

Warszawa, 10 czerwca 2020 r.

CML/0163/06/2020/AP

Pan
Kazimierz Kleina
Przewodniczący Komisji
Budżetu i Finansów Publicznych
Senat RP

Konarski Kazimierz Przewodniczący

W związku z trwającymi w Senacie pracami nad ustawą o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 (tzw. Tarcza antykryzysowa 4.0., druk senacki nr 142), w załączeniu przekazuję stanowisko Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej wobec ww. ustawy.

2 wypracowani rocznika
Andrzej Malinowski

Załącznik:

Stanowisko Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej wobec ustawy o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 (tzw. Tarczy antykryzysowej 4.0., druk senacki nr 142).

Stanowisko Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej
wobec ustawy o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na
zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19
(Tarcza antykryzysowa 4.0.)
druk senacki nr 142

I. Ocena ogólna

Przedmiotowa ustawa zawiera pakiet zmian w obszarze prawa pracy. Są to rozwiązania korzystne dla pracodawców, które ograniczają koszty po stronie firm, przez co mogą przyczynić się do ochrony miejsc pracy. Niemniej jednak niektóre regulacje są niejasne lub zbyt skomplikowane, dlatego obawiamy się, że okażą się one dla pracodawców problematyczne, co utrudni im skorzystanie z wprowadzanych instrumentów pomocowych. Intencja ustawodawcy i kierunek działania są dobre. Może się jednak okazać, że po uchwaleniu tzw. Tarczy antykryzysowej 4.0. pracodawcy będą się jeszcze bardziej gubić w gąszczu obowiązujących regulacji i wprowadzanych rozwiązań pomocowych. Szeroki wachlarz oferowanego wsparcia dla firm powinien być jednocześnie prosty i przystępny w formie dla zwykłego przedsiębiorcy. Mnogość instrumentów nie jest bowiem równoznaczna z ich skutecznością.

Poważne wątpliwości wzbudzają projektowane zmiany dotyczące kontroli inwestycji. Zakres przedmiotowy i podmiotowy ograniczeń w tym obszarze jest szeroki, a wykluczenie spod kontroli podmiotów z siedzibami w państwach spoza obszaru EOG może utrudnić dokonywanie inwestycji w przypadku przedsiębiorców ze Stanów Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii, Japonii czy Republiki Korei. Na kontrolę inwestycji przewidziano aż do 120 dni, a wszelkie decyzje podjęte bez zgody organu kontroli, którym ma być UOKiK, mogą doprowadzić do nałożenia bardzo wysokich kar finansowych. W naszej ocenie należy w istotny sposób ograniczyć zakres kontroli, poszerzyć dostęp podmiotów spoza EOG (np. poprzez umożliwienie inwestowania bez zgody UOKiK dla podmiotów z państw OECD), a także skrócić czas obowiązywania mechanizmu kontrolnego z 24 do 12 miesięcy od wejścia w życie ustawy.

II. Uwagi szczegółowe

Prawo pracy

1. W ustawie doprecyzowano warunki wykonywania pracy zdalnej, o co postulowaliśmy. Praca zdalna może być polecona, jeśli pracownik ma umiejętności i możliwości

