



SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
VI kadencja  
Prezes Rady Ministrów  
RM 10-77-09

**Druk nr 2044**

Warszawa, 5 czerwca 2009 r.

Pan  
Bronisław Komorowski  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

*Szanowny Panie Marszałku*

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

**- o łagodzeniu skutków kryzysu  
ekonomicznego dla pracowników i  
przedsiębiorców** wraz z projektami aktów  
wykonawczych.

Uprzejmie informuję Pana Marszałka, że przedstawiany projekt ustawy stanowi podstawę do udzielenia pomocy publicznej i wymaga notyfikowania programu pomocowego Komisji Europejskiej. O terminie notyfikacji poinformuję Pana Marszałka niezwłocznie po jej dokonaniu.

W załączeniu przedstawiam także opinię dotyczącą zgodności proponowanych regulacji z prawem Unii Europejskiej.

Ponadto uprzejmie informuję, że do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Pracy i Polityki Społecznej.

*Z poważaniem*

(-) Donald Tusk

## U S T A W A

z dnia

### o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców<sup>1)</sup>

#### Rozdział 1

#### Przepisy ogólne

Art. 1. Ustawa określa zasady:

- 1) przedłużania okresu rozliczeniowego czasu pracy, ustalania indywidualnego rozkładu czasu pracy pracownika, obniżania wymiaru czasu pracy oraz ograniczenia w zatrudnianiu pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony;
- 2) przyznawania, wypłaty i zwrotu świadczeń finansowanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych;
- 3) przyznawania, wypłaty i zwrotu środków na refundację kosztów szkoleń i studiów podyplomowych pracowników oraz na wypłatę stypendiów dla pracowników finansowanych ze środków Funduszu Pracy.

Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1) Fundusz – Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, o którym mowa w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 158, poz. 1121, z 2008 r. Nr 237, poz. 1654 oraz z 2009 r. Nr 6, poz. 33);
- 2) Fundusz Pracy – fundusz, o którym mowa w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.<sup>2)</sup>);
- 3) fundusz szkoleniowy – fundusz, o którym mowa w art. 67 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

- 4) koszty studiów podyplomowych – koszty należne instytucji prowadzącej studia podyplomowe;
- 5) koszty szkolenia – koszty należne instytucji szkoleniowej;
- 6) obniżony wymiar czasu pracy – obniżony przez przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach finansowych wymiar czasu pracy pracownika, jednak nie więcej niż do połowy pełnego wymiaru czasu pracy;
- 7) pomoc *de minimis* – pomoc, o której mowa w rozporządzeniu Komisji (WE):
  - a) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE do pomocy *de minimis* (Dz. Urz. UE L 379 z 28.12.2006, str. 5),
  - b) nr 875/2007 z dnia 24 lipca 2007 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy w ramach zasady *de minimis* dla sektora rybołówstwa i zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1860/2004 (Dz. Urz. UE L 193 z 25.07.2007, str. 6),
  - c) nr 1535/2007 z dnia 20 grudnia 2007 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy *de minimis* w sektorze produkcji rolnej (Dz. Urz. UE L 337 z 21.12.2007, str. 35);
- 8) przestój ekonomiczny – niewykonywanie pracy u przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych przez pracownika pozostającego w gotowości do pracy z przyczyn ekonomicznych nie dotyczących pracownika.

Art. 3. 1. Przepisy ustawy stosuje się do przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095, z późn. zm.<sup>3)</sup>):

- 1) który osiągnął średni spadek obrotów gospodarczych, w szczególności spadek zamówień, sprzedaży, nie mniej jednak niż o 30 %, liczony w ujęciu ilościowym lub wartościowym w ciągu czterech ostatnich pełnych kwartałów przed złożeniem wniosku, o którym mowa w art. 14 ust. 1, w stosunku do okresu 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 zadłużony pracodawca zawarł porozumienie w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności,

- 3) wobec którego nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia upadłości, o których mowa w art. 11 – 13 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze (Dz. U. Nr 60, poz. 535, z późn. zm.<sup>4)</sup>),
- 4) który opracował program naprawczy, uprawdopodobniający poprawę kondycji finansowej przedsiębiorcy, sporządzony na rok liczony od pierwszego dnia miesiąca następującego po dniu złożenia wniosku, o którym mowa w art. 14 ust. 1,
- 5) który nie otrzymał pomocy publicznej na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego ze środków Funduszu Pracy, zgodnie z umową o refundację zawartą na podstawie art. 46 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy po dniu 1 lutego 2009 r.,
- 6) który uzyskał zaświadczenie potwierdzające spełnienie warunków, o których mowa w pkt 1 – 5

– zwanego dalej „przedsiębiorcą w przejściowych trudnościach finansowych”.

2. Przepisy art. 9 – 11 i 13 stosuje się także do pozostałych przedsiębiorców w rozumieniu art. 4 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej.

3. Pomoc, o której mowa w ustawie:

- 1) w okresie od dnia wejścia w życie ustawy do dnia 31 grudnia 2010 r., jest pomocą publiczną udzielaną na zasadach, o których mowa w pkt 4.2.2 Komunikatu Komisji – Tymczasowe wspólnotowe ramy prawne w zakresie pomocy państwa ułatwiające dostęp do finansowania w dobie kryzysu finansowego i gospodarczego (Dz. Urz. UE C 16 z 22.01.2009, str. 5);
- 2) w okresie od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2011 r., jest pomocą publiczną udzielaną na zasadach pomocy *de minimis*.

Art. 4. 1. Pracownikowi zatrudnionemu u przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych, który uprzednio w formie pisemnej wyraził zgodę na objęcie go przestojem ekonomicznym, przysługuje przez łączny okres nie dłuższy niż 6 miesięcy:

- 1) świadczenie, o którym mowa w art. 14 ust. 1 pkt 1 lit. a, albo stypendium, o którym mowa w art. 24 ust. 1 pkt 2, oraz
- 2) wynagrodzenie  
– w łącznej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje świadczenie albo stypendium oraz wynagrodzenie, o których mowa w ust. 1, w łącznej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika.

Art. 5. 1. W razie zbiegu prawa pracownika do:

- 1) świadczenia, o którym mowa w art. 14 ust. 1 pkt 1 lit. a,
- 2) świadczenia, o którym mowa w art. 14 ust. 1 pkt 1 lit. b,
- 3) stypendium, o którym mowa w art. 24 ust. 1,
- 4) innego świadczenia z tytułu zatrudnienia, szkolenia albo studiów podyplomowych, finansowanego ze środków publicznych  
– należy się wyłącznie jedno wyższe świadczenie, a w przypadku jednakowej wysokości tych świadczeń – jedno świadczenie przyznane wcześniej.

2. Przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych ubiegający się o świadczenia dla pracowników, o których mowa w ust. 1, składa organowi udzielającemu pomocy oświadczenie o niekorzystaniu dotychczas przez pracowników z wymienionych form pomocy.

3. Świadczenia, o których mowa w ust. 1, nie przysługują pracownikowi, z wyjątkiem pracownika, któremu przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych obniżył wymiar czasu pracy na podstawie art. 12, jeżeli w tym okresie pobiera wynagrodzenie za czas choroby określone w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.<sup>5)</sup>) lub w ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 199, poz. 1673, z późn. zm.<sup>6)</sup>) lub zasiłek z ubezpieczenia chorobowego określony w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r.

o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267, z późn. zm.<sup>7)</sup>).

Art. 6. Przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika:

- 1) w okresie lub w okresach pobierania przez pracownika świadczeń określonych w art. 14 ust. 1 pkt 1 lub stypendium, o którym mowa w art. 24 ust. 1, 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.

Art. 7. Przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych, który nie spełni warunków umowy, o której mowa w art. 17 ust. 2 lub art. 22 ust. 1, jest obowiązany do zwrotu całości otrzymanej pomocy na zasadach określonych w tej umowie.

Art. 8. 1. Środki finansowe Funduszu i Funduszu Pracy przekazane na wypłatę świadczeń określonych w rozdziale 3 i 4 mogą podlegać egzekucji prowadzonej jedynie na rzecz osób, dla których zostały przekazane.

2. Ze świadczeń, o których mowa w art. 14 ust. 1 pkt 1, oraz ze stypendium, o którym mowa w art. 24 ust. 1, wypłacanych z Funduszu i Funduszu Pracy potrąca się zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, składki na ubezpieczenia społeczne finansowane ze środków ubezpieczonego, składki na ubezpieczenie zdrowotne, a także należności alimentacyjne na zasadach przewidzianych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy do potrącenia tych należności z wynagrodzenia za pracę.

## Rozdział 2

Zasady przedłużania okresu rozliczeniowego czasu pracy, ustalania indywidualnego rozkładu czasu pracy pracownika, obniżania wymiaru czasu pracy oraz ograniczenia w zatrudnianiu pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony

Art. 9. 1. Jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technologicznymi lub dotyczącymi organizacji czasu pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

2. 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.

3. Stosowanie przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

4. W każdym miesiącu stosowania przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy:

- 1) wynagrodzenie pracownika nie może być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów;
- 2) harmonogram czasu pracy określający indywidualny rozkład czasu pracy pracownika może być sporządzany na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 2 miesiące.

5. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u danego przedsiębiorcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego przedsiębiorcy.

6. Przedsiębiorca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 3 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

Art. 10. 1. Indywidualny rozkład czasu pracy pracownika ustalany przez przedsiębiorcę może przewidywać różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy; w takim przypadku ponowne wykonywanie pracy przez pracownika w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

2. Wykonywanie pracy w rozkładzie czasu pracy ustalonym zgodnie z ust. 1 nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

3. Rozwiązanie, o którym mowa w ust. 1, wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u danego przedsiębiorcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego przedsiębiorcy.

Art. 11. 1. 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 rozpoczynania i kończenia pracy. Przepisy art. 10 ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio.

2. Przedsiębiorca uwzględnia wniosek pracownika, o którym mowa w ust. 1, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Art. 12. 1. 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.

2. Rozwiązanie, o którym mowa w ust. 1, po uzyskaniu przez przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach finansowych zaświadczenia, o którym mowa w art. 16 ust. 1, wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u danego przedsiębiorcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego przedsiębiorcy.

3. 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.



4. Przy obniżaniu wymiaru czasu pracy zgodnie z ust. 1 – 3 nie stosuje się art. 42 § 1 – 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Art. 13. 1. 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.

2. Za kolejną umowę na czas określony, w rozumieniu ust. 1, uważa się umowę zawartą przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy zawartej na czas określony.

### Rozdział 3

#### Zasady przyznawania, wypłaty i zwrotu świadczeń finansowanych z Funduszu

Art. 14. 1. Dysponent Funduszu może, na podstawie wniosku przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych:

1) udzielić pracownikom świadczenia:

- a) na częściowe zaspokojenie wynagrodzeń pracowniczych za czas przestoju ekonomicznego, łącznie za okres nieprzekraczający 6 miesięcy, liczonych od trzeciego miesiąca przed dniem złożenia wniosku do upływu 9 miesiąca po dniu złożenia wniosku, na podstawie wykazu uprawnionych pracowników, do wysokości 100 % zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika,
- b) na częściowe zrekompensowanie obniżenia wymiaru czasu pracy, za okres nieprzekraczający 6 miesięcy, do wysokości 70 % zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w zależności od stopnia obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika;

- 2) udzielić przedsiębiorcy świadczenia na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych od przyznanych świadczeń, o których mowa w pkt 1;
- 3) któremu udzielono pożyczki z tytułu przejściowych trudności finansowych na podstawie ustawy z dnia 29 grudnia 1993 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 1994 r. Nr 1, poz. 1, z późn. zm.<sup>8)</sup>) i który nie podlega procesowi likwidacji, ustalić nowe warunki spłaty należności Funduszu, które powstały przed dniem 30 czerwca 2008 r., w tym:
  - a) odroczyć przedsiębiorcy termin płatności należności Funduszu oraz rozłożyć spłatę należności na raty:
    - w przypadku jednorazowej spłaty przez dłużnika 15 % należności wobec Funduszu, w terminie 14 dni po dniu złożenia wniosku dysponent Funduszu ustala 12-miesięczny okres odroczenia płatności i spłatę pozostałej części należności w 24 ratach,
    - w pozostałych przypadkach dysponent Funduszu ustala 12-miesięczny okres odroczenia płatności i spłatę pozostałej części należności w 12 ratach, albo
  - b) zawiesić postępowanie egzekucyjne i naliczanie odsetek od niespłaconej kwoty świadczeń pracowniczych stanowiących należności Funduszu na okres roku od dnia złożenia wniosku, z możliwością przedłużenia terminu spłaty o okres kolejnego roku na podstawie dodatkowego wniosku, o ile sytuacja gospodarcza przedsiębiorcy nie uległa pogorszeniu w stosunku do sytuacji opisanej w pierwszym wniosku.

2. Łączny czas korzystania ze świadczeń, o których mowa w ust. 1 pkt 1, nie może przekroczyć 6 miesięcy w stosunku do jednego pracownika.

3. Świadczenia, o których mowa w ust. 1 pkt 1, stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

4. Świadczenia, o których mowa w ust. 1, stanowią pomoc publiczną udzielaną na zasadach wskazanych w art. 3 ust. 3.

Art. 15. 1. Wniosek, o którym mowa w art. 14 ust. 1, wraz z wymaganymi dokumentami stanowiącymi podstawę do uzyskania świadczeń wskazanych w art. 14 ust. 1 przedsiębiorca

w przejściowych trudnościach finansowych składa do kierownika Biura Terenowego Funduszu właściwego ze względu na siedzibę tego przedsiębiorcy. Złożenie wniosku jest równoznaczne z wystąpieniem o wydanie zaświadczenia o spełnianiu warunków, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 1 – 5.

2. Do wniosku dołącza się:

- 1) dokumenty potwierdzające spełnienie warunków, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 1 – 3 i 5;
- 2) program naprawczy, o którym mowa w art. 3 ust. 1 pkt 4;
- 3) oświadczenie, o którym mowa w art. 5 ust. 2;
- 4) zgodę pracownika, o której mowa w art. 4.

3. Kierownik Biura Terenowego Funduszu przekazuje wniosek niezwłocznie:

- 1) ministrowi właściwemu do spraw Skarbu Państwa – w odniesieniu do przedsiębiorstwa państwowego albo spółki z udziałem Skarbu Państwa, z zastrzeżeniem pkt 2;
- 2) marszałkowi województwa – w odniesieniu do mikroprzedsiębiorcy, małego albo średniego przedsiębiorcy w rozumieniu art. 104 – 106 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej;
- 3) ministrowi właściwemu do spraw gospodarki – w odniesieniu do pozostałych przedsiębiorców.

Art. 16. 1. Organ, o którym mowa w art. 15 ust. 3, w przypadku stwierdzenia, że przedsiębiorca spełnia warunki, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 1 – 5, jest zobowiązany do wydania zaświadczenia potwierdzającego spełnienie tych warunków w terminie 7 dni od dnia wpływu do tego organu kompletnego wniosku oraz do zwrotu wniosku wraz z zaświadczeniem kierownikowi Biura Terenowego Funduszu.

