transzy świadczenia,
- udokumentowania zatrudniania pracowników, na których otrzymał świadczenie w stosownych okresach,
- zwrotu niewykorzystanych środków w ww. terminie.

6. Konsekwencje naruszenia warunków zawartej umowy o wypłatę świadczeń przez przedsiębiorcę

Przedsiębiorca, który zawarł z dyrektorem WUP umowę o wypłatę świadczeń i:

- wykorzystał środki niezgodnie z przeznaczeniem - zobowiązany jest do zwrotu na rachunek bankowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy środków w części wykorzystanej niezgodnie z przeznaczeniem wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla

zaległości podatkowych, liczonymi od dnia przekazania środków wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem,

- odmówił poddania się kontroli lub w razie faktycznej niemożności przeprowadzenia kontroli, zobowiązany jest do zwrotu na rachunek bankowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, całości środków wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, liczonymi od dnia przekazania środków.

7. Modyfikacja warunków pracy

Dotyczy przedsiębiorcy u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia koronawirusa. Za spadek obrotów gospodarczych uważa się spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

1. nie mniej niż o 15%, łącznych obrotów w ciągu dwóch kolejnych miesięcy od 01.01.2020 roku w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych dwóch miesięcy,
2. nie mniej niż o 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku (pomiędzy dwoma kolejnymi miesiącami po 01.01.2020 r.

Modyfikacje:

- 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; (w zakresie odpoczynku, o którym mowa w art. 132 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku 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.),
- 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,
- 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,
- przedsiębiorca może obniżyć wymiar czasu pracy o 20% nie więcej niż do 0,5 etatu; wynagrodzenie z tytułu obniżonego wymiaru czasu pracy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy,

Przedsiębiorca u którego nastąpił przestój ekonomiczny może:

- obniżyć wynagrodzenie do 50 % i do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę – z uwzględnieniem czasu pracy

Dodatkowy warunek – zawarcie porozumienia pracodawcy i pracowników (organizacje związkowe, organizacje związkowe reprezentatywne, zakładowa organizacja związkowa lub przedstawiciele pracowników, wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy).

Kopię porozumienia przesyła się właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia tego porozumienia.

8. Dodatkowa pomoc

a. Dofinansowanie na podstawie umowy zawartej ze Starostą

Przewidziano możliwość dodatkowego dofinansowania poprzez zawarcie umowy z właściwym Starostą dla pracodawców, u których stwierdzono spadek obrotów (zmniejszenie sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym obliczone jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.) w wysokości co najmniej 30%.

Wysokość dofinansowania:

- od 30% - nie więcej niż kwota stanowiąca 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, zwanego dalej „minimalnym wynagrodzeniem”, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika;
- od 50% - nie więcej niż kwota stanowiąca 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;
- od 80% - nie więcej niż kwota stanowiąca 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.

Komu przysługuje?

Mikroprzedsiębiorcom, małym oraz średnim przedsiębiorcom na okres nie dłuższy niż 3 miesiące.

Zastrzeżenie utrzymania zatrudnienia

Istnieje obowiązek utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową przez okres dofinansowania, oraz po zakończeniu dofinansowania, przez okres równy temu okresowi.

Kiedy i jak złożyć wniosek?

Wniosek do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę przedsiębiorcy w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy.

b. Jednorazowa pożyczka udzielona przez Starostę

W celu przeciwdziałania negatywnym skutkom COVID-19 Starosta może, na podstawie umowy, udzielić ze środków Funduszu Pracy jednorazowo pożyczki na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy, który prowadził działalność gospodarczą przed dniem 1 marca 2020 r. w wysokości 5 000 zł.

Oprocentowanie pożyczki jest stałe i wynosi w skali roku 0,05 stopy redyskonta weksli przyjmowanych przez Narodowy Bank Polski. 61 5. Okres spłaty pożyczki nie może być dłuższy niż 12 miesięcy, z karencją w spłacie kapitału wraz z odsetkami przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia pożyczki.

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

We wniosku o pożyczkę mikroprzedsiębiorca oświadcza o stanie zatrudnienia na dzień 29 lutego 2020 r. w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Pożyczka wraz z odsetkami na wniosek mikroprzedsiębiorcy podlega umorzeniu, pod warunkiem, że mikroprzedsiębiorca ten przez okres 3 miesięcy od dnia jej udzielenia nie zmniejszy stanu zatrudnienia w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy w stosunku do stanu zatrudnienia na dzień 29 lutego 2020 r. We wniosku o umorzenie mikroprzedsiębiorca oświadcza o nie zmniejszeniu stanu zatrudnienia.

V. Zasilek opiekuńczy

Od 8 marca obowiązują przepisy, które przewidują dodatkowy zasilek opiekuńczy. Przysługuje on w wymiarze do 14 dni osobie objętej ubezpieczeniem chorobowym (np. z umowy o pracę, umowy zlecenia, działalności gospodarczej) zwolnionej z pracy, która musi zająć się dzieckiem w wieku do lat 8 z powodu zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły w związku z COVID-19.

Przyjęte 31 marca 2020 r. przepisy wprowadziły zmiany dotyczące dodatkowego zasiłku opiekuńczego.

Zmiany te polegają na:

- wydłużeniu o kolejne 14 dni okresu, przez który przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy;
- przyznaniu prawa do tego zasiłku rodzicom dzieci niepełnosprawnych w wieku powyżej 8 lat.

Ubezpieczony rodzic dziecka, który opiekuje się dzieckiem do lat 8, z powodu zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły w związku z COVID-19, może otrzymać dodatkowy zasiłek opiekuńczy przez kolejny okres do 14 dni.

Nowy 14 dniowy okres wypłaty dodatkowego zasiłku opiekuńczego obowiązuje od 26 marca 2020 r. Od tej daty z dodatkowego zasiłku opiekuńczego mogą skorzystać nie tylko rodzice, których dziecko uczęszczało do żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, ale także rodzice, których dzieckiem opiekowała się „niania” (z którą rodzice zawarli umowę uaktywniającą) albo dzienny opiekun, jeśli z powodu COVID-19 nie mogą opiekować się dzieckiem.

Rozszerzenie uprawnień na rodziców dzieci niepełnosprawnych

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy z powodu zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły w związku z COVID-19 przysługuje od 26 marca 2020 r. także ubezpieczonym rodzicom dzieci:

- do 16 lat, które mają orzeczenie o niepełnosprawności,
- do 18 lat, które mają orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności,
- które mają orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego.

