



**Rządowa instrukcja  
dla pracodawców i pracowników  
korzystających z rozwiązań  
antykryzysowych**

**Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców** pomoże utrzymać miejsca pracy w firmach, które z powodu kryzysu utraciły część zamówień i znalazły się w przejściowych kłopotach finansowych. Dzięki nowym rozwiązaniom firmy będą mogły przetrwać najgorszy okres i nie będą zmuszone do zwolnienia części pracowników.

Ustawa weszła w życie 22 sierpnia 2009 r. i będzie obowiązywać do końca 2011 r. Rozdziały ustawy, dotyczące pomocy publicznej udzielanej firmom, uzyskały akceptację Komisji Europejskiej.

## **KTO MOŻE OTRZYMAĆ POMOC?**

Z pomocy może skorzystać przedsiębiorca, który znalazł się w przejściowych trudnościach finansowych. Natomiast zmiany dotyczące organizacji czasu pracy mogą wprowadzić wszyscy przedsiębiorcy bez względu na sytuację finansową. Wszystkich przedsiębiorców dotyczyć też będą szczególne zasady zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony.

## **JAKIE WARUNKI MUSI SPEŁNIĆ PRZEDSIĘBIORCA, ABY SKORZYSTAĆ Z POMOCY?**

1. Spadek obrotów gospodarczych min. o 25 proc. przez kolejne trzy miesiące licząc od 1 lipca 2008 r., w porównaniu z analogicznym okresem od 1 lipca 2007 r. do 30 czerwca 2008 r.;
2. Nie zalegać z płaceniem podatków i składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne oraz na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Fundusz Pracy. Wyjątkiem są przedsiębiorcy, którzy zawarli porozumienia w sprawie spłaty zadłużenia, terminowo opłacają raty lub korzystają z odroczonego terminu płatności;
3. Nie być zagrożonym upadłością;
4. Opracować program naprawczy przewidujący poprawę sytuacji finansowej przedsiębiorstwa;
5. W ciągu ostatnich 12 miesięcy nie korzystać z pomocy publicznej na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla bezrobotnego;
6. Spełniać inne warunki związane z otrzymaniem pomocy publicznej.

# NA JAKĄ POMOC PAŃSTWA MOŻE LICZYĆ PRZEDSIĘBIORCA?

## A. Znajdujący się w przejściowych trudnościach finansowych

1. Dopłaty do wynagrodzenia pracownika podczas:
  - przestoju ekonomicznego – maksymalnie do wysokości 100 proc. zasiłku dla bezrobotnych (575 zł)
  - obniżenia wymiaru czasu pracy – do wysokości 70 proc. zasiłku (402,50 zł)

*Środki na ten cel pochodzą z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.*

2. Dofinansowanie składek pracowników na ubezpieczenie społeczne w części płaconej przez pracodawcę (płatne z FGŚP).
3. Renegocjację warunków spłaty **należności FGŚP** powstałych przed 30 czerwca 2008 r.

Na obniżenie wymiaru czasu pracy pracowników (nie więcej niż do 1/2 pełnego wymiaru czasu pracy) przedsiębiorca musi mieć zgodę związków zawodowych albo przedstawicieli pracowników, a na objęcie przestojem ekonomicznym – pisemną zgodę pracownika. Miesięczne wynagrodzenie za czas przestoju ekonomicznego nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę (z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika).

Okres korzystania ze świadczeń wynosi maksymalnie 6 miesięcy w stosunku do jednego pracownika.

4. Dofinansowanie kosztów szkolenia (maksymalnie przez 6 miesięcy) lub studiów podyplomowych (maksymalnie 12 miesięcy) pracowników pod warunkiem utworzenia funduszu szkoleniowego przez przedsiębiorcę.

Wysokość dofinansowania na jedną osobę wynosi do 80 proc. kosztów szkoleń lub studiów podyplomowych, jednak nie więcej niż 300 proc. przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim kwartale (obecnie maksymalnie 9 556,83 zł).

## **B. Każdy przedsiębiorca:**

1. Może wydłużyć okres rozliczeniowy czasu pracy do 12 miesięcy. Oznacza to, że godziny nadliczbowe będą wypłacane później;
2. Może wprowadzić indywidualny rozkład czasu pracy przewidujący różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy (godziny pracy w poszczególne dni mogą być ruchome);
3. Musi zastosować się do obowiązku ograniczenie zatrudnienia pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony maksymalnie do 24 miesięcy.

