

W numerze:

1. Piąta tarcza antykryzysowa – pomoc dla branży turystycznej, estradowej i wystawienniczej w związku ze skutkami COVID-19.
2. Minimalne wynagrodzenie za pracę w 2021 roku.
3. Obowiązek zapewnienia przez pracodawcę higienicznych warunków pracy w czasie pandemii – ryzyko odpowiedzialności penalnej.

Z kraju i ze świata ...

PIĄTA TARCZA ANTYKRYZYSOWA – POMOC DLA BRANŻY TURYSTYCZNEJ, ESTRADOWEJ I WYSTAWIENNICZEJ W ZWIĄZKU ZE SKUTKAMI COVID-19

15 października 2020 r. weszły w życie przepisy ustawy z dnia 17 września 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, czyli tzw. piątej tarczy antykryzysowej, w zakresie dodatkowych form pomocy dla branży turystycznej, estradowej i wystawienniczej w walce z negatywnymi skutkami COVID-19.

Jedną z nich jest zwolnienie z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych za lipiec, sierpień i wrzesień 2020 r. Z obowiązku opłacania ww. składek ZUS, wykazanych w deklaracjach rozliczeniowych złożonych za okres od dnia 1 lipca 2020 r. do dnia 30 września 2020 r., może zostać zwolniony przedsiębiorca, który na dzień złożenia wniosku prowadził działalność oznaczoną według Polskiej Klasyfikacji Działalności jednym z poniższych kodów (działalność przeważająca):

- 49.39.Z (pozostały transport lądowy pasażerski, gdzie indziej niesklasyfikowany),
- 55.10.Z (hotele i podobne obiekty zakwaterowania),
- 77.39.Z (wynajem i dzierżawa pozostałych maszyn, urządzeń oraz dóbr materialnych, gdzie indziej niesklasyfikowana),
- 79.11.A (działalność agentów turystycznych),
- 79.90.A (działalność pilotów wycieczek i przewodników turystycznych),
- 82.30.Z (działalność związana z organizacją targów, wystaw i kongresów),
- 90.01.Z (działalność związana z wystawianiem przedstawień artystycznych),

- 90.02.Z (działalność wspomagająca wystawianie przedstawień artystycznych),
 - 93.29.A (działalność pokojów zagadek, domów strachu, miejsc do tańczenia i w zakresie innych form rozrywki lub rekreacji organizowanych w pomieszczeniach, lub w innych miejscach o zamkniętej przestrzeni),
 - 93.29.B (pozostała działalność rozrywkowa i rekreacyjna, gdzie indziej niesklasyfikowana), lub
 - 93.29.Z (pozostała działalność rozrywkowa i rekreacyjna),
- pod warunkiem, że:

- a) był zgłoszony jako płatnik składek do dnia 30 czerwca 2020 r.,
- b) przychód z działalności w rozumieniu przepisów podatkowych uzyskany w pierwszym miesiącu kalendarzowym, za który składany jest wniosek o zwolnienie z opłacania tych składek, był niższy co najmniej o 75% w stosunku do przychodu uzyskanego w tym samym miesiącu kalendarzowym w 2019 r.,
- c) prześle deklaracje rozliczeniowe lub imienne raporty miesięczne należne za lipiec, sierpień, wrzesień 2020 r. do dnia 31 października 2020 r., chyba że płatnik składek zwolniony jest z obowiązku ich składania.

Wniosek o zwolnienie z obowiązku opłacania należności z tytułu składek ZUS należy przekazać do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie później niż do dnia 30 listopada 2020 r.

Drugą formą pomocy jest możliwość skorzystania, nawet trzykrotnie, ze świadczenia postojowego w wysokości 2080 złotych każde (lub 1030 złotych w wypadku osób, które rozliczają podatek w formie karty podatkowej). Świadczenie postojowe przysługuje osobie prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą oznaczoną na dzień złożenia wniosku kodem 79.11.A – działalność agentów turystycznych (działalność przeważająca), pod warunkiem, że:

- a) osoba ta rozpoczęła działalność przed dniem 1 kwietnia 2020 r. oraz
- b) odnotowała przestój w prowadzeniu tej działalności w następstwie wystąpienia COVID-19 (przy czym nie jest konieczne wykazywanie spadku przychodów o co najmniej 15%).

