



Warszawa, dn. 9 czerwca 2020 r.

OPZZ/PI /180 /2020

Pan

Tomasz Grodzki

Marszałek Senatu RP

Warszawa

Szanowny Panie Marszałku,

Projekt ustawy o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o zmianie niektórych innych ustaw (tzw. Tarcza Antykryzysowa 4.0) pomimo propozycji wprowadzenia wielu zmian w obowiązujących przepisach prawa nie jest kompleksową odpowiedzią na potrzeby rynku pracy w okresie kryzysu oraz zgłaszane przez OPZZ od wielu tygodni postulaty. Niestety, nowe propozycje nie zwiększają zaangażowania państwa w ochronę miejsc pracy pracowników. Postulat OPZZ, aby pracownicy w okresie postępu ekonomicznego i zmniejszenia wymiaru czasu pracy otrzymywali 100% dotychczasowego wynagrodzenia wciąż nie znajduje odzwierciedlenia w regulacjach prawnych. Projekt ustawy zwiększa natomiast ochronę ekonomiczną osób samozatrudnionych, nie zwiększając ochrony etatowych pracowników. Generalnie sam fakt tak licznych zmian w ustawach określających zasady wsparcia w związku z epidemią świadczy o niskiej jakości przygotowanych przepisów będącej konsekwencją pośpiechu w ich tworzeniu oraz braku należytych i pogłębionych konsultacji społecznych. Ponadto zaprojektowane przepisy są w wielu miejscach nieprzejrzyste i będą trudne do zastosowania w praktyce.

Projekt ustawy ponownie przerzuca koszty kryzysu wywołanego pandemią COVID-19 na pracowników, czego OPZZ nie akceptuje. Nowy projekt Tarczy

antykryzysowej jest stworzony właściwie wyłącznie z myślą o pracodawcach, ponieważ wprowadza rozwiązania dla nich korzystne, takie jak: ograniczenie maksymalnej wysokości odpraw i odszkodowań, pracę zdalną czy możliwość skierowania pracownika na zaległy urlop. Projekt praktycznie nie zawiera uregulowań, które pomogłyby chronić samych pracowników przed utratą pracy lub zmniejszeniem wynagradzania. Istnieje uzasadniona obawa, że dla wielu pracodawców epidemia oraz sam projekt ustawy mogą być pretekstem do podjęcia czynności balansujących na granicy prawa lub przeprowadzenia nieuzasadnionych ekonomicznie zwolnień grupowych. Zawarte w nowej Tarczy Antykryzysowej propozycje pozwolą łatwiej i szybciej zwolnić pracowników. Zwolnienie z pracy będzie też mniej kosztowne.

Poniżej przekazuję szczegółową opinię Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych do projektu ustawy o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o zmianie niektórych innych ustaw.

1. OPZZ uważa, że w okresie, w którym pracodawca, korzysta z pomocy finansowej w związku z wystąpieniem istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń w następstwie epidemii COVID-19 (art. 58 pkt 7), pracownicy powinni otrzymywać 100% dotychczasowego wynagrodzenia, które tylko w części pokrywa pracodawca. Zasadę tę należy wprowadzić także w przypadku, wystąpienia przestoju ekonomicznego lub zmniejszenia wymiaru czasu pracy. Niedopuszczalne i sprzeczne z konstytucyjną zasadą społecznej gospodarki rynkowej jest dopuszczenie do sytuacji, w której wynagrodzenia pracowników mogą zostać obniżone nawet przez rok od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.
2. Za zasadne należy uznać zawartą w art. 27 pkt 1 projektu ustawy regulację przewidującą możliwość odliczenia, w podatku dochodowym od osób fizycznych, od podstawy obliczenia podatku, darowizn przekazanych na rzecz domu dla matek z małoletnimi dziećmi i kobiet w ciąży, noclegowni, schroniska dla osób bezdomnych w tym z usługami opiekuńczymi, ośrodka wsparcia, rodzinnego domu pomocy, domu pomocy społecznej. Pozytywnie ponadto należy ocenić propozycję przyznania podatnikowi prawa do odliczenia darowizny rzeczowej w postaci sprzętu komputerowego na rzecz placówek

oświatowych i organizacji pożytku publicznego. To korzystne i oczekiwane rozwiązanie, biorąc pod uwagę niedoinwestowanie systemu edukacji i ubóstwo wielu gospodarstw domowych. Wnosimy, aby prawo do odliczenia darowizny obejmowało także oprogramowanie, aby uniknąć dodatkowych kosztów po stronie obdarowanych i zapewnić kompletność przekazanego sprzętu.