2. Kopię zaświadczenia organ, o którym mowa w art. 15 ust. 3, przesyła okręgowemu inspektorowi pracy.

3. O wydaniu zaświadczenia kierownik Biura Terenowego Funduszu zawiadamia przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach finansowych na piśmie, przekazując kopię zaświadczenia.

4. W razie stwierdzenia braków formalnych wniosku, o którym mowa w ust. 1, podmioty, o których mowa w art. 15 ust. 3, wzywają do uzupełnienia wniosku w ciągu 7 dni. Po bezskutecznym upływie terminu wnioski pozostawia się bez rozpoznania.

5. W przypadku stwierdzenia, że przedsiębiorca nie spełnia warunków, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 1 – 5, organ, o którym mowa w art. 15 ust. 3, wydaje decyzję o odmowie wydania zaświadczenia.

Art. 17. 1. W celu uzyskania świadczeń określonych w art. 14 ust. 1 przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych występuje za pośrednictwem kierownika Biura Terenowego Funduszu właściwego ze względu na siedzibę tego przedsiębiorcy o zawarcie umowy z dysponentem Funduszu.

2. Na podstawie umowy kierownik Biura Terenowego Funduszu przekazuje przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych jednorazowo środki na finansowanie świadczeń za okres przed dniem złożenia wniosku oraz miesięcznie z dołu, za okres po dniu złożenia wniosku, na podstawie wykazu uprawnionych pracowników składanego przez tego przedsiębiorcę niezwłocznie po podpisaniu umowy, za okres przed dniem złożenia wniosku lub do końca miesiąca, za który świadczenie jest należne.

Art. 18. Świadczenia, o których mowa w art. 14 ust. 1 pkt 1 i 2, są przekazywane na rachunek przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych, który niezwłocznie wypłaca je pracownikom oraz odprowadza należne składki i zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Art. 19. Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw gospodarki, określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) szczegółowy tryb przyznawania i wypłaty świadczeń, o których mowa w art. 14 ust. 1 pkt 1 i 2,

- 2) wzór wniosku, o którym mowa w art. 14 ust. 1,
- 3) wzór zaświadczenia, o którym mowa w art. 16 ust. 1,
- 4) wzór wykazu, o którym mowa w art. 17 ust. 2,
- 5) zakres informacji niezbędnych do zawarcia umowy,
- 6) wymagane dokumenty uzasadniające wniosek
  - mając na uwadze prawidłowość dysponowania środkami Funduszu, a także konieczność zapewnienia zgodności udzielania pomocy z zasadami przyznawania pomocy publicznej.

Art. 20. Dysponent Funduszu może upoważnić Dyrektora Krajowego Biura Funduszu do wykonania czynności, o których mowa w art. 14 ust. 1 i art. 17 ust. 1, w całości lub w części.

Art. 21. W sytuacji gdy pomoc, o której mowa w art. 14 ust. 1, zostanie wykorzystana niezgodnie z przeznaczeniem, pracodawca jest zobowiązany do natychmiastowego zwrotu kwoty pomocy wykorzystanej niezgodnie z przeznaczeniem wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia następnego po dniu wypłaty.

## Rozdział 4

### Zasady refundacji kosztów szkoleń i studiów podyplomowych oraz wypłaty stypendiów dla pracowników

Art. 22. 1. Na wniosek przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych, który utworzył fundusz szkoleniowy, starosta może refundować z Funduszu Pracy na warunkach określonych w umowie zawartej z przedsiębiorcą:

- 1) koszty szkolenia pracowników skierowanych na szkolenie za okres nieprzekraczający 6 miesięcy,

2) koszty studiów podyplomowych skierowanych pracowników za okres nieprzekraczający 12 miesięcy

– pod warunkiem że szkolenie lub studia podyplomowe są uzasadnione jego obecnymi lub przyszłymi potrzebami. Przepis art. 69 ust. 1a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stosuje się odpowiednio.

2. Wysokość refundacji wynosi na jedną osobę do 80 % kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych, nie więcej jednak niż 300 % przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim kwartale ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 20 pkt 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353, z późn. zm.<sup>9)</sup>) i obowiązującego w dniu zawarcia umowy.

3. Refundacja kosztów szkoleń i studiów podyplomowych, o której mowa w ust. 1, stanowi pomoc publiczną udzielaną na zasadach wskazanych w art. 3 ust. 3.

4. W przypadku nieukończenia z winy pracownika szkolenia lub studiów podyplomowych refundowanych z Funduszu Pracy, przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych zwraca staroście koszty tych szkoleń i studiów, na zasadach określonych w umowie, o której mowa w ust. 1.

Art. 23. 1. Przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych, kierując pracownika na szkolenie lub studia podyplomowe, o których mowa w art. 22 ust. 1, zawiera z nim umowę określającą prawa i obowiązki stron.

2. Pracownik, który nie ukończył szkolenia lub studiów podyplomowych ze swojej winy lub z którym został rozwiązany stosunek pracy w trybie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, jest obowiązany do zwrotu przedsiębiorcy kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych, na zasadach określonych w umowie z przedsiębiorcą, o której mowa w ust. 1.

Art. 24. 1. W okresie szkolenia lub studiów podyplomowych pracownikowi przysługuje stypendium, z zastrzeżeniem art. 5, finansowane ze środków Funduszu Pracy wypłacane przez przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach finansowych na zasadach dotyczących wypłaty wynagrodzenia pracownikom określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy w okresie:

1) obniżonego wymiaru czasu pracy – w wysokości 100 % zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy albo

2) przestoju ekonomicznego – w wysokości do 100 % zasiłku, o którym mowa w pkt 1, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika.

2. Stypendium stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

3. Starosta refunduje przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych na warunkach określonych w umowie, o której mowa w art. 22 ust. 1, naliczone od wypłaconych stypendiów składki na ubezpieczenia społeczne pracowników należne od pracodawcy na podstawie przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych.

Art. 25. 1. Przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych jest obowiązany w terminie wskazanym w umowie, o której mowa w art. 22 ust. 1, do przekazania powiatowemu urzędowi pracy listy pracowników zawierającej ich imiona, nazwiska, numery PESEL i miejsca zamieszkania, skierowanych na szkolenie lub studia podyplomowe, objętych obniżonym wymiarem czasu pracy albo przestojem ekonomicznym, ze wskazaniem okresu, w którym pracownikowi będzie przysługiwać obniżone wynagrodzenie, oraz informacji o wyższym świadczeniu dla poszczególnych pracowników, stosownie do art. 5 ust. 1.

2. W trakcie trwania umowy, o której mowa w art. 22 ust. 1, przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych jest zobowiązany do niezwłocznego przekazywania powiatowemu urzędowi pracy informacji o wszelkich zmianach danych określonych w ust. 1.

Art. 26. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe warunki finansowania ze środków Funduszu Pracy stypendiów oraz szczegółowe warunki refundacji kosztów szkoleń, studiów podyplomowych i składek na ubezpieczenia społeczne oraz zakres informacji przekazywanych powiatowemu urzędowi pracy niezbędnych do prawidłowego dokonywania refundacji, mając na uwadze prawidłowość wydatkowania środków, a także konieczność zapewnienia zgodności udzielania pomocy z zasadami przyznawania pomocy publicznej.

## Rozdział 5

### Zmiany w przepisach obowiązujących

Art. 27. W ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176, z późn. zm.<sup>10)</sup>) w art. 14 w ust. 2 dodaje się pkt 13 w brzmieniu:

„13) środki zakładowego funduszu szkoleniowego, o którym mowa w art. 67 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.<sup>2)</sup>), w części uznanej za koszt uzyskania przychodów:

- a) niewykorzystane w roku podatkowym, w którym zostały wpłacone do tego funduszu, lub w ciągu roku podatkowego następującego po tym roku,
- b) wykorzystane niezgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy lub przepisami ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców,
- c) w przypadku likwidacji funduszu szkoleniowego.”.

Art. 28. W ustawie z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz. U. z 2000 r. Nr 54, poz. 654, z późn. zm.<sup>11)</sup>) w art. 12 w ust. 1 po pkt 5a dodaje się pkt 5b w brzmieniu:

„5b) środki zakładowego funduszu szkoleniowego, o którym mowa w art. 67 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.<sup>2)</sup>), w części uznanej za koszt uzyskania przychodów:

- a) niewykorzystane w roku podatkowym, w którym zostały wpłacone do tego funduszu, lub w ciągu roku podatkowego następującego po tym roku,



- b) wykorzystane niezgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy lub przepisami ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców,
- c) w przypadku likwidacji funduszu szkoleniowego;”.

Art. 29. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.<sup>2)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 68 po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Wpłaty, o których mowa w ust. 1, obciążają koszty działalności pracodawców.”;

2) w art. 108 w ust. 1 dodaje się pkt 56 w brzmieniu:

„56) kosztów szkoleń, studiów podyplomowych, stypendiów i składek na ubezpieczenia społeczne oraz świadczeń, o których mowa w przepisach o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców.”.

Art. 30. W ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 158, poz. 1121, z 2008 r. Nr 237, poz. 1654 oraz z 2009 r. Nr 6, poz. 33) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 14 dodaje się art. 14a w brzmieniu:

„Art. 14a. 1. W okresie od dnia złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy spełniającego wymogi wskazane w art. 22 – 25 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze (Dz. U. Nr 60, poz. 535, z późn. zm.<sup>4)</sup>) do dnia wydania przez sąd postanowienia w sprawie ogłoszenia upadłości, pracodawca może złożyć do kierownika Biura Terenowego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wnioski o wypłatę zaliczek przeznaczonych na zaspokojenie niezaspokojonych świadczeń pracowniczych, o których mowa w art. 12 ust. 2, w kwocie niezaspokojonych świadczeń należnych uprawnionemu pracownikowi, nie wyższej jednak niż wysokość minimalnego

wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu wypłaty zaliczki.

2. Wniosek obejmuje zbiorczy wykaz niezaspokojonych roszczeń pracowniczych, do którego stosuje się odpowiednio art. 15 ust. 1, oraz poświadczoną za zgodność z oryginałem kopię wniosku o ogłoszenie upadłości złożonego w sądzie wraz z dołączonymi do niego dokumentami.

3. Zaliczki, o których mowa w ust. 1, są wypłacane bezpośrednio pracownikowi.”;

2) po art. 21 dodaje się art. 21a w brzmieniu:

„Art. 21a. Ze środków Funduszu mogą być wypłacane także inne świadczenia na zasadach określonych w odrębnych ustawach, o ile Fundusz otrzyma dodatkowe środki finansowe przewidziane na ich wypłatę.”;

3) w art. 23:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Przekazanie środków finansowych Funduszu na wypłatę świadczeń oraz zaliczek, o których mowa w art. 14a, a także wypłata świadczeń ze środków Funduszu, powoduje z mocy prawa przejście na Fundusz roszczenia wobec pracodawcy, likwidatora lub innej osoby zarządzającej majątkiem pracodawcy lub roszczenia do masy upadłości o zwrot wypłaconych świadczeń.”,

b) w ust. 3 zdanie wprowadzające do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

„Fundusz może określić warunki zwrotu wypłaconych świadczeń, jak również odstąpić w całości lub w części od dochodzenia zwrotu wypłaconych świadczeń i naliczonych, a niespłaconych odsetek od nieterminowych płatności, gdy dochodzi zwrotu lub prowadzi postępowanie egzekucyjne w stosunku do osób fizycznych, pracodawców, którzy trwale zaprzestali prowadzenia działalności gospodarczej z uwagi na pozostawanie w stanie likwidacji lub upadłości, jeżeli podjęcie takich decyzji przez Fundusz:”;

4) w art. 25 w ust. 1 dodaje się pkt 9 w brzmieniu:

- „9) środki finansowe z innych funduszy.”;
- 5) po art. 26 dodaje się art. 26a w brzmieniu:  
„Art. 26a. Dysponent Funduszu może podejmować działania związane z realizacją ustawowych zadań Funduszu z wykorzystaniem środków zagranicznych.”;
- 6) w art. 27 po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:  
„1a. Środki Funduszu przeznacza się również na finansowanie zadań wynikających z innych ustaw. Dysponent Funduszu może dokonywać przesunięć przewidzianych w planie Funduszu kwot na finansowanie poszczególnych zadań oraz na finansowanie nowych, nieprzewidzianych w planie zadań w przypadku ich wprowadzenia ustawą, z tym jednak, że łączna kwota środków na finansowanie zadań wynikających z ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy nie powinna zostać zmniejszona w celu jej przeznaczenia na inne cele.”.

## Rozdział 6

### Przepisy przejściowe i końcowe

Art. 31. Minister właściwy do spraw pracy w 2009 r. przekaże jednorazowo środki Funduszu Pracy w kwocie 960 mln zł na dofinansowanie Funduszu z przeznaczeniem na wypłatę świadczeń, o których mowa w ustawie.

Art. 32. Od dnia 1 stycznia 2010 r. wysokość świadczeń, o których mowa w art. 14 ust. 1 pkt 1, oraz stypendium, o którym mowa w art. 24 ust. 1, jest ustalana w oparciu o art. 72 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w brzmieniu obowiązującym w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 33. 1. Pomocy, o której mowa w art. 14 ust. 1, udziela się do dnia 31 grudnia 2011 r.

2. Finansowanie kosztów szkoleń, studiów podyplomowych i stypendiów wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne, o których mowa w art. 22 ust. 1 i art. 24 ust. 1 i 3, jest realizowane ze środków Funduszu Pracy do dnia 31 grudnia 2011 r.

Art. 34. 1. Przedłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy, indywidualny rozkład czasu pracy pracownika, obniżony wymiar czasu pracy oraz ograniczenia w zatrudnianiu pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony, stosowane na podstawie przepisów rozdziału 2, obowiązują nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2011 r.

2. Do umów o pracę zawartych na czas określony, trwających w dniu 1 stycznia 2012 r. stosuje się art. 25<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Art. 35. 1. Do umów o pracę zawartych na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie stosuje się przepisów art. 25<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

2. Do umów, o których mowa w ust. 1, stosuje się przepisy art. 13.

3. 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.

Art. 36. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

---

<sup>1)</sup> Niniejszą ustawą zmienia się ustawę z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawę z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych, ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i ustawę z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

<sup>2)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2008 r. Nr 70, poz. 416, Nr 134, poz. 850, Nr 71, poz. 1056, Nr 216, poz. 1367 i Nr 237, poz. 1654 oraz z 2009 r. Nr 6, poz. 33 i Nr 69, poz. 595.

<sup>3)</sup> Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2007 r. Nr 180, poz. 1280, z 2008 r. Nr 70, poz. 416, Nr 116, poz. 732, Nr 141, poz. 888, Nr 171, poz. 1056 i Nr 216, poz. 1367 oraz z 2009 r. Nr 3, poz. 11 i Nr 18, poz. 97.

