

W dniu 27 czerwca 2025 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ogłosiło zasady naboru wniosków do pilotażowego programu skróconego czasu pracy. O czym jest pilotaż i czy warto do niego przystąpić?

Poniżej przedstawiamy warunki ogłoszone przez MRPiPS.

**1**

### **Czym jest pilotażowy program skróconego czasu pracy?**

Pilotażowy program skróconego czasu pracy to testowe rozwiązanie polegające na dobrowolnym skróceniu tygodniowego czasu pracy, jednak bez obniżania wynagrodzenia pracowników.

Celem programu jest wypracowanie i przetestowanie różnych modeli skróconego czasu pracy, dokonanie oceny wpływu tych rozwiązań na zatrudnienie, produktywność, zdrowie pracowników, organizację pracy czy godzenie życia zawodowego z prywatnym w badanych podmiotach oraz identyfikacja barier prawnych dotyczących wdrożenia skróconego czasu pracy.

W następstwie pilotażu opracowane mają zostać dobre praktyki, skrócony czas pracy ma być upowszechniony oraz rozważone zostanie wdrożenie go do porządku prawnego.

**2**

### **Kto może przystąpić do programu?**

Do pilotażu mogą się zgłaszać pracodawcy zarówno z sektora prywatnego, jak i publicznego.

Jakie warunki trzeba spełnić, aby wziąć udział w rekrutacji?

- Działalność firmy musi być prowadzona przez co najmniej 12 miesięcy przed dniem złożenia wniosku o udział w programie.
- Co najmniej 75% załogi muszą stanowić pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.
- Program obejmie minimum 50% pracowników.

- Zatrudnienie zostanie utrzymane na poziomie nie niższym niż 90% stanu wskazanego we wniosku.
- Wynagrodzenie pracowników przez cały okres programu utrzymane zostanie na poziomie nie niższym niż obowiązujący w dniu jego rozpoczęcia.
- Nie pogorszą się warunki pracy i płacy pracowników objętych programem.

### **3** **Formy skrócenia wymiaru czasu pracy**

Testowaniu będą podlegały modele odnoszące się m.in. do:

- zmniejszenia liczby dni pracy w tygodniu (np. wprowadzenie 3-dniowego weekendu)
- skrócenia dziennego wymiaru czasu pracy (np. do 6 godzin)
- zmniejszenia liczby godzin pracy poprzez przyznanie dodatkowych dni wolnych w miesiącu
- udzielenie dodatkowych dni urlopu wypoczynkowego

Dopuszczalne są również inne modele dopasowane do specyfiki danego pracodawcy.

### **4** **Do jakiego stopnia czas pracy ulega skróceniu?**

Docelowo czas pracy należy skrócić o co najmniej 20%, ale ma to nastąpić w dwóch etapach:

- I etap – skrócenie czasu pracy o co najmniej 10% – etap trwa 6 miesięcy
- II etap – skrócenie czasu pracy o co najmniej 20% – etap rozpoczyna się po upływie 6 miesięcy

Należy pamiętać, że przez cały okres trwania programu pracownicy zachowują prawo do pełnego wynagrodzenia.

### **5** **Finansowanie i wsparcie dla pracodawców**

Na realizację pilotażu w 2025 r. przewidziano z Funduszu Pracy 10 mln zł (łącznie w latach 2025-2027 kwota ta wynosi 50 mln zł). Każdy pracodawca, który weźmie udział w programie, może uzyskać dofinansowanie w maksymalnej wysokości 1 miliona złotych, z tym, że koszt projektu w przeliczeniu na jednego pracownika objętego pilotażem nie może przekroczyć 20 tysięcy złotych. Dofinansowanie ma pokryć działania informacyjno-promocyjne oraz koszty związane z obsługą projektu, w tym: koordynowaniem, rekrutacją uczestników, monitorowaniem, oceną czy rozliczaniem.

### **6** **Kiedy składać wnioski?**

Dokumenty aplikacyjne będą przyjmowane przez MRPiPS od 14 sierpnia 2025 r. do 15 września 2025 r.

## Czym różni się pilotaż skróconego czasu pracy od systemu skróconego czasu pracy uregulowanego już w Kodeksie pracy?

W Kodeksie pracy znajdują się już uregulowania dotyczące szczególnych systemów czasu pracy (art. 135–138 KP oraz art. 143 –144 KP). Jedynym z nich jest system skróconego czasu pracy. System ten różni się jednak od programu pilotażowego organizowanego przez MRPiPS. Poniżej przedstawiamy różnice:

	System skróconego czasu pracy (art. 143 KP)	Pilotaż MRPiPS
Inicjatywa	Na wniosek pracownika	Dobrowolny udział pracodawcy
Liczba dni pracy w tygodniu	Mniej niż 5 dni	Możliwość skrócenia tygodnia pracy (np. do 4 dni)
Dobowy wymiar czasu pracy	Wydłużony – do 12 godzin	Skrócony – np. do 6 godzin dziennie
Wpływ na całkowitą liczbę godzin pracy	Łączny czas pracy pozostaje bez zmian (więcej godzin w ciągu dnia, mniej dni pracy)	Łączny czas pracy ulega skróceniu – bez obniżenia wynagrodzenia
Wpływ na wynagrodzenie	Bez wpływu – pełne wynagrodzenie za standardowy wymiar czasu pracy	Brak zmniejszenia wynagrodzenia mimo skrócenia czasu pracy
Cel	Elastyczność organizacyjna przy zachowaniu pełnego etatu	Poprawa dobrostanu pracowników i efektywności pracy

## Jak możemy pomóc?

Powyżej przedstawiliśmy główne założenia programu pilotażowego. Jeśli będą Państwo potrzebować naszego wsparcia w przygotowaniach do aplikowania o udział w programie, jesteśmy do dyspozycji.



## Zapraszamy do kontaktu!



**Michał Chodkowski**  
Partner  
michal.chodkowski@laszczuk.pl  
+48 662 287 435



**Aleksandra Trzcńska-Kosacka**  
Senior Managing Associate  
aleksandra.trzcinska@laszczuk.pl  
+48 788 264 744



**Martyna Kabat**  
Senior Associate  
martyna.kabat@laszczuk.pl  
+48 662 287 575



**Katarzyna Jeziorek**  
Associate  
katarzyna.jeziorek@laszczuk.pl  
+48 734 904 744