

Tarcza anty kryzysowa – przestój ekonomiczny lub obniżenie wymiaru czasu pracy

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 (dalej: ustawa o zwalczaniu COVID-19) przyjęto rozwiązania mające na celu ochronę miejsc pracy:

- u przedsiębiorców w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców,
- w organizacjach pozarządowych w rozumieniu art. 3 ust. 2 i podmiotach, o których mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19.

Na zasadach określonych w art. 15g ustawy o zwalczaniu COVID-19 podmiot wskazany powyżej, będzie mógł wprowadzić przestój ekonomiczny lub obniżenie wymiaru czasu pracy pracowników.

Przestój ekonomiczny

Przestój ekonomiczny to okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy. Pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca może obniżyć wynagrodzenie nie więcej niż o 50%, nie niżej jednak niż do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Obniżenie wymiaru czasu pracy

Podmiot uprawniony na podstawie art. 15g może obniżyć wymiar czasu pracy pracowników maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu. Wypłacane po obniżeniu wymiaru etatu wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Procedura wprowadzenia przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu. Porozumienie zawiera pracodawca wraz z działającymi w zakładzie pracy organizacjami związkowymi (reprezentatywnymi), a jeśli u pracodawcy nie działają organizacje związkowe to porozumienie zawierane jest z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Pracodawca jest zobowiązany przekazać kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Stan prawny na dzień 16 maja 2020 roku.