<sup>4)</sup> Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2003 r. Nr 217, poz. 2125, z 2004 r. Nr 91, poz. 870 i 871, Nr 96, poz. 959, Nr 121, poz. 1264, Nr 146, poz. 1546, Nr 173, poz. 1808 i Nr 210, poz. 2135, z 2005 r. Nr 94, poz. 785, Nr 183, poz. 1538 i Nr 184, poz. 1539, z 2006 r. Nr 47, poz. 347, Nr 133, poz. 935 i Nr 157,

---

poz. 1119, z 2007 r. Nr 123, poz. 850 i Nr 179, poz. 1279, z 2008 r. Nr 96, poz. 606, Nr 116, poz. 731 i Nr 234, poz. 1572 oraz z 2009 r. Nr 42, poz. 341 i Nr 53, poz. 434.

- 5) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127 i Nr 120, poz. 1268, z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1075, Nr 111, poz. 1194, Nr 123, poz. 1354, Nr 128, poz. 1405 i Nr 154, poz. 1805, z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 135, poz. 1146, Nr 196, poz. 1660, Nr 199, poz. 1673 i Nr 200, poz. 1679, z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 i Nr 213, poz. 2081, z 2004 r. Nr 96, poz. 959, Nr 99, poz. 1001, Nr 120, poz. 1252 i Nr 240, poz. 2407, z 2005 r. Nr 10, poz. 71, Nr 68, poz. 610, Nr 86, poz. 732 i Nr 167, poz. 1398, z 2006 r. Nr 104, poz. 708 i 711, Nr 133, poz. 935, Nr 217, poz. 1587 i Nr 221, poz. 1615, z 2007 r. Nr 64, poz. 426, Nr 89, poz. 589, Nr 176, poz. 1239, Nr 181, poz. 1288 i Nr 225, poz. 1672, z 2008 r. Nr 93, poz. 586, Nr 116, poz. 740, Nr 223, poz. 1460 i Nr 237, poz. 1654 oraz z 2009 r. Nr 6, poz. 33, Nr 56, poz. 458 i Nr 58, poz. 485.
- 6) Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2002 r. Nr 241, poz. 2074, z 2003 r. Nr 83, poz. 760 i Nr 223, poz. 2217, z 2004 r. Nr 99, poz. 1001, Nr 121, poz. 1264, Nr 187, poz. 1925 i Nr 210, poz. 2135, z 2005 r. Nr 164, poz. 1366, z 2007 r. Nr 115, poz. 792, z 2008 r. Nr 228, poz. 1507 oraz z 2009 r. Nr 6, poz. 33 i Nr 22, poz. 120.
- 7) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2006 r. Nr 221, poz. 1615, z 2007 r. Nr 47, poz. 318 i Nr 115, poz. 792, z 2008 r. Nr 93, poz. 582, Nr 119, poz. 771, Nr 234, poz. 1570 i Nr 237, poz. 1654 oraz z 2009 r. Nr 22, poz. 120.
- 8) Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1995 r. Nr 87, poz. 435, z 1996 r. Nr 5, poz. 34, z 1997 r. Nr 28, poz. 153 i Nr 123, poz. 776, z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 137, poz. 887, z 2000 r. Nr 48, poz. 550 oraz z 2001 r. Nr 100, poz. 1080 i Nr 154, poz. 1793.
- 9) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2004 r. Nr 64, poz. 593, Nr 99, poz. 1001, Nr 120, poz. 1252, Nr 121, poz. 1264, Nr 144, poz. 1530, Nr 191, poz. 1954, Nr 210, poz. 2135 i Nr 236, poz. 2355, z 2005 r. Nr 167, poz. 1397 i Nr 169, poz. 1412 i 1421, z 2006 r. Nr 104, poz. 708 i 711 i Nr 208, poz. 1534, z 2007 r. Nr 17, poz. 95, Nr 82, poz. 558, Nr 191, poz. 1368 i 1369 i Nr 200, poz. 1445, z 2008 r. Nr 67, poz. 411, Nr 192, poz. 1180, Nr 228, poz. 1507 i Nr 237, poz. 1656 oraz z 2009 r. Nr 8, poz. 38, Nr 42, poz. 338 i Nr 69, poz. 596.
- 10) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2000 r. Nr 22, poz. 270, Nr 60, poz. 703, Nr 70, poz. 816, Nr 104, poz. 1104, Nr 117, poz. 1228 i Nr 122, poz. 1324, z 2001 r. Nr 4, poz. 27, Nr 8, poz. 64, Nr 52, poz. 539, Nr 73, poz. 764, Nr 74, poz. 784, Nr 88, poz. 961, Nr 89, poz. 968, Nr 102, poz. 1117, Nr 106, poz. 1150, Nr 110, poz. 1190, Nr 125, poz. 1363 i 1370 i Nr 134, poz. 1509, z 2002 r. Nr 19, poz. 199, Nr 25, poz. 253, Nr 74, poz. 676, Nr 78, poz. 715, Nr 89, poz. 804, Nr 135, poz. 1146, Nr 141, poz. 1182, Nr 169, poz. 1384, Nr 181, poz. 1515, Nr 200, poz. 1679 i Nr 240, poz. 2058, z 2003 r. Nr 7, poz. 79, Nr 45, poz. 391, Nr 65, poz. 595, Nr 84, poz. 774, Nr 90, poz. 844, Nr 96, poz. 874, Nr 122, poz. 1143, Nr 135, poz. 1268, Nr 137, poz. 1302, Nr 166, poz. 1608, Nr 202, poz. 1956, Nr 222, poz. 2201, Nr 223, poz. 2217 i Nr 228, poz. 2255, z 2004 r. Nr 29, poz. 257, Nr 54, poz. 535, Nr 93, poz. 894, Nr 99, poz. 1001, Nr 109, poz. 1163, Nr 116, poz. 1203, 1205 i 1207, Nr 120, poz. 1252, Nr 123, poz. 1291, Nr 162, poz. 1691, Nr 210, poz. 2135, Nr 263, poz. 2619 i Nr 281, poz. 2779 i 2781, z 2005 r. Nr 25, poz. 202, Nr 30, poz. 262, Nr 85, poz. 725, Nr 86, poz. 732, Nr 90, poz. 757, Nr 102, poz. 852, Nr 143, poz. 1199 i 1202, Nr 155, poz. 1298, Nr 164, poz. 1365 i 1366, Nr 169, poz. 1418 i 1420, Nr 177, poz. 1468, Nr 179, poz. 1484, Nr 180, poz. 1495 i Nr 183, poz. 1538, z 2006 r. Nr 46, poz. 328, Nr 104, poz. 708 i 711, Nr 107, poz. 723, Nr 136, poz. 970, Nr 157, poz. 1119, Nr 183, poz. 1353 i 1354, Nr 217, poz. 1588, Nr 226, poz. 1657 i Nr 249, poz. 1824, z 2007 r. Nr 35, poz. 219, Nr 99, poz. 658, Nr 115, poz. 791 i 793, Nr 176, poz. 1243, Nr 181, poz. 1288, Nr 191, poz. 1361 i 1367, Nr 192, poz. 1378 i Nr 211, poz. 1549, z 2008 r. Nr 97, poz. 623, Nr 141, poz. 888, Nr 143, poz. 894, Nr 209, poz. 1316, Nr 220, poz. 1431 i 1432, Nr 223, poz. 1459 i Nr 228, poz. 1507 oraz z 2009 r. Nr 3, poz. 11, Nr 6, poz. 33, Nr 19, poz. 100, Nr 69, poz. 587 i Nr 79, poz. 666.
- 11) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2000 r. Nr 60, poz. 700 i 703, Nr 86, poz. 958, Nr 103, poz. 1100, Nr 117, poz. 1228 i Nr 122, poz. 1315 i 1324, z 2001 r. Nr 106, poz. 1150, Nr 110, poz. 1190 i Nr 125, poz. 1363, z 2002 r. Nr 25, poz. 253, Nr 74, poz. 676, Nr 93, poz. 820, Nr 141, poz. 1179, Nr 169, poz. 1384, Nr 199, poz. 1672, Nr 200, poz. 1684 i Nr 230, poz. 1922, z 2003 r. Nr 45, poz. 391, Nr 96, poz. 874, Nr 137, poz. 1302, Nr 180, poz. 1759, Nr 202, poz. 1957, Nr 217, poz. 2124 i Nr 223, poz. 2218, z 2004 r. Nr 6, poz. 39, Nr 29, poz. 257, Nr 54, poz. 535, Nr 93, poz. 894, Nr 121, poz. 1262, Nr 123,

---

poz. 1291, Nr 146, poz. 1546, Nr 171, poz. 1800, Nr 210, poz. 2135 i Nr 254, poz. 2533, z 2005 r. Nr 25, poz. 202, Nr 57, poz. 491, Nr 78, poz. 684, Nr 143, poz. 1199, Nr 155, poz. 1298, Nr 169, poz. 1419 i 1420, Nr 179, poz. 1484, Nr 180, poz. 1495 i Nr 183, poz. 1538, z 2006 r. Nr 94, poz. 651, Nr 107, poz. 723, Nr 136, poz. 970, Nr 157, poz. 1119, Nr 183, poz. 1353, Nr 217, poz. 1589 i Nr 251, poz. 1847, z 2007 r. Nr 165, poz. 1169, Nr 171, poz. 1208 i Nr 176, poz. 1238, z 2008 r. Nr 141, poz. 888 i Nr 209, poz. 1316 oraz z 2009 r. Nr 3, poz. 11, Nr 19, poz. 100, Nr 42, poz. 341, Nr 65, poz. 545 i Nr 69, poz. 587.

06\_03zb

## UZASADNIENIE

Światowy kryzys gospodarczy, który również w Polsce spowodował spowolnienie gospodarki, wymaga przyjęcia rozwiązań przeciwdziałających lub łagodzących skutki kryzysu.

W wyniku dialogu autonomicznego prowadzonego w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych strona społeczna zaproponowała pakiet trzynastu propozycji, których celem miało być zniwelowanie skutków kryzysu. Niniejszy projekt ustawy zawiera część rozwiązań wynegocjowanych przez Rząd z partnerami.

Negocjując rozwiązania zawarte w projekcie ustawy wzięto pod uwagę, że pogarszająca się koniunktura dla wielu branż gospodarczych może spowodować czasowe zmniejszenie portfela zamówień, a co za tym idzie czasowe zatrzymanie produkcji lub innego rodzaju działalności lub jej znaczne ograniczenie. W tym czasie przedsiębiorca ponosi koszty zatrudnienia pracowników, nawet jeśli nie wytwarza żadnych dóbr czy usług. W takim przypadku przedsiębiorca zwykle decyduje się zredukować zatrudnienie, co związane jest jednak z dodatkowymi kosztami i może doprowadzić przedsiębiorcę do upadłości. Zwolnienia pracowników powodują wzrost bezrobocia, co generuje dodatkowe koszty budżetu państwa, Funduszu Pracy, a także Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Dzięki zmianom w organizacji czasu pracy przez przedsiębiorców w firmach dotkniętych skutkami kryzysu gospodarczego oraz dzięki świadczeniom przyznanym pracownikom z tytułu zatrudnienia subsydiowanego:

- obniżeniu mogą ulec koszty pracy, a przez to może poprawić się sytuacja finansowa przedsiębiorcy w okresie spowolnienia gospodarczego,
- utrzymany zostanie poziom zatrudnienia, a przez to gotowość do podjęcia działalności w przypadku poprawy koniunktury oraz
- utrzymana zostanie konkurencyjność prowadzonej działalności.

Pozwoli to również wykorzystać okres wypłaty świadczeń na dostosowanie prowadzonej działalności do zmieniających się warunków rynkowych.

Proponowane rozwiązania poprawią także jakość kapitału ludzkiego poprzez zwiększenie udziału w szkoleniach i studiach podyplomowych przez pracowników.

W ramach proponowanych w projekcie ustawy inicjatyw wspierających zatrudnienie bezpośrednią pomocą finansową może zostać objętych ok. 249,5 tys. osób zatrudnionych u przedsiębiorców znajdujących się w przejściowych trudnościach finansowych, w tym ok. 49,5 tys. osób zostaną zrefundowane koszty szkoleń lub studiów podyplomowych. Proponowana pomoc pozwoli więc na utrzymanie zatrudnienia i zapobiegnie zwolnieniom ww. grupy pracowników.

Bez udzielonego wsparcia liczba bezrobotnych zwiększyłaby się z odnotowanego w końcu kwietnia 2009 r. poziomu 1.720 tys. osób do ok. 1.969 tys. osób (zakładając, że wszystkie osoby, które mogłyby być objęte wsparciem zostałyby zwolnione i zarejestrowałyby się w urzędach pracy). Tym samym szacowany na poziomie 11 % wskaźnik bezrobocia w końcu kwietnia 2009 r., przy tak istotnym spadku zatrudnienia i wzroście bezrobocia, mógłby zwiększyć się nawet do 12,6 %.

Zakładając, że wszystkie te osoby rejestrując się w urzędzie pracy nabyłyby prawo do zasiłku dla bezrobotnych, istotnie zwiększyłyby się koszty wypłaty tegoż zasiłku. Przy założeniu, że ok. 166 tys. osób nabyłyby prawo do zasiłku wypłacanego przez okres 6 miesięcy, a kolejne 83 tys. osób przez okres 12 miesięcy, koszt wypłaty zasiłków dla grupy 249,5 tys. osób wyniósłby ok. 1 101,4 mln zł.

Projekt ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców obejmuje szereg nowych rozwiązań mających na celu pomoc przedsiębiorcom w okresie kryzysu finansowego.

Pomoc publiczna przewidziana w projekcie ustawy będzie udzielana od dnia wejścia w życie ustawy do dnia 31 grudnia 2010 r. na zasadach wskazanych w Komunikacie Komisji – Tymczasowe wspólnotowe ramy prawne w zakresie pomocy państwa ułatwiające dostęp do finansowania w dobie kryzysu finansowego i gospodarczego (Dz. Urz. UE C 16 z 22.01.2009, s. 5); natomiast po dniu 31 grudnia 2010 r. do dnia 31 grudnia 2011 r. na zasadach pomocy *de minimis* określonej w rozporządzeniu Komisji (WE):

- a) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE do pomocy *de minimis* (Dz. Urz. UE L 379 z 28.12.2006, str. 5),
- b) nr 875/2007 z dnia 24 lipca 2007 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy w ramach zasady *de minimis* dla sektora rybołówstwa zmieniającego rozporządzenie (WE) nr 1860/2004 (Dz. Urz. UE L 193 z 25.07.2007, str. 6),



c) nr 1535/2007 z dnia 20 grudnia 2007 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy *de minimis* w sektorze produkcji rolnej (Dz. Urz. UE L 337 z 21.12.2007, str. 35).

