



# **Prawo pracy i ubezpieczenia społeczne na czas Koronakryzysu**

**Praktyczny poradnik dla pracodawców**

Warszawa, kwiecień 2020 roku



**WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY**  
KANCELARIA PRAWA PRACY



**INSTYTUT  
EMERYTALNY**

## Spis treści

Wstęp .....	2
Wynagrodzenia pracowników w czasie przestoju ekonomicznego .....	3
Obniżenie wymiaru czasu pracy .....	4
Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń dla pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne .....	6
Dodatkowy zasiłek opiekuńczy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem.....	8
Uprawnienia osób wykonujących umowy cywilnoprawne i samozatrudnionych .....	9
Odroczenie składek na ubezpieczenia społeczne.....	10
Odroczenie płatności składek i zwolnienie z opłaty prolongacyjnej.....	12
Zawieszenie opłacania składek na FUS (ZUS) dla samozatrudnionych .....	13
Zwolnienie ze składek na ubezpieczenia społeczne dla płatników składek zatrudniających do 10 osób.....	14
Zmiany w obszarze Pracowniczych Planów Kapitałowych.....	16
Obowiązek zgłaszania umów o dzieło do ZUS .....	17
Podstawa prawna .....	17
Formularze wniosków .....	18
• Wniosek o ulgę bez opłaty prolongacyjnej (odroczenie lub rozłożenie na raty).....	18
• Wniosek o przyznanie 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.....	19
• Wzór umowy 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.....	24

## Wstęp

Wobec postępującej pandemii koronawirusa COVID-19 oraz w obliczu kryzysu gospodarczego, który może wstrząsnąć polską gospodarką władze publiczne zdecydowały się wprowadzić szereg rozwiązań skierowanych do pracodawców. Wprowadzone regulacje mają na celu ograniczenie konsekwencji negatywnych zjawisk w obszarze zarządzania przedsiębiorstwami. W niniejszym opracowaniu autorzy prezentują praktyczne aspekty czasowych zmian w obszarze prawa pracy, ubezpieczeń społecznych oraz innych rozwiązań skierowanych do zatrudniających. Broszura może być przydatnym przewodnikiem dla osób potrzebujących szybkiego odnalezienia właściwych przepisów, a także narzędziem pozwalającym poruszać się w przepisach o terminowym okresie funkcjonowania.



**dr Antoni Kolek**

Prezes Instytutu  
Emerytalnego



**dr Marcin Wojewódka**

Wiceprezes Instytutu  
Emerytalnego  
Wspólnik zarządzający  
w Kancelarii  
Wojewódka i Wspólnicy



**mec. Adrian Prusik**

Ekspert  
Instytutu Emerytalnego  
Lider działu produktów  
emerytalnych w Kancelarii  
Wojewódka i Wspólnicy

## Wynagrodzenia pracowników w czasie przestoju ekonomicznego

Ustawa wdrażająca tzw. Tarczę antykryzysową nie wprowadza szczególnych przesłanek do ogłoszenia przez pracodawcę przestoju ekonomicznego. **W okresie przestoju ekonomicznego pracodawca może obniżyć wynagrodzenia pracowników maksymalnie o 50%, nie niżej jednak niż do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.** Jeżeli pracodawca, który wprowadził przestój ekonomiczny, chce otrzymać dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika wypłacane w okresie przestoju ekonomicznego w wysokości do 50% minimalnego wynagrodzenia (1 300 zł, a wraz ze składkami 1 533,09 zł) z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy danego pracownika oraz dofinansowanie na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne od przyznanych świadczeń, obowiązany będzie złożyć wniosek do Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Należy jednak mieć na uwadze, że **wprowadzenie przestoju wymaga zgody przedstawicieli pracowników.** Pracodawca nie ma zatem możliwości wprowadzenia przestoju ekonomicznego samodzielnie. Samo porozumienie określać powinno grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym oraz okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego. Co ważne, **ustawa nie wprowadza ograniczeń co do długości przestoju. Należy jednak pamiętać, że możliwe wsparcie finansowe pracodawcy obejmuje okres 3 miesięcy.**

Uprawnienie do przyznania wsparcia skierowane jest do przedsiębiorców, którzy w następstwie wystąpienia COVID-19 odczuli spadek sprzedaży. Ustawodawca zdecydował się wskazać, że **spadek ten może zostać określony w dwóch postaciach:**

- **nie mniej niż o 15%** liczone jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dwóch dowolnych miesięcy (od 1.1.2020 do dnia złożenia wniosku) do dwóch analogicznych miesięcy z roku 2019;

- **nie mniej niż o 25%** w porównaniu dowolnego miesiąca (po 1.1.2020) do miesiąca poprzedniego.

**Co więcej, przedsiębiorca nie może zalegać w regulowaniu zobowiązań podatkowych ani składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, zdrowotne oraz na FP, FGŚP oraz FS.**

Warto także odnotować, że **dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek pracodawcy, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału**, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku. Na dzień 1 kwietnia 2020 roku kwota ta wynosi 15 681 zł.

## **Obniżenie wymiaru czasu pracy**

Innym instrumentem wsparcia pracodawców jest obniżenie wymiaru czasu pracy, które możliwe jest wyłącznie przy zaistnieniu szczególnych przesłanek ekonomicznych, tj. spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19. **Pracodawca może obniżyć wymiar czasu pracy pracownika o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu. Obniżeniu wymiaru czasu pracy może towarzyszyć proporcjonalne obniżenie wysokości wynagrodzenia pracownika, w skutek czego pracodawca może „zaoszczędzić” 20% wynagrodzenia pracownika.**

Wniosek o wypłatę środków w ramach świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy przedsiębiorca będzie musiał złożyć do właściwego Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Wypłata finansowana będzie ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń

Pracowniczych, a ze świadczenia na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy będzie mógł skorzystać przedsiębiorca, który we wniosku do WUP wskaże, że spadek sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym, który uprawnia do otrzymania wsparcia, wynosił:

- **nie mniej niż o 15%**, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu 2 kolejnych miesięcy w okresie po 01.01.2020 r., do łącznych obrotów z analogicznych 2 miesięcy z roku ubiegłego w następstwie wystąpienia COVID-19 lub
- **nie mniej niż o 25 %**, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanego miesiąca w okresie po 01.01.2020 r., w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego.

