

## PRZEPISY PRAWA PRACY W TARCZY 4.0

Uprzejmie informujemy, że w dniu 24 czerwca 2020 roku weszła w życie zasadnicza część przepisów ustawy tzw. Tarczy 4.0, czyli ustawy o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Poniżej przedstawiamy omówienie najważniejszych rozwiązań zawartych w ustawie, która weszła w życie.

### I. UREGULOWANIE ZASAD PRACY ZDALNEJ

#### 1. Warunki umożliwiające polecenia pracy zdalnej:

- pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy;
- 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).

#### 2. Narzędzia i materiały do pracy:

- narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca;
- pracownik może używać narzędzi pracy niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwiają ochronę poufności i tajemnic prawnie chronionych.

#### 3. Ewidencjonowanie czasu pracy:

- na wniosek pracodawcy pracownik ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności;
- formę i częstotliwość sporządzania ewidencji określa pracodawca.

#### 4. Cofnięcie polecenia pracy zdalnej:

- pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

### II. DODATKOWY ZASIŁEK OPIEKUŃCZY

- Rozszerzono zakres osób uprawnionych do dodatkowego zasiłku opiekuńczego (po uprzednim zawężeniu kręgu tych osób w tzw. Tarczy 3.0 z dniem 25 maja 2020 r.), ustalając jednocześnie, że wprowadzone przepisy wywierają skutki prawne od dnia 25 maja 2020 r.
- W świetle wprowadzonych regulacji zasiłek generalnie przysługuje ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem do ukończenia lat 8 zarówno w przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, do których uczęszcza dziecko, albo niemożności sprawowania opieki przez nianię lub dziennego opiekuna z powodu COVID-19, jak również w wypadku otwarcia tych placówek.
- Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje do dnia 28 czerwca 2020 r.

### III. UREGULOWANIE ZASAD ROZLICZANIA DOFINANSOWANIA OTRZYMANEGO NA PODSTAWIE ART. 15G USTAWY COVIDOWEJ (PRZESTÓJ EKONOMICZNY, OBNIŻONY WYMIAR CZASU PRACY)

Rozliczenie następuje dwuetapowo:

#### a) weryfikacja wstępna:

- weryfikacja rozliczenia otrzymanych środków i dokumentacji potwierdzającej wykorzystanie zgodnie z przeznaczeniem przekazanych świadczeń i środków, polegająca w szczególności na analizie jej kompletności, prawidłowości złożonych przez beneficjentów oświadczeń oraz weryfikacji kwot przekazanych i faktycznie wykorzystanych środków,



- dokonuje się jej w terminie 60 dni od dnia upływu terminu do złożenia rozliczenia i dokumentacji potwierdzającej dane zawarte w rozliczeniu, wynikającego z umowy zawartej przez uprawniony podmiot z dyrektorem wojewódzkiego urzędu pracy;

**b) weryfikacja końcowa:**

- weryfikacji pełnej dokumentacji potwierdzającej wykorzystanie zgodnie z przeznaczeniem przekazanych świadczeń i środków,
- może zostać dokonana w okresie 3 lat od dnia upływu terminu do złożenia rozliczenia i dokumentacji potwierdzającej dane zawarte w rozliczeniu, wynikającego z umowy zawartej przez uprawniony podmiot z dyrektorem wojewódzkiego urzędu pracy.

#### **IV. MOŻLIWOŚCI WPROWADZENIA PRZESTOJU EKONOMICZNEGO (MIN. 50% WYNAGRODZENIA) LUB OBNIŻONEGO WYMIARU ETATU (MAX. 20%) BEZ DOFINANSOWANIA**

- Zamiast spadku obrotów wymagane jest wystąpienie spadku przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie wystąpienia COVID-19, skutkujące **istotnym wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń**.
- Istotny wzrost obciążeń funduszu wynagrodzeń został zdefiniowany jako 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 tego uprawnienia, nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy).
- Ustawa zawiera wyłączenia w zakresie zaliczania niektórych wynagrodzeń pracowników do kosztów wynagrodzeń oraz wyłączenie stosowania przepisu, jeżeli iloraz, o którym mowa powyżej, w miesiącu, w którym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, wyniósł mniej niż 0,3.
- Stosowanie rozwiązań na tej podstawie możliwe jest maksymalnie przez 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Okres ten zależy od spadku poziomu ilorazu kosztów wynagrodzeń i przychodów poniżej 105 % w stosunku do poziomu z miesiąca bazowego.
- W celu wprowadzenia zawiera się porozumienie ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników.
- Brak jest dofinansowania do wynagrodzeń, chyba że jednocześnie spełniono przesłanki z art. 15g ustawy covidowej.

