



CZERWIEC | 2020

TARCZA 4.0 – informacje dla pracodawców

24 czerwca 2020 r. wchodzi w życie Tarcza 4.0, czyli ustawa z 19 czerwca br. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Poniżej przedstawiamy podsumowanie najważniejszych **rozwiązań skierowanych do pracodawców**.

1. Doprecyzowanie zasad związanych z pracą zdalną

Dotychczasowe regulacje antykrzysowe dotyczące pracy zdalnej w zasadzie ograniczały się do stwierdzenia, że pracodawca ma możliwość polecenia pracownikowi pracy poza zakładem pracy. Ustawa przewidując m.in. że:

- Polecenie pracy zdalnej będzie możliwe wyłącznie, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy;
- środki pracy i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną zapewnia co do zasady pracodawca. Pracownik wykonujący pracę zdalną może z kolei używać własnych środków pod warunkiem, że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
- na polecenie pracodawcy, pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania;
- pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

2. Prawo do udzielania urlopów jednostronnie przez pracodawcę

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, pracodawca będzie mógł udzielać pracownikom zaległego (niewykorzystanego w latach poprzednich) urlopu wypoczynkowego w wymiarze do 30 dni we wskazanym przez siebie terminie tj. z pominięciem planu urlopów i bez potrzeby uzyskiwania zgody pracownika.

3. Przedłużenie okresu zasiłkowego

Wydłużono okres korzystania z dodatkowego zasiłku opiekuńczego do 28 czerwca 2020 roku. Osoby uprawnione zachowują prawo do zasiłku zarówno w sytuacji, gdy żłobek, przedszkole, szkoła lub inna placówka pozostaną zamknięte, jak również w przypadku ich otwarcia (gdy podejmą decyzję o osobistym sprawowaniu opieki nad dzieckiem).

4. Umowy o zakazie konkurencji

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii strona, na rzecz której ustanowiono zakaz konkurencji (pracodawca, dający zlecenie, zamawiający itp.), będzie uprawniona do wypowiedzenia takiej umowy z zachowaniem terminu 7 dni.

5. Zmiany w zasadach funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (ZFŚS)

Pracodawca, u którego doszło do spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń może zawiesić funkcjonowanie ZFŚS i odprowadzanie na fundusz odpisów podstawowych oraz nie wypłacać świadczeń urlopowych. Jeżeli u pracodawcy funkcjonują organizacje związkowe, zawieszenie powyższych obowiązków powinno nastąpić w porozumieniu z tymi organizacjami

6. Dofinansowanie wynagrodzeń z FGŚP także bez przestoju lub obniżenia etatu

Przewidziano możliwość otrzymania wsparcia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych także przez te podmioty, które pomimo spadku obrotów gospodarczych w następstwie COVID-19 nie zdecydowały się na objęcie pracowników przestojem ekonomicznym albo obniżeniem wymiaru czasu pracy. Pracodawca będzie mógł wnioskować o dofinansowanie do wysokości połowy wynagrodzeń pracowników, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Dofinansowanie nie będzie jednak przysługiwać do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

7. Obniżenie wynagrodzeń w trakcie przestoju ekonomicznego/obniżenia czasu pracy wskutek epidemii

Pracodawcom umożliwiono obniżenie wymiaru czasu pracy pracowników lub objęcie pracowników przestojem ekonomicznym również w przypadku istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń u pracodawcy w następstwie wystąpienia epidemii COVID-19. Pojęcie „istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń” zdefiniowano jako zwiększenie ilorazu dwóch wartości:

- kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy, oraz
 - przychodów ze sprzedaży towarów lub usług
- z tego samego miesiąca kalendarzowego

dowolnie wskazanego przez przedsiębiorcę, przypadającego od dn. 1 marca 2020 r.

Aby wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, iloraz ten będzie musiał wzrosnąć nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu

z miesiąca bazowego (przy czym za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego). Do kosztów wynagrodzeń pracowników nie będzie zaliczać się kosztów wynagrodzeń osób, z którymi rozwiązano umowę o pracę, oraz osób, którym obniżono wynagrodzenie w trybie obecnie już obowiązującego art. 15g ust. 8 – w wysokości odpowiadającej wysokości tego obniżenia.

Pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca będzie wypłacał wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Z kolei wymiar czasu pracy pracownika może zostać obniżony maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy przed jego obniżeniem. Co ważne, regulacja ta dotyczy wyłącznie przedsiębiorców, u których udział kosztów wynagrodzeń w przychodach wynosi więcej niż 30%.

8. Wprowadzenie limitu wysokości odpraw

Wysokość odpraw, odszkodowań lub innych świadczeń pieniężnych, wypłacanych przez pracodawcę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę (jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia świadczenia), nie może przekroczyć dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę tj. kwoty 26 tys. zł. Powyższe ograniczenie dotyczyć będzie pracodawców, u których odnotowano spadek obrotów gospodarczych (o 25 proc. w ciągu miesiąca lub 15 proc. w ciągu dwóch miesięcy), albo istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń (jeśli udział płac do przychodów wzrośnie o co najmniej 5 proc. w ciągu miesiąca).

UWAGA NOWE:**9. Świadczenie postojowe dla zleceniobiorców**

Jeżeli zleceniodawca odmówi złożenia wniosku o świadczenie postojowe, zleceniobiorca może złożyć wniosek we własnym imieniu bezpośrednio do ZUS bez pośrednictwa zleceniodawcy. Musi jednak spełnić pozostałe warunki:

- zleceniodawca albo zamawiający miał przestój w działalności w wyniku COVID-19,
- umowa została zawarta przed 1 kwietnia 2020 r.,
- przychód w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku był niższy od 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z FUS (dla wniosku składanego w czerwcu, lipcu lub sierpniu nie może przekroczyć kwoty 15 994,41 zł., a dla wniosków składanych w kwietniu i maju nie mógł przekroczyć kwoty 15 595,74 zł).

10. Sposób składania wniosków do ZUS

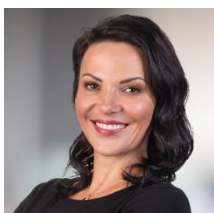
Wnioski o zwolnienie z opłacania składek (RDZ) oraz wnioski o świadczenie postojowe i o kontynuację jego wypłaty (RSP-D, RSPC, RSP-DK i RSP-CK), od dnia następującego po ogłoszeniu ustawy będą mogły być składane tylko elektronicznie – przez PUE ZUS. Wyłączona zostaje więc możliwość składania wniosków w formie tradycyjnej (pocztą), a także stacjonarnie w odpowiednim oddziale ZUS.

**Magdalena Patryas***Partner, Katowice*E: magdalena.patryas@AndersenTaxLegal.pl

T: +48 502 392 419

**Piotr Krupa***Partner, Katowice*E: piotr.krupa@AndersenTaxLegal.pl

T: +48 502 109 333

**Katarzyna Komulainen***Partner, Warszawa*E: katarzyna.komulainen@AndersenTaxLegal.pl

T: +48 606 760 836