3. OPZZ krytycznie ocenia uchylene art. 5 ust. 3 pkt 1-3 ustawy z dnia 20 października 1994 r. o specjalnych strefach ekonomicznych (art. 34 projektu ustawy), zgodnie z którymi część strefy ekonomicznej mogą obejmować grunty stanowiące własność lub użytkowanie wieczyste podmiotów innych niż państwowe w przypadku gdy m.in. w ramach inwestycji prowadzonej na terenie strefy zostanie utworzona określona liczba nowych miejsc pracy lub zostaną poniesione nakłady inwestycyjne o określonej wartości lub w wyniku inwestycji będzie prowadzona działalność polegająca na uruchomieniu wytwarzania nowych lub znacząco ulepszonych towarów, procesów lub usług bądź badawczo-rozwojowa. Zmiany te są sprzeczne z celami funkcjonowania specjalnych stref ekonomicznych, które tworzone były m.in. w celu promocji zatrudnienia na danym terenie. W związku z tym, podmioty działające w strefie otrzymują przywileje podatkowe stawiające je w korzystniejszej sytuacji w porównaniu do podmiotów prowadzących działalność poza strefą. Stąd uzasadnione jest oczekiwanie przez państwo realizacji przez te podmioty określonych obowiązków.
4. W art. 35 projektu ustawy zawarto rozwiązanie, na mocy którego zakazano wstrzymywania przez przedsiębiorstwa energetyczne dostaw paliw gazowych, energii elektrycznej lub ciepła w przypadku nieregulowania przez gospodarstwo domowe należności za dostarczone nośniki energii. Propozycja ta wychodzi naprzeciw postulatowi zgłoszonemu przez OPZZ w trakcie prac nad ustawą o zmianie ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Ustawodawca powinien wprowadzić ponadto możliwość rozłożenia osobom poszkodowanym skutkami epidemii płatności na raty, a najuboższym ich umorzenie.

5. Pozytywnie należy ocenić przepis art. 57 projektu ustawy, dotyczące wzmocnienia ochrony rodzimych, kluczowych dla funkcjonowania państwa spółek przed przejęciami przez podmioty spoza UE/EOG.
6. Zaproponowane w art. 64 projektu ustawy rozwiązanie, które wprowadza możliwość dokonywania kontroli zdalnej przedsiębiorcy w sytuacji, kiedy może to usprawnić przeprowadzenie kontroli, w praktyce ograniczy jej skuteczność oraz rozszerza zakres swobody działalności gospodarczej kosztem pracujących. Taką propozycję OPZZ ocenia negatywnie. Konstrukcja zaproponowanego przepisu pozwala na stwierdzenie, że zdalna kontrola przedsiębiorcy będzie mogła zostać przeprowadzona również w przypadkach, które wymagają obecności kontrolującego w siedzibie przedsiębiorstwa np. w związku z kontrolą zatrudnienia. W takiej sytuacji inspektor pracy powinien mieć możliwość uzyskania od pracowników ustnych informacji w sprawach objętych kontrolą a także wzywania i przesłuchiwania określonych osób w związku z przeprowadzaną kontrolą. Istnieje obawa, że nawet po zakończeniu stanu epidemicznego, w praktyce sytuacje kontroli zdalnej mogą być wykorzystywane przez przedsiębiorców, bowiem to od ich zgody ma zależeć czy poszczególne czynności kontrolne będą przeprowadzane w sposób zdalny. Jest to szczególnie nieakceptowalne w przypadkach związanych z bezpośrednim zagrożeniem życia lub zdrowia pracownika.
7. Art. 69 projektowanej ustawy, wprowadzającej zmiany w art. 7 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, przewiduje, że w imieniu podmiotów zatrudniających będących jednostkami organizacyjnymi danej jednostki samorządu terytorialnego wyboru instytucji finansowej, z którą zostaną zawarte umowy o zarządzanie PPK będzie mógł dokonać wójt, burmistrz, prezydent miasta (jako organ zarządzający gminy), zarząd powiatu (jako organ zarządzający powiatu) albo zarząd województwa (jako organ zarządzający województwa). Z literalnego brzmienia tego przepisu „może dokonać wyboru instytucji finansowej” zamiast „wybiera instytucję finansową” wynika przyznanie tym podmiotom uprawnienia do dokonania wyboru instytucji finansowej w imieniu podmiotów zatrudniających. Nie do końca jest w związku z tym zrozumiałe w jakich przypadkach wyboru instytucji finansowej będą dokonywać bezpośrednio podmioty zatrudniające, będące jednostkami

organizacyjnymi danej jednostki samorządu terytorialnego, a w jakich np. wójt, burmistrz czy prezydent miasta. Przepis ten nie powinien naszym zdaniem budzić wątpliwości. Pozytywnie natomiast należy ocenić włączenie zakładowej organizacji związkowej w proces wyboru instytucji finansowej poprzez dokonywanie wyboru w porozumieniu z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych działających w jednostkach organizacyjnych objętych wyborem. Rekomendujemy modyfikację zaproponowanego w art. 55 przepisu poprzez nadanie mu następującego brzmienia: „Wybór, o którym mowa w zdaniu pierwszym, dokonywany jest w porozumieniu z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych działających w jednostkach organizacyjnych objętych wyborem bądź z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa”.

