



OPIEKA PRAWNA

Newsletter IV 2020

(07.05.2020)

Zalecenia Państwowej Inspekcji Pracy - Bezpieczny powrót do pracy

Na stronie internetowej Głównego Inspektoratu Pracy 6 maja 2020r. zostały opublikowane zalecenia Głównego Inspektora Pracy dla pracodawców, przedsiębiorców i osób organizujących pracę innym osobom, które są związane ze stopniowym powrotem do normalnego funkcjonowania gospodarki i zakładów pracy. Poniżej pełna treść zaleceń.

„Ze względu na pandemię wirusa SARS-CoV-2, wywołującego chorobę COVID-19, wdrożono w naszym kraju ograniczenia, zapobiegające rozprzestrzenianiu się choroby. Część z tych ograniczeń dotyczy miejsc pracy. Niezależnie od faktu, czy zagrożenie przybierze postać chroniczną, czy możliwe będzie szybkie wyeliminowanie patogenu z przestrzeni publicznej, **zbliża się czas powrotu do normalnego funkcjonowania gospodarki i zakładów pracy.**

Pomimo stopniowego wznawiania działalności zawodowej, niektóre środki bezpieczeństwa podjęte w zakładach pracy w celu ograniczenia rozprzestrzeniania się wirusa, zostaną utrzymane. Ponadto możliwe jest, że w niektórych sytuacjach wystąpienie w przyszłości większej liczby zakażeń będzie wymagało ponownego wprowadzenia szerszych ograniczeń. Wpłynie to z kolei na konieczność wprowadzenia nowych procedur i praktyk bezpieczeństwa, być może również na zmianę organizacji i sposobu pracy na wielu stanowiskach. Należy pamiętać, że w przypadku zmian w procesie pracy pracodawcy są zobowiązani skorygować ocenę ryzyka i uwzględnić w niej wszystkie nowe zagrożenia, również te dla zdrowia psychicznego.

Właściwe zorganizowanie obszaru BHP zapewni praktyczne wsparcie w procesie powrotu do miejsca pracy – właściwe środki prewencyjne pomogą w bezpiecznym i zdrowym powrocie do pracy po złagodzeniu środków fizycznej izolacji oraz przyczynią się do ograniczenia rozprzestrzeniania COVID-19.

Podobnie jak w normalnych warunkach pracy, także w czasie obowiązywania ograniczeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się koronawirusa **identyfikacja zagrożeń fizycznych, biologicznych, chemicznych, a także psychospołecznych oraz prawidłowo przeprowadzona ocena ryzyka w środowisku pracy to punkt wyjściowy w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP).**

W trakcie weryfikacji oceny ryzyka należy zwrócić uwagę na nietypowe sytuacje, które mogą być przyczyną problemów oraz na to, w jaki sposób przyjęte środki zapobiegawcze pomogą firmie przywrócić pełnię zdolności produkcyjnych i operacyjnych. **Należy pamiętać, że udział pracowników i ich przedstawicieli w procesie weryfikacji oceny ryzyka jest bardzo ważny!** Tym bardziej w obecnej sytuacji, gdy epidemia wywołana przez koronawirusa u większości grup zawodowych budzi uzasadniony lęk, stres, a także frustrację. Wiąże się z tym duża dawka negatywnych emocji, napięcia i niepewności. Niepokój i poczucie realnego niebezpieczeństwa, bo wirusa nie widać, a zarażać można bez objawów chorobowych, zwiększa stres całego zespołu pracowników. Taka negatywna sytuacja nie tylko ujemnie oddziałuje na kondycję psychofizyczną załogi, ale wpływa także na ich reakcje i zachowania podczas pracy. Dlatego tak ważne jest uwzględnienie w aktualizowanej ocenie ryzyka zawodowego wszystkich zagrożeń psychospołecznych ujawnionych w związku z pandemią.