Przyjęcie takiego rozwiązania spowodowane jest faktem, iż pomoc publiczna powołana w Komunikacie Komisji może być udzielana w państwach członkowskich tylko do dnia 31 grudnia 2010 r. Jednocześnie jednak powołany akt unijny zawiera rozwiązania znacznie korzystniejsze dla pracodawców w zakresie maksymalnej pomocy możliwej do absorpcji (do 500 000 euro), niż pomoc udzielana na zasadach *de minimis* (do 200 000 euro).

Projektowane zmiany zakładają:

I. W zakresie przedłużania okresu rozliczeniowego czasu pracy, ustalania indywidualnego rozkładu czasu pracy pracownika, ograniczenia w zatrudnianiu pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony oraz obniżania wymiaru czasu pracy:

Projektowana ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców zawiera rozwiązania z zakresu prawa pracy służące uelastycznieniu organizowania procesu pracy w dostosowaniu do bieżącej sytuacji przedsiębiorcy, a także mające sprzyjać godzeniu obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym pracownika.

Rozwiązania te należy podzielić na dwie grupy. Do pierwszej trzeba zaliczyć te, które są adresowane do przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, bez względu na jego sytuację finansową. Z drugiej grupy rozwiązań będą mogli skorzystać wyłącznie przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej znajdujący się w przejściowych trudnościach finansowych; skorzystanie z tych rozwiązań jest bowiem skorelowane z możliwością uzyskania wsparcia finansowego ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub ze środków Funduszu Pracy, które projektowana ustawa adresuje do przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych.

Projektowana ustawa przewiduje następujące rozwiązania prawne z zakresu prawa pracy, które będą mogły być stosowane u każdego przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej:

- 1) wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy, maksymalnie do 12 miesięcy, co pozwoli na bardziej elastyczne gospodarowanie czasem pracy pracowników – zależnie od zapotrzebowania na pracę w poszczególnych miesiącach. Wydłużenie

okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy będzie możliwe, jeżeli będzie to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technologicznymi lub dotyczącymi organizacji czasu pracy, przy zachowaniu zasad dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. W ramach takiego okresu rozliczeniowego czasu pracy okresy dłuższej pracy będą równoważone okresami pracy krótszej lub dniami wolnymi od pracy – jednak w ramach wymiaru czasu pracy, obowiązującego danego pracownika, ustalonego na przyjęty okres rozliczeniowy, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Stosowanie 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy będzie możliwe w ramach obowiązujących u przedsiębiorcy systemów czasu pracy. Poprzez zagwarantowanie pracownikom korzystania z co najmniej 11-godzinnego dobowego odpoczynku i z co najmniej 35-godzinnego tygodniowego odpoczynku – w praktyce dobowy wymiar czasu pracy nie powinien przekroczyć 12 godzin. Przedsiębiorcy będą mogli ustalać harmonogramy czasu pracy pracowników nie na cały 12-miesięczny okres rozliczeniowy, ale na okres krótszy – jednak obejmujący minimum 2 miesiące.

Podczas stosowania wydłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy, miesięczne wynagrodzenie pracownika nie będzie mogło być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Projekt przewiduje, że stosowanie wydłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy będzie możliwe na podstawie układu zbiorowego pracy lub porozumienia zawieranego z zakładową organizacją związkową, zaś w przypadku gdy taka organizacja u danego przedsiębiorcy nie działa – na podstawie porozumienia zawieranego z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u przedsiębiorcy.

Przedsiębiorca będzie zobowiązany do przekazania kopii porozumienia dotyczącego stosowania przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

W obecnym stanie prawnym możliwość stosowania 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy jest znacznie ograniczona; taki okres rozliczeniowy może być stosowany wyłącznie w rolnictwie, hodowli, a także przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób i pod warunkiem, że jest to dodatkowo uzasadnione nietypowymi warunkami organizacyjnymi lub technologicznymi mającymi wpływ na przebieg procesu pracy. Nie jest także możliwe stosowanie takiego okresu rozliczeniowego w systemach równoważnego czasu pracy.

- 2) stosowanie przez przedsiębiorcę różnych godzin rozpoczynania i kończenia pracy w poszczególnych dobach pracowniczych, przy czym ponowna praca w tej samej dobie nie będzie traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych. Umożliwi to elastyczne gospodarowanie czasem pracy pracowników oraz nie spowoduje zwiększenia kosztów pracy, skoro taki sposób ustalania rozkładu czasu pracy nie będzie kwalifikowany jako praca w godzinach nadliczbowych. Przedsiębiorca nadal będzie miał obowiązek zapewnienia pracownikom ustawowych okresów odpoczynku, tj. minimalnego 11-godzinnego odpoczynku dobowego i minimalnego 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego.

Projekt przewiduje, że stosowanie przez przedsiębiorcę różnych godzin rozpoczynania i kończenia pracy w poszczególnych dobach pracowniczych będzie możliwe na podstawie układu zbiorowego pracy lub porozumienia zawieranego z zakładową organizacją związkową, zaś w przypadku gdy taka organizacja u danego przedsiębiorcy nie działa – na podstawie porozumienia zawieranego z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u przedsiębiorcy (art. 10 projektu ustawy).

W obecnym stanie prawnym w zasadzie nie ma możliwości stosowania takiej elastycznej formy organizacji pracy ze względu na sztywne zdefiniowanie pojęcia doby pracowniczej oraz konsekwencje związane z pracą w godzinach nadliczbowych.

- 3) stosowanie różnych godzin rozpoczynania i kończenia pracy w poszczególnych dobach pracowniczych, na wniosek uprawnionego pracownika, przy czym takie uprawnienie przysługiwałoby pracownikowi opiekującemu się dzieckiem w wieku do 14 roku życia lub opiekującemu się członkiem rodziny, który ze względu na stan zdrowia wymaga osobistej opieki pracownika. Także i w tym przypadku ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie byłoby pracą w godzinach nadliczbowych, a przedsiębiorca byłby zobowiązany do zapewnienia pracownikowi dobowego i tygodniowego okresu odpoczynku. Pisemny wniosek pracownika dotyczący ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczynania i kończenia pracy w zasadzie byłby dla przedsiębiorcy wiążący. Odmowa uwzględnienia wniosku będzie bowiem możliwa jedynie wówczas, gdy wnioskowany przez pracownika rozkład czasu pracy nie będzie możliwy do stosowania ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

W obecnym stanie prawnym istnieje możliwość wnioskowania przez pracownika o ustalenie dla niego indywidualnego rozkładu czasu pracy, jednak nie może on polegać na ponownym podjęciu przez pracownika pracy w tej samej dobie. Również decyzja odmawiająca uwzględnienia wniosku pracownika nie musi być w żaden sposób uzasadniona przez przedsiębiorcę.

- 4) stosowanie ograniczenia w zatrudnianiu tego samego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, polegałoby na możliwości pozostawania w takim zatrudnieniu łącznie przez okres nieprzekraczający 24 miesięcy. Projektowana ustawa definiuje także pojęcie kolejnej umowy o pracę na czas określony. Byłaby to umowa zawarta przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę zawartej na czas określony. Projektowane rozwiązanie obowiązywałoby z mocy prawa i obejmowałoby także umowy o pracę na czas określony trwające w dniu wejścia w życie ustawy. Natomiast do umów o pracę trwających w dniu 1 stycznia 2012 r. miałyby zastosowanie przepisy art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

W obecnym stanie prawnym zasady ograniczające terminowe zatrudnienie pracownika są określone w art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Zgodnie z przepisami tego artykułu trzecia umowa o pracę zawarta na czas określony między tymi samymi stronami stosunku pracy przekształca się w umowę o pracę na czas nieokreślony, jeżeli przerwy między kolejnymi umowami nie przekraczają 1 miesiąca. Mechanizm ten nie dotyczy umów o pracę zawartych na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, a także zawartych w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie.

Przedstawione wyżej propozycje modyfikacji w zakresie organizacji czasu pracy pracownika, które będą możliwe do stosowania zgodnie z przepisami projektowanej ustawy, nie wyłączają obowiązku stosowania przepisów Kodeksu pracy w zakresie niezmiennym, czy też niemodyfikowanym projektem ustawy. Oznacza to zwłaszcza obowiązek pracodawcy stosowania wszelkich norm ochronnych przewidzianych przepisami Kodeksu pracy o czasie pracy, np. dotyczących pracownic w ciąży, pracowników młodocianych, pracowników mających małe dzieci, pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i nateżeń czynników szkodliwych dla zdrowia. Niezmienione pozostają także obowiązki pracodawcy dotyczące np. sposobu obliczania obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy, czy też prowadzenia ewidencji czasu pracy.

Projektowana ustawa przewiduje następujące rozwiązania prawne z zakresu prawa pracy, które będą mogły być stosowane u przedsiębiorców w rozumieniu art. 4 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, znajdujących się w przejściowych trudnościach finansowych:

- 1) obniżenie pracownikom wymiaru czasu pracy z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia za pracę – co będzie możliwe do stosowania bez konieczności dokonywania tzw. wypowiedzenia zmieniającego w trybie art. 42 § 1 – 3 Kodeksu pracy. Projektowana ustawa przewiduje, że 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. Wprowadzenie tego rozwiązania u przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych będzie możliwe na podstawie układu zbiorowego pracy lub porozumienia z zakładową organizacją związkową, a w razie braku związku zawodowego – na podstawie porozumienia zawartego przez takiego przedsiębiorcę z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego przedsiębiorcy. Projektowana ustawa określa także obligatoryjny zakres regulacji układowej lub zawartej w porozumieniu. Obejmowałby on określenie grup zawodowych objętych zamiarem obniżenia wymiaru czasu pracy, wskazanie obniżonego wymiaru czasu pracy obowiązującego pracowników, a także określenie okresu, przez jaki obowiązywałby obniżony wymiar czasu pracy. Przystąpienie przez przedsiębiorcę do zawarcia układu zbiorowego pracy lub porozumienia w tych sprawach zostało uwarunkowane posiadaniem przez niego zaświadczenia potwierdzającego spełnienie kryteriów określonych w ustawie dla przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych.

W obecnym stanie prawnym w zasadzie nie ma podstaw prawnych – poza sytuacją zmiany warunków zatrudnienia na mocy porozumienia stron zawartego między pracownikiem i pracodawcą – do obniżenia wymiaru czasu pracy bez stosowania tzw. wypowiedzenia zmieniającego.

- 2) skorzystanie przez przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach finansowych z instytucji przestoju ekonomicznego.

Projektowana ustawa przewiduje w takim przypadku dla pracownika, który wyrazi zgodę na objęcie go przestojem ekonomicznym (nie dłużej jednak niż przez łączny okres 6 miesięcy) gwarancje finansowe w postaci otrzymania kwoty minimalnego

wynagrodzenia za pracę, w części finansowanego ze środków przedsiębiorcy, w części zaś ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (świadczenie na częściowe zaspokojenie wynagrodzeń pracowniczych za czas przestoju ekonomicznego) albo ze środków Funduszu Pracy (stypendium pobierane w okresie szkolenia lub studiów podyplomowych).

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

W obecnym stanie prawnym oraz w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego niemożność wykonywania pracy przez pracownika gotowego do jej świadczenia, spowodowana trudnościami ekonomicznymi przedsiębiorcy – nie jest objęta przepisami art. 81 Kodeksu pracy, co w konsekwencji oznacza, że pracownicy znajdujący się w takiej sytuacji nie mogą skorzystać z gwarancji płacowych określonych w tym przepisie.

Projektowana ustawa przewiduje objęcie szczególną ochroną stosunku pracy pracowników:

- w okresie lub w okresach pobierania świadczeń związanych z obniżonym wymiarem czasu pracy, a także przestojem ekonomicznym oraz w okresie pobierania stypendium (w razie szkolenia i studiów podyplomowych przypadających w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy lub przestoju ekonomicznego), a także
- w okresie lub okresach przypadających bezpośrednio po pobieraniu takich świadczeń lub stypendium – nie dłużej niż przez łączny okres 6 miesięcy.

Zakres tej ochrony polegałby na zakazie wypowiedzenia pracownikowi przez przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach finansowych umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika.

## II. W zakresie wsparcia zatrudnienia u pracodawców w przejściowych trudnościach finansowych:

Projektowane przepisy rozdziału 3 projektu ustawy przewidują nowe tytuły świadczeń finansowanych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych ukierunkowane na ochronę stanu zatrudnienia przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych:

- 1) świadczenie na częściowe zaspokojenie wynagrodzeń pracowniczych za czas przestoju ekonomicznego,
- 2) świadczenie na częściowe zrekompensowanie obniżenia wymiaru czasu pracy.

Projektowane przepisy przewidują, iż z określonymi świadczeniami wypłaca się przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych środki na opłacenie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy.

W przypadku zaistnienia przestoju ekonomicznego pracownikom przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych przysługuje świadczenie z Funduszu do wysokości 100 % zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz wynagrodzenie od tego przedsiębiorcy łącznie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika. Jednocześnie warunkiem niezbędnym do objęcia pracownika przestojem ekonomicznym jest pisemna jego zgoda.

W przypadku ograniczenia czasu pracy pracownikom przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych przysługuje świadczenie z Funduszu do wysokości 70 % zasiłku, o którym mowa w art. 72 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w zależności od stopnia obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika.

Powyższe świadczenia mogą być udzielane maksymalnie na okres 6 miesięcy.

Wskazane wyżej świadczenia udzielane są przez dysponenta Funduszu na podstawie umowy i uzasadnionego wniosku przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych, który może ubiegać się o pomoc państwa po spełnieniu następujących wymogów:

- osiągnął średni spadek obrotów gospodarczych w szczególności spadek zamówień, sprzedaży, nie mniej jednak niż o 30 %, liczony ilościowo lub wartościowo w ciągu ostatnich czterech pełnych kwartałów przed złożeniem wniosku, o którym mowa w art. 14, w stosunku do okresu od 1 lipca 2007 r. do 30 czerwca 2008 r., nie zalega ze zobowiązaniami publicznoprawnymi i składkami na Fundusz Pracy, z wyjątkiem przypadku, gdy zadłużony pracodawca zawarł porozumienie z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i urzędem skarbowym w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności,

- nie zachodzą przesłanki do ogłoszenia jego upadłości, o których mowa w art. 11 – 13 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze,
- opracował program naprawczy obejmujący jeden rok, uprawdopodobniający poprawę kondycji finansowej przedsiębiorcy,
- nie otrzymał pomocy publicznej na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego ze środków Funduszu Pracy, zgodnie z umową o refundację zawartą na podstawie art. 46 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy po dniu 1 lutego 2009 r.,
- uzyskał zaświadczenie potwierdzające fakt znajdowania się w przejściowych trudnościach finansowych.

Wymóg dotyczący pomocy na wyposażenie lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego ze środków Funduszu Pracy oznacza, iż o bezzwrotną pomoc finansową z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na utrzymanie zatrudnienia nie może się ubiegać pracodawca, który uzyskał po dniu 1 lutego 2009 r., na podstawie umowy zawartej ze starostą powiatu, pomoc publiczną ze środków Funduszu Pracy na rozwój zatrudnienia, w postaci refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego na to miejsce bezrobotnego, przyznaną na zasadach pomocy *de minimis*, na podstawie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 kwietnia 2009 r. w sprawie dokonywania refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego oraz przyznawania bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej, pracodawca ubiegający się o taką pomoc składa oświadczenie o:

- nieznajdowaniu się w trudnej sytuacji ekonomicznej,
- nierozwiązaniu, w okresie 6 miesięcy przed dniem złożenia wniosku, stosunku pracy z pracownikiem za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę,

a podpisując umowę zobowiązuje się do utrzymania zatrudnienia bezrobotnego, skierowanego na utworzone lub doposażone stanowisko pracy przez okres nie krótszy niż 24 miesiące.

Tak skonstruowane przepisy art. 46 ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie



ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2009 r. Nr 6, poz. 33) oraz określone w nich zasady udzielenia pomocy publicznej dotyczą przedsiębiorcy znajdującego się po dniu 1 lutego 2009 r. w dobrej kondycji ekonomicznej, korzystającego z pomocy na rozwój zatrudnienia, a nienoszącego się z zamiarem lub już ograniczającego zatrudnienie. Ponadto przedsiębiorca taki, w odróżnieniu od przedsiębiorcy korzystającego z podobnej pomocy przed 1 lutego 2009 r. nie ma obowiązku utrzymania przez okres 3 lat, a w przypadku mikro-, małych i średnich przedsiębiorców – 2 lat, stanu zatrudnienia na poziomie nie niższym niż z dnia złożenia wniosku, w przypadku gdy stan ten jest równy lub wyższy niż przeciętna liczba zatrudnionych, lub stanu zatrudnienia zrównanego z przeciętną liczbą pracowników zatrudnionych w okresie poprzedzającym złożenie wniosku.

Powyższe argumenty przemawiają za wyłączeniem z możliwości ubiegania się na podstawie art. 14 ust. 1 projektu ustawy o świadczenia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przedsiębiorców określonych w art. 3 ust. 1 pkt 5 projektu ustawy.

Projektowana procedura przyznawania i wypłaty świadczeń polega na tym, iż 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 niekorzystaniu dotychczas przez pracowników z wymienionych form pomocy. 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. Wymienione organy w terminie 7 dni wydają zaświadczenie, które wraz z wnioskiem przedsiębiorcy w przejściowych trudnościach finansowych przekazywane jest do kierownika Biura Terenowego Funduszu. W przypadku stwierdzenia, iż przedsiębiorca nie spełnia wymogów określonych w art. 3 ust. 1 ustawy, tj. nie znajduje się w przejściowych trudnościach finansowych, wówczas uprawniony organ wydaje decyzję o odmowie wydania zaświadczenia.

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. 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.

Projekt ustawy zakłada, iż pomoc określona w art. 14 ust. 1 ma charakter bezzwrotnej pomocy finansowej udzielanej na zasadzie pomocy *de minimis* przyznanej zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

Projekt ustawy przewiduje, iż pracownikom uprawnionym do świadczeń, w razie zbiegu tytułów do należnych świadczeń, przysługuje tylko jedno, wyższe świadczenie, a w przypadku jednakowej wysokości tych świadczeń – jedno świadczenie przyznane wcześniej oraz ogranicza możliwość zajęcia środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Funduszu Pracy w toku postępowania egzekucyjnego przeznaczonych na wypłatę świadczeń pracowniczych wyłącznie do zajęć na rzecz osób, dla których zostały przekazane. Projektowany przepis wymienia również enumeratywnie tytuły, z jakich przekazane na wypłatę świadczeń środki mogą być potrącane. Wymieniony katalog ma charakter zamknięty i nie podlega rozszerzeniu.

Projekt ustawy nakłada na przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach finansowych 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.

### III. W zakresie wsparcia przedsiębiorców w przejściowych trudnościach finansowych w inwestowaniu w kwalifikacje zatrudnionych pracowników:

Projektowana ustawa w rozdziale 4 zawiera rozwiązania wspierające środkami Funduszu Pracy inwestowanie przez przedsiębiorców w podnoszenie kwalifikacji pracowników w okresie przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Wsparcie przeznaczone jest dla przedsiębiorców posiadających fundusz szkoleniowy, przy czym aby dodatkowo zachęcić pracodawców do tworzenia funduszu szkoleniowego wprowadzono nowe korzystne rozwiązanie (poprzez zmianę ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach

rynku pracy), a mianowicie przepis, iż wpłaty na fundusz szkoleniowy obciążają koszty działalności pracodawców.

Projekt ustawy przewiduje, że przedsiębiorca posiadający zaświadczenie o pozostawaniu w przejściowych trudnościach finansowych otrzyma refundację do 80 % kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych podjętych przez pracowników w okresie przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Wysokość refundacji kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych dla jednej osoby nie może jednak przekroczyć 300 % przeciętnego wynagrodzenia.

Ponadto pracownicy, którzy zdecydują się na podwyższanie kwalifikacji w obu tych formach, będą otrzymywać ze środków Funduszu Pracy stypendium, wypłacane przez przedsiębiorcę:

- w wysokości równej podstawowej kwocie zasiłku dla bezrobotnych obowiązującej w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy oraz
- w wysokości do 100 % zasiłku dla bezrobotnych w przypadku przestoju ekonomicznego 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.

Przewidziano także, że jeśli pracownicy nie ukończą szkolenia lub studiów podyplomowych z własnej winy, będą zobowiązani zwrócić koszty tego szkolenia lub studiów przedsiębiorcy, a ten – staroście, który dokonał refundacji. Prawa i wzajemne obowiązki przedsiębiorcy i pracownika oraz przedsiębiorcy i starosty – dysponenta Funduszu Pracy, będą regulowały odpowiednie dwustronne umowy. Jeśli przedsiębiorca wyda przyznane mu środki niezgodnie z umową, także będzie musiał je zwrócić.

Wprowadzenie nowego rozwiązania wymaga zmiany planu wydatków Funduszu Pracy, a w ustawie budżetowej – zwiększenia wydatków w części przeznaczonych na aktywizację zawodową o 500 mln zł.

IV. Zmiany w ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz w ustawie z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych:

Zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy pracodawcy mogą tworzyć zakładowy fundusz szkoleniowy przeznaczony na finansowanie lub współfinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Wpłaty na ten fundusz nie mogą być jednak zaliczane do kosztów uzyskania przychodów. Kosztami takimi mogą być dopiero wydatki na szkolenie pracowników sfinansowane ze środków funduszu szkoleniowego. Norma ta wynika z art. 23 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz z art. 16 ust. 1 pkt 9 ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych, które to przepisy stanowią, iż co do zasady nie uznaje się za koszt uzyskania przychodów odpisów i wpłat na różnego rodzaju fundusze tworzone przez podatnika. Wyjątek od powyższej reguły dotyczy jedynie tych wpłat i odpisów, których obowiązek lub możliwość tworzenia w ciężar kosztów przewidziano w odrębnych ustawach. Przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie zawierają stosownego zastrzeżenia.

Proponowana zmiana w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zmierza do wprowadzenia odstępstwa od powyższej ogólnej zasady przewidzianej przepisami art. 23 ust. 1 pkt 7 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych i art. 16 ust. 1 pkt 9 ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych i w konsekwencji uznania wydatku na fundusz szkoleniowy za koszt uzyskania przychodu w momencie dokonywania wpłaty (a nie w momencie wydatkowania środków zgromadzonych w tym funduszu).

Jednocześnie dla zapewnienia, aby środki zgromadzone na funduszu szkoleniowym były faktycznie wydatkowane na cele, dla których utworzono fundusz, w ustawach o podatkach dochodowych proponuje się wprowadzenie przepisów wyłączających stosowanie omawianej preferencji (możliwości zaliczania do kosztów podatkowych wpłat na fundusz szkoleniowy) w określonych sytuacjach, tj. niewykorzystania ich w roku podatkowym, w którym zostały wpłacone do tego funduszu, lub w ciągu roku podatkowego następującego po tym roku, wykorzystania ich niezgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy lub w przypadku likwidacji funduszu szkoleniowego. W przypadku zaistnienia ww. sytuacji środki funduszu szkoleniowego będą zaliczone do przychodów pracodawcy.

V. Zmiany w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy:

Projekt ustawy wprowadza zmiany do ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, ukierunkowane na podwyższenie ochrony roszczeń pracowniczych poprzez skrócenie do minimum okresu oczekiwania na wypłatę świadczeń pracowniczych należnych od niewypłacalnego pracodawcy, jak i zrównanie praw dłużników Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych będących osobami fizycznymi, prowadzącymi i nieprowadzącymi działalności gospodarczej, polegające na:

- 1) przyspieszeniu wypłaty należnych świadczeń pracowniczych poprzez umożliwienie wypłaty na ich poczet zaliczki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w wysokości nie wyższej jednak niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Zaliczka może być wypłacona w okresie po złożeniu do sądu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy spełniającego wymogi wskazane w art. 22 – 25 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze. Powyższe umożliwi wypłacanie przez Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zaliczki na poczet przyszłego świadczenia bez konieczności oczekiwania na ostateczne rozstrzygnięcie sądu w sprawie wniosku o ogłoszenie upadłości. Zaliczka będzie wypłacana bezpośrednio pracownikowi po przedłożeniu przez pracodawcę wniosku do kierownika Biura Terenowego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wraz ze zbiorczym wykazem niezaspokojonych roszczeń pracowniczych oraz poświadczoną za zgodność z oryginałem kopią wniosku o ogłoszenie upadłości złożonego w sądzie wraz z dołączonymi do niego dokumentami. Wypłacona pracownikom zaliczka poprzez uwzględnienie jej w art. 23 ust. 1 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy stanowi podstawę do dochodzenia jej wraz z naliczonymi odsetkami ustawowymi. Tym samym należy stwierdzić, iż wypłata zaliczki na podstawie art. 14a nie stanowi pomocy *de minimis*.
- 2) umożliwieniu osobie fizycznej będącej dłużnikiem Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, prowadzącej działalność gospodarczą, ubieganie się w Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych o określenie warunków zwrotu wypłaconych świadczeń, jak również wnioskowanie o odstąpienie w całości lub w części od ich dochodzenia, co w aktualnym stanie prawnym nie było możliwe i prowadziło do nierównego traktowania dłużników Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych będących osobami fizycznymi prowadzącymi i nieprowadzącymi działalności gospodarczej, co jest sprzeczne z Konstytucją RP zobowiązującą do równego

traktowania podmiotów, jak i obowiązującymi unormowaniami unijnymi w zakresie równego traktowania.

W projekcie ustawy określono:

- możliwość wypłacania ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych także innych świadczeń, na zasadach określonych w innych obowiązujących ustawach, o ile Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych otrzyma dodatkowe środki finansowe przewidziane na ich wypłatę;
- możliwość dokonania przez Dysponenta Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przesunięć w planie finansowym Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych kwot na finansowanie poszczególnych zadań oraz na finansowanie nowych nieprzewidzianych w planie zadań w przypadku ich wprowadzenia ustawą, z zastrzeżeniem, iż łączna kwota środków na finansowanie zadań wynikających z ochrony roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy nie powinna zostać zmniejszona.

## OCENA SKUTKÓW REGULACJI

### 1. Podmioty objęte skutkami wejścia w życie ustawy

Regulacje zawarte w projekcie ustawy bezpośrednio dotyczyć będą:

- pracowników,
- przedsiębiorców,
- pracodawców,
- starostów,
- powiatowych urzędów pracy,
- Biur Terenowych Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
- marszałków województw,
- ministrów właściwych do spraw: pracy, gospodarki i Skarbu Państwa.

### 2. Zakres konsultacji społecznych

Projekt ustawy został poddany uzgodnieniom międzyresortowym i konsultacjom społecznym w trybie ustaw o związkach zawodowych oraz organizacjach pracodawców oraz konsultacjom z organizacjami pracodawców. Projekt został przekazany do opinii następującym podmiotom:

1. Forum Związków Zawodowych,
2. Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”,
3. Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych,
4. Business Centre Club,
5. Konfederacji Pracodawców Polskich,
6. Krajowej Izbie Gospodarczej,
7. Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”,
8. Ogólnopolskiej Federacji Organizacji Pozarządowych,
9. Związkowi Rzemiosła Polskiego,
10. Związkowi Powiatów Polskich,
11. Naczelnej Radzie Zatrudniania,
12. Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego.

Projekt ustawy został zamieszczony na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414, z późn. zm.) w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania projektem w trybie tej ustawy.

Projekt ustawy, w wersji skierowanej do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji społecznych, został omówiony i przedyskutowany na posiedzeniu Zespołu Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych w dniu 25 maja 2009 r.

W zakresie problematyki prawa pracy głównym problemem było wyodrębnienie tych rozwiązań prawnych, które miałyby mieć zastosowanie do wszystkich pracodawców, a nie tylko do pracodawców w przejściowych trudnościach finansowych.

Ta sugestia Zespołu znalazła odzwierciedlenie w tekście projektu ustawy w art. 3.

Do projektu ustawy zgłosili uwagi:

1) członkowie Naczelnej Rady Zatrudnienia – przedstawiciel NSZZ „Solidarność”, który generalnie oceniając jako pozytywne zmiany w rozdziałach 2 i 3, przedstawił uwagi do rozdziałów 3 – 5 projektu ustawy. Zostały uwzględnione uwagi dotyczące:

- a) doprecyzowania definicji pracodawcy w przejściowych trudnościach finansowych,
- b) trybu potwierdzania spełnienia kryteriów, że pracodawca znajduje się w przejściowych trudnościach finansowych – przy czym nie została uwzględniona uwaga dotycząca przeprowadzania tego postępowania przed sądem powszechnym,
- c) konieczności przygotowania projektów aktów wykonawczych do projektu ustawy,
- d) konieczności wprowadzenia zmian w art. 108 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz analogicznych zmian w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

2) Business Centre Club – popierając projekt zgłosił zastrzeżenia, które zostały uwzględnione w zakresie:

- tytułu ustawy,



- adresowania zatrudnienia subsydiowanego finansowanego z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz finansowanych z Funduszu Pracy szkoleń, studiów podyplomowych i stypendiów – tylko do pracodawców w przejściowych trudnościach finansowych,
- możliwości przedłużania okresu rozliczeniowego, ustalania indywidualnego czasu pracy, ograniczenie zatrudniania na czas określony – w stosunku do wszystkich pracodawców.

Nie zostały uwzględnione uwagi dotyczące definicji pracodawcy w przejściowych trudnościach finansowych, wprowadzenia możliwości obniżenia czasu pracy wobec wszystkich pracodawców oraz niewprowadzania obowiązku utrzymania w zatrudnieniu pracownika przez 12 miesięcy przypadających bezpośrednio po okresie pobierania świadczeń finansowanych ze środków publicznych.