techniczne oraz lokalowe do jej wykonywania i 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. Potwierdzono możliwość korzystania przez pracownika z własnego sprzętu pod warunkiem zapewnienia ochrony danych. Przepisy przewidują też prowadzenie przez pracownika, na polecenie pracodawcy, ewidencji zadań (uwzględniających opis czynności oraz datę i czas ich wykonania). Regulacja wychodzi naprzeciw zgłaszanym dotychczas zastrzeżeniom, niemniej jednak zawiera wiele niejasnych sformułowań przez co nadal może wywoływać wątpliwości interpretacyjne, tj. chociażby “możliwości techniczne i lokalowe” po stronie pracownika czy “środki pracy” i “obsługa logistyczna”, które ma zapewnić pracodawca. Podkreślenia wymaga też to, że ostatecznie w przepisach nie została uregulowana kwestia ekwiwalentu oraz odpowiedzialności w zakresie BHP, co może być problematyczne w związku z ewentualnymi roszczeniami pracowników. Z punktu widzenia pracodawców ważne jest również to, czy te przepisy będą miały wyłącznie charakter czasowy, czy też na stałe wejdą do naszego porządku prawnego. Ostatnie zmiany modelu świadczenia pracy świadczą o tym, że konieczne jest uregulowanie tego zagadnienia w przepisach generalnych. Dlatego w naszej ocenie do Kodeksu pracy powinna zostać dodana praca zdalna jako forma organizacji pracy. W tym kontekście istotne będzie również ustalenie relacji tej regulacji w odniesieniu do aktualnych przepisów dotyczących telepracy, obowiązujących już w Kodeksie.

2. Przy kryteriach procentowych spadku obrotów zmieniono datę liczenia spadku z 1 stycznia 2020 r. na 31 grudnia 2019 r. Dotychczasowe brzmienie przepisów powodowało, że spadek obrotów (jako przesłanka decydująca o możliwości skorzystania z rozwiązania) nie mógł być liczony od dnia 1 stycznia 2020 r., ale dopiero od dnia 2 stycznia 2020 r. Ponadto popieramy rozszerzenie definicji spadku obrotów również o sytuację związaną z kosztami wynagrodzeń pracowników i popytu na oferowane przez danego przedsiębiorcę usługi czy towary (art. 15zf).
3. Wyodrębniono pracodawców (w rozumieniu art. 3 k.p.), jako oddzielną grupę podmiotów uprawnionych do skorzystania z przestoju ekonomicznego (wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50% z gwarancją wynagrodzenia minimalnego) i obniżonego wymiaru czasu pracy (obniżonego o max. 20% z gwarancją wynagrodzenia minimalnego), ale bez dofinansowania z FGŚP (art. 15 gb). Rozwiązania te będą miały charakter czasowy (nie dłużej niż do 12 miesięcy po odwołaniu stanu epidemii lub zagrożenia epidemicznego), a do ich wprowadzenia będzie konieczne zawarcie porozumienia ze związkami

zawodowymi, a w razie ich braku – z przedstawicielem pracowników. Warunek to spadek przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie wystąpienia COVID-19 w związku z czym wystąpił “istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń”. Przez istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, zgodnie z projektem rozumie się zwiększenie ilorazu: 1) kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę, 2) 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 przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy, nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy). Przy czym, do kosztów wynagrodzeń nie wlicza się wynagrodzeń pracowników, z którymi rozwiązano umowę oraz tych, którym obniżono wynagrodzenie. Z powyżej wskazanych rozwiązań pomocowych będą mogli skorzystać pracodawcy, u których wspomniany iloraz wynosi nie mniej niż 0,3. Innymi słowy, udział kosztów wynagrodzeń w przychodach musi we wskazanym miesiącu wynosić więcej niż 30%.