Nowe przepisy przyznają także prawo do dodatkowego zasiłku opiekuńczego ubezpieczonym rodzicom lub opiekunom osób pełnoletnich niepełnosprawnych, zwolnionych od wykonywania pracy z powodu konieczności zapewnienia opieki nad taką osobą w przypadku zamknięcia z powodu COVID-19 placówki, do której uczęszcza dorosła osoba niepełnosprawna, tj. szkoły, ośrodka rewalidacyjno-wychowawczego, ośrodka wsparcia, warsztatu terapii zajęciowej lub innej placówki pobytu dziennego o podobnym charakterze.

Jak uzyskać dodatkowy zasiłek opiekuńczy?

Aby otrzymać dodatkowy zasiłek opiekuńczy wystarczy złożyć u swojego płatnika składek, np. pracodawcy, zleceniodawcy oświadczenie o sprawowaniu opieki nad dzieckiem (druk poniżej).

Osobom, które złożyły wniosek o zasiłek opiekuńczy na ogólnych zasadach, wniosek taki będzie potraktowany jako wniosek o dodatkowy zasiłek opiekuńczy na dalszy okres. Będzie to oznaczało, że okres przyznanego zasiłku opiekuńczego, nie będzie uwzględniany do limitu 60 dni, natomiast będzie wliczony do limitu kolejnych 14 dni, przez który przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy.

Trzeba pamiętać, że nie zmieniły się zasady przysługiwania dodatkowego zasiłku opiekuńczego. Zasiłek w dodatkowym wymiarze 14 dni przysługuje łącznie obojgu rodzicom, niezależnie od liczby dzieci, które wymagają opieki.

Zasiłek ten nie przysługuje, jeśli drugi z rodziców dziecka może zapewnić dziecku opiekę (np. jest bezrobotny, korzysta z urlopu rodzicielskiego, czy urlopu wychowawczego).

Dodatkowego zasiłku nie wlicza się do limitu 60 dni zasiłku opiekuńczego w roku kalendarzowym przyznawanego na tzw. ogólnych zasadach.

Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania COVID-19, w drodze rozporządzenia, określić dłuższy okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego biorąc pod uwagę okres na jaki zostały zamknięte żłobki, kluby dziecięce, przedszkola, szkoły, placówki pobytu dziennego oraz inne placówki lub okres niemożności sprawowania opieki przez nianie lub opiekunów dziennych .

VI. Przedłużenie obowiązywania umowy najmu

W sytuacji, gdy okres, na który umowa najmu lokalu (zawarta przed 1 kwietnia 2020 r.) upływa po 1 kwietnia 2020 r., a przed dniem 30 czerwca 2020 r., umowa ta ulega przedłużeniu do dnia 30 czerwca 2020 r., na warunkach dotychczasowych.

Należy spełnić jednak następujące warunki:

- złożenie przez najemcę oświadczenie woli o przedłużeniu umowy najmu;
- zachowanie terminu złożenia oświadczenie woli - powinno być ono złożone najpóźniej w dniu upływu obowiązywania tej umowy.

Z powyższego uprawnienia nie będzie mógł jednak skorzystać najemca, który:

1) w czasie co najmniej 6 miesięcy obowiązywania umowy najmu lokalu poprzedzających dzień wejścia w życie ustawy nowelizującej albo przez cały czas obowiązywania umowy najmu lokalu poprzedzający dzień wejścia w życie tej ustawy, jeżeli umowa ta obowiązywała przez czas krótszy niż 6 miesięcy poprzedzających dzień wejścia w życie niniejszej ustawy, był w zwłoce z zapłatą:

a) czynszu, lub

b) innych niż czynsz opłat za używanie lokalu lub

c) opłat niezależnych od wynajmującego lokal a przez niego pobieranych,

– za co najmniej jeden okres rozliczeniowy, jeżeli łączna wartość tych zaległych należności przekroczyła kwotę czynszu należnego za jeden miesiąc, lub

2) jeżeli w czasie obowiązywania umowy najmu lokalu najemca używał tego lokalu w sposób sprzeczny z tą umową lub niezgodnie z przeznaczeniem tego lokalu lub zaniedbywał obowiązki, dopuszczając do powstania w tym lokalu szkód, lub

3) jeżeli w czasie obowiązywania umowy najmu lokalu najemca wynajął, podnajął albo oddał do bezpłatnego używania ten lokal lub jego część bez wymaganej pisemnej zgody wynajmującego, lub

4) do najemcy lokalu mieszkalnego, któremu przysługuje tytuł prawny do innego lokalu mieszkalnego położonego w tej samej lub pobliskiej miejscowości, jeżeli lokal ten spełnia warunki przewidziane dla lokalu zamiennego, chyba że najemca nie może z przyczyn od niego niezależnych używać tego lokalu.

Rozdział 2. Pracownik odbywający kwarantannę – uprawnienia i obowiązki

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii

- Osoba odbywająca obowiązkową kwarantannę informuje pracodawcę o jej odbywaniu. Informację tę przekazuje się za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności, w tym przez telefon.
- Osobie odbywającej kwarantannę przysługuje zasiłek chorobowy.
- W celu wypłaty osobie odbywającej obowiązkową kwarantannę, za okres jej trwania, wynagrodzenia lub świadczenia pieniężnego z tytułu choroby określonego w odrębnych przepisach, osoba ta, w terminie 3 dni roboczych od dnia zakończenia obowiązkowej kwarantanny składa pracodawcy lub podmiotowi zobowiązanemu do wypłaty świadczenia pieniężnego z tytułu choroby pisemne oświadczenie potwierdzające odbycie obowiązkowej kwarantanny. Oświadczenie to można złożyć za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności. Płatnik składek, który nie jest obowiązany do wypłaty świadczenia pieniężnego z tytułu choroby niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni, przekazuje to oświadczenie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Oświadczenie to stanowi także dowód usprawiedliwiający nieobecność w pracy w okresie odbywania obowiązkowej kwarantanny.

Obowiązkowe elementy oświadczenia:

- 1) dane osoby, która odbyła obowiązkową kwarantannę:

- a) imię i nazwisko,
 - b) numer PESEL, jeżeli go posiada,
 - c) serię i numer paszportu, jeżeli był okazywany Straży Granicznej w ramach kontroli;
- 2) dzień rozpoczęcia odbywania obowiązkowej kwarantanny i dzień jej zakończenia;
 - 3) podpis osoby, która odbyła obowiązkową kwarantannę.
- Pracodawca może wystąpić do właściwego organu Państwowej Inspekcji Sanitarnej w celu weryfikacji danych zawartych w oświadczeniu. Wystąpienie wymaga uzasadnienia.

Rozdział 3. Praca zdalna

I. Wprowadzenie pracy zdalnej

Ustawą 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, w art. 3 wprowadzono uprawnienie pracodawcy do polecenia pracownikowi wykonywania, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).

Art. 3 ww. ustawy traci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy, co wyznacza jednocześnie maksymalny przez jaki praca zdalna będzie obowiązywała na podstawie wskazanej ustawy.