W przypadku obniżonego wymiaru czasu pracy maksymalna kwota dofinansowania na pracownika wyniesie **2 452,27 zł, (2 079,43 zł oraz 372,84 zł – składki na ubezpieczenie społeczne).**

Co ważne, pomoc będzie przyznana tylko w sytuacji gdy przedsiębiorca nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy. **Świadczenia przysługują przez łączny okres 3 miesięcy przypadających od daty złożenia wniosku.**

Warto jednak mieć na uwadze, że **pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika przez okres 3 miesięcy po okresie pobierania świadczeń. Jeśli pracodawca nie dotrzyma tego zobowiązania będzie miał obowiązek zwrotu udzielonego świadczenia w całości wraz z odsetkami równymi stopie referencyjnej.**

## **Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń dla pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne**

Dla mikro, małych i średnich przedsiębiorców, którzy odnotują wysoki spadek obrotów **(co najmniej 30% mniejsza sprzedaż towarów i usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym)** w następstwie wystąpienia COVID-19, ustawodawca wprowadził możliwość dofinansowania wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń. Przedsiębiorca, który w ciągu dowolnie wskazanych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych 2020 r. w porównaniu do analogicznych dwóch miesięcy 2019 r. odnotuje co najmniej 30% spadek sprzedaży, będzie mógł zwrócić się do starosty za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy, aby zawrzeć **umowę o wsparciu finansowym.**

Wniosek składany do PUP zawierać powinien oświadczenie o:

- wystąpieniu spadku obrotów gospodarczych w określonej wysokości w związku z COVID-19,**
- braku przesłanek do ogłoszenia upadłości,**
- niezaleganiu w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca III kwartału 2019 r.,**
- posiadaniu statusu mikroprzedsiębiorcy, małego lub średniego przedsiębiorcy (w rozumieniu ustawy Prawo przedsiębiorców),**
- zatrudnianiu pracowników objętych wnioskiem,**

- **wysokości wynagrodzenia każdego z pracowników objętych wnioskiem i należnych od tego wynagrodzenia składek na ubezpieczenia społeczne.**

We wniosku wskazany musi zostać także numer rachunku bankowego właściwy dla danego przedsiębiorcy.

Możliwe do otrzymania przez przedsiębiorcę dofinansowanie zależne jest od głębokość kryzysu, z jakim przyjdzie się zmierzyć firmie.

W przypadku spadku sprzedaży o co najmniej 30% możliwe do uzyskania dofinansowanie wyniesie do 50% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie. Do tej kwoty doliczone zostaną także składki na ubezpieczenia społeczne należne od tych wynagrodzeń. **Ustalony limit wsparcia wynosi nie więcej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika, czyli 1 533,09 zł.**

Gdy sprzedaż towarów i usług przedsiębiorstwa spadnie o co najmniej 50%, dofinansowanie wynosić będzie do 70% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne. **Kwota dofinansowania nie może jednak przekroczyć w tym przypadku 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika, czyli 2 193,83 zł.**

Z kolei gdy sprzedaż spadnie o co najmniej 80%, dofinansowanie wynosić będzie do 90% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne, należnymi od tych wynagrodzeń. **Maksymalne dofinansowanie może wynieść 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika, czyli 2 820,64 zł.**



## **Dodatkowy zasiłek opiekuńczy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem**

W obszarze uprawnień dla osób, które ze względów na sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, w okresie zamknięcia placówek takich jak żłobki, kluby dziecięce, przedszkola, czy szkoły, albo braku możliwości sprawowania opieki przez „nianie”, ustawodawca zdecydował się na wydłużenie okresu pobierania zasiłku oraz rozszerzenie uprawnienia na inne grupy.

**Okres pobierania zasiłku opiekuńczego wydłużony został o kolejne 14 dni.** Oznacza to, że do dotychczasowego okresu pobierania świadczenia zostały doliczone kolejne dni, a uprawnieniem Rady Ministrów jest możliwość dalszego przedłużania prawa do zasiłku opiekuńczego, biorąc pod uwagę okres na jaki zostać mogą zamknięte instytucjonalne formy opieki nad dziećmi.

**Ustawa wprowadziła także prawo do tego zasiłku opiekuńczego rodzicom dzieci niepełnosprawnych w wieku powyżej 8 lat.** Oznacza to, że dodatkowy zasiłek opiekuńczy z powodu zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły w związku z COVID-19 przysługuje z datą 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.**

Aby otrzymać dodatkowy zasiłek opiekuńczy zatrudniony powinien złożyć u swojego pracodawcy oświadczenie o sprawowaniu opieki nad dzieckiem. Złożenie oświadczenia

jest jednocześnie wnioskiem o dodatkowy zasiłek opiekuńczy. W przypadku osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą wniosek o świadczenia należy złożyć do Oddziału Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