Jednak wcześniejsza trzykrotna wypłata świadczenia postojowego uniemożliwia kolejne pobranie tego świadczenia z ZUS.

Z kolei osobie prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą oznaczoną na dzień złożenia wniosku kodem 79.90.A – działalność pilotów wycieczek i przewodników turystycznych (działalność przeważająca), świadczenie postojowe przysługuje, jeżeli ponadto:

- a) zawiesiła prowadzenie tej działalności po dniu 31 sierpnia 2019 r.;
- b) działalność ta ma charakter sezonowy i w 2019 r. była wykonywana przez okres nie dłuższy niż 9 miesięcy.

Trzecią formą pomocy jest uprawnienie do uzyskania dodatkowego świadczenia postojowego. Przedsiębiorcom, którzy na dzień złożenia wniosku prowadzili działalność oznaczoną jednym z poniższych kodów (działalność przeważająca):

- 49.39.Z (pozostały transport lądowy pasażerski, gdzie indziej niesklasyfikowany),

- 77.39.Z (wynajem i dzierżawa pozostałych maszyn, urządzeń oraz dóbr materialnych, gdzie indziej niesklasyfikowana),
- 79.11.A (działalność agentów turystycznych),
- 90.01.Z (działalność związana z wystawianiem przedstawień artystycznych),
- 90.02.Z (działalność wspomagająca wystawianie przedstawień artystycznych),
- 93.29.A (działalność pokojów zagadek, domów strachu, miejsc do tańczenia i w zakresie innych form rozrywki lub rekreacji organizowanych w pomieszczeniach, lub w innych miejscach o zamkniętej przestrzeni),
- 93.29.B (pozostała działalność rozrywkowa i rekreacyjna, gdzie indziej niesklasyfikowana), lub
- 93.29.Z (pozostała działalność rozrywkowa i rekreacyjna)

i którzy skorzystali wcześniej ze świadczenia postojowego, przysługuje prawo do dodatkowego świadczenia postojowego, jeżeli przychód z prowadzonej działalności uzyskany w miesiącu kalendarzowym poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku o świadczenie postojowe był niższy co najmniej o 75% w stosunku do przychodu uzyskanego w tym samym miesiącu kalendarzowym w 2019 r. W tym zakresie wystarczające jest oświadczenie przedsiębiorcy składane pod rygorem odpowiedzialności karnej.

Wnioski składać można za pomocą platformy usług elektronicznych PUE od dnia 15 października.

MINIMALNE WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W 2021 ROKU WYNIESIE 2800 ZŁOTYCH

Rada Ministrów w dniu 15 września 2020 r. przyjęła rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r., przedłożone przez ministra rodziny, pracy i polityki społecznej. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2021 roku.

W 2021 roku minimalne wynagrodzenie wyniesie 2800 złotych. Powyższe oznacza podwyższenie o 200 złotych minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w obecnym roku, czyli o 7,7 %.

Zgodnie z ww. rozporządzeniem minimalna stawka godzinowa wyniesie 18,30 zł. Obecnie w 2020 roku stawka ta wynosi 17 zł.

Powyższe kwoty są kwotami brutto.

Powyższe stawki godzinowe mają zastosowanie nie tylko do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Należy bowiem pamiętać, że stosownie do ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z dnia 10 października 2002 roku, w przypadku umów zlecenia i umów o świadczenie usług, nie uregulowanych odrębnymi przepisami Kodeksu cywilnego, co do przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi, wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie, w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż

wysokość minimalnej stawki godzinowej ustalonej jak powyżej, zgodnie z rozporządzeniem określającym w danym roku wysokość minimalnej stawki godzinowej.

Przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi w rozumieniu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu u pracę jest:

- osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą zarejestrowana w Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego, niezatrudniająca pracowników lub niezawierająca umów ze zleceniobiorcami albo

- osoba fizyczna niewykonująca działalności gospodarczej, która przyjmuje zlecenie lub świadczy usługi na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, nie uregulowanej odrębnymi przepisami Kodeksu cywilnego, na rzecz przedsiębiorcy lub na rzecz innej jednostki organizacyjnej, w ramach prowadzonej przez tę podmioty działalności.

Jeżeli więc przyjmującym zlecenie lub świadczącym usługi jest osoba fizyczna wykonująca działalność gospodarczą i zatrudniająca pracowników lub zawierająca umowy ze zleceniobiorcami powyższy przepis o minimalnej stawce godzinowej nie będzie miał zastosowania.

