

Przedstawiamy w trzech częściach uwagi do ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu dla pracowników i przedsiębiorców autorstwa Jakuba Szmita, specjalisty w Zespole Prawnym KK NSZZ „Solidarność”

Uwagi do ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców – cz. 1

Z dniem 22 sierpnia 2009 r. weszła w życie ustawa o łagodzeniu kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców. Ze względu na praktyczną wagę tego aktu jak i duży szum medialny, który powstał wokół ustawy warto przedstawić jej główne założenia, które mają w założeniu ułatwić walkę z negatywnymi skutkami obecnego kryzysu ekonomicznego.

Zamierzeniem tzw. ustawy antykryzysowej było wprowadzenie różnych mechanizmów, które miałyby z jednej strony ułatwić pracodawcom – przedsiębiorcą przetrwanie okresu dekonunktury, a z drugiej – zapewnić pracownikom pewne gwarancje utrzymania miejsc pracy. Innymi słowy u podłoża wydania tego aktu legła próba uniknięcia masowego stosowania rozwiązań, które z punktu widzenia pracodawców mogłyby najszybciej zapewnić im ograniczenie kosztów działalności, czyli rozwiązywania stosunków pracy, prowadzącego do silnego wzrostu bezrobocia.

Warto podkreślić, iż kolejnym założeniem było jak najszersze uwzględnienie zawartego w tej sprawie porozumienia partnerów społecznych, czyli związków zawodowych i organizacji pracodawców. Uprzedzając dalsze uwagi należy zaznaczyć, że przyjęte ostatecznie rozwiązania zdecydowanie odbiegają od tego o co walczył NSZZ „Solidarność”.

Zakres podmiotowy i czasowy ustawy

Niezwykle charakterystyczną cechą omawianej ustawy jest jej ograniczony zakres tak podmiotowy jak i czasowy.

Mówiąc o zakresie podmiotowym należy podkreślić, iż nie dość że ustawy nie stosuje się do wszystkich pracodawców, to jeszcze z większości jej rozwiązań może skorzystać wyłącznie jeszcze węższa grupa podmiotów. Aby wyjaśnić powyższe należy sięgnąć po pierwsze do art. 3 ust. 1 ustawy, zgodnie z którym przepisy ustawy stosuje się do przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, o ile przedsiębiorca taki spełni szereg warunków, takich jak np. spadek obrotów gospodarczych co najmniej o 25%, czy nie zaleganie w regulowaniu zobowiązań podat-

kowych, składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz i Fundusz Pracy, których ustawodawca określa mianem "przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych".

Jednocześnie jednak już w ustępie 2 tego samego przepisu stwierdza się, że przepisy art. 9-11 i 13 stosuje się także do pozostałych przedsiębiorców (czego one dotyczą poniżej).

Warto wskazać, że przez przedsiębiorcę należy rozumieć osobę fizyczną, osobę prawną i jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną - wykonującą we własnym imieniu działalność gospodarczą (czyli zarobkową działalność wytwórczą, budowlaną, handlową, usługową oraz poszukiwanie, rozpoznawanie i wydobywanie kopalin ze złóż, a także działalność zawodową, wykonywaną w sposób zorganizowany i ciągły).

Oczywiste jest przy tym, że w związku z faktem, iż rozwiązania przyjęte przez ustawodawcę dotyczą niemalże wyłącznie rozwiązań z zakresu prawa pracy wskazywany powyżej krąg jej adresatów oznacza jednocześnie, że bezpośrednio nią dotkniętymi będą pracownicy zatrudnieni przez objętych tą ustawą przedsiębiorców.

Oprócz ograniczonego zakresu podmiotowego ustawa antykryzysowa ma również ściśle ograniczony zakres czasowy swojego obowiązywania. Otóż datą końcową stosowania przewidzianych w niej mechanizmów jest dzień 31 grudnia 2011 r. Decydują o tym przepisy końcowe ustawy, a dokładniej art. 33 oraz art. 34 ust. 1.

Mechanizmy antykryzysowe

Omawiana ustawa przewiduje szereg rozwiązań, które mogą zostać zastosowane przez przedsiębiorców (przy czym, jak zostało już wspomniane, z części z nich mogą skorzystać tylko niektórzy przedsiębiorcy).

Tak więc prawodawca przewidział następujące możliwości:

- a) przedłużanie okresu rozliczeniowego czasu pracy,
- b) ustalanie indywidualnego rozkładu czasu pracy pracownika,
- c) obniżanie wymiaru czasu pracy,
- d) przestój ekonomiczny.