## Uprawnienia osób wykonujących umowy cywilnoprawne i samozatrudnionych

**Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych mogą otrzymać jednorazowo świadczenie postojowe** (choć ustawa daje możliwość, aby świadczenie zostało wypłacone ponownie). **Wysokość świadczenia postojowego określona została jako 80% minimalnego wynagrodzenia, czyli 2080 zł.** Świadczenie to jest nieoskładkowane oraz nieopodatkowane, a warunkiem jego otrzymania jest złożenie wniosku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, udokumentowanie, że zawarcie umowy nastąpiło przed dniem 1 lutego 2020 r. oraz legitymowanie się przez zleceniobiorcę przychodem niższym niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału. Z kolei **w przypadku osób wykonujących umowy cywilnoprawne, w przypadku których suma przychodów z umów cywilnoprawnych w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym złożony został wniosek o świadczenie postojowe wynosi do 1 299,99 zł (mniej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2020 r.), to świadczenie postojowe przysługuje w wysokości sumy wynagrodzeń z tych umów.**

Odrębne rozwiązania ustawodawca zdecydował się przyjąć dla osób samozatrudnionych. **Świadczenie postojowe dla samozatrudnionych wynosi 2080 zł** – co odpowiada kwocie 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Środki te nie są oskładkowane oraz są nieopodatkowane. Aby świadczenie postojowe zostało przyznane osoba prowadząca pozarolniczą działalność gospodarczą obowiązana jest złożyć wniosek do ZUS. We wniosku samozatrudniony musi wykazać, że spełnia łącznie 3 warunki:

- **posiada obywatelstwo polskie lub ma prawo pobytu albo legalnie przebywa na terytorium RP,**
- **osiągnął w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku przychód w wysokości nieprzekraczającej 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału,**
- **przychód w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku spadł o co najmniej 15% w stosunku do miesiąca poprzedniego.**

W przypadku samozatrudnionych, którzy rozliczają się w formie karty podatkowej, którzy korzystają ze zwolnienia z podatku VAT, świadczenie postojowe przyznane zostanie w wysokości 1300 zł.

Jeśli samozatrudniony zawiesił działalność po 31 stycznia 2020 r., a przychód z tej działalności z poprzedniego miesiąca nie przekroczył 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, świadczenie również zostanie przyznane.

## **Odroczenie składek na ubezpieczenia społeczne**

Możliwość odroczenia finansowania składek na FUS (ZUS) jest rozwiązaniem funkcjonującym w systemie od dawna. Z takiego rozwiązania może skorzystać każdy płatnik składek, który chce odłożyć w czasie moment uregulowania należności wobec ZUS. Zgodnie z informacją która została w dniu 23 marca 2020 roku opublikowana na stronie internetowej ZUS, można tego dokonać z wykorzystaniem nowego wzoru, na którym pracodawcy mają możliwość dokonania jednej z trzech czynności (na okres 3 miesięcy), tj.:

- **odroczenia terminu płatności składek,**
- **zawieszenia spłaty umowy o rozłożenie zadłużenia na raty,**
- **zawieszenia spłaty umowy o odroczeniu terminu płatności składek.**

Zaprezentowany przez ZUS uproszczony wniosek jest przeznaczony dla wszystkich przedsiębiorców, co oznacza, że każdy bez względu na rodzaj prowadzonej działalności, a także wielkość przedsiębiorstwa będzie miał możliwość skorzystania. **Należy pamiętać, że odroczenie terminu płatności składek to tylko odłożenie w czasie obowiązku rozliczenia się z ZUS, składki należy w przyszłości zapłacić.**

Wniosek jest jednostronicowy, a wypełniając go wystarczy podać podstawowe dane, w tym NIP, REGON lub PESEL. Należy również krótko uzasadnić, w jaki sposób epidemia koronawirusa wpłynęła na sytuację finansową pracodawcy, czego konsekwencją jest brak możliwości opłacenia w terminie należności. Uzasadnienie wniosku nie musi być bardzo szczegółowe, wystarczy podać najważniejsze powody. Wniosek powinien zostać dostarczony do ZUS w sposób:

- **elektroniczny – za pośrednictwem Platformy Usług Elektronicznych (PUE),**
- **za pomocą operatora pocztowego,**
- **dostarczenia do skrzynki podawczej dostępnej w placówce ZUS.**

W sytuacji, kiedy ZUS pozytywnie rozpatrzy złożony przez pracodawcę wniosek, przesłana zostanie umowa, w której płatnik zobowiąże się do zapłacenia należności w odroczonym terminie. Otrzymałą umowę należy podpisać i zwrócić do ZUS. Pracodawca ze względu na aktualną sytuację będzie mógł wysłać kopie (skan) umowy mailem, z jednoczesnym obowiązkiem jej przekazania w wersji oryginalnej do ZUS.

Złożenie wniosku o odroczenie terminu płatności składek nie gwarantuje udzielenia przez ZUS tej ulgi. Zakład Ubezpieczeń Społecznych ma prawo odmówić odroczenia,

wówczas płatnik składek obowiązany jest zapłacić należne składki wraz z odsetkami za zwłokę, naliczonymi do dnia zapłaty włącznie.

## **Odroczenie płatności składek i zwolnienie z opłaty prolongacyjnej**

Dla płatników składek na ubezpieczenia społeczne, którzy na dzień 29 lutego 2020 roku zgłaszali do ubezpieczenia więcej niż 10 osób, możliwym działaniem pozwalającym na utrzymanie płynności finansowej jest odroczenie terminu płatności składek. Aby skorzystać z odroczenia płatności należy złożyć wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a następnie zawrzeć umowę określającą nowe terminy spłaty należności z tytułu odroczenia składek. Istnieje także możliwość rozłożenia należności na raty.

Jednak odroczenie terminu płatności na dotychczasowych warunkach wiązało się z koniecznością poniesienia kosztów opłaty prolongacyjnej. Obecnie na mocy regulacji tzw. Tarczy antykryzysowej **w przypadku odroczenia terminu płatności lub rozłożenia na raty należności z tytułu należnych składek w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, albo w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu, nie nalicza się opłaty prolongacyjnej.** Warunkiem jest złożenie wniosku o odroczenie składek lub rozłożenie należności na raty we wskazanym terminie. Zawierana z ZUS umowa stanowić będzie potwierdzenie skorzystania z ulgi i brak należności z tytułu opłaty prolongacyjnej.