Po aktualizacji oceny ryzyka kolejnym krokiem jest **stworzenie planu działań**, obejmującego właściwe środki bezpieczeństwa i kontroli, pozwalające normalnie pracować i jednocześnie zapobiegać możliwości rozprzestrzenienia się wirusa SARS-CoV-2.

Rodzaje środków koniecznych do zastosowania można sklasyfikować jako eliminujące zagrożenia (np. zmiana organizacji pracy – większy udział pracy zdalnej, jeśli to możliwe), a jeśli nie jest to możliwe – minimalizujące zagrożenia i oddzielające zagrożenia od pracowników poprzez:

- środki techniczne (**środki ochrony zbiorowej**, np. obudowy pleksiglasowe, oddzielanie stanowisk pracy przegrodami); należy unikać elementów, które nie są zwarte lub mają przestrzenie, takich jak rośliny doniczkowe, lub które stwarzają dodatkowe ryzyko, np. potknięcia się pracownika, czy upadku przedmiotu. Jeśli nie można zastosować przegrody, należy zapewnić dodatkową przestrzeń między pracownikami (odstęp min. 1,5 m.); konieczne jest **dbanie o sprawną i wydajną wentylację** pomieszczeń pracy,
- środki organizacyjne (np. **zmianowość** na stanowiskach pracy, zwiększenie czasu trwania i **ilości przerw w pracy**, kierowanie tylko wykwalifikowanych pracowników do wykonania określonej pracy),
- **środki ochrony osobistej** (np. półmaski FFP2 i FFP3, N95 itp.),
- środki behawioralne (np. obserwacje **przestrzegania reguł** i wytycznych kierownictwa, **nadzór nad pracownikami**),
- działania przeciwepidemiczne (np. zapewnienie **środków do dezynfekcji rąk** i elementów środowiska pracy – blatów, klamek, poręczy, wyposażenia technicznego np. wspólne drukarki i koparki; **zwiększenie częstotliwości sprzątan**ia pomieszczeń pracy, a przede wszystkim pomieszczeń higieniczno – sanitarnych; **przypominanie o zasadach higieny** – praktyczne informacje rozmieszczone w ogólnodostępnych miejscach zakładu pracy, dostępne na stronach internetowych m.in. Państwowej Inspekcji Sanitarnej).

Co istotne, **przed wznowieniem pracy przez pracowników należy poinformować ich o wprowadzanych zmianach oraz przekazać im nowe procedury i w razie potrzeby, zapewnić szkolenie**, np. z właściwego korzystania ze środków ochrony indywidualnej.

Minimalizowanie narażenia na wirus SARS-CoV-2 w miejscu pracy:

W początkowym okresie przywracania funkcjonowania firmy dobrze jest wykonywać tylko kluczowe prace. Część prac można odłożyć na czas, kiedy ryzyko zachorowania będzie niższe. Jeśli to możliwe, należy świadczyć usługi zdalnie (przez telefon, organizując

wideokonferencje), a nie osobiście. W miarę możliwości trzeba minimalizować obecność stron trzecich i osób postronnych.

Należy redukować, na tyle, na ile to możliwe, kontakt fizyczny między pracownikami (np. podczas spotkań lub przerw) i odizolować pracowników, którzy mogą bezpiecznie wykonywać swoje zadania sami oraz tych, którzy nie potrzebują specjalistycznego sprzętu ani maszyn stacjonarnych. Przykładowo, w miarę możliwości, można zlecić im pracę w wolnym biurze, pokoju socjalnym, stołówce lub sali spotkań (adaptacja pomieszczeń). Jeśli to możliwe, należy poprosić najbardziej narażonych pracowników, aby pracowali z domu (osoby starsze i cierpiące na choroby przewlekłe, w tym nadciśnienie, problemy z płucami lub sercem, cukrzycę, osoby w trakcie leczenia onkologicznego lub przyjmujące inne leki immunosupresyjne, oraz kobiety w ciąży).

