



26 czerwca 2020 r.

TARCZA ANTYKRYZYSOWA 4.0. – NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY

W środę, 24 czerwca 2020 r. weszła w życie ustawa 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, czyli tzw. **tarcza antykryzysowa 4.0**. Poniżej zwięźle sygnalizujemy wybrane zmiany wprowadzone przez ustawę, które w naszej ocenie mogą mieć dla Państwa znaczenie.

Zmiany w obszarze HR:

- **Możliwość otrzymania wsparcia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych** także przez te podmioty, które, pomimo spadku obrotów gospodarczych w następstwie COVID-19, nie objęły pracowników przestojem ekonomicznym albo obniżeniem wymiaru czasu pracy. W takiej sytuacji dofinansowanie wynagrodzenia pracowników będzie przysługiwać przez maksymalnie 3 miesiące na takich samych zasadach, jak w przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy do 80%, (a zatem do wysokości połowy wynagrodzeń, 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.
- **Rozszerzenie możliwości wprowadzenia przestoju ekonomicznego oraz obniżenia wymiaru czasu pracy** – Pracodawcy, u których wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń w następstwie wystąpienia epidemii COVID-19 mają możliwość:
 - obniżyć pracownikom wymiar czasu pracy maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie pracowników nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy przed jego obniżeniem.
 - objąć pracowników przestojem ekonomicznym, przy czym wynagrodzenie płatne pracownikom objętym przestojem ekonomicznym może być obniżone nie więcej niż o 50% oraz nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.Aby pracodawca mógł skorzystać z instytucji przestoju lub obniżenia wymiaru czasu pracy konieczne będzie porozumienie z działającymi w zakładzie organizacjami związkowymi. Obniżenie wymiaru czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym, może mieć zastosowanie w okresie do 6 miesięcy. Omawiana regulacja dotyczy wyłącznie przedsiębiorców, u których udział kosztów wynagrodzeń w przychodach wynosi więcej niż 30%.
- **Doprecyzowanie zasad wykonywania pracy zdalnej** – Pracodawca może polecić wykonywanie pracy zdalnej, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. Pracodawca powinien zapewnić narzędzia, materiały i obsługę logistyczną niezbędną do wykonywania pracy zdalnej. Pracownik może korzystać z własnych środków pod warunkiem zapewnienia bezpieczeństwa informacji, w tym danych osobowych oraz informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Na polecenie pracodawcy, pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności.
- **Możliwość udzielenia, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, zaległego urlopu wypoczynkowego (w wymiarze do 30 dni)**, nawet bez zgody pracownika. Regulacja ma na celu wyeliminowanie kumulacji urlopów niewykorzystanych za zaległe lata oraz urlopów nabytych w bieżącym roku kalendarzowym.
- **Możliwość wypowiedzenia umów o zakazie konkurencji w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii** - Ustawodawca wprowadził uprawnienie do wypowiedzenia zakazu konkurencji obowiązującego po ustaniu danego stosunku prawnego na rzecz uprawnionych z tytułu zakazu konkurencji, a mianowicie pracodawców/zleceńodawców/zamawiających etc. Wypowiedzenie jest możliwe nawet jeśli nie ma o nim mowy w umowie o zakazie konkurencji. Po wypowiedzeniu, zakaz konkurencji przestaje obowiązywać ze wszystkimi tego konsekwencjami.

- W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, pod warunkiem, że pracodawca silnie odczuł skutki kryzysu gospodarczego spowodowanego epidemią COVID-19, w związku z czym odnotował (15% lub 25%) spadek obrotów lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, możliwe jest:
 - **Ograniczenie wysokości odpraw i innych świadczeń z tytułu ustania stosunku pracy oraz umów cywilnoprawnych** do 10-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę (a więc do 26 000 zł)
 - **Możliwość zawieszenia obowiązku tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (ZFSS)**, dokonywania odpisów oraz wypłat świadczeń urlopowych; warunkowana zawarciem umowy z działającymi w zakładzie organizacjami związkowymi.