Należy jednak mieć na uwadze, że niedotrzymanie warunków umowy z ZUS wiązać się będzie z cofnięciem udzielonej ulgi i rozwiązaniem umowy. W konsekwencji płatnik będzie obowiązany odroczone należności zapłacić wraz z odsetkami za zwłokę, a także ponieść koszty upomnienia, a także w niektórych przypadkach także koszty prowadzonej egzekucji administracyjnej lub sądowej.

## Zawieszenie opłacania składek na FUS (ZUS) dla samozatrudnionych

Ustawa antykryzysowa przewiduje również ulgę dla osób samozatrudnionych. Biorąc pod uwagę fakt, że wielu pracodawców współpracuje z osobami na zasadzie B2B, ta informacja, pomimo że wprost nie dotyczy pracodawców, będzie dla nich ważna. Ustawodawca umożliwił każdemu samozatrudnionemu - który rozpoczął prowadzenie działalności przed dniem 1 lutego 2020 roku, a także osiąga przychód z tej działalności w pierwszym miesiącu, za który jest składany wniosek o zwolnienie z opłacania składek w wysokości nie większej niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r. - skorzystanie ze wsparcia. **Zawieszenie składek będzie możliwe na jeden, dwa lub trzy miesiące. Okres zawieszenia dotyczy miesięcy marzec – maj 2020 roku, ustawa nie przewiduje możliwości zawieszenia w innych niż wspomniane miesiące.**

Samozatrudniony, który będzie chciał skorzystać z takiego rozwiązania będzie musiał złożyć odpowiedni wniosek do ZUS (najpóźniej do końca czerwca 2020 roku wniosek musi zostać złożony w ZUS). Wniosek o zwolnienie z opłacania składek musi zawierać:

- **dane płatnika składek:**
  - **imię i nazwisko, nazwę skróconą,**
  - **numer NIP i REGON, a jeżeli płatnikowi składek nie nadano tych numerów lub jednego z nich – numer PESEL lub serię i numer dowodu osobistego albo paszportu,**
  - **adres do korespondencji,**
- **oświadczenie płatnika składek, potwierdzające uzyskanie w pierwszym miesiącu, za który jest składany wniosek o zwolnienie z opłacania składek**

przychodu z działalności nie wyższego niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r.,

- inne informacje niezbędne do umorzenia składek,
- podpis wnioskodawcy.

W sytuacji kiedy samozatrudniony przekroczy limit 300% w marcu (pierwszy miesiąc za który może zostać złożony wniosek), ale w kolejnych miesiącach przychód się zmniejszy, będzie mógł z tego rozwiązania skorzystać w kwietniu albo w kwietniu i maju.

## Zwolnienie ze składek na ubezpieczenia społeczne dla płatników składek zatrudniających do 10 osób

Przepisy wdrażające tzw. Tarczę antykryzysową zakładają zwolnienie z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne (w tym Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych) i ubezpieczenie zdrowotne w przypadku płatników składek, którzy funkcjonowali przed dniem 1 lutego 2020 roku, a na dzień 29 lutego 2020 r. zgłosili do ubezpieczeń społecznych mniej niż 10 ubezpieczonych. Co ważne, **możliwość skorzystania z tego uprawnienia nie wymaga konieczności legitymowania się statusem mikroprzedsiębiorcy, ani dokumentowania pogorszenia się sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa.**

Wartym odnotowania jest także rozszerzająca definicja pracowników, w przypadku których składki na ubezpieczenia społeczne mogą być pokryte ze środków publicznych.

Ustawodawca zdecydował się zaliczyć do tej grupy osób zarówno pracowników świadczących pracę na podstawie kodeksu pracy, jak również osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, a także osoby współpracujące z prowadzącym przedsiębiorstwo.

Z perspektywy ubezpieczonych należy podkreślić, że **zwolnienie z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne wiąże się z zachowaniem prawa do świadczeń**, a środki rekompensujące Funduszowi Ubezpieczeń Społecznych ubytek spowodowany zwolnieniem pochodzą z dotacji budżetu państwa.

Zwolnienie z obowiązku odprowadzania składek nie jest przyznawane automatycznie. Aby uzyskać zwolnienie ze składek płatnik obowiązany jest złożyć wniosek o zwolnienie ze składek do właściwego ze względu na siedzibę działalności gospodarczej Oddziału ZUS, w terminie do 30 czerwca 2020 r. Co ważne, wniosek może zostać złożony w sposób elektroniczny. Wniosek ten powinien zawierać dane płatnika składek, takie jak: imię i nazwisko, nazwę skróconą, numer NIP i REGON, ewentualnie numer PESEL lub serię i numer dowodu osobistego albo paszportu, a także adres do korespondencji.

Należy jednak pamiętać, że **zwolnienie z obowiązku opłacenia składek wiąże się z koniecznością złożenia deklaracji rozliczeniowej lub imiennych raportów miesięcznych na dotychczasowych zasadach, za miesiące: marzec, kwiecień i maj 2020 roku w terminie do 30 czerwca 2020 roku.**

W przypadku odmowy zwolnienia z obowiązku opłacania należności z tytułu składek wydana zostanie decyzja, od której przysługiwać będzie odwołanie.