Przerwy na posiłki powinny być zorganizowane w taki sposób, aby ograniczyć liczbę osób przebywających w tym samym czasie w stołówce, pokoju socjalnym, kuchni, łazience i szatni. Korzystanie z pomieszczeń higieniczno-sanitarnych powinno być zorganizowane w sposób uwzględniający harmonogramy czyszczenia i dezynfekcji.

Należy zalecić pracownikom, aby pozostawiali swoje miejsca pracy w czystości. Kosze na śmieci powinny mieć worki foliowe, aby mogły być opróżniane bez kontaktu z zawartością.

Przy wejściu do zakładu pracy i w innych widocznych miejscach należy umieścić plakaty zachęcające do pozostania w domu w przypadku choroby, informujące o zasadach, które należy stosować podczas kasłania i kichania oraz o zasadach higieny rąk i wytyczne dotyczące korzystania z maseczek i rękawiczek, jeśli pracownicy muszą je nosić. Dobrą praktyką, ograniczającą możliwość zainfekowania wirusem zakładu pracy jest zastosowanie mat dezynfekcyjnych przy wejściach do biur i hal produkcyjnych.

Należy ułatwić pracownikom korzystanie z transportu indywidualnego, zamiast zbiorowego, np. poprzez udostępnienie miejsc parkingowych lub miejsca, w którym można bezpiecznie przechowywać np. rowery.

Absencja znacznej liczby pracowników, nawet jeśli tylko tymczasowa, może utrudnić kontynuowanie działalności. Podczas, gdy dostępni pracownicy powinni być elastyczni, istotne jest, by nie znaleźli się oni w sytuacji zagrażającej ich zdrowiu i bezpieczeństwu. Dodatkowe obciążenie pracą powinno być jak najmniejsze i nie trwać zbyt długo.

Istotną rolę w monitorowaniu sytuacji i w zapobieganiu nadmiernemu obciążeniu pracą poszczególnych pracowników pełnią ich bezpośredni przełożeni. **Należy przestrzegać przepisów w zakresie czasu pracy i okresów odpoczynku.**

Dostosowując pracę do ograniczonej liczby pracujących, należy rozważyć, czy personel potrzebuje dodatkowego przeszkolenia i wsparcia oraz upewnić się, że wszyscy pracownicy posiadają kwalifikacje niezbędne do zrealizowania stawianych im zadań.

W przypadku korzystania z personelu tymczasowego, ważne jest, by poinformować takich pracowników o zagrożeniach w pracy, a w razie potrzeby zapewnić im szkolenie.

Powrót do pracy mającej cechy pracy szczególnie niebezpiecznej, a także przy obsłudze maszyn i urządzeń, może generować dodatkowe ryzyko wypadkowe, wynikające z przerwy w wykonywaniu codziennych czynności zawodowych i usługowych. Przed rozpoczęciem pracy pracownikowi należy umożliwić przypomnienie sobie informacji kluczowych dla bezpieczeństwa, by nie dochodziło do wypadków przy pracy.

Stanowisko Prezesa UODO - Sprawdzanie temperatury w celu zapobiegania rozprzestrzeniania się COVID-19

Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Danych Osobowych 5 maja 2020r. zostało opublikowane stanowisko prezesa UODO w temacie pomiarów temperatury i przetwarzania danych osobowych pracowników dotyczących zdrowia, a gromadzonych dobie walki z epidemią koronawirusa. Poniżej pełna treść opublikowanego stanowiska.

„W sytuacji kiedy będzie dokonywany np. pomiar temperatury ciała danej osoby, czy też będą gromadzone dane dotyczące jej stanu zdrowia, a następnie informacje te będą utrwalane, przekazywane i gromadzone, wówczas będzie następowało przetwarzanie szczególnej kategorii danych osobowych.

