

Poznań, dnia 1 czerwca 2020 roku

Szanowny Pan Przewodniczący
Krzysztof Kisielewski
OZZZPRC

Dotyczy: projektu tzw. Tarczy 4.0 w zakresie przepisów dotyczących prawa pracy

Szanowny Panie Przewodniczący,
w związku z przedłożonym *Projektem ustawy z dnia 21 maja 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o zmianie niektórych innych ustaw* zwanego dalej Projektem, poniżej przedstawia się główne założenia Projektu dotyczące przepisów z zakresu prawa pracy.

W Projekcie proponuje się dokonanie m.in. poniżej wskazanych zmian w ustawie 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 (Dz. U. poz. 374, 567, 568, 695 i 875), zwanej dalej Ustawą:

1. WPROWADZENIE ROZWIĄZAŃ MAJĄCYCH NA CELU OKREŚLENIE ZASAD WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ.

Projekt określa m.in. warunki, w jakich pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej. Jak wynika z uzasadnienia do Projektu: „Nie w każdym przypadku umiejętności pracownika oraz środki, jakimi dysponuje, pozwalają mu bowiem na podjęcie pracy w tym trybie. Pracownik nie powinien zatem ponosić negatywnych konsekwencji takiego stanu rzeczy (...). Na pracowniku nie powinien ciążyć obowiązek zorganizowania we własnym zakresie środków i materiałów potrzebnych do wykonywania pracy zdalnej oraz jej obsługi logistycznej. Dlatego projektowana regulacja nakłada ten obowiązek na pracodawcę. (...) Rozpoczęcie wykonywania pracy zdalnej uzależnione jest od polecenia pracodawcy, tym samym zasadne jest, by pracodawca mógł w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej. (...) Ze względu na charakter pracy zdalnej, która wykonywana jest poza zakładem pracy, ogranicza się odpowiedzialność pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zdalnej oraz wypadków przy tej pracy tylko do zakresu związanego z zapewnionymi przez pracodawcę środkami pracy lub materiałami do pracy.”

W art. 3 Ustawy dodaje się ust. 3-9 w brzmieniu:

„3. Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecane, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych.

4. Środki pracy i materiały do pracy potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca.

5. Przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik może używać środków pracy niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwi to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

6. Na polecenie pracodawcy, pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania.

7. Pracownik sporządza ewidencję wykonywanych czynności w formie i z częstotliwością określoną w poleceniu, o którym mowa w ust. 6.

8. Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

9. Pracodawca odpowiada za bezpieczeństwo i higienę pracy zdalnej oraz za wypadki przy tej pracy tylko w zakresie związanym z zapewnionymi przez siebie środkami pracy lub materiałami do pracy.”

2. WPROWADZENIE ROZWIĄZAŃ MAJĄCYCH NA CELU ZAPEWNIENIE CIĄGŁOŚCI REALIZACJI ZADAŃ NAŁOŻONYCH NA JEDNOSTKI SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO.

Projekt zakłada możliwość polecenie pracownikowi jednostki samorządu terytorialnego wykonywania innej pracy niż określona w umowie o pracę. „Prześlanką powierzenia pracownikowi zadań w innej jednostce organizacyjnej będzie zatem szczególna potrzeba tej jednostki wywołana stanem zagrożenia epidemicznego albo stanem epidemii. W szczególności przeniesienie mogą uzasadniać braki kadrowe jednostki, przy jednoczesnym znacznym natężeniu jej zadań. Projektowany przepis przewiduje możliwość jednostronnej, czasowej zmiany zadań dotychczas wykonywanych przez pracownika. (...) Projektowany przepis nie przewiduje ani zgody pracownika na jego przeniesienie ani porozumienia między pracodawcami. Jedynie w sytuacji określonej w ust. 3 proponowanego rozwiązania przewidziany jest wymóg zgody pracownika (tj. kobiety w ciąży i pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 lat lub osoby będącej jedynym opiekunem dziecka w wieku do lat piętnastu).” *(z uzasadnienia Projektu).*