#### **V. PRZYMUSOWE SKIEROWANIE NA URLOP ZALEGŁY**

- W okresie stanu epidemii lub zagrożenia epidemicznego z powodu COVID-19.
- Pracodawca we wskazanym przez niego terminie może udzielić pracownikowi jednostronnie urlopu zaległego w wymiarze do 30 dni.

#### **VI. OGRANICZENIE WYSOKOŚCI ODPRAW I ODSZKODWAŃ**

- Następuje z mocy prawa w przypadku wystąpienia u pracodawcy w okresie stanu epidemii lub zagrożenia epidemicznego z powodu COVID-19 spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9 ustawy covidowej lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń.



- Wysokość odprawy, odszkodowania lub innych świadczeń pieniężnych wypłacanych w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia świadczenia, nie może przekroczyć 10-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę.
- Powyższa zasada ma odpowiednie zastosowanie do wskazanych umów cywilnoprawnych oraz odpłatnego pełnienia funkcji.

## VII. DODATKOWA MOŻLIWOŚĆ WYPOWIEDZENIA UMOWY O ZAKAZIE KONKURENCJI

- W okresie stanu epidemii lub zagrożenia epidemicznego z powodu COVID-19.
- Pracodawca może wypowiedzieć za 7-dniowym wyprzedzeniem umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.
- Powyższe uprawnienie dotyczy także zakazu konkurencji powiązanego z ustaniem wskazanych w przepisach umów cywilnoprawnych.

## VIII. WPROWADZENIE OGRANICZEŃ ZFŚS

- W przypadku wystąpienia u pracodawcy w okresie stanu epidemii lub zagrożenia epidemicznego z powodu COVID-19 spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9 ustawy covidowej lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń.
- Pracodawca może zawiesić obowiązek tworzenia lub funkcjonowania ZFŚS, dokonywania odpisu podstawowego oraz wypłaty świadczeń urlopowych (jeżeli u pracodawcy działają organizacje związkowe reprezentatywne konieczne jest zawarcie porozumienia).
- Nie stosuje się postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania, ustalających wyższą wysokość odpisu na ZFŚS oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym niż określa ustawa o ZFŚS.

## IX. DOFINANSOWANIE PŁAC INNYCH PRACOWNIKÓW PRACODAWCY

- Wniosek mogą złożyć podmioty wskazane w art. 15 g ust. 1 ustawy covidowej, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.
- Podmioty nie mogą zalegać w regulowaniu zobowiązań podatkowych ani składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, zdrowotne oraz na FP, FGPS oraz FS (na koniec III kwartału 2019 r.), jak również nie mogą zachodzić przesłanki do ogłoszenia upadłości.
- Możliwe jest dofinansowanie wynagrodzeń pracowników nieobjętych przestojem na podstawie art. 81 k.p., a także przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy z art. 15 g ustawy covidowej.
- Dofinansowanie wynosi do ½ wynagrodzenia pracownika, ale nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału obowiązującego na dzień złożenia wniosku, jak również obejmuje składki na ubezpieczenia społeczne od przyznanego dofinansowania.
- Brak możliwości dofinansowania, gdy wynagrodzenie uzyskane w miesiącu przed złożeniem wniosku było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału obowiązującego na dzień złożenia wniosku.
- Dofinansowanie przysługuje na łączny okres 3 miesięcy.
- Podmiot, który otrzymał dofinansowanie wynagrodzenia pracowników, nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w okresie pobierania świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia.
- Zakaz łączenia z dofinansowaniami w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy.



## X. ROZSZERZENIE PODSTAWY WPROWADZENIE ROZWIĄZAŃ Z ART. 15 ZF USTAWY COVIDOWEJ

Podstawą wprowadzenie wynikających z przepisów covidowych rozwiązań w postaci:

- ograniczenia nieprzerwanego odpoczynku,
- wprowadzenia równoważnego systemu czasu pracy z 12-miesięcznym okresem rozliczeniowym,
- zawarcia porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia

- stanie się dodatkowo (poza spadkiem obrotów) istotny wzrost obciążeń funduszu wynagrodzeń (zdefiniowany w pkt II powyżej).

**Powyżej przedstawiono najważniejsze elementy poszczególnych rozwiązań. W razie pytań lub wątpliwości prosimy o kontakt.**

---

### KONTAKT

**Marcin Wojewódka**, radca prawny  
marcin.wojewodka@wojewodka.pl  
tel. 22 458 23 00



**Piotr Nietrzpiel**, radca prawny  
piotr.nietrzpiel@wojewodka.pl  
tel. 724 555 035