Praca zdalna wykonywana jest co do zasady w domu. Jeżeli jednak istnieją okoliczności bezwzględnie uniemożliwiające wykonywanie pracy w tej formie, pracodawca powinien wyznaczyć pracownikowi inne miejsce wykonywania pracy zdalnej.

Pracownik ma obowiązek zastosować się do polecenia pracodawcy o wykonywaniu pracy zdalnej. Odmowa wykonania polecenia pracodawcy może skutkować nałożeniem na pracownika kary porządkowej. Pracodawca może stosować karę upomnienia lub nagany za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, jak również przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wynagrodzenie osoby pracującej zdalnie nie ulega zmianie.

Pracy zdalnej nie należy mylić z telepracą. Telepracą jest wykonywanie pracy regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej.

Polecenie wykonywania pracy w formie zdalnej (tzw. home office) może zostać wydane w dowolnej formie, również ustnie. W interesie obu stron stosunku pracy (pracownika i pracodawcy) leży jednak, by fakt wprowadzenia pracy zdalnej został udokumentowany (np. pismo skierowane do pracownika, służbowy e-mail).

Poniżej przykładowe formy wprowadzenia pracy zdalnej. Każda z przedstawionych form może zostać skierowana do pracownika drogą mailową lub w formie papierowej. W przypadku formy papierowej, pracownik potwierdza własnoręcznym czytelnym podpisem fakt otrzymania dokumentu.

1. Zarządzenie w sprawie wprowadzenia pracy zdalnej

Przykładowa treść zarządzenia: „W związku z wprowadzeniem w Polsce stanu epidemii, mając na uwadze zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, zarządzam wprowadzenie począwszy od dniawykonywanie pracy w formie zdalnej przez wszystkich pracowników.

Zarządzenie obowiązuje do dnia 11 kwietnia 2020 r. z możliwością jego przedłużenia.

W przypadku przedłużenia obowiązywania zarządzenia, pracownicy zostaną poinformowani o tym fakcie za pomocą korespondencji mailowej na służbowy adres e-mail. W takich przypadku wymagane jest potwierdzenie otrzymania wiadomości.

Szczegółowe zasady dotyczące pracy zdalnej zawiera załącznik nr 1 do Zarządzenia – „Polityka pracy zdalnej”.

2. Polecenie skierowane do konkretnego pracownika

Przykładowa treść polecenia: „ W związku z wprowadzeniem w Polsce stanu epidemii, mając na uwadze zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, polecam wykonywanie pracy począwszy od dnia w formie zdalnej.

Polecenie obowiązuje do dnia 11 kwietnia 2020 r. z możliwością jego przedłużenia.

W przypadku przedłużenia wykonywania pracy w formie zdalnej, informacja o tym fakcie zostanie przekazana za pomocą korespondencji mailowej na służbowy adres e-mail. W takich przypadku wymagane jest potwierdzenie otrzymania wiadomości.

Szczegółowe zasady dotyczące pracy zdalnej zawiera załącznik nr 1– „Polityka pracy zdalnej”.

3. Porozumienie w sprawie zdalnej współpracy

W przypadku współpracy na innej podstawie niż umowa o pracę (np. umowa zlecenie, B2B), możliwe jest zawarcie formalnego porozumienia o prowadzeniu współpracy w formie zdalnej w określonym okresie czasu.

Przykładowa treść porozumienia:

Porozumienie z dnia

zawarte w

między:

.....

a

.....

o następującej treści:

§ 1

W związku z wprowadzeniem w Polsce stanu epidemii, Strony zgodnie postanowią, że począwszy od dnia będą w toku realizacji umowy z dnia stosowały wyłącznie środki porozumienia się na odległość. Dotyczy to zarówno komunikacji, składania oświadczeń, jak i przekazywania i udostępnienia dokumentów.

§ 2

Przyjęte warunki i sposoby rozliczeń Stron pozostają bez zmian.

§ 3

Porozumienia obowiązuje do dnia uchylecia Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii.

II. Polityka pracy zdalnej

1. Ochrona danych osobowych i informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa

- 1) Praca zdalna nie ma wpływu na obowiązywanie przepisów RODO.
- 2) Zabronione jest udostępnianie haseł do służbowej poczty e-mail, służbowego sprzętu komputerowego oraz plików.
- 3) W przypadku posiadania dostępu VPN do firmowego serwera, należy na nim zapisywać wszystkich wytworzone informacje oraz inne pliki firmowe pochodzące z pewnego źródła, po wcześniejszym upewnieniu się, że nie zawierają one złośliwego oprogramowania.
- 4) Pracownik zobowiązany jest do ochrony drukowanych przez niego dokumentów przed nieautoryzowanym dostępem osób trzecich.
- 5) Zabronione jest przesyłanie plików z firmowego adresu e-mail na prywatny adres e-mail i na odwrot.
- 6) Nie należy otwierać korespondencji pochodzącej od nieznanymi, podejrzanych adresatów, w szczególności dołączonej do nich załączników.
- 7) Nie należy dokonywać samodzielnie aktualizacji oprogramowania.
- 8) Zabronione jest podłączanie prywatnych nośników danych z uwagi na ryzyko zainstalowania za ich pomocą szkodliwego oprogramowania.

- 9) W przypadku wystąpienia incydentu związanych z bezpieczeństwem informacji należy niezwłocznie skontaktować się z, tel:....., e-mail:.....

2. Sposób wykonywania pracy zdalnej i potwierdzania obecności

- 1) W celu wykonywania pracy zdalnej wymagającej użycia sprzętu komputerowego, pracodawca udostępnia pracownikowi służbowy komputer, którego odbiór pracownik potwierdza własnoręcznym czytelnym podpisem w protokole przekazania.
- 2) W przypadku korzystania z prywatnego sprzętu komputerowego należy pamiętać, aby:
 - a. miał on zainstalowany aktywny program antywirusowy,
 - b. po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej wylogować się ze służbowego konta e-mail oraz zamknąć dostęp do serwera.
- 3) W przypadku pracy zdalnej w obecności innych osób, przy każdym odejściu od komputera należy się z niego wylogować, uniemożliwiając do niego dostęp osobom trzecim.
- 4) W celu komunikacji z klientami, pracodawcą i innymi współpracownikami podczas pracy zdalnej należy korzystać wyłącznie z firmowego adresu e-mail.
- 5) W przypadku, gdy potrzebne jest wsparcie techniczne, należy kontaktować się z, tel., adres e-mail:.....
- 6) Obecność pracownika będzie potwierdzana poprzez zalogowanie się w systemie komputerowym.
- 7) Pracownik zobowiązany jest do zapewnienia możliwości połączenia się z nim za pośrednictwem skype'a w godzinach wykonywania pracy.

