



Photo: Pixabay

ALERT PRAWNY

TARCZA ANTYKRYZYSOWA 4.0 – WYBRANE ZAGADNIENIA Z ZAKRESU PRAWA PRACY

CZ.II

Z tego alertu dowiesz się o zmianach wprowadzonych w tzw. Tarczy antykryzysowej 4.0 w zakresie wysokości odpraw

ODPPAWY

Jedną z istotniejszych regulacji ustawy z dnia 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 (dalej jako: „tarczy 4.0”) jest ograniczenie wysokości odpraw, odszkodowań i innych świadczeń pieniężnych wypłacanych pracownikom w związku z rozwiązaniem umowy o pracę (art. 15gd ust. 1 i 2 tarczy 4.0).

Zgodnie z wprowadzonymi zmianami, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 wysokość przewidzianych w przepisach prawa:

- **odpraw**
- **odszkodowań,**

- **innych świadczeń pieniężnych wypłacanych** pracownikom w związku z **rozwiązaniem umowy o pracę**

nie może przekroczyć **dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę** ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, **czyli aktualnie kwoty 26.000,00 zł.**

Powyższa regulacja znajduje zastosowanie nie tylko w przypadku wypowiedzenia albo rozwiązania zarówno **umowy o pracę**, ale również **umowy zlecenia i innej umowy o świadczenie usług**, do której zgodnie kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, umowy o dzieło albo w związku z ustaniem odpłatnego pełnienia funkcji, **z wyłączeniem umowy agencyjnej.**

Co istotne, z w/w ograniczenie mogą stosować wyłącznie pracodawcy, którzy odczuli trudności ekonomiczne w związku z pandemią, tj.

- **odnotowali** spadek obrotów gospodarczych (o 25% w ciągu miesiąca lub 15% w ciągu dwóch miesięcy) **albo**
- **odnotowali** istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń (udział płac do przychodów wzrósł co najmniej do poziomu 5% w ciągu miesiąca).

Powyższa regulacja znajdzie zastosowanie do wszystkich odpraw przewidzianych przepisami prawa, czyli m.in. do odpraw przy zwolnieniach grupowych, gdzie dotychczas ich maksymalna wysokość wynosiła piętnastokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę (39.000,00 zł).

PROSTSZE WPROWADZENIE SYSTEMU RÓWNOWAŻNEGO CZASU PRACY

Na podstawie art. 77 pkt 28 tzw. Tarczy Antykryzysowej 4.0. , zmodyfikowane zostały dotychczasowe zasady wprowadzania zmian w warunkach pracy i płacy.

Wśród instrumentów antykryzysowych wprowadzonych ustawą z dnia 31 marca 2020 roku znajduje się możliwość zawarcia przez pracodawcę z pracownikami porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin .

Wprowadzenie systemu równoważnego czasu pracy na podstawie tzw. Tarczy antykryzysowej jest bardziej elastyczne niż wprowadzenie podobnego systemu na podstawie kodeksu pracy.

Zgodnie z przepisami z Tarczy antykryzysowej system równoważnego czasu pracy można wprowadzić:

- na okres rozliczeniowy nieprzekraczający 12 miesięcy,
- bez konieczności wykazywania uzasadnień wymaganych przez kodeks pracy (uzasadnienie rodzajem pracy lub jej organizacją),
- niezależnie od obowiązujących układów zbiorowych pracy lub innych aktów wewnętrznych.

Warunkiem skorzystania z możliwości zawarcia porozumienia wprowadzającego system równoważnego czasu pracy na zasadach ustanowionych w Tarczy antykryzysowej jest, co do zasady, brak zaległości w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 roku.

Warunkiem drugim jest spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.

Od dnia 24 czerwca 2020 roku rozszerzony został katalog przesłanek definiujących „spadek obrotów gospodarczych”, który dotychczas rozumiano jako spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

- a) nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 31 grudnia 2019 r. w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedzającego dzień podjęcia przez pracodawcę decyzji o podjęciu działań w celu zawarcia porozumienia lub
- b) nie mniej niż 25%, obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 31 grudnia 2019 r. w porównaniu do obrotów miesiąca poprzedzającego dzień podjęcia przez pracodawcę decyzji o podjęciu działań w celu zawarcia porozumienia.

Zgodnie z Tarczą 4.0. jako „**spadek obrotów gospodarczych**” rozumiane jest także **zwiększenie ilorazu kosztów wynagrodzeń pracowników**, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę 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 dzień podjęcia przez pracodawcę decyzji o podjęciu działań w celu zawarcia porozumienia, nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy).

