

Tarcza Antykryzysowa

Mechanizmy bezpośredniego wsparcia finansowego oraz zwolnienia z obciążeń fiskalnych i administracyjnych dla przedsiębiorców

Epidemia spowodowana koronawirusem zdążyła już silnie zachwiać krajową gospodarką. Bieżąca sytuacja, w tym wprowadzenie szeregu ograniczeń dla przedsiębiorców, rodzi ogromne ryzyko utraty płynności finansowej przez wielu z nich.

Szczególne rozwiązania pomocowe dla przedsiębiorców wprowadza ustawa 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 (dalej jako: Ustawa). Ustawa przewidująca tzw. „tarczę antykryzysową” weszła w życie (z pewnymi wyjątkami wskazanymi w art. 101 Ustawy) w dniu jej ogłoszenia, a więc w dniu 31 marca 2020 r.

Zastrzegamy, że przedstawiona Państwu informacja nie dotyczy przepisów branżowych (np. przepisów ustanowionych dla branży turystycznej) a także przepisów podatkowych.

Z kolei informacje dotyczące zmian w prawie spółek odnajdziecie Państwo tutaj:

JAK ODBYĆ WALNE ZGROMADZENIE W CZASIE PANDEMII

DZIAŁALNOŚĆ ORGANÓW SPÓŁEK HANDLOWYCH W CZASIE PANDEMII

I DOFINANSOWANIA I ŚWIADCZENIA NA WNIOSEK PRZEDSIĘBIORCY

1. Dofinansowanie do wynagrodzeń osób zatrudnionych przez przedsiębiorców w okresie przestoju lub obniżonego wymiaru czasu

DLA KOGO?

Dofinansowanie przewidziane jest **dla przedsiębiorców znajdujących się w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy**. W okresie przestoju ekonomicznego przedsiębiorca znajduje się wówczas, **gdy osoby u niego zatrudnione nie wykonują pracy z przyczyn od siebie niezależnych, a pozostają jednocześnie w gotowości do pracy**. O obniżonym wymiarze czasu pracy mówimy z kolei wówczas, gdy **przedsiębiorca obniża wymiar czasu pracy osób zatrudnionych z przyczyn nie dotyczących pracownika, jednak nie więcej niż do połowy wymiaru czasu pracy**. Ustawodawca nie sprecyzował co w sytuacji, kiedy wymiar czasu pracy został obniżony o więcej niż połowę wymiaru czasu pracy, ale nie ma jeszcze całkowitego przestoju ekonomicznego. Dodatkowo nie wiadomo, co w sytuacji, kiedy przedsiębiorca ma uzasadnione przesłanki do oczekiwania przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy np. w związku z uregulowaniami mającymi na celu zapobieżenie rozprzestrzenianiu się epidemii.

O dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych może ubiegać się Przedsiębiorca, który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Solidarnościowy lub Fundusz Pracy do końca trzeciego kwartału 2019 r. oraz wobec którego nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości.

Przedsiębiorca może otrzymać omawiane dofinansowanie wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy.

W JAKIM CELU?

Środki przeznaczone są na **dofinansowanie wynagrodzenia osób zatrudnionych na podstawie następujących umów**, tj. umowy o pracę nakładczą, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, a także osób, które wykonują pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną, jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnego i rentowego.

UPRAWNIENIA ORAZ OGRANICZENIA PRZEDSIĘBIORCY

Przedsiębiorca **może wypłacać pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, a więc nie niższe niż 2600,00 zł brutto**. Pozostała część wynagrodzenia ma być dofinansowywana ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, do wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę, czyli do wysokości 1300,00 zł brutto. Ustawa nie przewiduje, aby pracownikowi w późniejszym terminie miała przysługiwać rekompensata od przedsiębiorcy. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku przekraczało 300 % miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach obowiązującego na dzień złożenia wniosku. W czwartym kwartale 2019 r. przeciętne wynagrodzenie wynosiło 5198,58 zł brutto, więc dofinansowanie nie będzie przysługiwało do wynagrodzenia pracownika, którego wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku przekraczało 15595,74 zł brutto.