Co istotne przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej albo przenieść prawa do tego wynagrodzenia na inną osobę.

Stosownie do ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej dokonuje się w formie pieniężnej.

Ponadto należy mieć na uwadze, iż w przypadku ww. umów, strony powinny określić w umowie **sposób potwierdzania liczby godzin** wykonania zlecenia lub świadczenia usług. W przypadku gdy strony w umowie nie określą sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, przyjmujący zlecenie lub świadczący usługi zobowiązany jest przedłożyć w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia. Jeżeli zaś umowa nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, przedsiębiorca albo inna jednostka organizacyjna, przed rozpoczęciem wykonania zlecenia lub świadczenia usług, powinien potwierdzić przyjmującemu zlecenie lub świadczącemu usługi w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej ustalenia co do sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, a w przypadku braku takiego potwierdzenia stosuje się odpowiednio zdanie poprzedzające. Powyższe nie ma zastosowania do wykonującego zlecenie lub świadczącego usługi w przypadku skierowania takich osób do wykonania zlecenia lub świadczenia usług na podstawie przepisów ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. W takim przypadku pracodawca użytkownik, na rzecz którego jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi, prowadzi ewidencję liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług. Jeżeli kilka osób przyjmuje zlecenie lub

zobowiązuje się świadczyć usługi wspólnie, potwierdzanie liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług następuje odrębnie w stosunku do każdej z tych osób.

OBOWIĄZEK ZAPEWNIENIA PRZEZ PRACODAWCĘ HIGIENICZNYCH WARUNKÓW PRACY W CZASIE PANDEMII – RYZKO ODPOWIEDZIALNOŚCI PENALNEJ

Czas pandemii COVID – 19 to dla większości pracodawców ogromne wyzwanie w absolutnie każdym wymiarze ich funkcjonowania. Dotyczy to także, a może przede wszystkim przedsiębiorców, których byt zależy bezpośrednio od ich aktywności w pozyskiwaniu klientów i od koniunktury gospodarczej. Obecnie głównym zmartwieniem większości z nich jest utrzymanie działalności przedsiębiorstwa. W czasie pandemii, zwłaszcza teraz, kiedy każdy dzień przynosi wiadomości o wzroście liczby zachorowań na SARS CoV-2, następującym praktycznie w postępie geometrycznym, głównym zmartwieniem wielu przedsiębiorców jest ... zdrowie ich pracowników.

W świetle art. 15 Kodeksu pracy (dalej – KP) zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy. Ten obowiązek nabiera dzisiaj zupełnie innego wymiaru. W większości przypadków wiąże się z koniecznością wypracowania całkiem nowych, rygorystycznych procedur wewnętrznych. Stanowi to duże wyzwanie zwłaszcza dla małych firm, w których nie ma osobnego działu BHP. Na mocy art. 212 KP to na osobie kierującej pracownikami spoczywa obowiązek organizacji stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami BHP oraz egzekwowanie od pracowników przestrzegania tych zasad. Na pracowniku ciąży obowiązek przestrzegania zasad BHP, który wynika z art. 211 KP. Oczywiście pracownikowi trzeba te zasady przekazać. I tu koło się zamyka, bo aby pracownika zapoznać pracodawca musi mieć z czym go zapoznać. W czasie pandemii COVID-19 każdy pracodawca musi mieć wypracowane procedury bezpieczeństwa związane z ryzykiem zakażenia tym wirusem.

W czasie pandemii COVID-19 to szczególnie trudne, ponieważ stawia ona wszystkich, także pracodawców, przed koniecznością stałego monitorowania zmian sytuacji i dostosowywania się do niej. Można zaryzykować nawet stwierdzenie, że wszyscy bierzemy udział w swego rodzaju eksperymencie poznawczym. Niestety, co do zasady, nie oznacza to zwolnienia z odpowiedzialności, w szczególności tej najbardziej dolegliwej – odpowiedzialności karnej. Prawodawca wprowadza wprawdzie przepisy, które mogą posłużyć uchyleniu odpowiedzialności określonych grup osób za określone czyny zabronione popełnione w czasie pandemii, nie ma jednak, i nie należy się spodziewać, przepisów dedykowanych pracodawcom, w zakresie odpowiedzialności za bezpieczeństwo pracownika. W świetle art. 220 § 1 kodeksu karnego (dalej – KK), osoba odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy, która umyślnie – mając zamiar – nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. Jeśli natomiast sprawca dopuści się takiego czynu nieumyślnie – na skutek niedochowania zasad ostrożności – grozi jej grzywna, kara ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku (art. 220 § 2 KK).