8. W art. 75 pkt 1 projektu ustawy (dodanie w art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych ust. 3-8), w zasadach dotyczących wykonywania pracy zdalnej, brakuje rozwiązań w szczególności dotyczących:
- określenia trybu i zasad wypłacania ekwiwalentu dla pracownika w razie wykorzystywania przy pracy jego prywatnych narzędzi, sprzętu czy oprogramowania,
 - pokrycia kosztów instalacji, serwisu, eksploatacji,
 - pomocy technicznej udzielanej pracownikowi wykonującemu pracę zdalną.

Warto zatem przy określaniu w projekcie ustawy zasad i trybu wykonywania przez pracownika pracy zdalnej, przez analogię zastosować część rozwiązań dotyczących telepracy, znajdujących się w Kodeksie pracy.

OPZZ nie zgadza się ponadto na zapis dotyczący obowiązku prowadzenia przez pracownika ewidencji wykonanych czynności, uwzględniającej w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania (ust. 6 i 7). Nie znajdujemy uzasadnienia dla wprowadzenia dodatkowego uciążliwego obowiązku, ponieważ generalnie pracownik wykonuje swoje obowiązki służbowe określone umową o pracę lub zakresem czynności i to z

ich wykonania może być rozliczany przez pracodawcę. Nie ulega wątpliwości, że tego typu czynności mogą pochłaniać pracownikowi dużo czasu, a znając praktykę części pracodawców można zakładać, że będą wymagali wykonania tych czynności poza nominalnym czasem pracy pracownika.

Proponowane przepisy nie chronią pracowników przed pracą w dłuższym wymiarze czasu pracy niż przewidziany w umowie o pracę i nie nakładają na pracodawców obowiązku takiego zorganizowania pracy, aby zapewnić pracownikowi zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym. Przyjmując, że pracując w domu pracownik ma tendencję do tego, by pracować intensywniej i dłużej, takie oczekiwanie jest w pełni uzasadnione. Niezbędne jest ponadto wskazanie wprost, że pracownikowi korzystającemu w trakcie pracy zdalnej z środków pracy niezapewnionych przez pracodawcę (np. komputer, dostęp do Internetu), pracodawca wypłaca każdego miesiąca ekwiwalent, rekompensujący ponoszone koszty.

Stosowaną obecnie praktyką jest wymaganie od pracownika oświadczenia o wykonywaniu zadań w czasie pracy zdalnej w zgodzie z zasadami bhp. W ocenie OPZZ należy doprecyzować przepis o określenie, iż w takim oświadczeniu doprecyzowane byłyby warunki dotyczące wykonywania pracy zdalnej oraz zakres obowiązków pracownika, bowiem ma to istotne znaczenie, choćby w sytuacjach uznawania przeprowadzenia szczegółowego postępowania wypadkowego, w czasie którego będzie ustalany związek zaistniałego zdarzenia z wykonywaną pracą.

9. Zaproponowany przepis art. 75 pkt 2 (dodanie art. 3a w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych) jest niekorzystny dla pracownika, dlatego OPZZ wnosi o jego usunięcie. Projekt ustawy nie przewiduje bowiem dla pracownika dodatkowych świadczeń pieniężnych, przeznaczonych na pokrycie podwyższonych kosztów związanych np. z dojazdem do nowego miejsca pracy. Ponadto komentowane przeniesienie może być wykorzystywane przez pracodawców do szykanowania członków związków zawodowych i utrudniania prowadzenia działalności związkowej.

Warto także zauważyć, że proponowane rozwiązanie, według projektodawcy, ma na celu racjonalne wykorzystanie zasobów ludzkich w administracji samorządowej poprzez dopuszczenie powierzenia pracownikowi zadań w innej jednostce organizacyjnej (przeniesienie), uzasadnione brakami kadrowymi w danej jednostce, przy jednoczesnym znacznym natężeniu jej zadań. Takie założenie stoi w sprzeczności z planem ograniczenia zatrudnienia w jednostkach sektora finansów publicznych. Z jednej strony projektodawca wskazuje na braki kadrowe w jednostkach samorządowych i szuka rozwiązań zapewniających ciągłość wykonywania zadań przez samorząd, z drugiej zaś zezwala na redukcję zatrudniania w sektorze finansów publicznych. Co więcej projektowany przepis nie przewiduje zgody pracownika na jego przeniesienie. Takie podejście jest nie do zaakceptowania przez OPZZ.

