

# ~~Vademecum Pakietu Antykryzysowego~~

## **Procedura stosowania niektórych rozwiązań przewidzianych w ustawie o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego**

## Zawartość

I. Skorzystanie przez przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach finansowych z dofinansowania w przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy pracowników.....	3
A. Warunki otrzymania dofinansowania.....	3
B. Gwarancje dla pracownika.....	5
C. Dodatkowe ograniczenia.....	5
D. Procedura postępowania.....	5
E. Szkolenia i studia podyplomowe.....	<a href="#">67</a>
F. Warunki otrzymania wsparcia finansowego .....	7
II. Skorzystanie przez przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach finansowych z instytucji przestoju ekonomicznego .....	8
A. Warunki otrzymania dofinansowania.....	9
B. Gwarancje dla pracownika.....	10
C. Dodatkowe ograniczenie.....	10
D. Procedura postępowania.....	10
E. Szkolenia i studia podyplomowe.....	12
F. Warunki otrzymania wsparcia finansowego .....	12

## **I. SSkorzystanie przez przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach finansowych z dofinansowania w przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy pracowników**

Przepisy ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, zw. dalej ustawą, przewidują 2 tytuły świadczeń finansowanych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych ukierunkowane na ochronę stanu zatrudnienia przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych, kompensujące część utraconego zarobku z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy pracownikom :

- 1) świadczenie na częściowe zaspokojenie wynagrodzeń pracowniczych w wysokości 70 % zasiłku dla osób bezrobotnych, albo
- 2) stypendium szkoleniowe w przypadku skierowania pracownika na szkolenie lub studia podyplomowe, w wysokości 100% zasiłku dla osób bezrobotnych.

Świadczenia te stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, dlatego ustawa postanawia, że wraz z określonymi świadczeniami wypłaca się przedsiębiorcy środki na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy.

W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy poziom powyższej gwarancji finansowej będzie proporcjonalny do wymiaru etatu.

### **A. *Warunki otrzymania dofinansowania.***

O dofinansowanie może ubiegać się pracodawca, który jednocześnie jest przedsiębiorcą:

- 1) u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych, rozumianych jako sprzedaż, nie mniej jednak niż o 25 %, liczony w ujęciu ilościowym lub wartościowym w ciągu 3 kolejnych miesięcy po dniu 1 lipca 2008 r. w porównaniu do tych samych 3 miesięcy w okresie od dnia 1 lipca 2007 r. do dnia 30 czerwca 2008 r.,

2) który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz i Fundusz Pracy, z wyjątkiem przypadku, gdy:

a) zadłużony pracodawca zawarł porozumienie w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności

albo

b) zalega w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz i Fundusz Pracy powstało za okres rozliczeniowy po dniu 1 lipca 2008 r. ale przedstawi program naprawczy, którym przewiduje pełną spłatę tych zobowiązań;

3) wobec którego nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości,

4) który w dniu 1 lipca 2008 r. nie znajdował się w trudnej sytuacji ekonomicznej w rozumieniu Komunikatu Komisji — Wytyczne wspólnotowe dotyczące pomocy państwa w celu ratowania i restrukturyzacji zagrożonych przedsiębiorstw oraz w rozumieniu rozporządzenia Komisji WE nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu

5) który opracował program naprawczy, uprawdopodobniający poprawę kondycji finansowej przedsiębiorcy,

6) który nie otrzymał pomocy publicznej na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego ze środków Funduszu Pracy po dniu 1 lutego 2009 r. albo otrzymał tę pomoc ale od dnia wydania decyzji o otrzymaniu pomocy publicznej na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego ze środków Funduszu Pracy upłynęło co najmniej 12 miesięcy.

Koniecznym warunkiem niezbędnym do uzyskania dofinansowania z tytułu obniżenia pracownikom wymiaru czasu pracy z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia za pracę jest zawarcie na podstawie układu zbiorowego pracy lub porozumienia z zakładową organizacją związkową, stosownego porozumienia. W przypadku, w którym zakale pracy nie jest objęty działaniem związku zawodowego – na podstawie porozumienia zawartego przez takiego przedsiębiorcę z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego przedsiębiorcy.

