

**Szanowni Państwo,**

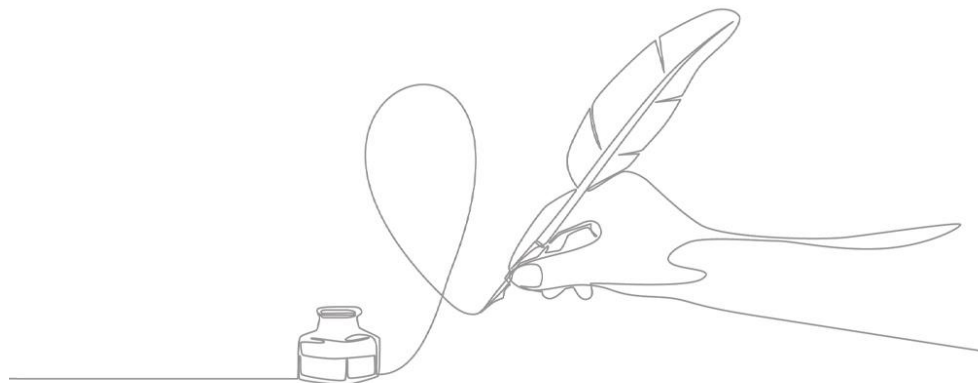
w grudniowym wydaniu *Perspektyw HR* zaczynamy od omówienia kolejnej nowelizacji ustawy antykryzysowej. Tzw. „Tarcza branżowa” przewiduje wsparcie finansowe dla wybranych rodzajów działalności, szczególnie dotkniętych ostatnimi obostrzeniami. Od soboty 19 grudnia br. wskazane w ustawie branże mogą wnioskować o dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników. Poniżej przedstawiamy obowiązującą procedurę oraz zwracamy uwagę na problemy, które mogą pojawić się w trakcie składania wniosków.

Omawiamy również krok po kroku zmiany dotyczące obowiązku wykonywania badań lekarskich w okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. Wyjaśniamy także, w jaki sposób rozwiązać kwestię wykorzystywania zaległego urlopu wypoczynkowego w okresie pandemii.

**Życzymy przyjemnej lektury.**

**Sławomir Paruch,**

**Robert Stępień**



## Zmiany w Tarczy Antykryzysowej – rozwiązania pomocowe dla wybranych rodzajów działalności

---

Nowelizacja przepisów „Tarczy Antykryzysowej” zawiera kolejne rozwiązanie pomocowe, w oparciu o które przedsiębiorcy mogą wnioskować o dofinansowanie. Nowe przepisy przyznają prawo do dofinansowania wynagrodzeń pracowników bądź dotacji na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej - ta druga forma wsparcia dotyczy tylko mikro i małych przedsiębiorców. Dofinansowania nie mają jednak już charakteru powszechnego. Przepisy znacząco zawężają krąg podmiotów, które mogą się o nie ubiegać i wskazują katalog warunków koniecznych do spełnienia w celu ubiegania się o uzyskanie dofinansowania do wynagrodzenia jednego pracownika na poziomie 2000 zł, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Są to m.in.:

- a) prowadzenie działalności na dzień 30 września 2020 r.;
- b) przeważająca działalność gospodarcza przedsiębiorcy musi być działalnością wskazaną w ustawie zgodnie ze stanem na dzień 30 września 2020 r.;
- c) przedsiębiorca odnotował spadek przychodów z prowadzonej działalności gospodarczej na poziomie co najmniej 40% w jednym z trzech miesięcy poprzedzających złożenie wniosku w następstwie wystąpienia COVID-19 w stosunku do przychodu uzyskanego w miesiącu poprzednim lub w analogicznym miesiącu roku poprzedniego;
- d) przedsiębiorca nie zalega z płatnościami zobowiązań publicznoprawnych (podatki, składki na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, FGŚP lub Fundusz Solidarnościowy) do końca trzeciego kwartału 2019 r. Ustawa przewiduje jednak pewien wyjątek dla zadłużonych przedsiębiorców;
- e) przedsiębiorca nie spełnia przesłanek ogłoszenia upadłości oraz nie jest objęty postępowaniem restrukturyzacyjnym lub likwidacyjnym.