3) Krajowa Izba Gospodarcza, popierając projekt jednocześnie zgłosiła zastrzeżenia, które nie zostały uwzględnione, dotyczące:

- a) przeniesienia do Kodeksu pracy zasad uelastycznienia czasu pracy oraz form świadczenia pracy,
- b) wprowadzenia terminu dla wyrażenia zgody przez zakładową organizację związkową w celu wprowadzenia 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy.

Nie jest możliwe przyjęcie w projektowanej ustawie rozwiązań z zakresu prawa pracy, które miałyby mieć charakter stały, nie zaś czasowy. Założeniem ustawy jest bowiem jej czasowy zakres działania. Niektóre z projektowanych rozwiązań mogą natomiast w przyszłości, po dokonaniu oceny ich funkcjonowania, stanowić podstawę opracowania zmian w przepisach Kodeksu pracy, które miałyby charakter trwały i były adresowane do wszystkich pracodawców.

Nie jest także możliwe, aby w razie braku zgody zakładowej organizacji związkowej na wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy – pracodawca mógł podejmować samodzielnie taką decyzję. Byłoby to niezgodne z postanowieniami dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Postanowienia tej dyrektywy zezwalają na wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy w drodze porozumienia z partnerami społecznymi i nie przewidują możliwości podejmowania takiej decyzji wyłącznie przez samego pracodawcę.

4) Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” – zgłosiła uwagi dotyczące:

- ograniczeń w zawieraniu umów o pracę na czas określony,
- indywidualnego rozkładu czasu pracy wprowadzanego na wniosek pracownika opiekującego się dzieckiem w wieku do 14 roku życia,
- stosowania 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy,
- uzupełnienia projektowanej ustawy o regulację, zgodnie z którą zakładowa organizacja związkowa powstała po zawarciu porozumienia z przedstawicielami pracowników powinna wstępować z mocy samego prawa w prawa i obowiązki strony takiego porozumienia,
- skrócenia doby pracowniczej w przypadku stosowania różnych godzin rozpoczynania i kończenia pracy,
- przestoju ekonomicznego,
- wysokości świadczenia na częściowe zrekompensowanie z tytułu obniżenia wymiaru czasu pracy,
- prognozy liczby pracowników i kwoty świadczeń,
- modelu funkcjonowania Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
- zwiększenia środków na pomoc przewidzianą ustawą,
- wymiaru refundacji kosztów szkoleń i studiów podyplomowych,
- oceny kryteriów obecnych lub przyszłych potrzeb pracodawcy.

5) PKPP „Lewiatan” – zgłoszone uwagi dotyczyły definicji pracodawcy w przejściowych trudnościach finansowych, kwestii okresu po uzyskaniu świadczeń, w którym pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem, wysokości dopłat do wynagrodzenia z uwagi na obniżenie wymiaru czasu pracy, indywidualnego rozkładu czasu pracy, odraczania płatności świadczeń z FGŚP, braku projektu aktu wykonawczego do ustawy, intensywności wsparcia kosztów szkolenia oraz studiów podyplomowych.

6) Konfederacja Pracodawców Polskich zgłosiła uwagi w zakresie:

- zakresu podmiotowego projektu ustawy,
- definicji pracodawcy w przejściowych trudnościach finansowych,
- okresu przez jaki pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę po okresie pomocy,
- programu naprawczego.

7) Projekt ustawy został pozytywnie zaopiniowany przez Związek Rzemiosła Polskiego, który w pełni popiera zaproponowane rozwiązania.

Wszyscy partnerzy społeczni zostaną poinformowani odrębnymi pismami co do stanowiska projektodawcy w zakresie zgłoszonych uwag.

### 3. Wpływ ustawy na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego

Ogólne skutki finansowe dla Funduszu Pracy wyniosą łącznie 1 460 mln zł, w tym z tytułu subsydiowanego zatrudnienia 960 mln zł, a na koszty z tytułu szkoleń i studiów podyplomowych 500 mln zł.

W zakresie wydatków na subsydiowane zatrudnienie:

Szacowane skutki finansowe dla Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zasilonego środkami z Funduszu Pracy wyniosą 960 mln zł, co pozwoli na udzielenie pomocy 200 tys. pracownikom przy założeniu: 800 zł (zasilek dla bezrobotnych wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne)  $\times$  6 miesięcy (maksymalny okres, za który przysługuje bezzwrotna pomoc finansowa  $\times$  200 tys. pracowników).

Planuje się, że dodatkowe koszty dla Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych związane z obsługą wniosków pracodawców w sprawie wypłaty świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na subsydiowane zatrudnienie w okresie 2 lat wyniosą ok. 2,2 mln zł (2 800 zł – średnie wynagrodzenie pracowników Biur Terenowych)  $\times$  24 miesiące  $\times$  16 (liczba Biur Terenowych)  $\times$  2 pracowników + 2 pracowników Krajowego Biura Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych uzyskujących średnie miesięczne wynagrodzenie w wysokości ok. 3 500 zł.

W zakresie wydatków na finansowanie kosztów szkoleń i studiów podyplomowych:

Przewiduje się zwiększenie wydatków ze środków Funduszu Pracy w wysokości 500 mln zł z przeznaczeniem na sfinansowanie refundacji kosztów szkolenia i studiów podyplomowych oraz stypendiów wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne, co pozwoli na udzielenie pomocy około 55.450 pracownikom (500 mln zł : 9 016 zł). Przy następujących założeniach:

Koszt uczestnictwa w szkoleniu w 2009 r.:

- średni czas szkolenia: 3 miesiące, 75 godzin miesięcznie, 225 godzin w okresie 3 miesięcy,

- 30 zł – przeciętny koszt 1 godziny szkolenia specjalistycznego jednej osoby ustalony na podstawie analizy danych w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych,
- średni koszt 3-miesięcznego szkolenia jednej osoby: 6 750 zł, z tego 80 % do refundacji z Funduszu Pracy, tj. 5 400 zł,
- wysokość stypendium za 1 miesiąc szkolenia: 100 % zasiłku, tj. 551,80 zł,
- średnia wysokość stypendium dla uczestnika za okres 3 miesięcy: 1 655,40 zł,
- składki na ubezpieczenia społeczne od stypendium jednego uczestnika wypłacanego przez okres 3 miesięcy (26,4 % podstawy): 437,03 zł,
- łączny koszt nakładów Funduszu Pracy na przeszkolenie jednej osoby: 7 492,43 zł (za 3 miesiące szkolenia).

Koszt uczestnictwa w studiach podyplomowych w roku akademickim 2009/2010:

- średni czas studiów podyplomowych: 2 semestry (I semestr w okresie od 1 października do 31 stycznia i II semestr w okresie od 1 lutego do 30 czerwca następnego roku, tj. razem 9 miesięcy),
- koszt studiów: ok. 2 500 zł za semestr, łącznie za dwa semestry ok. 5 000 zł, z tego 80 % do refundacji z Funduszu Pracy, tj. 4 000 zł,
- koszt miesięcznego stypendium dla jednego uczestnika w 2009 r.: 100 % zasiłku, tj. 551,80 zł,
- koszt stypendium za 3 miesiące studiów podyplomowych w 2009 r. (X – XII 2009 r.): 1 655,40 zł,
- koszt miesięcznego stypendium dla jednego uczestnika w 2010 r.: 100 % zasiłku, tj. 551,80 zł,
- koszt stypendium za 6 miesięcy studiów podyplomowych w 2010 r. (I – VI 2010 r.): 3 310,80 zł,
- łączny koszt stypendium za 2 semestry w roku akademickim 2009/2010: 4 966,20 zł,
- składki na ubezpieczenia społeczne od stypendium jednego uczestnika wypłacanego w roku akademickim 2009/2010, tj. przez okres 9 miesięcy (26,4 % podstawy): 1 572,75 zł,
- łączny koszt nakładów Funduszu Pracy na jednego uczestnika studiów podyplomowych: 10 538,95 zł (za 2 semestry).

Średni koszt pomocy na jedną osobę: 9 015,69 zł, tj. ok. 9 016 zł.

W zakresie zmian dotyczących przepisów podatkowych:

Przyjmując, że z proponowanych rozwiązań skorzystałoby tylko ci przedsiębiorcy, którzy aktualnie tworzą fundusz szkoleniowy i wydatkują go na szkolenia, to przedstawiona propozycja zmian przepisów nie rodziłaby skutków podatkowych (nastąpiłoby tylko przesunięcie w czasie możliwości zaliczenia do kosztów uzyskania przychodów wpłat w momencie ich przekazywania do funduszu, a nie w momencie ich wydatkowania). Natomiast w przypadku utworzenia przez wszystkich przedsiębiorców funduszu szkoleniowego i przekazywania do funduszu kwoty stanowiącej:

- 0,25 % funduszu płac, tj. na poziomie minimalnego limitu wynikającego z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, łączne wpłaty do funduszy wyniosłyby 576 mln zł, a zmniejszenie podatku w wyniku zaliczenia wpłat do kosztów uzyskania przychodów – 109,4 mln zł,
- 0,5 % funduszu płac – łączne wpłaty do funduszy wyniosłyby 1 151,9 mln zł, a zmniejszenie podatku w wyniku zaliczenia wpłat do kosztów uzyskania przychodów – 218,9 mln zł.

Zmiany dotyczące przedłużania okresu rozliczeniowego czasu pracy, ustalania indywidualnego rozkładu czasu pracy pracownika, ograniczenia w zatrudnianiu pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony oraz obniżania wymiaru czasu pracy:

Projektowane rozwiązania zawarte w rozdziale 2 nie wywołują bezpośrednich skutków finansowych dla budżetu państwa, dotyczą bowiem modyfikowania warunków zatrudnienia pracowników świadczących pracę u przedsiębiorców objętych działaniem ustawy.

Stosowanie zmienionych warunków zatrudnienia na podstawie rozwiązań przyjętych w rozdziale 2 projektu ustawy wywoła natomiast określone skutki społeczne. Oczekuje się bowiem, że możliwość czasowego obniżenia standardów zatrudnienia u przedsiębiorcy powinna być postrzegana jako alternatywa zwolnień pracowników, a co za tym idzie utraty przez pracowników i ich rodziny stałego źródła utrzymania. Zachowanie miejsc pracy i bezpieczeństwa socjalnego – mimo możliwości uzyskiwania przez określony czas niższych dochodów – powinno być w dłuższej perspektywie czasowej ocenione jako rozwiązanie korzystne, dające w przyszłości szanse kontynuowania zatrudnienia u przedsiębiorcy, który dzięki udzielonej pomocy utrzyma stanowiska pracy.

Pozostałe propozycje zawarte w projekcie ustawy nie spowodują skutków i obciążeń finansowych dla budżetu państwa oraz budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

#### 4. Wpływ ustawy na rynek pracy

Proponowane zmiany powinny, zgodnie z założeniami, wywrzeć korzystny wpływ na rynek pracy poprzez:

- utrzymanie miejsc pracy u przedsiębiorców będących w przejściowych trudnościach finansowych w związku z kryzysem,
- zmniejszenie potencjalnego zagrożenia wzrostu bezrobocia,
- utrzymanie dotychczasowego popytu na towary i usługi,
- nabycie nowych lub podwyższenie posiadanych umiejętności i kwalifikacji przez pracowników zatrudnionych u przedsiębiorców w przejściowych trudnościach finansowych,
- umożliwienie godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi,
- zmniejszenie ryzyka związanego z wykluczeniem społecznym w związku z utratą pracy.

#### 5. Wpływ ustawy na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw

Proponowane zmiany nie powinny wpływać negatywnie na segmenty rynku i zakłócać w jakikolwiek sposób mechanizmy konkurencji. Przedmiotu regulacji nie stanowią bowiem kwestie gospodarcze, konkurencji, monopolizacji, prywatyzacji, itd.

Proponowane regulacje nie zmieniają istoty funkcjonowania gospodarki oraz zadań i roli przedsiębiorców.

Projekt ustawy nie narusza wewnętrznej spójności systemu prawa obowiązującego w Polsce, nie zawiera bowiem norm, które byłyby sprzeczne z normami innych ustaw, bądź zmieniałyby ich wykładnię i powodowały konieczność dokonywania nowych interpretacji.

#### Opinia o zgodności projektu z prawem Unii Europejskiej

Proponowane regulacje nie są sprzeczne z przepisami obowiązującymi w Unii Europejskiej.

## Informacja o podleganiu projektu notyfikacji

Projekt ustawy podlega notyfikacji zgodnie z trybem przewidzianym w przepisach dotyczących sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych.



URZĄD  
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ  
SEKRETARZ  
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ  
SEKRETARZ STANU

*Mikołaj Dowgiałewicz*  
Min.MD/1394/2009/DP-pk

Warszawa, dnia 5 czerwca 2009 r.

Pan  
Maciej Berek  
Sekretarz Rady Ministrów

**Opinia o zgodności z prawem Unii Europejskiej projektu ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, wyrażona na podstawie art. 9 pkt 3 w związku z art. 2 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 pkt 2a ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Komitecie Integracji Europejskiej (Dz. U. nr 106, poz. 494) przez Sekretarza Komitetu Integracji Europejskiej, Mikołaja Dowgiałewicza.**

*Szanowny Panie Ministrze,*

W związku z przedstawionym projektem ustawy (pismo z 4.06.2009 r. nr RM-10-77-09), pozwalam sobie wyrazić opinię, że projekt ten jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Jednocześnie pragnę zaznaczyć, że projekt ustawy, jako program pomocowy oparty na pkt. 4.2.2 *Komunikatu Komisji – Tymczasowe wspólnotowe ramy prawne w zakresie pomocy państwa ułatwiające dostęp do finansowania w dobie kryzysu finansowego i gospodarczego* (Dz. Urz. UE C 16 z 22.01.2009 r., s. 5), podlega notyfikacji do Komisji Europejskiej.

*Z poważaniem,*

Do wiadomości:  
Pani Jolanta Fedak  
Minister Pracy i Polityki Społecznej

*Mikołaj Dowgiałewicz*  
Wzrost: 180 cm  
PODSEKRETARZ STANU  
*Maciej Szpak*



**ROZPORZĄDZENIE  
MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ<sup>1)</sup>**

z dnia .....

**w sprawie wzoru wniosku, zaświadczenia, wykazu pracowników oraz trybu przyznawania i wypłaty świadczeń, a także wymaganych dokumentów do wypłaty świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przedsiębiorcom z tytułu przejściowych trudności finansowych**

(Dz. U. z dnia .....2009 r.)

Na podstawie art. 19 ustawy z dnia..... o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. ....) zwanej dalej „ustawą” zarządza się, co następuje:

**§ 1. Rozporządzenie określa**

**1. Wzory:**

- 1) wniosku, o którym mowa w art. 14 ust. 1 ustawy;
  - 2) zaświadczenia, o którym mowa w art. 16 ust. 1 ustawy;
  - 3) wykazu, o którym mowa w art. 17 ust. 2 ustawy;
- 2. Zakres informacji niezbędnych do zawarcia umowy;**
- 3. Wymagane dokumenty uzasadniające wniosek;**
- 4. Tryb przyznawania i wypłaty świadczeń.**

**§ 2. Ustala się wzory:**

- 1) wniosku przedsiębiorcy o ustalenie, iż znajduje się w przejściowych trudnościach finansowych i zawarcie umowy stanowiącego załącznik nr 1 do rozporządzenia;
- 2) zaświadczenia o uznaniu przedsiębiorcy za przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach, stanowiącego załącznik nr 2 do rozporządzenia;
- 3) wykazu pracowników uprawnionych do świadczeń wypłacanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, stanowiącego załącznik nr 3 do rozporządzenia.

**§ 3. Zakres informacji niezbędnych do zawarcia umowy:**

- 1) wysokość i rodzaj przyznanego świadczenia;
- 2) oświadczenie przedsiębiorcy, iż nie wypowiedzie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie pobierania świadczeń lub w okresach przypadających bezpośrednio

---

<sup>1)</sup> Minister Pracy i Polityki Społecznej kieruje działem administracji rządowej – „praca” na podstawie § 1 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 listopada 2007r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Pracy i Polityki Społecznej (Dz. U. nr 216, poz. 1598).

po okresie lub okresach pobierania świadczeń, łącznie w okresie nie krótszym niż 6 miesięcy;

- 3) oświadczenie przedsiębiorcy o niekorzystaniu z innych form pomocy, o których mowa w art. 14 ustawy;
- 4) zobowiązanie przedsiębiorcy do niezwłocznego zwrotu środków w sytuacji gdy pomoc, o której mowa w art. 14 ust. 1 zostanie wykorzystana niezgodnie z przeznaczeniem wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia następnego po dniu wypłaty;
- 5) zobowiązanie przedsiębiorcy do zwrotu całości otrzymanej pomocy w przypadku nie spełnienia warunków umowy w terminie 14 dni od dnia doręczenia wezwania.

**§ 4.** Wniosek przedsiębiorcy o ustalenie, iż znajduje się w przejściowych trudnościach finansowych i o zawarcie umowy zawiera:

- 1) wystąpienie przedsiębiorcy o uznanie go za przedsiębiorcę, który znajduje się w przejściowych trudnościach finansowych;
- 2) wystąpienie przedsiębiorcy o zawarcie umowy.

**§ 5.** Wymagane dokumenty uzasadniające wniosek:

- 1) aktualne zaświadczenie o nadaniu nr REGON i NIP;
- 2) aktualny odpis z rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego lub wypis z ewidencji działalności gospodarczej;
- 3) aktualne zaświadczenie banku bądź spółdzielczej kasy oszczędnościowo-kredytowej, prowadzącego rachunek bankowy podmiotu składającego, o numerze prowadzonego rachunku;
- 4) zaświadczenie z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego o niezaleganiu z zobowiązaniami publicznoprawnymi lub porozumienie z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Urzędem Skarbowym w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności;
- 5) program naprawczy w perspektywie rocznej, uprawdopodobniający poprawę kondycji finansowej firmy.

**§ 6.** Wymogi programu naprawczego:

- 1) Prezentacja przedsiębiorcy – cele, zadania, profil i zakres działania firmy, wielkość sprzedaży obecna i przyszła, posiadane oraz planowane środki;
- 2) analiza otoczenia – charakterystyka obecnych rynków, najistotniejsze przewidywane zmiany otoczenia firmy, wyszczególnienie istniejących zagrożeń i możliwości, ocena konkurencyjności firmy;
- 3) analiza organizacyjna firmy – ogólna charakterystyka środków, którymi firma obecnie dysponuje, aktualna sytuacja finansowa, główne słabości i mocne strony firmy, analiza mocnych i słabych stron konkurencji;
- 4) rozwiązania strategiczne – określenie wybranej strategii rozwoju, warianty wyboru i ich uzasadnienie, cele krótko średnio i długoterminowe, przewidywane oddziaływania na sytuację firmy;
- 5) plan działania naprawczego – program działania, wybór środków, określenie kolejności działań, strategia wdrożenia, metody kontroli wskaźników, strategie alternatywne.

§ 7. Przedsiębiorca przedkłada do właściwego Kierownika Biura Terenowego aktualny wykaz uprawnionych pracowników do przyznanego świadczenia z Funduszu do 10-go każdego miesiąca.

§ 8. Przekazanie odpowiednich środków finansowych z Funduszu przedsiębiorcy składającemu wniosek wraz z wykazem następuje, na wskazany rachunek bankowy, niezwłocznie po zawarciu umowy.

§ 9. Przedsiębiorca, niezwłocznie po otrzymaniu środków finansowych z Funduszu, nie później jednak niż w terminie 7 dni od dnia ich otrzymania, na podstawie wykazu wypłaca świadczenia osobom uprawnionym.

§ 10. 1. Przedsiębiorca nie później niż w terminie 30 dni od dnia otrzymania środków finansowych:

- 1) przekazuje na rachunek bankowy, z którego je otrzymał, różnicę między kwotą otrzymanych środków finansowych a kwotą wypłaconą osobom uprawnionym;
- 2) zwraca kierownikowi Biura Terenowego wykaz zawierający potwierdzenie własnoręcznym podpisem otrzymania świadczeń przez osoby uprawnione oraz kopie potwierdzeń dokonania wypłaty świadczeń przekazem pocztowym lub przelewem bankowym;
- 3) przekazuje do Biura Terenowego uwiarygodnione kopie potwierdzeń odprowadzenia zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne.

2. Przedsiębiorca w terminie 7 dni od dnia ustania stosunku pracy z pracownikiem z przyczyn dotyczących pracownika zobowiązany jest powiadomić w formie pisemnej kierownika Biura Terenowego FGŚP.

§ 11. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

MINISTER  
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

## Załącznik nr 1 wzór wniosku

miejsowość i data

Oznaczenie przedsiębiorcy  
(pieczęć przedsiębiorcy  
z nazwą i adresem)

.....

Minister Pracy i Polityki Społecznej

### WNIOSEK

o ustalenie, iż przedsiębiorca znajduje się w przejściowych trudnościach finansowych i o zawarcie umowy

#### CZEŚĆ A dot. ustalenia, iż przedsiębiorca znajduje się w przejściowych trudnościach finansowych

Na podstawie art. 14 ust. 1 ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców z dnia .....(Dz. U. z 2009 r. ....) wnoszę o ustalenie, iż znajduję się w przejściowych trudnościach finansowych.

Niniejszym oświadczam, że:

- 1) z powodu przejściowych trudności spowodowanych kryzysem finansowym nastąpił średni spadek obrotów gospodarczych w wysokości..... w ciągu .....<sup>2</sup>, w stosunku do okresu od dnia 1 lipca 2007 r. do dnia 30 czerwca 2008 r.;
- 2) nie zalegam w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz i Fundusz Pracy/ zalegam, ale jednocześnie zawarłem porozumienie w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności<sup>2</sup>,
- 3) zachodzą/ nie zachodzą przesłanki<sup>2</sup> do ogłoszenia upadłości, o których mowa w art. 11-13 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. - Prawo upadłościowe i naprawcze (Dz. U. Nr 60, poz. 535, z późn. zm.),
- 4) otrzymałem/ nie otrzymałem<sup>2</sup> pomoc publiczną na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego ze środków Funduszu Pracy, zgodnie z umową o refundację zawartą na podstawie art. 46 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy po dniu 1 lutego 2009 r.,
- 5) na dzień złożenia wniosku zatrudnionych jest ..... pracowników.
- 6) jestem przedsiębiorcą będącym<sup>3</sup>:
  - a) przedsiębiorstwem państwowym
  - b) spółką z udziałem skarbu państwa
  - c) innym przedsiębiorcą

.....  
podpis, imienna pieczęć  
osób uprawnionych do składania  
oświadczeń woli w imieniu przedsiębiorcy

<sup>2</sup> Podać okres obejmujący cztery ostatnie pełne kwartały przed złożeniem wniosku,

<sup>3</sup> Niepotrzebne skreślić



**Załącznik nr 2**

Oznaczenie organu (Art. 15 ust.3 ustawy . . . . .)

(pieczęć z nazwą i adresem)

Zaświadczenie

o uznaniu przedsiębiorcy za przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach

Zaświadczam, że przedsiębiorca:

.....

.....

(nazwa przedsiębiorcy, nr NIP, REGON oraz adres)

jest w przejściowych trudnościach finansowych zgodnie z art. 3 ustawy z dnia..... o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. ....).

Podpis organu

**Załącznik nr 3**

## Wzór wykazu

Oznaczenie przedsiębiorcy  
(pieczęć z nazwą i adresem)  
Nr Regon .....

**WYKAZ****pracowników objętych wnioskiem o wypłatę świadczenia z tytułu przejściowych trudności**

lp	Imię i nazwisko pracownika Nr PESEL	Adres	Łączna kwota do wypłaty za czas przestoju		Łączna kwota do wypłaty z tytułu ograniczenia wymiaru czasu pracy		Łączna suma kwot (kolumny 5 i 7)	Łączna kwota ze środków Funduszu tytułem opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne	Zaliczka na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych	Podpis pracownika	Uwagi
			Ze środków przedsiębiorcy	Ze środków Funduszu	Ze środków przedsiębiorcy	Ze środków Funduszu					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Suma											

Jestem świadomy/a, że podanie nieprawdziwych informacji lub sfałszowanych dokumentów albo w innych przypadkach świadomego wprowadzenia w błąd przez osobę powoduje odpowiedzialność karną na podstawie art. 233 kodeksu karnego oraz obowiązek zwrotu środków równych kwocie przyznanej pomocy wraz z odsetkami ustawowymi (w przypadku przyznania pomocy).

.....  
 podpis, imienna pieczęć  
 osób uprawnionych do składania  
 oświadczeń woli w imieniu przedsiębiorcy)

## UZASADNIENIE

Projekt rozporządzenia stanowi wykonanie upoważnienia zawartego w art. 19 ustawy z dnia... o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. ....).

Na podstawie wskazanego wyżej przepisu, minister właściwy do spraw pracy jest obowiązany do wydania rozporządzenia określającego wzory wniosku, zaświadczenia, wykazu pracowników, a także zakres informacji niezbędnych do zawarcia umowy, wymagane dokumenty uzasadniające wniosek oraz tryb przyznawania i wypłaty świadczeń.

Projekt rozporządzenia określa wzór wniosku przedsiębiorcy o ustalenie, iż znajduje się w przejściowych trudnościach finansowych oraz o zawarcie umowy, wzór zaświadczenia o uznaniu przedsiębiorcy za przedsiębiorcę w przejściowych trudnościach, a także wzór wykazu pracowników uprawnionych do świadczeń wypłacanych z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Wzór wniosku w części A zawiera wniosek przedsiębiorcy o ustalenie, iż znajduje się w przejściowych trudnościach finansowych, a w części B zawiera wniosek o zawarcie umowy w sprawie wypłaty świadczeń.

W celu potwierdzenia danych zawartych we wniosku uwzględniono wymóg złożenia przez przedsiębiorcę następujących dokumentów: aktualne zaświadczenie o nadaniu nr REGON i NIP, aktualny odpis z rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego lub wypis z ewidencji działalności gospodarczej, aktualne zaświadczenie banku bądź spółdzielczej kasy oszczędnościowo-kredytowej, prowadzącego rachunek bankowy podmiotu składającego, o numerze prowadzonego rachunku, zaświadczenie z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego o niezaleganiu z zobowiązaniami publicznoprawnymi lub porozumienie z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Urzędem Skarbowym w sprawie spłaty zadłużenia i zaświadczenia, że terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności, program naprawczy w perspektywie rocznej, uprawdotpodobniający poprawę kondycji finansowej firmy.

Projekt rozporządzenia określa zakres informacji niezbędnych do zawarcia umowy, tj. wysokość i rodzaj przyznanego świadczenia, oświadczenie przedsiębiorcy, iż nie wypowiedzie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie pobierania świadczeń lub w okresach przypadających bezpośrednio po okresie lub okresach pobierania świadczeń, łącznie w okresie nie krótszym niż 6 miesięcy, oświadczenie przedsiębiorcy o niekorzystaniu z innych form pomocy, o których mowa w art. 14 ustawy, zobowiązanie przedsiębiorcy do niezwłocznego zwrotu środków w sytuacji, gdy pomoc, o której mowa w art. 14 ust. 1 zostanie wykorzystana niezgodnie z przeznaczeniem wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia następnego po dniu wypłaty, zobowiązanie przedsiębiorcy do zwrotu całości otrzymanej pomocy w przypadku nie spełnienia warunków umowy w terminie 14 dni od dnia doręczenia wezwania.

Projekt rozporządzenia określa wymogi programu naprawczego dołączanego do wniosku przez przedsiębiorcę.

W projekcie rozporządzenia wskazano tryb przyznawania i wypłaty świadczeń. Przedsiębiorca, po uzyskaniu zaświadczenia o uznaniu go za przedsiębiorcę znajdującego się w przejściowych trudnościach finansowych, przedkłada do właściwego Kierownika Biura Terenowego Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych aktualny wykaz pracowników uprawnionych do przyznanego świadczenia z FGŚP. Przekazanie przedsiębiorcy środków finansowych z Funduszu następuje, na wskazany rachunek bankowy, niezwłocznie po zawarciu umowy. Przedsiębiorca,



niezwłocznie po otrzymaniu środków finansowych z Funduszu, nie później jednak niż w terminie 7 dni od dnia ich otrzymania, na podstawie wykazu wypłaca świadczenia osobom uprawnionym.

## **OCENA SKUTKÓW REGULACJI**

### **1. Podmioty, na które oddziałuje projekt rozporządzenia**

Regulacje zawarte w projekcie rozporządzenia dotyczą:

1. przedsiębiorców;
2. pracowników;
3. Ministra Skarbu Państwa;
4. Ministra Gospodarki;
5. Ministra właściwego do spraw pracy;
6. Marszałków Województw;
7. Dyrektora Krajowego Biura FGŚP;
8. Kierowników Biur Terenowego FGŚP;
9. Zakład Ubezpieczeń Społecznych;
10. Urzędy Skarbowe.

### **2. Konsultacje społeczne**

Projekt rozporządzenia będzie przedmiotem uzgodnień międzyresortowych oraz konsultacji z niżej wymienionymi partnerami społecznymi:

- 1) Komisją Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego;
- 2) Forum Związków Zawodowych;
- 3) Komisją Krajową NSZZ „Solidarność”;
- 4) Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych;
- 5) Związkiem Pracodawców Business Center Club;
- 6) Konfederacją Pracodawców Polskich;
- 7) Krajową Izbą Gospodarczą;
- 8) Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych Lewiatan;

9) Związkiem Rzemiosła Polskiego.

Projekt zostanie zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414 oraz z 2009 r. Nr 42, poz. 337).