Podstawowym zabezpieczeniem przed odpowiedzialnością za nieumyślne narażenie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu jest więc zachowanie zasad ostrożności. Narażenie, jako skutek ww. przestępstw, oznacza bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu nawet jednego pracownika. W przypadku umyślnego albo nieumyślnego uchybienia przepisom czy zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy, z którym nie wiązał się żaden skutek, a które rodziły jedynie potencjalne zagrożenie dla pracowników, sprawca może ponieść odpowiedzialność za wykroczenie (art. 283 § 1 KP). Za jego popełnienie grozi kara grzywny w wymiarze od 1 000 zł do 30 000 zł.

Warto podkreślić, że prawo – w tym prawo karne – nie stawia przed pracodawcą wymagań niemożliwych do wypełnienia. W szczególności, nie można wywodzić z jego przepisów obowiązku pracodawcy do zapewnienia pracownikowi 100% gwarancji bezpieczeństwa. Wystarczy, że wprowadzi w przedsiębiorstwie określone procedury bezpieczeństwa – przyjmie takie procedury i wdroży je, tj. zapozna z nimi pracowników i zobowiąże do ich przestrzegania. Oczywiście w czasie pandemii to spore wyzwanie.

Na szczęście pracodawcy nie zostali pozostawieni sami sobie. Mogą skorzystać z wytycznych Centralnego Instytutu Ochrony Pracy nt. bezpieczeństwa i ochrony zdrowia osób pracujących w czasie pandemii COVID-19, które są dostępne na stronie internetowej Instytutu. Mają one za zadanie pomóc pracodawcom w prawidłowym wykonywaniu obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy. Wszyscy pracodawcy ustalając obecnie reguły bezpieczeństwa dla swoich pracowników powinni uwzględniać w szczególności rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii. To akty prawa powszechnie obowiązującego, systematycznie zastępowane przez kolejne, dostosowywane do dynamicznie zmieniającej się sytuacji. Najnowszy z nich to rozporządzenie z dnia 9 października 2020 r. (Dz. U. poz. 1758), już zmienione przez rozporządzenie z dnia 14 października 2020 r. (Dz. U. poz. 1797) oraz przez rozporządzenie z dnia 16 października 2020 r. (Dz. U. poz. 1829). Trzeba się liczyć, że w nieodległej przyszłości może ono zostać ponownie zmienione albo zostanie zastąpione przez następne.

Poruszanie się w tak dynamicznie zmieniających się przepisach prawa nie jest łatwe. W przypadku jakichkolwiek wątpliwości, zwłaszcza w przedmiocie stosowanych w przedsiębiorstwie zabezpieczeń, warto oczywiście szukać fachowej pomocy.

(Stan prawny na 19 października 2020 r.)

Ze świata – Unia Europejska rozważa wprowadzenie zakazu używania nazwy „wege burger” w odniesieniu do produktów pochodzenia roślinnego, jako wprowadzających konsumenta w błąd. Podobne zakazy mają dotyczyć używania nazwy *mleko* przy produktach roślinnych, np. sojowych.

Z kraju – w najbliższą niedzielę 25 października nastąpi zmiana czasu z letniego na zimowy. Dokładnie w nocy z 24 października na 25 października, przestawiamy zegarki z 3 na 2 rano.

Newsletter przygotowany jest przez zespół Kancelarii Grabowski i Wspólnicy Kancelaria Radców Prawnych sp.k. z siedzibą w Warszawie, ul. Bagno 2 lok. 71, 00-112 Warszawa. Firma wpisana jest do rejestru przedsiębiorców KRS przez Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem 0000467341, REGON: 146768660, NIP: 5252558402 i nie stanowi oferty w rozumieniu kodeksu cywilnego, informacji handlowej ani doradztwa prawnego. Jeżeli nie chcesz otrzymywać Newslettera [możesz się wypisać](#).

Redaktor prowadząca: r.pr. Luiza Kwaśnicka, Redaktor graficzna: Ewelina Sobolewska