



Photo: Pixabay

ALERT PRAWNY

TARCZA ANTYKRYZYSOWA - ISTOTNY WZROST OBCIĄŻENIA FUNDUSZU WYNAGRODZEŃ A OBNIŻONY WYMIAR CZASU PRACY LUB PRZESTÓJ EKONOMICZNY

Przedsiębiorco,

Z tego alertu dowiesz się jakie dodatkowe rozwiązania dla pracodawców, u których w następstwie pandemii wystąpił spadek przychodów ze sprzedaży towarów lub usług, i w związku z tym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń wprowadza tzw. tarcza antykryzysowa 4.0 (dalej jako tarcz 4.0)

ISTOTNY WZROST OBCIĄŻENIA FUNDUSZU WYNAGRODZEŃ

Przesłanka istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń jest instytucją całkowicie nową w prawie, i zgodnie z właśnie wprowadzonym art. 15gb ust. 2 tarczy 4.0, oznacza **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 01 marca 2020 r. do dnia poprzedzającego skorzystanie przez pracodawcę z nowych uprawnień, **nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego** (miesiąc bazowy).

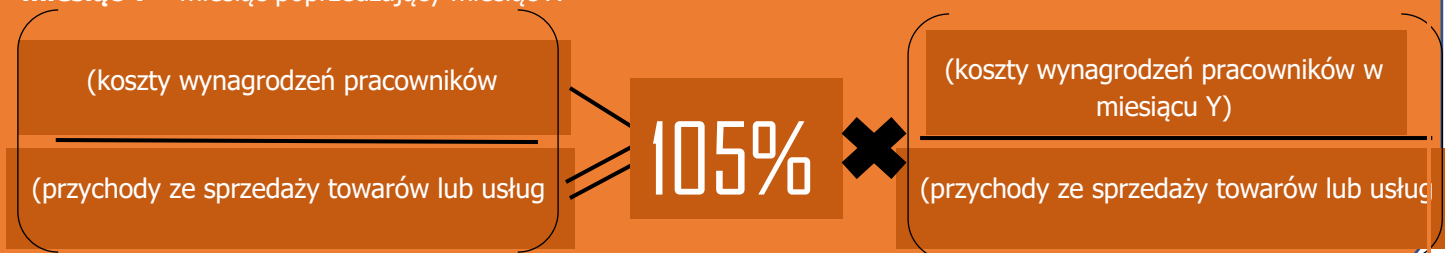
Zgodnie z ustawą, za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

Sprawdzić, czy u konkretnego pracodawcy faktycznie nastąpiło istotne obciążenie funduszu wynagrodzeń można poprzez podstawienie konkretnych danych w poniższym schemacie:

ISTOTNE OBCIĄŻENIE FUNDUSZU WYNAGRODZEŃ

miesiąc X – 30 kolejno następujących po sobie dni kalendarzowych, między 1 marca 2020 r. a dniem skorzystania z uprawnień z art. 15gb Tarczy 4.0 (np. okres między 15 marca a 15 kwietnia 2020 r. , okres między 1 kwietnia a 1 maja 2020 r.)

miesiąc Y – miesiąc poprzedzający miesiąc X



Jeśli wartość po lewej stronie jest większa lub równa wartości po prawej, pracodawca doświadczył istotnego obciążenia funduszu wynagrodzeń.

W przypadku, jeśli pracodawca spełnia powyższe wymagania, może:

- 1) **obniżyć wymiar czasu pracy pracownika**, o którym mowa w art. 15g ust. 4, maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem;
- 2) **objąć pracownika przestojem ekonomicznym**, - przy czym pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Należy pamiętać, że z obu powyższych rozwiązań można korzystać z ograniczeniem czasowym: **do 6 miesięcy od „miesiąca X”, maksymalnie jednak do 12 miesięcy od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii**, chyba że pracodawca wcześniej przywróci czas

pracy obowiązujący przed jego obniżeniem lub zakończy przestój ekonomiczny pracownika, który był nim objęty.

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy trzeba ustalić w porozumieniu, obejmującym warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy (uchwalonym na podstawie art. 15g ust. 11-15 Tarczy).

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 antykrzysowej, 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@filipiakbabcich.com
tel. + 48 607 131 446



Barbara Stefanowicz
aplikant radcowski | prawnik
b.stefanowicz@filipiakbabcich.com