

Obniżenie kosztów zatrudnienia

Szanowni Państwo,

w tym wydaniu Informatora HR skupiliśmy się na omówieniu wybranych zagadnień związanych z nowymi możliwościami obniżenia kosztów zatrudnienia, jakie dają przepisy tzw. tarczy antykryzysowej w wersji 4.0. Możliwości przewidzianych w tych przepisach jest wiele. My skupiliśmy się na tych – w naszej ocenie – najbardziej istotnych, tj.:

- (i) **ograniczeniu kosztów związanych z likwidacją stanowisk pracy** – art. 15gd Tarczy 4.0¹,
- (ii) **możliwości jednostronnego rozwiązania umów o zakazie konkurencji** – art. 15gf Tarczy 4.0.

Nowe przepisy istotnie modyfikują dotychczasowe zasady rozwiązywania umów o pracę, uprzywilejowując w tym zakresie pracodawcę. Niestety jednak zostały one przygotowane w sposób daleki od ideału. Ich treść może rodzić wątpliwości interpretacyjne. Poniżej przedstawiamy Państwu kilka informacji na temat stosowania nowych przepisów, zgromadzonych na bazie doświadczeń, które nabyliśmy pomagając w tym zakresie naszym klientom.

Romanowski i Wspólnicy



¹ Ustawa 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 w wersji obowiązującej od 24 czerwca 2020 r. („Tarcza 4.0”).

Niższe koszty likwidacji stanowiska pracy

Przepisy Tarczy 4.0 pozwalają na ograniczenie wysokości odpraw wypłacanych byłym pracownikom oraz innym osobom zatrudnionym (art. 15gd Tarczy 4.0). Nowe przepisy tarczy antykrzysowej redukują wysokość obciążeń po stronie pracodawcy, związanych ze zmniejszaniem stanu zatrudnienia pracowników o najwyższych zarobkach.

Redukcja odpraw wynikających z ustawy

W przypadku likwidacji stanowiska pracy pracodawca co do zasady zobowiązany jest do wypłaty pracownikom odprawy wynikającej z tzw. ustawy o rozwiązywaniu umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników². Wysokość tej odprawy wynosi od 1 do 3 miesięcznych wynagrodzeń, w zależności od stażu pracownika.

Przepisy tarczy 4.0 pozwalają na ograniczenie łącznej wysokości tej odprawy do 10-krotności minimalnego wynagrodzenia (obecnie jest to kwota 26.000 zł).

Czy redukcja obejmuje inne odprawy?

Obecnie kwestią sporną jest, czy powyższe ograniczenie obejmuje również odprawy wynikające ze źródeł innych niż ustawa (np. z regulaminu wynagradzania, układu zbiorowego pracy, czy też umowy o pracę). W ocenie Kancelarii istnieją silne argumenty przemawiające za tym, że ograniczenie to dotyczy również odpraw wynikających z układów zbiorowych pracy oraz regulaminów wynagradzania. Rozstrzygnięcie tej kwestii w odniesieniu do konkretnego pracodawcy wymaga jednak analizy źródeł prawa pracy (np. układu zbiorowego pracy), z którego dane świadczenie wynika.

Kto może skorzystać z redukcji

Ograniczenie wysokości odpraw dotyczy pracodawców, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w rozumieniu art. 15g ust. 9 Tarczy 4.0 lub istotny wzrost obciążeń funduszu wynagrodzeń w rozumieniu art. 15gb ust. 2 Tarczy 4.0.

Umowy cywilnoprawne

Ograniczenie wysokości odpraw dotyczy także umów zlecenia, umów o świadczenie usług oraz umowy o dzieło. W ocenie Kancelarii istnieją silne argumenty przemawiające za tym, że

² Por. art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

dotyczy to odpraw wskazanych wprost w treści umów cywilnoprawnych. Rozstrzygnięcie tej kwestii w odniesieniu do konkretnego pracodawcy wymaga analizy konkretnej umowy.

Termin

Ograniczenie wysokości odpraw obowiązuje w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. Na chwilę obecną obowiązuje stan epidemii. Planowana data zakończenia tego stanu aktualnie nie jest znana.

Rozwiązanie umów o zakazie konkurencji

Przepisy Tarczy 4.0 pozwalają na jednostronne rozwiązanie umów o zakazie konkurencji (art. 15gf Tarczy 4.0). Wprowadzona regulacja otwiera drogę do ograniczenia kosztów odszkodowań z tytułu zakazu konkurencji wypłacanych byłym pracownikom oraz osobom, które były zatrudnione na innej podstawie prawnej (np. umowy o świadczenie usług).

**Istota
uprawnienia**

Pracodawcy uzyskują uprawnienie do rozwiązania umów o zakazie konkurencji wiążących ich z byłymi pracownikami. Na skutek rozwiązania umowy pracodawca zostaje zwolniony z obowiązku *dalszej wypłaty odszkodowania*. Jednocześnie pracownik zostaje zwolniony z zakazu konkurencji.

Byli pracownicy

Przepisy Tarczy 4.0 pozwalają na rozwiązanie umów o zakazie konkurencji z byłymi pracownikami. Nie mają one zatem zastosowania do umów wiążących pracodawcę z osobami aktualnie zatrudnionymi.

**Uprawnienie
pracodawcy**

Prawo do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji przysługuje tylko pracodawcy.

**Umowy
cywilnoprawne**

Uprawnienie pracodawcy dotyczy również umów o zakazie konkurencji zawartych z osobami, które były zatrudnione na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług oraz umowy o dzieło. Dopuszczalne będzie więc np. rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji zawartej z byłym

dyrektorem, który był zatrudniony na podstawie umowy o zakazie konkurencji.

Termin

Uprawnienie do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji obowiązuje w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. Na chwilę obecną obowiązuje stan epidemii. Planowana data zakończenia tego stanu aktualnie nie jest znana.

Romanowski i Wspólnicy

Royal Wilanów
ul. F. Klimczaka 1 recepcja F
02-797 Warszawa
www.romanowski.eu
kancelaria@romanowski.eu