Ustawodawca wprowadził następujące ograniczenia:

1. Wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy musi być uzasadnione przyczynami obiektywnymi, technologicznymi lub dotyczącymi organizacji czasu pracy. Nowy okres rozliczeniowy może być stosowany przy zachowaniu ogólnych zasad bezpieczeństwa i zdrowia pracowników;
2. Stosowanie wydłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy oraz ustalanie indywidualnych rozkładów czasu pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku (11-godzinny odpoczynek dobowy i 35-godzinny tygodniowy);

3. W okresie przestoju ekonomicznego pracownikowi przysługuje świadczenie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub stypendium (w okresie szkolenia lub studiów podyplomowych). Pracownikowi należy się też od przedsiębiorcy wynagrodzenie w łącznej wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, czyli w 2009 r. 1276 zł brutto (z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika);
4. W okresie wydłużonego okresu rozliczeniowego przedsiębiorca musi sporządzać harmonogramy czasu pracy na minimum dwa miesiące;
5. Przedsiębiorca może wydłużyć okres rozliczeniowy, a także wprowadzać indywidualne rozkłady czasu pracy tylko w porozumieniu ze związkami zawodowymi albo przedstawicielami pracowników, a przestój ekonomiczny jedynie za pisemną zgodą pracownika;
6. Pracodawca musi przekazać kopię porozumienia w sprawie wprowadzenia wydłużonego okresu rozliczeniowego w ciągu trzech dni właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

## **NA CO MOŻE LICZYĆ PRACOWNIK?**

### **A. Zatrudniony u przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych:**

Po wyrażeniu pisemnej zgody na objęcie go przestojem ekonomicznym maksymalnie przez 6 miesięcy pracownik ma prawo do:

- świadczenia lub stypendium;
- wynagrodzenia.

Świadczenie (lub stypendium) oraz wynagrodzenie nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika.

W razie zbiegu różnych świadczeń – należy się wyższe.

Świadczenia finansowane przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, będą wypłacane pracownikom jako częściowa rekompensata utraconych wynagrodzeń podczas przestoju ekonomicznego.

Stypendium, opłacane przez Fundusz Pracy, będzie przysługiwać pracownikowi w trakcie szkolenia lub studiów podyplomowych w wysokości 100 proc. zasiłku dla bezrobotnych. Od stypendium będą odprowadzane składki na ubezpieczenie społeczne.

W okresie pobierania świadczenia (lub stypendium) oraz w ciągu 6 miesięcy bezpośrednio po zakończeniu szkoleń pracodawca nie ma prawa zwolnić pracownika z pracy za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika.

## **CZY PRACOWNIK MOŻE OTRZYMYWAĆ JEDNOCZEŚNIE WYNAGRODZENIE I STYPENDIUM?**

Tak.

- otrzyma wynagrodzenie od przedsiębiorcy proporcjonalnie do obniżenia wymiaru czasu pracy
- stypendium w wysokości 100 proc. zasiłku dla bezrobotnych

*Przykład:*

*Firma, w której pracuje pani Agata Nowak znalazła się w przejściowych kłopotach finansowych – spadły zamówienia. Właściciel na dwa miesiące obniżył wymiar czasu pracy do połowy etatu. Firma, aby podnieść kwalifikacje swoich pracowników, skorzystała z możliwości zorganizowania szkoleń w firmie oraz część pracowników wysłała na studia podyplomowe. Pani Agacie opłaciła studia podyplomowe z zarządzania, dzięki czemu jej wartość jako pracownika bardzo wzrosła. Za czas studiowania wypłacała jej stypendium szkoleniowe w wysokości 100% zasiłku dla bezrobotnych. Pani Agata również proporcjonalnie do czasu pracy otrzymywała wynagrodzenie.*

### **B. Zatrudniony u każdego przedsiębiorcy musi się liczyć z możliwością:**

1. Wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy (oznacza to, że nadliczbówki będą wypłacane później);
2. Wprowadzenia indywidualnego rozkładu czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczynania



i kończenia pracy (godziny pracy w poszczególne dni mogą być ruchome);

3. Ograniczenia zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony maksymalnie do 24 miesięcy.

*Przykład:*

*Pan Marian Kowal pracuje w Wytwórni Wód Gazowanych SONNA. Latem popyt na napoje jest bardzo duży, zimą i jesienią – spada. Po konsultacjach z przedstawicielami pracowników przedsiębiorca przedłużył okres rozliczeniowy czasu pracy do 12 miesięcy. Pan Marian od maja do sierpnia będzie pracował przez 6 dni w tygodniu, a w okresie od września do grudnia – jego tydzień pracy będzie odpowiednio krótszy, tak, aby w okresie rozliczeniowym wynosił on przeciętnie 5 dni pracy w tygodniu.*



**Uwaga! Ułatwienia dla rodziców:**

Jeżeli pracownik opiekuje się dzieckiem w wieku do 14 lat lub innym potrzebującym osobistej opieki członkiem rodziny może wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy. Pracodawca uwzględni wniosek, jeżeli pozwala na to organizacja pracy w firmie. Odmowę musi uzasadnić.