Obawiamy się, że tak skonstruowane rozwiązanie dotyczące “istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń” jest zbyt skomplikowane. Być może udałoby się tę przesłankę określić w sposób bardziej czytelny i zrozumiały dla pracodawców. Obowiązek wyliczania ilorazu określonego w przepisach może stanowić barierę dla adresatów tych rozwiązań. Pracodawcy będą musieli skorzystać z fachowego doradztwa, aby dowiedzieć się czy mogą wprowadzić przestój i obniżony wymiar czasu pracy. Ponadto zwracamy uwagę na to, że już obecnie na gruncie art. 15 g pracodawcy (jako przedsiębiorcy) korzystają z powyższych rozwiązań w ramach dofinansowania z FGŚP. Co więcej, w ustawie wprost zawarto regulację, z której wynika, że wprowadzenie przestoju ekonomicznego i obniżonego wymiaru czasu pracy nie wyklucza możliwości złożenia wniosku o dofinansowanie z FGŚP. Obawiamy się, że proponowane przepisy mogą wprowadzić niepotrzebny chaos w już i tak dość niejasnych regulacjach Tarczy antykryzysowej. Wprowadzenie rozróżnienia na pracodawców i przedsiębiorców oraz dodatkowego kryterium “istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń”, może utrudnić nie tylko zrozumienie, już i tak problematycznych przepisów, ale także wnioskowanie o przewidzianą w nich pomoc. Dlatego w naszej ocenie, jeśli wymóg “istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń” zostanie utrzymany, to uzasadnione byłoby zrezygnowanie z konieczności zawarcia porozumienia ze stroną społeczną - w przypadku skorzystania przez pracodawcę z przestoju ekonomicznego czy

obniżonego czasu pracy na gruncie projektowanego art. 15 gb. Bądź też całkowita rezygnacja z przesłanki "istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń", jeśli nie jest możliwe określenie jej w bardziej przystępny sposób.

4. W ustawie przewidziano możliwość udzielenia pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego w wymiarze do 30 dni, w terminie wskazanym przez pracodawcę i bez uzyskania zgody pracownika. Zwracamy jednak uwagę na to, że takie rozwiązanie już *de facto* obowiązuje. Postulujemy także o poszerzenie przepisu tak, aby pracodawca mógł skierować pracownika na cały przysługujący mu zaległy urlop, albowiem są pracownicy, którzy mają więcej niż 30 dni urlopu zaległego. Dodatkowo należy zaznaczyć, że regulacja ta ma mieć charakter czasowy. Liczymy jednak na to, iż dotychczasowa interpretacja Sądu Najwyższego dotycząca możliwości wysyłania pracowników na zaległy urlop zostanie utrzymana. Ponadto naszym zdaniem pracodawca powinien mieć możliwość wysyłania pracownika także na przymusowy bieżący urlop wypoczynkowy (jeden dzień urlopu na każde dwa dni przysługujące, czyli nawet na 13 dni). Tak jak było to przewidziane we wcześniejszej wersji projektu. Tego rodzaju rozwiązania ograniczą tzw. kumulację urlopów i odpowiadają na aktualne oczekiwania pracodawców. Dotyczy to w szczególności branż dotkniętych przestojem. Kiedy pracodawca nie ma dla pracownika pracy to lepiej, aby wysłał go na urlop niż miałby zdecydować się na redukcję zatrudnienia. Dla pracownika również jest to korzystniejsza opcja, niż chociażby skorzystanie przez pracodawcę z przestoju ekonomicznego z Tarczy antykryzysowej, co wiąże się z obniżką pensji, z kolei urlop zawsze jest płatny w 100%.
5. Ustawa zakłada ograniczenie wysokości odpraw, odszkodowań oraz świadczeń o podobnym charakterze, przewidzianych do wypłaty na wypadek ustania stosunku pracy, do kwoty nieprzekraczającej 10-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 15 gd). Pracodawca będzie mógł skorzystać z tego rozwiązania w czasie stanu zagrożenia epidemicznego i stanu epidemii. Będzie jednak musiał wykazać spadek obrotów lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń. Rozwiązanie to będzie dotyczyło również umów cywilnoprawnych. Pozytywnie oceniamy tę regulację, gdyż ogranicza ona koszty po stronie pracodawców, co stanowi istotne ułatwienie o charakterze finansowym. Niemniej jednak wątpliwości budzi to, czy przepis ten może być stosowany także do odszkodowań zasądzonych na rzecz pracowników w ramach postępowania sądowego. Niejasne jest też co należy rozumieć przez „przepisy”? Czy przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.? Również niejasne jest pojęcie samych odpraw, tj. o jakich rodzajach odpraw stanowi przepis? W układach zbiorowych pracy strony często przewidują wypłatę np. odpraw emerytalną, która też pozostaje w związku z

rozwiązaniem. Jednak nie jest to związek bezpośredni, jak przy określonym trybie rozwiązaniu umowy o pracę. Wydaje się, że konieczne jest także doprecyzowanie czy 10-krotność jest limitem wszystkich świadczeń (na co wskazuje brzmienie przepisu) czy każdego wymienionego w przepisie z osobna.

