

Rewolucja na rynku pracy

Elastyczny czas pracy, dopłaty do szkoleń i pensji pracowników – te i inne nowości przyniósł zatwierdzony przez Sejm pakiet anty kryzysowy.

Hanna Budzisz. Konsultacja: Bożena Matuszewska, prawnik

Będzie on obowiązywał przez dwa lata – do 2011 roku – i jest wynikiem trójstronnych rozmów rządu, pracodawców i związków zawodowych.

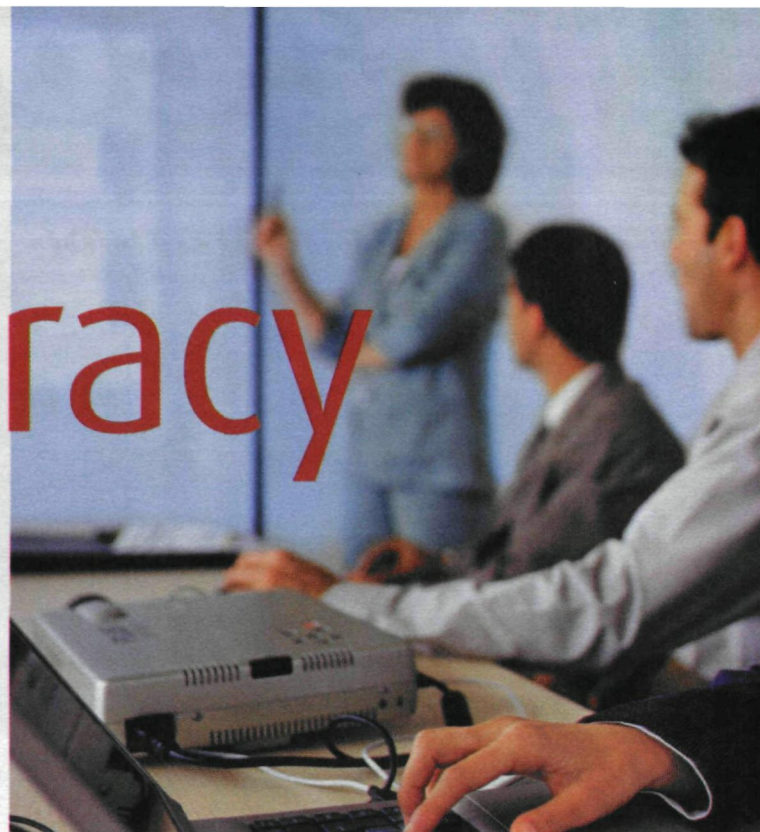
I. ZMIANY CZASU PRACY

● **OKRES ROZLICZENIOWY.** Pracodawca będzie mógł wydłużyć okres rozliczeniowy czasu pracy do dwunastu miesięcy (dotychczas w większości firm nie mógł przekraczać czterech miesięcy). Co to da? W okresie koniunktury będzie można wydłużać czas pracy (np. do 10 godzin), a w czasie przestoju, gdy produkcja spowalnia – skracać (na przykład do 5 czy 6 godz.). Jeśli okaże się, że pracownik pracował mniej w okresie rozliczeniowym, niż wynika to z jego umowy o pracę,

wówczas pracodawca będzie musiał mu wypłacić pełne wynagrodzenie. Jeżeli pracował więcej, otrzyma wynagrodzenie za nadgodziny lub wolne dni.

● **Zalety i wady takiego rozwiązania:** zakład pracy łatwiej dostosuje się do koniunktury i potrzeb rynku, ale pracownicy mogą być zmuszani do pracy w nadgodzinach, będą też dłużej czekali na wypłacenie dodatku za nadgodziny.

● **RUCHOMY CZAS PRACY.** Pracodawca w porozumieniu ze związkami zawodowymi lub radą pracowniczą będzie mógł ustalać różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy. Firma nie będzie płacić za nadgodziny z tytułu naruszenia przepisów o dobie pracowniczej, co obowiązywało dotychczas, gdy pracownik musiał pracować ponad normy czasu pracy.



Pracownik, który wychowuje dziecko do lat 14 lub opiekuje się członkiem rodziny wymagającym opieki, będzie mógł poprosić o ustalenie indywidualnego czasu pracy. Jednego dnia jego czas pracy będzie się mógł zaczynać np. o 7 rano, a innego – o 10. Pracodawca musi się na to zgodzić, chyba że będzie to dezorganizowało pracę w firmie.

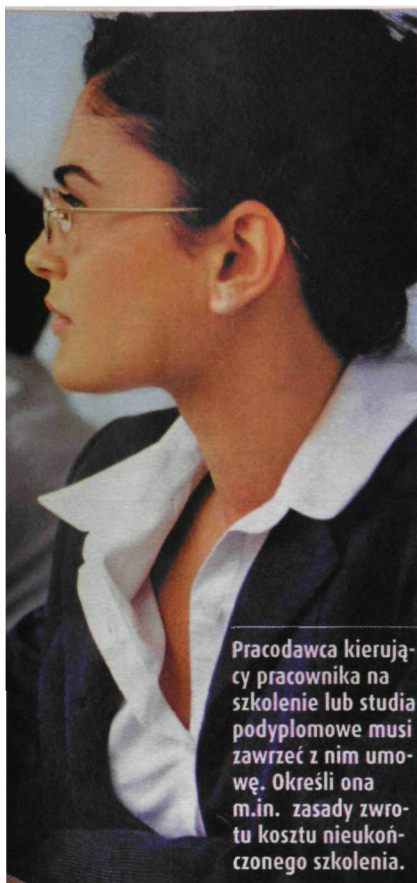
● **Zalety i wady takiego rozwiązania:** pracownikom łatwiej będzie godzić pracę i wychowanie dzieci, ale może to też skutkować bałaganem w firmie, jeżeli zbyt wiele osób będzie miało indywidualny czas pracy.

