

# Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców

## KOMENTARZ DLA PRACODAWCÓW



**Bożena Lenart**



Wydawnictwo  
Wiedza i Praktyka

Autor

**Bożena Lenart**

Kierownik Grupy Wydawniczej

**Rafał Rybarski**

Wydawca

**Piotr Gawroński**

Redaktor

**Emilia Wawrzyszczuk**

Redaktor merytoryczny

**Kamil Surawski**

Korekta

**Zespół**

Koordynator produkcji

**Michał Wołodźko**

ISBN 978-83-7677-007-9

Copyright © by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2009

Skład i łamanie

**Raster studio, Norbert Bogajczyk**

ul. Konopnickiej 46, 05-071 Sulejówek, tel. 603 59 59 71

**Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.**

ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa

tel. 0 22 518 29 29, faks 0 22 617 60 10

Książka chroniona jest prawem autorskim.

Przedruk materiałów bez zgody wydawcy jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Zaproponowane w niniejszej książce wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych pogłębionych konsultacji. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych.

W związku z powyższym redakcja nie może ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w książce wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.

**(Dz.U. z 2009 r. nr 125, poz. 1035)**

**Ustawa z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu  
ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców**

**Rozdział 1**

**Przepisy ogólne**

**Art. 1. Ustawa określa zasady:**

- 1) przedłużania okresu rozliczeniowego czasu pracy, ustalania indywidualnego rozkładu czasu pracy pracownika, obniżania wymiaru czasu pracy oraz ograniczenia w zatrudnianiu pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony;**
- 2) przyznawania, wypłaty i zwrotu świadczeń finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych;**
- 3) przyznawania, wypłaty i zwrotu środków na dofinansowanie kosztów szkoleń i studiów podyplomowych pracowników oraz na wypłatę stypendiów dla pracowników finansowanych ze środków Funduszu Pracy.**

Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców jest jednym z elementów Pakietu antykryzysowego. Ustawa ta wprowadza szczególne zasady organizacji czasu pracy, które mają ułatwić przedsiębiorcom elastyczne organizowanie czasu pracy, a także ograniczenie kosztów pracy, ale w sposób możliwie mało odczuwalny przez pracowników. Jej celem jest utrzymanie miejsc pracy w okresie kryzysu. Ponieważ cel ten dotyczy bezpośrednio pracowników, wszystkie rozwiązania z zakresu czasu pracy, przewidziane w tej ustawie, mogą być przez przedsiębiorców wprowadzone tylko po uzyskaniu indywidualnej zgody pracownika albo w porozumieniu z przedstawicielami strony pracowniczej (zakładowymi organizacjami związkowymi albo przedstawicielami pracowników).

Z rozwiązaniami z zakresu organizacji czasu pracy związana jest możliwość otrzymania wsparcia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) lub z Funduszu Pracy (FP). Wsparcie to skierowane jest jednak nie do wszystkich przedsiębiorców, ale tylko części z nich, tj. do przedsiębiorców w przejściowych trudnościach finansowych, spełniających określone ustawą przesłanki.

Ponadto ustawa określa w sposób szczególny – w stosunku do uregulowań Kodeksu pracy – ograniczenia w zatrudnianiu pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony. Zasady te stosowane będą do pracowników zatrudnianych na podstawie tego rodzaju umów u wszystkich przedsiębiorców (w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej).

Wszystkie regulacje, o których jest mowa w ustawie, obowiązują wyłącznie na podstawie przepisów tej ustawy. Ustawa nie wprowadza żadnych zmian bezpośrednio do Kodeksu pracy. Trzeba też zwrócić uwagę, że – w porównaniu z regulacjami zawartymi w Kodeksie pracy:

- rozwiązania przewidziane w ustawie stosować mogą nie wszyscy pracodawcy, ale tylko przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej,
- rozwiązania te są czasowe – wszystkie mają obowiązywać tylko do 31 grudnia 2011 r.

## **Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają:**

- 1) Fundusz – Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, o którym mowa w ustawie z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. nr 158, poz. 1121, z 2008 r. nr 237, poz. 1654 oraz z 2009 r. nr 6, poz. 33);**
- 2) Fundusz Pracy – fundusz, o którym mowa w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r. nr 69, poz. 415, z późn. zm.);**
- 3) fundusz szkoleniowy – fundusz, o którym mowa w art. 67 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i in-**

stytucjach rynku pracy;

- 4) koszty studiów podyplomowych – koszty należne instytucji prowadzącej studia podyplomowe;
- 5) koszty szkolenia – koszty należne instytucji szkoleniowej;
- 6) obniżony wymiar czasu pracy – obniżony przez przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach finansowych wymiar czasu pracy pracownika, jednak nie więcej niż do połowy pełnego wymiaru czasu pracy;
- 7) pomoc de minimis – pomoc, o której mowa w rozporządzeniu Komisji (WE):
  - a) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE do pomocy de minimis (Dz.Urz. UE L 379 z 28.12.2006, str. 5),
  - b) nr 875/2007 z dnia 24 lipca 2007 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy w ramach zasady de minimis dla sektora rybołówstwa i zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1860/2004 (Dz.Urz.UE L 193 z 25.07.2007, str. 6),
  - c) nr 1535/2007 z dnia 20 grudnia 2007 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy de minimis w sektorze produkcji rolnej (Dz.Urz. UE L 337 z 21.12.2007, str. 35);
- 8) przestój ekonomiczny – niewykonywanie pracy u przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych przez pracownika pozostającego w gotowości do pracy z przyczyn ekonomicznych niedotyczących pracownika.

Artykuł 2 ustawy zawiera słowniczek, tj. definicje pojęć używanych w ustawie, koniecznych do właściwego odczytania jej przepisów.

Przede wszystkim definiuje on używane w ustawie w formie skrótowej dwa pojęcia określające:

- Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – w skrócie zwany Funduszem,
- Fundusz Pracy – zwany Funduszem Pracy.

W tym miejscu warto już zauważyć, że:

- Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych – jest właściwy do realizacji świadczeń na częściowe zaspokajanie wynagrodzeń pracowniczych za czas przestoju ekonomicznego oraz świadczeń na częściowe zrekompensowanie pracownikom obniżenia wymiaru czasu pracy, na zasadach określonych w rozdziale 3 ustawy,
- Fundusz Pracy – jest właściwy do dofinansowywania kosztów szkolenia oraz studiów podyplomowych pracowników, na zasadach określonych w rozdziale 4 ustawy. Na potrzeby pojęć używanych w tym rozdziale zdefiniowano w słowniczku pojęcie funduszu szkoleniowego, kosztów szkolenia i kosztów studiów podyplomowych.

W słowniczku zdefiniowano także pojęcie przestoju ekonomicznego oraz obniżonego wymiaru czasu pracy. Pojęcie przestoju ekonomicznego nie funkcjonuje w ogóle w Kodeksie pracy, stąd konieczność precyzyjnego zdefiniowania tego pojęcia w ustawie.

Natomiast do obniżenia pracownikowi wymiaru czasu pracy może dojść, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, na w sumie 3 sposoby:

- na mocy porozumienia stron,
- w drodze wypowiedzenia zmieniającego oraz
- na podstawie porozumienia z przedstawicielami pracowników na zasadach określonych w art. 23<sup>1a</sup> Kodeksu pracy.

Jednakże tylko obniżenie wymiaru czasu pracy na zasadach określonych w tej ustawie jest podstawą do ubiegania się o udzielenie dofinansowania dla pracowników z FGŚP.

Pomoc finansowa dla pracowników i przedsiębiorców w 2011 r. jest kwalifikowana jako pomoc udzielana na zasadach pomocy *de minimis*, dlatego słowniczek precyzuje także to pojęcie.

**Art. 3. 1. Przepisy ustawy stosuje się do przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2007 r. nr 155, poz. 1095, z późn. zm.):**

- 1) u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych, rozumianych jako sprzedaż, nie mniej jednak niż o 25%, liczony w ujęciu ilościowym lub wartościowym w ciągu 3 kolejnych miesięcy po dniu 1 lipca 2008 r. w porównaniu do tych samych 3 miesięcy w okresie od dnia 1 lipca 2007 r. do dnia 30 czerwca 2008 r.,
- 2) który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz i Fundusz Pracy, z wyjątkiem przypadku, gdy:
  - a) zadłużony pracodawca zawarł porozumienie w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności albo
  - b) zaleganie w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz i Fundusz Pracy powstało za okres rozliczeniowy po dniu 1 lipca 2008 r. a program naprawczy, o którym mowa w pkt 5, przewiduje pełną spłatę tych zobowiązań,
- 3) wobec którego nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości, o których mowa w art. 11–13 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze (Dz.U. nr 60, poz. 535, z późn. zm.),
- 4) który w dniu 1 lipca 2008 r. nie znajdował się w trudnej sytuacji ekonomicznej w rozumieniu Komunikatu Komisji – Wytoczne wspólnotowe dotyczące pomocy państwa w celu ratowania i restrukturyzacji zagrożonych przedsiębiorstw (Dz.Urz. UE C 244, z 01.10. 2004, str. 2) oraz w rozumieniu art. 1 ust. 7 rozporządzenia Komisji WE nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych) (Dz.Urz. UE L 214 z 09.08.2008 r.),
- 5) który opracował program naprawczy, uprawdopodobniający poprawę kondycji finansowej przedsiębiorcy,

sporządzony na rok liczony od pierwszego dnia miesiąca następującego po dniu złożenia wniosku, o którym mowa w art. 14 ust. 1,

- 6) który nie otrzymał pomocy publicznej na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego ze środków Funduszu Pracy, zgodnie z umową o refundację zawartą na podstawie art. 46 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy po dniu 1 lutego 2009 r. albo otrzymał tę pomoc ale od dnia wydania decyzji o otrzymaniu pomocy publicznej na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego ze środków Funduszu Pracy upłynęło co najmniej 12 miesięcy,
  - 7) który uzyskał zaświadczenie potwierdzające spełnienie warunków, o których mowa w pkt 1–6 – zwanego dalej „przedsiębiorcą w przejściowych trudnościach finansowych”.
2. Przepisy art. 9–11 i 13 stosuje się także do pozostałych przedsiębiorców w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej.
3. Pomoc, o której mowa w ustawie:
- 1) w okresie od dnia wejścia w życie ustawy do dnia 31 grudnia 2010 r. jest pomocą publiczną udzielaną na zasadach, o których mowa w pkt 4.2.2 Komunikatu Komisji – Tymczasowe wspólnotowe ramy prawne w zakresie pomocy państwa ułatwiające dostęp do finansowania w dobie kryzysu finansowego i gospodarczego (Dz.Urz. UE C 16 z 22.01.2009, str. 5);
  - 2) w okresie od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2011 r. jest pomocą publiczną udzielaną na zasadach pomocy de minimis.
4. Pomoc, o której mowa w ust. 3 pkt 1, nie może być:
- 1) udzielana na działalność w sektorze rybołówstwa i akwakultury w rozumieniu rozporządzenia Rady (WE) nr 104/2000 z dnia 17 grudnia 1999 r. w sprawie wspól-

- nej organizacji rynków rybołówstwa i akwakultury (Dz. Urz. WE L 17 z 21.01.2000 r.);
- 2) udzielana na działalność w zakresie produkcji podstawowej produktów rolnych wymienionych w załączniku I do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską;
  - 3) uwarunkowana pierwszeństwem użycia towarów produkcji krajowej w stosunku do towarów sprowadzanych z zagranicy;
  - 4) udzielana na działalność związaną z wywozem, jeżeli pomoc ta jest bezpośrednio związana z ilością wywożonych produktów, tworzeniem i prowadzeniem sieci dystrybucyjnej lub innymi wydatkami bieżącymi związanymi z prowadzeniem działalności wywozowej;
  - 5) udzielana w zakresie przetwarzania i wprowadzania do obrotu produktów rolnych wymienionych w załączniku I do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, jeżeli:
    - a) wartość pomocy jest ustalana na podstawie ceny lub ilości takich produktów zakupionych od producentów surowców lub wprowadzonych na rynek przez podmioty prowadzące działalność gospodarczą objętą pomocą,
    - b) udzielenie pomocy zależy od przekazania jej w części lub w całości producentom surowców.
5. Pomoc, o której mowa w ust. 3 pkt 1, nie może zostać udzielona przedsiębiorcy, który otrzymał pomoc de minimis z różnych źródeł i w różnych formach, której wartość brutto łącznie z pomocą, o którą się ubiega oraz inną pomocą udzieloną w ramach tymczasowego środka ograniczonej kwoty pomocy przewidzianego w Komunikacie Komisji, o którym mowa w ust. 3 pkt 1, przekracza w okresie od dnia 1 stycznia 2008 r. do dnia 31 grudnia 2010 r. równowartość w złotych kwoty 500 000 euro, obliczanych według średniego kursu NBP obowiązującego w dniu udzielania pomocy.