Obniżenie wymiaru czasu pracy nie będzie mogło być stosowane dłużej niż przez okres 6 miesięcy, zaś wymiar czasu pracy danego pracownika, po zastosowaniu obniżenia, nie będzie mógł być niższy niż 1/2 pełnego wymiaru czasu pracy. Obniżając wymiar czasu pracy

pracodawca nie ma obowiązku dokonywania tzw. wypowiedzenia zmieniającego w trybie art. 42 § 1 – 3 Kodeksu pracy.

### ***B. Gwarancje dla pracownika.***

1. Ustawa postanawia, że w stosunku do pracownika, któremu obniżony został wymiar czasu pracy (nie dłużej jednak niż przez łączny okres 6 miesięcy i nie mniej niż do 1/2 wymiaru czasu pracy) przysługują pracownikowi gwarancje finansowe w postaci otrzymania kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, w części finansowanego ze środków przedsiębiorcy i w części ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.
2. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie pobierania świadczeń opisanych w ustawie ani w okresie 6 miesięcy po okresie pobierania świadczenia.

### ***C. Dodatkowe ograniczenia.***

Podkreślić należy, że dofinansowanie o którym mowa w ustawie stanowi pomoc publiczną. Obowiązujące przepisy w tym zakresie mogą mieć wpływ na prawo pracodawcy do dofinansowania na gruncie przywołanej ustawy. Ponadto uruchomienie tej pomocy uzależnione będzie nie wcześniej niż od dnia ogłoszenia pozytywnej decyzji Komisji Europejskiej o zgodności pomocy publicznej przewidzianej w ustawie ze wspólnym rynkiem.

### ***D. Procedura postępowania.***

1. Przedsiębiorca zwraca się z wnioskiem do kierownika Biura Terenowego Funduszu o wypłatę świadczenia wraz z niezbędnymi dokumentami potwierdzającymi, iż znajduje się w przejściowych trudnościach finansowych, przedstawiając program naprawczy oraz oświadczenie o nieskorzystaniu przez pracowników z formy pomocy opisanej w ustawie.
2. Złożony wniosek przekazywany jest niezwłocznie do właściwego organu – tj. do ministra właściwego do spraw gospodarki, ministra właściwego do spraw skarbu państwa lub

marszałka województwa zgodnie z ich właściwością – w celu wydania zaświadczenia potwierdzającego, iż jest w przejściowych trudnościach finansowych. Kryterium ustalania właściwości organy uzależnione jest od podmiotu właściciela oraz wielkości firmy.

3. Organ w terminie 7 dni wydaje zaświadczenie, które wraz z wnioskiem przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych przekazywane jest do kierownika Biura Terenowego Funduszu. W przypadku stwierdzenia przez organ, iż przedsiębiorca nie znajduje się w przejściowych trudnościach finansowych, wówczas uprawniony organ wydaje decyzję o odmowie wydania zaświadczenia. Kopię zaświadczenie organy te przesyłają właściwemu Okręgowemu Inspektorowi Pracy (należy przyjąć, że z uwagi na siedzibę pracodawcy).

4. O wydaniu zaświadczenia kierownik Biura Terenowego Funduszu zawiadamia przedsiębiorcę przesyłając mu kopię wydanego zaświadczenia.

5. Uzyskanie zaświadczenia od właściwego organu umożliwia wystąpienie przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych za pośrednictwem kierownika Biura Terenowego Funduszu do dysponenta Funduszu o zawarcie umowy o wypłatę świadczenia.

6. Środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych określone w umowie są przekazywane na rachunek przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych w przejściowych trudnościach finansowych, który niezwłocznie wypłaca je pracownikom oraz odprowadza należne składki na ubezpieczenie społeczne oraz na ubezpieczenie zdrowotne, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Podkreślić należałoby, że ustawa nakłada obowiązek zwrotu otrzymanej pomocy wraz z odsetkami, w przypadku niespełnienia warunków umowy, w szczególności rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy w okresie pobierania przez pracownika świadczeń, a także w okresie 6 miesięcy przypadających bezpośrednio po okresie pobierania tych świadczeń. Natychmiastowy obowiązek zwrotu ustawa przewiduje także w sytuacji, gdy pomoc zostanie wykorzystana niezgodnie z przeznaczeniem, tj. gdy nie zostanie przekazana uprawnionym do uzyskania świadczenia pracownikom.