● **UMOWA NA CZAS OKREŚLONY.** Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony nie będzie

mógł przekraczać 24 miesięcy. Dotychczas trzecia umowa z tym samym pracodawcą musiała być już umową stałą. Nowe przepisy nie precyzują, że po okresie 24 miesięcy firmy będą musiały zawierać umowy na czas nieokreślony. Nie ma też dolnego limitu – będzie więc można zatrudnić pracownika nawet na tydzień.

● **Zalety i wady takiego rozwiązania:** pracodawcy rzadziej będą zatrudniać na czas określony, ale nie przewidziano żadnych kar dla tych, którzy przekroczą okres 24 miesięcy. Pracownicy, którzy będą chcieli zaciągnąć kredyt w banku, mogą mieć z tym kłopot, bo banki niechętnie pożyczają pieniądze osobom z niepewną sytuacją finansową, a za takie właśnie są uważane osoby nie mające stałej umowy o pracę.

Każda firma będzie mogła wydłużyć lub skracać czas pracy pracownikom, zależnie od swych potrzeb.



Pracodawca kierujący pracownika na szkolenie lub studia podyplomowe musi zawrzeć z nim umowę. Określi ona m.in. zasady zwrotu kosztu nieukończonego szkolenia.

II. DOPLATY DO PENSJI

Przewidziano dopłaty do wynagrodzeń pracowników firm, które znalazły się przejściowo w kłopotach finansowych, a ich pracownicy zgodzili się na obniżenie czasu pracy i niższe pensje. Maksymalna wysokość takiej dopłaty wynosi 70 proc. zasiłku dla bezrobotnych, czyli ok. 402 zł i będzie mogła być wypłacana przez sześć miesięcy. Otrzymają ją ci pracownicy, którzy zgodzili się na obcięcie wynagrodzenia o połowę. Jeżeli pracownik jest zatrudniony na niepełnym etacie, dopłaty będą odpowiednio niższe. Ustalono też dolny pułap wypłat: obcięte wynagrodzenie i dopłata do pensji łącznie nie mogą być niższe niż płaca minimalna, czyli 1276 zł. O dopłaty można się starać w Funduszu

Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Zalety i wady takiego rozwiązania: firmy zwolnią mniej osób i zaoszczędzą na pensjach pracowników. Aby jednak uzyskać dopłaty, zakłady pracy muszą spełnić tak ostre kryteria, że nie wszystkie im sprosta. Muszą bowiem m.in. opracować plan naprawczy, udokumentować co najmniej 25-proc. spadek obrotów po 1 lipca 2008 r., nie mogą być zagrożone upadłością, zalegać z podatkami ani składkami na ubezpieczenia emerytalno-rentowe i zdrowotne, chyba że pracodawca zawrze porozumienie w sprawie spłaty zadłużenia itd. Ponadto niektóre branże (np. rybołówstwo i producenci podstawowych produktów rolnych) w ogóle nie będą mogły korzystać z dopłat.

III. PIENIĄDZE ZA PRZESTÓJ

Jeżeli pracownicy firmy mającej kłopoty finansowe zgodzą się na objęcie ich przestojem ekonomicznym, to mogą otrzymywać dopłaty do pensji za postojowe. Dopłaty będzie można otrzymać maksymalnie przez 6 miesięcy przestoju. Pracownicy będą otrzymywali minimalną płacę, czyli 1276 zł. Część (575 zł) wypłaci Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, zaś resztę tej kwoty – zakład pracy.

Zalety i wady takiego rozwiązania: mniej osób straci pracę, nawet w czasie przestoju pracownicy będą mieli środki na utrzymanie, ale zakłady pracy mogą zbyt

często ogłaszać przestój, nawet w sytuacji, w której nie będzie to uzasadnione ekonomicznie.

IV. DOPLATY DO SZKOLEŃ

Jeśli pracodawca chce zmienić np. profil produkcji, może wystąpić do starosty o dofinansowanie kosztów szkolenia pracowników. Szkolenie musi być uzasadnione obecnymi lub przyszłymi potrzebami pracodawcy. Starosta będzie mógł z funduszu pracy dofinansować szkolenia maksymalnie przez 6 miesięcy, a studia podyplomowe – przez rok. Wysokość dofinansowania wyniesie maksymalnie 80 proc. kosztów szkolenia, ale nie więcej niż 300 proc. przeciętnego wynagrodzenia w kwartale poprzedzającym złożenie wniosku. Pracodawca musi zawrzeć ze starostą umowę, która szczegółowo określi zasady.

Zalety i wady takiego rozwiązania: mniej pracowników zostanie zwolnionych z pracy, ale ci objęci szkoleniami i dopłatami do nich muszą się zgodzić na obniżenie czasu pracy, a tym samym pensji, lub objęcie ich przestojem. Pracownicy podniosą swoje kwalifikacje, ale jeżeli nie ukończą szkolenia ze swej winy, dopłaty będą musieli zwrócić. Nie wszystkie firmy otrzymają pomoc, gdyż muszą spełnić tak ostre kryteria, jak przy staraniu się o dopłaty do pensji. ◀

Podstawa prawna:
Ustawa z 1 lipca 2009 r.
o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców