

**Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego** weszła w życie 22 sierpnia 2009 r., jest to ustawa zmieniająca kilka ustaw w tym wprowadzająca zmiany w Kodeksie Pracy.

Zgodnie z zapisami ustawy pracodawca, który ma przejściowe trudności finansowe (określony spadek przychodów w danym okresie czasu), będzie mógł np.:

- Obniżyć pracownikom wymiar czasu pracy z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia za pracę na okres maksymalnie 6 miesięcy – bez konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego. Wymiar czasu pracy będzie mógł być obniżony do 1/2 pełnego wymiaru czasu pracy.
- Skorzystać z przestoju ekonomicznego związanego z niewykonywaniem pracy przez pracownika pozostającego w gotowości do niej. Rozwiązanie to będzie można stosować łącznie przez 6 miesięcy. W tym przypadku pracownicy otrzymają wynagrodzenie co najmniej na poziomie minimalnego wynagrodzenia, tj. 1276 zł w 2009 r., a w 2010 r. – 1317 zł. Udział państwa w wynagrodzeniu dla takiego pracownika będzie stanowić równowartość 100% zasiłku dla bezrobotnych.

Ponadto ustawa wprowadza nowe regulacje dotyczące wszystkich przedsiębiorstw, bez względu na ich wielkość, status prawny czy kondycję finansową, takie jak:

- Dłuższe okresy rozliczeniowe – z 4 do maksymalnie 12 miesięcy, okresy dłuższej pracy równoważone okresami pracy krótszej lub dniami wolnymi od pracy, jednak w ramach wymiaru czasu pracy obowiązującego danego pracownika, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Podczas stosowania wydłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy miesięczne wynagrodzenie pracownika nie będzie mogło być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Zastosowane rozwiązania muszą być uzgodnione w układzie zbiorowym lub w porozumieniu. Jeśli jednego dnia (albo przez jakiś okres) pracownik pracuje ponad 8 godzin, to w innym pracuje mniej. W okresie rozliczeniowym musi się to zgodzić. Jeśli się nie zgadza to dostaje za nadgodziny dodatkowe pieniądze. Są branże w których praca jest głównie w jakimś okresie – głównie budownictwo, gdzie od wiosny do jesieni jest np. 12 godzin a w zimie pracy nie ma, lub jest symboliczna. Jeśli osoba jest na etacie to w zimie dostaje pensje, bo jest na etacie, nawet jak nie ma pracy, a w lecie ma nadgodziny i sobie dorabia. Teraz okres rozliczeniowy 12 miesięczny sprawia, że przestoje zimowe się zrównoważy letnim szczytem – pracownik będzie stratny na zapłacie za nadgodziny.
- Elastyczny czas pracy poprzez stosowanie różnych godzin rozpoczęcia i kończenia pracy przez pracowników – przy założeniu, że ponowna praca w tej samej dobie nie będzie traktowana jak praca w godzinach nadliczbowych.
- Ograniczenia w stosowaniu umów na czas określony – możliwe będzie zatrudnienie pracownika na okres nie dłuższy niż 24 miesiące, kolejną zaś umową o pracę na czas określony byłaby umowa zawarta przed upływem 3 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę zawartej na czas określony. Zmianie uległy też zasady automatycznego przechodzenia umów na czas określony w umowy na czas nieokreślony. Według nowych przepisów liczony będzie łączny czas przepracowany na umowach terminowych – jeśli ten okres przekroczy 24 miesiące, to umowy na czas określony przekształcą się w umowę na czas nieokreślony. Dotychczas trzecia umowa była automatycznie na czas nieokreślony, często były to umowy na 3-6 miesięcy, teraz razem to aż 24 miesiące.

Kancelaria Premiera szacuje, że pomocą może zostać objętych ok. 250 000 osób zatrudnionych u pracodawców mających problemy finansowe. Ocena przyjętej ustawy jest niejednoznaczna. Część ekonomistów, głównie wspierających rząd ocenia ją pozytywnie, także prezydent podpisał ją i chwalił rozwiązania (presja polityczna), jednak organizacje

pracodawców oceniają ją jako niewystarczającą i zbyt mało uelastyczniającą rynek pracy na czas kryzysu, jednocześnie związki zawodowe bardzo ją krytykują, oceniając, że ochrona pracodawców przed skutkami kryzysu dzieje się kosztem pracowników. Bardzo silne jest poczucie pracowników, że nie ma powodu, by „oni płacili za kryzys”. Jednocześnie zupełnie nie są doceniane narzędzia pozwalające zachować etat. Pracownicy nie porównują proponowanych rozwiązań z alternatywą utraty pracy tylko z aktualną sytuacją pracowniczą.