KADRY I PŁACE
JEŻEK PRZEMYSŁAW

www.hrkadryiplace.com kontakt@hrkadryiplace.pl

Obniżenie wymiaru czasu pracy a urlop wypoczynkowy COVID-19

„Aktualizacja informacji o warunkach zatrudnienia"

Ustawa z dnia 31 marca 2020 r.:

o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U z 2020 r., poz. 568).

Ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r.:

o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS – CoV-2 (Dz. U z dnia 17 kwietnia 2020 r., poz. 695).

Art. 15g ust. 8.

Podmioty, mogą obniżyć wymiar czasu pracy **pracownika maksymalnie o 20%,** nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, **z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy**.

Obniżenie wymiaru czasu pracy **wiąże się z koniecznością przeliczenia urlopu wypoczynkowego** przysługującego pracownikowi stosując przy tym zasady urlopu proporcjonalnego wynikające z przepisów ustawy kodeks pracy.

Przepisy prawa nie regulują wprost kwestii ustalania wymiaru urlopu wypoczynkowego w przypadku zmiany, w ciągu roku kalendarzowego, wymiaru czasu pracy danego pracownika. W praktyce kadrowej uprawnienia urlopowe pracownika ustala się odrębnie za okresy pracy w różnych wymiarach, proporcjonalnie do tych wymiarów.

Przykład

Na okres **od 01 kwietnia do 30 czerwca 2020 r.** na podstawie zawartego porozumienia, obniżono pracownikowi wymiar etatu **z pełnego na 0,8.** Wymiar urlopu dla tego pracownika wynosi 26 dni.

Po zmianie etatu, wymiar urlopu wypoczynkowego, ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy takiego pracownika, a niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

26 dni x 0,8 = 20,8 dnia po zaokrągleniu 21 dni.

3/12 x 21 dni = 5,25

po zaokrągleniu **6 dni.**

Wymiar urlopu za pozostałe miesiące:

9/12 x 26 dni = 19,5

po zaokrągleniu **20 dni.**

Łącznie: 26 dni

Przykład

Na okres **od 10 kwietnia do 09 lipca 2020 r.** na podstawie zawartego porozumienia, obniżono pracownikowi wymiar etatu **z pełnego na 0,8.** Wymiar urlopu dla tego pracownika wynosi 26 dni.

Po zmianie etatu, wymiar urlopu wypoczynkowego, ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy takiego pracownika, a niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

W powyższym przypadku, ze względu na brak regulacji prawnych, przyjąć można jedną z dwóch metod:

⇒ dla miesiąca kwietnia przyjąć pełny etat a dla lipca 0,8

⇒ dla miesiąca kwietnia przyjąć 0,8 etatu ze względu na przepracowanie większej liczby godzin przy tym etacie i analogicznie dla lipca pełny etat

pierwsza metoda:

26 dni x 0,8 = 20,8 dnia po zaokrągleniu 21 dni.

3/12 x 21 dni = 5,25

po zaokrągleniu **6 dni.**

Wymiar urlopu za pozostałe miesiące:

9/12 x 26 dni = 19,5

po zaokrągleniu **20 dni.**

Łącznie: 26 dni

Przykład

Na okres **od 01 kwietnia do 30 czerwca 2020 r.** na podstawie zawartego porozumienia, obniżono pracownikowi wymiar etatu z pełnego na 0,8. Wymiar urlopu dla tego pracownika wynosi 20 dni.

Po zmianie etatu, wymiar urlopu wypoczynkowego, ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy takiego pracownika, a niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia.

20 dni x 0,8 = 16 dni.

3/12 x 16 dni = **4 dni.**

Wymiar urlopu za pozostałe miesiące:

9/12 x 20 dni =**15 dni.**

Łącznie: 19 dni

Informacja o warunkach zatrudnienia obejmuje:

⇒ obowiązującą pracownika dobową oraz tygodniową normę czasu pracy

⇒ częstotliwość wypłaty wynagrodzenia za pracę

⇒ **wymiar przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego**

⇒ obowiązującą pracownika długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę

⇒ układ zbiorowy pracy, którym pracownik jest objęty.

Jeżeli pracodawcę nie obowiązuje tworzenie regulaminu pracy, w informacji pracowniczej dodatkowo wskazuje się informacje:

⇒ porze nocnej oraz

⇒ przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

(art. 29 § 3 Kodeks pracy).

Zmiana wymiaru etatu zobowiązuje pracodawcę do poinformowania pracownika o warunkach zatrudnienia, gdyż na skutek zmiany wymiaru czasu pracy następuje zmiana limitu urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi. W związku z tym należy zaktualizować informację pracowniczą w formie pisemnej. Pisemne potwierdzenie zapoznania się przez pracownika z tą informacją pracodawca przechowuje w części B akt osobowych.

Ważne:

Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 1 miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian, a w przypadku gdy rozwiązanie umowy o pracę miałoby nastąpić przed upływem tego terminu - nie później niż do dnia rozwiązania umowy (art. 29 § 3^2 Kodeks pracy).