**6. Pomoc, o której mowa w ust. 3 pkt 1, może być udzielana z inną pomocą publiczną lub wsparciem ze środków Wspólnoty Europejskiej w odniesieniu do tych samych kosztów kwalifikowalnych, jeżeli łączna wartość pomocy nie przekroczy maksymalnej intensywności pomocy określonej dla danego przeznaczenia w przepisach prawa UE.**

Ustawa ma zastosowanie wyłącznie do przedsiębiorców w rozumieniu art. 4 ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej. W rozumieniu tego przepisu przedsiębiorcami są podmioty (m.in. osoby fizyczne i prawne) wykonujące we własnym imieniu działalność gospodarczą, za którą uważa się zarobkową działalność wytwórczą, budowlaną, handlową, usługową oraz poszukiwanie, rozpoznawanie i wydobywanie kopaliny ze złóż, a także działalność zawodową, wykonywaną w sposób zorganizowany i ciągły. Z dobrodziejstw tej ustawy nie mogą zatem skorzystać ci pracodawcy, którzy nie są przedsiębiorcami – np. urzędy.

Część przepisów ustawy stosuje się tylko do przedsiębiorców w przejściowych trudnościach finansowych. Są to przepisy, które pozwalają na stosowanie tych rozwiązań prawnych, które powiązane są z pomocą finansową państwa. Tylko ci przedsiębiorcy będą mogli stosować obniżenie wymiaru etatu bez zgody pracownika, a także przestój ekonomiczny.

Powyższy przepis określa, jakie warunki musi spełnić przedsiębiorca, aby móc z tych rozwiązań skorzystać. Konieczne jest spełnienie wszystkich 7 wymagań określonych tym przepisem.

Pierwszą przesłanką jest spadek obrotów gospodarczych o minimum 25% w ciągu 3 kolejnych miesięcy po 1 lipca 2008 r. w porównaniu z tymi samymi 3 miesiącami w okresie od 1 lipca 2007 r. do 30 czerwca 2008 r. Wybór konkretnych 3 kolejnych miesięcy należy do przedsiębiorcy – ma on prawo wybrać „najgorsze” 3 kolejne miesiące z 12. Z tym że następnie te 3 miesiące muszą być odniesione do tych samych 3 miesięcy – tych samych, czyli odpowiadających nazwą.

### Przykład:

*Przedsiębiorca może porównać sprzedaż np. z okresu od 1 lipca do 30 września 2008 r. do okresu od 1 lipca do 30 września 2007 r. (albo od 1 stycznia do 31 marca 2009 r. do okresu od 1 stycznia do 31 marca 2008 r.).*

Kolejną przesłanką jest niezaleganie przedsiębiorcy wobec państwa (jego instytucji) z należnościami z tytułu podatków, składek na ZUS, na ubezpieczenie zdrowotne, na FGŚP i FP. Ustawodawca wyszedł z założenia, że do pomocy państwa powinni mieć prawo tylko ci przedsiębiorcy, którzy regulują swoje zobowiązania publicznoprawne bądź wprowadzili się zadłużeni, ale czynią starania o ich uregulowanie, a także ci, którzy ich nie regulują w związku z kryzysem, ale mają zamiar je uregulować. Natomiast nie byłoby właściwe wspieranie tych przedsiębiorców, którzy swoje zobowiązania wobec państwa lekceważą.

Ponadto skoro pomoc finansowa państwa ma pozwolić na zachowanie miejsc pracy, to przyjęto, że będzie ona udzielana tym przedsiębiorcom, którzy wprowadzili mają problemy finansowe, ale jednocześnie są perspektywici na wyjście z tych problemów i dalsze funkcjonowanie zakładu pracy. Stąd też jednym z warunków jest, aby wobec przedsiębiorcy nie zachodziły przesłanki do ogłoszenia upadłości, o których mowa w art. 11–13 Prawa upadłościowego. Te przesłanki to:

- niewykonywanie swoich wymagalnych zobowiązań pieniężnych albo
- sytuacja, gdy zobowiązania dłużnika przekraczają wartość jego majątku.

Z tego samego względu, tj. aby pomoc była udzielona tym przedsiębiorcom, którzy mają szansę wyjść z trudnej sytuacji, jako przesłankę uznania za przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach finansowych przyjęto opracowanie programu naprawczego, uprawdopodobniającego poprawę kondycji finansowej przedsiębiorcy. Program ten oceniany będzie przez organ rozpatrujący wniosek przedsiębiorcy o udzielenie wsparcia.

Za przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach finansowych nie może zostać uznany taki przedsiębiorca, który już skorzystał z pomocy publicznej na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla bezrobotnego. Uznano, że pomoc publiczną na podstawie tej ustawy powinni otrzymać ci, którzy dotychczas nie korzystali z pomocy publicznej na podstawie innych przepisów.

W rozumieniu ustawy za przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach finansowych uważany jest przedsiębiorca, który uzyskał zaświadczenie potwierdzające spełnienie powyższych warunków – przez właściwy organ (patrz komentarz do art. 15 ustawy).

Dopiero wraz z uzyskaniem takiego zaświadczenia przedsiębiorca uzyskuje status przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych. Otwiera mu to drogę do stosowania tych rozwiązań prawnych, które ustawa przewiduje tylko dla tej kategorii przedsiębiorców, np. do stosowania przestoju ekonomicznego bądź obniżania pracownikom wymiaru czasu pracy. Pierwsze z tych rozwiązań może być stosowane tylko za zgodą pracownika, drugie – na mocy porozumienia ze stroną pracowniczą. Przedsiębiorca może uzyskać zgodę pracownika na zastosowanie do niego przestoju, a także zgodę strony pracowniczej na obniżenie pracownikom etatów, ale te uzgodnienia mogą wejść w życie, tj. być przez przedsiębiorcę zastosowane, dopiero wraz z uzyskaniem takiego zaświadczenia.

#### Przykład:

*W dniu 1 października 2009 r. przedsiębiorca wystąpił o uznanie go za przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach finansowych. Jednocześnie przystąpił do negocjacji z przedstawicielami pracowników i w dniu 5 października 2009 r. uzyskał ich akceptację na obniżenie pracownikom wymiaru czasu pracy do 3/4 etatu; zawarto stosowne porozumienie. Do obniżenia pracownikom wymiarów czasu pracy może jednak dojść dopiero z dniem, w którym przedsiębiorca uzyska zaświadczenie potwierdzające, że spełnia wszystkie ustawowe*

*przesłanki i jest przedsiębiorcą w przejściowych trudnościach finansowych. Obniżenie pracownikom etatów przed uzyskaniem takiego zaświadczenia będzie bezprawne, a pracownicy będą mogli domagać się dopuszczenia ich do pracy w dotychczasowych wymiarach etatów. Będzie tak nawet wówczas, gdy data wejścia w życie porozumienia będzie wynikała z uzgodnienia ze stroną pracowniczą. Każda ze stron musi bowiem stosować się do przepisów ustawy.*

### Przykład:

*W dniu 1 czerwca 2009 r. przedsiębiorca otrzymał decyzję o otrzymaniu pomocy publicznej z Funduszu Pracy na wyposażenie stanowiska pracy bezrobotnego, który został do niego skierowany. Taki przedsiębiorca będzie mógł zostać uznany za przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach finansowych dopiero po 1 roku, a zatem w czerwcu 2010 r. Do tego czasu nie może on korzystać z uprawnień z tym związanych, tj. z przestoju ekonomicznego, ani obniżenia pracownikom wymiaru czasu pracy na mocy porozumienia ze związkami zawodowymi albo przedstawicielami pracowników.*

Każdy przedsiębiorca może skorzystać z przepisów uelastyczniających organizację pracy, tj.:

- przedłużenia do maksymalnie 12 miesięcy okresu rozliczeniowego czasu pracy,
- ustalania pracownikom indywidualnych rozkładów czasu pracy przewidujących różne godziny rozpoczęcia i kończenia pracy.

Ponadto do wszystkich przedsiębiorców stosuje się odmienne od kodeksowych zasady ograniczania zatrudniania pracowników na podstawie umów o pracę na czas określony – w miejsce określania dopuszczalnej liczby kolejno po sobie zawieranych takich umów ustawa przewiduje ograniczenie czasowe, na jakie pracownik i przed-

siębiorca będą mogli zawrzeć taką umowę bądź kolejne takie umowy o pracę.

**Art. 4. 1. Pracownikowi zatrudnionemu u przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych, który uprzednio w formie pisemnej wyraził zgodę na objęcie go przestojem ekonomicznym, przysługuje przez łączny okres nie dłuższy niż 6 miesięcy:**

- 1) świadczenie, o którym mowa w art. 14 ust. 1 pkt 1 lit. a, albo stypendium, o którym mowa w art. 24 ust. 1 pkt 2, oraz**
- 2) wynagrodzenie – w łącznej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.**

**2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje świadczenie albo stypendium oraz wynagrodzenie, o których mowa w ust. 1, w łącznej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika.**

Jako przestój ekonomiczny ustawa definiuje niewykonywanie pracy u przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych przez pracownika pozostającego w gotowości do pracy z przyczyn ekonomicznych nie dotyczących pracownika. Taki przestój może być stosowany tylko za uprzednią zgodą pracownika wyrażoną na piśmie i trwać przez łączny okres nie dłuższy niż 6 miesięcy.

Przedsiębiorca nie ma prawa zastosować przestoju ekonomicznego do pracownika, który nie wyraził na to pisemnej zgody. Gdyby mimo to tak postąpił – pracownik ma prawo interweniować w inspekcji pracy i domagać się dopuszczenia go do wykonywania pracy.

Przestój ekonomiczny może być zastosowany do pracownika przez okres 6 kolejnych miesięcy albo przez łączny okres 6 miesięcy. Przestój może zatem być zastosowany wobec pracownika w okresie obowiązywania ustawy np. 3 razy po 2 miesiące; nie ma też przeszkód, aby przestój zastosować do pracownika tylko na część miesiąca.

Uwaga – z objęciem pracownika przestojem ekonomicznym wiąże się automatycznie objęcie go ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika zarówno w okresie przestoju, jak i w okresie do 6 miesięcy po okresie przestoju!