Niemniej jednak, w ocenie Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych przepisy o ochronie danych osobowych nie sprzeciwiają się przetwarzaniu danych pracowników i gości w zakresie np. mierzenia temperatury czy wdrażania kwestionariusza z objawami chorobowymi. RODO w swoim art. 9 ust. 2 lit. i) wskazuje, że szczególne kategorie danych (dotyczące zdrowia) można przetwarzać, gdy jest to niezbędne ze względów związanych z interesem publicznym w dziedzinie zdrowia publicznego, takich jak ochrona przed poważnymi transgranicznymi zagrożeniami zdrowotnymi, jeżeli wynika to z przepisów prawa. Przepis ten koresponduje zatem z regulacjami krajowymi z dziedziny walki z pandemią COVID-19. Zgodnie z art. 17 ustawy z dnia 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) – tzw. specustawy, Główny Inspektor Sanitarny posiada uprawnienia, aby oddziaływać na inne podmioty oraz na zmiany w obowiązujących przepisach, a także wskazywać na przyjmowanie właściwych rozwiązań. Specustawa daje szereg możliwości realizowania zadań przez Głównego Inspektora Sanitarnego, który ustala ogólne kierunki działania organów służb sanitarnych. Na podstawie nowych przepisów posiada on również uprawnienia do wprowadzania dodatkowych rozwiązań – mając na uwadze konieczność uregulowania pewnych kwestii oraz podjęcia niezbędnych działań związanych ze zwalczaniem epidemii. W ocenie Prezesa art. 17 specustawy nie wyklucza możliwości wprowadzenia przez pracodawców, czy przedsiębiorców ww. rozwiązań mających na celu zwalczanie COVID-19. W związku z tym, jeżeli inspektor sanitarny uzna, że niezbędne jest przyjęcie rozwiązania w postaci mierzenia temperatury pracownikom i tzw. gościom wchodzącym na teren zakładu pracy czy też pozyskiwania od pracowników oświadczeń dotyczących ich stanu zdrowia, może skorzystać z właściwego dla niego środka prawnego, w efekcie czego na zakład pracy nałożony zostanie obowiązek w postaci decyzji o dokonywaniu pomiaru temperatury czy też zbieraniu oświadczeń pracowników dotyczących ich stanu zdrowia. Służby sanitarne mogą również podjąć decyzję o konieczności dokonywania pomiarów temperatury ciała interesantów, którzy wchodzi do budynku w celu załatwienia sprawy.

Zatem wszelkie działania, jakie będzie podejmował inspektor sanitarny oraz podmioty, na które będzie on oddziaływał, będą wynikały z przepisów prawa, które regulują jego działania oraz z ww. decyzji, wytycznych oraz zaleceń – czyli uprawnień wynikających ze specustawy. Środki te będą stanowiły podstawę prawną tych działań, w tym podstawę do przetwarzania danych osobowych dotyczących stanu zdrowia.

W kwestii dotyczącej podejmowania działań związanych z przeciwdziałaniem COVID-19 w miejscu pracy, należy zaznaczyć, że podstawą legalizującą przetwarzanie danych

dotyczących zdrowia w sektorze zatrudnienia, a zatem w relacji pracodawca-pracownik oraz w relacji z podmiotem publicznym, nie może być art. 9 ust. 2 lit. a) RODO, tj. zgoda osoby, której dane dotyczą. Wynika to wprost z ogólnego rozporządzenia o ochronie danych, które wskazuje, że zgoda nie powinna stanowić ważnej podstawy prawnej przetwarzania danych osobowych w szczególnej sytuacji, w której istnieje wyraźny brak równowagi między osobą, której dane dotyczą, a administratorem, w szczególności gdy administrator jest organem publicznym i dlatego jest mało prawdopodobne, by w tej konkretnej sytuacji zgodę wyrażono dobrowolnie we wszystkich przypadkach. W relacji pracodawca-pracownik również występuje nierówność tych dwóch podmiotów. Pracodawca nie może także nakazać pracownikom i tzw. gościom wchodzącym na teren zakładu pracy dokonywania pomiaru temperatury. W każdym przypadku musi wykazać podstawę prawną, która dawałaby takie uprawnienie. Podkreślenia wymaga, że przepisy prawa nie regulują, jaka wysokość temperatury daje podstawę do stwierdzenia, że pracownik jest chory bądź zarażony wirusem COVID-19. Dlatego też to służby sanitarne, a nie pracodawca, podejmując określone działania wskazują w konkretnych przypadkach na przyjmowanie właściwych rozwiązań.