6. W ustawie zawarto propozycję, która dotyczy możliwości zniesienia obowiązku tworzenia ZFŚS, dokonywania odpisów na fundusz oraz wypłaty świadczeń urlopowych (art. 15 ge). Pracodawca będzie mógł skorzystać z tego rozwiązania w czasie stanu zagrożenia epidemicznego i stanu epidemii. Będzie jednak musiał wykazać spadek obrotów lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń. Co więcej, zgodnie z projektem w tym przypadku konieczne będzie zawarcie porozumienia ze związkami zawodowymi, jeśli funkcjonują one w zakładzie pracy, co może stanowić utrudnienie w skorzystaniu z tego rozwiązania. Jednak tam, gdzie nie ma związków, należałoby uznać, że pracodawca będzie mógł to zrobić samodzielnie. Proponowane rozwiązania są jak najbardziej zasadne. Zawieszenie powyższych obowiązków i ograniczenie kosztów po stronie pracodawcy przyczyniłoby się do poprawy kondycji finansowej zakładu pracy, co umożliwi ochronę miejsc pracy. Ponadto w projekcie znalazła się regulacja pozwalająca na nie stosowanie postanowień układów zbiorowych pracy i regulaminów wynagrodzeń wprowadzonych na podstawie ustawy o ZFŚS, ustalających wyższą wysokość odpisów na ZFŚS oraz inne świadczenia socjalno-bytowe. W takim przypadku stosuje się wysokość odpisu na ten fundusz określoną w tej ustawie. Ponadto zwracamy uwagę na to, że w związku z obowiązującym terminem na dokonanie odpisu podstawowego (koniec maja 2020 r.) i w sytuacji, gdy pracodawca odprowadzi odpis, w projektowanej ustawie zabrakło przepisów, które regulowałyby ewentualny zwrot dokonanego na czas zawieszenia obowiązku odpisu.
7. W ustawie przewidziano możliwość jednostronnego wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji (po ustaniu umowy) z zachowaniem terminu 7 dni (art. 15 gf). Takie uprawnienie przysługiwałoby jedynie w okresie stanu epidemii i zagrożenia epidemicznego, jednak bez warunku spadku obrotów lub istotnego obciążenia funduszu wynagrodzeń. Co ważne, odnosiłoby się ono do również do umów cywilnoprawnych. Przepis ten oceniamy pozytywnie, gdyż ogranicza on, często dość wysokie, koszty finansowe zobowiązań leżących po stronie podmiotów zatrudniających. Zwracamy jednak uwagę na konieczność doprecyzowania brzmienia przepisu, ponieważ liczba mnoga „strony umowy” wprowadza wątpliwości interpretacyjne. Dlatego postulujemy o jednoznaczne określenie, iż regulacja ta odnosi się do możliwości jednostronnego wypowiedzenia umowy przez pracodawcę, co jak się wydaje było celem ustawodawcy.