W okresie tego przestoju pracownikowi przysługuje świadczenie w łącznej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, na które złożą się:

- świadczenie finansowane z FGŚP albo stypendium finansowane z FP (jeżeli na okres przestoju pracownik zostanie skierowany przez przedsiębiorcę na szkolenie albo studia podyplomowe) – oba w tej samej wysokości 100% zasiłku dla bezrobotnych,
- świadczenie uzupełniające do kwoty minimalnego wynagrodzenia – wynagrodzenie od przedsiębiorcy.

W przypadku zatrudnienia na część etatu wszystkie powyższe kwoty ustalane są proporcjonalnie, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika.

### Przykład:

*W dniu 28 września 2009 r. pracownik wyraził zgodę na objęcie go przestojem ekonomicznym w październiku 2009 r. Za ten miesiąc pracownikowi przysługiwać może:*

- 575 zł – świadczenia finansowanego z FGŚP oraz
- 701 zł (1.276 zł – 575 zł) – wynagrodzenia finansowanego przez przedsiębiorcę.

*W sumie zatem pracownikowi może przysługiwać 1.276 zł (równowartość wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w 2009 r.).*

### Przykład:

*W dniu 28 września 2009 r. pracownik zatrudniony na 3/4 etatu wyraził zgodę na objęcie go przestojem ekonomicznym w październiku 2009 r. Za ten miesiąc pracownikowi przysługiwać może:*

- 431,25 zł ( $3/4 \times 575$  zł) – świadczenia finansowanego z FGŚP oraz
- 525,75 zł ( $3/4 \times 1.276$  zł – 431,25 zł) – wynagrodzenia finansowanego przez przedsiębiorcę.

W sumie zatem pracownikowi może przysługiwać 957 zł ( $3/4 \times 1.276$  zł – równowartość wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w 2009 r. dla pracownika zatrudnionego w wymiarze  $3/4$  etatu).

### **Przepisy o świadczeniach z FP i FGŚP muszą uzyskać akceptację Komisji Europejskiej**

Przepisy dotyczące świadczeń z FGŚP i FP będą stosowane dopiero od dnia ogłoszenia pozytywnej decyzji Komisji Europejskiej o zgodności tej pomocy publicznej ze wspólnym rynkiem.

#### **Art. 5. 1. W razie zbiegu prawa pracownika do:**

- 1) świadczenia, o którym mowa w art. 14 ust. 1 pkt 1 lit. a,
  - 2) świadczenia, o którym mowa w art. 14 ust. 1 pkt 1 lit. b,
  - 3) stypendium, o którym mowa w art. 24 ust. 1,
  - 4) innego świadczenia z tytułu zatrudnienia, szkolenia albo studiów podyplomowych, finansowanego ze środków publicznych – należy się wyłącznie jedno wyższe świadczenie, a w przypadku jednakowej wysokości tych świadczeń – jedno świadczenie przyznane wcześniej.
2. Przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych ubiegający się o świadczenia dla pracowników, o których mowa w ust. 1, składa organowi udzielającemu pomocy oświadczenie o niekorzystaniu dotychczas przez pracowników z wymienionych form pomocy.
  3. Świadczenia, o których mowa w ust. 1, nie przysługują pracownikowi, z wyjątkiem pracownika, któremu przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych obniżył wymiar czasu pracy na podstawie art. 12, jeżeli w tym okresie pobiera wynagrodzenie za czas choroby określone

**w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94, z późn. zm.) lub w ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. nr 199, poz. 1673, z późn. zm.) lub zasiłek z ubezpieczenia chorobowego określony w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2005 r. nr 31, poz. 267, z późn. zm.).**

Jeśli pracownik ma jednocześnie prawo do świadczenia pieniężnego z tytułu przestoju ekonomicznego, świadczenia z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy lub stypendium z tytułu odbywania szkolenia bądź studiów podyplomowych w okresie przestoju ekonomicznego lub obowiązywania obniżonego wymiaru czasu pracy – pracownikowi wypłaca się jedno z tych świadczeń:

- najwyższe z nich lub
- świadczenie, które zostało przyznane wcześniej, jeśli wysokość świadczeń jest jednakowa.

Należy zwrócić uwagę na ust. 3 powyższego przepisu. Stanowi on, że w razie zbiegu prawa pracownika do świadczeń z tytułu przestoju oraz stypendium z prawem do:

- wynagrodzenia chorobowego,
- świadczeń z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej oraz
- zasiłku chorobowego

pracownikowi przysługują świadczenia z tytułu niezdolności do pracy. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy zbieg prawa do tych świadczeń dotyczy pracownika, któremu pracodawca obniżył wymiar zatrudnienia na podstawie art. 12 ustawy. W takiej sytuacji pracownik ma prawo do obu świadczeń.

**Art. 6. Przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika:**

- 1) w okresie lub w okresach pobierania przez pracownika świadczeń określonych w art. 14 ust. 1 pkt 1 lub stypendium, o którym mowa w art. 24 ust. 1, oraz**
- 2) w okresie lub w okresach przypadających bezpośrednio po okresie lub okresach pobierania świadczeń lub stypendium, o których mowa w pkt 1 – nie dłużej jednak niż przez łączny okres 6 miesięcy.**

Ustawa wprowadza szczególną ochronę pracownika przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę. Z art. 6 ustawy wynika, że jeśli przedsiębiorca korzysta ze świadczeń z FGŚP albo z FP dla pracownika objętego przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, to nie może wypowiedzieć temu pracownikowi umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika zarówno w okresie (okresach) pobierania przez niego świadczeń finansowanych z tych Funduszy, jak i w okresie (okresach) przypadających bezpośrednio po okresie (okresach) pobierania tych świadczeń – przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy.

Ochrona, którą objęty jest pracownik, dotyczy zatem tylko wypowiedzenia mu umowy o pracę przez przedsiębiorcę i tylko z przyczyn nie dotyczących pracownika. Taki zakres ochrony wynika z faktu, że celem pomocy udzielanej pracownikom i przedsiębiorcom ze środków FGŚP i FP jest ochrona miejsc pracy. Ma to zapobiec temu, aby środki finansowe z tych Funduszy nie były wykorzystywane, a bezpośrednio po tym likwidowane były miejsca pracy pracowników, dla których te środki były pobierane.

Natomiast zarówno w okresie pobierania świadczeń z FGŚP lub FP, jak i w okresie 6 miesięcy po nim umowa o pracę może być rozwiązana:

- za porozumieniem stron,
- z upływem czasu, na który terminowa umowa o pracę została zawarta,
- za wypowiedzeniem złożonym przez pracownika,

- za wypowiedzeniem złożonym przez przedsiębiorcę z przyczyn innych niż niedotyczące pracownika (np. z powodu zaniedbywania przez pracownika swoich obowiązków pracowniczych),
- bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 Kodeksu pracy) albo z powodu jego długotrwałej nieobecności w pracy (art. 53 Kodeksu pracy),
- bez wypowiedzenia z winy przedsiębiorcy (art. 55 Kodeksu pracy).

W tym okresie umowa może również wygasnąć, np. z powodu upływu 3-miesięcznego okresu tymczasowego aresztowania pracownika.

### Przykład:

*W okresie od 1 listopada 2009 r. do 30 kwietnia 2010 r. pracownik był objęty obniżonym wymiarem czasu pracy na podstawie ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców i w związku z tym pobierał świadczenie na częściowe zrekompensovanie obniżenia wymiaru czasu pracy. Okres ochronny przed wypowiedzeniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika trwa od 1 listopada 2009 r. do 31 października 2010 r. (6 miesięcy pobierania świadczenia z FGŚP oraz 6 miesięcy bezpośrednio po tym okresie).*

Ochrona przed wypowiedzeniem przysługuje pracownikowi przez okres do 12 miesięcy, na co może się złożyć:

- maksymalnie 6 miesięcy ochrony w trakcie pobierania świadczeń z FGŚP lub z FP – jeżeli jednak pracownik będzie korzystał z tych świadczeń np. tylko przez 3 miesiące, to i ochrona będzie trwała 3 miesiące oraz
- maksymalnie 6 miesięcy ochrony po okresie pobierania tych świadczeń.

### Przykład:

*Pracownik od 1 grudnia 2009 r. do 31 stycznia 2010 r. po wyrażeniu pisemnej zgody był objęty przestojem ekonomicznym i w tym okresie*

*pobierał świadczenie z FGŚP na częściowe zaspokojenie wynagrodzenia za czas tego przestoju. Ten pracownik będzie chroniony przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę przez okres tych 2 miesięcy oraz w okresie od 1 lutego do 31 lipca 2010 r. (6 miesięcy bezpośrednio po okresie pobierania świadczeń). W okresie obowiązywania ustawy będzie mógł skorzystać jeszcze z 4-miesięcznych świadczeń z FGŚP lub z FP, jeżeli ponownie wyrazi zgodę na przestój ekonomiczny albo zostanie objęty obniżonym wymiarem czasu pracy na podstawie tej ustawy. Wówczas chroniony będzie przez 4 miesiące pobierania tych świadczeń. Natomiast nie będzie mu już przysługiwała 6-miesięczna ochrona po okresie pobierania tych świadczeń, ponieważ całą ochronę z tego tytułu wyczerpie od 1 lutego do 31 lipca 2010 r.*

#### **Przykład:**

*Od 1 kwietnia do 30 czerwca 2010 r. pracownik był objęty obniżonym wymiarem czasu pracy na podstawie tej ustawy i w związku z tym pobierał świadczenie na częściowe zrekompensowanie obniżenia wymiaru czasu pracy. Okres ochronny przed wypowiedzeniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika trwa od 1 kwietnia do 30 czerwca 2010 r. (3 miesiące pobierania świadczenia z FGŚP) oraz do 6 miesięcy bezpośrednio po tym okresie. W związku z pogorszeniem się sytuacji na rynku pracownik wyraża jednak zgodę na zastosowanie do niego przestoju ekonomicznego w okresie od 1 sierpnia do 30 września 2010 r., w tym okresie przedsiębiorca skierował go na szkolenie i pracownik otrzymał stypendium z FP. A zatem będzie on chroniony na podstawie ustawy w następujących okresach:*

- *od 1 kwietnia do 30 czerwca 2010 r. – 3 miesiące z tytułu pobierania świadczeń z FGŚP,*
- *od 1 do 31 lipca 2010 r. – 1 miesiąc po okresie pobierania świadczeń z FGŚP,*
- *od 1 sierpnia do 30 września 2010 r. – 2 miesiące z tytułu pobierania świadczeń z FP,*

■ *od 1 października 2010 r. do 28 lutego 2011 r. – 5 (brakujących do 6) miesięcy po okresie pobierania świadczeń z FP. Pracownik ten może jeszcze po tych okresach otrzymać świadczenia z FGŚP lub z FP na okres do 1 miesiąca – w razie gdy zostanie do niego zastosowany przestój ekonomiczny albo obniżony wymiar czasu pracy. Jednakże po okresie tego 1 miesiąca nie będzie mu już przysługiwała ochrona – całą pulę ochrony po okresach pobierania świadczeń pracownik ten wyczerpie 28 lutego 2011 r.*

**Art. 7. Przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych, który nie spełni warunków umowy, o której mowa w art. 17 ust. 2 lub art. 22 ust. 1, jest obowiązany do zwrotu całości otrzymanej pomocy na zasadach określonych w tej umowie.**

**Art. 8. 1. Środki finansowe Funduszu i Funduszu Pracy przekazane na wypłatę świadczeń określonych w rozdziale 3 i 4 mogą podlegać egzekucji prowadzonej jedynie na rzecz osób, dla których zostały przekazane.**

**2. Ze świadczeń, o których mowa w art. 14 ust. 1 pkt 1, oraz ze stypendium, o którym mowa w art. 24 ust. 1, wypłacanych z Funduszu i Funduszu Pracy, po potrąceniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych na zasadach określonych w przepisach o podatku dochodowym od osób fizycznych, potrąca się składki na ubezpieczenia społeczne finansowane ze środków ubezpieczonego, składki na ubezpieczenie zdrowotne, a także należności alimentacyjne na zasadach przewidzianych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy dotyczących potrącania tych należności z wynagrodzenia za pracę.**

Świadczenia gwarancyjne wypłacane pracownikom w okresie przestoju ekonomicznego lub obowiązywania ich obniżonego wymiaru

czasu pracy podlegają podobnej ochronie przed potrąceniami, jak wynagrodzenie za pracę. Ze świadczeń tych, po odliczeniu należności publicznoprawnych (zaliczki na podatek i składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne), potrąceniu podlegają jednak tylko należności alimentacyjne, na zasadach określonych w Kodeksie pracy. Oznacza to, że należności alimentacyjne mogą być potrącone do kwoty 3/5 wypłacanego świadczenia (art. 87 § 3 i § 4 Kodeksu pracy). Egzekucja świadczeń alimentacyjnych nie podlega ograniczeniu kwotą wolną od potrąceń.