3. Ograniczenia w korzystaniu ze służbowego sprzętu komputerowego

- 1) Firmowy sprzęt komputerowy należy używać wyłącznie w celu wykonywania pracy zdalnej na rzeczy pracodawcy, do którego sprzęt należy.
- 2) Zabronione jest zapisywanie prywatnych plików na służbowym komputerze .
- 3) Zabronione jest udostępnianie służbowego komputera do korzystania przez osoby trzecie, w tym członków rodziny i innych domowników.

Rozdział 4. RODO a COVID -19

W pierwszej kolejności należy zaznaczyć, że wprowadzenie stanu epidemii na terenie Polski nie uchyla stosowania przepisów RODO. Zarówno administrator jak i podmiot przetwarzający zobligowani są do zapewnienia ochrony danych na najwyższym poziomie.

Pamiętać jednak należy, że szczególna sytuacja spowodowana pandemią COVID-19 wywołuje wiele sytuacji ponadstandardowych, z którymi dotychczas nie mieliśmy do czynienia. Prezes UODO nakazuje, aby wszelkie problemy związane ze zwalczaniem i zapobieganiem rozprzestrzenianiu się koronawirusa były w pierwszej kolejności zgłaszane do Głównego Inspektora Sanitarnego.

I. Najczęściej pojawiające się problemy

1. Mierzenie temperatury pracownikom

Zgodnie z art. 207 § 1 i 2 Kodeksu pracy jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest ochrona życia i zdrowia pracowników oraz zapewnienie higienicznych i bezpiecznych warunków pracy. Przy czym pracownik ma współdziałać z pracodawcą w realizacji tych zadań – art. 211 pkt 7 Kodeksu pracy.

Mając na uwadze obecną sytuację należy stwierdzić, że pracodawca jest uprawniony do mierzenia temperatury swoich pracowników. Powinno się to odbywać z poszanowaniem jego godności tj. przy użyciu termometrów bezdotykowych.

Gdy pracodawca decyduje się na pomiar temperatury pracowników powinien to robić wobec wszystkich, tak aby nie narazić się na zarzuty dyskryminacji.

Pracodawca powinien przed dokonaniem pomiarów temperatury zrealizować obowiązek informacyjny – przez ogłoszenie na drzwiach zakładu pracy, drogą mailową za potwierdzeniem odbioru, czy też w inny przyjęty w danym zakładzie pracy sposób komunikacji.

W przepisach RODO można znaleźć podstawy prawne do tego typu prewencyjnych działań – art. 9 ust. 2 pkt b i h

Zgodnie z powyższymi przepisami, przetwarzanie szczególnych kategorii danych osobowych (do których należą chociażby dane dotyczące zdrowia) bez zgody pracownika jest możliwe gdy:

1) jest to niezbędne ze względów związanych z ważnym interesem publicznym, na podstawie prawa Unii Europejskiej lub prawa państwa członkowskiego, które są proporcjonalne do wyznaczonego celu, nie naruszają istoty prawa do ochrony danych i przewidują odpowiednie i konkretne środki ochrony praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą,

2) jeżeli przetwarzanie jest niezbędne do celów profilaktyki zdrowotnej lub medycyny pracy, do oceny zdolności pracownika do pracy, diagnozy medycznej, zapewnienia opieki zdrowotnej lub zabezpieczenia społecznego, leczenia lub zarządzania systemami i usługami opieki

zdrowotnej lub zabezpieczenia społecznego na podstawie prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego lub zgodnie z umową z pracownikiem służby zdrowia i z zastrzeżeniem warunków i zabezpieczeń.

2. Czy pracodawca może pozyskiwać informację o tym, czy pracownik nie przybywał ostatnio w miejscu rozpowszechniania się wirusa lub czy miał kontakt z osobami, które były na takim obszarze?

Odpowiedź jak wyżej. Przy czym należy podkreślić, że w sytuacji gdy pracownik powinien zostać poddany kwarantannie, a charakter pracy umożliwia organizację pracy w formie zdalnej należy wprowadzić taką formę pracy.

3. Czy pracodawca może ujawnić swoim współpracownikom lub innym osobom informację, że jego pracownik jest zakażony COVID-19?

Pracodawcy powinni informować pracowników o przypadkach COVID-19 i podejmować środki ochronne, ale nie powinni przekazywać więcej informacji niż jest to konieczne.

II. Zastosowanie przepisów RODO podczas pracy zdalnej

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że oddelegowanie pracownika do pracy zdalnej będzie związane z wystąpieniem nowych ryzyk naruszenia danych. Aby zapobiec wystąpieniu incydentów z tym związanych UODO stworzył wytyczne skierowane do pracowników. Rekomenduje się, aby pracodawca przekazał poniższe wytyczne pracownikowi oraz posiadał dowód w postaci oświadczenia o zapoznaniu się z wytycznymi przez pracownika.

Wzór oświadczenia na str. 28.

Data,

OŚWIADCZENIE O ZAPOZNANIU SIĘ Z ZASADAMI POLITYKI OCHRONY DANYCH W ZAKRESIE PRACY ZDALNEJ

.....
.....
.....
.....

(dane personalne wypełniającego oświadczenie)

Ja, niżej podpisany/podpisana,
(czytelnie imię i nazwisko wypełniającego oświadczenie), jako
.....
.....

- 1) Zobowiązuję się do zachowania bezpieczeństwa danych osobowych, które będą znajdować się w moim posiadaniu w związku z wykonywanymi pracą zdalną zgodnie z obowiązującymi „rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych (...)”.
- 2) Zobowiązaniu temu dochowam zarówno w czasie wykonywania pracy zdalnej jak i po ich zakończeniu.
- 3) Jestem świadom/świadoma odpowiedzialności karnej przewidzianej ustawą z dnia 06.06.1997 r. Kodeks karny w art. 266 § 1 zgodnie z którym „Kto, wbrew przepisom ustawy lub przyjętemu na siebie zobowiązaniu, ujawnia lub wykorzystuje informację, z którą zapoznał się w związku z pełnioną funkcją, wykonywaną pracą, działalnością publiczną, społeczną, gospodarczą lub naukową, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.”.

.....
(podpis składającego oświadczenie)

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH PODCZAS PRACY ZDALNEJ



URZĄD OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH

Środki kontroli i zapobiegania rozprzestrzenieniu się COVID-19 będą wymagały większej liczby osób pracujących zdalnie niż zwykle. Poniżej znajduje się kilka porad dotyczących bezpieczeństwa danych osobowych podczas pracy poza biurem.