8. Za słuszne uznajemy także rozwiązanie dotyczące możliwości uzyskania dofinansowania do wynagrodzeń pracowników, którzy nie zostali objęci przestojem, przestojem ekonomicznym ani obniżonym wymiarem czasu pracy (art. 15 gh). Dobrze, że również w odniesieniu do tej grupy zatrudnionych zaproponowano mechanizm wsparcia. Zgodnie z propozycją składki na ubezpieczenia społeczne pracowników należne od pracodawcy będą pokrywane z FGŚP. Z kolei wynagrodzenia takich pracowników mają być dofinansowane z FGŚP do wysokości 40% przeciętnego wynagrodzenia (bez pracowników, których wynagrodzenie przekracza 300% przeciętnego wynagrodzenia). Rozwiązanie to obejmie pracodawców, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych.
9. Zgodnie z ustawą poszerzony zostanie krąg uprawnionych do świadczenia postojowego (art. 58 pkt 21). Wsparciem tego rodzaju zostaną objęci przedsiębiorcy, którzy prowadzą działalność gospodarczą i jednocześnie podlegają ubezpieczeniom społecznym z innych tytułów np. umowa na pełen etat, umowa na część etatu. Dotyczy to znacznej grupy przedsiębiorców MŚP głównie z branży finansowej, handlowej, usługowej. Niemniej jednak konstrukcja tych przepisów jest dość zawiła pod względem legislacyjnych, co wymaga korekty. Ponadto na gruncie nowych przepisów osoby te będą mogły wnioskować o świadczenie postojowe maksymalnie 3-krotnie. Jednak wnioski te (ale także o zwolnienie ze składek) mają być składane wyłącznie w formie elektronicznej. Przypominamy o tym, że nie każdy płatnik jest zobowiązany do utworzenia profilu na PUE, co może stwarzać problem zwłaszcza dla małych przedsiębiorców.
10. Za słuszne uznajemy wprowadzenie zmiany przewidującej zniesienie obowiązku złożenia wniosku o umorzenie mikropożyczki, na co dotychczas przedsiębiorcy mieli 14 dni. Jej celem jest ograniczenie formalności po stronie mikroprzedsiębiorców, co ułatwi również pracę urzędom. Poszerzony zostanie też krąg podmiotów uprawnionych do mikropożyczki, dzięki czemu tego rodzaju wsparcie stanie się bardziej dostępne.
11. Ustawa przewiduje także wydłużenie do dnia 28 czerwca br. okresu korzystania z dodatkowego zasiłku opiekuńczego (w przypadku rodziców dzieci w wieku do lat 8 w razie zamknięcia żłobka, przedszkola, klubu dziecięcego, szkoły, innej placówki, niemożności sprawowania opieki przez nianię lub dziennego opiekuna). Regulacja ta miałyby wypełniać obecną lukę prawną, która pojawiła się na gruncie przepisów Tarczy antykryzysowej 3.0. Przy czym, Rada Ministrów może w drodze rozporządzenia wydłużyć okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego. Nasze wątpliwości budzi jednak brzmienie zaproponowanych przepisów, dotyczy to m.in. przesłanki "konieczności" sprawowania opieki nad dzieckiem w sytuacji kiedy placówki są otwarte. Jak ma to

weryfikować pracodawca i ZUS? A może celem projektodawcy było przyznanie rodzicom swobody w decydowaniu czy posła dziecko do otwartej placówki? Ponadto problematyczne jest użycie w przepisie sformułowanie: „zwolnionych od wykonywania pracy (...) z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem.” Zwracamy uwagę na to, że żaden przepis prawa nie nakłada na pracodawcę obowiązku zwolnienia od pracy pracownika, który chce sprawować opiekę nad dzieckiem w sytuacji, gdy placówka, do której uczęszcza dziecko jest otwarta. Aby uniknąć kolejnych wątpliwości natury prawnej, zagadnienia te wymagają jednoznacznego rozstrzygnięcia na gruncie przedmiotowej ustawy.

