

Legal Alert

Nowe przepisy antykryzysowe dla przedsiębiorców i pracowników

Sierpień 2009

W dniu 1 lipca 2009 r. Sejm uchwalił ustawę o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców. Nowe przepisy weszły w życie 22 sierpnia 2009 r. i będą obowiązywać do 31 grudnia 2011 r., warto zatem bliżej im się przyjrzeć.

Ustawa zawiera dwie grupy przepisów:

I. Przepisy dotyczące przedsiębiorców w przejściowych trudnościach finansowych

Aby uzyskać status przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych należy spełnić **łącznie kilka przesłanek**:

musi wystąpić spadek obrotów gospodarczych, rozumianych jako sprzedaż, o co najmniej 25%, liczonych w ujęciu ilościowym lub wartościowym w ciągu kolejnych 3 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.),

brak jest przesłanek do ogłoszenia upadłości,

co do zasady brak jest zaległości w regulowaniu zobowiązań publicznoprawnych,

co do zasady nie otrzymano pomocy publicznej ze środków Funduszu Pracy.

Ponadto przedsiębiorca musi opracować program naprawczy i dołączyć do niego zaświadczenia potwierdzające spełnienie w/w warunków.

Przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych będzie mógł:

za zgodą związków zawodowych (lub przedstawicieli pracowników, jeśli związki zawodowe nie działają w danym zakładzie) **jednostronnie obniżyć wymiar czasu pracy pracownika** (a tym samym i wynagrodzenie) maksymalnie do połowy etatu, na okres do 6 miesięcy (w całym okresie obowiązywania Ustawy), bez konieczności wręczania pracownikowi wypowiedzenia zmieniającego,

za pisemną zgodą pracownika **wprowadzić urlopy postojowe** łącznie przez okres 6 miesięcy, kiedy to pracownik będzie pozostawał w gotowości do świadczenia pracy, ale nie będzie jej świadczył z przyczyn nie dotyczących pracownika. Urlop postojowy jest instytucją zbliżoną do istniejącego już w Kodeksie pracy przestoju, który jednak do tej pory nie mógł być stosowany w sytuacjach trudności ekonomicznych doświadczanych przejściowo przez pracodawcę. W czasie urlopu postojowego pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie na poziomie co najmniej wynagrodzenia minimalnego, czyli 1276 zł brutto w 2009 r. (w 2010 r. wzrośnie ono do 1317 zł brutto). Część wynagrodzenia, odpowiadająca wysokości zasiłku dla bezrobotnych, płatna będzie ze środków Funduszu Pracy, a pozostałą część - do wysokości minimalnego wynagrodzenia - dopłaci przedsiębiorca.

Przedsiębiorcy, którzy zechcą wprowadzić u siebie urlopy postojowe i skorzystać z w/w dofinansowania z Funduszu Pracy, będą musieli jednak dokładnie rozważyć do jakich grup pracowników je zastosować. Takim pracownikom bowiem **nie będzie można wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników** w trakcie pobierania świadczenia i jeszcze przez okres 6 miesięcy po jego ustaniu.

II. Przepisy mające zastosowanie do wszystkich przedsiębiorców

Druga grupa przepisów, mająca zastosowanie do wszystkich bez przedsiębiorców, bez względu na ich sytuację ekonomiczną, wielkość czy formę prawną, daje możliwość:

wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy,

wprowadzenia elastycznych godzin rozpoczęcia i kończenia pracy oraz odstąpienia od kwalifikowania jako pracy w godzinach nadliczbowych pracy ponownie podjętej w tej samej dobie pracowniczej.



Powyższe rozwiązania będą mogły być stosowane wyłącznie po uzyskaniu przez przedsiębiorcę zgody związków zawodowych lub przedstawicieli pracowników, jeśli związki zawodowe nie działają w danym zakładzie. Dodatkowo, w razie przedłużenia okresu rozliczeniowego, przedsiębiorca będzie musiał poinformować właściwego okręgowego inspektora pracy.

Nowe zasady dotyczące umów o pracę na czas określony

Najbardziej kontrowersyjne uregulowania dotyczą umów o pracę na czas określony. Zgodnie z Ustawą przepis **art. 25¹ Kodeksu pracy**, limitujący ilość umów na czas określony, **zostaje zawieszony** na czas obowiązywania nowej Ustawy. W praktyce oznacza to, że będzie można zawrzeć kolejno więcej niż dwie umowy na czas określony bez ryzyka przekształcenia następnej umowy w umowę na czas nieokreślony. Jednakże maksymalny **czas trwania kolejnych umów na czas określony został ograniczony do 24 miesięcy**, chyba że kolejne umowy rozdziela co najmniej 3-miesięczna przerwa. Regulujący te kwestie przepis art. 13 Ustawy jest mało precyzyjny i może w praktyce wywołać wiele problemów.

Kontakt:

Agata Mierzwa
Napisz e-mail ►
+48 22 50 50 751