URZĄDZENIA

- Urządzenia i oprogramowanie przekazane przez pracodawcę do pracy zdalnej służą do wykonywania obowiązków służbowych. Dlatego też należy postępować zgodnie z przyjętą w organizacji procedurą bezpieczeństwa.
- Nie instaluj dodatkowych aplikacji i oprogramowania niezgodnych z procedurą bezpieczeństwa organizacji
- Upewnij się, że wszystkie urządzenia z jakich korzystasz mają niezbędne aktualizacje systemu operacyjnego (iOS lub Android), oprogramowania oraz systemu antywirusowego.
- Zanim przystąpisz do pracy, wydziel sobie odpowiednią przestrzeń, tak aby ewentualne osoby postronne, nie miały dostępu do dokumentów, nad którymi pracujesz. Odchodząc od stanowiska pracy każdorazowo blokuj urządzenie, na którym pracujesz.
- Zabezpieczaj swój komputer poprzez używanie silnych haseł dostępu, wielopoziomowe uwierzytelnianie. Pozwoli to na ograniczenie dostępu do urządzenia, a jednocześnie na ograniczenie ryzyka utraty danych w przypadku kradzieży lub zgubienia urządzenia
- Podejmij szczególne środki, aby urządzenia z których korzystasz podczas pracy, szczególnie te wykorzystywane do przenoszenia danych, jak dyski zewnętrzne nie zostały zgubione
- Jeśli zgubiłeś urządzenie, na którym pracujesz lub zostało skradzione natychmiast podejmij odpowiednie kroki, aby o ile to możliwe, zdalnie wyczyścić jego pamięć



EMAIL

- Postępuj zgodnie z obowiązującymi zasadami w organizacji dotyczącymi korzystania ze służbowej poczty elektronicznej (e-mail)
- Używaj przede wszystkim służbowych kont email. Jeśli pracujesz przetwarzając dane osobowe i musisz używać prywatnego e-maila, upewnij się, że treść i załączniki są właściwie szyfrowane. Unikaj używania danych osobowych lub poufnych informacji w temacie wiadomości
- Przed wysłaniem maila upewnij się, że wysyłasz go do właściwego adresata, zwłaszcza jeśli wiadomość zawiera dane osobowe lub dane wrażliwe
- Dokładnie sprawdź nadawcę maila. Nie otwieraj wiadomości od nieznanego adresatów, a zwłaszcza nie otwieraj załączników oraz nie klikaj w link zawarty w takiej wiadomości. To może być atak phishingowy.
- Nie przysyłaj mailem informacji zaszyfrowanej razem z hasłem. Nawet w osobnej wiadomości. Ten kto ma dostęp do Twojej poczty bez problemu odszyfruje wiadomość.



DOSTĘP DO SIECI I CHMURY

- Używaj tylko z zaufanego dostępu do sieci lub chmury oraz przestrzegaj wszelkich zasad i procedur organizacyjnych dotyczących logowania i udostępniania danych
- Jeśli natomiast nie pracujesz w chmurze lub nie masz dostępu do sieci, zadбай aby przechowywane dane były w bezpieczny sposób zarchiwizowane.

Do not disclose Profiling Personal Data When Working Remotely
nie ujawniaj danych profilowania pracowników

Rozdział 5. Zaświadczenie dla pracowników na wypadek kontroli policji w związku z ograniczeniem przemieszczania się

Obecnie nie jest konieczne posiadania zaświadczenia od pracodawcy na wypadek kontroli w drodze do/z pracy.

W celu uniknięcia wątpliwości i usprawnienia ewentualnej kontroli, pracodawca może wydać zaświadczenie opatrzone podpisem i pieczętą firmową w przedmiocie wykonywania przez pracownika pracy u danego pracodawcy, ze wskazaniem adresu świadczenia pracy.

Rozdział 6. Uregulowania dotyczące przedsiębiorców wynikające z 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

- W celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).
- W przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły do których uczęszcza dziecko (w wieku do ukończenia 8 lat), z powodu COVID-19, ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy. Zasiłek może pobierać tylko jeden z rodziców.
- Prezes Rady Ministrów, na wniosek wojewody, po poinformowaniu ministra właściwego do spraw gospodarki może, w związku z przeciwdziałaniem COVID-19, wydawać polecenia obowiązujące osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej oraz przedsiębiorców. Polecenia są wydawane w drodze decyzji administracyjnej, podlegają one natychmiastowemu wykonaniu z chwilą ich doręczenia lub ogłoszenia oraz nie wymagają uzasadnienia. Polecenia mogą być wydawane także ustnie, telefonicznie, za pomocą środków komunikacji elektronicznej lub za pomocą innych środków łączności. Treść oraz istotne motywy takiego załatwienia sprawy powinny być utrwalone w aktach w formie protokołu lub podpisanej przez stronę adnotacji.
- Główny Inspektor Sanitarny lub działający z jego upoważnienia państwowy wojewódzki inspektor sanitarny może wydawać osobom prawnym, osobom fizycznym i jednostkom organizacyjnym nieposiadającym osobowości prawnej, w szczególności podmiotom wykonującym działalność leczniczą, pracodawcom, podmiotom prowadzącym działalność w zakresie lotnictwa cywilnego, użytkownikom statków powietrznych, użytkownikom cywilnych statków powietrznych niewpisanych do rejestru statków powietrznych oraz zarządzającym lotniskami:

1) decyzje nakładające obowiązek:

- a) podjęcia określonych czynności zapobiegawczych lub kontrolnych oraz żądać od nich informacji w tym zakresie,
- b) dystrybucji:
 - produktów leczniczych, środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego lub wyrobów medycznych – w stosunku do hurtowni farmaceutycznych,
 - środków ochrony osobistej – w stosunku do producentów, dystrybutorów lub importerów,
- c) współdziałania z innymi organami administracji publicznej oraz organami Państwowej Inspekcji Sanitarnej – w przypadku kierowania decyzji do podmiotów innych niż te organy.

Decyzje są natychmiast wykonalne i nie wymagają uzasadnienia. Odwołanie wnosi się w terminie 2 dni roboczych od dnia doręczenia lub potwierdzenia na piśmie decyzji wydanej ustnie.

- 2) zalecenia i wytyczne określające sposób postępowania w trakcie realizacji zadań
 - w przypadku stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii albo w razie niebezpieczeństwa szerzenia się zakażenia lub choroby zakaźnej, które może stanowić zagrożenie dla zdrowia publicznego, w szczególności wystąpienia choroby szczególnie niebezpiecznej lub wysoce zakaźnej, o których mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi.

Rozdział 7. Przerwy i wynagrodzenie przestoju

Zgodnie z art. 81 § 1 Kodeksu pracy pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszczerowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Państwowa Inspekcja Pracy w swoim komunikacie wyjaśniła, że konieczność zamknięcia zakładu pracy w celu przeciwdziałania COVID-19 będzie przyczyną dotyczącą pracodawcy – mimo, że będzie to przyczyna niezawiniona przez pracodawcę (podobnie jak odcięcie prądu w

mieście, w tym również w zakładzie pracy, co uniemożliwia pracę, powódź która zalała zakład pracy itp.