Ad. a)

Jednym z szerzej omawianych rozwiązań wprowadzonych ustawą jest możliwość przedłużania okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy (Kodeks pracy jako zasadę ustanawia maksymalnie 4 miesięczny okres rozliczeniowy) o ile jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technologicznymi, lub dotyczącymi organizacji czasu pracy. Jednym ze skutków, a także celem, takiego rozwiązania jest zapewnienie pracodawcom możliwości większej swobody w ustalaniu czasu pracy pracowników. Jak bowiem stwierdza ustawodawca w okresie

stosowania przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy indywidualny rozkład czasu pracy pracownika może przewidywać zróżnicowanie liczby godzin do przepracowania w poszczególnych miesiącach. Okresy dłuższej pracy równoważy się okresami krótszej pracy lub okresami niewykonywania pracy w ramach obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Tym co zasługuje na podkreślenie jest fakt, że powyższy mechanizm skutkować będzie późniejszym terminem wypłaty dodatku za nadgodziny średniotygodniowe, gdyż te oblicza się i wypłaca właśnie po zakończeniu okresu rozliczeniowego. Z drugiej strony specustawa nie zmienia zasad dotyczących norm dobowych czasu pracy, a więc wynagrodzenie za nadgodziny dobowe wraz z odpowiednim dodatkiem ciągle wypłacane będą w terminie comiesięcznym. Jest to rozwiązanie, które mogą stosować wszyscy przedsiębiorcy.

Uwagi do ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców – cz. 2

W poprzednim artykule dotyczącym ustawy antykryzysowej wskazane zostało wobec kogo i przez jaki okres stosowane będą przewidziane w niej mechanizmy, a także rozpoczęte zostało ich omawianie. Poniżej kontynuacja tych rozważań.

Ad b)

Kolejnym mechanizmem ściśle z kwestią nadgodzin, a dokładniej z umożliwieniem pracodawcom ograniczenia wypłacania za nie dodatków jest tzw. indywidualny rozkład czasu pracy pracownika, który może przewidywać różne godziny rozpoczęcia i kończenia pracy. Na gruncie Kodeksu pracy ponowne rozpoczęcie pracy w tej samej dobie pracowniczej (rozumianej jako kolejne 24 godziny od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę) traktowane jest jako praca w nadgodzinach dobowych. Przykładowo osoba, która rozpoczęła pracę w poniedziałek o godzinie 8 i przepracowała 8 godzin, a we wtorek rozpoczęłaby pracę o godzinie 6 rano miałaby 2 nadgodziny dobowe (od 6 do 8 rano we wtorek). Specustawa przewiduje jednak, że w takim przypadku ponowne wykonywanie pracy przez pracownika w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Omawiany mechanizm jest o tyle specyficzny, iż prawodawca przyjął, że indywidualnym rozkładem czasu pracy może być zainteresowany nie tylko pracodawca (ze względu na obniżenie kosztów) ale również pracownik (głównie z powodów rodzinnych). Tak więc, w myśl art. 11 ustawy pracownik opiekujący się dzieckiem do ukończenia przez nie 14. roku życia lub opiekujący się członkiem rodziny wymagającym jego

osobistej opieki może złożyć przedsiębiorcy pisemny wniosek dotyczący ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczęcia i kończenia pracy. Warto podkreślić, że w tym wypadku nie jest to rozwiązanie nowe, podobne bowiem przewiduje Kodeks pracy w art. 142. Między oboma tymi mechanizmami występują dwie różnice. Po pierwsze stosowanie indywidualnego rozkładu czasu pracy z Kodeksu nie powoduje wyłączenia godzin nadliczbowych (chodzi w nim bowiem raczej nie tyle o rozpoczynanie pracy w różnych godzinach, w następujących po sobie dniach, lecz o stałe rozpoczynanie pracy w innych godzinach niż reszta pracowników, np. o godz. 9, podczas gdy cały zakład rozpoczyna pracę o 8). Po drugie w przypadku rozwiązania kodeksowego pracodawca ma całkowitą swobodę w zakresie przychylenia się do wniosku pracownika. Z kolei z treści art. 11 ust. 2 ustawy antykryzysowej wynika, że pracodawca co do zasady powinien zgodę wyrazić, chyba że zaistnieją przesłanki uzasadniające odmowę, tj. gdy nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika (trzeba jednak zauważyć, że przesłanki te są na tyle szeroko zakreślone, że pracodawcy bez problemu mogą się nimi posługiwać).

