

**Bożena Lenart
Emilia Wawrzyszczuk**

**Nowa ustawa
antykryzysowa
z komentarzem**

Autorzy:**Bożena Lenart**

prawnik, specjalista prawa pracy, doświadczony autor licznych publikacji z zakresu prawa pracy, w tym m.in. Komentarza do ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, wydanej w 2009 roku

Emilia Wawrzyszczuk

specjalista prawa pracy, autor oraz redaktor licznych publikacji z zakresu prawa pracy

Redaktor naczelna grupy czasopism: **Małgorzata Jankowska**

Wydawca: **Agnieszka Gorczyca**

Redaktor prowadząca: **Emilia Wawrzyszczuk**

ISBN 978-83-269-2774-4

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

Warszawa 2013

Skład i łamanie: **Raster studio**

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

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa

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

Niniejszy e-book chroniony jest prawem autorskim.

Przedruk materiałów bez zgody wydawcy jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Zaproponowane w niniejszym poradniku 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 poradniku wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.

Spis treści

1. Wstęp	3
2. Komentarz do ustawy z 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz.U. z 2013 r. poz. 1291)	4
3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 listopada 2013 r. w sprawie dofinansowania z Funduszu Pracy kosztów szkolenia pracowników objętych szczególnymi rozwiązaniami na rzecz ochrony miejsc pracy (Dz.U. z 2013 r. poz. 1348)	47
4. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 listopada 2013 r. w sprawie przyznawania świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy (Dz.U. z 2013 r. poz. 1349)	59

WSTĘP

Ustawa z 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy to druga specustawa mająca na celu pomoc przedsiębiorcom dotkniętym kryzysem gospodarczym oraz pracownikom zagrożonym utratą miejsc pracy. Pierwsza tego typu inicjatywa – ustawa z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, zwana również ustawą antykryzysową – obowiązywała od 22 sierpnia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r.

Przepisy niniejszej ustawy są w dużym stopniu wzorowane na rozwiązaniach sprawdzonych pod rządami pierwszej ustawy antykryzysowej. Od 21 listopada 2013 r. przedsiębiorcy mogą zatem ponownie korzystać z instytucji przestoju ekonomicznego oraz obniżonego wymiaru czasu pracy (który, po spełnieniu określonych w ustawie warunków oraz dochowaniu odpowiedniego trybu wprowadzenia, może być stosowany wobec pracowników bez konieczności stosowania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających). Mogą także uzyskać pomoc finansową dla pracowników w postaci subsydiów płacowych oraz środków na opłacenie składek ZUS – z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, a także dofinansowania do szkoleń – z Funduszu Pracy.

W obecnej ustawie brak jest natomiast szczególnych rozwiązań z zakresu czasu pracy (tj. przedłużone nawet do 12 miesięcy okresy rozliczeniowe czy ruchome rozkłady czasu pracy), które można było stosować na mocy jej poprzedniczki. Zostały one bowiem na trwałe wprowadzone do Kodeksu pracy na podstawie nowelizacji, która obowiązuje od 23 sierpnia 2013 r.

**Komentarz do ustawy
z 11 października 2013 r.
o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy
(Dz.U. z 2013 r. poz. 1291)**

Art. 1. Ustawa określa zasady:

- 1) przyznawania i wypłaty świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, zwanego dalej „Funduszem”, przysługujących w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy;**
- 2) dofinansowywania z Funduszu Pracy kosztów szkolenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;**
- 3) zwrotu świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy w przypadku niespełnienia warunków umowy o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, zawartej przez przedsiębiorcę z marszałkiem województwa, zwanej dalej „umową o wypłatę świadczeń”;**
- 4) zwrotu dofinansowania z Funduszu Pracy kosztów szkolenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy w przypadku niespełnienia warunków umowy o dofinansowanie kosztów szkolenia.**

KOMENTARZ

Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy wprowadza rozwiązania mające na celu wspieranie zatrudnienia u przedsiębiorców, u których przejściowo pogorszyły się warunki prowadzenia działalności gospodarczej.

Na mocy ustawy przedsiębiorcy mogą stosować dwa szczególne rozwiązania z zakresu prawa pracy, w okresie których otrzymywać będą bezpośrednią pomoc finansową na dopłaty do wynagrodzeń oraz dofinansowanie szkoleń pracowników:

- ▶ przestój ekonomiczny oraz
- ▶ czasowe obniżenie wymiaru czasu pracy pracowników.

Regulacje zawarte w omawianej ustawie są wzorowane na wcześniejszej ustawie antykryzysowej, tj. ustawie z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. nr 125, poz. 1035 ze zm.). Jednak zakres przedmiotowy nowej ustawy jest węższy. Możliwość przedłużania okresów rozliczeniowych czasu pracy do 12 miesięcy i stosowania ruchomego czasu pracy została już bowiem wprowadzona do Kodeksu pracy. W obecnej ustawie został także uproszczony tryb przyznawania świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (dalej: FGŚP) oraz dofinansowywania szkoleń z Funduszu Pracy (dalej: FP).

Rozwiązania przewidziane w ustawie leżą w interesie zarówno pracodawców-przedsiębiorców, pracowników, jak i budżetu państwa. Przy spadku obrotów gospodarczych przedsiębiorca

ponosi koszty zatrudnienia pracowników, nawet jeżeli nie wytwarza w tym okresie żadnych dóbr czy usług bądź wytwarza je na mniejszą skalę. W takim przypadku przedsiębiorca zwykle decyduje się zredukować zatrudnienie, co związane jest z dodatkowymi kosztami i może nawet doprowadzić go do upadłości.