Ochrona przedsiębiorców przed nabyciem przez podmioty spoza UE, finanse samorządów, zamówienia publiczne oraz dopłaty do kredytów

12. Kluczowym rozwiązaniem w ustawie, które znalazło się nawet w jego nazwie, są dopłaty do odsetek kredytów dla firm. Banki będą udzielać kredytów przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19, a BGK do odsetek. W ciągu dwóch lat dopłaty wyniosą do 600 mln zł – to niewielka kwota, której wpływ na gospodarkę będzie minimalny, nawet zakładając opisywany przez projektodawcę w uzasadnieniu/OSR tzw. lewar finansowy. Maksymalna pomoc dla przedsiębiorcy z tego instrumentu, czyli dopłata, którą może uzyskać, nie może przekroczyć wyrażonej w złotych równowartości 800 tysięcy euro brutto. Dopłaty będą wypłacane za okres nie dłuższy niż 12 miesięcy od zawarcia umowy kredytu z dopłatą.
13. W ustawie uwzględniono przepisy rozszerzające ochronę przedsiębiorców przed przejęciem przez podmiot zagraniczny (spoza UE) poprzez rozbudowanie uchwalonej w lipcu 2015 r. ustawy o kontroli niektórych inwestycji. Proponuje się objęcie ochroną podmiotów prowadzących działalność w kilkudziesięciu obszarach (m.in. działalności gospodarcze związane z: energią elektryczną, gazem, paliwami, telekomunikacją, przetwórstwem żywności, produkcją leków, chemikaliów i nawozów, materiałami wybuchowymi, bronią i amunicją oraz wyrobami technologii o przeznaczeniu wojskowym lub policyjnym), w tym dotyczącą opracowywania oprogramowania (w tym elektrownie, paliwa, zaopatrzenie w wodę, zaopatrzenie w gotówkę, płatności kartą, szpitale, sprzedaż leków na receptę, transport drogą powietrzną, kolejową, morską lub żegluga śródlądową, transport drogowy i publiczny oraz zaopatrywanie w żywność). Ochronie podlegają podmioty, których przychód ze sprzedaży produktów lub usług na terytorium RP przekroczył równowartość 10 mln euro. Organem kontroli w przypadku prób przejęcia

przedsiębiorców ma być UOKiK. Działania zmierzające do przejęcia podejmowane bez zgłoszenia i zgody UOKiK będą podlegały karze do 50 mln zł. Nowe rozwiązania dotyczące kontroli przejęć spółek mają obowiązywać przez 2 lata.

Należy skrócić ten okres do 12 miesięcy, obniżyć karę z astronomicznego pułapu 50 mln zł, a także ograniczyć zakres podmiotowy i przedmiotowy przedsiębiorstw, które podlegać będą ochronie. Dodatkowo, proponujemy aby brak kontroli inwestycji dotyczył nabywców nie tylko z obszaru EOG, lecz OECD - w ten sposób nie utrudniamy przepływów kapitałowych z ważnymi dla Polski inwestorami, wywodzącymi się m.in. z USA, Wielkiej Brytanii, Japonii czy Republiki Korei. Mając na uwadze rozważane przez globalny biznes zmiany w lokalizacji poszczególnych elementów łańcuchów produkcji (wartości), ograniczenie dostępu do naszego rynku właśnie teraz może przynieść Polsce więcej szkód, niż korzyści. Dotychczas obowiązujące przepisy w dużo węższym stopniu zapewniały ochronę przed przejęciem zagranicznym – rozporządzenie wydane na podstawie ustawy zawierało listę, stanowiącą załącznik do rozporządzenia, wskazującą wprost na to, które podmioty podlegają ochronie. Rozporządzenie z grudnia 2019 r. zawiera zaledwie 9 takich podmiotów. Dodatkowo to w rozporządzeniu określa się organ, który podejmuje decyzję o ew. zgodzie na transakcję, tymczasem w projektowanych przepisach kompetencje te posiada UOKiK.