Należy uznać, że potrąceniu nie podlegają żadne inne należności poza alimentacyjnymi, np. kary pieniężne, sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, a także zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi. Kwoty z tych tytułów nie mogą być potrącane.

## Rozdział 2

### **Zasady przedłużania okresu rozliczeniowego czasu pracy, ustalania indywidualnego rozkładu czasu pracy pracownika, obniżania wymiaru czasu pracy oraz ograniczenia w zatrudnianiu pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony**

**Art. 9. 1. Jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technologicznymi, lub dotyczącymi organizacji czasu pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.**

**2. W okresie stosowania przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy indywidualny rozkład czasu pracy pracownika może przewidywać zróżnicowanie liczby godzin do przepracowania w poszczególnych miesiącach. Okresy dłuższej pracy równoważy się okresami krótszej pracy lub okresami niewykonywania pracy w ramach obowiązującego pracow-**

- nika wymiaru czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
3. **Stosowanie przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.**
  4. **W każdym miesiącu stosowania przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy:**
    - 1) **wynagrodzenie pracownika nie może być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów;**
    - 2) **harmonogram czasu pracy określający indywidualny rozkład czasu pracy pracownika może być sporządzany na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 2 miesiące.**
  5. **Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, przedsiębiorca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.**
  6. **Jeżeli u danego przedsiębiorcy nie działają zakładowe organizacje związkowe przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy wprowadza się w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego przedsiębiorcy.**
  7. **Przedsiębiorca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 3 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.**

Zgodnie z przepisami nowej ustawy każdy przedsiębiorca może negocjować z przedstawicielami załogi wprowadzenie przedłużonego do maksymalnie 12 miesięcy okresu rozliczeniowego czasu pracy. Jego

stosowanie jest dopuszczalne, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technologicznymi, lub dotyczącymi organizacji czasu pracy i przy zachowaniu ogólnych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przesłanki dopuszczające przedłużenie okresu rozliczeniowego do maksymalnie 12 miesięcy zostały ujęte bardzo szeroko. Jednakże ujęcie takie odpowiada dyrektywie UE, dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, która w ten właśnie sposób określa przesłanki pozwalające na tak znaczne przedłużanie okresu rozliczeniowego czasu pracy. Tak długi okres rozliczeniowy może być stosowany wyłącznie po uzgodnieniu tego z zakładową organizacją związkową albo z przedstawicielstwem pracowników. A zatem to do nich należy ocena, czy te przesłanki uznają oni za spełnione.

Poza tym należy brać pod uwagę, aby przy tak długim okresie rozliczeniowym zachowane były ogólne zasady bezpieczeństwa i higieny pracy. Ze względu na to, że w systemie równoważnego czasu pracy dobowy wymiar czasu pracy może zostać przedłużony do 12 godzin, i mając na względzie konieczność zapewnienia pracownikom minimum 35-godzinnego (w niektórych przypadkach 24-godzinnego) okresu odpoczynku tygodniowego, co oznacza, że pracownicy mogą w tygodniu pracować 6 dni – przy takim okresie rozliczeniowym może teoretycznie nastąpić spiętrzenie prac i wówczas pracownicy mogą pracować nawet 72 godziny tygodniowo. Może to być zbyt uciążliwe dla pracowników zatrudnionych przy pewnych rodzajach prac. Kwestie charakteru pracy na konkretnych stanowiskach pracy powinny zatem być brane pod uwagę przy przedłużaniu okresu rozliczeniowego.

Należy pamiętać, że okres 12-miesięczny jest okresem maksymalnym. A zatem przedstawiciele pracowników mogą wyrazić zgodę np. na przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy tylko do np. 8 miesięcy (w podstawowym systemie czasu pracy) i 6 miesięcy (w systemie równoważnego czasu pracy). Ustawa dopuszcza stosowanie przedłużonego okresu rozliczeniowego w każdym systemie czasu pracy – podstawowym, równoważnym, zadaniowym, przerywanym itd.

W tak długim okresie rozliczeniowym czasu pracy wystąpić mogą znaczne wahania w liczbie godzin do przepracowania w poszczególnych miesiącach. Tym, co ogranicza w planowaniu pracownikom pracy w takim okresie rozliczeniowym, jest przede wszystkim:

- system czasu pracy – określający maksymalny dobowy wymiar czasu pracy (np. pracownikom zatrudnionym w systemie podstawowego czasu pracy nie wolno planować pracy powyżej 8 godzin na dobę),
- obowiązek zagwarantowania co najmniej 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego (a w przypadkach określonych w art. 133 § 2 Kodeksu pracy – 24-godzinnego), co w praktyce oznacza konieczność zagwarantowania przynajmniej 1 dnia wolnego od pracy w tygodniu.

Jeżeli zatem 12-miesięczny okres rozliczeniowy miałby obejmować cały 2010 r., to np. w pewnych miesiącach pracodawca mógłby planować pracownikom pracę przez 6 dni w tygodniu po 8 godzin – w systemie podstawowego czasu pracy, a po 12 godzin – w systemie równoważnego czasu pracy. To oczywiście oznacza, że w innych miesiącach pracownicy pracowaliby znacznie krócej albo w ogóle by nie pracowali. Ustawa w żaden sposób nie zmienia bowiem sposobu ustalania wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym (stosuje się art. 130 Kodeksu pracy). Skutkiem tego każdy pracownik zatrudniony w tym samym wymiarze czasu pracy będzie miał do przepracowania w całym 2010 r. taką samą liczbę godzin – niezależnie od tego, czy pracuje w 1 czy 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym.

Odnośnie do ustalania wynagrodzenia za pracę w długim okresie rozliczeniowym trzeba wyjaśnić, że:

- pracownik wynagradzany w stałej stawce miesięcznej ma do niej prawo w każdym miesiącu w tej samej wysokości wynikającej z umowy o pracę – niezależnie od tego, ile godzin pracy przypada do przepracowania w danym miesiącu (w ramach normalnego czasu pracy);
- pracownik wynagradzany w stawce godzinowej w każdym miesiącu ma prawo do wynagrodzenia wynikającego z liczby przepraco-

wanych godzin. Jednakże z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wynika, a art. 9 ustawy z 1 lipca 2009 r. to potwierdza, że jeżeli pracodawca tak rozłożył pracownikowi godziny pracy w okresie rozliczeniowym, że w danym miesiącu pracownik pracuje za mało, żeby wypracować sobie minimalne wynagrodzenie, to pracodawca jest obowiązany wypłacić mu wyrównanie do wysokości tego wynagrodzenia (które nie podlega potrąceniu z przyszłego wynagrodzenia pracownika).

### Przykład:

*Pracownikowi, zgodnie z umową o pracę, przysługuje wynagrodzenie za pracę w wysokości 2.500 zł miesięcznie. Takie wynagrodzenie otrzymuje on zarówno w maju (160 godzin pracy), jak i w lipcu 2009 r. (184 godziny pracy). Jeżeli u przedsiębiorcy będzie obowiązywał 12-miesięczny okres rozliczeniowy i w związku z tym przedsiębiorca zaplanuje temu pracownikowi np. 192 godziny pracy w lutym 2010 r. (nominalny czas pracy – 160 godzin) i 120 godzin pracy w kwietniu 2010 r. (nominalny czas pracy – 168 godzin), to i tak pracownik w każdym miesiącu zachowuje prawo do wynagrodzenia określonego w umowie o pracę – 2.500 zł (nawet jeżeli w danym miesiącu nie będzie w ogóle pracował, bo w innych miesiącach jego harmonogram czasu pracy przewidywał intensywną pracę).*

### Przykład:

*Zgodnie z umową o pracę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości 10 zł za godzinę. U przedsiębiorcy obowiązuje 12-miesięczny okres rozliczeniowy. W październiku 2009 r. pracodawca zaplanował pracownikowi tylko 120 godzin pracy. W związku z tym pracownik otrzyma 1.200 zł wynagrodzenia za pracę (120 godzin × 10 zł) oraz 76 zł – tytułem wyrównania do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (które w 2009 r. wynosi 1.276 zł). Jeżeli np.*

*w listopadzie 2009 r. pracownik, zgodnie z harmonogramem czasu pracy, przepracuje np. 192 godziny pracy, to będzie mu przysługiwać 1.920 zł wynagrodzenia za pracę (192 godziny × 10 zł). Jeżeli w grudniu 2009 r. jego harmonogram czasu pracy nie będzie przewidywał w ogóle pracy – będzie mu przysługiwać 1.276 zł tytułem wyrównania do wysokości minimalnego wynagrodzenia.*

W przypadku stosowania przedłużonego do 12 miesięcy okresu rozliczeniowego czasu pracy – w tym okresie przedsiębiorca może rozliczać pracę dodatkową pracowników, tj.:

- w całym tym okresie może on udzielać pracownikom dni wolnych w zamian za przepracowane święta, niedziele i dni wolne wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy (tzw. wolne soboty),
- w całym tym okresie rozliczeniowym może udzielać pracownikom czasu wolnego w zamian za przepracowane godziny nadliczbowe.

Za godziny nadliczbowe pracownikowi przysługuje normalne wynagrodzenie oraz dodatek albo czas wolny.

Przyjmuje się (zgodnie z opinią Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwowej Inspekcji Pracy), że:

- z końcem miesiąca, w którym wystąpiła praca nadliczbowa na dobę – pracodawca jest obowiązany wypłacić pracownikowi normalne wynagrodzenie za te godziny oraz dodatek za pracę nadliczbową (chyba że zostanie podjęta decyzja o udzieleniu pracownikowi czasu wolnego w konkretnym terminie – wówczas nie trzeba płacić dodatku),
- z końcem miesiąca, w którym pracownik pracował dodatkowo, ale np. w dniu wolnym, i nie wystąpiła w tym dniu praca nadliczbowa na dobę – trzeba zapłacić pracownikowi normalne wynagrodzenie za te dodatkowe (poza harmonogramem czasu pracy) godziny pracy,
- z końcem okresu rozliczeniowego – trzeba pracownikowi zapłacić dodatek za pracę nadliczbową przekraczającą przeciętną normę tygodniową.