Utrata pracy jest oczywiście niekorzystna także dla pracowników, którzy tracą środki do życia. Ponadto zwolnienia pracowników powodują wzrost bezrobocia, a to generuje dodatkowe koszty budżetu państwa, FGŚP i FP.

Dzięki zastosowaniu rozwiązań przewidzianych w tej ustawie oraz przyznanym przedsiębiorcy świadczeniom na częściowe dopłaty do wynagrodzeń dla pracowników zagrożonych zwolnieniami z pracy koszty pracy mogą ulec obniżeniu, a przez to może poprawić się sytuacja finansowa przedsiębiorcy; utrzymane zostaną także poziom zatrudnienia i konkurencyjność prowadzonej działalności.

Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1) przestój ekonomiczny – okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy;**
- 2) obniżony wymiar czasu pracy – obniżony przez przedsiębiorcę wymiar czasu pracy pracownika z przyczyn niedotyczących pracownika, jednak nie więcej niż do połowy wymiaru czasu pracy;**
- 3) pomoc *de minimis* – pomoc spełniająca przesłanki określone we właściwych przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących pomocy *de minimis* oraz pomocy *de minimis* w rolnictwie lub rybołówstwie.**

KOMENTARZ

Artykuł 2 ustawy zawiera słowniczek, tj. definicje pojęć używanych w ustawie, koniecznych do właściwego odczytania jej przepisów. W słowniczku tym zdefiniowano pojęcia przestoju ekonomicznego oraz obniżonego wymiaru czasu pracy.

Pojęcie przestoju ekonomicznego nie funkcjonuje w ogóle w Kodeksie pracy. Przeszłość, o którym mowa w art. 81 § 2–4 Kodeksu pracy, jest bowiem rozumiany jako:

- ▶ „przerwa w wykonywaniu pracy, do której pracownik był gotów, spowodowana zaburzeniami w funkcjonowaniu zakładu pracy, wynikającymi z przyczyn dotyczących podmiotu zatrudniającego (...), lub
- ▶ jako niemożliwość wykonywania umówionej pracy przez pracownika, który stawiał się do pracy, lecz nie może jej świadczyć z powodu zakłóceń normalnego toku pracy z przyczyn związanych z ruchem zakładu (...).

Jeżeli pominąć przypadek wywołania przerwy w wykonywaniu pracy spowodowany warunkami atmosferycznymi (art. 81 § 4 Kodeksu pracy), a także szczególną sytuacją, gdy u jej źródła leży wina pracownika, o przestoju w literaturze prawniczej mówi się tylko wtedy, gdy przyczyny zaburzeń w funkcjonowaniu zakładu pracy mają charakter techniczny lub organi-

zacyjny” (z uzasadnienia do uchwały Sądu Najwyższego z 16 października 1992 r., sygn. akt I PZP 58/92, OSNC 1993/6/95).

PRZYKŁAD:

Do zakładu pracy nie zostały na czas dostarczone przez kontrahenta materiały do produkcji. Nastąpiło to z powodu opóźnień w odprawie samochodów na granicy. Tym samym pracownicy nie mogą wykonywać swojej pracy. Okres, w którym nie świadczą pracy z powodu braku niezbędnych do tego materiałów, jest przestojem w rozumieniu art. 81 Kodeksu pracy.

Przestoju w rozumieniu art. 81 Kodeksu pracy nie stanowi natomiast ograniczenie produkcji wywołane zmniejszeniem popytu na wyroby danej firmy (patrz: powołana wcześniej uchwała Sądu Najwyższego z 16 października 1992 r., sygn. akt I PZP 58/92, OSNC 1993/6/95). A zatem na podstawie przepisów Kodeksu pracy żaden pracodawca nie może wprowadzić przestoju wówczas, gdy ma przejściowe problemy finansowe.

Wobec powyższego powstała konieczność precyzyjnego zdefiniowania pojęcia przestoju ekonomicznego w ustawie. Zgodnie z art. 2 ustawy jest nim okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika pozostającego w gotowości do pracy.

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

- ▶ na mocy porozumienia stron,
- ▶ w drodze wypowiedzenia zmieniającego oraz
- ▶ na podstawie porozumienia z przedstawicielami pracowników na zasadach określonych w art. 23^{1a} Kodeksu pracy.

Ustawa przewiduje, że obniżenia wymiaru czasu pracy można dokonać także w układzie zbiorowym pracy albo porozumieniu ze związkami zawodowymi (a przy ich braku – z przedstawicielem pracowników). Wówczas nie wymaga to stosowania art. 42 § 1–3 Kodeksu pracy. A zatem pracodawca nie ma obowiązku dokonywania pracownikom wypowiedzeń zmieniających warunki pracy lub płacy. Nie musi też uzyskiwać na takie obniżenie zgody każdego zatrudnionego (art. 4 ust. 4 nowej ustawy antykryzysowej). Przy czym nie każdy pracodawca może te nowe regulacje zastosować. Ponadto w trybie określonym nową ustawą antykryzysową można zmniejszyć wielkość etatu od razu całej załodze (chyba że inaczej zostanie to ustalone w układzie zbiorowym pracy lub porozumieniu ze związkami czy reprezentacją pracowników). W rozumieniu tej ustawy chodzi o obniżony przez przedsiębiorcę wymiar czasu pracy pracownika z przyczyn jego nie dotyczących, jednak nie więcej niż do połowy pełnego etatu. Wprawdzie użyte w ustawie sformułowanie „nie więcej niż do połowy wymiaru czasu pracy” może