## Zmiany w obszarze Pracowniczych Planów Kapitałowych

W przypadku podmiotów zatrudniających na dzień 30 czerwca 2019 roku co najmniej 50 osób zatrudnionych zmianie uległ termin wdrożenia PPK w danym podmiocie zatrudniającym. Przy ustalaniu stanu zatrudnienia brane pod uwagę są wszystkie osoby zatrudnione, czyli zarówno pracownicy, jak również obowiązkowo oskładkowani zleceniobiorcy, czy też członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych czy osoby wykonujące pracę nakładczą. Z kolei do stanu zatrudnienia nie są wliczani pracownicy młodociani. Jeżeli jednak na dzień 30 czerwca 2019 roku stan zatrudnienia wynosił co najmniej 50 osób, przepisy ustawy o PPK mają zastosowanie do danego podmiotu od 1 stycznia 2020 roku. Na mocy tych przepisów pierwotny termin na zawarcia umowy o zarządzanie PPK z wybraną instytucją finansową określony został na dzień 24 kwietnia 2020 roku, a termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK na 11 maja 2020 roku.

Zgodnie jednak ze zmianami zawartymi w ustawie wdrażającej tzw. Tarczę antykryzysową nastąpiło odroczenie obowiązku wdrożenia PPK. **Termin na zawarcie umowy o zarządzanie przesunięty został na dzień 27 października 2020 roku, a ostatnim dniem na zawarcie umowy o prowadzenie PPK jest 10 listopada 2020 roku.** Przesunięcie to oznacza, że do PPK przystąpią w tym samym czasie wszystkie firmy zatrudniające co najmniej 20 osób zatrudnionych. Efektem ekonomicznym będzie zatem odroczenie rozpoczęcia naliczania wpłat do PPK.

Warto jednak podkreślić, że są to terminy ostateczne, a podmioty zatrudniające mogą wcześniej zawrzeć umowę o zarządzanie PPK, bez konsekwencji naliczania i odprowadzania wpłat, a jeśli chcą wcześniej rozpocząć wpłacanie do PPK mogą także wcześniej zapisać osoby zatrudnione do PPK poprzez zawarcie w ich imieniu i na ich rzecz umowy o prowadzenie PPK.

# Obowiązek zgłaszania umów o dzieło do ZUS

Z perspektywy pracodawców wprowadzone zostały istotne zmiany w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z nowelizacją płatnicy składek lub osoby fizyczne, które zlecają wykonanie dzieła obowiązane są poinformować Zakład Ubezpieczeń Społecznych o zawarciu każdej umowy o dzieło. Obowiązek ten dotyczy wszystkich umów o dzieło zawieranych z osobą, z którą płatnik składek nie pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy nie wykonywana jest praca na rzecz płatnika – pracodawcy. Obowiązek poinformowania ZUS powinien być zrealizowany w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o dzieło.

## Podstawa prawna

Ustawa z dnia 31 marca 2020 roku 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

**Stan prawny na dzień 1.04.2020 r.**

**WNIOSEK O ULGĘ BEZ OPŁATY PROLONGACYJNEJ (odroczenie lub rozłożenie na raty)**

na podstawie ustawy 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

**Instrukcja wypełniania**

1. Wypełnij WIELKIMI LITERAMI
2. Pola wyboru zaznacz znakiem **X**
3. Wypełnij kolorem czarnym lub niebieskim (nie ołówkiem)

**Dane wnioskodawcy**

NIP             REGON

PESEL

Rodzaj, seria i numer dokumentu   
potwierdzającego tożsamość

*Jeśli nie masz numeru PESEL, podaj serię i numer innego dokumentu*

Imię  Nazwisko

Nazwa skrócona

Numer telefonu  Adres poczty elektronicznej

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

**Treść wniosku**

Na podstawie przepisów ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych ustaw zwracam się z prośbą o:

*(odroczenie terminu płatności oraz rozłożenie zadłużenia na raty dotyczy wyłącznie składek za okres od 01.2020 r.)*

odroczenie terminu płatności składek za okres od       do        
*mm / rrrr mm / rrrr*

do dnia        
*dd / mm / rrrr*

rozłożenie na raty należności za okres od       do        
*mm / rrrr mm / rrrr*

na  rat

na raty w wysokości

**Uzasadnienie wniosku - wskaż, w jaki sposób epidemia koronawirusa wpłynęła na Twoją sytuację finansową i brak możliwości opłacenia w terminie należności.**

**Oświadczam, że dane zawarte we wniosku są zgodne ze stanem faktycznym i prawnym.**

Data          
*dd / mm / rrrr*

*Czytelny podpis osoby, która składa wniosek*

.....  
(miejsce i data)

Numer wniosku i umowy: .....

### Wniosek<sup>1</sup>

o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przerwami ekonomicznymi albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19

CZEŚĆ A		
Wojewódzki Urząd Pracy w ..... reprezentowany przez Dyrektora		
CZEŚĆ B		
..... <i>(nazwa przedsiębiorcy/imię i nazwisko)</i>		
..... <i>(adres siedziby oraz oznaczenie miejsca wykonywania działalności gospodarczej)</i>		
NUMER IDENTYFIKACJI PODATKOWEJ (NIP)	.....	
NUMER IDENTYFIKACYJNY REGON	.....	
REPREZENTOWANY PRZEZ <sup>2</sup>		
1	IMIĘ	.....
	NAZWISKO	.....
	NAZWA DOKUMENTU TOŻSAMOŚCI <i>(dowód osobisty, paszport, inny)</i>	.....
	NUMER DOKUMENTU TOŻSAMOŚCI	.....
	PESEL <i>(jeżeli dotyczy):</i>	.....

<sup>1</sup> Za datę złożenia Wniosku uważa się datę wpływu wniosku do Wojewódzkiego Urzędu Pracy, właściwego ze względu na siedzibę Przedsiębiorcy.

<sup>2</sup> W przypadku gdy liczba osób jest większa niż na formularzu, proszę dołączyć dodatkową listę reprezentantów.

