

**LEGAL ALERT**  
**TARCZA ANTYKRYZYSOWA 4.0**  
**PRAWO PRACY**

W dniu 24 czerwca 2020 r. weszła w życie ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o zmianie niektórych innych ustaw (tzw. „**Tarcza Antykryzysowa 4.0.**”).

Poniżej przedstawiamy najważniejsze zmiany jakie Tarcza Antykryzysowa 4.0. wprowadza do ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych („**Tarcza Antykryzysowa**”) w obszarze prawa pracy.

**I. Doprecyzowanie przepisów dotyczących pracy zdalnej**

- pracodawca będzie mógł polecić pracownikowi **wykonywanie pracy zdalnej**, jeżeli (i) **pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe** do jej wykonywania i (ii) **pozwala na to rodzaj pracy**;
- pracodawca zapewnia pracownikowi narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz jej obsługę logistyczną; wykonywanie pracy zdalnej może odbywać się przy użyciu narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę, jeżeli umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych;
- na polecenie pracodawcy, pracownik jest zobowiązany prowadzić ewidencję wykonanych czynności;
- polecenie pracy zdalnej może być cofnięte w każdym czasie;

**II. Rozszerzenie kręgu podmiotów uprawnionych do skorzystania z rozwiązań antykryzysowych – istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń**

- pracodawca, u którego wystąpił (i) spadek przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie wystąpienia COVID-19 i (ii) w związku z tym nastąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, może:
  - obniżyć wymiar czasu pracy pracownika maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu;
  - objąć pracownika przestojem ekonomicznym;
- 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 pracodawcę i przypadającego od dnia 1 marca 2020 r. do dnia poprzedzającego

objęcie pracownika obniżonym wymiarem czasu pracy/przestojem ekonomicznym, nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy);

- o obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym może nastąpić na maksymalnie 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii mieć zastosowanie w okresie do 6 miesięcy od miesiąca, w którym wskazany powyżej iloraz uległ zmniejszeniu do poziomu mniejszego niż 105% ilorazu z miesiąca bazowego, ale nie dłużej niż przez 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii;

### III. **Możliwość udzielenia pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego**

- o w 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 urlopow, **urlopu wypoczynkowego w wymiarze do 30 dni, niewykorzystanego przez pracownika w latach poprzednich** – a pracownik jest obowiązany wykorzystać taki urlop;

### IV. **Ograniczenie wysokości odpraw, odszkodowań oraz innych świadczeń pieniężnych wypłacanych w związku z rozwiązaniem umowy o pracę**

- o w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, jeżeli u pracodawcy wystąpił spadek obrotów gospodarczych, o którym mowa w Tarczy Antykryzysowej lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń w rozumieniu przepisów Tarczy Antykryzysowej 4.0., **wysokość odprawy**, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę **nie może przekroczyć kwoty dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia** za pracę, tj. kwoty 26.000 zł.

### V. **Zawieszenie obowiązków dotyczących Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych („ZFŚS”)**

- o w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, jeżeli u pracodawcy wystąpił spadek obrotów gospodarczych, o którym mowa w Tarczy Antykryzysowej lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń w rozumieniu przepisów Tarczy Antykryzysowej 4.0., **pracodawca może zawiesić obowiązki**: (i) **tworzenia lub funkcjonowania ZFŚS**; (ii) **dokonywania odpisu** podstawowego; (iii) **wypłaty świadczeń urlopowych**;
- o jeżeli u pracodawcy działają reprezentatywne organizacje związkowe, zawieszenie obowiązków dotyczących ZFŚS następuje w porozumieniu z tymi organizacjami związkowymi;
- o dodatkowo, nie stosuje się postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania ustalających wyższą wysokość odpisu na ZFŚS oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym niż ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych („**Ustawa**”) – w takim przypadku stosuje się wysokość odpisu na ZFŚS określoną w Ustawie;

#### VI. **Możliwość wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji**

- o w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, **strony umowy o zakazie konkurencji** obowiązującym po ustaniu (i) stosunku pracy, (ii) umowy agencyjnej, (iii) umowy zlecenia, (iv) innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo (v) umowy o dzieło, **na rzecz których ustanowiono zakaz** działalności konkurencyjnej, **moga ją wypowiedzieć z zachowaniem terminu 7 dni**;

#### VII. **Możliwość dofinansowania do wynagrodzeń pracowników nieobjętych przestojem lub obniżonym wymiarem czasu pracy**

- o pracodawcy, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w rozumieniu Tarczy Antykryzysowej w następstwie wystąpienia COVID-19, mogą ubiegać się o dofinansowanie wynagrodzenia pracowników nieobjętych: (i) przestojem, o którym mowa w art. 81 Kodeksu pracy; (ii) przestojem ekonomicznym, o którym mowa w Tarczy Antykryzysowej oraz (iii) obniżonym wymiarem czasu pracy, o którym mowa w Tarczy Antykryzysowej;
- o wynagrodzenia pracowników są dofinansowane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych („FGŚP”) do wysokości połowy tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 2.132,59 zł (tj. 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału);
- o dodatkowo, pracodawcom przysługują środki z FGŚP na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy;
- o dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek było wyższe niż 15.994, 41 zł (tj. 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia a poprzedniego kwartału).

W razie jakichkolwiek pytań do wskazanych powyżej kwestii prosimy o kontakt z naszymi prawnikami:

- **adwokatem Michałem Chodkowskim** [michal.chodkowski@laszczuk.pl](mailto:michal.chodkowski@laszczuk.pl)
- **aplikantką radcowską Aleksandrą Trzcinską** [aleksandra.trzcinska@laszczuk.pl](mailto:aleksandra.trzcinska@laszczuk.pl)
- **aplikantką adwokacką Agnieszką Król** [agnieszka.krol@laszczuk.pl](mailto:agnieszka.krol@laszczuk.pl).