

Stan prawny na dzień 24.06.2020 r.

Szanowni Państwo,

dnia 23 czerwca 2020 r. Prezydent podpisał kolejną tarczę antykrzysową mającą łagodzić skutki koronawirusa. Mowa o tzw. Tarczy 4.0.

Projekt nosi nazwę: Rządowy projekt 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 niektóre postanowienia noweli warte uwagi.

1. Dopłaty do oprocentowania kredytów bankowych

Przedsiębiorcy, którzy utracili swoją płynność finansową, rozumianą jako zdolność do spłaty w terminie wymagalnych zobowiązań, lub którzy są zagrożeni utratą płynności finansowej będą mogli liczyć na dopłaty do oprocentowania kredytów (tylko w odniesieniu do umów kredytowych zawartych do 31 grudnia 2020 r.).

Dopłaty dotyczą kredytów obrotowych odnawialnych i nieodnawialnych zawieranych w złotych. **Dopłaty dotyczyć mogą kredytów zaciągniętych od dnia wejścia w życie ustawy, ale także tych zaciągniętych wcześniej pod warunkiem dostosowania umów kredytowych do przepisów noweli.**

Zgodnie z informacją uzyskaną z Banku Gospodarstwa Krajowego, za pośrednictwem którego oferowane będą dopłaty, w celu ustalenia konkretnych zasad dostosowania dawnych kredytów trzeba kontaktować się z konkretnymi bankami komercyjnymi, które udzieliły kredytu i które będą wypłacać dopłaty.

Prawdopodobnie w celu dostosowania dawnych kredytów konieczne będzie (poniższe wymagania są także wymaganiami, jakie stawia się przed przedsiębiorcami starającymi się o nowy kredyt):

- przedstawienie dokumentów potwierdzających utratę płynności finansowej (rozumianej jako zdolność do spłaty w terminie wymagalnych zobowiązań) lub zagrożenie utratą płynności.
- złożenie oświadczenia pod rygorem odpowiedzialności karnej (wraz z oświadczeniem „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia”), że przedsiębiorca na dzień 31 grudnia 2019 r. nie spełniał kryteriów przedsiębiorstwa znajdującego się w trudnej sytuacji w rozumieniu art. 2 pkt 18 rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r., że przedsiębiorca wykonuje w RP działalność gospodarczą lub działalność w sektorze produkcji podstawowych produktów rolnych lub zawiesił wykonywanie tej działalności po 1 lutego 2020 r. w związku z pandemią oraz że przedsiębiorca nie zaciągnął innego kredytu na podstawie analizowanej noweli (dopłaty tylko do jednego kredytu)

- dostosowanie kredytu (aneks) powinien zawierać także wskazanie jaki okres objęty jest dopłatami (max 12 miesięcy) oraz oprocentowanie kredytu, a także ile punktów procentowych oprocentowania kredytu pokrywa bank.
- prawdopodobnie konieczne będą także inne dokumenty wynikające z procedur wewnętrznych banku.

Trudna sytuacja finansowa co do zasady nie skutkuje nieprzyznaniem dopłaty ze względu na brak zdolności kredytowej, chyba że bank dojdzie do przekonania, że trudności finansowe nie są przejściowe.

Dla mikro, małych oraz średnich przedsiębiorstw dopłaty mogą pokryć odsetki **do dwóch punktów procentowych**. W przypadku dużych przedsiębiorstw **jeden punkt procentowy**. Dopłaty wypłaca się nie dłużej niż przez 12 miesięcy.

Udzielając kredytu z dopłatą, bank kredytujący weźmie pod uwagę kwotę dotychczasowej pomocy publicznej, z której skorzystał przedsiębiorca w związku z COVID-19. Jej suma, po wliczeniu wsparcia z rządowego Funduszu Dopłat do Oprocentowania, nie może przekroczyć limitu ustalonego przez Komisję Europejską. Dla większości firm jest to równowartość 800 tys. euro. Wyjątek stanowią przedsiębiorcy prowadzący działalność w sektorze produkcji podstawowej produktów rolnych (limit to 100 tys. euro) i firmy działające w sektorze rybołówstwa i akwakultury (limit 120 tys. euro).

Dopłaty nie stanowią przychodu w rozumieniu CIT i PIT.