10. W art. 75 projektowanej ustawy, zmieniającym art. 4 i 4a w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, proponuje się rozszerzyć krąg osób uprawnionych do dodatkowego zasiłku opiekuńczego o rodziców i opiekunów dzieci do lat 8. Analogicznie jak w przypadku dzieci niepełnosprawnych rodzice lub opiekunowie dzieci do lat 8, którzy podejmą decyzję o osobistym sprawowaniu opieki, będą mieli prawo do dodatkowego zasiłku opiekuńczego zarówno w przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, jak również w przypadku otwarcia tych placówek. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy w przypadku otwarcia powyżej wymienionych placówek będzie przysługiwać osobom uprawnionym z tytułu niemożności zapewnienia opieki przez wyżej wymienione placówki z powodu czasowego ograniczenia ich funkcjonowania w związku z COVID-19 oraz również w przypadku, gdy ubezpieczony podejmie decyzję o osobistym sprawowaniu opieki nad dzieckiem. Proponuje się, by przepisy dotyczące prawa do dodatkowego zasiłku opiekuńczego obowiązywały do 28 czerwca 2020 r. Wydłużenie okresu pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego do 28 czerwca br. oraz rozszerzenie kręgu osób uprawnionych do świadczenia oceniamy pozytywnie. Negatywnie należy jednak ocenić to, że projekt nie

przewiduje rozszerzenia prawa do dodatkowego zasiłku opiekuńczego na rodziców i opiekunów dzieci między 8 a 15 rokiem życia.

11. W związku z propozycją zawartą w nowo dodawanym art. 15gb ust. 1 (art. 75 pkt 12 projektu ustawy) OPZZ proponuje dostosowanie obowiązującego brzmienia art. 15g ust. 8, w taki sposób, aby obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, odbywało się z zastrzeżeniem, że otrzymywane przez niego wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy przed jego obniżeniem.
12. Nie wyrażamy zgody na to, aby obniżenie wymiaru czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym było możliwe przez okres 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii (art. 75 pkt 12 projektu ustawy wprowadzający art. 15gb ust. 5 w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych). Zaproponowany przez projektodawcę termin jest nadmiernie wydłużony, nie przystający do ewentualnych negatywnych skutków wywołanych w zakładach pracy przez COVID-19, a tym samym wywołujący długotrwały stan niepewności u pracowników co do stabilności warunków swojego zatrudnienia.
13. OPZZ nie wyraża zgody na wprowadzenie rozwiązania umożliwiającego samodzielne udzielanie przez pracodawcę, bez konieczności uzyskania zgody pracownika, zaległego urlopu wypoczynkowego w wymiarze do 30 dni urlopu, nawet w sytuacji, gdy termin tego urlopu został ustalony przez strony w planie urlopów (art. 75 pkt 12 projektu ustawy wprowadzający art. 15gc w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych). Należy utrzymać zasady i tryb ustalania terminu wykorzystania urlopu wypoczynkowego, zakładający osiągnięcie stosownego porozumienia stron stosunku pracy.
14. OPZZ negatywnie ocenia treść art. 75 pkt 12 projektu ustawy (wprowadzenie art. 15gd w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach

związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych). Nie wyrażamy zgody na ograniczenie wysokości odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę do dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Zwalniany w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracownik będzie zatem dodatkowo ukarany ograniczeniem wysokości należnych świadczeń pieniężnych, przewidzianych w razie rozwiązania stosunku pracy. Oceniamy to rozwiązanie jako wyjątkowo niesprawiedliwe i niezgodne z obowiązującymi od lat zasadami prawnymi oraz rozwiązaniami wypracowanymi w zakładach pracy w drodze dialogu społecznego, a także dyskryminujące osoby, które bez własnej winy zostaną zwolnione przez pracodawców.

W wielu przypadkach będzie to oznaczało pogorszenie warunków uzgodnionych przez strony w autonomicznych źródłach prawa pracy (m.in. w układach zbiorowych pracy czy porozumieniach kończących spór zbiorowy), a także regulacja ta doprowadzi do obniżenia maksymalnej wysokości odprawy należnej pracownikowi na mocy art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969). Przypominamy, że zgodnie z przepisami powyższej ustawy wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy (art. 8 ust. 4). Zdaniem OPZZ przepis ten może być przyczyną licznych nadużyć. Uznajemy za nieuzasadnione pozbawienie pracowników należnych im świadczeń a przez to obniżenie środków finansowych do ich dyspozycji w sytuacji utraty przez nich zatrudnienia. Ustawowe ograniczenie wysokości wypłacanego świadczenia, które nie będzie mogło przekroczyć dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę wkracza w umowę zawartą swobodnie między stronami stosunku pracy i podważa pewność obowiązującego prawa w zakresie

zatrudnienia. Oznacza przerzucanie na pracowników skutków kryzysu wynikającego z epidemii i stwarza możliwość redukcji zatrudnienia niskim kosztem, nawet w sytuacji, gdy spadek obrotów jest czasowy a przedsiębiorstwo generalnie w dobrej kondycji finansowej.