Warunkiem uznania zwiększonych kosztów wynagrodzeń pracowników za „spadek obrotów gospodarczych” jest jednak spełnienie warunku, zgodnie z którym iloraz kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę, i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w miesiącu, w którym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, nie może wynosić mniej niż 0,3.

Wynika stąd, że podmioty, których fundusz płac stanowi mniej niż 30% przychodów ze sprzedaży towarów i usług, nie będą mogły skorzystać z systemu równoważnego czasu pracy powołując się na przesłankę spadku obrotów gospodarczych.

Przy obliczaniu kosztu wynagrodzeń pracowników nie wlicza się kosztów wynagrodzeń pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę ani kosztów wynagrodzeń pracowników, którym obniżono wynagrodzenie w trybie art. 15g ust. 8 Tarczy antykryzysowej, w wysokości odpowiadającej wysokości tego obniżenia.

Na temat korzyści wynikających z wydłużonych okresów rozliczeniowych pisaliśmy w alercie „Czy warto wydłużyć okresy rozliczeniowe czasu pracy?”

ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

W myśl art. 15ge, dodanego tarczą 4.0 do ustawy 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 ze zm., dalej jako „specustawa”), **w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19**, w przypadku wystąpienia u pracodawcy, spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń **pracodawca może zawiesić obowiązki:**

- 1) tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- 2) dokonywania odpisu podstawowego,
- 3) wypłaty świadczeń urlopowych
- o których mowa w ustawie o zfs.

Z powyższego wynika, że **wystąpienie jednej z przesłanek - spadku obrotów gospodarczych (w rozumieniu art. 15g ust. 9 specustawy) lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń** jest warunkiem możliwości zawieszenia przez pracodawcę obowiązków wymienionych w przywołanym przepisie.

Warto przy tym wspomnieć, że **pojęcie istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń zostało wprowadzone w Tarczy antykryzysowej 4.0. w art. 15gb ust. 2**. Na jego mocy, przez istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń rozumie się **zwiększenie ilorazu kosztów wynagrodzeń pracowników**, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę 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 uprawnienia, o którym mowa w ust. 1, nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy); za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

Nadto, jeżeli u pracodawcy działają **organizacje związkowe reprezentatywne**, oprócz spełnienia jednej z przesłanek, **zawieszenie obowiązków następuje w porozumieniu z tymi organizacjami związkowymi (art. 15ge ust. 2)**.

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych **tworzy się z corocznego odpisu podstawowego**, naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych. Tarcza antykryzysowa 4.0. reguluje wysokość corocznego odpisu podstawowego. Zgodnie z art. 15ge ust. 3 w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń **nie stosuje się postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania ustalających wyższą wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym niż określa ta ustawa**. W takim przypadku stosuje się wysokość odpisu na ten fundusz określoną ustawie o zfs. Oznacza to, że **z mocy prawa dochodzi do redukcji odpisów do wysokości ustawowej bez możliwości**

wniesienia sprzeciwu przez stronę społeczną. Należy mieć jednak na uwadze, iż rozwiązanie to dotyczy wyłącznie pracodawców, którzy zanotowali spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń z powodu COVID-19.

Obecnie wysokość odpisu podstawowego **wynosi na jednego zatrudnionego 37,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego** w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą (art. 5 ustawy o zfs). Ponadto ustawa o zfs określa także wysokość odpisu podstawowego m.in. na pracowników młodocianych, czy wykonujących prace w szczególnych warunkach lub prace o szczególnym charakterze.

ZAPEWNIAMY POMOC

Na wszelkie Państwa pytania dotyczące obowiązków i uprawnień pracodawcy w związku z epidemią COVID-19 odpowiedzą prawnicy FILIPIAK BABICZ LEGAL spółka komandytowa z siedzibą w Poznaniu. Zachęcamy do regularnego odwiedzania strony KORONAWIRUS – ALERTY PRAWNE FILIPIAK BABICZ LEGAL sp. k. w celu pozostawania na bieżąco z informacjami dot. tarczy antykryzysowej, a ponadto także w celu zapoznania się z pozostałymi prawnymi materiałami, mającymi ułatwić przedsiębiorcom funkcjonowanie w dobie epidemii.



Marzena Rosler-Borakiewicz
radca prawny | starszy prawnik |
dyrektor HR
m.rosler@filipiakbabcz.com
tel. + 48 607 131 446



Natalia Cegła
aplikant radcowski | prawnik
n.cegla@filipiakbabcz.com



Piotr Kaźmierski
aplikant radcowski | prawnik
p.kazmierski@filipiakbabcz.com



Natalia Pydyńska
asystent
n.pydynska@filipiakbabcz.com