



**08/2009**

## **ZMIANY W PRAWIE PRACY – USTAWA O ŁAGODZENIU SKUTKÓW KRYZYSU EKONOMICZNEGO**

Pragniemy poinformować, że Prezydent RP podpisał ustawę z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, opracowaną w ramach tzw. rządowego pakietu antykryzysowego. Poniżej przedstawiamy najistotniejsze zmiany w zakresie prawa pracy, które zostaną wprowadzone nową ustawą.

Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców z dnia 1 lipca 2009 roku (dalej: Ustawa), przewiduje nowe formy pomocy publicznej dla przedsiębiorców. Pomoc będzie udzielana od dnia wejścia w życie Ustawy do końca 2011 roku.

Ustawa wprowadza pojęcie przedsiębiorców w przejściowych trudnościach finansowych, dla których przewidziano wsparcie z Funduszu Pracy (FP) lub Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP). Pozostałe rodzaje pomocy publicznej przewidzianej Ustawą (np. możliwość wprowadzenia dłuższych okresów rozliczeniowych, elastycznych godzin pracy, ograniczeń w zawieraniu umów na czas określony) przewidziane są dla wszystkich przedsiębiorców, niezależnie od ich wielkości czy sytuacji ekonomicznej.

### **Przedłużenie okresu rozliczeniowego**

Ustawa umożliwi wszystkim przedsiębiorcom przedłużenie okresu rozliczeniowego w zakresie czasu pracy do 12 miesięcy (obecnie obowiązuje 4 miesięczny okres rozliczeniowy), jeśli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technologicznymi lub dotyczącymi organizacji czasu pracy i nie narusza zasad bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Należy podkreślić, że w każdym miesiącu przedłużonego okresu rozliczeniowego pracownik musi otrzymywać wynagrodzenie nie niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

### **Indywidualny rozkład czasu pracy**

Ustawa daje także możliwość wprowadzenia elastycznego czasu pracy niektórym lub wszystkim pracownikom. Przedsiębiorca może zastosować różne godziny rozpoczęcia i kończenia pracy (wówczas praca ponownie wykonywana w tej samej dobie nie stanowi godzin nadliczbowych, przy czym należy bezwzględnie zachować okresy minimalnego dobowego i tygodniowego okresu wypoczynku pracowników).

### **Ograniczenia w zawieraniu umów na czas określony**

Zgodnie z Ustawą pracodawca będzie mógł zawrzeć umowę o pracę na czas określony w tym samym pracownikiem w okresie nie dłuższym niż 24 miesiące. Za kolejną umowę zawartą na czas określony będzie uważana umowa podpisana przed upływem 3 miesięcy od wygaśnięcia lub rozwiązania poprzedniej umowy na czas określony. Nowe przepisy przewidują też zmianę tzw. automatycznego przekwalifikowania umów zawartych na czas określony w umowy na czas nieokreślony. Dotychczas zmiana taka następowała w przypadku trzeciej umowy terminowej zawartej z tym samym pracownikiem. Po wejściu w życie Ustawy, będzie konieczne wyliczenie łącz-



nego czasu przepracowanego przez pracownika u jednego pracodawcy na podstawie zawartych umów na czas określony – jeśli okres ten przekroczy 24 miesiące, umowa terminowa przekształci się w umowę zawartą na czas nieoznaczony (powyższa zasada nie dotyczy umów zawartych przed wejściem w życie Ustawy, których termin rozwiązania przypada po 31 grudnia 2011 roku – w takim przypadku umowa o pracę kończy się z upływem czasu, na który została zawarta).

### **Uprawnienia przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych**

Najważniejszym warunkiem uznania przedsiębiorcy za będącego w przejściowych trudnościach finansowych, jest spadek obrotów nie mniej niż o 25 %, liczony w ujęciu ilościowym lub wartościowym w ciągu 3 kolejnych miesięcy po dniu 1 lipca 2008 roku w porównaniu do tych samych 3 miesięcy w okresie od dnia 1 lipca 2007 roku do dnia 30 czerwca 2008 roku. Pomoc będzie udzielana tym przedsiębiorcom, którzy nie zalegają z zobowiązaniami publicznoprawnymi i składkami na FP oraz FGŚP.

Przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych mogą:

- wprowadzić przerwę ekonomiczną, na czas nie dłuższy niż 6 miesięcy, kiedy to pracownikowi należne się będzie wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- obniżyć wymiar czasu pracy określony w umowie o pracę na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy i nie więcej niż do połowy pełnego wymiaru czasu pracy, przy czym wynagrodzenie za pracę również ulega proporcjonalnemu obniżeniu.

Każde z powyższych rozwiązań, co do zasady, może zostać wprowadzone układem zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Jeśli u danego przedsiębiorcy nie działają organizacje związkowe, wówczas rozwiązania te wprowadza się w porozumieniu z przedstawicielami pracowników. Wyjątkiem jest wprowadzenie przerwy ekonomicznej, który wprowadzany jest samodzielną decyzją przedsiębiorcy.

Rozwiązania te należy uznać za korzystne dla przedsiębiorców, gdyż umożliwiają ograniczenie kosztów działalności związanej z zatrudnieniem pracowników. Dają one możliwość ograniczenia kosztów w przypadku zmniejszenia się zamówień na towary lub usługi i umożliwiają wprowadzenie tzw. „banku” godzin oraz odpowiednie ich wykorzystanie w zależności od zapotrzebowania, co ma na celu dopomóc przedsiębiorcom przetrwać przejściowe trudności i uchronić miejsca pracy.

Ustawa wejdzie w życie w terminie 14 dni od jej opublikowania w Dzienniku Ustaw i będzie obowiązywała do 31 grudnia 2011 roku. Jednakże pomoc publiczna, określona w ustawie, będzie udzielana w latach 2009 i 2010 od dnia ogłoszenia pozytywnej decyzji Komisji Europejskiej o zgodności pomocy publicznej ze wspólnym rynkiem.

\* \* \* \* \*

*Mamy nadzieję, że powyższa informacja będzie dla Państwa pomocna. Informacje te nie stanowią opinii prawnej ani porady. W celu uzyskania pełnych informacji lub porady prawnej, prosimy o kontakt.*



---

**Kontakt w biurze katowickim: / Contact in the Katowice office:**

**Tomasz Srokosz**, Partner

**T:** +48 32 731 68 50

**E:** [tomasz.srokosz@ksplegal.pl](mailto:tomasz.srokosz@ksplegal.pl)

**Piotr Krupa**, Partner

**T:** +48 32 731 68 50

**E:** [piotr.krupa@ksplegal.pl](mailto:piotr.krupa@ksplegal.pl)

**Krupa Srokosz Patryas Sp.k.**

ul. Chorzowska 50

40-121 Katowice

Poland

**T:** +48 32 731 68 52

**F:** +48 32 731 68 51

**[www.ksplegal.pl](http://www.ksplegal.pl)**