15. OPZZ nie wyraża zgody na dodanie art. 15ge ust. 1 w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Nie akceptujemy możliwości zawieszania przez pracodawcę obowiązków w sferze socjalnej, w tym funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych czy wypłaty świadczeń urlopowych. Po raz kolejny strona rządowa przerzuca koszty kryzysu na pracowników. Szczególnie wymownym faktem jest to, że proponowane rozwiązanie ma dotyczyć funduszu, którego celem jest łagodzenie różnic w poziomie życia osób uprawnionych, a jego adresatami są przede wszystkim rodziny o najniższych dochodach. Nie zgadzamy się na wyłączenie zakładowych (ponadzakładowych) przepisów prawa pracy, ustalających wyższą wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym niż określa ustawa o zfśś (art. 15ge ust. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych). Takie rozwiązanie będzie możliwe nawet bez osiągnięcia przez pracodawcę porozumienia ze związkami zawodowymi, co dodatkowo zasługuje na negatywną ocenę. Zauważamy, że kwestie te ustalono w autonomicznym dialogu społecznym, z zachowaniem dobrej wiary i zasad współpracy, często w drodze wieloletnich negocjacji, stąd planowana ingerencja projektodawcy jest działaniem nieuprawnionym. Warto dodatkowo zauważyć, że odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych był od wielu lat zamrożony (obecnie jest częściowo odmrożony), co ogranicza środki do dyspozycji pracowników. Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych jest istotnym instrumentem wsparcia pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji materialno-bytowej i stanowi dla nich ważne źródło pomocy. Jego funkcjonowanie w trakcie epidemii powinno odgrywać tym większą rolę. Stąd ograniczenie tworzenia lub funkcjonowania

zakładowego funduszu świadczeń socjalnych należy ocenić jako działanie antypracownicze. Warto zauważyć, że projektodawca wykazał w tym względzie niekonsekwencję. W ramach ustawy o zmianie ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tzw. Tarcza Antykryzysowa 1.0.) zwiększył wysokość nieopodatkowanych świadczeń wypłacanych na rzecz pracowników pochodzących z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a obecnie proponuje ograniczyć funkcjonowanie tego funduszu i dokonywanie odpisu podstawowego.

16. W art. 75 pkt 12 projektu ustawy, wprowadzającym art. 15gf do ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych opiniowany projekt przewiduje, że do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu stosunku pracy czy stosownej umowy cywilnoprawnej jest uprawniona tylko ta strona umowy, na rzecz której został ustanowiony zakaz konkurencji (np. pracodawca, dający zlecenie, zamawiający). Projektodawca odmawia natomiast przyznania tego prawa drugiej stronie z uwagi na ochronę „interesu części pracodawców, dających zlecenie i zamawiających”. W ocenie OPZZ niezrozumiałym jest rozwiązanie, zgodnie z którym tylko jedna strona umowy - kosztem drugiej, uzyskuje dodatkowe uprawnienie.
17. OPZZ pozytywnie ocenia art. 75 pkt 12 opiniowanej ustawy, wprowadzającej art. 15gg w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Na mocy tego przepisu pracodawca, który pomimo spadku obrotów gospodarczych w następstwie COVID-19, nie zdecydował się na:
- objęcie pracowników przestojem ekonomicznym lub
 - przestojem wynikającym z art. 81 Kodeksu pracy albo
 - obniżeniem wymiaru czasu pracy
- będzie mógł otrzymać dofinansowanie do wynagrodzenia praktycznie każdego pracownika do wysokości połowy wynagrodzenia, jednak nie więcej niż 40%

przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału (z wyjątkiem najwięcej zarabiających – powyżej 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału).

18. Art. 75 pkt 22, pkt 28 i pkt 54 projektu ustawy, zmieniający odpowiednio art. 15zb, art. 15zs ust. 6 i art. 31zp ust. 4 w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, wprowadza możliwość składania wniosków do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o udzielenie ulgi w spłacie należności z tytułu składek, świadczenie postojowe, zwolnienie z opłacania składek wyłącznie w formie elektronicznej – rozszerzona zostanie przy tym możliwość podpisywania wniosków o sposób potwierdzania pochodzenia oraz integralności danych udostępniony bezpłatnie przez ZUS w systemie teleinformatycznym co znacząco ułatwi składanie wniosków elektronicznych. Rozwiązanie to oceniamy pozytywnie, jak bowiem pokazała praktyka wnioski papierowe są znacznie częściej obciążone błędami, które uniemożliwiają sprawną realizację pomocy, wymagają kontaktu z klientem i ponownego złożenia wniosku (50 proc. papierowych wniosków zawiera błędy, elektronicznych – 20 proc.). OPZZ jednocześnie rekomenduje upowszechnianie w środkach masowego przekazu informacji na temat infolinii uruchomionej przez Ministerstwo Rozwoju oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych, dzięki której można uzyskać informacje na temat rozwiązań związanych z tarczą antykryzysową.
19. Art. 75 pkt 27 projektowanej ustawy, zmieniającej art. 15zq w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, wprowadza zmiany polegające na rozszerzeniu grupy przedsiębiorców uprawnionych do tzw. świadczenia postojowego o tych, którzy podlegają ubezpieczeniu z innego tytułu i jednocześnie opłacali składki na ubezpieczenia społeczne z tytułu wykonywania działalności gospodarczej. Rozwiązanie to oceniamy pozytywnie, należy bowiem zauważyć, że działalność gospodarcza dla ww. grupy osób może stanowić podstawowe lub istotne źródło dochodu, bowiem np. pracują tylko na 1/10 etatu a pozostały czas są zaangażowane w działalność gospodarczą. Z

- pomocy nie powinny być zatem wykluczone osoby, które skorzystały z przysługującego im prawa i pomimo posiadania innego tytułu do ubezpieczania opłacały dobrowolnie składki z tytułu wykonywania działalności gospodarczej. Stoimy jednak na stanowisku, że świadczenie postojowe powinno być wypłacane przedsiębiorcom z budżetu państwa, a nie ze środków Funduszu Pracy.
20. OPZZ negatywnie ocenia art. 75 pkt 32 projektu ustawy, zmieniającej art. 15zzda ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Przepis zakłada możliwość udzielenia ze środków Funduszu Pracy jednorazowo, pożyczki do wysokości 5 000 zł. na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej lub statutowej organizacji pozarządowej, w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie lub podmiotowi, o którym mowa w art. 3 ust. 3 tej ustawy, które prowadziły działalność przed dniem 1 kwietnia 2020 r. Na wniosek podmiotu, któremu udzielono pożyczki, będzie ona podlegać wraz z odsetkami umorzeniu pod warunkiem, że podmiot ten prowadził działalność przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia pożyczki. OPZZ konsekwentnie krytycznie odnosi się do wskazanego w ustawie źródła finansowania pożyczek dla organizacji pozarządowych i wydatkowania środków Funduszu Pracy, niezgodnego z celami, dla których został powołany. Przypomnijmy, że podstawowym zadaniem Funduszu Pracy jest aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych oraz łagodzenie skutków bezrobocia.
21. OPZZ nie akceptuje przepisów art. 75 pkt 43 i 44 zmieniających art. 15zzzzzo ust. 1 i art. 15zzzzzp ust. 1 oraz wnosi o ich uchylenie. Negatywnie ocenić należy rozszerzenie kręgu podmiotów publicznych, w których będą obowiązywały: możliwość zmniejszenia zatrudnienia i wprowadzenie ograniczeń skutkujących mniej korzystnymi warunkami zatrudnienia pracowników na jednostki sektora finansów publicznych, o których mowa w art. 9 ustawy z dnia 27 sierpnia o finansach publicznych. Warto zauważyć, że obowiązujące przepisy przewidują zwolnienia na mniej korzystnych zasadach niż przewidują to przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych

zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników i w wielu miejscach ingerują w kwestie wynikające z Kodeksu pracy. Ustawodawca wyszedł prawdopodobnie z założenia, że w obecnej sytuacji głównym problemem administracji publicznej jest przerost zatrudnienia, z czym nie można się zgodzić. Aktualnie największym wyzwaniem dla państwa jest zahamowanie odpływu wysoko wykwalifikowanych pracowników z sektora publicznego do prywatnego oraz zapewnienie należytego poziomu realizacji zadań administracji publicznej. Poziom ten mogą zapewnić zmotywowani i godnie wynagradzani pracownicy, na których - notabene - państwo nakład coraz to nowe obowiązki i zadania wynikające ze stanowionego prawa. Zatem redukcja etatów oraz pogorszenie warunków pracy pracowników osłabi zdolność jednostek sektora finansów publicznych do realizacji kluczowych zadań państwa. Uważamy, że państwo jako istotny pracodawca - w obliczu pesymistycznych prognoz rządu w zakresie kształtowania się koniunktury gospodarczej i wzrostu stopy bezrobocia - powinno dać dobry przykład prywatnym przedsiębiorcom i skoncentrować się na ochronie miejsc pracy członków korpusu służby cywilnej oraz zapewnieniu im właściwych warunków pełnienia służby publicznej.

