

## Tarcza Antykryzysowa 4.0

W dniu 19 czerwca 2020 r. Sejm uchwalil tzw. „Tarczę Antykryzysową 4.0.” (ustawa z 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, Dz. U. z 2020 r., poz. 1086).

Ustawa ta wprowadza istotne zmiany w tzw. Specustawie (ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz.U. z 2020 r. poz. 374).

Tarcza 4.0. przewiduje kilka nowych rozwiązań z punktu widzenia pracodawców, w tym będących przedsiębiorcami.

Poniżej najważniejsze z nich:

### 1) ROZSZERZONE MOŻLIWOŚCI WPROWADZANIA PRZESTOJU ORAZ UZYSKANIA DOFINANSOWANIA DO WYNAGRODZEŃ - art. 15bg, 15 gg Specustawy

**Dofinansowanie wynagrodzeń i składek od państwa jest możliwe** w trzech sytuacjach:

- I) przestój w rozumieniu art. 81 kodeksu pracy (NOWOŚĆ),
- II) przestój ekonomiczny w następstwie wystąpienia COVID-19,
- III) obniżony wymiar czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19.

Zgodnie z nowododanym art. 15gb do tzw. Specustawy (ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz.U. z 2020 r. poz. 374) również **pracodawca, u którego wystąpił spadek przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie wystąpienia COVID-19 i w związku z tym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń**, może:

- 1) obniżyć wymiar czasu pracy pracownika, maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem;
- 2) objąć pracownika przestojem ekonomicznym, z zastrzeżeniem, że pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

W celu wprowadzenie przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy konieczne jest zawarcie porozumienia pracodawcy ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników.

Z kolei przez **istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń** rozumie się zwiększenie ilorazu kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług z tego samego miesiąca kalendarzowego dowolnie wskazanego przez przedsiębiorcę i przypadającego od dnia 1 marca 2020 r. do dnia poprzedzającego skorzystanie przez pracodawcę z uprawnienia, nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy); 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 (art. 15gb ust. 2 ustawy jw.).

Do kosztu wynagrodzeń pracowników, nie zalicza się:

- 1) kosztów wynagrodzeń pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę;
- 2) kosztów wynagrodzeń pracowników, którym obniżono wynagrodzenie, w wysokości odpowiadającej wysokości tego obniżenia.

Rozwiązanie to nie znajduje zastosowania, jeżeli iloraz kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę, i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w miesiącu, w którym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, wynosi mniej niż 0,3.

Powyższe obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym, ma zastosowanie w okresie do 6 miesięcy od miesiąca, w którym w/w iloraz, uległ zmniejszeniu do poziomu mniejszego niż

105% ilorazu z miesiąca bazowego, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, chyba że pracodawca wcześniej przywróci czas pracy obowiązujący przed jego obniżeniem lub zakończy przestój ekonomiczny pracownika, który był nim objęty.

**Przykład:** W okresie 15.04-15.05. 2020 r. koszty wynagrodzeń pracowniczych wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne wynosiły 120 000 zł, przychody ze sprzedaży towarów lub usług wyniosły 200 000 zł. Iloraz tych kosztów wynosi 0,6. W okresie 16.05.2020 r. - 15.06.2020 r. koszty wynagrodzeń pracowniczych wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne wynosiły 100 000 zł (część pracowników w międzyczasie zwolniono), przychody ze sprzedaży towarów lub usług wyniosły 120 000 zł. Iloraz tych kosztów wynosi zatem 0,83, wzrósł zatem o 20 %. Tym samym pracodawca spełnia przesłankę istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń

**Warunkiem uzyskania dofinansowania z FGŚP jest jednak wystąpienie określonego spadku obrotów na poziomie określonym w art. 15 g Specustawy, tj.:**

1) nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień zawieszenia, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego, lub

2) nie mniej niż o 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień zawieszenia, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego; 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 (art. 15g ust. 9 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych z dnia 2 marca 2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 374).

O dofinansowanie wyangrodzeń z FGŚP mogą się zwrócić także podmioty, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w rozumieniu ustawowym także w stosunku do pracowników, nieobjętych przestojem kodeksowym, ekonomicznym ani obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19.

## 2) **DOPRECYZOWANIE ZASAD WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ** - art. 3 ust. 3-8 Specustawy

- Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, **jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy**. W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych.

- Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca.

- Przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik **może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę 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. W przypadku wykorzystywania własnych narzędzi i materiałów do pracy zdalnej rekomendowane jest także wypłacanie pracownikowi ekwiwalentu w tym zakresie.

- 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. Pracownik sporządza ewidencję wykonywanych czynności w formie i z częstotliwością określoną w poleceniu pracodawcy.

- **Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.**

## 3) **PRZYMUSOWE WYSYLANIE PRACOWNIKÓW NA ZALEGŁE URLOPY WYPOCZYNKOWE** - art. 15 gc Specustawy

Doprecyzowano możliwość wysyłania pracowników na zaległe urlopu w drodze polecenia pracodawcy, choć możliwość taka już istniała w dotychczasowym stanie prawnym i została już potwierdzona w

orzecznictwie (wyrok SN z 25.01.2005, I PK 124/05) oraz oficjalnym stanowisku PIP z 12 marca 2020 r. (<https://www.pip.gov.pl/pl/wiadomosci/108610,praca-zdalna-przeciwdzialanie-covid-19.html>).

W okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca może udzielić pracownikowi, w terminie przez siebie wskazanym, bez **uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów**, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze **do 30 dni urlopu**, a pracownik jest obowiązany taki urlop wykorzystać.