W Ustawie, po art. 3 dodaje się art. 3a w brzmieniu:

„Art. 3a. 1. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii wójt, burmistrz, prezydent miasta, w tym prezydent miasta na prawach powiatu, może polecić:

- 1) pracownikowi podległego mu urzędu, tymczasowe przeniesienie,
- 2) kierownikowi podległej jednostki organizacyjnej, tymczasowe przeniesienie pracownika tej jednostki

– do wykonywania innej pracy, niż określona w umowie o pracę, zgodnej z jego kwalifikacjami, w innej jednostce, o której mowa w art. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282), w tej samej lub innej miejscowości, na czas określony do – 3 miesięcy. W okresie tym przysługuje pracownikowi wynagrodzenie stosowne do wykonywanej pracy, lecz nie niższe od dotychczasowego. Przeniesienie ma na celu zapewnienie sprawnej realizacji zadań jednostki, do której przenoszony jest pracownik.

2. Przeniesienie pracownika, o którym mowa w ust. 1, nie powoduje rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą dotychczasowym.

3. Przeniesienia pracownika do pracy w innej jednostce nie można dokonać bez zgody pracownika – w przypadku kobiety w ciąży, pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia lub osoby będącej jedynym opiekunem dziecka w wieku do lat piętnastu.”

3. ZE WZGLĘDU NA TRWAJĄCĄ PANDEMIE COVID-19, PROONUJE SIĘ ROZSZERZYĆ KRĄG OSÓB UPRAWNIONYCH DO DODATKOWEGO ZASIŁKU OPIEKUŃCZEGO O RODZICÓW I OPIEKUNÓW DZIECI DO LAT 8.

Analogicznie jak w przypadku dzieci niepełnosprawnych rodzice lub opiekunowie dzieci do lat 8, którzy podejmą decyzję o osobistym sprawowaniu opieki, zgodnie z Projektem będą mieli prawo do dodatkowego zasiłku opiekuńczego zarówno w przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, jak również w przypadku otwarcia tych placówek. Proponuje się, by przepisy dotyczące prawa do dodatkowego zasiłku opiekuńczego obowiązywały do 28 czerwca 2020 r. Okres ten może być wydłużony na mocy rozporządzenia Rady Ministrów.

Jak wynika z art. 72 pkt 3 Projektu, proponowane postanowienie ma obowiązywać z „mocą wsteczną” od dnia 25 maja 2020 roku.

W Ustawie, w art. 4:

- a) w ust. 1–1b wyrazy „przez okres nie dłuższy niż 14 dni.” zastępuje się wyrazami „do dnia 28 czerwca 2020 r.”,
- b) po ust. 1b dodaje się ust. 1c i 1d w brzmieniu:

„1c. W przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, do których uczęszcza dziecko, albo niemożności sprawowania opieki przez nianię lub dziennego opiekuna z powodu COVID-19 ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy oraz funkcjonariuszowi, o którym mowa w ust. 4, zwolnionemu od pełnienia służby, z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2020 r. poz. 870), przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy do dnia 28 czerwca 2020 r.

1d. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy, o którym mowa w ust. 1c, przysługuje ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy oraz funkcjonariuszowi, o którym mowa w ust. 4, zwolnionemu od pełnienia służby z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, również w przypadku otwarcia placówek, o których mowa w tych przepisach, w czasie trwania COVID-19 do dnia 28 czerwca 2020 r.”.

4. WPROWADZENIE MOŻLIWOŚCI SKORZYSTANIA Z OBNIŻONEGO WYMIARU CZASU PRACY I OBJĘCIA PRACOWNIKA PRZESTOJEM EKONOMICZNYM PRZEZ PRACODAWCĘ „U KTÓREGO WYSTĄPIŁ ISTOTNY WZROST OBCIĄŻENIA FUNDUSZEM WYNAGRODZEŃ W NASTĘPSTWIE WYSTĄPIENIA COVID-19.”

