

Tarcza antykryzysowa – ograniczenie okresu odpoczynku, system równoważnego czasu pracy, mniej korzystne warunki zatrudnienia

Na podstawie art. 15zf 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, pracodawca u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 może wprowadzić rozwiązania dotyczące okresu nieprzerwanego odpoczynku, systemu równoważnego czasu pracy oraz mniej korzystnych warunków zatrudnienia.

Pracodawca uprawniony do wprowadzenia rozwiązań

Pracodawca:

- u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 rozumiany jako 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, z okresu po 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego, lub
 2. nie mniej niż o 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 roku do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego;
- który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenia zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 roku (z wyjątkiem przypadku zawarcia umowy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych lub uzyskania decyzji w sprawie spłaty zadłużenia).

Ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku

Dopuszczalne jest ograniczenia nieprzerwanego odpoczynku dobowego z co najmniej 11 do nie mniej niż 8 godzin i nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego z co najmniej 35 godzin do nie mniej niż 32 godzin, obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Równoważny okres odpoczynku

Pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku w wymiarze różnicy między 11 godzinami a liczbą godzin krótszego wykorzystanego przez pracownika okresu odpoczynku. Równoważnego okresu odpoczynku pracodawca udziela pracownikowi w okresie nie dłuższym niż 8 tygodni.

System równoważnego czasu pracy

Pracodawca może wprowadzić systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy nie więcej niż do 12 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

Stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia

Pracodawca ma możliwość zawarcia porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami. Porozumienie określa zakres zmian oraz czas ich obowiązywania.

Procedura wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy lub mniej korzystnych warunków zatrudnienia

Wprowadzenie systemu równoważnego systemu czasu pracy lub mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę wymaga zawarcia porozumienia. Porozumienie zawiera pracodawca wraz z działającymi w zakładzie pracy organizacjami związkowymi, a jeśli u pracodawcy nie działają organizacje związkowe to porozumienie zawierane jest z przedstawicielami pracowników, wyłoniionymi 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 5 maja 2020 roku.