



KANCELARIA RADCY PRAWNEGO
KRZYSZTOFA ZAJĄCA

TARCZA ANTYKRYZYSOWA 4.0.

ZAŁOŻENIA PROJEKTU USTAWY

**Informator opracowany przez Kancelarię Radcy Prawnego
Krzysztofa Zająca**

Wybrane zagadnienia

stan prawny na dzień 15.06.2020 r.

Spis treści

I. PRACA ZDALNA	3
II. DODATKOWY ZASIŁEK OPIEKUŃCZY	3
III. NOWE PRZEPISY Z ZAKRESU PRAWA PRACY	3
1. OBNIŻENIE WYMIARU CZASU PRACY I OBJĘCIE PRACOWNIKA PRZESTOJEM EKONOMICZNYM.....	3
Co należy rozumieć przez istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń?	4
Czego nie zalicza się do kosztu wynagrodzeń pracowników?	4
Jak długo ma zastosowanie obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym?	4
Jak ustala się warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy?	5

2.	UPRAWNIENIA PRACODAWCY W ZAKRESIE UDZIELANIA URLOPU	5
3.	ZMNIJSZENIE WYSOKOŚCI ODPRAWY.....	5
4.	ZMIANY W FUNKCJONOWANIU ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH	6
5.	UPRAWNIENIE DO WYPOWIEDZENIA UMOWY O ZAKAZIE KONKURENCJI....	6
IV.	OPLATA Z TYTUŁU UŻYTKOWANIA WIECZYSTEGO	7
V.	ZAMÓWIENIA PUBLICZNE.....	7
1.	TREŚĆ UMOWY W SPRAWIE ZAMÓWIEŃ PUBLICZNYCH.....	7
2.	ZMIANA UMOWY	8
3.	KARY UMOWNE.....	8
4.	WADIUM.....	9
VI.	POŻYCZKA Z POWIATOWEGO URZĘDU PRACY	9
VII.	ZAWIESZENIE WYKONANIA UMOWY KREDYTOWEJ	10



I. PRACA ZDALNA

Tarcza antykryzysowa 4.0 wprowadza bardziej szczegółowe uregulowania dotyczące pracy zdalnej.

Zgodnie z projektowanymi regulacjami wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli:

- 1) pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy,
- 2) środki pracy i materiały do pracy potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca.

Wyjątek: przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik może używać środków pracy 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.

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.

Polecenie wykonywania pracy zdalnej może być cofnięte przez pracodawcę w każdym czasie.

II. DODATKOWY ZASIŁEK OPIEKUŃCZY

Wprowadzono graniczną datę wypłacania dodatkowego zasiłku opiekuńczego ubezpieczonym, którzy sprawują osobistą opiekę nad dzieckiem z uwagi na zamknięcie żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, do których uczęszcza dziecko albo z powodu niemożności sprawowania opieki przez nianię lub dziennego opiekuna.

Zasiłek ten będzie przysługiwał do dnia **28 czerwca 2020 r.**

III. NOWE PRZEPISY Z ZAKRESU PRAWA PRACY

1. OBNIŻENIE WYMIARU CZASU PRACY I OBJĘCIE PRACOWNIKA PRZESTOJEM EKONOMICZNYM

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 ustalane 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.

Co należy rozumieć przez istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń?

Rozumie się przez to 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 do obniżenia wymiaru czasu pracownika, 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.

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, to uprawnienie do obniżenia wymiaru czasu pracy albo objęcia pracownika przestojem ekonomicznym nie przysługuje.

Czego nie zalicza się do kosztu wynagrodzeń pracowników?

1. kosztów wynagrodzeń pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę;
2. kosztów wynagrodzeń pracowników, którym obniżono wynagrodzenie w trybie art. 15g ust. 8 (obniżenie wynagrodzenia przez pracodawców, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych na skutek COVID-19), w wysokości odpowiadającej wysokości tego obniżenia.

Jak długo ma zastosowanie obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym?

W okresie do 6 miesięcy od miesiąca, w którym 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.

Jak ustala się warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy?

Jest to ustalane w porozumieniu zawieranym pomiędzy pracodawcą a organizacją związkową, organizacją związkową reprezentatywną, zakładową organizacją związkową albo przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Kopię porozumienia przesyła się właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia tego porozumienia.

Obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym nie wyklucza możliwości złożenia wniosku o dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19.

2. UPRAWNIENIA PRACODAWCY W ZAKRESIE UDZIELANIA URLOPU

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii 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**.

3. ZMNIEJSZENIE WYSOKOŚCI ODPRAWY

W przypadku, gdy u pracodawcy wystąpił spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń (w rozumieniu ustawy o tarczy antykryzysowej), a istnieje obowiązek wypłacenia pracownikowi odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, to wysokość tego świadczenia nie może przekroczyć dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Regulacja ta będzie miała zastosowanie nie tylko w przypadku umów o pracę, ale również w przypadku wypowiedzenia albo rozwiązania umowy agencyjnej, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy o dzieło, a także w sytuacji ustania odpłatnego pełnienia funkcji.

4. ZMIANY W FUNKCJONOWANIU ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca, u którego wystąpi spadek obrotów lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń (w rozumieniu ustawy o tarczy antykryzysowej) może zawiesić następujące obowiązki:

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

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

5. UPRAWNIENIE DO WYPOWIEDZENIA UMOWY O ZAKAZIE KONKURENCJI

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19 strony umowy, na rzecz których ustanowiono zakaz działalności konkurencyjnej obowiązujący 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

może wypowiedzieć umowę o zakazie konkurencji z zachowaniem 7-dniowego terminu wypowiedzenia.

Wygaśnięcie umowy jest równoznaczne z wygaśnięciem obowiązku dalszej wypłaty odszkodowania.

IV. OPŁATA Z TYTUŁU UŻYTKOWANIA WIECZYSTEGO

Opłatę roczną z tytułu użytkowania wieczystego za rok 2020 wnosi się w terminie do dnia **31 stycznia 2021 r.**

Opłata roczna z tytułu użytkowania wieczystego nieruchomości należącej do zasobu nieruchomości Skarbu Państwa w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 21 sierpnia 1997 r. o gospodarce nieruchomościami, wykorzystywanej do prowadzenia działalności gospodarczej, należna za 2020 r. od przedsiębiorcy, organizacji oraz państwowej osoby prawnej, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, podlega pomniejszeniu proporcjonalnie do liczby dni w tym roku, w których obowiązywał stan zagrożenia epidemicznego oraz stan epidemii z powodu COVID-19, pod warunkiem:

- 1) zgłoszenia wniesienia opłaty w pomniejszonej wysokości przed dniem 31 stycznia 2021,
- 2) braku zaległości w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.

V. ZAMÓWIENIA PUBLICZNE

1. TREŚĆ UMOWY W SPRAWIE ZAMÓWIEŃ PUBLICZNYCH

Co do zasady w zakresie umów o sprawie zamówień publicznych będzie miała zastosowanie ustawa Prawo zamówień publicznych.

Tarcza antykryzysowa 4.0 wprowadza jednak kilka dodatkowych uregulowań w tym zakresie.

- 1) **Zamawiający płaci wynagrodzenie w częściach**, po wykonaniu części umowy w sprawie zamówienia publicznego, lub udziela zaliczki na poczet wykonania zamówienia, w przypadku umów w sprawie zamówienia publicznego zawieranych na okres dłuższy niż 12 miesięcy.
- 2) Jeśli wynagrodzenie jest płacone w częściach, Zamawiający określa w umowie procent wynagrodzenia wypłacanego za wykonanie poszczególnych jej części. Procentowa wartość ostatniej części wynagrodzenia nie może wynosić więcej niż 50% wysokości wynagrodzenia należnego wykonawcy (uwaga: nie ma to zastosowania do zamówień publicznych w dziedzinie obronności i bezpieczeństwa).
- 3) Jeśli wynagrodzenie jest płacone w częściach, **zaliczka nie może być mniejsza niż 5% wysokości wynagrodzenia należnego wykonawcy** (uwaga: nie ma to zastosowania do zamówień publicznych w dziedzinie obronności i bezpieczeństwa).

- 4) W przypadku zamówień na roboty budowlane, których termin wykonywania jest dłuższy niż 12 miesięcy, jeżeli umowa przewiduje zapłatę wynagrodzenia należnego wykonawcy w częściach, zamawiający może wskazać w specyfikacji istotnych warunków zamówienia procentową wartość ostatniej części wynagrodzenia, która nie może wynosić więcej niż 50% wysokości wynagrodzenia należnego wykonawcy.
- 5) **Zabezpieczenie należytego wykonania umowy ustala się w wysokości nieprzekraczającej 5% ceny całkowitej podanej w ofercie albo maksymalnej wartości nominalnej zobowiązania zamawiającego wynikającego z umowy.**
- 6) Zabezpieczenie należytego wykonania umowy można ustalić w wysokości większej niż określona wyżej, nie większej jednak niż 10% ceny całkowitej podanej w ofercie albo maksymalnej wartości nominalnej zobowiązania zamawiającego wynikającego z umowy, jeżeli jest to uzasadnione przedmiotem zamówienia lub wystąpieniem ryzyka związanego z realizacją zamówienia, co zamawiający opisał w specyfikacji istotnych warunków zamówienia.
- 7) Zamawiający może dokonać częściowego zwrotu zabezpieczenia należytego wykonania umowy po wykonaniu części zamówienia, jeżeli przewidział taką możliwość w specyfikacji istotnych warunków zamówienia.

2. ZMIANA UMOWY

Jeżeli zamawiający stwierdzi, że okoliczności związane z wystąpieniem COVID-19 **wpływają** na należyte wykonanie umowy w sprawie zamówienia publicznego, to w uzgodnieniu z wykonawcą **dokonuje** zmiany umowy.

Jeżeli okoliczności te tylko **mogą wpływać** na wykonanie umowy, to zmiana jest fakultatywna.

