

UŁATWIENIA DLA PRACODAWCÓW WYNIKAJĄCE Z PAKIETU ANTYKRYZYSOWEGO

Ustawą z 1.7.2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 125, poz. 1035) od 22 sierpnia wprowadzono ułatwienia w bieżącej działalności pracodawców na 3 płaszczyznach:

- czasu pracy,
- przyznawania pracodawcom świadczeń finansowanych z FGŚP,
- dofinansowywania z FGŚP kosztów szkoleń i studiów podyplomowych pracowników.

Wszystkie ułatwienia wprowadzone ustawą mogą być wykorzystywane do 31.12.2011 r.

Ustawa ma zastosowanie do pracodawców, którzy są „przedsiębiorcami w przejściowych trudnościach finansowych”. Dotyczy ona jednak nie wszystkich pracodawców, ale tylko tych, którzy są przedsiębiorcami, zgodnie z art. 4 ustawy z 2.7.2004 r. o swobodzie prowadzenia działalności gospodarczej (t.j. Dz.U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095 ze zm.). Uznanie pracodawcy za przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach wymaga spełnienia jednocześnie 7 warunków (art. 3 ustawy), którymi są:

- spadek obrotów gospodarczych nie mniej niż o 25% (w ujęciu ilościowym lub wartościowym) w ciągu 3 kolejnych miesięcy po 1.7.2008 r. w porównaniu z tymi samymi 3 miesiącami w okresie od 1.7.2007 r. do 30.6.2008 r.,
- brak zaległości w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne oraz FP i FGŚP,
- brak przesłanek do ogłoszenia upadłości,
- nieznajdowanie się 1.7.2008 r. w trudnej sytuacji ekonomicznej zgodnie z przepisami unijnymi,
- sporządzenie programu naprawczego uprawdopodobniającego poprawę kondycji finansowej przedsiębiorcy na 1 rok liczony od 1. dnia miesiąca następującego po złożeniu wniosku,

- nieotrzymania pomocy publicznej na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla bezrobotnego ze środków FP albo otrzymanie tej pomocy co najmniej przed 12 miesiącami,
- potwierdzenie wszystkich powyższych warunków w odpowiednim zaświadczeniu.

Do wszystkich przedsiębiorców mają jedynie zastosowanie 4 artykuły ustawy dotyczące ułatwień z zakresu czasu pracy – art. 9 – 11 i 13 ustawy.

Zmiany w zakresie czasu pracy

- możliwość wydłużenia okresów rozliczeniowych czasu pracy do 12 miesięcy w przypadku, gdy jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technologicznymi albo dotyczącymi organizacji czasu pracy. W takim okresie rozliczeniowym w poszczególnych miesiącach pracownik może przepracowywać różną liczbę godzin, może pracować na podstawie harmonogramu czasu pracy sporządzonego na 2 miesiące, a w każdym z miesięcy nie może zarobić mniej niż minimalna pensja. Powyższe zmiany powinny zostać wprowadzone w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu ze związkami zawodowymi, a gdy te nie działają u pracodawcy – w porozumieniu zawartym z przedstawicielami załogi wybranymi w trybie przyjętym w firmie. Kopię zawartego porozumienia należy przekazać właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 3 dni roboczych od jego zawarcia (art. 9 ustawy),
- indywidualny rozkład czasu pracy dla pracownika umożliwiający kończenie pracy i jej rozpoczęcie po raz kolejny w tej samej dobie bez naruszenia przepisów i pracy w nadgodzinach (art. 10 ustawy),
- możliwość wprowadzenia indywidualnego rozkładu czasu pracy dla pracowników opiekujących się dziećmi do ukończenia przez nie 14. roku życia lub innym członkiem rodziny wymagającym stałej opieki (art. 11 ustawy),
- obniżenie wymiaru czasu pracy do maksimum ½ etatu na okres do 6 miesięcy przy proporcjonalnym obniżeniu wynagrodzenia. Obniżenie to następuje w trybie analogicznym jak przy wydłużaniu okresu rozliczeniowego do 12

miesiący i nie stosuje się wypowiedzenia zmieniającego w takich przypadkach (art. 12 ustawy).

Zatrudnianie na czas określony (art. 13, 34, 35 ustawy)

Wprowadzono ograniczenie długości okresu zatrudnienia na czas określony w przypadku jednej i powtarzających się umów terminowych do 24 miesięcy. Wyłączono jednak w tym okresie stosowanie art. 25¹ KP, czyli dozwolono na większą liczbę niż 2 następujące po sobie umowy na czas określony. Zasady te będą miały zastosowanie do umów zawartych od 22.8.2009 r. i trwających w tej dacie. Umowy terminowe trwające w dniu 1.1.2012 r., czyli po zakończeniu obowiązywania pakietu, będą już ponownie podlegały reżimowi art. 25¹ KP.

Dofinansowywanie szkoleń i studiów podyplomowych (art. 22–26 ustawy)

Na wniosek przedsiębiorców w przejściowych trudnościach finansowych możliwe jest dofinansowanie szkoleń pracowników przez starostę ze środków FP. Jego zasady będzie określała umowa, a warunkiem dofinansowania jest utworzenie przez pracodawcę funduszu szkoleniowego. Możliwe jest pokrycie kosztów szkoleń na okres do 6 miesięcy, a studiów podyplomowych na okres do 12 miesięcy. Dofinansowanie dla 1 pracownika to 80% kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych (maks. 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale). Przedsiębiorca musi oprócz umowy o dofinansowanie szkoleń zawrzeć umowę z pracownikiem określającą prawa i obowiązki stron. W okresie szkolenia lub studiów podyplomowych pracownik otrzymuje stypendium finansowane ze środków FP.

W razie nieukończenia przez pracownika z jego winy szkolenia lub studiów podyplomowych pracodawca musi zwrócić staroście zrefundowane koszty. Przedsiębiorcy z kolei poniesione koszty jest zobowiązany zwrócić pracownik, jeśli nie ukończył szkolenia lub studiów podyplomowych ze swojej winy lub został dyscyplinarnie zwolniony z pracy.

Dofinansowanie wynagrodzeń i wypłata świadczeń z FGŚP (art. 14–21 ustawy)

Pracodawcy, na podstawie swoich wniosków, mogą otrzymać z FGŚP świadczenia:

- na częściowe zaspokojenie wynagrodzeń pracowniczych na czas przestoju ekonomicznego za okres do 6 miesięcy w wysokości maks. do 100% zasiłku dla bezrobotnych, ale z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika,
- na częściowe zrekompensowanie obniżenia pracownikom wymiaru czasu pracy na okres do 6 miesięcy – maks. w wysokości 70% zasiłku dla bezrobotnych.

Ponadto możliwe jest udzielenie przedsiębiorcy świadczenia na opłacenie składek na ubezpieczenie społeczne w przypadku pracowników przebywających na przestoju

ekonomicznym oraz ustalenie nowych warunków należności FGŚP powstałych przed 30.6.2008 r. Wnioski o wszystkie świadczenia składa się w terenowych biurach FGŚP. Dofinansowania są przekazywane na rachunek bankowy pracodawcy, który niezwłocznie przekazuje je pracownikom, odprowadzając od nich składki na ZUS i zaliczki na podatek dochodowy.