22. Rozwiązania zaproponowane w art. 75 pkt 47 projektu ustawy wprowadzają nowe zasady skorzystania z wakacji kredytowych oraz przewidują maksymalny 3. miesięczny termin zawieszenia wykonania umowy z bankiem np. w przypadku spłaty kredytu hipotecznego. Oferowana obecnie przez instytucje finansowe forma pomocy w postaci odroczenia terminu spłaty kredytów w wielu sytuacjach nie spełnia swojego zadania, stąd zaproponowana regulacja wychodzi naprzeciw postulatom OPZZ, zgłoszonym już w marcu br. Zauważamy jednak, że zaprojektowane rozwiązanie powinno dotyczyć wszystkich kredytobiorców, którzy odczuli negatywne skutki epidemii COVID-19, w tym osób, którym obniżono wynagrodzenie w wyniku np. przestoju ekonomicznego lub obniżenia wymiaru czasu pracy, a nie tylko – jak proponuje się – kredytobiorców, którzy po dniu 13 marca 2020 r. utracili pracę lub inne główne źródło dochodu. Zmniejszenie wysokości wynagrodzenia skutkuje bowiem w praktyce niemożliwością spłaty zadłużenia w terminach i kwotach określonych umową kredytową i harmonogramem spłaty rat kredytu.

23. Art. 75 pkt 56 projektu ustawy, zmieniającej art. 31zw w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, rozszerza źródła finansowania składek osób objętych ubezpieczeniem emerytalno-rentowym w rozumieniu ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników, które zostały zwolnione z obowiązku opłacania składek na to ubezpieczenie za drugi kwartał 2020 roku, o Fundusz Przeciwdziałania COVID-19. Dywersyfikację możliwych źródeł finansowania składek oceniamy pozytywnie. Negatywnie oceniamy jednak to, że przepisy projektu ustawy nie przewidują zwolnienia z obowiązku opłacania składki na ubezpieczenie: wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie oraz zdrowotne. Brak korzystnego dla rolników rozwiązania w tym zakresie nie jest słuszny, szczególnie w kontekście przyjętych rozwiązań, dzięki którym płatnicy składek będący mikro i małymi przedsiębiorcami zostali całkowicie lub częściowo zwolnieni z obowiązku opłacenia należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne oraz na ubezpieczenie zdrowotne za pracowników przez okres trzech miesięcy.
24. W art. 75 pkt 56 projektu ustawy, zmieniającym ustawę z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, proponuje się rozszerzenie zakresu przedmiotowego przeznaczenia środków z Funduszu Przeciwdziałania COVID-19. Zgodnie z propozycją zmian podmioty, które poniosły wydatki w związku z realizacją zadań związanych ze zwalczaniem zakażenia, zapobieganiem rozprzestrzenianiu się, profilaktyką oraz zwalczaniem skutków, w tym społeczno-gospodarczych, choroby COVID-19 (od dnia powstania Funduszu), będą mogły otrzymać zwrot wydatków z tego Funduszu. OPZZ pozytywnie ocenia taką możliwość, jednak podtrzymujemy, by w ramach ww. Funduszu powstała wydzielona część skierowana wprost do sektora ochrony zdrowia na realizację zadań z zakresu szeroko rozumianego zdrowia publicznego (obowiązkowe testy dla pracowników ochrony zdrowia i pomocy społecznej, środki osobistej itp.).

Niezależnie od opinii projektu ustawy o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o zmianie niektórych innych ustaw zdaniem OPZZ należy wprowadzić przepisy, które umożliwią podatnikowi odliczenie w rocznym zeznaniu podatkowym składki opłaconej na rzecz związku zawodowego. Organizacje związkowe prowadząc działalność społecznie użyteczną i realizując ważne cele społeczne powinny być wspierane państwo.

