

III. RAPORT MONITORA KSIĘGOWEGO

1 Tarcza 4.0

– dopłaty do oprocentowania, wsparcie dla pracodawców i pracowników, ulgi dla podatników i przedsiębiorców



Zobacz więcej inforlex.pl 

24 czerwca 2020 r. weszły w życie przepisy tzw. tarczy antykryzysowej 4.0. Jest to kolejna modyfikacja tarczy antykryzysowej wprowadzającej szczególne rozwiązania prawne łagodzące skutki ekonomiczne epidemii COVID-19. W publikacji przedstawiamy, jakie rozwiązania zostały wprowadzone tarczą 4.0.

W publikacji pod każdym omawianym rozwiązaniem prawnym wskazana została szczegółowa podstawa prawna. Dzięki temu łatwo można ustalić, z jakich przepisów wynikają omawiane rozwiązania. W celu uproszczenia podajemy wykaz skrótów powoływanych w podstawach prawnych i stosowanych w przypadku rządowych ustaw antykryzysowych:

- ustawa z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych – Dz.U. z 2020 r. poz. 374; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1106 – dalej: ustawa o COVID-19;
- ustawa z 19 czerwca 2020 r. 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 – Dz.U. z 2020 r. poz. 1086 – dalej: ustawa nowelizująca z 19 czerwca 2020 r.

I. Ochrona miejsc pracy w tarczy 4.0

1. Zasady wykonywania pracy zdalnej

Dotychczasowe przepisy dotyczące pracy zdalnej nie były zbyt rozbudowane. Określały jedynie, że w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania.

Ustawa nowelizująca z 19 czerwca 2020 r. doprecyzowała zasady polecenia i wykonywania pracy zdalnej. Pracodawca może polecić jej wykonywanie, jeżeli:

- pracownik ma umiejętności niezbędne do wykonywania pracy zdalnej,
- pracownik ma 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).

Ponadto nowelizacja ustala zasadę, według której to pracodawca zapewnia narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną. Nowe przepisy dopuszczają także używanie przez pracownika narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę. Jest to jednak możliwe pod warunkiem, że zapewnione zostanie