Tak jak w przypadku wydłużenia okresu rozliczeniowego przepisy dotyczące indywidualnego rozkładu czasu pracy mogą stosować wszyscy przedsiębiorcy.

Ad c)

Możliwości obniżenia wymiaru czasu pracy jest daleko idącym uprawnieniem zagwarantowanym przez specustawę. Wymiar ten wy-

nika bowiem najczęściej z umowy o pracę i jako taki do swej zmiany wymaga co najmniej zgody pracownika wyrażonej np. poprzez nieodrzućenie wypowiedzenia zmieniającego. Tymczasem, zgodnie z art. 12 ustawy wymiar czasu pracy określony w umowie o pracę może być obniżony przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy i nie więcej niż do połowy pełnego wymiaru czasu pracy; w takim przypadku proporcjonalnemu obniżeniu ulega także wynagrodzenie za pracę. Fakt, że w procedurze (szerzej omówionej poniżej) wprowadzania takiego obniżenia biorą udział organizacje związkowe lub przedstawiciele pracowników jedynie częściowo łagodzi radykalizm omawianego rozwiązania. Obniżenie wymiaru dotyczy jedynie przedsiębiorców w przejściowych trudnościach finansowych.

Ad d)

Ustawa definiuje przestój ekonomiczny jako niewykonywanie pracy u przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych przez pracownika pozostającego w gotowości do pracy z przyczyn ekonomicznych nie dotyczących pracownika. Już z powyższego sformułowania można wywnioskować, że ten instrument nie dotyczy wszystkich przedsiębiorców (podobnie jak obniżenie wymiaru czasu pracy). Na podkreślenie zasługuje fakt, że, aby objąć pracownika przestojem ekonomicznym niezbędna jest do tego jego uprzednia zgoda wyrażona na piśmie.

Procedura wprowadzania mechanizmów antykryzysowych

Ustawodawca przewidział analogiczny tryb wprowadzania przedłużonego okresu rozli-

czeniowego czasu pracy, ustalania indywidualnego rozkładu czasu pracy pracownika oraz obniżanie wymiaru czasu pracy. Wszystkie te mechanizmy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, przedsiębiorca (a w przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych) uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 24125a ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Jeżeli zaś u danego przedsiębiorcy (lub przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych) nie działają zakładowe organizacje związkowe rozwiązanie wprowadza się w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego przedsiębiorcy.

Ponadto w przypadku przedłużenia okresu rozliczeniowego przedsiębiorca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 3 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia, zaś w razie obniżenia wymiaru czasu pracy w układzie zbiorowym pracy albo w porozumieniu określa się co najmniej:

- 1) grupy zawodowe objęte zamiarem obniżenia wymiaru czasu pracy;
- 2) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;
- 3) okres, przez jaki obowiązuje obniżony wymiar czasu pracy.

Uwagi do ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców – cz. 3

Po przeglądzie rozwiązań wprowadzanych ustawą antykryzysową, mających na celu umożliwienie pracodawcom oszczędności, należy przedstawić w jaki sposób ustawodawca zabezpieczył, przynajmniej częściowo, interesy pracowników.

Mechanizmy o charakterze ochronnym można podzielić na dwie grupy. Z jednej strony są to rozwiązania ściśle powiązane z rozwiązaniami wprowadzanymi ustawą (służące złagodzeniu ich skutków odczuwalnych przez pracowników), a z drugiej rozwiązania od nich niezależne. W drugiej grupie wskazać można właściwie jeden mechanizm, szumnie określany jako ograniczenie zawierania umów na czas określony.

Ograniczenie zawierania umów na czas określony

Ograniczenie to było jednym z głównych postulatów strony związkowej podczas negocjacji nad pakietem antykryzysowym. W skrócie

można wskazać, iż celem było zastąpienie obecnie funkcjonującego, i nie sprawdzającego się w praktyce mechanizmu z art. 251 Kp, czyli tzw. zasady 2+1 (trzecia kolejna umowa na czas określony przekształca się z mocy prawa w umowę na czas nieokreślony) mechanizmem, w którym ograniczeniem jest łączny czas trwania umów na czas określony (zawartych z jednym pracodawcą), po upływie którego stosunek pracy przekształcałby się z mocy prawa na stosunek na podstawie umowy na czas nieokreślony (w tym wypadku nie ma znaczenia liczba umów zawieranych przez strony). Pozornie wydawać się może, że ustawa antykryzysowa zrealizowała ten postulat. Zgodnie bowiem z art. 13 okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 24 miesięcy. Co więcej za kolejną umowę na czas określony uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia po-

przedniej umowy zawartej na czas określony (obecnie art. 251 Kp przewiduje przerwanie ciągłości umów już po 1 miesiącu przerwy pomiędzy kolejnymi umowami).