#### 4) **MOŻLIWOŚĆ ZAWIESZENIA NIEKTÓRYCH OBOWIĄZKÓW DOTYCZĄCYCH ZFŚS - art. 15 ge Specustawy**

##### **I możliwość - fakultatywna**

Ustawa wprowadza możliwość zawieszenia przez pracodawców w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia spadku obrotów gospodarczych w rozumieniu ustawy, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, następujących obowiązków:

- 1) **tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,**
- 2) **dokonywania odpisu podstawowego,**
- 3) **wypłaty świadczeń urlopowych**

– o których mowa w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1352 i 1907 oraz z 2020 r. poz. 278).

Jeżeli u pracodawcy działają organizacje związkowe reprezentatywne, zawieszenie w/w obowiązków, następuje w porozumieniu z tymi organizacjami związkowymi.

W przypadku gdy u pracodawcy nie działają reprezentatywne organizacje związkowe, możliwe jest jednostronne zawieszenie przedmiotowych obowiązków przez pracodawcę.

##### **II możliwość - obowiązuje z mocy prawa**

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy spadku obrotów gospodarczych, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, nie stosuje się postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania, ustalających wyższą niż ustawowa wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym niż określa ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. W takim przypadku stosuje się wysokość odpisu na ten fundusz określoną w tej ustawie.

Ustawowa wysokość odpisu na Fundusz co do zasady wynosi 37,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą.

W przypadku wskazanego rozwiązania nie są konieczne żadne działania pracodawcy ani uzgodnienia z pracownikami. Konieczne jest wystąpienie jednej z 2 ustawowych przesłanek:

- spadek obrotów

lub

-istotny wzrost obciążeń funduszu wynagrodzeń.

Zob. także artykuł tutaj:  
[https://kadry.infor.pl/kadry/wynagrodzenia/dzialalnosc\\_socjalna/4620993,Zmiany-w-ZFSS-w-Tarczy-40.html?force=1](https://kadry.infor.pl/kadry/wynagrodzenia/dzialalnosc_socjalna/4620993,Zmiany-w-ZFSS-w-Tarczy-40.html?force=1)

#### 5) **WYPOWIEDZENIE UMOWY O ZAKAZIE KONKURENCJI (stosunek pracy i umowy cywilnoprawne) - art. 15gf Specustawy**

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy ustawowego spadku obrotów gospodarczych, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, strony umowy o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu:

- 1) stosunku pracy,
- 2) umowy agencyjnej,

3) umowy zlecenia,

4) innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,

5) umowy o dzieło

– na rzecz których ustanowiono zakaz działalności konkurencyjnej, **mogą ją wypowiedzieć z zachowaniem terminu 7 dni.**

Powyższa możliwość istnieje niezależnie od postanowień umownych w tym zakresie. Przysługuje każdej ze stron umowy o zakazie konkurencji. W konsekwencji pracodawca/zleceniodawca będzie zwolniony z obowiązku wypłaty odszkodowania, zaś pracownik/zleceniobiorca nie musi powstrzymać się od działalności konkurencyjnej.

#### **6) NIŻSZE ODPRawy W PRZYPADKU ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY LUB UMOWY CYWILNOPRAWNEJ - art. 15gd Specustawy**

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy ustawowego spadku obrotów gospodarczych, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez tego pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia świadczenia, nie może przekroczyć **dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę 26 tys. zł**). Rozwiązanie to dotyczy także wypowiedzenia albo rozwiązania m.in umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy o dzieło oraz ustania odpłatnego pełnienia funkcji, z wyłączeniem umowy agencyjnej.

#### **7) MOŻLIWOŚĆ WPROWADZENIA**

**- SKRÓCONYCH ODPOCZYNKÓW DOBOWYCH,**

- zawarcia **POROZUMIENIA O STOSOWANIU RÓWNOWAŻNEGO SYSTEMU CZASU PRACY** z wydłużonym dobowym wymiarem czasu pracy max. do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy,

**- ZAWARCIA POROZUMIENIA O STOSOWANIU MNIEJ KORZYSTNYCH WARUNKÓW ZATRUDNIENIA**

także **W PRZYPADKU ZWIĘKSZENIA ILORAZU KOSZTÓW WYNAGRODZEŃ.**

Zgodnie z nowododanym art. 15zf ust. 2a Specustawy przez spadek obrotów gospodarczych dla zastosowania powyższych rozwiązań, rozumie się również zwiększenie ilorazu kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług z tego samego miesiąca kalendarzowego dowolnie wskazanego przez przedsiębiorcę i przypadającego od dnia 1 marca 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień podjęcia przez pracodawcę decyzji

o ograniczeniu nieprzerwanych odpoczynków,

lub o podjęciu działań w celu zawarcia porozumienia w sprawie wprowadzenia równoważnego systemu czasu pracy z przedłużonym dobowym wymiarem czasu pracy max. do 12 godzin w okresie rozliczeniowym do 12 miesięcy,

lub porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia dla pracowników,

nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy); 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.

**8) DODATKOWY ZASIŁEK OPIEKUŃCZY** dla dzieci do 8 roku życia, przysługuje od 25 maja 2020 r. **do 28 czerwca 2020 r.**

(szczegóły na stronie ZUS:  
<https://www.zus.pl/o-zus/aktualnosci/-/publisher/aktualnosc/1/dodatkowy-zasilek-opiekunczy/2595013>).

W razie pytań, zapraszam do kontaktu,

dr Małgorzata Mędrała

radca prawny