Ustawa przewiduje również **możliwość ograniczenia wymiaru czasu pracy o 20%, nie więcej jednak niż do 0,5 etatu przez przedsiębiorcę**, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie COVID – 19, z tym zastrzeżeniem, że **wynagrodzenie, nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę**. W takim przypadku wynagrodzenie jest dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych **do wysokości połowy wynagrodzenia, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS** na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku. W czwartym kwartale 2019 r. przeciętne wynagrodzenie wynosiło 5198,58 zł, więc realnie przedsiębiorca może w aktualnej sytuacji liczyć na dofinansowanie w wysokości do 2079,43 zł brutto. Również w tym przypadku dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wy-

nagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku przekraczało 300 % przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

PROCEDURA OBNIŻENIA WYNAGRODZENIA

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy pracodawca **musi ustalić w porozumieniu z przedstawicielami pracowników lub organizacjami związkowymi, co może wykluczać indywidualne porozumienia z pracownikami lub wypowiedzenia zmieniające**.

Porozumienie takie przedsiębiorca zawiera z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi, zakładową organizacją związkową – jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa albo przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa. Jeżeli wystąpią trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołane nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie, o którym mowa wyżej może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy. **Jeśli nie ma przedstawicieli, to przedsiębiorca musi ich wyłonić w sposób u siebie przewidziany. Jeśli nie ma tego sposobu – powinien sam go określić**.

Ustawa wprowadza dalsze restrykcje związane z powyższym porozumieniem. Przede wszystkim precyzuje jego obowiązkowe postanowienia. Co istotne, **kopia porozumienia musi być przekazana przez pracodawcę właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia jego zawarcia**.

PROCEDURA PRYZNANIA DOFINANSOWANIA

Wnioski rozpatrywane będą **w kolejności ich wpływu, do wyczerpania środków**, przez dyrektorów wojewódzkich urzędów pracy.

W przypadku decyzji pozytywnej (przyznania opisanego dofinansowania) zostanie zawarta z przedsiębiorcą stosowna umowa o wypłatę świadczeń (dofinansowania). W przypadku odmowy przyznania świadczenia przedsiębiorca zostanie poinformowany na piśmie.

W myśl Ustawy przekazanie środków będzie następowało miesięcznie z dołu na rachunek przedsiębiorcy. Ustawa przewiduje, że środki przysługiwać będą przez łączny okres 3 miesięcy przypadających po dacie podpisania umowy o wypłatę świadczeń.

Przedsiębiorca będzie zobowiązany do niezwłocznego przekazania otrzymanych środków pracownikom. Wcześniej jednak będzie musiał dokonać potrącenia składek na ubezpieczenie społeczne finansowanych ze środków ubezpieczonego, składek na ubezpieczenie zdrowotne, zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, a także należności alimentacyjnych.

2. Świadczenie postojowe dla samozatrudnionych

DLA KOGO?

Ustawa przewiduje również możliwość uzyskania świadczenia **w związku z postojem** (zdefiniowanym jako przestój spowodowany przez COVID - 19) przez **osoby wykonujące pozarolniczą działalność gospodarczą, a także osoby wykonujące umowę agencyjną, umowę zlecenia lub świadczenia usług, o ile nie podlegają one ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu.**

Świadczenie postojowe przysługuje osobom zamieszkałym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli są 1) obywatelami Rzeczypospolitej Polskiej lub 2) posiadającymi prawo pobytu lub prawo stałego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej, lub 3) cudzoziemcami legalnie przebywającymi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Osobie prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą świadczenie przysługiwać ma, jeżeli rozpoczęła prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej przed dniem 1 lutego 2020 r. a nadto:

- i. nie zawiesiła prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej oraz jeżeli przychód z prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskany w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku o świadczenie postojowe był o **co najmniej 15% niższy od przychodu uzyskanego w miesiącu poprzedzającym ten miesiąc** i jednocześnie **nie był większy niż 300 % przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia** z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach obowiązującego na dzień złożenia wniosku, a więc aktualnie 15595,74 zł brutto albo
- ii. zawiesiła prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej po dniu 31 stycznia

2020r., a jej przychód z prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej 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** z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

