

## Pomoc dla firm – w odniesieniu do stopnia spadku obrotów spowodowanych pandemią.

Wychodząc naprzeciw Państwa potrzebom, przygotowaliśmy zestawienie możliwych rozwiązań środków prawnych przysługujących pracodawcom, które przysługują im w obowiązującym prawodawstwie – w uwzględnieniu stopnia zagrożenia, które wywoła prawdopodobny kryzys finansowy wywołany epidemią wirusa COVID – 19. Zestawienie to uwzględnia środki, które weszły w życie w dniu 31 marca 2020 roku w związku z tzw. Tarczą Antykryzysową, **jednakże nie poprzestajemy na tym – pomoc Państwowa związana jest bowiem z warunkami, które w dobie nadchodzącego kryzysu mogą być dla części pracodawców nie do udźwignięcia.**

Należy zaznaczyć, iż w celu zachowania czytelności zestawienia wyliczenie to nie zawiera wszystkich wymienionych w ustawodawstwie przesłanek – pozwole jednak państwu na wstępny wybór instrumentów mogących pomóc Państwu przejść przez ten trudny czas. Szczegółowe informacje będziemy Państwu przekazywać w kolejnych alertach bądź w formie indywidualnych, dostosowanych do Państwa sytuacji porad prawnych.

### I. Tymczasowo stabilna sytuacja finansowa

Nawet w czasie kryzysu finansowego część przedsiębiorstw funkcjonuje stabilnie, unikając skutków w postaci pogorszenia sytuacji lub odczuwając relatywnie niewielkie ich skutki. Nawet takim przedsiębiorcom przysługuje uprawnienie do:

- pomniejszenie podstawy opodatkowania o wartość darowizny przekazanej na cele związane z zapobieganiem oraz zwalczaniem zakażenia koronawirusem (nawet 200% wartości darowizny, jeżeli ta zostanie uiszczona do 30 kwietnia 2020 roku),
- wnioskowania o odroczenie terminu płatności opłaty za użytkowanie wieczyste (z mocy ustawy termin został przedłużony do czerwca 2020 roku, na wniosek możliwość dalszego odroczenia),
- możliwość uzyskania gwarancji „de minimis” z BGK – do 80% kwoty kredytu (dla przedsiębiorców z sektora MŚP),

### II. Spadek obrotów

„Tarcza antykryzysowa” wiąże szereg możliwości z wystąpieniem w przypadku spadku obrotów gospodarczych, „w ujęciu ilościowym lub wartościowym: 1) nie mniej niż o 15%, obliczonego jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o dofinansowanie, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego, lub 2) nie mniej niż o 25%, obliczonego jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o dofinansowanie, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego.”, w przypadku przestoju ekonomicznego lub obniżonego czasu pracy pracowników. Najistotniejsze z nich to:



- Dofinansowanie do pensji pracowników przez okres 3 miesięcy z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Głównym ograniczeniem jest fakt, iż Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie nie dłuższym niż przez okres 3 miesięcy po okresie pobierania świadczeń. W przypadku wypowiedzenia umowy pracownikowi lub niedotrzymania warunków umowy, w tym niepoddania się kontroli, pracodawca zobowiązany jest do zwrotu udzielonego świadczenia w całości wraz z odsetkami równymi stopie referencyjnej.
- Dofinansowanie części kosztów wynagrodzenia pracowników udzielane przez starostę (związane ze spadkiem obrotów - dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń dla swoich pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne – kwota dofinansowania uzależniona od wysokości spadku) Pracodawca jest zobowiązany do utrzymania w zatrudnieniu pracowników przez okres dofinansowania oraz, po zakończeniu dofinansowania, przez okres równy temu okresowi. W przypadku niedotrzymania warunku, o którym mowa w ust. 8, przedsiębiorca zwraca dofinansowanie bez odsetek, proporcjonalnie do okresu nieutrzymania w zatrudnieniu pracownika,
- Pożyczka obrotowa na sfinansowanie wynagrodzeń (Pożyczka przyznawana w oparciu o weryfikację luki płynnościowej na podstawie wyciągu z rachunku i analizy krótkiej płynności),
- Ponadto, przedsiębiorcy mają:
  - Możliwość zwrócenia się do Administracji Skarbowej o zmniejszenie wysokości zaliczek na PIT/CIT,
  - Możliwość opóźnienia do dnia 1 czerwca 2020 roku wpłaty zebranych zaliczek na PIT pracowników,
  - Prawo odliczenia straty z 2020 r. od dochodu z 2019 r. (związane z podatkiem dochodowym –PIT lub CIT)
  - Możliwość ustalenia warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy w porozumieniu zawartym z przedstawicielami pracowników (organizacją związkową lub wybranymi przedstawicielami).