Przepisy „antyprzejściowe”:

- Kontrola przejęć spółek przez podmioty spoza OECD będzie obowiązywać przez 2 lata.
- Regulacja obejmuje podmioty kluczowe dla zachowania bezpieczeństwa, porządku i zdrowia publicznego m.in.:
 - prowadzące działalność gospodarczą związaną np. z: energią elektryczną, telekomunikacją, przetwórstwem żywności, produkcją leków, materiałami wybuchowymi, bronią i amunicją, świadczące usługi gromadzenia lub przetwarzania danych w chmurze obliczeniowej,
 - tworzące oprogramowania wykorzystywane w usługach podstawowych dla społeczeństwa, takich jak: energia, zaopatrzenie w gotówkę, płatności kartą, transport etc.
- Transakcje nabycia znacznej liczby udziałów (tj. co najmniej 20%) w takich spółkach będą podlegały kontroli Prezesa UOKiK. Kontrola przejęć ma dotyczyć przedsiębiorstw, których przychód na terytorium RP przekroczył równowartość 10 mln euro w którymkolwiek z dwóch lat obrotowych poprzedzających zgłoszenie.

Kredyt z dopłatą finansowaną przez BGK:

- Wsparcie będzie kierowane do firm (mikro-, małych, średnich i dużych przedsiębiorstw), które w związku z sytuacją gospodarczą wywołaną pandemią COVID-19 utraciły płynność finansową lub są taką utratą płynności zagrożone.
- Kredytu z dopłatą będą udzielać banki komercyjne i spółdzielcze, które zawrą umowę z Bankiem Gospodarstwa Krajowego (BGK). Lista banków zostanie opublikowana na stronie internetowej BGK.
- Wysokość wsparcia będzie warunkowana wielkością przedsiębiorstwa ubiegającego się o kredyt:
 - Przedsiębiorca z sektora MŚP otrzyma dopłatę stanowiącą część odsetek należnych bankowi opowiadającą 2 punktom procentowym,
 - Pozostali przedsiębiorcy otrzymają dopłatę stanowiącą część odsetek należnych bankowi opowiadającą 1 punktowi procentowemu.
- Maksymalna pomoc dla przedsiębiorcy z tego instrumentu, czyli dopłata, którą może uzyskać nie może przekroczyć - dla większości przedsiębiorców - wyrażonej w złotych równowartości 800 tysięcy euro brutto (uwzględniając kwotę dotychczasowej pomocy publicznej, z której skorzystał przedsiębiorca w związku z COVID-19).
- Dopłaty będą wypłacane za okres nie dłuższy niż 12 miesięcy od zawarcia umowy kredytu z dopłatą.
- Umowy kredytu z dopłatą będzie można zawierać do 31 grudnia 2020 r.

W CELU UZYSKANIA DALSZYCH INFORMACJI PROSIMY O KONTAKT:

Magdalena Olkiewicz-Borkowska
Adwokat
T: +48 58 7820050
E: olkiewicz@millercanfield.com

Magdalena Pilarska
Adwokat
T: +48 58 7820050
E: pilarska@millercanfield.com

Zastrzeżenie: Niniejsza publikacja została przygotowana dla klientów i współpracowników kancelarii Miller Canfield na podstawie faktów i informacji aktualnych w dacie jej wydania, które mogą ulec zmianie. Celem publikacji jest zwrócenie uwagi na wskazane w niej zmiany prawne i nie powinna stanowić wyłącznej podstawy do podjęcia jakiegokolwiek decyzji dotyczącej określonego kierunku działania. Informacje te nie mogą być traktowane jako porada prawna ani nie zastępują szczegółowej opinii prawnej w konkretnej sprawie. W każdym przypadku należy skorzystać z usług doradców prawnych w celu weryfikacji, czy odpowiednie przepisy prawa mają zastosowanie do określonej sytuacji.