Wymogi (i - ii) nie mają zastosowania do osoby prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą, do której mają zastosowanie przepisy dotyczące zryczałtowanego podatku dochodowego **w formie karty podatkowej** i która korzystała ze zwolnienia sprzedaży od podatku od towarów i usług na podstawie art. 113 ust. 1 i 9. o podatku od towarów i usług (wobec tej osoby stosuje się wyłącznie wymóg zaistnienia postoju). **W stosunku do wskazanych osób musi więc jedynie być spełniony warunek zaistnienia postoju (bez konieczności wykazywania spadku przychodów).**

Osobie wykonującej umowę cywilnoprawną świadczenie postojowe ma przysługiwać również wyłącznie **pod warunkiem zaistnienia postoju (również więc bez konieczności wykazywania spadku przychodów)**, jeżeli umowa cywilnoprawna została zawarta przed dniem 1 lutego 2020 r. **a 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** z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach, obowiązującego na dzień złożenia Wniosku.

Świadczenie przysługiwać ma jednorazowo, gdy przestój w prowadzeniu działalności trwał nieprzerwanie co najmniej 30 dni przed dniem złożenia wniosku o wypłatę świadczenia postojowego.

WYSOKOŚĆ ŚWIADCZENIA

Zgodnie z założeniami Ustawy świadczenie postojowe przysługiwać ma zawsze w wysokości 80% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2020 r. (2080,00 zł brutto), z tym, że osobie prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą, do której mają zastosowanie przepisy dotyczące zryczałtowanego podatku dochodowego w formie karty podatkowej i która korzystała ze zwolnienia sprzedaży od podatku od towarów i usług, świadczenie postojowe przysługiwać będzie w wysokości 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2020 r. (1300,00 zł brutto).

W przypadku jednak osoby wykonującej umowę cywilnoprawną, gdy suma przychodów z umów cywilnoprawnych w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskana w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o świadczenie postojowe

wynosi mniej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2020 r. świadczenie postojowe przysługuje w wysokości sumy wynagrodzeń z tytułu wykonywania tych umów cywilnoprawnych.

PROCEDURA UBIEGANIA SIĘ O ŚWIADCZENIE I PRYZNANIA ŚWIADCZENIA

Świadczenie postojowe będzie można uzyskać na wnioszek. Z Ustawy wynika, że wniosek składać się będzie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W przypadku osoby wykonującej umowę cywilnoprawną wniosek składać będzie odpowiednio zleceniodawca lub zamawiający.

W wyjątkowych przypadkach ZUS będzie mógł przyznać ponownie świadczenie postojowe. Co istotne, że świadczenia postojowego nie będzie się dokonywało potrąceń i egzekucji.

3. Dofinansowanie kosztów wynagrodzeń pracowników oraz składek ZUS dla mikroprzedsiębiorców, małych przedsiębiorców oraz średnich przedsiębiorców z tytułu spadku obrotów

DLA KOGO?

Dofinansowanie kosztów wynagrodzeń pracowników oraz składek ZUS na podstawie Ustawy może być przyznane na wniosek mikroprzedsiębiorcy, małego przedsiębiorcy lub średniego przedsiębiorcy przez starostę, o ile przedsiębiorca ten doznał spadku obrotów gospodarczych w następstwie COVID – 19. Z dofinansowania wyłączeni są więc wielcy przedsiębiorcy, tj. tacy, którzy zatrudniają średniorocznie co najmniej 250 pracowników lub osiągnęli obrót roczny przekraczający równowartość w złotych 50 milionów euro lub sumy aktywów ich bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat przekroczyły równowartość w złotych 43 milionów euro.

Przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się zmniejszenie sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym obliczone jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego.

WYSOKOŚĆ DOFINANSOWANIA

Ustawa przewiduje, że kwota dofinansowania zależna będzie od spadku obrotów przedsiębiorcy.

W przypadku spadku obrotów o:

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

iii. **co najmniej 80%** – może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty ustalonej jako iloczyn liczby pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie i **90% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę**.

Wysokość dofinansowania **nie będzie mogła przekroczyć faktycznie poniesionych przez przedsiębiorcę kosztów na wynagrodzenia pracowników i składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń**.

OBOWIĄZKI PRZEDSIĘBIORCY

Przedsiębiorca jest obowiązany do utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową ze starostą przez okres dofinansowania oraz po zakończeniu dofinansowania przez okres równy temu okresowi.