### III. Zagrożenie utratą płynności finansowej

Nawet przy uwzględnieniu form pomocy przewidzianych w „Tarczy Antykryzysowej” (gdyż pracodawca wciąż ma prawo z nich skorzystać), może pojawić się przez przedsiębiorstwem zagrożenie utraty płynności finansowej – a więc perspektywa niemożności realizacji w terminie wymagalnych zobowiązań. W takim przypadku należy rozważyć następujące rozwiązania:

**Outsourcing** – w przypadku większych przedsiębiorstw, do redukcji kosztów może przyczynić się zlecenie części zadań niezbędnych, ale pobocznych z punktu istoty prowadzonej działalności firmie zewnętrznej. Najczęściej można skorzystać z outsourcingu w działach dotyczących księgowości, IT, marketingu czy obsługi prawnej.

**Optymalizacja** – kiedy przedsiębiorstwo działa i przynosi regularny zysk zwykle nie rozważa się każdego kosztu z osobna, jednakże czasy kryzysu wymuszają takie oceny. W każdym przedsiębiorstwie optymalizacja przebiega inaczej, jednakże niemal zawsze można zredukować liczbę dostawców (gdyż za każdą dostawę zwykle płaci się osobno), ograniczyć do minimum konieczność podróży służbowych pracowników (obecny czas otwiera szerokie możliwości zdalnego kontaktu). Rekomendujemy przy tym ponowną weryfikację kontraktów handlowych, w kontekście nowych wyzwań biznesowych.

Jednym z najistotniejszych narzędzi z których powinien skorzystać pracodawca w tej sytuacji są **negocjacje z pracownikami** (lub ich przedstawicielami – np. związkami zawodowymi) – gdyż zawsze istnieje możliwość, iż w obliczu przejściowych trudności zgodzą się na czasowe obniżenie pensji w celu utrzymania stanowisk pracy.

W razie braku powodzenia negocjacji z pracownikami, można skorzystać z wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 Kodeksu Pracy), który to jest jednostronnym działaniem pracodawcy i polega na przedstawieniu pracownikowi nowych warunków pracy na piśmie. Jeżeli pracownik zatwierdzi wypowiedzenie (wprost lub w sposób dorozumiany – nie wyrażając wprost odmowy i kontynuując pracę) zmieniające warunki pracy lub płacy, nowe warunki obowiązują po zakończeniu okresu wypowiedzenia – jeżeli zaś pracownik odmówi przyjęcia nowych warunków pracy, po okresie wypowiedzenia umowa o pracę jest rozwiązywana.

Należy rozważyć także prowadzenie **negocjacji z kontrahentami**, którzy mogą być zainteresowani obniżeniem dochodu z poszczególnych umów, w celu uniknięcia utraty dochodu w dłuższej perspektywie z uwagi na ich wypowiedzenie. Należy podkreślić, iż do powyższego sprowadza się istota postępowań restrukturyzacyjnych – przyjęcia układu z wierzycielami, który ustrzeże przedsiębiorstwo przed upadłością i jednocześnie będzie do przyjęcia dla kontrahentów.

W przypadku braku skuteczności powyższych środków i osiągnięcia stanu niewypłacalności alternatywą może być wszczęcie **postępowania restrukturyzacyjnego lub upadłościowego**. Więcej na ten temat, w naszej publikacji dostępnej tutaj.

Marcin Dybowski - radca prawny