Nawiązując również do kwestii związanych z realizacją obowiązku informacyjnego należy zaznaczyć, że administrator ma obowiązek w klauzuli informacyjnej przekazać osobom, których dane osobowe przetwarza wszelkie niezbędne informacje w tym zakresie. Treść klauzuli informacyjnej powinna zawierać elementy, na które wskazuje RODO oraz zostać przekazana tym osobom. Obowiązek informacyjny powinien zostać spełniony przez administratora w taki sposób, aby osoba, której dane dotyczą mogła się zapoznać bezpośrednio ze wszystkimi informacjami. Klauzula może być zawarta np. w kwestionariuszu, jak również może być dostępna w zakładce pracy, czy w urzędzie, np. w recepcji, na tablicy ogłoszeń lub na stronie internetowej. Niemniej jednak osoba, której dane dotyczą, powinna zostać poinformowana o podstawowych kwestiach związanych z przetwarzaniem jej danych osobowych (dane administratora, cel przetwarzania, podstawa prawna, zakres danych) najpóźniej w momencie zbierania danych, a następnie ewentualnie odesłana do pełnej treści klauzuli, która znajduje się w ww. miejscach.

Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych wskazuje, że przepisy o ochronie danych osobowych nie przeciwstawiają się podejmowanym działaniom związanym z przeciwdziałaniem COVID-19. Podkreśla natomiast, że podejmowane rozwiązania przez przedsiębiorców, pracodawców i inne podmioty będą legalne, jedynie w sytuacji, jeżeli administrator będzie realizował je na podstawie przepisów prawa – zgodnie z zasadą legalności określoną w art. 5 ust. 1 RODO. W przedmiotowej sprawie podstaw prawnych należy niewątpliwie doszukiwać się w rozwiązaniach wyznaczanych przez Głównego Inspektora Sanitarnego”.

(źródło: <https://uodo.gov.pl/>)

Pożyczka dla mikroprzedsiębiorców – odpowiedzi MRPiPS na najważniejsze pytania

Na stronie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 7 maja 2020r. opublikowano odpowiedzi na pytanie dotyczące jednej z form pomocy przewidzianej w „Tarczy Antykryzysowej”, tj. **niskooprocentowanej pożyczki dla mikroprzedsiębiorców do 5 tys. zł, z możliwością jej umorzenia.**

Czy prowadząc jednoosobową działalność gospodarczą i przebywając na L4 (nie zawieszając działalności) można ubiegać się o pożyczkę?

Jeżeli mikroprzedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą jest czasowo niezdolny do pracy wskutek choroby i pobiera z tego tytułu zasiłek chorobowy, to nie ma przeszkód, aby ubiegał się w tym czasie o pożyczkę. Oczywiście jest to możliwe, tylko o ile ponosi koszty prowadzenia działalności gospodarczej, których pokryciu służy pożyczka.

Czy osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą i pobierająca zasiłek macierzyński ma prawo ubiegać się o pożyczkę?

Pobieranie zasiłku macierzyńskiego nie stanowi przeszkody do ubiegania się o pożyczkę, o ile przedsiębiorca spełnia warunki do jej uzyskania, działalność gospodarcza nie została zawieszona, a osoba wnioskująca o pożyczkę ponosi koszty prowadzenia działalności gospodarczej, których pokryciu służy pożyczka.