2	IMIĘ	.....
	NAZWISKO	.....
	NAZWA DOKUMENTU TOŻSAMOŚCI <i>(dowód osobisty, paszport, inny)</i>	.....
	NUMER DOKUMENTU TOŻSAMOŚCI	.....
	PESEL <i>(jeżeli dotyczy):</i>	.....
3	IMIĘ	.....
	NAZWISKO	.....
	NAZWA DOKUMENTU TOŻSAMOŚCI <i>(dowód osobisty, paszport, inny)</i>	.....
	NUMER DOKUMENTU TOŻSAMOŚCI	.....
	PESEL <i>(jeżeli dotyczy):</i>	.....
4	IMIĘ	.....
	NAZWISKO	.....
	NAZWA DOKUMENTU TOŻSAMOŚCI <i>(dowód osobisty, paszport, inny)</i>	.....
	NUMER DOKUMENTU TOŻSAMOŚCI	.....
	PESEL <i>(jeżeli dotyczy):</i>	.....
ADRES E-MAIL		.....
TELEFON KONTAKTOWY		.....
DANE OSOBY SKŁADAJĄCEJ WNIOSEK <sup>3</sup>	IMIĘ	.....
	NAZWISKO	.....

<sup>3</sup> Jeżeli dla osoby składającej wniosek wymagane jest pełnomocnictwo, należy je obowiązkowo załączyć do wniosku.

CZĘŚĆ C		
<b>WNOSZĘ O PRYZNANIE Z FUNDUSZU GWARANTOWANYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH (FGŚP) ŚRODKÓW NA WYPŁATĘ ŚWIADCZEŃ OD:</b>	.....	
	<i>(data nie wcześniejsza niż od dnia wejścia w życie ustawy)</i>	
<b>Z TYTUŁU:</b>		
1	<b>PRZESTOJU EKONOMICZNEGO<sup>4</sup></b>	
	<b>DLA</b>	..... <i>(podać liczbę)</i>
	<b>PRZYSŁUGUJĄCYCH ZA OKRES</b>	..... <i>(podać liczbę miesięcy, nie więcej niż 3 miesiące<sup>6</sup>)</i>
	<b>Z PRZEZNACZENIEM NA:</b>	
	A)	DOFINANSOWANIE WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW W KWOCIE ..... zł <i>(należy podać łączną kwotę za cały okres)</i>
	B)	POKRYCIE SKŁADEK NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE PRACOWNIKÓW NALEŻNYCH OD PRACODAWCY OD KWOTY DOFINANSOWANIA DO WYNAGRODZENIA <sup>7</sup> , O KTÓREJ MOWA W PKT 1 LIT. A, W KWOCIE: ..... zł <i>(należy podać łączną kwotę za cały okres)</i>
2	<b>OBNIŻONEGO WYMIARU CZASU PRACY<sup>4</sup></b>	
	<b>DLA</b>	..... <i>(podać liczbę)</i>
	<b>PRZYSŁUGUJĄCYCH ZA OKRES</b>	..... <i>(podać liczbę miesięcy, nie więcej niż 3 miesiące<sup>6</sup>)</i>
	<b>Z PRZEZNACZENIEM NA:</b>	
	A)	DOFINANSOWANIE WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW W KWOCIE: ..... zł <i>(należy podać łączną kwotę za cały okres)</i>
	B)	POKRYCIE SKŁADEK NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE PRACOWNIKÓW NALEŻNYCH OD PRACODAWCY OD KWOTY DOFINANSOWANIA DO WYNAGRODZENIA <sup>7</sup> , O KTÓREJ MOWA W PKT 2 LIT. A, W KWOCIE: ..... zł <i>(należy podać łączną kwotę za cały okres)</i>

<sup>4</sup> o którym mowa w art. 15g ust. 1 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, zwanej dalej „ustawą”

<sup>5</sup> o których mowa w art. 15g ust. 4 ustawy

<sup>6</sup> o którym mowa w art. 15g ust. 16 ustawy

<sup>7</sup> o którym mowa w art. 15g ust. 2 ustawy

<b>ŁĄCZNA WNIOSKOWANA KWOTA</b>		..... zł	
		<i>(suma kwot z pozycji z pkt 1 lit. A i B oraz z pkt 2 lit. A i B)</i>	
<b>W ZAKRESIE WYKONYWANEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ POSŁUGUJĘ SIĘ RACHUNKIEM:</b>	<b>BANKOWYM</b>		
	<b>W SPÓŁDZIELCZEJ KASIE OSZCZĘDNOŚCIOWO-KREDYTOWEJ</b>		
	nr .....		
<i>(Proszę zaznaczyć odpowiednią kratkę i podać numer rachunku)</i>			
<b>DO WNIOSKU DOŁĄCZAM:</b> <span style="float: right;"><i>(proszę zaznaczyć odpowiednią kratkę)</i></span>			
<b>KOPIĘ POROZUMIENIA, Z OKREŚLONYMI WARUNKAMI I TRYBEM WYKONYWANIA PRACY W OKRESIE PRZESTOJU EKONOMICZNEGO LUB OBNIŻONEGO WYMIARU CZASU PRACY, O KTÓRYCH MOWA W ART. 15G UST. 11 USTAWY</b>			
<b>WYKAZ PRACOWNIKÓW UPRAWNIONYCH DO ŚWIADCZEŃ WYPŁACANYCH Z FGŚP (WG. OKREŚLONEGO WZORU)</b>			
<b>KOPIĘ PEŁNOMOCNICTWA <i>(jeżeli dotyczy)</i></b>			
<b>CZĘŚĆ D</b>			
<b>Oświadczam, że:</b>			
1	<b>JESTEM PRZEDSIĘBIORCĄ W ROZUMIENIU ART. 4 UST. 1 LUB 2 USTAWY Z DNIA 6 MARCA 2018 R. - PRAWO PRZEDSIĘBIORCÓW (Dz. U. z 2019 R. POZ. 1292, Z PÓŻN. ZM.), U KTÓREGO WPROWADZONO PRZESTÓJ EKONOMICZNY LUB OBNIŻONY WYMIAR CZASU PRACY, W ZWIĄZKU ZE SPADKIEM OBROTÓW GOSPODARCZYCH W NASTĘPSTWIE WYSTĄPIENIA COVID-19, ROZUMIANYCH JAKO SPRZEDAŻ TOWARÓW LUB USŁUG, LICZONY W UJĘCIU ILOŚCIOWYM LUB WARTOŚCIOWYM<sup>*) **</sup>):</b>		
	A)	<b>W OKRESIE 2 KOLEJNYCH MIESIĘCY LICZONYCH OD DNIA</b>	..... <i>(proszę podać datę, przy czym nie może być ona wcześniejsza niż 1 stycznia 2020 r.)</i>
			<b>SPADŁY OBROTY GOSPODARCZE NIE MNIEJ NIŻ O 15%, ZGODNIE Z ART. 15G UST. 9 PKT 1 USTAWY</b>
B)	<b>W OKRESIE 1 MIESIĄCA LICZONEGO OD DNIA</b>	..... <i>(proszę podać datę, przy czym nie może być ona wcześniejsza niż 1 stycznia 2020 r.)</i>	
		<b>SPADŁY OBROTY GOSPODARCZE NIE MNIEJ NIŻ O 25%, ZGODNIE Z ART. 15G UST. 9 PKT 2 USTAWY</b>	
2	<b>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 PÓŻN. ZM.)</b>		