Należy jednak mieć na uwadze, że obecnie obowiązujące przepisy w ramach tzw. tarczy antykryzysowej wprowadzają szczegółowe rozwiązania związane z przestojem związanym z występowaniem COVID-19 na terytorium Polski i należy do nich sięgać w pierwszej kolejności.

(szczegóły w tym zakresie zostały zawarte w rozdziale Tarcza antykryzysowa – rozwiązania dla przedsiębiorców).

Rozdział 8. Podatki

I. Uprawnienia wynikające z tzw. tarczy antykryzysowej dot. osób fizycznych

- Jeżeli podatnik podatku dochodowego od osób fizycznych złoży organowi podatkowemu zeznania o wysokości osiągniętego dochodu (poniesionej straty) za 2019 r. oraz wpłaci należny podatek dochodowy po upływie terminu na jego złożenie, nie później jednak niż w terminie do dnia 31 maja 2020 r., to będzie to równoznaczne ze złożeniem tzw. czynnego żalu (art. 16 Kodeksu karnego skarbowego). W takim przypadku organ nie będzie wszczynał postępowania w sprawie o przestępstwo skarbowe lub wykroczenie skarbowe, a wszczęte umarzy.
- Podatnicy podatku dochodowego od osób fizycznych, którzy z powodu COVID-19
 - 1) ponieśli w 2020 r. stratę z pozarolniczej działalności gospodarczej oraz
 - 2) uzyskali w 2020 r. łączne przychody z pozarolniczej działalności gospodarczej niższe o co najmniej 50% od łącznych przychodów uzyskanych w 2019 r. z tej działalności– mogą jednorazowo obniżyć o wysokość tej straty, nie więcej jednak niż o kwotę 5 000 000 zł, odpowiednio dochód lub przychód uzyskany w 2019 r. z pozarolniczej działalności gospodarczej.

W celu dokonania obniżenia podatnik składa korektę zeznania za rok 2019 r.
- Otrzymane lub pozostawione do dyspozycji podatnika w 2020 r. tzw. świadczenia postojowe oraz świadczenia polegające na zakwaterowaniu i wyżywieniu, o których mowa w art. 15x ust. 3 pkt 1 ustawy o COVID-19 są wolne od podatku dochodowego.
- W ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych (ustawa PIT) wprowadzono możliwość odliczenia od podstaw podatku darowizn przekazanych od dnia 1 stycznia 2020 r. do dnia 30 września 2020 r.
 - 1) podmiotom wykonującym działalność leczniczą, wpisanym do wykazu, o którym mowa w art. 7 ustawy o COVID-19;

- 2) Agencji Rezerw Materiałowych z przeznaczeniem na cele wykonywania zadań ustawowych;
- 3) Centralnej Bazy Rezerw Sanitarno-Przeciwepidemicznych z przeznaczeniem na cele wykonywania działalności statutowej.

W przypadku przekazania darowizny:

- 1) do dnia 30 kwietnia 2020 r. – odliczeniu podlega kwota odpowiadająca 200% wartości darowizny;
 - 2) w maju 2020 r. – odliczeniu podlega kwota odpowiadająca 150% wartości darowizny;
 - 3) od dnia 1 czerwca 2020 r. do dnia 30 września 2020 r. – odliczeniu podlega kwota odpowiadająca wartości darowizny.
- Ww. darowizny nieodliczone na podstawie art. 11 i na podstawie art. 26 ust. 1 pkt 9 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, mogą zostać odliczone na podstawie ustawy z dnia 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów (art. 57b i 57 c).
- Jeżeli płatnicy podatku ponieśli negatywne konsekwencje ekonomiczne z powodu COVID-19, zostaje w stosunku do nich odroczoney do dnia 1 czerwca 2020 r. obowiązek wpłaty zaliczek na podatek pobranych w marcu i kwietniu 2020 r. od przychodów ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej lub spółdzielczego stosunku pracy oraz od zasiłków pieniężnych z ubezpieczenia społecznego.

Regulacja ta ma odpowiednie zastosowanie do płatników, o których mowa w art. 41 ust. 1 i 4 ustawy PIT, dokonujących świadczeń z tytułu działalności wykonywanej osobiście, o której mowa w art. 13 pkt 8 oraz z tytułu praw autorskich i praw pokrewnych.

- Przedłużono do dnia 20 lipca 2020 r. termin zapłaty podatku od przychodów z budynków (art. 30g ust. 11 ustawy PIT) za miesiące marzec–maj 2020 r., w których podatnik spełniał łącznie następujące warunki:
- 1) podatnik poniósł w danym miesiącu negatywne konsekwencje ekonomiczne z powodu COVID-19;
 - 2) uzyskane przez podatnika w danym miesiącu przychody, o których mowa w art. 14, są niższe o co najmniej 50% w stosunku do analogicznego miesiąca poprzedniego roku podatkowego, a w przypadku podatnika, który rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej w 2019 r. – w stosunku do uzyskanych w tym roku średnich przychodów, o których mowa w art. 14 ustawy PIT.

Warunku tego nie stosuje się do podatników, którzy:

- 1) stosowali w 2019 r. formę opodatkowania, w przypadku której nie ustala się przychodów;
 - 2) rozpoczęli prowadzenie działalności gospodarczej w ostatnim kwartale 2019 r. i nie uzyskali w tym okresie przychodów, o których mowa w art. 14;
 - 3) rozpoczęli działalność w 2020 r.
- Podatnicy będący małymi podatnikami, którzy na 2020 r. wybrali uproszczoną formę wpłacania zaliczek, o której mowa w art. 44 ust. 6b ustawy PIT, mogą zrezygnować w trakcie roku podatkowego z tej formy wpłacania zaliczek za miesiące marzec–grudzień 2020 r., jeżeli ponoszą negatywne konsekwencje ekonomiczne z powodu COVID-19.
 - Podatnicy mogą dokonywać jednorazowo odpisów amortyzacyjnych od wartości początkowej środków trwałych, które zostały nabyte w celu produkcji towarów związanych z przeciwdziałaniem COVID-19 i wprowadzone do ewidencji środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych w 2020 roku. Za towary takie uważa się w szczególności: maseczki ochronne, respiratory, środki odkażające, medyczną odzież ochronną, ochraniacze na obuwie, rękawiczki, okulary, gogle, środki do dezynfekcji i higieny rąk.
 - Podatnicy, którzy w związku z COVID-19 ponieśli negatywne konsekwencje ekonomiczne polegające na uzyskaniu przez podatników w danym okresie rozliczeniowym przychodów niższych o co najmniej 50% w stosunku do przychodów uzyskanych w analogicznym okresie w roku 2019 r. zostają zwolnieni z obowiązku zwiększenia podstawy opodatkowania, mimo niewywiązania się ze swoich zobowiązań wobec wierzycieli.
 - Wydłużono termin na zapłatę opłaty z tytułu użytkowania wieczystego do dnia 30 czerwca 2020 r.

