

Poznań, dnia 24 czerwca 2020 roku

NEWSLETTER

dotyczący zmian wprowadzonych na mocy tzw. Tarczy antykryzysowej 4.0., istotnych z punktu widzenia pracodawcy

Szanowni Państwo,

po raz kolejny powracamy do omawianego już przez nas tematu tzw. „Tarczy antykryzysowej” – tym razem w wersji 4.0., a więc ustawy z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19, podpisanej w dniu wczorajszym (23.06.2020 r.) przez Prezydenta RP oraz ogłoszonej w Dzienniku Ustaw.

W niniejszym newsletterze skupimy się na zmianach dot.:

- 1) pracy zdalnej,
- 2) dodatkowego zasiłku opiekuńczego,
- 3) zmiany definicji „spadku obrotów gospodarczych”,
- 4) rozliczania dofinansowania z FGŚP przez WUP-y,
- 5) możliwości wprowadzenia przestoju ekonomicznego oraz obniżenia wymiaru czasu pracy bez konieczności ubiegania się o dofinansowanie z FGŚP,
- 6) rozszerzenia przesłanek wprowadzenia przez pracodawcę rozwiązań z art. 15zf Tarczy antykryzysowej, tj. ograniczeniu nieprzerwanego odpoczynku pracowników / wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy i wydłużonego okresu rozliczeniowego / stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia,
- 7) świadczenia postojowego dla zleceniobiorców,
- 8) dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników od starosty,
- 9) możliwości skierowania pracownika na zaległy urlop wypoczynkowy,
- 10) niższej odprawy,
- 11) automatycznego umorzenia pożyczki dla mikroprzedsiębiorców,
- 12) zawieszenia obowiązków pracodawcy w zakresie ZFŚS,
- 13) możliwości wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji obowiązującej po ustaniu stosunku prawnego,
- 14) dofinansowania z FGŚP bez konieczności wprowadzenia przestoju lub obniżenia wymiaru czasu pracy,
- 15) zwolnienia ze składek dla płatników,
- 16) zdalnej kontroli przedsiębiorców.

W razie jakichkolwiek pytań w związku z powyższymi kwestiami, pozostajemy do Państwa dyspozycji.

Życzymy miłej lektury!

1) PRACA ZDALNA

Tarcza 4.0. wprowadza uszczegółowienie przepisów zawartych w obowiązującej Tarczy antykryzysowej dotyczących możliwości polecenia pracownikowi przez pracodawcę wykonywania pracy zdalnej. Obecnie przedmiotowe przepisy rozszerzone zostały o następujące przesłanki:

- ✓ pracownik musi posiadać odpowiednie umiejętności oraz możliwości techniczne i lokalowe umożliwiające wykonywanie pracy zdalnej,
- ✓ na pracę zdalną musi pozwalać rodzaj wykonywanej pracy,
- ✓ praca zdalna może być w szczególności wykonywana przy wykorzystywaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych,
- ✓ pracodawca zapewnić musi narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną tej pracy (np. dostarczanie pracownikowi komponentów koniecznych do wykonywania pracy),
- ✓ w przypadku używania przez pracownika własnych narzędzi lub materiałów przy wykonywaniu pracy zdalnej należy zapewnić poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych (w tym tajemnicy przedsiębiorstwa, danych osobowych, informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę).

Dodane zostały również przepisy o obowiązku prowadzenia przez pracownika – z polecenia pracodawcy – **ewidencji wykonywanych czynności** we wskazanej przez pracodawcę formie i we wskazanej częstotliwości.

2) DODATKOWY ZASIŁEK OPIEKUŃCZY

Tarcza 4.0. przedłuża prawo do dodatkowego zasiłku opiekuńczego dla rodziców dzieci w wieku do 8. roku życia na okres do dnia 28 czerwca 2020 r.

Przepisy dotyczące sprawowania opieki nad dziećmi z orzeczeniem o niepełnosprawności pozostają bez zmian (z wyłączeniem przedłużonego okresu przysługiwania zasiłku do dnia 28 czerwca 2020 r.).

3) ZMIANA W DEFINICJI SPADKU OBROTÓW GOSPODARCZYCH

Dotychczas obowiązująca definicja wystąpienia „spadku obrotów gospodarczych” aktualizującego po stronie pracodawcy możliwość skorzystania z rozwiązań „tarczowych” została na gruncie Tarczy 4.0. zmieniona. Zmiana dotyczy okresu, w którym wystąpić ma przesłanka spadku obrotów gospodarczych – obecnie jest to okres przypadający po dniu 31 grudnia 2019 r. (w dotychczasowym brzmieniu okres ten był wskazany na okres po dniu 1 stycznia 2020 r.).