PROCEDURA UBIEGANIA SIĘ O DOFINANSOWANIE I PRYZNANIE DOFINANSOWANIA

W przypadku przyznania dofinansowania **starosta zawrze z przedsiębiorcą stosowną umowę**. Zgodnie z Ustawą **dofinansowanie może być przyznane od dnia złożenia wniosku na okres nie dłuższy niż 3 miesiące**. Ustawa zakłada, że dofinansowanie wypłacane będzie w okresach miesięcznych, po złożeniu przez przedsiębiorcę oświadczenia o zatrudnieniu w danym miesiącu pracowników objętych umową, według stanu na ostatni dzień miesiąca, za który dofinansowanie jest wypłacane.

Zgodnie z Ustawą wnioski składać się będzie do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce wykonywania działalności przez przedsiębiorcę w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy.

4. Dofinansowanie dla przedsiębiorców – osób fizycznych nie zatrudniających pracowników

DLA KOGO I W JAKIM CELU?

Ustawa przewiduje również dofinansowanie **na koszty prowadzenia działalności dla przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną, który nie zatrudnia pracowników w przypadku spadku obrotów gospodarczych** w następstwie wystąpienia COVID – 19.

Przez spadek obrotów w przypadku ww. przedsiębiorcy rozumie się zmniejszenie sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym obliczone jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego.

O dofinansowanie nie może się ubiegać przedsiębiorca, co do którego występują przesłanki ogłoszenia upadłości oraz przedsiębiorca, który zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.

WYSOKOŚĆ DOFINANSOWANIA

Wysokość dofinansowania uzależniona jest od **spadków obrotów**. W przypadku spadku obrotów o:

- i. **co najmniej 30%** – dofinansowanie może być przyznane **w wysokości 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie (1300,00 zł brutto)**,
- ii. **co najmniej 50%** – dofinansowanie może być przyznane **w wysokości 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie (1820,00 zł brutto)**,
- iii. **co najmniej 80%** – dofinansowanie może być przyznane **w wysokości 90% kwoty minimalnego (2340,00 zł brutto)**

w każdym przypadku na okres **nie dłuższy niż 3 miesiące**.

OBOWIĄZKI PRZEDSIĘBIORCY I INNE RESTRYKCJE

Zaznaczyć trzeba, że **przedsiębiorca będzie zobowiązany do prowadzenia działalności gospodarczej przez okres, na który przyznane zostało dofinansowanie oraz po zakończeniu dofinansowania, przez okres równy temu okresowi.**

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

PROCEDURA UBIEGANIA SIĘ O DOFINANSOWANIE I PRYZNANIA DOFINANSOWANIA

Zgodnie z Ustawą wniosek o dofinansowanie przedsiębiorca powinien złożyć do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na miejsce prowadzenia przez siebie działalności gospodarczej w terminie 14 dni od dnia ogłoszenia naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy. **Dofinansowanie jest przyznawane na podstawie umowy ze starostą.**

Wskazane dofinansowanie będzie wypłacane w okresach miesięcznych, po złożeniu przez przedsiębiorcę oświadczenia o prowadzeniu działalności w danym miesiącu, za który dofinansowanie jest wypłacane.

5. Pożyczka ze środków funduszy pracy dla mikroprzedsiębiorców

DLA KOGO I W JAKIM CELU?

Zgodnie z założeniami Ustawy **500.000 mikrofirm, które zatrudniają do 9 pracowników, będzie mogło skorzystać z pożyczek w wysokości 5.000,00 zł.** Pożyczka z założenia ma mieć charakter jednorazowy i ma pokrywać koszty prowadzenia działalności mikroprzedsiębiorców, którzy prowadzili działalność gospodarczą przed dniem 01.03.2020 r.

PROCEDURA UBIEGANIA SIĘ O POŻYCZKĘ I PRYZNANIA POŻYCZKI

Wniosek o pożyczkę mikroprzedsiębiorca składać będzie do powiatowego urzędu pracy, właściwego

ze względu na miejsce prowadzenia działalności gospodarczej, po ogłoszeniu naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy. Pożyczki wypłacane będą przez starostę na podstawie umowy.