2. Zmiany w zakresie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

a. Praca zdalna

Aktualnie w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Nowela uszczegóławia tę regulację. Wskazuje się, że pracować zdalnie można jedynie, gdy pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe i rodzaj pracy na to pozwala. Pracodawca co do zasady powinien zapewnić niezbędne materiały i środki do pracy, choć może zrobić to także pracownik. Na polecenie pracodawcy pracownik powinien prowadzić rejestr czynności w formie i sposób określony przez pracodawcę. Pracodawca odpowiada za bezpieczeństwo i higienę pracy oraz za wypadki przy pracy zdalnej związane z zapewnionymi przez siebie środkami pracy lub materiałami do pracy.

b. Przymusowe urlopy wypoczynkowe

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca będzie mógł 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.

c. Zasiłki opiekuńcze

W przypadku zamknięcia żłobków klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, do których uczęszcza dziecko albo niemożności sprawowania opieki przez nianię lub

dziennego opiekuna zasilek opiekuńczy przysługiwał będzie jedynie do dnia 28 czerwca 2020 r. Rada będzie mogła określić dłuży okres dla poszczególnych grup uprawnionych.

d. Zawieszenie niektórych obowiązków zakładowych

Pracodawca będzie mógł zawiesić obowiązki tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, dokonywania odpisu podstawowego, wypłaty świadczeń urlopowych.

e. Ograniczenie wysokości odprawy, odszkodowań lub innego świadczenia pieniężnego

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, wysokość odprawy, odszkodowań, 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.

Powyższe ma zastosowanie do wypowiedzenia albo rozwiązania umowy zlecenia, umowy o dzieło, umów nienazwanych o świadczenia (do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu) oraz ma zastosowanie w związku z ustaniem odpłatnego pełnienia funkcji.

f. Umożliwienie wypowiedzenia umów o zakazie konkurencji w okresie obowiązywania stanu epidemicznego lub stanu epidemii - z zachowaniem terminu 7 dni

3. Zmiany w zakresie dofinansowań przewidzianych w specustawie koronawirusowej

a. Modyfikacje art. 15g specustawy koronawirusowej – świadczenia na rzecz ochrony miejsc pracy, dofinansowanie wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym czasem pracy.

Wprowadzono nową kategorię istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń. Pracodawca, który odnotował spadek obrotów i w związku z tym wystąpił u niego istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń może:

- obniżyć wymiar czasu pracy pracownika, ale nie więcej niż o 20% i nie więcej niż o 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).
- objąć pracowników przestojem ekonomicznym (pracodawca wypłaca wtedy 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).

Istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń to zwiększenie ilorazu kosztów wynagrodzeń pracowników i przychodów ze sprzedaży towarów i usług z tego samego miesiąca po 1 marca 2020 r. (nie mniej niż 5% ilorazu z miesiąca poprzedzającego). Projekt zawiera dalsze szczegółowe rozwiązania co do obliczania wspomnianego wzrostu obciążeń.

b. Doprecyzowanie sposobu obliczania spadku obrotów

W przypadku obliczania spadku obrotów w odniesieniu do dofinansowań przewidzianych w specustawie koronawirusowej przewidywano konieczność brania pod uwagę miesięcy przypadających po 1 stycznia 2020 r. Datę tą planuje się zmienić na 31 grudnia 2019 r. (art. 15g, art. 15zzb, 15zzc specustawy koronawirusowej).

Analogiczne zmiany w zakresie sposobu liczenia spadku obrotów odnosić się będą do zmian systemu czasu pracy z art. 15zf specustawy koronawirusowej, jednak tutaj można brać pod uwagę także zwiększenie ilorazu kosztów wynagrodzeń pracowników i przychodów ze sprzedaży towarów i usług z tego samego miesiąca po 1 marca 2020 r. (nie mniej niż 5% ilorazu z miesiąca poprzedzającego). Projekt zawiera dalsze szczegółowe rozwiązania co do obliczania wspomnianego wzrostu obciążeń.

c. Świadczenia postojowe

W odniesieniu do świadczeń postojowych z art. 15zq specustawy koronawirusowej precyzuje się, że osobie prowadzącej pozarolniczą działalność gospodarczą świadczenie postojowe przysługuje, jeśli nie podlega ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu, chyba że podlegała ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym z tytułu wykonywania działalności gospodarczej.

d. Wypłata środków z FGŚP na wynagrodzenia pracowników nieobjętych przestojem ani obniżonym wymiarem

Nie ma konieczności zawierania porozumienia! Wynagrodzenia pracowników są dofinansowane ze środków FGŚP do wysokości połowy tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS.

4. Niektóre inne warte uwagi zmiany

- Zmiany w zakresie opłat za użytkowanie wieczyste, np. przesunięcie opłaty rocznej na 31 stycznia 2021 r.
- Wakacje kredytowe na wniosek; dla podmiotów, które po dniu 13 marca 2020 r. utraciły pracę lub inne główne źródło dochodu.

Zapewniamy wsparcie prawne w zakresie skutków wynikających z pandemii COVID-19.

Masz pytania? Chętnie pomożemy:

adw. Maciej Krotoski, partner zarządzający – maciej.krotoski@krotoski-adwokaci.pl, t. 606 677 230

r. pr. dr Kamila Piernik-Wierzbowska, dyrektor zarządzający – kamila.piernik-wierzbowska@krotoski-adwokaci.pl, t. 501 221 333

r. pr. Małgorzata Miller, manager ds. obsługi prawnej branży moto – malgorzata.miller@krotoski-adwokaci.pl, t. 664 330 302