4) ROZLICZANIE DOFINANSOWANIA Z FGŚP PRZEZ WUP-y

Rozliczenie polegać ma na:

- a) wstępnej weryfikacji rozliczenia środków otrzymanych na rzecz ochrony miejsc pracy, polegającej na analizie kompletności dokumentacji, prawidłowości złożonych przez pracodawcę oświadczeń i weryfikacji przekazanych kwot, a także faktycznie wykorzystanych środków (w terminie **60 dni** od dnia upływu terminu do złożenia rozliczenia i dokumentacji potwierdzającej dane zawarte w rozliczeniu, wynikających z umowy pomiędzy pracodawcą a urzędem);
- b) końcowej weryfikacji pełnej dokumentacji, potwierdzającej wykorzystanie zgodnie z przeznaczeniem przekazanych świadczeń i środków oraz ostateczne zatwierdzenie przekazanego przez pracodawcę rozliczenia (może ona zostać przeprowadzona w okresie **3 lat** od dnia upływu terminu do złożenia rozliczenia i dokumentacji potwierdzającej dane zawarte w rozliczeniu, wynikającej z umowy zawartej pomiędzy pracodawcą a urzędem).

5) **MOŻLIWOŚĆ WPROWADZENIA PRZESTOJU EKONOMICZNEGO ORAZ OBNIŻENIA WYMIARU CZASU PRACY BEZ KONIECZNOŚCI UBIEGANIA SIĘ O DOFINANSOWANIE Z FGŚP**

Tarcza 4.0. wprowadza zmianę, która była szeroko dyskutowana na kanwie dotychczasowych przepisów uniemożliwiających obniżenie wymiaru czasu pracy / wprowadzenie przestoju ekonomicznego na mocy przepisów „tarczowych” bez następczego złożenia wniosku o dofinansowanie. Ujmując rzecz inaczej – wg większości ekspertów niemożliwym było zastosowanie jednego rozwiązania bez jednoczesnego zastosowania drugiego z nich.

W Tarczy 4.0. wskazano na możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy pracownikom lub objęcia pracowników przestojem ekonomicznym w przypadku wystąpienia spadku przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie wystąpienia COVID-19 i wystąpienia w związku z tym istotnego i zdefiniowanego w ustawie wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń. Obniżyć wymiar czasu pracy lub objąć pracownika przestojem ekonomicznym można na okres do 6 miesięcy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii lub do momentu wcześniejszego przywrócenia przez pracodawcę czasu pracy sprzed jego obniżenia / zakończenia przestoju ekonomicznego danego pracownika, którym był objęty.

Wszystkie powyżej wskazane zmiany winny zostać dokonane w porozumieniu z odpowiednim przedstawicielstwem strony pracowniczej.

Powyższe **nie implikuje obowiązku** składania wniosku o dofinansowanie z art. 15g Tarczy antykryzysowej, ale również takiej możliwości **nie wyklucza** – po spełnieniu przesłanek koniecznych dla uzyskania takiego dofinansowania.

6) **ROZSZERZENIE PRZESŁANEK WPROWADZENIA PRZEZ PRACODAWCĘ ROZWIĄZAŃ Z ART. 15ZF TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ, TJ. OGRANICZENIA NIEPRZERWANEGO ODPOCZYNKU PRACOWNIKÓW / WPROWADZENIA SYSTEMU RÓWNOWAŻNEGO CZASU PRACY I WYDŁUŻONEGO OKRESU ROZLICZENIOWEGO / STOSOWANIA MNIEJ KORZYSTNYCH WARUNKÓW ZATRUDNIENIA**

Na gruncie art. 15zf rozszerzono definicję spadku obrotów gospodarczych poprzez dodanie przepisów wskazujących, iż jest nim również wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń według opisanego w ustawie mechanizmu.

7) **ŚWIADCZENIE POSTOJOWE DLA ZLECENIOBIORCÓW**

Wprowadzono możliwość złożenia wniosku **samodzielnie przez samego zleceniobiorcę** w sytuacji, gdy zleceniodawca odmawia dokonania ww. czynności. Do składanego wniosku musi on załączyć oświadczenie o tym, iż zleceniodawca odmówił złożenia dokumentów w jego imieniu.