## **Harmonogramy czasu pracy można ustalać na okresy krótsze niż okres rozliczeniowy**

Na zasadzie wyjątku ustawa dopuszcza, aby harmonogramy czasu pracy pracowników w przedłużonym okresie rozliczeniowym czasu pracy były sporządzane na okresy krótsze niż okres rozliczeniowy, ale co najmniej 2-miesięczne. Taki harmonogram musi być pełny, tj. określać dni pracy (i konkretne godziny pracy w tych dniach) oraz dni wolne od pracy. Jest to dla przedsiębiorcy znaczne ułatwienie, ponieważ na gruncie przepisów Kodeksu pracy harmonogramy czasu pracy muszą być sporządzane na całe przyjęte okresy rozliczeniowe (np. 4-miesięczne).

## **Dłuższy okres rozliczeniowy wprowadza się w zuzp lub porozumieniu**

Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy można wprowadzić tylko w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, przedsiębiorca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> Kodeksu pracy. Jeżeli natomiast u danego przedsiębiorcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy wprowadza się w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego przedsiębiorcy.

Ustawa nie określa, w jaki sposób powinno zostać wybrane przedstawicielstwo pracowników ani jak liczne powinno ono być. Kwestie te powinny być określone u konkretnego przedsiębiorcy. Powinien on zapewnić, aby każdy pracownik miał czynne i bierne prawo wyborcze, tj. aby mógł zgłosić swoją kandydaturę na przedstawiciela i głosować na kandydatów. Pracownicy powinni być powiadomieni, w jakim celu ma być wyłonione takie przedstawicielstwo.

Kopia porozumienia w sprawie wprowadzenia przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy do maksymalnie 12 miesięcy musi zostać przekazana przez przedsiębiorcę właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy – w terminie 3 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia. Przepisy nie przewidują jednak żadnych sankcji za niepowiadomienie inspektora.

**Art. 10. 1. Indywidualny rozkład czasu pracy pracownika ustalany przez przedsiębiorcę może przewidywać różne godziny rozpoczęcia i kończenia pracy; w takim przypadku ponowne wykonywanie pracy przez pracownika w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.**

- 2. Wykonywanie pracy w rozkładzie czasu pracy ustalonym zgodnie z ust. 1 nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.**
- 3. Rozwiązanie, o którym mowa w ust. 1, wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, przedsiębiorca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.**
- 4. Jeżeli u danego przedsiębiorcy nie działają zakładowe organizacje związkowe rozwiązanie, o którym mowa w ust. 1, wprowadza się w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego przedsiębiorcy.**

Przedsiębiorca może stosować indywidualne rozkłady czasu pracy pracowników, przewidujące różne godziny rozpoczęcia i kończenia pracy. W takim przypadku ponowne wykonywanie pracy przez pracownika w tej samej dobie nie stanowi pracy nadliczbowej.

#### **Przykład:**

*Przedsiębiorca (od 22 sierpnia 2009 r.) może zaplanować pracownikowi w harmonogramie pracy pracę we wtorek od 8.00 do 16.00, a w środę od 6.00 do 14.00. Mimo że doba pracownicza rozpoczęta we wtorek o 8.00 skończy się w środę o 8.00 – taki rozkład czasu*

*pracy nie stanowi naruszenia przepisów o czasie pracy ani też 2 godziny pracy (w środę między 6.00 a 8.00, a zatem jeszcze w dobie „wtorkowej”) nie są traktowane jako praca nadliczbowa. Pracą nadliczbową na dobę jest zatem tylko praca dodatkowa, tj. niezaplanowana w harmonogramie pracownika, np. jeżeli we wtorek pracownik będzie musiał zostać w pracy do 17.00 lub w środę przyjść na 5.00.*

### **Przy indywidualnych rozkładach czasu pracy pamiętaj o odpowiednim odpoczynku!**

Przy takim ustalaniu indywidualnych rozkładów czasu pracy konieczne jest jedynie zachowanie okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego, zgodnie z art. 132 i 133 Kodeksu pracy.

### **Indywidualny rozkład czasu pracy – możliwy również tylko dla części pracowników**

Indywidualne rozkłady czasu pracy mogą być wprowadzane w tym samym trybie, co przedłużony okres rozliczeniowy czasu pracy (w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową albo z przedstawicielem załogi). Od wypracowanego u przedsiębiorcy porozumienia zależeć będzie, czy takie rozkłady będą stosowane do wszystkich pracowników, czy tylko do określonych grup (np. tylko do pracowników produkcji). Wypracowanie porozumienia dla wszystkich pracowników oznaczać będzie konieczność podporządkowania się nowym rozkładom czasu pracy. Przedsiębiorca nie ma obowiązku przekazywania kopii porozumienia w tej sprawie inspektorowi pracy.

**Art. 11. 1. Pracownik opiekujący się dzieckiem do ukończenia przez nie 14. roku życia lub opiekujący się członkiem rodziny wymagającym jego osobistej opieki może złożyć przedsiębiorcy pisemny wniosek dotyczący ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczynania i końca pracy. Przepisy art. 10 ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio.**

- 2. Przedsiębiorca uwzględnia wniosek pracownika, o którym mowa w ust. 1, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku przedsiębiorca informuje pracownika na piśmie.**

Ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczęcia i kończenia pracy może nastąpić także na wniosek pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 14. roku życia lub opiekującego się członkiem rodziny wymagającym jego osobistej opieki. Przedsiębiorca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku przedsiębiorca informuje pracownika na piśmie. Taki wniosek pracownik może złożyć niezależnie od tego, czy co do indywidualnych rozkładów czasu pracy zostanie osiągnięte porozumienie na szczeblu zakładowym, czy nie.

**Art. 12. 1. Wymiar czasu pracy określony w umowie o pracę może być obniżony przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy i nie więcej niż do połowy pełnego wymiaru czasu pracy; w takim przypadku proporcjonalnemu obniżeniu ulega także wynagrodzenie za pracę.**

- 2. Rozwiązanie, o którym mowa w ust. 1, wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.**
- 3. Jeżeli u danego przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych nie działają zakładowe organizacje związkowe rozwiązanie, o którym mowa w ust. 1, wprowadza się w po-**

**rozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego przedsiębiorcy.**

- 4. W układzie zbiorowym pracy albo w porozumieniu określa się co najmniej:**
- 1) grupy zawodowe objęte zamiarem obniżenia wymiaru czasu pracy;**
  - 2) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;**
  - 3) okres, przez jaki obowiązuje obniżony wymiar czasu pracy.**
- 5. Przy obniżaniu wymiaru czasu pracy zgodnie z ust. 1–4 nie stosuje się art. 42 § 1–3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.**

Artykuł 12 dopuszcza możliwość obniżenia pracownikom wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę – nie więcej jednak niż do 1/2 pełnego wymiaru czasu pracy wraz z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia za pracę. Nie jest przy tym wymagane ani porozumienie stron, ani wypowiedzenie zmieniające dotyczące wymiaru czasu pracy, ale tylko porozumienie na szczeblu zakładowym. To z układu zbiorowego albo z porozumienia wynika, w jakim wymiarze czasu pracy pracownik jest zatrudniony, natomiast nie jest konieczne wpisywanie tego do umów o pracę.

Obniżenie etatów może być dokonane tylko u przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych – w tym samym trybie, co opisane wyżej przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy.

Z przepisów ustawy wynika, że w układzie zbiorowym bądź porozumieniu trzeba określić co najmniej:

- grupy zawodowe objęte zamiarem obniżenia wymiaru czasu pracy,
- obniżony wymiar obowiązujący pracowników,
- okres, przez jaki obowiązuje obniżony wymiar (nie może on być dłuższy niż 6 miesięcy).

Dopuszczalne jest stosowanie obniżonego wymiaru czasu pracy przez okres maksymalnie 6 miesięcy. Po tym okresie pracownik musi być zatrudniony w wymiarze czasu pracy wynikającym z umowy o pracę. Jeżeli mimo to przedsiębiorca dalej będzie go zatrudniał w obniżonym

wymiarze – pracownik może domagać się dopuszczenia go do pracy we właściwym wymiarze – podejmując interwencję u inspektora pracy albo domagając się tego przed sądem (wraz z wynagrodzeniem np. za cały etat – jeżeli taki etat wynika z jego umowy o pracę).

### **Obniżenie wymiaru etatu – pamiętaj o odpowiedniej klauzuli w umowie!**

Pracownik, któremu wymiar czasu pracy obniżono na podstawie art. 12 ustawy, jest traktowany tak, jak każdy inny pracownik zatrudniony na część etatu, a zatem w tym okresie:

- ma prawo do wynagrodzenia za pracę proporcjonalnego do wymiaru etatu,
- przysługuje mu urlop wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru etatu (np. 13 dni w skali roku, (1/2 z 26 dni), czyli za 6 miesięcy pracy na 1/2 etatu – 6/12 z 13 dni, a zatem po zaokrągleniu w górę – 7 dni,
- trzeba wprowadzić do umowy o pracę klauzulę, o której mowa w art. 151 § 5 Kodeksu pracy (w której zostanie określone, kiedy pracownikowi przysługuje dodatek jak za pracę nadliczbową).

### **Za obniżenie wymiaru etatu – świadczenia z FGŚP lub z FP**

W okresie obniżonego wymiaru czasu pracy pracownikowi, oprócz wynagrodzenia za pracę proporcjonalnego do wymiaru czasu pracy, mogą przysługiwać świadczenia finansowane przez:

- Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) – z tytułu obniżenia wymiaru etatu – do wysokości 70% zasiłku dla bezrobotnych (w zależności od stopnia obniżenia wymiaru czasu pracy) albo
- Fundusz Pracy (FP) – jeżeli w okresie obniżenia wymiaru etatu przedsiębiorca skieruje pracownika na szkolenie albo studia podyplomowe, może ubiegać się dla niego o stypendium – w wysokości 100% zasiłku dla bezrobotnych.

O powyższe świadczenia dla pracowników musi ubiegać się przedsiębiorca.

**Art. 13. 1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy.**

**2. Za kolejną umowę na czas określony, w rozumieniu ust. 1, uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony.**

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych takich umów między tymi samymi stronami stosunku pracy nie może przekraczać 24 miesięcy. Za kolejną umowę na czas określony uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy tego rodzaju. Nieistotna jest zatem liczba kolejnych umów o pracę na czas określony, ale tylko łączny okres ich trwania (24 miesiące).

Przepis ten stosuje się tylko do przedsiębiorców w rozumieniu art. 4 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej – do pozostałych pracodawców zastosowanie ma nadal art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy (zgodnie z którym 3. z kolei umowa na czas określony przekształca się z mocy prawa w umowę bezterminową).

Przepis ten stosuje się od dnia wejścia ustawy w życie, a zatem od 22 sierpnia 2009 r. Przedsiębiorca nie może od tego dnia zatrudnić pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony na okres dłuższy niż 24 miesiące.

Przepis ten limituje okres zatrudnienia tylko na podstawie umów o pracę na czas określony – nie dotyczy on natomiast pozostałych terminowych umów o pracę, tj. umowy o pracę na okres próby, na czas wykonania określonej pracy. Z kolei – przepis ten nie zawiera takich wyłączeń, jak art. 25<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy – a zatem limit stosuje się także do umów na czas określony zawartych:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie.