Projekt zakłada rozszerzenie kręgu podmiotów – pracodawców, którzy będą mogli wprowadzić obniżony wymiar czasu pracy i przestój ekonomiczny o pracodawców, o których wystąpił tzw. istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń. Projekt definiuje pojęcie „istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń”. Podobnie jak w przypadku pracodawców, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w rozumieniu Ustawy, obniżenie wymiaru czasu pracy lub wprowadzenie przestoju ekonomicznego na nowych zasadach ma następować na podstawie porozumienia z organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników.

Zgodnie z art. 15gb Ustawy:

„Art. 15gb. 1. Pracodawca, o którym mowa w art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, u którego wystąpił spadek przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie wystąpienia COVID-19 i w związku z tym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń, 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, z zastrzeżeniem, że 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.

2. 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.

3. Do kosztu wynagrodzeń pracowników, o którym mowa w ust. 2, nie zalicza się:

- 1) kosztów wynagrodzeń pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę;
- 2) kosztów wynagrodzeń pracowników, którym obniżono wynagrodzenie w trybie art. 15g ust. 8, w wysokości odpowiadającej wysokości tego obniżenia.

4. Przepisu ust. 1 nie stosuje się, jeżeli 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, w rozumieniu ust. 2, wynosi mniej niż 0,3.

5. Obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przerwą ekonomiczną, o których mowa w ust. 1, ma zastosowanie w okresie do 6 miesięcy od miesiąca, w którym iloraz, o którym mowa w ust. 2, uległ zmniejszeniu do poziomu mniejszego niż 105% ilorazu z miesiąca bazowego, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, chyba że pracodawca wcześniej przywróci czas pracy obowiązujący przed jego obniżeniem lub zakończy przerwę ekonomiczną pracownika, który był nim objęty.

6. Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przerwy ekonomicznej lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu. Przepisy art. 15g ust. 11-15 stosuje się odpowiednio.

7. Obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przerwą ekonomiczną, o których mowa w ust. 1, nie wyklucza możliwości złożenia wniosku o dofinansowanie, o którym mowa w art. 15g, jeżeli spełnione są przesłanki, o których mowa w tym przepisie."

5. WPROWADZENIE MOŻLIWOŚCI UDZIELENIA PRZEZ PRACODAWCĘ PRACOWNIKOWI URLOPU.

Projekt zakłada możliwość udzielenie pracownikowi urlopu wypoczynkowego w terminie wskazanym przez pracodawcę bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów. Chodzi tu o orlop wypoczynkowy niewykorzystany przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu.

W Ustawie dodano art. 15 gc, zgodnie z którym:

„W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca może udzielić pracownikowi, w terminie przez siebie wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu.”

6. WPROWADZENIE OGRANICZEŃ W ZAKRESIE MAKSYMALNEJ WYSOKOŚCI WYPŁACANYCH PRACOWNIKOM ODPRAW I ODSZKODOWAŃ.

Zgodnie z Projektem, 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, ogranicza się wysokość odpraw, odszkodowań lub innych świadczeń pieniężnych przewidzianych do wypłaty na wypadek ustania stosunku pracy, do kwot nieprzekraczających dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W Ustawie dodano art. 15 gd, zgodnie z którym:

„Art. 15gd. 1. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15gb ust. 2, 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.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio w przypadku wypowiedzenia albo rozwiązania umowy agencyjnej, umowy zlecenia, innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, umowy o dzieło albo w związku z ustaniem odpłatnego pełnienia funkcji.”

7. ZAWIESZENIE FUNKCJONOWANIA ZFŚS, NIESTOSOWANIE WYŻSZYCH ODPISÓW NA ZFŚS.

Proponowany w Projekcie przepis umożliwi zawieszenie przez pracodawcę obowiązków w zakresie tworzenia lub funkcjonowania ZFŚS, dokonywania odpisu podstawowego, wypłaty świadczeń urlopowych, jeżeli u pracodawcy nastąpił spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń.