Czy warunek określony w ustawie, zgodnie z którym przedsiębiorca musiał prowadzić działalność przed 1 marca jest spełniony także wtedy, gdy przedsiębiorca prowadził, ale zawiesił swoją działalność przed 1 marca, a następnie rozpoczął prowadzenie jej na nowo albo wznowił jej wykonywanie po 1 marca?

Warunkiem uzyskania pożyczki jest prowadzenie działalności przed dniem 1 marca 2020 r. To oznacza, że przedsiębiorca w dniu 29 lutego 2020 r. prowadził działalność gospodarczą i nie mogła być tego dnia zawieszona. Oprócz tego przedsiębiorca ubiegający się o pożyczkę powinien mieć też aktywną działalność gospodarczą w dniu składania wniosku.

Ustawa daje również możliwość uzyskania dofinansowania z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w przypadku określonego spadku obrotów przez przedsiębiorstwo. Czy mikroprzedsiębiorcy mogą łączyć ze sobą tę formę pomocy i pożyczkę?

Pożyczka dla mikroprzedsiębiorców jest niezależną formą wsparcia i można ją łączyć z innymi instrumentami dostępnymi w ramach Tarczy Antykryzysowej. Należy jednak pamiętać, że środki dwóch lub więcej dofinansowań ze środków publicznych nie mogą być przeznaczone na pokrycie dokładnie tego samego kosztu.

Czy składając wniosek o umorzenie pożyczki trzeba przedstawić jakieś dokumenty np. rachunki z wydatków?

Przy składaniu wniosku o umorzenie pożyczki nie będzie konieczności przedstawiania rachunków z wydatków. Takie dokumenty należy jednak zachować w razie ewentualnej kontroli.

Czy istnieją ograniczenia co do celów, na które można przeznaczyć środki z pożyczki i czy mogą być one kwestionowane?

Cele pożyczki zostały określone w ustawie. Środki mają pokryć bieżące koszty działalności gospodarczej. Zatem żadne wydatki nie będą kwestionowane, o ile przedsiębiorca wykaże, że są to wydatki związane z prowadzoną przez niego bieżącą działalnością gospodarczą.

Wnioski o przyznanie pożyczki muszą przejść ocenę i akceptację Urzędów Pracy. Czy istnieje możliwość, aby przyspieszyć procedury i aby pomoc szybciej trafiła do przedsiębiorców?

Ministerstwo zaapelowało do samorządów i urzędów pracy o sprawną obsługę wniosków i rozpatrywanie ich bez zbędnej zwłoki. Dodatkowo resort przekazał środki przeznaczone na

finansowanie kosztów obsługi zadań z ustawy COVID-19 w wysokości 0,5 proc. kwoty z rezerwy Funduszu Pracy na finansowanie zadań realizowanych przez PUP. Urzędy otrzymały też wytyczne i instrukcje dotyczące realizacji wniosków od przedsiębiorców. Podstawą jednak jest prawidłowo wypełniony (nieskomplikowany) wniosek. Proces przyznania pożyczki przyspieszy złożenie prawidłowo wypełnionego wniosku w formie elektronicznej.

We wniosku należy wypełnić rubrykę dotyczącą deklarowanej wielkości przedsiębiorstwa. Dokument odwołuje się do prawa przedsiębiorców, jednak w załączniku do wniosku znajduje się odniesienie do definicji mikroprzedsiębiorcy z przepisów unijnych. Czy kierować się zatem definicją z wniosku, czy z załącznika?

Może się zdarzyć, że przedsiębiorca, który zgodnie z prawem krajowym jest mikroprzedsiębiorcą, jednocześnie nie będzie się zaliczał do tej kategorii w rozumieniu przepisów unijnych. Nie ma to jednak znaczenia, ponieważ to przepisy krajowe w tym przypadku określają grupę beneficjentów tej formy wsparcia. Przedsiębiorca musi zatem określić we wniosku wielkość przedsiębiorstwa w rozumieniu ustawy Prawo przedsiębiorców. Natomiast w załączniku musi podać wielkość przedsiębiorstwa zgodnie z prawem unijnym, co nie ma wpływu na możliwość uzyskania pożyczki.