Niestety ustawodawca nie stwierdził, że przekroczenie 2 letniego okresu powoduje przekształcenie się umowy na umowę „na stałe”. Co więcej brak jest jakichkolwiek sankcji za złamanie tej zasady. Stawia to pod znakiem zapytania praktyczne znaczenie tego przepisu. Wreszcie warto przyjrzeć się przepisom przejściowym, które zdecydowanie należy ocenić negatywnie.

Po pierwsze jeżeli termin rozwiązania umowy o pracę na czas określony, zawartej przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, przypada po dniu 31 grudnia 2011 r., umowa rozwiązuje się z upływem czasu, na który została zawarta, co oznacza, że umowy zawarte przed 22 sierpnia 2009 r., na okres dłuższy niż do 31 grudnia 2011 r. ,w ogóle nie są objęte nową ustawą. Co gorsza do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie stosuje się przepisów art. 251 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (stosuje się zaś do nich przepisy art. 13). Powoduje to, że jeżeli umowa taka była drugą umową na czas określony kolejna umowa na czas określony co do zasady nie przekształca się w umowę na czas nieokreślony.

Należy w tym miejscu zaznaczyć, że NSZZ „Solidarność” zwracała uwagę na powyższe problemy, jednakże uwagi te nie zostały uwzględnione przez parlament.

Rozwiązania zabezpieczające pracowników w związku ze stosowaniem ustawy antykrzysowej

Jako pierwsze mechanizmy służące ochronie interesów osób, których pracodawcy decydują się na skorzystanie z rozwiązań przewidzianych w ustawie jest sama, już omówiona, procedura ich wprowadzania. Do każdego z mechanizmów wymagana jest bowiem zgoda bądź organizacji związkowych bądź przedstawicieli pracowników, z wyjątkiem przestoju ekonomicz-

nego, kiedy to objęcie takim przestojem wymaga indywidualnej zgody każdego zatrudnionego.

Większe znaczenie należy jednak przypisać świadczeniom finansowym. Otóż pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym przysługuje przez łączny okres nie dłuższy niż 6 miesięcy: 1) świadczenie, na częściowe zaspokojenie wynagrodzeń do wysokości 100 % zasiłku dla bezrobotnych, albo stypendium w okresie szkolenia lub studiów podyplomowych na które pracodawca może skierować pracownika oraz 2) wynagrodzenie - w łącznej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Na podobną pomoc może liczyć pracownik, któremu obniżono wymiar czasu pracy (częściowe zrekomensowanie obniżenia wymiaru czasu pracy, do wysokości 70 % zasiłku, dla bezrobotnych, w zależności od stopnia obniżenia wymiaru czasu pracy lub stypendium w wysokości 100% tego zasiłku w razie skierowania go na szkolenie lub studia podyplomowe).

Warto dodać, że ze względu na sposób finansowania powyższych świadczeń (Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych) i stypendiów (Fundusz Pracy) w roku 2009 i 2010 przepisy rozdziału 3 i 4 stosuje się od dnia ogłoszenia pozytywnej decyzji Komisji Europejskiej o zgodności pomocy publicznej przewidzianej w tych przepisach ze wspólnym rynkiem.

Należy wreszcie wskazać, że ustawodawca wprowadził pewne gwarancje trwałości stosunku pracy pracowników objętych obniżeniem wymiaru czasu pracy lub przestojem ekonomicznym, gdyż przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nietyczących pracownika:

- 1) w okresie lub w okresach pobierania przez pracownika świadczeń stypendium oraz
- 2) w okresie lub w okresach przypadających bezpośrednio po okresie lub okresach pobierania świadczeń lub stypendium, o których mowa w pkt 1 - nie dłużej jednak niż przez łączny okres 6 miesięcy.

Jakub Szmit - Specjalista w Zespole Prawnym KK NSZZ „Solidarność”