3	<b>NIE ZALEGAM Z UREGULOWANIEM ZOBOWIĄZAŃ PODATKOWYCH, SKŁADEK NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE, UBEZPIECZENIE ZDROWOTNE, FGŚP, FUNDUSZ PRACY LUB FUNDUSZ SOLIDARNOŚCIOWY DO KOŃCA III KWARTAŁU 2019 R.</b>
4	<b>WNIOSEK NIE OBEJMUJE 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</b>
5	<b>NIE UBIEGAŁEM SIĘ I NIE BĘDĘ UBIEGAŁ SIĘ O POMOC W ODNIESIENIU DO TYCH SAMYCH PRACOWNIKÓW W ZAKRESIE TAKICH SAMYCH TYTUŁÓW WYPŁATY NA RZECZ OCHRONY MIEJSC PRACY</b>
6	<b>ZAMIERZAM/NIE ZAMIERZAM SKORZYSTAĆ ZE ZWOLNIEŃ W OPŁACANIU SKŁADEK NA ZUS, O KTÓRYCH MOWA W USTAWIE COVID-19 *)</b>
7	<b>ODPROWADZAŁEM SKŁADKI NA UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE OD WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW<sup>8</sup> UJĘTYCH W WYKAZIE PRACOWNIKÓW DOŁĄCZONYM DO WNIOSKU</b>

\*niepotrzebne skreślić

\*\*wskazać właściwe oświadczenie przez zakreślenie litery A albo B

**OŚWIADCZAM, ŻE INFORMACJE I OŚWIADCZENIA PODANE PRZEZE MNIE WE WNIOSKU SĄ ZGODNE Z PRAWDĄ ORAZ, ŻE JESTEM ŚWIADOMY (ŚWIADOMA) ODPOWIEDZIALNOŚCI KARNEJ WYNIKAJĄCEJ Z ART. 233 § 1 USTAWY Z DNIA 6 CZERWCA 1997 R. – KODEKS KARNY (Dz. U. z 2019 R. POZ. 1950, Z PÓŻN. ZM.) ZA ZŁOŻENIE FAŁSZYWEGO OŚWIADCZENIA LUB ZATAJENIE PRAWDY.**

.....  
 (podpis, z podaniem imienia i nazwiska przedsiębiorcy  
 lub osoby (osób) uprawnionej (uprawnionych) do  
 składania oświadczeń woli w imieniu przedsiębiorcy

<sup>8</sup> o których mowa w art. 15g ust. 4 ustawy



## **UMOWA O NUMERZE TOŻSAMYM Z NUMEREM ZAŁĄCZONEGO WNIOSKU**

### **o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych prześciejem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19**

zawarta, pomiędzy:

**Wojewódzkim Urzędem Pracy** określonym we *Wniosku o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych prześciejem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19*, zwanym dalej „Wnioskiem”,

reprezentowanym przez Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy

a

**Przedsiębiorcą** określonym szczegółowo we Wniosku,

łącznie zwanymi dalej „Stronami”, o następującej treści:

#### **§ 1.**

##### **Zasady wypłaty środków dla Przedsiębiorcy**

1. Wojewódzki Urząd Pracy, zgodnie z przepisami 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. poz. 568), zwanej dalej „ustawą”, przekazuje Przedsiębiorcy środki na wypłatę świadczeń określonych przez Przedsiębiorcę szczegółowo we Wniosku, zaakceptowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy.
2. Środki, o których mowa w ust. 1, zostaną wypłacane Przedsiębiorcy w miesięcznych równych transzach (ilość transz odpowiada ilości miesięcy wskazanych przez Przedsiębiorcę we Wniosku).
3. Środki o których mowa w ust. 1, zostaną wypłacane Przedsiębiorcy na rachunek bankowy wskazany we Wniosku.

#### **§ 2.**

##### **Obowiązki Przedsiębiorcy**

1. Przedsiębiorca zobowiązuje się wykorzystać środki, o których mowa w § 1 ust. 1, na warunkach określonych w niniejszej umowie, zgodnie z celem na jaki je uzyskał, określonym we Wniosku.