14. Ministerstwo Rozwoju poprzez przyjętą ustawę wprost przyznaje, że porozumienie Prezydenta Andrzejem Dudą z sektorem bankowym na temat wakacji kredytowych okazało się nieskuteczne – w ustawie proponuje się bowiem rozwiązania, które mają pozwolić przedsiębiorcom na realne wakacje kredytowe oraz wspiera się w ich w spłacie kredytów. Stracono zatem czas, bo te przepisy powinny znaleźć się we wcześniejszych “tarczach”. Dopłaty te stanowią pomoc publiczną, czyli wliczają się w ustanowiony przez Komisję Europejską limit maksymalnej pomocy dla przedsiębiorcy w wysokości 800 tys. euro.
15. Podobnie rzecz ma się z karami umownymi w zamówieniach publicznych - przepisy z poprzednich “tarcz” okazały się niewystarczające (dotyczyły odstąpienia od nakładania kar umownych przez zamawiających) i teraz proponuje się ograniczenie potrącania kar umownych z wynagrodzenia wykonawcy. To zmiany korzystne, lecz powinny być wprowadzone wcześniej. Za korzystne należy uznać też zmiany dotyczące wadium (zniesienie obowiązku żądania wadium w postępowaniach o szacunkowej wartości powyżej progów unijnych) oraz obowiązku zapłaty wynagrodzenia w częściach lub udzielania zaliczek w przypadku dłuższych umów o udzielenie zamówienia publicznego. Poprawia się też pewną niedoróbkę z wcześniejszych tarcz, która tylko pozwalała, a nie

zobowiązywała strony do dokonania odpowiednich zmian w umowach w sprawie zamówienia publicznego.

16. Projektowane przepisy w znacznej mierze utrudniają, a w niektórych przypadkach de facto uniemożliwiają stronom udział oraz przedstawianie dowodów w postępowaniach odwoławczych przed Krajową Izbą Odwoławczą. Należy dopuścić udział stron przynajmniej poprzez wykorzystanie środków porozumiewania się na odległość, tak samo jak zapewnić możliwość zapoznawania się z dokumentami i dowodami wnoszonymi przez strony postępowania. Położenie nacisku na jak najszybsze wydanie decyzji przez KIO rodzi ryzyko orzekania bez uwzględnienia pełnego materiału dowodowego, a przez to podjęcie decyzji błędnej.
17. Wyłącza się także ochronę tajemnicy przedsiębiorstwa w postępowaniu odwoławczym, co może zniechęcić przedsiębiorców do udziału w postępowaniach o udzielenie zamówienia publicznego. Wymaga to zmiany na senackim etapie prac.
18. Proponowany jest obowiązek płacenia wykonawcom wynagrodzenia w częściach bądź udzielania zaliczek w przypadku dłuższych umów o wykonanie zamówienia publicznego - jest to pożądane rozwiązanie, nie tylko w czasach kryzysu wywołanego pandemią koronawirusa.
19. Proponowane wsparcie dla samorządów jest bardzo potrzebne, natomiast projektowane w ustawie rozwiązania to zaledwie wstęp do początku myślenia o wzmocnieniu finansów jednostek samorządu terytorialnego. Trudno uznać szybszą wypłatę rządowych subwencji za istotne działanie poprawiające kondycję finansową JST – subwencja przecież nie została zwiększona, zatem pieniądze będą teraz, lecz później już nie.
20. Jest to bez wątpienia niewystarczające wsparcie. Należy pamiętać, że samorządy odnotowały znaczące spadki wpływów także w wyniku działań niezwiązanych z epidemią koronawirusa. Obniżenie stawki PIT do 17% i zwolnienie z opodatkowania osób do 26. roku życia – czyli działania, które były typowo nastawione na zwiększenie poparcia w wyborach parlamentarnych – już wyraźnie wpłynęły na budżety samorządów.

Podatki

21. Oprócz wprowadzenia dodatkowych ulg (zwolnienie z podatku od darowizn, dochodowego) w przypadku przekazania darowizn na przeciwdziałanie COVID-19 podmiotom wykonującym działalność leczniczą czy też na rzecz placówek oświatowych, w ustawie przewidziano kilka rozwiązań ułatwiających prowadzenie działalności i mogących poprawić płynność finansową przedsiębiorstw.