DODATKOWE INFORMACJE

Zaznaczyć trzeba, że pożyczka wraz z odsetkami podlegać ma umorzeniu, jeżeli mikroprzedsiębiorca 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. Rozwiązanie to będzie więc prawdopodobnie dotyczyło jedynie małych przedsiębiorców, którzy zatrudniają pracowników na podstawie umowy o pracę.

6. Dofinansowanie dla prowadzących działalność twórczą lub artystyczną

Ustawa przewiduje uprawnienie ministra właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego do przeznaczenia środków, którymi dysponuje na wsparcie osób fizycznych, prawnych lub jednostek organizacyjnych nie posiadających osobowości prawnej (np. spółki jawnej czy stowarzyszenia), których działalność twórcza lub artystyczna nie może być kontynuowana w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii z uwagi na wprowadzone zakazy.

Wsparcie będzie udzielane na wniosek oraz przeznaczone na dofinansowanie wydatków na zmianę i popowszechnianie działalności twórczej i artystycznej

i będzie dotyczyło tych osób lub jednostek, których działalność kulturalna jest objęta mecenatem państwa lub polega na produkcji audiowizualnej.

Ustawa przewiduje, że wsparcie udzielane będzie w ramach programów, o ogłaszanych w Biuletynie Informacji Publicznej.

Szczegóły omawianego wsparcia zostaną określone w rozporządzeniu właściwego do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego.

7. Zwolnienie z obowiązku płacenia składek

DLA KOGO?

Ustawa przewiduje, że **na wniosek płatnika składek, który na dzień 29 lutego 2020 r. zgłosił do ubezpieczeń społecznych mniej niż 10 ubezpieczonych zwolni się go z obowiązku opłacenia należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych, należnych za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r.**, wykazanych w deklaracjach rozliczeniowych złożonych za ten okres. Zwolnienie będzie przysługiwało temu, kto był zgłoszony jako płatnik składek przed dniem 1 lutego 2020 r.

Ustawa przewiduje, również **podobne zwolnienie dla osoby prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą opłacającą składki wyłącznie w stosunku do swojej osoby**. Osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą zwolni się na jej wniosek z obowiązku opłacenia nieopłaconych należności z tytułu składek na jego obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz wypadkowe, dobrowolne ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy, należne za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r. Z opisywanego zwolnienia będzie mogła skorzystać **osoba, która prowadziła działalność przed 1 lutego 2020 r. i której przychód osiągnięty z prowadzenia z tej działalności w rozumie-**

niu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych uzyskany w pierwszym miesiącu, za który jest składany wniosek o zwolnienie z opłacania składek, nie był wyższy niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020r., a więc nie był wyższy niż 15.681,00 zł brutto.

Z Ustawy wynika ponadto, że w przypadku osoby prowadzącej pozarolniczą działalność oraz osoby z nią współpracującej zwolnieniu z obowiązku opłacania podlegają należności z tytułu składek ustalone od obowiązującej ją najniższej podstawy wymiaru tych składek. Tę samą zasadę stosuje się odpowiednio do osoby wykonującej pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia, innej umowy o świadczenie usług i osoby z nią współpracującej, dla której podstawę wymiaru składek stanowi zadeklarowana kwota.

PROCEDURA UBIEGANIA SIĘ O ZWOLNIENIE

Aby uzyskać zwolnienie z obowiązku opłacenia należności z tytułu składek należnych za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r. wniosek w tym zakresie **należy złożyć do ZUS do dnia 30 czerwca 2020 r.** Koniecznym będzie również przesłanie do ZUS deklaracji rozliczeniowych lub imiennych raportów miesięcznych za marzec, kwiecień i maj 2020 r., chyba że płatnik jest zwolniony z obowiązku ich składania.

8. Przesunięcie terminu uiszczenia opłaty za użytkowanie wieczyste

Ustawa przewiduje odroczenie płatności opłaty rocznej z tytułu użytkowania wieczystego **do dnia 30.06.2020 r.**

9. Umożenie należności z tytułu najmu, dzierżawy lub użytkowania wieczystego

Z Ustawy wynika, że należności pieniężne, o których mowa w art. 12a ust. 1 ustawy o gospodarce nieruchomościami z tytułu oddania nieruchomości w najem, dzierżawę lub użytkowanie wieczyste przypadające za okres stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, mogą być umarzone w całości albo w części lub ich spłata może być odraczana lub rozkładana na raty **przez starostę lub prezydenta**

miasta na prawach powiatu, wykonujących zadania z zakresu administracji rządowej.

Aby skorzystać ze zwolnienia zgodnie z Ustawą, podmiot, którego płynność finansowa uległa pogorszeniu w związku z ponoszeniem negatywnych konsekwencji ekonomicznych z powodu COVID-19 będzie musiał złożyć stosowny wniosek.

10. Wstrzymanie pobierania opłat dla organizacji zbiorowego zarządzania prawami autorskimi

Ustawa przewiduje wstrzymanie pobierania opłat dla organizacji zbiorowego zarządzania prawami autorskimi lub prawami pokrewnymi, jeżeli przedsiębiorca jest płatnikiem abonamentu, świadczy usługi w miejscu, które umożliwia zapoznanie się przez jego klientów z utworami lub przedmiotami praw pokrewnych, a jednocześnie uiszczył opłaty za okresy rozliczeniowe przypadające przed dniem 8 marca 2020 r.

11. Zwolnienie od podatku od nieruchomości oraz rozłożenie płatności na raty

Zgodnie z Ustawą Rada Gminy będzie uprawniona do zwolnienia w drodze uchwały z obowiązku uiszczenia podatku od nieruchomości za część roku 2020 określone grupy przedsiębiorców, których płynność finansowa uległa pogorszeniu.

Ponadto zgodnie z Ustawą wójt będzie uprawniony do rozłożenia w drodze zarządzenia ww. grupom przedsiębiorców płatności podatku od nieruchomości

na raty płatne w kwietniu, maju i czerwcu 2020 r., nie dłużej niż do 30 września 2020 r.

Ustawa nie przewiduje żadnych szczegółów w tym zakresie, w szczególności wiążących warunków zwolnienia od uiszczenia podatku lub rozłożenia kwoty podatku na raty. Wszystko wskazuje na to, że wiele zależy będzie od dobrej woli rad gmin oraz wójtów.

12. Nienaliczanie opłaty prolongacyjnej

W przypadku odroczenia płatności składek lub rozłożenia ich na raty na wniosek, o którym jest mowa w art. 29 Ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych złożony w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo w okresie 30 dni po jego odwołaniu, zgodnie z Ustawą opłaty prolongacyjnej nie nalicza się.

III POZOSTAŁE ZMIANY, O KTÓRYCH WARTO WIEDZIEĆ

13. Wygaśnięcie wzajemnych zobowiązań stron umowy najmu w obiektach handlowych

Ustawa przewiduje, że w okresie obowiązywania zakazu prowadzenia działalności w obiektach handlowych o powierzchni sprzedaży powyżej 2000m² z dniem wprowadzenia tego zakazu (14 marca 2020) **wygasają wzajemne zobowiązania stron umowy najmu, dzierżawy lub innej podobnej umowy**, przez którą dochodzi do oddania do użytkowania powierzchni handlowej. Z tego wynika, że najemca, dzierżawca czy inna osoba używająca powierzchni handlowej od dnia 14 marca 2020 r. nie jest zobowiąz-

zana płacić należności za używanie tej powierzchni.

Ustawa stanowi, że **uprawniony do używania powierzchni handlowej powinien złożyć udostępniającemu bezwarunkową i wiążącą ofertę woli przedłużenia obowiązywania umowy na dotychczasowych warunkach o okres obowiązywania zakazu przedłużony o sześć miesięcy**; oferta powinna być złożona w okresie trzech miesięcy od dnia zniesienia zakazu.

14. Badania okresowe pracowników

W okresie stanu zagrożenia epidemicznego oraz stanu epidemii m. in. **pracodawca nie musi poddać pracownika okresowym badaniom lekarskim**, nie musi wydać pracownikowi skierowania na okresowe badania lekarskie.

Po odwołaniu stanu epidemii pracodawca jest zobowiązany niezwłocznie podjąć wykonywanie ww. obowiązków i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu.