### **Rozdział 3**

#### **Zasady przyznawania, wypłaty i zwrotu świadczeń finansowanych z Funduszu**

**Art. 14. 1. Dysponent Funduszu może, na podstawie wniosku przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych:**

- 1) udzielić pracownikom świadczenia:**
  - a) na częściowe zaspokojenie wynagrodzeń pracowników za czas przestoju ekonomicznego, łącznie za okres nieprzekraczający 6 miesięcy, liczonych od 3 miesięcy przed dniem złożenia wniosku do upływu 9 miesięcy po dniu złożenia wniosku, na podstawie wykazu uprawnionych pracowników, do wysokości 100 % zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika,**
  - b) na częściowe zrekompensowanie obniżenia wymiaru czasu pracy, za okres nieprzekraczający 6 miesięcy, do wysokości 70% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w zależności od stopnia obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika;**
- 2) udzielić przedsiębiorcy świadczenia na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych od przyznanych świadczeń, o których mowa w pkt 1;**

- 3) ustalić nowe warunki spłaty należności Funduszu, które powstały przed dniem 30 czerwca 2008 r., przedsiębiorcy, któremu udzielono pożyczki z tytułu przejściowych trudności finansowych na podstawie ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. z 1994 r. nr 1, poz. 1, z późn. zm.) i który nie podlega procesowi likwidacji, w tym:**
- a) odroczyć termin płatności należności Funduszu oraz rozłożyć spłatę należności na raty ustalając:**
    - w przypadku jednorazowej spłaty przez dłużnika 15% należności wobec Funduszu, w terminie 14 dni po dniu złożenia wniosku, 12-miesięczny okres odroczenia płatności i spłatę pozostałej części należności w 24 ratach,**
    - w pozostałych przypadkach – 12-miesięczny okres odroczenia płatności i spłatę pozostałej części należności w 12 ratach, albo**
  - b) zawiesić postępowanie egzekucyjne i naliczanie odsetek od niespłaconej kwoty świadczeń pracowniczych stanowiących należności Funduszu na okres roku od dnia złożenia wniosku, z możliwością przedłużenia terminu spłaty o okres kolejnego roku na podstawie dodatkowego wniosku, o ile sytuacja gospodarcza przedsiębiorcy nie uległa pogorszeniu w stosunku do sytuacji opisanej w pierwszym wniosku.**
- 2. Łączny czas korzystania ze świadczeń, o których mowa w ust. 1 pkt 1, nie może przekroczyć 6 miesięcy w stosunku do jednego pracownika.**
- 3. Świadczenia, o których mowa w ust. 1 pkt 1, stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.**
- 4. Świadczenia, o których mowa w ust. 1, stanowią pomoc publiczną udzielaną na zasadach wskazanych w art. 3 ust. 3.**

Przepis ten określa, jakie świadczenia może otrzymać od FGŚP przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych. Są to:

- świadczenia na rzecz pracowników, do których zastosowany został przestój ekonomiczny lub obniżony wymiar czasu pracy – łączny czas korzystania z tych świadczeń na rzecz jednego pracownika nie może przekroczyć 6 miesięcy,
- świadczenie dla przedsiębiorcy na opłacenie składek ZUS od wyżej wymienionych świadczeń,
- nowe warunki spłaty należności FGŚP, które powstały przed 30 czerwca 2008 r.

Trzeba zwrócić uwagę, że uznanie za przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach finansowych nie nakłada na dysponenta FGŚP obowiązku przyznania przedsiębiorcy wszystkich wymienionych wyżej świadczeń. Ocena wniosku przedsiębiorcy w tej sprawie podlega ocenie dysponenta Funduszu, który może odmówić przyznania świadczeń.

**Art. 15. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 14 ust. 1, wraz z wymaganymi dokumentami stanowiącymi podstawę do uzyskania świadczeń wskazanych w art. 14 ust. 1 przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych składa kierownikowi Biura Terenowego Funduszu właściwego ze względu na siedzibę tego przedsiębiorcy. Złożenie wniosku jest równoznaczne z wystąpieniem o wydanie zaświadczenia o spełnianiu warunków, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 1–6.**

**2. Do wniosku dołącza się:**

- 1) dokumenty potwierdzające spełnienie warunków, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 1–4 i 6;
- 2) program naprawczy, o którym mowa w art. 3 ust. 1 pkt 5;
- 3) oświadczenie, o którym mowa w art. 5 ust. 2;
- 4) zgodę pracownika, o której mowa w art. 4.

**3. Kierownik Biura Terenowego Funduszu przekazuje wniosek niezwłocznie:**

- 1) ministrowi właściwemu do spraw Skarbu Państwa – w odniesieniu do przedsiębiorstwa państwowego albo spółki z udziałem Skarbu Państwa, z zastrzeżeniem pkt 2;
- 2) marszałkowi województwa – w odniesieniu do mikroprzedsiębiorcy, małego albo średniego przedsiębiorcy

**w rozumieniu art. 104–106 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r.  
o swobodzie działalności gospodarczej;****3) ministrowi właściwemu do spraw gospodarki – w odniesieniu do pozostałych przedsiębiorców.**

Wniosek o przyznanie świadczeń przedsiębiorca powinien złożyć kierownikowi Biura Terenowego Funduszu właściwego ze względu na siedzibę tego przedsiębiorcy. Złożenie wniosku o świadczenie jest równoznaczne z wydaniem zaświadczenia, że przedsiębiorca spełnia warunki do uznania go za przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach finansowych.

Do wniosku przedsiębiorca musi dołączyć:

- dokumenty potwierdzające, że spełnia warunki określone w art. 3 ust. 1 ustawy,
- program naprawczy – wymogi, jakie powinien spełniać taki program, zostaną określone szczegółowo w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej,
- oświadczenie, że dotychczas pracownik nie korzystał jeszcze ze świadczeń z FGŚP lub z FP,
- zgodę pracownika na zastosowanie do niego przestoju ekonomicznego – jeżeli przedsiębiorca występuje o świadczenia z tego tytułu.

Dalszy bieg wnioskowi nadaje już kierownik Biura Terenowego. Wniosek przedsiębiorcy przekazuje on niezwłocznie do organu właściwego ze względu na rodzaj i wielkość przedsiębiorcy, tj.:

- wnioski wszystkich mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców – będą kierowane do marszałka województwa,
- wnioski przedsiębiorstw państwowych i spółek z udziałem Skarbu Państwa (z wyjątkiem wyżej wymienionych) – do Ministra Skarbu,
- pozostałe – do Ministra Gospodarki.

Do kompetencji tych organów należy wydanie zaświadczenia, że przedsiębiorca jest przedsiębiorcą w przejściowych trudnościach finansowych. Natomiast decyzja o przyznaniu takiemu przedsiębiorcy świadczeń z FGŚP należy do dysponenta tego Funduszu.

Z ustawy o swobodzie działalności gospodarczej wynika, że:

- za mikroprzedsiębiorcę uważa się przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych, nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro,
- za małego przedsiębiorcę uważa się przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych zatrudniał średniorocznie mniej niż 50 pracowników oraz osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych, nieprzekraczający równowartości w złotych 10 milionów euro lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 10 milionów euro,
- za średniego przedsiębiorcę uważa się przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych zatrudniał średniorocznie mniej niż 250 pracowników oraz osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych, nieprzekraczający równowartości w złotych 50 milionów euro lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 43 milionów euro.

**Art. 16. 1. Organ, o którym mowa w art. 15 ust. 3 pkt 1-3, w przypadku stwierdzenia, że przedsiębiorca spełnia warunki, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 1-6, jest zobowiązany do wydania zaświadczenia potwierdzającego spełnienie tych warunków w terminie 7 dni od dnia wpływu do tego organu kompletnego wniosku oraz do zwrotu wniosku wraz z zaświadczeniem kierownikowi Biura Terenowego Funduszu.**

**2. Kopię zaświadczenia organ, o którym mowa w art. 15 ust. 3 pkt 1-3, przesyła okręgowemu inspektorowi pracy.**

- 3. O wydaniu zaświadczenia kierownik Biura Terenowego Funduszu zawiadamia przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach finansowych na piśmie, przekazując kopię zaświadczenia.**
- 4. W razie stwierdzenia braków formalnych wniosku, o którym mowa w ust. 1, podmioty, o których mowa w art. 15 ust. 3, wzywają do uzupełnienia wniosku w ciągu 7 dni. Po bezskutecznym upływie terminu wnioski pozostawia się bez rozpoznania.**
- 5. W przypadku stwierdzenia, że przedsiębiorca nie spełnia warunków, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 1–6, organ, o którym mowa w art. 15 ust. 3 pkt 1-3, wydaje decyzję o odmowie wydania zaświadczenia.**

Przepis ten określa tryb rozpatrywania wniosków składanych przez przedsiębiorców. Termin dla organu na rozpatrzenie wniosku jest krótki – wynosi tylko 7 dni. O decyzji organu przedsiębiorca dowiadyje się za pośrednictwem kierownika Biura Terenowego FGŚP. Organ zarówno zwraca bowiem kierownikowi wniosek, jak i przesyła zaświadczenie. Oryginał zaświadczenia zatrzymuje kierownik, a przedsiębiorca otrzymuje jego kopię. Kopia trafia również do okręgowego inspektora pracy.

7-dniowy termin na rozpatrzenie wniosku jest liczony od dnia złożenia przez przedsiębiorcę kompletnego wniosku. Jeżeli wniosek nie jest kompletny, to przedsiębiorca jest wzywany do jego uzupełnienia w terminie 7 dni. Jeżeli wniosku nie uzupełni – jest on pozostawiany bez rozpoznania.

Z przepisu wynika, że wstępnej kontroli wniosku pod kątem ewentualnych braków formalnych może dokonać już kierownik Biura Terenowego FGŚP.

**Art. 17. 1. W celu uzyskania świadczeń określonych w art. 14 ust. 1 przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych występuje za pośrednictwem kierownika Biura Tere-**

**nowego Funduszu właściwego ze względu na siedzibę tego przedsiębiorcy o zawarcie umowy z dysponentem Funduszu.**

**2. Na podstawie umowy kierownik Biura Terenowego Funduszu przekazuje przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych jednorazowo środki na finansowanie świadczeń za okres przed dniem złożenia wniosku oraz miesięcznie z dołu, za okres po dniu złożenia wniosku, na podstawie wykazu uprawnionych pracowników składanego przez tego przedsiębiorcę niezwłocznie po podpisaniu umowy, za okres przed dniem złożenia wniosku lub do końca miesiąca, za który świadczenie jest należne.**

Po uzyskaniu zaświadczenia o byciu przedsiębiorcą w przejściowych trudnościach finansowych – przedsiębiorca może już wystąpić o zawarcie umowy z dysponentem FGŚP dotyczącej świadczeń. Do dysponenta przedsiębiorca występuje także za pośrednictwem kierownika Biura Terenowego FGŚP.

**Art. 18. Świadczenia, o których mowa w art. 14 ust. 1 pkt 1 i 2, są przekazywane na rachunek przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych, który niezwłocznie wypłaca je pracownikom oraz odprowadza należne składki na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, zgodnie z obowiązującymi przepisami.**

**Art. 19. Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw gospodarki określi, w drodze rozporządzenia:**

- 1) szczegółowy tryb przyznawania i wypłaty świadczeń, o których mowa w art. 14 ust. 1 pkt 1 i 2,**
- 2) wzór wniosku, o którym mowa w art. 14 ust. 1,**
- 3) wzór zaświadczenia, o którym mowa w art. 16 ust. 1,**
- 4) wzór wykazu, o którym mowa w art. 17 ust. 2,**
- 5) zakres informacji niezbędnych do zawarcia umowy,**
- 6) wymagane dokumenty uzasadniające wniosek**

– mając na uwadze prawidłowość dysponowania środkami Funduszu, a także konieczność zapewnienia zgodności udzielania pomocy z zasadami przyznawania pomocy publicznej.

**Art. 20.** Dysponent Funduszu może upoważnić Dyrektora Krajowego Biura Funduszu do wykonania czynności, o których mowa w art. 14 ust. 1 i art. 17 ust. 1, w całości lub w części.