Jeżeli u pracodawcy, działają organizacje związkowe reprezentatywne, zawieszenie tych obowiązków następuje w porozumieniu z tymi organizacjami związkowymi.

Ponadto 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 niż wymagana ustawowo wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym.

W Ustawie dodano art. 15 ge, zgodnie z którym:

„Art. 15ge. 1. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15gb ust. 2, 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 z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1352 i 1907 oraz z 2020 r. poz. 278).

2. Jeżeli u pracodawcy, o którym mowa w ust. 1, działają organizacje związkowe reprezentatywne, o których mowa w art. 15g ust. 11 pkt 1 albo pkt 2, zawieszenie obowiązków, o których mowa w ust. 1, następuje w porozumieniu z tymi organizacjami związkowymi.

3. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15gb ust. 2, nie stosuje się postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania, wprowadzonych na podstawie art. 4 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, 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 w tej ustawie.”

8. WPROWADZENIE MOŻLIWOŚCI WYPOWIEDZENIA UMÓW O ZAKAZIE KONKURENCJI OBOWIĄZUJĄCYCH PO USTANIU STOSUNKU PRACY (ZLECENIA).

Projekt przewiduje rozwiązanie umożliwiające wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu danego stosunku prawnego. Projektowany przepis jednostronnie uprawnia do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu stosunku pracy, umowy agencyjnej, umowy zlecenia, innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z *ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny* stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło.

Do wypowiedzenia jest uprawniona tylko jedna strona umowy, to jest strona, na rzecz której został ustanowiony zakaz konkurencji.

W Ustawie dodano art. 15 gf, zgodnie z którym:

„Art. 15gf. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, strony umowy o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu:

- 1) stosunku pracy,
 - 2) umowy agencyjnej,
 - 3) umowy zlecenia,
 - 4) innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z *ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny* stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo
 - 5) umowy o dzieło
- na rzecz których ustanowiono zakaz działalności konkurencyjnej, mogą ją wypowiedzieć z zachowaniem terminu 7 dni.”

9. MOŻLIWOŚĆ DOFINANSOWANIA DO WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW PODMIOTÓW, U KTÓRYCH WYSTĄPIŁ SPADEK OBROTÓW GOSPODARCZYCH W NASTĘPSTWIE COVID-19, A KTÓRZY NIE ZDECYDOWALI SIĘ NA OBJĘCIE PRACOWNIKÓW PRZESTOJEM LUB OBNIŻENIEM WYMIARU CZASU PRACY.

W Ustawie dodano art. 15 gfe, zgodnie z którym:

„Art. 15gh. 1. Podmioty, o których mowa w art. 15g ust. 1, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w rozumieniu art. 15g ust. 9, w następstwie wystąpienia COVID-19, mogą zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń także na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników nieobjętych:

- 1) przestojem, o którym mowa w art. 81 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, oraz
- 2) przestojem ekonomicznym w następstwie wystąpienia COVID-19, o którym mowa w art. 15g ust. 1, oraz

3) obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19, o którym mowa w art. 15g ust. 1

– na zasadach określonych w ust. 3.

2. Podmiotom, o których mowa w ust. 1, przysługują środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych od przyznanych świadczeń, o których mowa w ust. 1.

3. Wynagrodzenia pracowników, o których mowa w ust. 1, są dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości połowy tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek, o którym mowa w ust. 1, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

4. Do świadczeń, o których mowa w ust. 1, oraz środków, o których mowa w ust. 2, w tym także do wypłaty i rozliczania tych świadczeń i środków, stosuje się odpowiednio przepisy art. 15g ust. 3, 4, 16 oraz 18-20, a także art. 7-16 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, z wyjątkiem art. 8 ust. 2 pkt 3 i ust. 3 pkt 8 oraz art. 13 pkt 2 tej ustawy, oraz przepisy wykonawcze do tej ustawy.”

Z poważaniem,

Anna Łabudź-Nowicka
radca prawny