II. Uprawnienia wynikające z tzw. tarczy antykryzysowej dot. osób prawnych

- Podatnicy, którzy z powodu COVID-19:
 - 1) ponieśli stratę w roku podatkowym, który rozpoczął się przed dniem 1 stycznia 2020 r. a zakończył się po dniu 31 grudnia 2019 r., lub rozpoczął się po dniu 31 grudnia 2019 r. a przed dniem 1 stycznia 2021 r. oraz
 - 2) uzyskali w roku podatkowym, o którym mowa w pkt 1, przychody niższe o co najmniej 50% od przychodów uzyskanych w roku podatkowym bezpośrednio poprzedzającym pierwszy rok podatkowy, o którym mowa w pkt 1

– mogą jednorazowo obniżyć o wysokość tej straty dochód uzyskany w roku podatkowym bezpośrednio poprzedzającym rok podatkowy, o którym mowa w pkt 1. Maksymalna kwota, o którą można obniżyć dochód to 5 000 000 zł.

W przypadku upływu terminu do złożenia zeznania lub złożenia zeznania za rok podatkowy, w którym dokonywane jest obniżenie, należy złożyć korektę zeznania.

➤ Wprowadzono możliwość odliczenia od podstaw podatku darowizn przekazanych od dnia 1 stycznia 2020 r. do dnia 30 września 2020 r.:

1) podmiotom wykonującym działalność leczniczą, wpisanym do wykazu, o którym mowa w art. 7 ustawy o COVID-19;

2) Agencji Rezerw Materiałowych z przeznaczeniem na cele wykonywania zadań ustawowych;

3) Centralnej Bazy Rezerw Sanitarno-Przeciwepidemicznych z przeznaczeniem na cele wykonywania działalności statutowej.

W przypadku przekazania darowizny:

1) do dnia 30 kwietnia 2020 r. – odliczeniu podlega kwota odpowiadająca 200% wartości darowizny;

2) w maju 2020 r. – odliczeniu podlega kwota odpowiadająca 150% wartości darowizny;

3) od dnia 1 czerwca 2020 r. do dnia 30 września 2020 r. – odliczeniu podlega kwota odpowiadająca wartości darowizny.

➤ Przedłużono do dnia 20 lipca 2020 r. termin zapłaty podatku od przychodu z budynków (art. 24b ust. 11 ustawy CIT) za miesiące marzec–maj 2020 r., w których podatnik spełniał łącznie następujące warunki:

1) podatnik poniósł w danym miesiącu negatywne konsekwencje ekonomiczne z powodu COVID-19, o którym mowa w ustawie o COVID-19;

2) uzyskane przez podatnika w danym miesiącu przychody, o których mowa w art. 12, są niższe o co najmniej 50% w stosunku do analogicznego miesiąca poprzedniego roku podatkowego, a w przypadku podatnika, który rozpoczął prowadzenie działalności w 2019 r. – w stosunku do uzyskanych w tym roku średnich przychodów, o których mowa w art. 12 ustawy CIT.

Powyższego warunku nie stosuje się do podatników, którzy:

1) stosowali w 2019 r. formę opodatkowania, w przypadku której nie ustala się przychodów;

2) rozpoczęli prowadzenie działalności w ostatnim kwartale 2019 r. i nie uzyskali w tym okresie przychodów, o których mowa w art. 12 ustawy CIT;

3) rozpoczęli prowadzenie działalności w 2020 r.

- Podatnicy będący małymi podatnikami, którzy na 2020 r. wybrali uproszczoną formę wpłacania zaliczek mogą zrezygnować w trakcie roku podatkowego z tej formy wpłacania zaliczek, jeżeli ponoszą negatywne konsekwencje ekonomiczne z powodu COVID-19.
- Podatnicy mogą dokonywać jednorazowo odpisów amortyzacyjnych od wartości początkowej środków trwałych, które zostały nabyte w celu produkcji towarów związanych z przeciwdziałaniem COVID-19, o którym mowa w art. 2 ust. 2 ustawy o COVID-19, i wprowadzone do ewidencji środków trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych w 2020 roku. Za towary takie uważa się w szczególności: maseczki ochronne, respiratory, środki odkażające, medyczną odzież ochronną, ochraniacze na obuwie, rękawiczki, okulary, gogle, środki do dezynfekcji i higieny rąk.
- Podatnicy, którzy w związku z COVID-19 ponieśli negatywne konsekwencje ekonomiczne polegające na uzyskaniu przez podatników w danym okresie rozliczeniowym przychodów niższych o co najmniej 50% w stosunku do przychodów uzyskanych w analogicznym okresie w roku 2019 r. zostają zwolnieni z obowiązku zwiększenia podstawy opodatkowania, mimo niewywiązania się ze swoich zobowiązań wobec wierzycieli.
- Dla podatników podatku dochodowego od osób prawnych przedłużono do dnia 31 maja 2020 r. termin do:
 - 1) złożenia zeznania o wysokości dochodu osiągniętego (straty poniesionej) w roku podatkowym, który zakończył się w okresie od dnia 1 grudnia 2019 r. do dnia 31 stycznia 2020 r.,
 - 2) wpłaty podatku należnego wykazanego w zeznaniu, o którym mowa w pkt 1, albo różnicy między podatkiem należnym od dochodu wykazanego w tym zeznaniu a sumą należnych zaliczek za okres od początku roku.
- W przypadku podatników podatku dochodowego od osób prawnych spełniających co najmniej jeden z następujących warunków:
 - 1) podatnik w roku podatkowym osiągał wyłącznie dochody wolne od podatku na podstawie art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych;
 - 2) uzyskane przez podatnika w roku podatkowym przychody z działalności pożytku publicznego, o której mowa w art. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2019 r. poz. 688, 1570 i 2020 oraz z 2020 r. poz. 284), stanowiły co najmniej 80% łącznych przychodów uzyskanych w tym roku przez tego podatnika

termin ten przedłużono do dnia 31 lipca 2020 r.

- Wydłużono termin na zapłatę opłaty z tytułu użytkowania wieczystego do dnia 30 czerwca 2020 r.

III. Pozostałe uprawnienia

Niezależnie od uprawnień zawartych w tarczy antykryzysowej, przepisy prawa przewidują następujące ulgi w zakresie płatności podatków:

1. odroczenia terminu zapłaty należności podatkowych,
2. rozłożenia należności podatkowych na raty,
3. umorzenie zaległości podatkowej.

Decyzje o odroczeniu terminu zapłaty, rozłożeniu na raty oraz umorzeniu należności są **uznaniowe**. Co to oznacza?