**Art. 21.** W sytuacji gdy pomoc, o której mowa w art. 14 ust. 1, zostanie wykorzystana niezgodnie z przeznaczeniem, przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych jest zobowiązany do natychmiastowego zwrotu kwoty pomocy wykorzystanej niezgodnie z przeznaczeniem wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia następnego po dniu wypłaty.

## Rozdział 4

### Zasady dofinansowania kosztów szkoleń i studiów podyplomowych oraz wypłaty stypendiów dla pracowników

**Art. 22. 1.** Na wniosek przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych, który utworzył fundusz szkoleniowy, starosta może dofinansować z Funduszu Pracy na warunkach określonych w umowie zawartej z przedsiębiorcą:

- 1) koszty szkolenia pracowników skierowanych na szkolenie za okres nieprzekraczający 6 miesięcy,
- 2) koszty studiów podyplomowych skierowanych pracowników za okres nieprzekraczający 12 miesięcy

– pod warunkiem że szkolenie lub studia podyplomowe są uzasadnione jego obecnymi lub przyszłymi potrzebami. Przepis art. 69 ust. 1a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stosuje się odpowiednio.

**2.** Wysokość dofinansowania wynosi na jedną osobę do 80% kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych, nie więcej

**jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim kwartale ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2004 r. nr 39, poz. 353, z późn. zm.) i obowiązującego w dniu zawarcia umowy.**

- 3. Dofinansowanie kosztów szkoleń i studiów podyplomowych, o którym mowa w ust. 1, stanowi pomoc publiczną udzielaną na zasadach wskazanych w art. 3 ust. 3.**
- 4. W przypadku nieukończenia z winy pracownika szkolenia lub studiów podyplomowych dofinansowanych z Funduszu Pracy przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych zwraca staroście koszty szkolenia lub studiów, na zasadach określonych w umowie, o której mowa w ust. 1.**

Przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych mogą skorzystać z dofinansowania ze środków FP kosztów szkoleń (przez 6 miesięcy na pracownika) lub studiów podyplomowych (przez 12 miesięcy na pracownika) pracowników, których skierują na szkolenie lub studia. Warunkiem jest, aby te formy nauki były uzasadnione obecnymi lub przyszłymi potrzebami przedsiębiorcy.

Ocena, czy warunek ten jest spełniony, należy ostatecznie do starosty, który może, ale nie musi udzielić dofinansowania.

Przepis określa granice dofinansowania – są nimi maksymalnie 80% kosztów szkolenia lub studiów, ale nie więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim kwartale.

**Art. 23. 1. Przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych, kierując pracownika na szkolenie lub studia podyplomowe, o których mowa w art. 22 ust. 1, zawiera z nim umowę określającą prawa i obowiązki stron.**

**2. Pracownik, który nie ukończył szkolenia lub studiów podyplomowych ze swojej winy lub z którym został rozwiązany stosunek pracy w trybie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, jest obowiązany do zwrotu przed-**

**siębiorcy kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych, na zasadach określonych w umowie z przedsiębiorcą, o której mowa w ust. 1.**

Kierując pracownika na szkolenie lub studia podyplomowe, przedsiębiorca jest obowiązany zawrzeć z pracownikiem umowę określającą prawa i obowiązki obu stron. Ustawa nie określa elementów koniecznych takiej umowy – jej treść zależy zatem wyłącznie od stron.

Z mocy ustawy, jeżeli pracownik nie ukończy nauki ze swej winy albo zostanie zwolniony dyscyplinarnie na podstawie art. 52 Kodeksu pracy – musi zwrócić koszty nauki na zasadach określonych w umowie. Jeżeli przedsiębiorca nie określi tych zasad w umowie – będzie to dla niego problemem. Z art. 22 ust. 4 ustawy wynika bowiem, że w przypadku nieukończenia z winy pracownika szkolenia lub studiów podyplomowych dofinansowanych z Funduszu Pracy przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych zwraca staroście koszty szkolenia lub studiów na zasadach określonych w umowie ze starostą. Jako że są to środki publiczne, starostowie na pewno będą domagać się ich zwrotu w tego typu przypadkach od przedsiębiorców.

**Art. 24. 1. W okresie szkolenia lub studiów podyplomowych pracownikowi przysługuje stypendium, z zastrzeżeniem art. 5, finansowane ze środków Funduszu Pracy, wypłacane przez przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach finansowych na zasadach dotyczących wypłaty wynagrodzenia pracownikom określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy w okresie:**

- 1) obniżonego wymiaru czasu pracy – w wysokości 100% zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy albo**
- 2) przestoju ekonomicznego – w wysokości do 100% zasiłku, o którym mowa w pkt 1, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika.**

- 2. Stypendium stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.**
- 3. Starosta finansuje przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych na warunkach określonych w umowie, o której mowa w art. 22 ust. 1, naliczone od wypłaconych stypendiów składki na ubezpieczenia społeczne pracowników należne od pracodawcy na podstawie przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych.**

Jeżeli pracownik zostanie skierowany na szkolenie lub studia podyplomowe, to oprócz tego, że przedsiębiorca może otrzymać dofinansowanie kosztów tego szkolenia lub studiów – pracownikowi przysługuje stypendium. Niezależnie od tego, czy pracownik szkoli się w okresie przestoju ekonomicznego czy obniżonego wymiaru czasu pracy – przysługuje ono w wysokości 100% zasiłku dla bezrobotnych. Wówczas jednak nie przysługują pracownikowi świadczenia z FGŚP.

**Art. 25. 1. Przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych jest obowiązany w terminie wskazanym w umowie, o której mowa w art. 22 ust. 1, do przekazania powiatowemu urzędowi pracy listy pracowników, zawierającej ich imiona, nazwiska, numery PESEL i miejsca zamieszkania, skierowanych na szkolenie lub studia podyplomowe, objętych obniżonym wymiarem czasu pracy albo przestojem ekonomicznym, ze wskazaniem okresu, w którym pracownikowi będzie przysługiwać obniżone wynagrodzenie, oraz informacji o wyższym świadczeniu dla poszczególnych pracowników, stosownie do art. 5 ust. 1.**

**2. W trakcie trwania umowy, o której mowa w art. 22 ust. 1, przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych jest zobowiązany do niezwłocznego przekazywania powiatowemu urzędowi pracy informacji o wszelkich zmianach danych określonych w ust. 1.**

**Art. 26. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe warunki dofinansowania ze środków**

ków Funduszu Pracy kosztów szkoleń, studiów podyplomowych i składek na ubezpieczenia społeczne oraz szczegółowe warunki finansowania stypendiów, a także zakres informacji przekazywanych powiatowemu urzędowi pracy niezbędnych do prawidłowego dofinansowania szkoleń i studiów podyplomowych oraz finansowania stypendiów, mając na uwadze prawidłowość wydatkowania środków, a także konieczność zapewnienia zgodności udzielania pomocy z zasadami przyznawania pomocy publicznej.

## Rozdział 5

### Zmiany w przepisach obowiązujących

**Art. 27.** W ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2000 r. nr 14, poz. 176, z późn. zm.) w art. 14 w ust. 2 w pkt 12 kropkę zastępuje się przecinkiem i dodaje pkt 13 w brzmieniu:

„13) środki zakładowego funduszu szkoleniowego, o którym mowa w art. 67 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r. nr 69, poz. 415, z późn. zm.), w części uznanej za koszt uzyskania przychodów:

- a) niewykorzystane w roku podatkowym, w którym zostały wpłacone do tego funduszu, lub w ciągu roku podatkowego następującego po tym roku,
- b) wykorzystane niezgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy lub przepisami ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców,
- c) w przypadku likwidacji funduszu szkoleniowego.”.

**Art. 28.** W ustawie z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz.U. z 2000 r. nr 54, poz. 654,

z późn. zm.) w art. 12 w ust. 1 po pkt 5a dodaje się pkt 5b w brzmieniu:

**„5b) środki zakładowego funduszu szkoleniowego, o którym mowa w art. 67 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r. nr 69, poz. 415, z późn. zm.), w części uznanej za koszt uzyskania przychodów:**

- a) niewykorzystane w roku podatkowym, w którym zostały wpłacone do tego funduszu, lub w ciągu roku podatkowego następującego po tym roku,**
- b) wykorzystane niezgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy lub przepisami ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców,**
- c) w przypadku likwidacji funduszu szkoleniowego,”**

**Art. 29. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2008 r. nr 69, poz. 415, z późn. zm.) wprowadza się następujące zmiany:**

- 1) w art. 68 po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:**

**„1a. Wpłaty, o których mowa w ust. 1, obciążają koszty działalności pracodawców.”;**

- 2) w art. 108 w ust. 1 w pkt 55 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje pkt 56 w brzmieniu:**

**„56) kosztów szkoleń, studiów podyplomowych, stypendiów i składek na ubezpieczenia społeczne oraz świadczeń, o których mowa w przepisach o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców.”**

**Art. 30. W ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. nr 158, poz. 1121, z 2008 r. nr 237, poz. 1654 oraz z 2009 r. nr 6, poz. 33) wprowadza się następujące zmiany:**

- 1) po art. 14 dodaje się art. 14a w brzmieniu:**

**„Art. 14a. 1. W okresie od dnia złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy spełniającego wymogi wskazane w art. 22–25 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze (Dz.U. nr 60, poz. 535, z późn. zm.) do dnia wydania przez sąd postanowienia w sprawie ogłoszenia upadłości, pracodawca może złożyć do kierownika Biura Terenowego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wnioski o wypłatę zaliczek przeznaczonych na zaspokojenie niezaspokojonych świadczeń pracowniczych, o których mowa w art. 12 ust. 2, w kwocie niezaspokojonych świadczeń należnych uprawnionemu pracownikowi, nie wyższej jednak niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu wypłaty zaliczki.**

**2. Wniosek obejmuje zbiorczy wykaz niezaspokojonych roszczeń pracowniczych, do którego stosuje się odpowiednio art. 15 ust. 1, oraz poświadczoną za zgodność z oryginałem kopię wniosku o ogłoszenie upadłości złożonego w sądzie wraz z dołączonymi do niego dokumentami.**

**3. Zaliczki, o których mowa w ust. 1, są wypłacane bezpośrednio pracownikowi.”;**

**2) po art. 21 dodaje się art. 21a w brzmieniu:**

**„Art. 21a. Ze środków Funduszu mogą być wypłacane także inne świadczenia na zasadach określonych w odrębnych ustawach, o ile Fundusz otrzyma dodatkowe środki finansowe przewidziane na ich wypłatę.”;**

**3) w art. 23:**

**a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:**

**„1. Przekazanie środków finansowych Funduszu na wypłatę świadczeń oraz zaliczek, o których mowa w art. 14a, a także wypłata świadczeń ze środków Funduszu, powoduje z mocy prawa przejście na Fundusz roszczenia wobec pracodawcy, likwi-**

**datora lub innej osoby zarządzającej majątkiem pracodawcy lub roszczenia do masy upadłości o zwrot wypłaconych świadczeń.”,**

**b) w ust. 3 zdanie wprowadzające do wyliczenia otrzymuje brzmienie:**

**„Fundusz może określić warunki zwrotu wypłaconych świadczeń, jak również odstąpić w całości lub w części od dochodzenia zwrotu wypłaconych świadczeń i naliczonych, a niespłaconych odsetek od nieterminowych płatności, gdy dochodzi zwrotu lub prowadzi postępowanie egzekucyjne w stosunku do osób fizycznych, pracodawców, którzy trwale zaprzestali prowadzenia działalności gospodarczej z uwagi na pozostawanie w stanie likwidacji lub upadłości, jeżeli podjęcie takich decyzji przez Fundusz:”;**

**4) w art. 25 w ust. 1 w pkt 8 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje pkt 9 w brzmieniu:**

**„9) środki pochodzące z funduszy celowych.”;**

**5) po art. 26 dodaje się art. 26a w brzmieniu:**

**„Art. 26a. Dysponent Funduszu może podejmować działania związane z realizacją ustawowych zadań Funduszu z wykorzystaniem środków zagranicznych.”;**

**6) w art. 27 po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:**

**„1a. Środki Funduszu przeznacza się również na finansowanie zadań wynikających z innych ustaw. Dysponent Funduszu może dokonywać przesunięć przewidzianych w planie Funduszu kwot na finansowanie poszczególnych zadań oraz na finansowanie nowych, nieprzewidzianych w planie zadań w przypadku ich wprowadzenia ustawą, z tym jednak że łączna kwota środków na finansowanie zadań wynikających z ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy nie powinna zostać zmniejszona w celu jej przeznaczenia na inne cele”.**

## Rozdział 6

### Przepisy przejściowe i końcowe

**Art. 31.** W 2009 r. minister właściwy do spraw pracy przekazuje Funduszowi jednorazowo środki Funduszu Pracy w kwocie 960 mln zł z przeznaczeniem na wypłatę świadczeń, o których mowa w ustawie.