8) **DOFINANSOWANIE CZĘŚCI KOSZTÓW WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW OD STAROSTY**

W zakresie ww. dofinansowania wprowadzono rozwiązanie, zgodnie z którym jest ono wypłacane w okresach miesięcznych na podstawie danych zawartych w pierwotnym wniosku – bez obowiązku składania comiesięcznie oświadczeń o zatrudnianiu osób ujętych we wniosku. Jest to związane z nałożonym na przedsiębiorcę obowiązkiem informowania właściwego powiatowego urzędu pracy (w formie oświadczenia) o każdej zmianie danych, która mogłaby mieć wpływ na wysokość wypłacanego dofinansowania (w trybie 7 dni roboczych od dnia uzyskania informacji o jej wystąpieniu). Na podstawie powyższej zmiany powiatowy urząd pracy ustali wysokość następnej transzy.

Obowiązku zwrotu otrzymanego dofinansowania bez odsetek (proporcjonalnie do okresu nieutrzymania w zatrudnieniu pracownika) w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty nie stosuje się w przypadkach, gdy w okresie, na który przyznane zostało dofinansowanie:

- 1) umowa o pracę została rozwiązana przez pracownika,
- 2) rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w trybie art. 52 kp,
- 3) nastąpiło wygaśnięcie stosunku pracy.

W przypadku, gdy na miejsce ww. pracownika przedsiębiorca zatrudni inną osobę, zostaje ona **automatycznie** objęta umową o dofinansowanie.

9) MOŻLIWOŚĆ SKIEROWANIA PRACOWNIKA NA ZALEGŁY URLOP WYPOCZYNKOWY

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii z powodu COVID-19, pracodawca może udzielić pracownikowi we wskazanym przez siebie terminie – bez zgody pracownika i z pominięciem planów urlopowych – **urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach** kalendarzowych, w wymiarze **do 30** dni. Należy zauważyć, iż przepis ten – *a contrario* – można rozumieć w ten sposób, iż udzielenie pracownikowi urlopu zaległego w wyższym niż 30 dni wymiarze wymagać będzie zgody pracownika. Przepis ten nie stanowi *novum* w kontekście dotychczas już stosowanej przez pracodawców praktyki potwierdzonej w orzecznictwie SN, wskazującym na możliwość udzielenia przez pracodawców wszystkich zaległych urlopów wypoczynkowych bez zgody pracownika.

10) NIŻSZA ODPRAWA

Przepisy Tarczy 4.0. wprowadzają zmiany w wysokości odprawy / odszkodowania / innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia takiego świadczenia. Wpłata ta **nie może przekroczyć dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę** ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tj. 26 tys. zł). Warunkiem ww. ograniczenia wysokości tych świadczeń jest wystąpienie u pracodawcy spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń (w rozumieniu przepisów Tarczy 4.0.).

Powyższa zasada stosowana jest odpowiednio w przypadku wypowiedzenia / rozwiązania umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kc stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, umowy o dzieło albo w związku z ustaniem odpłatnego pełnienia funkcji, z wyłączeniem umowy agencyjnej.

11) AUTOMATYCZNE UMORZENIE POŻYCZKI DLA MIKROPRZEDSIĘBIORCÓW

Uklonem w stronę przedsiębiorców jest wprowadzenie przepisów, na mocy których pożyczka udzielona mikroprzedsiębiorcy z PUP będzie **automatycznie umorzona** – wraz z odsetkami – pod warunkiem prowadzenia przez przedsiębiorcę działalności gospodarczej przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia mu pożyczki. Rozwiązanie to jest o tyle „wygodne”, iż dotychczas umorzenie mogło nastąpić jedynie na wniosek samego mikroprzedsiębiorcy.

12) ZAWIESZENIE OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY W ZAKRESIE ZFŚS

Nowym rozwiązaniem wprowadzonym w Tarczy 4.0. jest możliwość skorzystania przez pracodawcę, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń (w rozumieniu przepisów Tarczy antykryzysowej), z prawa do zawieszenia określonych obowiązków dotyczących zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, tj.:

- ✓ tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- ✓ dokonywania odpisu podstawowego,
- ✓ wypłaty świadczeń urlopowych.

W przypadku, w którym u pracodawcy działają reprezentatywne organizacje związkowe, o których mowa w art. 15g ust. 11 pkt 1 albo 2 Tarczy antykryzysowej – powyższe zawieszenie obowiązków winno nastąpić w porozumieniu z tymi organizacjami.