2. Przedsiębiorca zobowiązuje się że:

- 1) pracownikom objętym świadczeniem dofinansowanym ze środków, o których mowa w § 1 ust. 1, nie wypowie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie pobierania przez pracownika świadczeń, o których mowa w art. 15g ustawy;
  - 2) po zakończeniu okresu, o którym mowa w pkt 1, nie wypowie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracownikom objętym świadczeniem dofinansowanym ze środków, o których mowa w § 1 ust. 1, przez okres kolejnych miesięcy odpowiadający długością liczbie miesięcy pobierania przez pracownika świadczeń, o których mowa w art. 15g ustawy.
3. Zakaz, o którym mowa w ust. 2 pkt 1 i 2, dotyczy także pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenie albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, a także pracowników, którzy 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 podlegają obowiązkowi ubezpieczenia emerytalno-rentowego, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.

### **§ 3.**

#### **Udokumentowanie wykorzystania środków**

1. W terminie do 30 dni po upływie okresów, o których mowa w § 2 ust. 2 pkt 1 i 2, Przedsiębiorca składa do właściwego Wojewódzkiego Urzędu Pracy:
  - 1) dokumenty potwierdzające prawidłowość wykorzystania środków, o których mowa w § 1 ust. 1;
  - 2) dokumenty, potwierdzające zatrudnienie pracowników, na których otrzymał świadczenie, przez okresy wskazane w § 2 ust. 2 pkt 1 i 2.
2. Przedsiębiorca jest zobowiązany do powiadomienia Wojewódzkiego Urzędu Pracy o każdej zmianie okoliczności mających wpływ na wysokość wypłacanych świadczeń, w terminie 7 dni roboczych od dnia uzyskania informacji o jej wystąpieniu.

### **§ 4.**

#### **Kontrola wykorzystania środków**

1. Na zasadach określonych w art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 669) osoby upoważnione przez Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy mają prawo przeprowadzenia kontroli u Przedsiębiorcy w zakresie przestrzegania postanowień umowy, wydatkowania środków, o których mowa w § 1 ust. 1, zgodnie z warunkami określonymi w umowie lub we Wniosku oraz w zakresie właściwego udokumentowania i wykorzystania tych środków.
2. Kontrola może być przeprowadzona w terminach, o których mowa w § 2 ust. 2 pkt 1 i 2 oraz przez trzy lata od upływu terminu określonego w § 3 zdanie wstępne.

## **§ 5.**

### **Zwrot środków**

1. Niewykorzystana przez Przedsiębiorcę część środków, o których mowa w § 1 ust. 1, podlega zwrotowi na rachunek bankowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, z którego Przedsiębiorca otrzymał środki w terminie, o którym mowa w § 3 zdanie wstępne.
2. W razie wykorzystania przez Przedsiębiorcę środków, o których mowa w § 1 ust. 1 niezgodnie z warunkami określonymi w umowie lub we Wniosku, Przedsiębiorca zobowiązany jest do zwrotu na rachunek bankowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, z którego otrzymał środki, w terminie określonym w § 3 zdanie wstępne, środków w części wykorzystanej niezgodnie z warunkami określonymi w umowie lub we Wniosku wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, liczonymi od dnia przekazania środków wykorzystanych niezgodnie z warunkami określonymi w umowie lub we Wniosku.
3. W razie odmowy poddania się przez Przedsiębiorcę kontroli lub w razie faktycznej niemożności przeprowadzenia kontroli, o której mowa w § 4, Przedsiębiorca zobowiązany jest do zwrotu na rachunek bankowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, z którego otrzymał środki, w terminie określonym w § 3 zdanie wstępne, całości środków, o których mowa w § 1 ust. 1 wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, liczonymi od dnia przekazania środków.
4. W razie niewywiązania się przez Przedsiębiorcę ze zobowiązań określonych w § 2 ust. 2 pkt 1 i 2, Przedsiębiorca zobowiązany jest do zwrotu na rachunek bankowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, z którego otrzymał środki, w terminie określonym w § 3 zdanie wstępne, tej części środków, o których mowa w § 1 ust. 1, która była przeznaczona na dofinansowanie świadczeń pracowników, z którymi pracodawca rozwiązał umowę przed upływem okresów wskazanych w § 2 ust. 2 pkt 1 lub pkt 2 wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, liczonymi od dnia przekazania środków.

## **§ 6.**

### **Obowiązki informacyjne o ochronie danych osobowych**

Przedsiębiorca zobowiązuje się poinformować pracowników objętych świadczeniem dofinansowanym ze środków, o których mowa w § 1 ust. 1, o przetwarzaniu i warunkach przetwarzania ich danych osobowych przez Wojewódzki Urząd Pracy.

## **§ 7.**

### **Postanowienie końcowe**

W sprawach nieuregulowanych w umowie, mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r. poz. 1145, z późn. zm.) oraz 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. poz. 568).

**§ 8.**

**Klauzula prorogacyjna**

Wszelkie spory powstałe w wyniku realizacji umowy Strony zobowiązują się rozwiązywać polubownie, a w sytuacji gdy nie będzie to możliwe, Strony poddadzą spór rozpoznaniu przez sąd właściwy miejscowo dla siedziby Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

**§ 9.**

**Data początkowa obowiązywania umowy**

Umowa obowiązuje od dnia przekazania Przedsiębiorcy pierwszej transzy środków, o których mowa w § 1 ust. 1.

Załącznik: Wniosek

**Wojewódzki Urząd Pracy**

**Przedsiębiorca**

**Wojewódka i Wspólnicy sp. k.**

kancelaria@wojewodka.pl

[www.wojewodka.pl](http://www.wojewodka.pl)

**Instytut Emerytalny sp. z o. o.**

biuro@instytutemerytalny.pl

[www.instytutemerytalny.pl](http://www.instytutemerytalny.pl)