Przy wypełnianiu wniosku należy odpowiedzieć na pytanie, czy przedsiębiorca ubiegający się o pożyczkę otrzymał już inną pomoc publiczną w ramach walki z COVID-19. Problem polega na tym, że podmiot, który stara się o zwolnienie ze składek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, nie wie, kiedy taką pomoc otrzyma. Jak zatem należy wypełnić w tym momencie wniosek?

Zgodnie z przepisami, ZUS informuje płatnika o dokonany zwolnieniu z opłacania składek poprzez profil płatnika w Platformie Usług Elektronicznych lub pocztą. W informacji będzie zamieszczone w jakiej wysokości została udzielona pomoc oraz jaka jest data udzielenia pomocy.

Jeśli przedsiębiorca nie otrzymał takiej informacji, nie dysponuje oficjalną wiedzą w tym zakresie, nie podaje jej we wniosku.

(źródło: <https://www.gov.pl/web/rodzina/pozyczka-dla-mikroprzedsiębiorców--odpowiedzi-na-najważniejsze-pytania>)

Ruszył kolejny instrument wsparcia dla firm - leasing operacyjny, pożyczka obrotowa , pożyczka na finansowanie deficytu w kapitale obrotowym

ARP uruchamia zapowiedziane w tarczy antykryzysowej wsparcie dla firm z branży transportowej oraz sektora MŚP. Od 6 maja przedsiębiorcy, którzy chcą skorzystać z nowych instrumentów, będą mogli składać wnioski o pożyczki i refinansowanie leasingu przez internet. Pod adresem www.arp-tarcza.pl działa Portal Klienta. Znajdują się tam wszystkie niezbędne informacje na temat nowych produktów ARP S.A. oferowanych przedsiębiorcom w związku z trwającym czasem pandemii i jej skutkami. Proces składania wniosku odbywa się z wykorzystaniem Profilu Zaufanego do uwierzytelnienia oraz elektronicznego podpisywania wniosku.

Instrumenty wsparcia

Leasing operacyjny z karencją w spłacie

Leasing operacyjny z karencją w spłacie skierowany jest do podmiotów sektora transportowego, które – w związku z ogłoszeniem stanu zagrożenia epidemicznego – znalazły się w trudnej sytuacji finansowej. Przeznaczony jest na refinansowanie posiadanych leasingów w komercyjnych spółkach i towarzystwach leasingowych. Kwota leasingu sięgać może 5 mln zł netto, a okres finansowania może trwać do 6 lat. Karencja w spłacie rat leasingowych może wynieść nawet 12 miesięcy.

Pożyczka obrotowa

Pożyczka obrotowa finansująca wypłatę wynagrodzeń w sektorze MŚP pozwoli na sfinansowanie kosztów wynagrodzeń netto w firmach przez okres do 2 lat (wynagrodzenia trafiają bezpośrednio na konta pracowników), przy wydłużonym okresie karencji do 12 miesięcy. Pożyczka jest przyznawana w oparciu o weryfikację luki płynnościowej na podstawie wyciągu z rachunku (potwierdzającym stan środków na poziomie „0 zł”) i analizy krótkiej płynności (analiza weryfikacyjna za pośrednictwem własnych zasobów lub za pośrednictwem agenta operacyjnego). Skorzystać z niej mogą małe i średnie przedsiębiorstwa.

Pożyczka na finansowanie deficytu w kapitale obrotowym

Pożyczka na finansowanie deficytu w kapitale obrotowym będzie mogła wynosić od 0,8 mln zł do 5 mln zł, okres finansowania będzie sięgał do 6 lat, zaś okres karencji zostanie wydłużony do 15 miesięcy.

(źródło: <https://www.gov.pl/web/rozwoj>, <https://www.gov.pl/web/tarczaantykryzysowa> – stan na dzień 07.05.2020)