Tarcza antykryzysowa – obniżenie wymiaru czasu pracy a zmniejszenie wynagrodzenia

Ustawa COVID-19 obowiązuje zaledwie od kilku dni, a już pojawił się szereg znaków zapytania. Jedna z najistotniejszych kwestii dotyczy **ustalania wysokości wynagrodzenia pracownika po obniżeniu wymiaru czasu pracy na podstawie art. 15 g ust. 8 tejże ustawy**.

Zgodnie z powołanym przepisem, wynagrodzenie należne pracownikowi po obniżeniu wymiaru czasu pracy „**nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy".**

Powstały wątpliwości interpretacyjne dotyczące dopuszczalności obniżenia wynagrodzenia poniżej wynagrodzenia minimalnego w związku z obniżeniem wymiaru czasu pracy. Ściślej rzecz biorąc nasuwało się pytanie**, czy sformułowanie „z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy" dotyczy wymiaru czasu sprzed jego obniżenia czy też może po jego obniżeniu**. Nie ulega wątpliwości, iż w przypadku, gdy wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy odpowiadało wynagrodzeniu minimalnemu, to pracownik podejmujący pracę na danym stanowisku w niepełnym wymiarze czasu otrzymywał odpowiednio zmniejszone wynagrodzenia minimalne. Powstaje pytanie, czy ta zasada ma również zastosowanie w przypadku obniżenia

wymiaru czasu pracy na podstawie art. 15 g ust. 8 ustawy COVID-19. Zarówno wśród praktyków jak i wojewódzkich urzędów pracy nie ma zgodności co do rozumienia wskazanego przepisu. Możliwa jest dwojaka wykładnia tego przepisu:

1. **wynagrodzenie pracownika może ulec proporcjonalnemu zmniejszeniu** w stosunku do obniżenia wymiaru czasu pracy, nawet jeżeli oznaczałoby to, iż **pracownik otrzyma wynagrodzenie niższe niż wynagrodzenie minimalne tj. 2600 zł.**

   Przykład 1 - pracownik otrzymywał minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 2600 zł w pełnym wymiarze czasu pracy. Po obniżeniu wymiaru czasu pracy pracownik wykonuje pracę na 4/5 etatu i jego wynagrodzenie za pracę uległo proporcjonalnemu zmniejszeniu - **do wysokości 2080 zł, czyli jest niższe od wynagrodzenia minimalnego należnego za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy**.

2. **obniżenie wynagrodzenia** za pracę w związku z obniżeniem wymiaru czasu pracy **nie może prowadzić do obniżenia wynagrodzenia poniżej wynagrodzenia minimalnego**. W takim przypadku określenie z **„uwzględnieniem wymiaru czasu pracy"** dotyczy wymiaru czasu sprzed obniżki.

   Przykład 2 - pracownik otrzymywał minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 2600 zł w pełnym wymiarze czasu pracy. Po obniżeniu wymiaru czasu pracy pracownik wykonuje pracę na 4/5 etatu i nadal otrzymuje minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 2600 zł. W takim przypadku wynagrodzenie **nie ulega zmniejszeniu**.

   Przykład 3 - pracownik był zatrudniony na 4/5 etatu i otrzymywał minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 2080 zł dostosowane do wymiaru czasu pracy tj. 4/5 x 2600 zł = 2080 zł. Po obniżeniu wymiaru czasu pracy o 20 % pracownik wykonuje pracę na 16/25 etatu i nadal **otrzymuje minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości 2080 zł.** W tym przypadku również wynagrodzenie nie ulega zmniejszeniu w stosunku do wynagrodzenia sprzed dokonania obniżki wymiaru czasu pracy.

Dlatego konieczne jest zajęcie stanowiska przez ministerstwo rodziny, pracy i polityki społecznej i opublikowanie na stronie internetowej jednoznacznego komunikatu w celu ujednolicenia stosowanej przez urzędy praktyki.

Zachęcamy do kontaktu: korona@gessel.pl oraz

Agnieszka Nowacka

Radca prawny

a.nowacka@gessel.pl