W praktyce mogą pojawić się wątpliwości czy spadek przychodów powinien być brany pod uwagę wyłącznie z zakresu działalności przeważającej, czy też ogólnie z całej działalności. Właściwe jest uwzględnianie całości przychodów z prowadzonej działalności.

Wniosek o przyznanie świadczeń, który można złożyć do **28 lutego 2021 r.**, składa się w postaci elektronicznej do dyrektora właściwego wojewódzkiego urzędu pracy. Świadczenia przysługują przez łączny okres 3 miesięcy kalendarzowych przypadających od miesiąca złożenia wniosku, a ich wypłata następuje w transzach miesięcznych.

## Badania lekarskie na nowych zasadach

---

Na czas trwania stanu epidemii oraz w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego obowiązek wykonywania badań okresowych ulega czasowemu zawieszeniu. Wykonanie badań okresowych powinno nastąpić niezwłocznie – w okresie nie dłuższym niż 180 dni – po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego albo po odwołaniu stanu epidemii w przyszłości. Wcześniej termin ten wynosił 60 dni.

Wydłużeniu z 30 do 180 dni uległ również okres ważności wstępnych i kontrolnych badań lekarskich przeprowadzonych przez innego lekarza niż lekarz medycyny pracy.

W przypadku orzeczeń lekarskich wydanych w ramach badań wstępnych, okresowych i kontrolnych, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., pracownicy są zobowiązani je wykonać w okresie do 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Nowe regulacje przedłużają do 180 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, w trakcie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, okresy dotyczące zwolnienia z obowiązku wstępnych badań lekarskich osób przyjmowanych ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy inne niż stanowisko administracyjno-biurowe. Dotyczy to również przyjmowania do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko po spełnieniu warunków wskazanych w Kodeksie pracy.

Jednocześnie wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają pracownicy zatrudniani na stanowiska administracyjno-biurowe, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy. Wówczas orzeczenie lekarskie jest ważne bez względu na okres, który upłynął od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy.

### Zaległe urlopy wypoczynkowe w czasie pandemii

---

W 2020 r. pracownicy ze względu na ograniczenia w podróżowaniu oraz ryzyko epidemiologiczne niechętnie wykorzystywali urlop wypoczynkowy. Niejednokrotnie też przebywając na kwarantannie bądź w izolacji domowej nie mogli rozpocząć urlopu w ustalonym terminie. Wówczas to na pracodawcy ciąży obowiązek przesunięcia urlopu na inny termin.

Konsekwencją powyższego jest nagromadzenie zaległych i bieżących urlopów wypoczynkowych. Jak temu zaradzić, aby ograniczyć ewentualne ryzyka po stronie pracodawcy?

Kodeks pracy przewiduje jedynie możliwość udzielenia pracownikowi niewykorzystanego urlopu najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego. Z pomocą przychodzą przepisy tzw. tarczy antykryzysowej, pozwalające wyznaczyć w wybranym przez pracodawcę terminie obowiązek wykorzystania zaległego urlopu. Przepisy wskazują jednak, że urlop udzielony w ten sposób nie może przekroczyć wymiaru 30 dni. Skorzystanie z tego trybu nie wymaga uzyskania zgody pracownika oraz umożliwia pominięcie planu urlopów.

Chodzi tu jednak wyłącznie o urlop zaległy, to znaczy niewykorzystany w poprzednich latach kalendarzowych – podobna praktyka z urloпами bieżącymi jest niedopuszczalna.

Przepisy tarczy, choć pomocne, nie rozwiewają wielu wątpliwości m.in. dotyczących ewentualnego przedłużenia terminu wykorzystania zaległych urlopów do końca pandemii.

Uzasadnione jest w tych okolicznościach przyznanie pracodawcy prawa przymusowego wysyłania pracowników na urlop. Niejednokrotnie tylko w ten sposób pracodawcy mogą wywiązać się z obowiązku udzielania urlopów.



**Zadaniem prawników jest umożliwienie sprawnego funkcjonowania firm** - r. pr. Sławomir Paruch w rozmowie z redaktorem Wojciechem Tumidalskim dla *RZECZO PRAWIE*.

O rozwoju PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler, nawiązaniu współpracy z Littler, pandemii oraz standardach współpracy z prawnikami.

Zapraszamy do obejrzenia rozmowy: *tutaj*.