## ***E. Szkolenia i studia podyplomowe.***

Dla firm, które pozostają w przejściowych trudnościach i w których zawarte zostały porozumienia o obniżeniu wymiaru czasu pracy ustawa powołana sfinansować z Funduszu Pracy koszty szkoleń pracowników lub studiów podyplomowych. Wsparcie takie przeznaczone jest tylko dla przedsiębiorców, którzy posiadają lub założą u siebie fundusz szkoleniowy. Firma taka może otrzymać refundację do 80 % kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych podjętych przez pracowników w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy. Wysokość refundacji tych kosztów dla jednej osoby nie może jednak przekroczyć 300 % przeciętnego wynagrodzenia.

Jednocześnie pracownicy w trakcie szkolenia otrzymywać będą ze środków Funduszu Pracy stypendium, wypłacane przez przedsiębiorcę w wysokości do 100 % zasiłku dla bezrobotnych z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika.

Kwota stypendium będzie refundowana przedsiębiorcy łącznie z częścią składek na ubezpieczenia społeczne od wypłaconych stypendiów, należnych od pracodawcy na podstawie przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych.

Dokonując odpowiednich zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy postanowiono jednocześnie, że wpłaty na fundusz szkoleniowy stanowią koszt uzyskania przychodu i to w momencie dokonywania wpłaty (w momencie wydatkowania środków zgromadzonych w tym funduszu).

#### ***F. Warunkiem otrzymania wsparcia finansowego jest:***

- 1) posiadanie zaświadczenia o pozostawaniu w przejściowych trudnościach finansowych (uzyskane w trybie opisanym w pkt dotyczącym zasad ubiegania się o świadczenia z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy pracowników),
- 2) zwrócenie się do właściwego z punktu widzenia pracodawcy Starosty (powiatowego urzędu pracy) z wnioskiem o zawarcie stosownej umowy.
- 3) wykazanie że szkolenia lub studia podyplomowe są uzasadnione obecnymi lub przyszłymi potrzebami pracodawcy.

Szczegółowy harmonogram negocjacji ze starosta oraz wykaz niezbędnych dokumentów określać będzie rozporządzenie do ustawy. Podkreślić należy, że ustawa wyposażyła starostę w kompetencje do elastyczno uregulowania zasad współpracy w umowie o dofinansowanie kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych).

W przypadku kolizji uprawnień pracownika objętego obniżeniem wymiaru czasu pracy i pracownika skierowanego na szkolenie lub studia podyplomowe, pracownikowi przysługuje tylko jedno świadczenie – świadczenie wyższe.

## **II. Skorzystanie przez przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach finansowych z instytucji przestoju ekonomicznego**

*Przepisy ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, zw. dalej ustawą, przewidują 2 tytuły świadczeń finansowanych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych ukierunkowane na ochronę stanu zatrudnienia przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych, za czas przestoju ekonomicznego:*

- 1) świadczenie na częściowe zaspokojenie wynagrodzeń pracowniczych za czas przestoju ekonomicznego w wysokości 100% zasiłku dla osób bezrobotnych, albo
- 2) stypendium szkoleniowe w przypadku skierowania pracownika na szkolenie lub studia podyplomowe, w wysokości 100% zasiłku dla osób bezrobotnych.

Świadczenia te stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, dlatego ustawa postanawia, że wraz z określonymi świadczeniami wypłaca się przedsiębiorcy środki na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy.

W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy poziom powyższej gwarancji finansowej będzie proporcjonalny do wymiaru etatu.

