

ZMIANY W CZASIE PRACY

TARCZA ANTYKRYZYSOWA Prawo
pracy i ZUS

Spis treści

Zmiany w czasie pracy	4
1. Kto może skorzystać z rozwiązań w zakresie czasu pracy	4
2. Procedura zawierania porozumienia o równoważnym systemie czasu pracy i zmianie warunków zatrudnienia	5
3. Wzór porozumienia w sprawie wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy	6
4. Wzór informacji dla pracownika o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy	7
5. Pytania i odpowiedzi	9

Zmiany w czasie pracy

Przepisy dotyczące tarczy antykryzysowej wprowadzają dla pracodawców udogodnienia w zakresie czasu pracy (art. 15zf ustawy z 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 COVID-19). Zgodnie z tymi rozwiązaniami pracodawca dotknięty skutkami pandemii koronawirusa może:

- skrócić dobowy czas nieprzerwanego odpoczynku dla pracownika z obecnych 11 godzin do 8 godzin, a tygodniowy czas takiego odpoczynku - z 35 godzin do 32 godzin (powinien on obejmować nieprzerwane 8 godzin odpoczynku dobowego). W tym przypadku pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku w wymiarze różnicy między 11 godzinami odpoczynku dobowego a faktycznie udzielonymi godzinami odpoczynku. Odpoczynku równoważnego trzeba udzielić pracownikowi w okresie nie dłuższym niż 8 tygodni od jego skrócenia;
- wprowadzić w drodze porozumienia system równoważnego czasu pracy, w którym będzie dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do maksymalnie 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy;
- zawrzeć porozumienie o stosowaniu mniej korzystanych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę, w zakresie i czasie ustalonym w tym porozumieniu.

System równoważnego czasu pracy pozwala pracodawcy wydłużać dobowy wymiar czasu pracy, czyli organizować pracę w taki sposób, aby pracownicy mogli pracować ponad 8 godzin dziennie. Wymaga to jednak równoczesnej rekompensaty za przedłużenie "dniówki" (równoważenie) czasem wolnym, tak aby w rezultacie nie doszło do przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy (przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym). Równoważenie może przybrać formę krótszego dobowego wymiaru czasu pracy w niektóre inne dni albo dni wolnych od pracy. Zastosowanie tej drugiej opcji spowoduje, że łączna liczba dni wolnych dla pracownika będzie wyższa niż pracujących w systemie podstawowym.

1. Kto może skorzystać z rozwiązań w zakresie czasu pracy

Ze wskazanych rozwiązań mogą skorzystać wszyscy pracodawcy:

- u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych na skutek wystąpienia pandemii koronawirusa,
- którzy do końca III kwartału 2019 r. nie zalegali w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, FGŚP, Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy.

Wymogu niezalegania z daninami publicznymi nie stosuje się do pracodawców będących przedsiębiorcami, którzy:

- zawarli umowę z ZUS lub otrzymali decyzję urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłacali raty lub korzystali z odroczenia terminu płatności,
- mają zaległości w składkach na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, FGŚP, Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy powstałe w okresie spadku obrotów gospodarczych na skutek pandemii koronawirusa, a przedsiębiorca dołączył do wniosku o przyznanie świadczeń plan spłaty zadłużenia uprawdopodobniający poprawę kondycji finansowej przedsiębiorcy i pełną spłatę zaległości w regulowaniu wskazanych składek, wraz z kopią wniosku do ZUS o rozłożenie na raty należności z tytułu tych składek lub o odroczenie płatności tych składek.

*Dalsza część książki dostępna w wersji
pełnej.*

