

Działania możliwe do podjęcia przez przedsiębiorców, u których nastąpił spadek obrotów.

Tarcza anty kryzysowa przyznaje możliwość podjęcia określonych działań w sferze stosunków pracy dla przedsiębiorców, u których nastąpił spadek obrotów.

A. Przerwy i obniżenie wymiaru czasu pracy.

Zgodnie z art. 15g ust. 1 ustawy, **przedsiębiorca, 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 przerwą ekonomiczną albo obniżonym wymiarem czasu pracy**, w następstwie wystąpienia COVID-19, przy czym:

- 1) przez **przerwy ekonomiczną** rozumie się okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy, a przez **obniżony wymiar czasu pracy** - obniżony przez przedsiębiorcę wymiar czasu pracy pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika, jednak nie więcej niż do połowy wymiaru czasu pracy (zgodnie z ustawą z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy),
- 2) **pracownikowi objętemu przerwą ekonomiczną 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,
- 3) **pracodawca 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.
- 4) **przez spadek obrotów gospodarczych** rozumie się spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:
 - a. 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
 - b. 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.

WAŻNE:

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przerwy ekonomicznej 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

W porozumieniu określa się co najmniej:

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

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.

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.

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.

B. Nieprzerwany odpoczynek, równoważny system czasu pracy, mniej korzystne warunki zatrudnienia.

Zgodnie z art. 15zf. ust. 1 ustawy u **pracodawcy, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19** i który 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., dopuszczalne jest:**

- 1) **ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku**, o którym mowa w art. 132 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, do nie mniej niż 8 godzin, i nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 133 § 1 tej ustawy, do nie mniej niż 32 godzin, obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego;
- 2) **zawarcie porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy**, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak 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;
- 3) **zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.**

W zakresie ograniczenia prawa do 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.**

Porozumienie, o którym mowa w u pkt 2 i 3 powyżej, zawiera jak w poprzednim przypadku pracodawca oraz organizacje związkowe.

W zakresie i przez czas określony w porozumieniu w sprawie wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi **pracownikami nie stosuje się wynikających z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy oraz z zakładowego układu zbiorowego pracy warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.**

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 wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, do rejestru ponadzakładowych układów pracy.

Działania możliwe do podjęcia przez przedsiębiorców o szczególnym znaczeniu dla kraju.

Poniżej opisane zasady stosuje się wyłącznie do pracodawców zatrudniających pracowników:

1) w przedsiębiorstwie prowadzącym działalność polegającą na zapewnieniu funkcjonowania systemów i obiektów infrastruktury krytycznej w rozumieniu art. 3 pkt 2 lit. a, c, f, h i k ustawy z dnia 26 kwietnia 2007 r. o zarządzaniu kryzysowym (Dz. U. z 2019 r. poz. 1398 oraz z 2020 r. poz. 148, 284 i 374); tj. - zaopatrzenia w energię, surowce energetyczne i paliwa, - sieci teleinformatycznych, - zaopatrzenia w wodę, - transportowe, - produkcji, składowania, przechowywania i stosowania substancji chemicznych i promieniotwórczych, w tym rurociągi substancji niebezpiecznych.

2) w przedsiębiorstwie będącym podwykonawcą lub dostawcą, którzy nie są częścią infrastruktury krytycznej, o której mowa w pkt 1, ale są kluczowi dla zachowania ciągłości działania infrastruktury krytycznej;

3) zapewniających funkcjonowanie stacji paliw płynnych w rozumieniu art. 3 pkt 10h ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne (Dz. U. z 2019 r. poz. 755, z późn. zm.8)) tj. stacjach paliw ciekłych oraz stacji gazu ziemnego w rozumieniu art. 2 pkt 26 ustawy z dnia 11 stycznia 2018 r. o elektromobilności i paliwach alternatywnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1124, 1495, 1527 i 1716 oraz z 2020 r. poz. 284);

4) u przedsiębiorcy, w stosunku do którego wydano polecenie, o którym mowa w art. 11 ust. 2.

Zgodnie z art. 15x. ust. 1 ustawy, w przypadku ogłoszenia stanu epidemii **pracodawca może, na czas oznaczony nie dłuższy niż do czasu odwołania** stanu zagrożenia epidemicznego albo **stanu epidemii:**

1) **zmienić system lub rozkład czasu pracy** pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;

2) polecić pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji.

W przypadkach, o których mowa powyżej:

1) pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikowi zakwaterowanie i wyżywienie niezbędne do realizacji przez pracownika jego obowiązków pracowniczych. Wartość świadczeń polegających na zakwaterowaniu i wyżywieniu nie podlega wliczeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne;

2) pracodawca odmawia udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, w tym urlopu, o którym mowa w art. 167(2) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, urlopu bezpłatnego oraz innego urlopu, a także przesuwając termin takiego urlopu lub odwołuje pracownika z takiego urlopu, jeżeli został on już pracownikowi udzielony.