## **A. Warunki otrzymania dofinansowania.**

O dofinansowanie może ubiegać się pracodawca, który jednocześnie jest przedsiębiorcą:

- 1) u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych, rozumianych jako sprzedaż, nie mniej jednak niż o 25 %, liczony w ujęciu ilościowym lub wartościowym w ciągu 3 kolejnych miesięcy po dniu 1 lipca 2008 r. w porównaniu do tych samych 3 miesięcy w okresie od dnia 1 lipca 2007 r. do dnia 30 czerwca 2008 r.,
- 2) który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz i Fundusz Pracy, z wyjątkiem przypadku, gdy:
  - a) zadłużony pracodawca zawarł porozumienie w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności
  - albo
  - b) zalega w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz i Fundusz Pracy powstało za okres rozliczeniowy po dniu 1 lipca 2008 r. ale przedstawi program naprawczy, którym przewiduje pełną spłatę tych zobowiązań;
- 3) wobec którego nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości,
- 4) który w dniu 1 lipca 2008 r. nie znajdował się w trudnej sytuacji ekonomicznej w rozumieniu Komunikatu Komisji — Wytyczne wspólnotowe dotyczące pomocy państwa w celu ratowania i restrukturyzacji zagrożonych przedsiębiorstw oraz w rozumieniu rozporządzenia Komisji WE nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu
- 5) który opracował program naprawczy, uprawdopodobniający poprawę kondycji finansowej przedsiębiorcy,
- 6) który nie otrzymał pomocy publicznej na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego ze środków Funduszu Pracy po dniu 1 lutego 2009 r. albo otrzymał tę pomoc ale od dnia wydania decyzji o otrzymaniu pomocy publicznej na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego ze środków Funduszu Pracy upłynęło co najmniej 12 miesięcy.

Koniecznym warunkiem niezbędnym do objęcia pracownika przestojem ekonomicznym jest jego pisemna zgoda. Może on zostać objęty przestojem (ami) ekonomicznym łącznie przez okres 6 miesięcy.

### ***B. Gwarancje dla pracownika.***

1. Ustawa postanawia, że w stosunku do pracownika, który wyrazi zgodę na objęcie go przestojem ekonomicznym (nie dłużej jednak niż przez łączny okres 6 miesięcy) przysługują gwarancje finansowe w postaci otrzymania kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, w części finansowanego ze środków przedsiębiorcy i w części ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

2. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie pobierania świadczeń z tytułu objęcia go przestojem ekonomicznym ani w okresie 6 miesięcy po okresie pobierania świadczenia.

### ***C. Dodatkowe ograniczenie.***

Podkreślić należy, że dofinansowanie o którym mowa w ustawie stanowi pomoc publiczną. Obowiązujące przepisy w tym zakresie mogą mieć wpływ na prawo pracodawcy do dofinansowania na gruncie przywołanej ustawy. Ponadto uruchomienie tej pomocy uzależnione będzie nie wcześniej niż od dnia ogłoszenia pozytywnej decyzji Komisji Europejskiej o zgodności pomocy publicznej przewidzianej w ustawie ze wspólnym rynkiem.

### ***D. Procedura postępowania.***

1. Przedsiębiorca zwraca się z wnioskiem do kierownika Biura Terenowego Funduszu o wypłatę świadczenia wraz z niezbędnymi dokumentami potwierdzającymi, iż znajduje się w przejściowych trudnościach finansowych, przedstawiając program naprawczy, oświadczenie o niekorzystaniu dotychczas przez pracowników z wymienionych form pomocy oraz zgodę pracownika na objęcie go przestojem ekonomicznym.

2. Złożony wniosek przekazywany jest niezwłocznie do właściwego organu – tj. do ministra właściwego do spraw gospodarki, ministra właściwego do spraw skarbu państwa lub marszałka województwa zgodnie z ich właściwością – w celu wydania zaświadczenia potwierdzającego, iż jest w przejściowych trudnościach finansowych. Kryterium ustalania właściwości organy uzależnione jest od podmiotu właściciela oraz wielkości firmy.

3. Organ w terminie 7 dni wydaje zaświadczenie, które wraz z wnioskiem przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych przekazywane jest do kierownika Biura Terenowego Funduszu. W przypadku stwierdzenia przez organ, iż przedsiębiorca nie znajduje się w przejściowych trudnościach finansowych, wówczas uprawniony organ wydaje decyzję o odmowie wydania zaświadczenia. Kopię zaświadczenia organy te przesyłają właściwemu Okręgowemu Inspektorowi Pracy (należy przyjąć, że z uwagi na siedzibę pracodawcy).

