

TARCZA 4.0

NOWE WARUNKI OBNIŻENIA WYMIARU CZASU PRACY ORAZ OBJĘCIA PRZESTOJEM EKONOMICZNYM

TARCZA 4.0 MA NA CELU ZAPEWNIĆ PRACODAWCOM DODATKOWĄ ELASTYCZNOŚĆ ZATRUDNIENIA W CZASACH DEKONIUNKTURY

Zawarte w treści rządowego projektu Tarczy 4.0. regulacje mające na celu uzupełnienie dotychczas uchwalonych przepisów neutralizujących negatywne gospodarcze skutki epidemii koronawirusa mają umożliwić pracodawcy, u którego wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń spowodowany spadkiem przychodów w wyniku wystąpienia COVID-19, skorzystanie ze znanych z poprzednich odsłon tarczy rozwiązań, tj.:

- obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, przy czym wynagrodzenie to nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem, oraz
- objęcia pracownika przestojem ekonomicznym, z zastrzeżeniem, że pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca będzie wypłacać wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

ISTOTNY WZROST OBCIĄŻENIA FUNDUSZU WYNAGRODZEŃ

Pojęcie kluczowe dla ustalenia powstania dla przedsiębiorcy uprawnienia do obciążenia etatów bądź wprowadzenia przestoju ekonomicznego. Zgodnie z projektem ustawy oznacza ono zwiększenie ilorazu dwóch wartości:

- kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy, oraz
- przychodów ze sprzedaży towarów lub usług.

Powyższy iloraz obliczany jest przy uwzględnieniu danych z tego samego miesiąca kalendarzowego dowolnie wskazanego przez przedsiębiorcę, przypadającego od dnia 1 marca 2020 r. do dnia poprzedzającego skorzystanie z uprawnienia do obniżenia etatu lub wprowadzenia postoju.

KIEDY NASTĘPUJE ISTOTNY WZROST OBCIĄŻENIA FUNDUSZU WYNAGRODZEŃ?

Zgodnie z projektem ustawy aby wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, obliczony zgodnie z powyższym iloraz będzie musiał wzrosnąć nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca bazowego. Przy tym za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, czyli w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

NA JAKI OKRES BĘDZIE MOŻNA WPROWADZIĆ PRZESTÓJ?

Obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym będzie mogło mieć zastosowanie maksymalnie w okresie do 6 miesięcy od miesiąca, w którym wyliczony dla danego pracodawcy iloraz uległ zmniejszeniu do poziomu mniejszego niż 105 % ilorazu z miesiąca bazowego.

Wskazujemy, że w związku z tym przepisem instrumenty te będą mogły mieć docelowo zastosowanie jeszcze przez pół roku od miesiąca, w którym iloraz wskazujący na obciążenie funduszu wynagrodzeń wróci do poziomu poniżej progu, który pozwolił na ich zastosowanie.

Stan ten nie może jednak trwać dłużej niż przez 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. Pracodawca ma również możliwość wcześniejszego przywrócenia czasu pracy obowiązującego przed obniżeniem lub zakończenia postoiu ekonomicznego pracownika, który był nim objęty.

CZEGO NIE MOŻNA ZALICZYĆ DO KOSZTU WYNAGRODZEŃ?

Do kosztu wynagrodzeń pracowników nie będą zaliczane koszty wynagrodzeń pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę oraz koszty wynagrodzeń pracowników, którym obniżono wynagrodzenie w trybie obecnie już obowiązującego art. 15g ust. 8 specustawy – w wysokości odpowiadającej wysokości tego obniżenia. Zakres regulacji dotyczy wyłącznie tych pracodawców, dla których wskazany wyżej iloraz wynosi nie mniej niż 0,3. Oznacza to, że udział kosztów wynagrodzeń w przychodach musi we wskazanym miesiącu wynosić więcej niż 30%.

NA CO JESZCZE NALEŻY ZWRÓCIĆ UWAGĘ?

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy będą ustalane przez pracodawcę w porozumieniu z organizacjami związkowymi.

Obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym nie wyklucza możliwości złożenia przez pracodawcę wniosku o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19, o której mowa w art. 15g specustawy.

KONTAKT

Kancelaria Krzysztof Rożko i Wspólnicy świadczy kompleksową i profesjonalną obsługę prawną w zakresie indywidualnych i zbiorowych stosunków prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Do zakresu działania Kancelarii należą również usługi związane z reprezentacją pracodawcy w sprawach sądowych z zakresu prawa pracy przed sądami wszystkich instancji, a także doradztwo w sprawach prawidłowego nawiązywania, rozwiązywania oraz zmiany stosunku pracy, zawierania i rozwiązywania kontraktów menadżerskich oraz przejmowania zakładów pracy.



W celu uzyskania bliższych informacji prosimy o kontakt z radcą prawnym

Krzysztofem Rożko

Partnerem zarządzającym

Kancelarii Krzysztof Rożko i Wspólnicy

+48 22 29 50 940

krzysztof.rozko@krwlegal.pl