22. Ustawa przewiduje również wydłużenie terminów na raportowanie schematów podatkowych. Terminy wskazane w dziale III rozdziału 11a ustawy Ordynacja podatkowa nie rozpoczynają się a rozpoczęte podlegają zawieszeniu w okresie od dnia 31 marca 2020 r. do trzydziestego dnia następującego po dniu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego i stanu epidemii ogłoszonego w związku z COVID-19. Przesunięcie terminów jest w obecnej sytuacji niewątpliwie korzystnym rozwiązaniem, biorąc w szczególności skomplikowanie przepisów o MDR i nieustające wątpliwości dot. tego kto i jakie czynności ma w praktyce raportować.
23. Ustawa wprowadza również ułatwienia w skorzystaniu z tzw. ulgi na złe długi przy zatorach płatniczych przez podatników ponoszących negatywne konsekwencje ekonomiczne z powodu COVID-19, w tym wprowadzenie ulgi dla podatników, którzy na 2020 r. wybrali uproszczoną formę wpłacania zaliczek na podatek dochodowy. Problemem może okazać się interpretacja warunku do skorzystania z ulgi, bowiem przepisy nie wskazują kryteriów, jakimi należy się kierować przy ocenie, czy poniesiono negatywne konsekwencje z powodu epidemii.
24. Istotnym w naszej ocenie rozwiązaniem jest umożliwienie podatnikom uwzględniania w kosztach uzyskania przychodów kar umownych i odszkodowań zapłaconych, jeżeli wada dostarczonych towarów, wykonanych robót i usług oraz zwłoka w dostarczeniu towaru wolnego od wad lub zwłoka w usunięciu wad towarów, albo wykonanych robót i usług, powstała w związku ze stanem zagrożenia epidemicznego lub stanem epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19. Dotychczas stanowisko organów administracji skarbowej w tym zakresie było dla podatników niekorzystne i co do zasady kary umowne nie mogły być zaliczane do kosztów.
25. Na uwagę zasługuje poprawka zgłoszona i przyjęta w toku prac sejmowej Komisji Finansów Publicznych, zgodnie z którą dopłaty do oprocentowania kredytów bankowych nie stanowią przychodu w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz przepisów o podatku dochodowym od osób prawnych. Mając na względzie cel działań osłonowych i potrzebę wsparcia przedsiębiorców w dobie kryzysu, podobne rozwiązanie powinno zostać wprowadzone jako ogólna zasada w odniesieniu do pozostałych instrumentów przewidzianych w tarczach antykryzysowych i tarczy finansowej. Za niezasadne należy bowiem uznać opodatkowanie środków wypłacanych w związku ze skutkami epidemii, których przeznaczeniem jest utrzymanie miejsc pracy i zapobieganie fali upadłości.
26. W obszarze prawa podatkowego wciąż niestety brakuje rozwiązań postulowanych przez przedsiębiorców od początku lockdownu. Mając na względzie skutki ekonomiczne

epidemii COVID-19 i znaczące pogorszenie lub utratę płynności finansowej przedsiębiorstw, należało przede wszystkim wprowadzić odpowiednie rozwiązania w zakresie podatku VAT, które pozwoliłyby na szybsze dokonywanie zwrotów nadwyżki podatku naliczonego nad należnym. W tym zakresie Ministerstwo Finansów wydało co prawda rekomendacje skierowane do organów podatkowych, jednakże przedsiębiorcy zwracają uwagę, iż nie dostrzegają wyraźnego przyspieszenia w rozpatrywaniu wniosków o dokonanie zwrotu.

27. Reasumując, ustawa nie przewiduje istotnych zmian w prawie podatkowym. Przede wszystkim nie zawiera postulowanych instrumentów podatkowych, które mogłyby poprawić płynność finansową przedsiębiorstw.