To urząd decyduje, czy przyzna prawo do zapłaty należności w częściach. Nawet jeśli zostanie złożony prawidłowo wniosek i spełnione są wszystkie wymagania, które uprawniają cię do rozłożenia należności podatkowej na raty, nie ma gwarancji, że taka ulga zostanie przyznana. Urząd rozpatruje każdą sprawę indywidualnie. Może między innymi sprawdzić sytuację majątkową podatnika i zweryfikować jak nie rozłożenie podatku na raty wpłynie na jego sytuację życiową oraz jego rodziny.

1. Odroczenie terminu zapłaty należności podatkowych

Odroczenie terminu płatności to ulga polegająca na przesunięciu spłaty należności podatkowych na dogodniejszy dla podatnika czas.

Jakie należności podatkowe mogą być odroczone?

Organ podatkowy uwzględniając ważny interes podatnika lub ważny interes publiczny może odroczyć:

1. termin zapłaty podatku,
2. termin zapłaty zaległości podatkowych wraz z odsetkami za zwłokę,
3. odsetki od nieuregulowanych w terminie zaliczek na podatek.

Kiedy złożyć wniosek?

Wniosek o odroczenie terminu zapłaty podatku należy złożyć przed upływem tego terminu. Jeśli wniosek zostanie złożony po tym terminie, to powstanie tzw. zaległość podatkowa. W takim przypadku – oprócz zaległości – konieczne będzie zapłacenie również odsetek za zwłokę.

Wniosek o odroczenie zapłaty zaległości podatkowej wraz z odsetkami za zwłokę oraz wniosek o odroczenie zapłaty odsetek od nieuregulowanych w terminie zaliczek na podatek należy złożyć jak najszybciej po stwierdzeniu faktu, że nie możesz uregulować zobowiązania podatkowego.

WAŻNE! W decyzji o odroczeniu terminu zapłaty wydanej na podstawie wniosku złożonego w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonych w związku z COVID-19 albo w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu, nie ustala się opłaty prolongacyjnej od kwoty podatku lub zaległości podatkowej.

2. Rozłożenie należności podatkowych na raty

Rozłożenie należności podatkowych na raty to ulga polegająca na podziale kwoty podatku lub innych zobowiązań podatkowych na co najmniej dwie części i ustalenia dla nich nowych terminów płatności.

Jakie należności podatkowe mogą być rozłożone na raty?

Organ podatkowy uwzględniając ważny interes podatnika lub ważny interes publiczny może rozłożyć na raty:

1. zapłatę podatku,
2. zapłatę zaległości podatkowej wraz z odsetkami za zwłokę,
3. odsetki od nieuregulowanych w terminie zaliczek na podatek.

Kiedy złożyć wniosek?

Wniosek o rozłożenie podatku na raty należy złożyć przed upływem terminu jego płatności. Jeśli wniosek zostanie złożony po tym terminie, to powstanie tzw. zaległość podatkowa. W takim przypadku – oprócz zaległości – powstanie konieczność zapłaty również odsetek za zwłokę. Nie pozbawi to jednak podatnika możliwości złożenia wniosku o rozłożenie na raty całej należności.

WAŻNE! W decyzji o rozłożeniu należności na raty wydanej na podstawie wniosku złożonego w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonych w związku z COVID-19 albo w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu, nie ustala się opłaty prolongacyjnej od kwoty podatku lub zaległości podatkowej.

3. Umorzenie należności podatkowej

Umorzenie zaległości podatkowej, odsetek za zwłokę lub opłaty prolongacyjnej to ulga polegająca na zwolnieniu z obowiązku zapłaty istniejących zaległości podatkowych podatnika.

Jakie zaległości podatkowe mogą być umorzone?

Organ podatkowy uwzględniając ważny interes podatnika lub ważny interes publiczny może umorzyć:

1. zaległości podatkowe (w całości lub w części),
2. odsetki za zwłokę (w całości lub w części),
3. opłatę prolongacyjną, która jest ustalana przy odroczeniu terminu zapłaty lub rozłożeniu na raty podatku lub zaległości podatkowej.

Umorzenie może dotyczyć wszystkich zobowiązań podatkowych, w tym m.in. w zakresie VAT, PIT i CIT.

Jeśli zostanie wydana decyzja o umorzeniu całej zaległości, odsetki zostaną również umorzone. W przypadku złożenia wniosku o częściowe umorzenie zaległości, to odsetki za zwłokę urząd umorzy w odpowiedniej proporcji.

Kiedy złożyć wniosek?

Wniosek o umorzenie zaległości podatkowej, odsetek lub opłaty prolongacyjnej należy złożyć najwcześniej dzień po terminie płatności podatku. Nie należy robić tego wcześniej, gdyż umorzenie dotyczy tylko zaległości podatkowych. Nie należy też długo zwlekać ze złożeniem wniosku, bo jeśli urząd nie umorzy płatności, to konieczne będzie zapłacenie zaległości wraz z odsetkami.

Jeśli wniosek zostanie złożony terminem płatności, ale decyzja zostanie wydana po upływie tego terminu, to organ podatkowy będzie uprawniony do umorzenia zaległości, która w momencie podejmowania decyzji już istnieje.

4. Umorzenie z urzędu

Urząd umarza z urzędu należności podatkowe, gdy:

1. zachodzi uzasadnione przypuszczenie, że wydatki egzekucyjne będą większe niż uzyskana przez urząd kwota;
2. kwota zaległości nie przekracza pięciokrotnej wartości kosztów upomnienia z egzekucji należności;
3. uzyskana kwota zaległości nie odpowiada kwocie w zakończonym lub umorzonym postępowaniu likwidacyjnym lub upadłościowym albo sąd oddalił wniosek o ogłoszenie upadłości*;
4. w przypadku twojej zobowiązanego, gdy nie zostawi żadnego majątku lub zostawi* ruchomość, która nie podlega egzekucji, a zapłata zaległości nie ciąży na osobach trzecich.

* w tym przypadku, urząd pozostawia decyzję o umorzeniu w aktach sprawy.

Rozdział 9. Podejmowanie uchwał we Wspólnotach Mieszkaniowych w dobie epidemii

W ustawie z dnia 24 czerwca 1994 r. o własności lokali (Dz. U. z 2020 r. poz. 532) w art. 21 dodano ust. 4 i 5 w brzmieniu:

„4. Uchwała zarządu może być podjęta, jeżeli wszyscy członkowie zostali prawidłowo zawiadomienia o posiedzeniu albo głosowaniu na piśmie albo przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Uchwała może być również wynikiem głosów częściowo oddanych na posiedzeniu, częściowo na piśmie lub przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

5. Przy obliczaniu kworum uwzględnia się członków zarządu uczestniczących przez oddanie głosu na piśmie lub przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.”.