4. O wydaniu zaświadczenia kierownik Biura Terenowego Funduszu zawiadamia przedsiębiorcę przesyłając mu kopię wydanego zaświadczenia.

5. Uzyskanie zaświadczenia od właściwego organu umożliwia wystąpienie przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych za pośrednictwem kierownika Biura Terenowego Funduszu do dysponenta Funduszu o zawarcie umowy o wypłatę świadczenia.

6. Środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych określone w umowie są przekazywane na rachunek przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych w przejściowych trudnościach finansowych, który niezwłocznie wypłaca je pracownikom oraz odprowadza należne składki na ubezpieczenie społeczne oraz na ubezpieczenie zdrowotne, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Podkreślić należałoby, że ustawa nakłada obowiązek zwrotu otrzymanej pomocy wraz z odsetkami, w przypadku niespełnienia warunków umowy, w szczególności rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy w okresie pobierania przez pracownika świadczeń, a także w okresie 6 miesięcy przypadających bezpośrednio po okresie pobierania tych świadczeń. Natychmiastowy obowiązek zwrotu ustawa przewiduje także w sytuacji, gdy pomoc zostanie wykorzystana niezgodnie z przeznaczeniem, tj. gdy nie zostanie przekazana uprawnionym do uzyskania świadczenia pracownikom.

### ***E. Szkolenia i studia podyplomowe.***

Dla firm, które pozostają w przejściowych trudnościach i skierowały swoich pracowników na przestój ekonomiczny ustawa pozwala sfinansować z Funduszu Pracy koszty szkoleń pracowników lub studiów podyplomowych. Wsparcie takie przeznaczone jest tylko dla przedsiębiorców, którzy posiadają lub założą u siebie fundusz szkoleniowy. Firma taka może otrzymać refundację do 80 % kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych podjętych przez pracowników w okresie przestoju. Wysokość refundacji tych kosztów dla jednej osoby nie może jednak przekroczyć 300 % przeciętnego wynagrodzenia.

Dokonując odpowiednich zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy postanowiono jednocześnie, że wpłaty na fundusz szkoleniowy stanowią koszt uzyskania przychodu i to w momencie dokonywania wpłaty (w momencie wydatkowania środków zgromadzonych w tym funduszu).

Jednocześnie pracownicy w trakcie szkolenia otrzymywać będą ze środków Funduszu Pracy stypendium, wypłacane przez przedsiębiorcę w wysokości do 100 % zasiłku dla bezrobotnych z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika.

Kwota stypendium będzie refundowana przedsiębiorcy łącznie z częścią składek na ubezpieczenia społeczne od wypłaconych stypendiów, należnych od pracodawcy na podstawie przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych.

### ***F. Warunkiem otrzymania wsparcia finansowego jest:***

- 1) posiadanie zaświadczenia o pozostawaniu w przejściowych trudnościach finansowych (uzyskane w trybie opisanym w pkt dotyczącym zasad ubiegania się o świadczenia na objęcie pracowników przestojem ekonomicznym,
- 2) zwrócenie się do właściwego z punktu widzenia pracodawcy starosty (powiatowego urzędu pracy) z wnioskiem o zawarcie stosownej umowy.
- 3) wykazanie że szkolenia lub studia podyplomowe są uzasadnione obecnymi lub przyszłymi potrzebami pracodawcy.

Szczegółowy harmonogram negocjacji ze starostą oraz wykaz niezbędnych dokumentów określać będzie rozporządzenie do ustawy. Podkreślić należy, że ustawa wyposaża starostę w kompetencje do elastycznie uregulowania zasad współpracy w umowie o dofinansowanie kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych).

W przypadku kolizji uprawnień pracownika objętego przestojem ekonomicznym i pracownika skierowanego na szkolenie lub studia podyplomowe, pracownikowi przysługuje tylko jedno świadczenie – to przyznane wcześniej.