Ponadto, biorąc pod uwagę negatywny wpływ epidemii na warunki życia pracowników OPZZ uznaje za zasadne wprowadzenie zmian korzystnych dla ich dochodów do dyspozycji polegających na:

- przyspieszeniu zwrotu nadpłaty podatku dochodowego od osób fizycznych w związku ze złożeniem rocznej deklaracji podatkowej,
- możliwości prolongaty terminu spłaty należności wobec wspólnot mieszkaniowych i spółdzielni mieszkaniowych z tytułu opłat czynszowych w połączeniu z ustanowieniem mechanizmu dopłat państwa do czynszów (Bank Gospodarstwa Krajowego),
- przekazywaniu przez państwo pomocy pracującym w formie bonów towarowych,
- zwolnieniu z podatku PIT bonów towarowych,
- zwiększeniu kwoty wyłączenia z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe dla bonów żywnościowych oraz wprowadzenie stosownego zwolnienia podatkowego w tym zakresie,
- rozszerzenia zakresu bezpłatnych porad prawnych dla pracowników,
- preferencyjnych kredytów dla pracodawców na zorganizowanie pracownikom pracy zdalnej (wyposażenie) (BGK),
- obniżeniu stawek podatku VAT,
- zmniejszeniu klina podatkowego,
- przyspieszeniu procedur ochrony wynagrodzenia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w sytuacji upadłości pracodawcy.

Ponadto należy skorygować niektóre rozwiązania zawarte w ustawie z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z

zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, które zostały negatywnie ocenione z punktu widzenia kondycji dialogu społecznego.

OPZZ postuluje o skreślenie art. 77-79 ww. ustawy, które wkraczają w kompetencje Rady Dialogu Społecznego. Przepisy te ingerują w terminy prac Rady Dialogu Społecznego dotyczące wspólnego stanowiska strony pracodawców i strony związkowej w zakresie: Założeń projektu budżetu państwa (art. 19 ust. 2 ustawy o Rady Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego), wysokości wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej (art. 7 ust. 6 ustawy o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw w związku z art. 19 ust. 2 ustawy o RDS) oraz wysokości minimalnego wynagrodzenia (art. 2 ust. 6 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w związku z art. 19 ust. 2 ustawy o RDS). Zmiana terminów w ww. sprawach jest wyłączną kompetencją Rady Dialogu Społecznego i odbywa się w porozumieniu, na wniosek strony rządowej. Przepisy art. 77-79 ustawy z dnia 31 marca 2020 r. pozbawiają zatem Radę Dialogu Społecznego ważnej, ustawowej kompetencji. Konsekwencje gospodarcze wynikające z epidemii będą wymagały dialogu z partnerami Rady Dialogu Społecznego, jednak powinny one następować na podstawie ustawy określającej tryb pracy tej instytucji.

Wprowadzenie zmian dotyczących prac Rady Dialogu Społecznego spowodowało, że do w 2021 r. do negocjacji w Radzie Dialogu Społecznego nie będzie miał zastosowania art. 16 ustawy o RDS. W art. 77 ust. 1 przewiduje się bowiem, że w roku 2020 nie sporządza się Wieloletniego Planu Finansowego Państwa. Tymczasem zgodnie z art. 16 ustawy o RDS, w terminie 10 dni od otrzymania Wieloletniego Planu Finansowego Państwa, strona związkowa i strona pracodawców przedstawiają wspólną opinię oraz wspólną propozycję w sprawie wzrostu w następnym roku wynagrodzeń oraz rent i emerytur, a następnie przystępują do negocjacji. Skoro Rada Dialogu Społecznego nie otrzyma w maju br. prognozy podstawowych wielkości makroekonomicznych, partnerzy społeczni nie będą mogli przedstawić, w oparciu o rządowe prognozy, swoich oczekiwań płacowych oraz w zakresie wzrostu rent i emerytur w 2021 r. Oznacza to, że rząd, do lipca br., przedstawi, w Założeniach projektu budżetu, swoją propozycję w zakresie wzrostu płac oraz rent i emerytur, bez uwzględniania i analizy oczekiwań stron dialogu społecznego,

wyrażanych dotychczas na wcześniejszym etapie prac w RDS. W związku z tym proponuje się wprowadzić przepis, który zobowiąże stronę rządową do przedłożenia RDS, w lipcu br., informacji o kształtowaniu się podstawowych wskaźników makroekonomicznych, na podstawie której związki zawodowe i pracodawcy sformułują swoje oczekiwania dotyczące wzrostu płac oraz emerytur i rent.

Warto ponadto, zwrócić uwagę, że ww. przepisy skracają partnerom społecznym terminy na przedstawienie stanowiska w procesie prac nad budżetem państwa na 2021 r. W przypadku Założeń projektu budżetu państwa na rok 2021 termin na zajęcie wspólnego stanowiska strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego określono na 10 dni od dnia otrzymania tego dokumentu (w ustawie o RDS wynosi 30 dni). W sprawie wskaźników wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej wynosi 6 dni, choć ustawa o RDS wskazuje obecnie na 20 dni od dnia przedłożenia propozycji. W sprawie minimalnego wynagrodzenia, stanowisko strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego ma być wyrażone 10 dni od dnia otrzymania propozycji, choć na podstawie ustawy o RDS jest to 30 dni.

Z poważaniem,

Przewodniczący OPZZ

Andrzej Radzikowski