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 lub epidemii. Jeżeli odrębne przepisy w zakresie badań lekarskich lub badań psychologicznych, wymagają posiadanie aktualnego orzeczenia lekarskiego

albo psychologicznego, a ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., orzeczenie to zachowuje ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Co istotne Ustawa przewiduje również, że jeżeli odrębne przepisy uzależniają wykonywanie określonych czynności lub uzyskanie określonych uprawnień w celu wykonania czynności zawodowych od posiadania odpowiedniego orzeczenia lekarskiego albo psychologicznego, orzeczenie takie powinno być wydane niezwłocznie, nie później niż do upływu 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii.

15. Obowiązek strony umowy w sprawie zamówienia publicznego

Przedsiębiorca, który zawarł umowę w sprawie zamówienia publicznego ma obowiązek niezwłocznego poinformowania drugiej strony umowy o wpływie okoliczności związanych z wystąpieniem COVID - 19 na należyte wykonanie umowy – zarówno wtedy, gdy takie okoliczności powstały jako wówczas, gdy mogą nastąpić. Chodzi np. o sytuację, gdy wstrzymane będą dostawy produktów lub komponentów, wystąpi nieobecność pracowników etc. Druga strona umowy obowiąz-

zana jest w terminie 14 dni od przedstawienia jej przedmiotowych informacji zająć swoje stanowisko. **W przypadku, gdy Zamawiający stwierdzi, że okoliczności związane z COVID - 19 wpływają lub mogą wpłynąć na wykonanie umowy może w uzgodnieniu dokonać z wykonawcą zmian postanowień umowy np. w zakresie zmiany terminu jej wykonania, zawieszenia wykonania czy też zmiany zakresu świadczenia wykonawcy i odpowiadającemu jej wynagrodzeniu.**

16. Przedłużenie terminu do złożenia wniosku o udzielenie zwolnienia w stosunku do cudzoziemców

Jeżeli przedsiębiorca jest osobą prawną lub jednostką organizacyjną posiadającą zdolność prawną, do której przenoszony jest pracownik wewnątrz przedsiębiorstwa i jeżeli termin na złożenie wniosków o:

- i. udzielenie cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa,
- ii. udzielenie cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy w celu mobilności długoterminowej pracownika kadry kierowniczej, specjalisty lub

pracownika odbywającego staż, w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa.

przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii, termin na złożenie ww. wniosków ulega przedłużeniu o 30 dni licząc od dnia następującego po dniu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii.

17. Przedłużenie terminu ważności zezwolenia na pracę

Ustawa przewiduje, że jeżeli upływ ważności pozwolenia na pracę przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii okres ważności tego zezwolenia na pracę ulega przedłużeniu z mocy prawa do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni. Wskazaną regułą stosuje się odpowiednio do decyzji o przedłużeniu zezwolenia na pracę lub przedłużeniu zezwolenia na pracę sezonową.

18. Zmiana w zakresie nieprzerwanego odpoczynku, systemu równoważnego czasu pracy, mniej korzystnych warunkach zatrudnienia

Pracodawca:

- i. **u którego nastąpił spadek obrotów gospodarczych** (patrz pkt I. 4 powyżej);
- ii. **który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenia zdrowotne** (chyba że zawarł umowę z ZUS lub otrzymał decyzję urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności albo zaleganie w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Pracy powstało w okresie spadku obrotów gospodarczych a dodatkowo zostały zachowane warunki w art. 15 *z*f ust. 7 pkt 2)

jest uprawniony do:

- i. ograniczenia minimalnego dobowego nieprzerwanego odpoczynku, do nie mniej niż 8 godzin, i minimalnego dobowego nieprzerwanego odpoczynku, do nie mniej niż 32 godzin, obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego;
- ii. 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. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy pracodawca jest zobowiązany zrównoważyć krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

iii. **zawarcia 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** (co jak się wydaje ma zastosowanie również w sytuacji wskazanej w pkt I. 4 powyżej).

Pracodawca może zawrzeć porozumienie z organizacjami związkowymi, a jeśli nie działają one u pracodawcy to z przedstawicielami pracowników. Z kolei w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie ma przedstawicieli pracowników musi on ich wyłonić spośród załogi.