Ponadto w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 w przypadku wystąpienia spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, nie stosuje się postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania, wprowadzonych na podstawie art. 4 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ustalających wyższą wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym niż określa ta ustawa. Zamiast powyższego – stosuje się przepisy dot. podstawowej wysokości odpisu na ten fundusz.

13) MOŻLIWOŚĆ WYPOWIEDZENIA UMOWY O ZAKAZIE KONKURENCJI OBOWIĄZUJĄCYM PO USTANIU STOSUNKU PRAWNEGO

Na mocy Tarczy 4.0. wprowadzono możliwość wypowiedzenia (z zachowaniem 7-dniowego terminu) przez pracodawcę umowy zakazie konkurencji obowiązującej po ustaniu stosunku pracy, umowy agencyjnej, umowy zlecenia, innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kc stosuje się przepisy dotyczące zlecenia oraz umowy o dzieło. Rozwiązanie takie jest możliwe w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19.

Powyższe oznacza więc, iż pracodawca może zdjąć z siebie obowiązek zapłaty odszkodowania za zakaz konkurencji ustanowiony po ustaniu stosunku pracy – tym samym jednak pracownik będzie zwolniony z obowiązku niepodjęcia działalności konkurencyjnej wobec swojego byłego pracodawcy.

14) DOFINANSOWANIE Z FGŚP BEZ KONIECZNOŚCI WPROWADZENIA PRZESTOJU LUB OBNIŻENIA WYMIARU CZASU PRACY

Tak jak wskazaliśmy powyżej, Tarcza 4.0. wprowadza możliwość dokonania obniżenia wymiaru czasu pracy (wraz z obniżeniem wysokości wynagrodzenia) / wysłania pracownika na przestój ekonomiczny bez następczego obowiązku złożenia wniosku o uzyskanie dofinansowania z tego tytułu. Jednocześnie wprowadzone zostało rozwiązanie „przeciwne” – stworzono pracodawcy możliwość wnioskowania o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków FGŚP na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników bez uprzedniego: wprowadzenia przestoju „kodeksowego” / przestoju „tarczowego” / obniżenia wymiaru czasu pracy.

Przesłanki i wysokość możliwego do uzyskania dofinansowania z FGŚP są w znacznym zakresie podobne do tych, które przewidziane zostały w przypadku wprowadzenia obniżonego wymiaru czasu pracy.

15) ZWOLNIENIE ZE SKŁADEK DLA PŁATNIKÓW

W tarczy 4.0. wprowadzono jednoznaczny przepis, iż płatnika składek, który złożył wniosek o zwolnienie z opłacania składek uważa się za **niezalegającego w opłaceniu tych składek** w okresie przejściowym, tj. do dnia rozpatrzenia tego wniosku.

16) ZDALNA KONTROLA PRZEDSIĘBIORCÓW

Tarczą 4.0. wprowadzono możliwość dokonania przez organy kontroli zarówno kontroli jak i poszczególnych czynności kontrolnych w sposób **zdalny** za pośrednictwem operatora pocztowego – oczywiście, za uprzednią **zgoda** wyrażoną przez przedsiębiorcę. Jako przesłankę celowości dokonywania „zdalnych” kontroli wskazano usprawnienie kontroli, a warunkiem jest charakter prowadzonej działalności gospodarczej, umożliwiające takowe czynności. Dotyczy to między innymi kontroli ZUS i PIP.

* * *

W przypadku wszystkich ww. obszarów jesteśmy do Państwa dyspozycji.

Pozdrawiamy serdecznie,

Zespół Kancelarii

Szuszczyński Kamińska Kancelaria Prawa Pracy s.c.

+48 61 843 87 58

kancelaria@szuszczyński.pl

www.szuszczyński.pl

Zastrzeżenie: niniejszy newsletter objęty jest prawami autorskimi kancelarii Szuszczyński Kamińska Kancelaria Prawa Pracy. **Wszelkie informacje zawarte w newsletterze mają charakter poglądowy. Poszczególne instytucje zostały omówione w niniejszej informacji w sposób ramowy i wyłącznie w zakresie wybranych aspektów z nimi związanych. Opracowania nie należy zatem traktować jako kompleksowej analizy, w której w sposób wyczerpujący omówione zostały wszystkie wskazane w niej zagadnienia.**