**Art. 32.** Od dnia 1 stycznia 2010 r. wysokość świadczeń, o których mowa w art. 14 ust. 1 pkt 1, oraz stypendium, o którym mowa w art. 24 ust. 1, jest ustalana w oparciu o art. 72 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w brzmieniu obowiązującym w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy.

**Art. 33. 1.** Pomocy, o której mowa w art. 14 ust. 1, udziela się do dnia 31 grudnia 2011 r.

**2.** Finansowanie kosztów szkoleń, studiów podyplomowych i stypendiów wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne, o których mowa w art. 22 ust. 1 i art. 24 ust. 1 i 3, jest realizowane ze środków Funduszu Pracy do dnia 31 grudnia 2011 r.

**Art. 34. 1.** Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy, indywidualny rozkład czasu pracy pracownika, obniżony wymiar czasu pracy oraz ograniczenia w zatrudnianiu pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony, stosowane na podstawie przepisów rozdziału 2, obowiązują nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2011 r.

**2.** Do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu 1 stycznia 2012 r. stosuje się art. 25<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

**3.** Objęcie pracownika przestojem ekonomicznym stosuje się nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2011 r.

Wszystkie rozwiązania przewidziane w tej ustawie mogą być stosowane tylko do 31 grudnia 2011 r., a zatem:

- przedłużony okres rozliczeniowy czasu pracy musi się zamknąć do 31 grudnia 2011 r. – nie można zatem wprowadzić 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy na okres od 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2012 r. Taki okres rozliczeniowy z mocy ustawy zakończy się 31 grudnia 2011 r., a inspektor pracy może zażądać od przedsiębiorcy dostosowania harmonogramów czasu pracy do tego praktycznie 4-miesięcznego okresu rozliczeniowego. Począwszy od 1 stycznia 2012 r., przedsiębiorca musi stosować okresy rozliczeniowe w granicach wynikających z przepisów Kodeksu pracy;
- indywidualne rozkłady czasu pracy na podstawie tej ustawy także mogą być stosowane tylko do 31 grudnia 2011 r.;
- przestój ekonomiczny musi się zakończyć 31 grudnia 2011 r. – nieważne jest zatem objęcie pracownika, za jego zgodą, takim przestojem np. na okres od 1 października 2011 r. do 31 marca 2012 r. Taki przestój przestanie funkcjonować z mocy prawa 31 grudnia 2011 r.

W okresie obowiązywania ustawy (od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r.) do przedsiębiorców nie stosuje się art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Jednakże przepis ten będzie się stosować do wszystkich umów o pracę na czas określony, trwających w dniu 1 stycznia 2012 r. – te umowy będą uważane za pierwsze umowy na czas określony w rozumieniu art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

**Art. 35. 1. Do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie stosuje się przepisów art. 25<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.**

**2. Do umów, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy art. 13.**

**3. Jeżeli termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony, zawartej przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, przypada po dniu 31 grudnia 2011 r., umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta.**

Przepisy ustawy dotyczące limitowania umów na czas określony mogą budzić wątpliwości pracodawców co do zastosowania ich do umów na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy (22 sierpnia 2009 r.). Z przepisów ustawy wynika, że:

- do umów o pracę na czas określony trwających już w dniu wejścia ustawy w życie stosuje się art. 13 ustawy, a nie art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy – należy przy tym przyjąć, iż okres 24 miesiące liczy się dopiero od dnia wejścia ustawy w życie,
- jeżeli termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony, zawartej przed dniem wejścia w życie ustawy, przypada po 31 grudnia 2011 r., umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta (art. 35 ust. 3 ustawy) – a zatem nie dotyczy jej 24-miesięczny limit,
- do umów o pracę na czas określony trwających w dniu 1 stycznia 2012 r. stosować się będzie ponownie art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy (art. 34 ust. 2 ustawy) – będą to zatem pierwsze umowy o pracę na czas określony w rozumieniu tego przepisu.

#### Przykład:

*Druga umowa o pracę na czas określony została zawarta przez przedsiębiorcę z pracownikiem na okres od 1 kwietnia do 31 grudnia 2009 r. Od 22 sierpnia 2009 r. zastosowanie znajdzie art. 13 ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, a nie art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Oznacza to, że przedsiębiorca będzie mógł zawrzeć z tym pracownikiem kolejne umowy o pracę na czas określony – w nieograniczonej liczbie, byle tylko ich łączny okres (liczony od 22 sierpnia 2009 r.) nie przekroczył 24 miesięcy (mogą to być 2, 4 albo 6 i więcej kolejnych umów).*

#### Przykład:

*Umowa o pracę na czas określony została zawarta przez przedsiębiorcę z pracownikiem na okres od 1 lipca 2009 r. do 31 stycznia*

*2012 r. Do takiej umowy nie stosuje się art. 13 ustawy (bowiem czas jej trwania wykracza poza 2011 r.), ale od 1 stycznia 2012 r. – ponownie art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy. A zatem do celów tego przepisu będzie to 1. umowa o pracę na czas określony.*

#### **Przykład:**

*Umowa o pracę na czas określony została zawarta przez przedsiębiorcę z pracownikiem na okres od 1 lipca 2010 r. do 31 marca 2012 r. Począwszy od 1 stycznia 2012 r., do tej umowy nie będzie się już stosować art. 13 ustawy, ale ponownie art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy. A zatem do celów tego przepisu będzie to 1. umowa o pracę na czas określony.*

#### **Przykład:**

*Przedsiębiorca zatrudniał pracownika na podstawie umów o pracę na następujące okresy:*

- *od 1 września do 30 listopada 2007 r. – umowa o pracę na okres próbny,*
- *od 1 grudnia 2007 r. do 31 grudnia 2008 r. – 1. umowa na czas określony,*
- *od 1 stycznia do 30 czerwca 2009 r. – 2. umowa na czas określony.*

*W dniu 1 lipca 2009 r. przedsiębiorca zatrudnił pracownika na 3. umowę o pracę na czas określony – do 31 grudnia 2009 r. Ta 3. umowa o pracę na czas określony jest równoznaczna w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy. A zatem przepisy tej ustawy nie mają w ogóle zastosowania do tej umowy.*

**Przykład:**

*Od dnia 1 stycznia 2007 r. przedsiębiorca zatrudnia tego samego pracownika na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony zawartych w celu zastępstwa za różnych pracowników tego przedsiębiorcy (w związku z ich nieobecnością w pracy z powodu choroby, urlopów macierzyńskich i wychowawczych – przedsiębiorca zatrudnia wiele kobiet). Dotychczas było to 7 umów na zastępstwo. Począwszy od 22 sierpnia 2009 r., przedsiębiorca nadal może zatrudniać tego pracownika na nieograniczoną liczbę takich kolejnych umów, jednakże ich łączny okres trwania nie może przekroczyć w okresie od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r. – 24 miesięcy.*

**Przykład:**

*Umowa o pracę na czas określony została zawarta na okres od 1 lipca 2008 r. do 31 grudnia 2010 r., a zatem na dłużej niż 24 miesiące. Jakie będą tego konsekwencje w świetle przepisów nowej ustawy? Ustawa weszła w życie 22 sierpnia 2009 r. i jej przepisy nie działają wstecz. Okres dopuszczalnych 24 miesięcy liczy się dopiero od 22 sierpnia 2009 r. A zatem po rozwiązaniu się tej umowy strony mogą zawrzeć kolejną umowę – maksymalnie na okres dopełniający do 24 miesięcy, a zatem np. od 1 stycznia do 21 sierpnia 2011 r.*

**Przykład:**

*W dniu 3 sierpnia 2009 r. przedsiębiorca zawarł z pracownikiem umowę o pracę na czas określony – do 31 grudnia 2010 r. Do umowy o pracę trwającej w dniu wejścia w życie ustawy, czyli 22 sierpnia 2009 r., stosuje się nie art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy, ale art. 13 ustawy. Oznacza to, że taka umowa może trwać nie dłużej niż 24 miesiące – począwszy od 22 sierpnia 2009 r.*

**Przykład:**

*Przedsiębiorca po raz pierwszy zatrudnia pracownika. W dniu 1 września 2009 r. może z nim zawrzeć umowę o pracę na okres próbny – do 30 listopada 2009 r., następnie dopuszczalna jest umowa o pracę na czas określony – od 1 grudnia 2009 r. do 30 listopada 2011 r. (24 miesiące).*

**Art. 36. W roku 2009 i 2010 przepisy rozdziału 3 i 4 stosuje się od dnia ogłoszenia pozytywnej decyzji Komisji Europejskiej o zgodności pomocy publicznej przewidzianej w tych przepisach ze wspólnym rynkiem.**

**Art. 37. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.**

Przepisy ustawy weszły w życie 22 sierpnia 2009 r., z tym że przepisy dotyczące świadczeń z FGŚP i FP będą stosowane dopiero od dnia ogłoszenia pozytywnej decyzji Komisji Europejskiej o zgodności tej pomocy publicznej ze wspólnym rynkiem.



**Bożena Lenart** – prawnik, specjalista prawa pracy, ukończyła Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od ponad 10 lat pracuje w Departamencie Prawa Pracy Ministerstwa Pracy

i Polityki Społecznej, obecnie – na stanowisku głównego specjalisty ds. legislacji. Zajmuje się pracami legislacyjnymi nad nowelizacjami Kodeksu pracy i innych ustaw z zakresu prawa pracy (opracowywaniem i opiniowaniem projektów, bierze udział w pracach parlamentarnych), a także aktami wykonawczymi do Kodeksu pracy. Uczestniczyła w pracach legislacyjnych nad ustawą z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. nr 125, poz. 1035).

Doświadczony szkoleniowiec, od wielu lat prowadzi szkolenia (a także dyżury telefoniczne) z zakresu prawa pracy – przede wszystkim z problematyki czasu pracy, urlopów, wynagrodzeń, zatrudniania i zwalniania pracowników.

Autor licznych publikacji oraz poradników z zakresu prawa pracy. Współpracuje z wieloma wydawnictwami, przede wszystkim z Wydawnictwem Wiedza i Praktyka oraz C.H. Beck, a także z dziennikiem „Rzeczpospolita”.

**BBP 0545**

ISBN 978-83-7677-007-9

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.  
[www.wip.pl](http://www.wip.pl)