### **3. Wpływ aktu normatywnego na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa, rynek pracy, konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość oraz na sytuację i rozwój regionalny**

Projektowana zmiana nie zakłóca mechanizmów konkurencji oraz nie zmienia istoty funkcjonowania gospodarki i roli przedsiębiorców. Powinna sprzyjać utrzymaniu zatrudnienia, a co z tym idzie wzrostowi produkcji, dzięki pomocy państwa w dofinansowaniu utrzymania miejsc pracy u przedsiębiorców znajdujących się przejściowych trudnościach finansowych.

### **4. Wskazanie źródeł finansowania**

Przyjęcie projektu może spowodować skutki finansowe, ale na tym etapie prac nie jest możliwe określenie tych skutków.

**ROZPORZĄDZENIE**  
**MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ<sup>1)</sup>**

z dnia.....

**w sprawie szczegółowych warunków finansowania ze środków Funduszu Pracy  
stypendiów oraz szczegółowych warunków refundowania kosztów szkoleń lub studiów  
podyplomowych i składek na ubezpieczenia społeczne przedsiębiorcom w przejściowych  
trudnościach finansowych**

Na podstawie art. 26 ustawy z dnia .... o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr ... poz. ...) zarządza się, co następuje:

§ 1.1. Rozporządzenie określa szczegółowe warunki refundacji kosztów szkoleń i studiów podyplomowych, oraz składek na ubezpieczenia społeczne od wypłaconych stypendiów w części należnej od pracodawcy, o których mowa w art. 22 ust. 1 ustawy z dnia .... o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, zwanej dalej „ustawą”.

2. Rozporządzenie określa również szczegółowe warunki przekazywania przedsiębiorcom środków Funduszu Pracy na finansowanie stypendiów, o których mowa w art. 24 ust. 1 ustawy.

§ 2. 1. Przedsiębiorca w przejściowych trudnościach finansowych, o którym mowa w art. 22 ust. 1 ustawy, zwany dalej „przedsiębiorcą”, który skierował pracowników na szkolenie lub studia podyplomowe i zawarł z nimi umowę, o której mowa w art. 23 ust 1 ustawy, składa do starosty właściwego ze względu na siedzibę przedsiębiorcy wnioski o zawarcie umowy o refundację kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych

2. Wniosek, o którym mowa w ust. 1 zawiera:

- 1) nazwę przedsiębiorcy;

---

<sup>1)</sup> Minister Pracy i Polityki Społecznej kieruje działem administracji rządowej – praca, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 listopada 2007 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Pracy i Polityki Społecznej (Dz. U. Nr 216, poz. 1598).

- 2) siedzibę przedsiębiorcy i miejsce prowadzenia działalności;
  - 3) imię i nazwisko osoby upoważnionej do reprezentowania przedsiębiorcy;
  - 4) rodzaj i charakterystykę szkolenia lub kierunek studiów podyplomowych, w tym tematykę, miejsce i termin realizacji szkolenia lub studiów podyplomowych;
  - 5) liczbę osób uczestniczących w szkoleniu lub w studiach podyplomowych;
  - 6) kalkulację kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych;
  - 7) wnioskowaną wysokość środków Funduszu Pracy na refundację;
  - 8) uzasadnienie potrzeby odbycia przez pracowników szkolenia lub studiów podyplomowych.
3. Do wniosku o zawarcie umowy o refundację przedsiębiorca dołącza:
- 1) zaświadczenie, o którym mowa w art. 16 ust. 1 ustawy;
  - 2) dokument potwierdzający utworzenie funduszu szkoleniowego;
  - 3) oświadczenie, o którym mowa w art. 5 ust. 2 ustawy o niekorzystaniu przez pracowników dotychczas z innych form pomocy wymienionych w art. 5 ust. 1 ustawy.
- § 3. Szkolenie pracowników może być zorganizowane przez przedsiębiorcę w systemie wewnątrzzakładowym lub zlecone innemu przedsiębiorcy albo instytucji szkoleniowej wpisanej do rejestru instytucji szkoleniowych prowadzonego przez wojewódzki urząd pracy.
- § 4. Starosta w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku o zawarcie umowy o refundację informuje przedsiębiorcę o sposobie jego rozpatrzenia. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku starosta uzasadnia odmowę zawarcia umowy o refundację.
- § 5. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku o zawarcie umowy o refundację starosta zawiera z przedsiębiorcą umowę, o której mowa w art. 22 ust. 1 ustawy.
- § 6. Umowa o finansowanie stypendiów i refundację kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych oraz składek na ubezpieczenia społeczne określa w szczególności:
- 1) oznaczenie stron umowy;
  - 2) wysokość środków Funduszu Pracy na refundację kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych;
  - 3) wysokość środków Funduszu Pracy na refundację składek na ubezpieczenia społeczne od wypłaconych stypendiów w części należnej od pracodawcy;
  - 4) termin dostarczenia staroście listy pracowników, o której mowa w art. 26 ust. 1 ustawy;
  - 5) warunki wypowiedzenia umowy;
  - 6) warunki zwrotu środków w przypadku nieukończenia szkolenia lub studiów podyplomowych z winy pracownika;

- 7) warunki zwrotu środków wykorzystanych niezgodnie z przeznaczeniem;
- 8) sposób kontroli wykonywania umowy i postępowania w przypadku nieprawidłowości w wykonywaniu umowy;
- 9) sposób rozliczenia oraz dokumenty potwierdzające wydatkowanie środków;
- 10) termin i sposób przekazania przedsiębiorcy środków Funduszu pracy na refundację kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych oraz składek na ubezpieczenia społeczne;
- 11) harmonogram i sposób przekazywania przedsiębiorcy środków Funduszu Pracy na wypłatę stypendiów;
- 12) postanowienia dotyczące zachowania formy pisemnej, w przypadku zmiany lub rozwiązania umowy.

§ 7. Przedsiębiorca informuje starostę w terminie 7 dni o niezdolności do pracy pracownika, który otrzymuje stypendium w okresie odbywania szkolenia lub studiów podyplomowych i dostarcza kopię odpowiedniego zaświadczenia lekarskiego.

§ 8. 1. Refundacja, o której mowa w § 1 ust. 1 i finansowanie stypendiów, o którym mowa w § 1 ust. 2 udzielane podmiotom prowadzącym działalność gospodarczą stanowią pomoc publiczną w rozumieniu pkt 4 Komunikatu Komisji - Tymczasowe wspólnotowe ramy prawne w zakresie pomocy państwa ułatwiające dostęp do finansowania w dobie kryzysu gospodarczego (Dz. Urz. UE C 83.1 z dnia 07.04.2009 r.).

2. Pomocy publicznej na zasadach, o których mowa w ust. 1 udziela się do dnia 31 grudnia 2010 r.

3. Refundacja, o której mowa w § 1 ust. 1 i finansowanie stypendiów, o których mowa w § 1 ust. 2 udzielane podmiotom prowadzącym działalność gospodarczą od dnia 1 stycznia 2011 r. stanowi pomoc *de minimis*, w rozumieniu przepisów:

- 1) rozporządzenia Komisji (WE) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu do pomocy *de minimis* (Dz. Urz. UE L 379 z 28.12.2006, str. 5);
- 2) rozporządzenia Komisji (WE) nr 875/2007 z dnia 24 lipca 2007 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy w ramach zasady *de minimis* dla sektora rybołówstwa i zmieniającego rozporządzenie (WE) nr 1860/2004 (Dz. Urz. UE L193 z 25.07.2007, str. 6);
- 3) rozporządzenia Komisji (WE) nr 1535/2007 z dnia 20 grudnia 2007 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy *de minimis* w sektorze produkcji rolnej (Dz. Urz. UE L 337 z 21.12.2007, str. 35);

i jest udzielana zgodnie z przepisami tych rozporządzeń.

§ 9. Wraz z wnioskiem o refundację kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych oraz składek na ubezpieczenia społeczne przedsiębiorca przedkłada w powiatowym urzędzie pracy:

- 1) zaświadczenia albo oświadczenie o wielkości pomocy *de minimis* otrzymanej w okresie ostatnich trzech lat kalendarzowych;
- 2) informacje o innej pomocy publicznej, jaką pracodawca otrzymał w odniesieniu do tych samych kosztów kwalifikowanych do objęcia pomocą, niezależnie od jej formy i źródła;
- 3) sprawozdanie finansowe za ostatni rok obrotowy lub inne dokumenty pozwalające ocenić sytuację finansową pracodawcy.

§ 10. Rozporządzenie obowiązuje do dnia 31 grudnia 2011 r.

§ 11. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

MINISTER  
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

## UZASADNIENIE

### **1. Przedstawienie istniejącego stanu w dziedzinie, która ma być unormowana oraz wyjaśnienie potrzeby i celu wydania aktu**

Projekt rozporządzenia jest wykonaniem upoważnienia zawartego w art. 26 ustawy z dnia ... o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. Nr ... poz. ...).

Na podstawie wskazanego wyżej przepisu, minister właściwy do spraw pracy jest obowiązany do wydania rozporządzenia określającego szczegółowe warunki finansowania ze środków Funduszu pracy stypendiów oraz szczegółowe warunki refundowania kosztów szkoleń lub studiów podyplomowych i składek na ubezpieczenia społeczne przedsiębiorcom w przejściowych trudnościach finansowych mając na uwadze prawidłowość wydatkowania środków, a także konieczność zapewnienia zgodności udzielanej pomocy z zasadami przyznawania pomocy publicznej.

Art. 22 ustawy przewiduje, że przedsiębiorca posiadający zaświadczenie, o pozostawaniu w przejściowych trudnościach finansowych otrzyma refundację do 80% kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych podjętych przez pracowników w okresie przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Wysokość refundacji kosztów szkolenia lub studiów podyplomowych dla jednej osoby nie może jednak przekroczyć 300% przeciętnego wynagrodzenia.

Ponadto pracownicy, którzy zdecydują się na podwyższanie kwalifikacji w obu tych formach będą otrzymywać ze środków Funduszu Pracy stypendium, wypłacane przez przedsiębiorcę, w wysokości równej podstawowej kwocie zasiłku dla bezrobotnych. Kwota stypendium będzie przekazywana przedsiębiorcy. Przedsiębiorca otrzyma również refundację składek na ubezpieczenia społeczne od wypłaconych stypendiów w części opłacanej przez przedsiębiorcę.

Projekt rozporządzenia określa elementy wniosku o zawarcie umowy składanego przez przedsiębiorcę do powiatowego urzędu pracy, oraz wskazuje, jakie dokumenty przedsiębiorca załącza do wniosku. Starosta otrzymał 14 dniowy termin na rozpatrzenie wniosku przedsiębiorcy. Po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku następuje zawarcie umowy, której elementy określa projekt rozporządzenia.

Refundacja kosztów szkoleń i studiów podyplomowych oraz składek na ubezpieczenia społeczne stanowi w okresie do dnia 31 grudnia 2010 r. pomoc publiczną w rozumieniu

Komunikatu Komisji - Tymczasowe wspólnotowe ramy prawne w zakresie pomocy państwa ułatwiające dostęp do finansowania w dobie kryzysu gospodarczego (Dz. Urz. UE C 83.1 z dnia 07.04.2009 r.), a od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2011 r. pomoc – de minimis, zgodnie z rozporządzeniem Komisji (WE) nr 1998/2006 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 379 z 28.12.2006, str. 5) oraz rozporządzeniem Komisji (WE) nr 875/2007 z dnia 24 lipca 2007 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy w ramach zasady de minimis dla sektora rybołówstwa i zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1860/2004 (Dz.Urz.UE L193 z 25.07.2007, str. 6). Oznacza to ograniczenie maksymalnej kwoty otrzymywanych środków publicznych w limitach czasowych i zobowiązuje do prowadzenia stosownej dokumentacji.

Obowiązywanie rozporządzenia jest ograniczone do dnia 31 grudnia 2011 r. co stanowi dostosowanie do okresu obowiązywania ustawy, której wykonanie stanowi projekt niniejszego rozporządzenia.

Ze względu na konieczność jak najszybszego wejścia w życie rozwiązań wspierających utrzymanie zatrudnienia u przedsiębiorców będących w przejściowych trudnościach finansowych określono termin wejścia w życie niniejszego projektu z dniem ogłoszenia, co nie narusza zasad demokratycznego państwa prawnego.

## **2. Charakterystyka i ocena przewidywanych skutków prawnych**

Projektowane rozporządzenie pozwoli powiatowym urządům pracy na przekazywanie przedsiębiorcom będącym w trudnościach finansowych pomocy na utrzymanie zatrudnienia polegającej na refundacji kosztów szkoleń lub studiów podyplomowych oraz finansowaniu stypendiów pracownikom skierowanym na szkolenie lub studia podyplomowe.

## **OCENA SKUTKÓW REGULACJI (OSR)**

### **1. Podmioty, na które oddziałuje projekt rozporządzenia**

Regulacje zawarte w projekcie rozporządzenia dotyczą:

- 1) przedsiębiorcy;
- 2) pracownicy;
- 3) powiatowe urzędy pracy.



## **2. Konsultacje społeczne**

Projekt rozporządzenia będzie przedmiotem uzgodnień międzyresortowych oraz konsultacji z niżej wymienionymi partnerami społecznymi:

- 1) Komisją Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego;
- 2) Forum Związków Zawodowych;
- 3) Komisją Krajową NSZZ „Solidarność”;
- 4) Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych;
- 5) Związkiem Pracodawców Business Center Club;
- 6) Konfederacją Pracodawców Polskich;
- 7) Krajową Izbą Gospodarczą;
- 8) Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych Lewiatan;
- 9) Związkiem Rzemiosła Polskiego.

Projekt zostanie zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414 oraz z 2009 r. Nr 42, poz. 337).

## **3. Wpływ aktu normatywnego na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa, rynek pracy, konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość oraz na sytuację i rozwój regionalny**

Projektowana zmiana nie zakłóca mechanizmów konkurencji oraz nie zmienia istoty funkcjonowania gospodarki i roli przedsiębiorców. Powinna sprzyjać utrzymaniu zatrudnienia, a co z tym jest związane – wzrostowi produkcji, poprzez lepsze dopasowanie kwalifikacji pracowników do potrzeb pracodawców.

## **4. Wskazanie źródeł finansowania**

W zakresie wydatków na finansowanie kosztów szkoleń i studiów podyplomowych: przewiduje się zwiększenie wydatków ze środków Funduszu Pracy w wysokości 500 mln zł z przeznaczeniem na sfinansowanie refundacji kosztów szkolenia i studiów podyplomowych oraz stypendiów wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne, co pozwoli na udzielenie pomocy około 49 500 pracownikom (500 mln : 10 100 zł.).

## **5. Opinia o zgodności projektu z prawem Unii Europejskiej**

Projektowane rozporządzenie jest zgodne z przepisami Unii Europejskiej.

## **6. Informacja o podleganiu projektu notyfikacji**

Projekt rozporządzenia nie podlega obowiązkowi notyfikacji w rozumieniu przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039, z późn. zm.).