

### Pakiet Antykryzysowy dla Pracodawców

**22 sierpnia 2009 r.** wchodzi w życie długo oczekiwana przez pracodawców Ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców. Celem ustawy jest realne wsparcie przedsiębiorstw, które znalazły się w przejściowych trudnościach finansowych na skutek globalnego kryzysu ekonomicznego, głównie poprzez dotacje finansowe w celu redukcji kosztów zatrudnienia i ochrony miejsc pracy. Część przepisów zacznie obowiązywać dopiero po zakończeniu procedury ich notyfikacji przez Komisję Europejską, co powinno nastąpić we wrześniu 2009. Pakiet Antykryzysowy ma obowiązywać **do końca 2011 r.**, z możliwością przedłużenia, jeśli kryzys ekonomiczny będzie trwał nadal.

Poniżej przedstawiamy najważniejsze założenia Ustawy:

#### Kto może liczyć na pomoc finansową?

Prawo do dopłat będą miały firmy, w których spadek sprzedaży w ciągu trzech miesięcy po 1 lipca 2008 r. względem tych samych trzech miesięcy w okresie 1 lipca 2007 r. - 30 czerwca 2008 r. wyniósł **co najmniej 25%**. Muszą jednak spełnić kilka dodatkowych warunków – m.in. nie mogą znajdować się w stanie upadłości, nie mogą mieć zaległości podatkowych oraz w składkach na ubezpieczenia społeczne, muszą opracować odpowiedni program naprawczy oraz uzyskać z zgodę lokalnego biura Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP).

Warunkiem otrzymania dopłat z FGŚP jest zobowiązanie pracodawcy, że nie będzie zwalniał pracowników w okresie pobierania dopłat oraz po jego zakończeniu przez czas odpowiadający okresowi, gdy pracownicy firmy je otrzymywali (max. 6 miesięcy). W przeciwnym razie firma będzie zmuszona zwrócić dopłaty.

Dopłaty będą przeznaczone na pokrycie kosztów zatrudnienia pracowników, z którymi pracodawca zawarł pisemne porozumienie w sprawie objęcia przestojem ekonomicznym, przez łączny okres max. 6 miesięcy. W czasie przestoju wynagrodzenie pracowników będzie mogło być obniżone do kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, a jego część pokryje FGŚP. Pracodawca może też obniżyć pracownikom wymiar czasu pracy, zapewnić szkolenia zawodowe lub wypłacać stypendia szkoleniowe. Dopłaty dotyczą wyłącznie osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę.

#### Elastyczny czas pracy

Okres rozliczeniowy czasu pracy w uzasadnionych przypadkach będzie mógł zostać wydłużony do 12 miesięcy (obecnie 4 miesiące). W tym czasie indywidualny rozkład czasu pracy pracownika może przewidywać zróżnicowanie liczby godzin do przepracowania w poszczególnych miesiącach w ramach obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy musi być wprowadzone – zależnie od wewnętrznych regulacji pracodawcy - w układzie zbiorowym pracy, porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników.

#### Umowy na czas określony

W okresie obowiązywania Ustawy, tj. do końca 2011 r., łączny okres zatrudnienia pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony, nie może przekraczać 24 miesięcy. Dotyczy to umów zawartych po 22 sierpnia 2009 r. W tym przypadku trzecia umowa na czas określony nie przekształca się z mocy prawa w umowę bezterminową.



### Dofinansowanie kosztów szkoleń

Pracodawca w przejściowych trudnościach finansowych może utworzyć fundusz szkoleniowy i wystąpić do Starosty o dofinansowanie ze środków Funduszu Pracy:

- kosztów szkolenia pracowników w okresie max. 6 miesięcy
- kosztów studiów podyplomowych pracowników przez okres max. 12 miesięcy

Warunkiem dofinansowania jest dostosowanie tematyki szkoleń do obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy. Wysokość dofinansowania na jedną osobę nie przekroczy 80% kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych, a maksymalnie 300% przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim kwartale ogłaszanego przez GUS. Pracodawca ma prawo zawrzeć z pracownikiem kierowanym na szkolenie lub studia podyplomowe umowę o zwrocie kosztów szkolenia w przypadku ich nieukończenia z winy pracownika. W czasie szkoleń pracownikom przysługuje stypendium finansowane przez Fundusz Pracy.

Więcej informacji nt. możliwości optymalizacji zatrudnienia w czasie recesji na naszym wrześniowym seminarium – szczegóły na [www.tgc.eu/seminaria](http://www.tgc.eu/seminaria)

### Kontakt

Jeśli chcieliby Państwo uzyskać bliższe informacje nt. pakietu anty kryzysowego lub skorzystać z naszej pomocy w uzyskaniu dopłat, prosimy o kontakt:

**Agnieszka Janowska**  
Dyrektor Działu Prawa Pracy  
TGC Corporate Lawyers  
T: +48 (0) 22 653 3862  
M: +48 601 327 614  
E: [ajanowska@tgc.eu](mailto:ajanowska@tgc.eu)

**Warsaw**  
ul. Królewska 27  
00-060 Warszawa, Poland  
Tel.: +48 (0) 22 653 3644  
Fax: +48 (0) 22 827 6915

**Bratislava**  
Grösslingova 45  
915 01 Bratislava, Slovakia  
Tel.: +421 2 54 630 457  
Fax: +421 2 54 645 032

**Wrocław**  
ul. Sw. Antoniego 15  
50-073 Wrocław, Poland  
Tel.: +48 (0) 71 344 3495  
Fax: +48 (0) 71 344 4591

**Prague**  
Hyberská 32/1271  
110 00 Prague, Czech Republic  
Tel.: +420 221 111 611  
Fax: +420 221 111 612

**Łódź**  
ul. Niciarniana 2/6  
92-208 Łódź, Poland  
Tel.: +48 (0) 42 671 8560  
Fax: +48 (0) 42 671 8561

**Brno**  
Česká 17  
602 00 Brno, Czech Republic  
Tel.: +420 542 425 821  
Fax: +420 542 425 822

**Kraków**  
ul. Prądnicka 4  
30-002 Kraków, Poland  
Tel.: +48 (12) 633 5625  
Fax: +48 (12) 633 9734