Zmiana ta może polegać na:

- 1) zmianie terminu wykonania umowy lub jej części, lub czasowym zawieszeniu wykonywania umowy lub jej części,
- 2) zmianie sposobu wykonywania dostaw, usług lub robót budowlanych,
- 3) zmianie zakresu świadczenia wykonawcy i odpowiadającej jej zmianie wynagrodzenia lub sposobu rozliczenia wynagrodzenia wykonawcy,

- o ile wzrost wynagrodzenia spowodowany każdą kolejną zmianą nie przekroczy 50% wartości pierwotnej umowy.

Dotychczas zmiana umowy o realizację zamówienia publicznego w przypadku zaistnienia okoliczności, o których mowa wyżej zawsze była fakultatywna.

3. KARY UMOWNE

W celu utrzymania płynności finansowej wykonawców, w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii w związku z COVID-19, i przez 90 dni od dnia odwołania stanu, który obowiązywał jako ostatni, zamawiający **nie może potrącić z wynagrodzenia**

wykonawcy lub z innych jego wierzytelności kary umownej zastrzeżonej na wypadek niewykonania lub nienależytego wykonania umowy.

Zamawiający nie może także dochodzić zaspokojenia z zabezpieczenia należytego wykonania tej umowy, o ile zdarzenie, w związku z którym zastrzeżono tę karę, nastąpiło w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Jednocześnie przewidziano, że w tym okresie nie będzie biegł termin przedawnienia roszczenia z tytułu kary umownej oraz termin ważności zabezpieczenia należytego wykonania umowy.

Upływ terminu przedawnienia może nastąpić nie wcześniej niż po upływie 120 dni od dnia odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni.

4. WADIUM

Tarcza antykryzysowa 4.0 wyłącza stosowanie przepisu art. 45 ust. 1 ustawy Prawo zamówień publicznych.

Co to w praktyce oznacza?

Zamawiający może zrezygnować z żądania od wykonawców wadium również w przypadku, gdy wartość zamówienia jest równa albo przekracza progi unijne. To uprości postępowanie i zwolni wykonawców z dodatkowych obowiązków oraz obniży koszty udziału wykonawców w przetargach.

Regulacja ta zmniejsza obciążenia finansowe wykonawców, a tym samym ma ich zachęcić do udziału w przetargach

VI. POŻYCZKA Z POWIATOWEGO URZĘDU PRACY

Pożyczka wraz z odsetkami będzie podlegała umorzeniu pod warunkiem, że mikroprzedsiębiorca będzie prowadził działalność gospodarczą przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia pożyczki.

Zrezygnowano tym samym z wymogu złożenia wniosku o umorzeniu pożyczki, zawierającego oświadczenie przez pożyczkobiorcę o prowadzenia działalności gospodarczej w celu umorzenia pożyczki.

Środki pochodzące z pożyczki nie podlegają egzekucji sądowej ani administracyjnej. Środki te, w razie ich przekazania na rachunek bankowy, rachunek oszczędnościowy, rachunek oszczędnościowo- rozliczeniowy oraz rachunek terminowych lokat oszczędnościowych, są wolne od zajęcia na podstawie sądowego lub administracyjnego tytułu wykonawczego.

VII. ZAWIESZENIE KREDYTOWEJ

WYKONANIA

UMOWY

Kredytobiorca, będący konsumentem, który po dniu 13 marca 2020 r. utracił pracę lub inne główne źródło dochodu, może złożyć wniosek o zawieszenie wykonania:

1. umowy o kredyt konsumencki w rozumieniu ustawy z dnia 12 maja 2011 r. o kredycie konsumenckim, albo
2. umowy o kredyt hipoteczny w rozumieniu ustawy z dnia 23 marca 2017 r. o kredycie hipotecznym oraz o nadzorze nad pośrednikami kredytu hipotecznego i agentami, albo
3. umowy o kredyt w rozumieniu art. 69 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe

Jeżeli stroną umowy jest więcej niż jeden kredytobiorca, to dla spełnienia warunku utraty pracy/ głównego źródła dochodu wystarczy, że sytuacja ta dotyczy jednej osoby.

Nie trzeba dokumentować utraty pracy – wystarczy oświadczenie kredytobiorcy.

Wykonanie umowy zostaje zawieszane z dniem doręczenia kredytodawcy wniosku, na okres wskazany przez kredytobiorcę we wniosku, nie dłuższy niż 3 miesiące.

W okresie zawieszenia wykonywania umowy kredytobiorca nie musi wykonywać płatności wynikających z umowy, z wyjątkiem opłat z tytułu ubezpieczeń powiązanych z umową.

Okres zawieszenia wykonywania umowy nie jest traktowany jako okres kredytowania. Okres kredytowania oraz wszystkie terminy przewidziane w umowie ulegają przedłużeniu o okres zawieszenia wykonywania umowy.

W okresie zawieszenia wykonywania umowy nie są naliczane odsetki ani pobierane inne opłaty (poza ubezpieczeniem).

Umowa kredytu musi być zawarta przed dniem 13 marca 2020 r., a termin zakończenia okresu kredytowania określony w umowie musi przypadać po upływie 6 miesięcy od tej daty.