

Ograniczenie wysokości odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez pracodawcę w czasie epidemii COVID-19

Na podstawie art. 15gd 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, 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, wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez tego pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia świadczenia, nie może przekroczyć dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Okres ograniczenia

Powyższe ograniczenie ma zastosowanie jedynie w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19.

Podmiot uprawniony

Pracodawca w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń

Spadek obrotów gospodarczych

Przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

- 1) 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. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego, lub
- 2) nie mniej niż o 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku,

o którym mowa w ust. 1, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego; 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.

Istotny wzrost obciążeń funduszu wynagrodzeń

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.

Przedmiot ograniczenia

- Odprawy;
- Odszkodowania;
- Inne świadczenie pieniężne

- wypłacane przez pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia świadczenia

Wysokość ograniczenia

Wysokość nie może przekroczyć **dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia** za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. W praktyce oznacza, iż odprawy, odszkodowania czy inne świadczenia pieniężne nie mogą przekroczyć kwoty 26.000 zł (minimalne wynagrodzenie w 2020 roku wynosi 2.600 zł).

Odpowiednie stosowanie

Ograniczenie wysokości odpraw, odszkodowań czy innych świadczeń pieniężnych ma odpowiednie zastosowanie w przypadku wypowiedzenia albo rozwiązania umów zlecenia, innych umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, umów o dzieło albo świadczeń w związku z ustaniem odpłatnego pełnienia funkcji, z wyłączeniem umowy agencyjnej.

Stan prawny na dzień 9 lipca 2020 roku