

USTAWA z dnia 31 marca 2020 r.

o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw

(...)

Art. 15g.

1. **Przedsiębiorca** w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, **u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych** w następstwie wystąpienia COVID-19 może zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, **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, na zasadach określonych w ust. 7 i 10.

2. Przedsiębiorcy, o którym 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 (Dz. U. z 2020 r. poz. 266 i 321) od przyznanych świadczeń, o których mowa w ust. 1.

3. Przedsiębiorca, o którym mowa w ust. 1, musi spełniać kryteria, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 669), z zastrzeżeniem, że **nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych**, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.

4. **Pracownikiem**, o którym mowa w ust. 1, jest **osoba fizyczna**, która zgodnie z przepisami polskiego prawa **pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy**. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do osób zatrudnionych na podstawie **umowy o pracę nakładczą** lub **umowy zlecenia albo innej umowy** o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. – **Kodeks cywilny** (Dz. U. z 2019 r. poz. 1145 i 1495) stosuje się przepisy **dotyczące zlecenia**, albo która wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną, **jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń: emerytalnemu i rentowemu**, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.

5. **Świadczenia**, o których mowa w ust. 1, oraz środki, o których mowa w ust. 2, są **wypłacane w okresach przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy**, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy.

6. **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. Dziennik Ustaw – 13 – Poz. 568

7. **Wynagrodzenie**, o którym mowa w ust. 6, jest **dofinansowywane** ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, **w wysokości 50% minimalnego** wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z **uwzględnieniem wymiaru czasu pracy**.

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.

8. **Przedsiębiorca**, o którym mowa w ust. 1, może **obniżyć wymiar czasu pracy 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**.

9. **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 1 stycznia 2020 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 1 stycznia 2020 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.

10. **Wynagrodzenie**, o którym mowa w ust. 8, jest **dofinansowywane** ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych **do wysokości połowy wynagrodzenia**, o którym mowa w ust. 8, 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.

11. Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu.

Porozumienie zawiera pracodawca oraz:

- 1) **organizacje związkowe reprezentatywne** w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- 2) **organizacje związkowe reprezentatywne** w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- 3) **zakładowa organizacja związkowa** – jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, albo
- 4) **przedstawiciele pracowników**, wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa; w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy.

12. **Pracodawca przekazuje kopię porozumienia** właściwemu okręgowemu **inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych** od dnia zawarcia porozumienia. W przypadku gdy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy byli objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, okręgowy inspektor pracy przekazuje informacje o porozumieniu w sprawie określenia warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy do rejestru ponadzakładowych układów pracy.

13. **W zakresie i przez czas określony w porozumieniu** w sprawie określenia warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy **nie stosuje się warunków** wynikających z **układu ponadzakładowego** oraz z **układu zakładowego** warunków umów o pracę i **innych aktów** stanowiących podstawę **nawiązania stosunku pracy**. Dziennik Ustaw – 14 – Poz. 568

14. **W porozumieniu określa się co najmniej:**

- 1) grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;
- 2) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;
- 3) okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

15. **Przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy** w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy **nie stosuje się art. 42 § 1–3** ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – **Kodeks pracy**.

16. **Świadczenia**, o których mowa w ust. 1, oraz środki, o których mowa w ust. 2, przysługują **przez łączny okres 3 miesięcy** przypadających **od daty złożenia wniosku**, o którym mowa w ust. 1.

17. **Do wypłaty i rozliczenia świadczeń**, o których mowa w ust. 1, oraz środków, o których mowa w ust. 2, stosuje się odpowiednio **przepisy art. 7–16 ustawy** z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, **z wyjątkiem art. 8 ust. 3 pkt 8** tej ustawy, oraz przepisy wykonawcze do tej ustawy.

18. Przedsiębiorca, o którym mowa w ust. 1, może otrzymać **pomoc** z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych **wyłącznie** w przypadku, **jeśli nie uzyskał pomocy** w odniesieniu **do tych samych pracowników** w zakresie **takich samych tytułów wypłat** na rzecz ochrony miejsc pracy.

19. Rada Ministrów może, w celu przeciwdziałania skutkom gospodarczym COVID-19, w drodze rozporządzenia, przedłużyć okres, o którym mowa w ust. 16, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane.

20. Zadania organów administracji wynikające z ust. 1 realizują dyrektorzy wojewódzkich urzędów pracy.

(...)

Pełne zapisy ustawy: <http://bit.ly/3aFmf7D>