Dodatkowo porozumienie powinno zostać notyfikowane właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

19. Potencjalne przesunięcie terminów na dokonanie pewnych obowiązków

Ustawa przewiduje, że minister właściwy do spraw instytucji finansowych, w drodze rozporządzenia w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii będzie mógł określić inne terminy sporządzenia, rozpatrzenia, zatwierdzenia, ujawniania, przedstawiania, złożenia i publikacji sprawozdań, a także przekazania lub dostarczania danych, informacji, deklaracji, sprawozdań, raportów, zestawień, wyników przeprowadzonej weryfikacji, decyzji, opinii, wezwań, wniosków, składek, opłat, wpłat, zaliczek, a także rozpatrywania reklamacji oraz wykonywania

innych obowiązków lub czynności określonych m.in. w ustawie prawo bankowe, ustawie o listach zastawnych i bankach hipotecznych, ustawie o ubezpieczeniach obowiązkowych, Ubezpieczeniowym Funduszu Gwarancyjnym i Polskim Biurze Ubezpieczycieli Komunikacyjnych, ustawie o Bankowym Funduszu Gwarancyjnym, systemie gwarantowania depozytów oraz przymusowej restrukturyzacji.

Ustawa wprowadza również uprawnienie dla ministra właściwego do spraw finansów publicznych do przesunięć terminów realizacji niektórych obowiązków wynikających m.in. z ustawy o rachunkowości i z ustawy podatku dochodowym od osób fizycznych.

Zaznaczyć trzeba, że powyższe stanowi jedynie prerogatywę ministra, nie jest pewnym czy minister skorzysta z tego uprawnienia i jaki będzie zakres ewentualnych zmian w zakresie ww. terminów.

20. Poręczenia i gwarancja spłaty kredytów przez Bank Gospodarstwa Krajowego

Ustawa przewiduje możliwość udzielenia przez Bank Gospodarstwa Krajowego poręczenia lub gwarancji spłaty kredytu zaciągniętego w celu zapewnienia płynności finansowej przez przedsiębiorcę. Wskazane zabezpieczenie nie będzie jednak miało zasto-

sowania do mikroprzedsiębiorców i małych przedsiębiorców. Poręczenie lub gwarancja obejmują nie więcej niż 80% pozostającej do spłaty kwoty kredytu objętego poręczeniem lub gwarancją.

21. Odstąpienie od dochodzenia należności o charakterze cywilnoprawnym przez jednostki samorządu terytorialnego

Zgodnie z Ustawą organ stanowiący jednostki samorządu terytorialnego będzie uprawniony, aby w drodze uchwały, postanowić o odstąpieniu od dochodzenia należności o charakterze cywilnoprawnym przypadających jednostce samorządu terytorialnego lub jej jednostkom organizacyjnym, w stosunku do podmiotów, których płynność finansowa uległa pogorszeniu w związku z ponoszeniem negatywnych konsekwencji ekonomicznych z powodu COVID-19.

Ustawa wskazuje, że w celu odstąpienia od dochodzenia należności, o których mowa wyżej konieczne będzie złożenie wniosku. Ustawa nie precyzuje dalszych warunków ani trybu ubiegania się o powyższe. Z ustawy wynika jedynie, że do czasu podjęcia uchwały przez właściwy organ decyzja o odstąpieniu od dochodzenia należności może być podjęta przez wójta, burmistrza, prezydenta miasta, zarząd powiatu albo zarząd województwa.

22. Zmiana warunków lub terminów umowy kredytu

Ustawa w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii uprawnia bank do zmiany warunków lub terminów określonych w umowie kredytu zawartego na podstawie umowy prawo bankowe przez mikroprzedsiębiorcę, małego przedsiębiorcę lub średniego przedsiębiorcę o ile kredyt został udzielony przed dniem 8 marca 2020 r. oraz zmia-

na taka jest uzasadniona oceną sytuacji finansowej i gospodarczej kredytobiorcy dokonaną przez bank nie wcześniej niż w dniu 30 września 2019 r.

Ewentualna zmiana warunków lub terminów umowy kredytu może odbyć się tylko na korzyść kredytobiorcy i po wcześniejszym z nim uzgodnieniu.

W przypadku jakichkolwiek pytań lub wątpliwości pozostajemy do Państwa dyspozycji.