

Warszawa, 22 marca 2020 r.

OPINIA Forum Związków Zawodowych do projektu ustawy z dnia 21 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.

Forum Związków Zawodowych jako jedna z trzech reprezentatywnych central związkowych za absolutnie niepodważalny priorytet uznaje potrzebę uruchomienia szerokiego strumienia kapitału, infrastruktury, zabezpieczenia personalnego oraz elementów związanych z otoczeniem prawnym w zakresie ochrony wszystkich tych grup, które od kilkunastu dni znajdują się na pierwszej linii konfrontacji, walcząc o życie i bezpieczeństwo całego polskiego społeczeństwa. Rzeczpospolita Polska, jako państwo odpowiedzialne i działające zgodnie z najwyższym interesem za kwestie nadrzędną winna uznać zbudowanie systemu pozwalającego na maksymalne wsparcie personelu medycznego, funkcjonariuszy i pracowników służb mundurowych oraz zabezpieczenie podmiotów strategicznych dla Jej bezpieczeństwa energetycznego. Wedle Forum Związków Zawodowych kształt tzw. Tarczy Antykryzysowej powinien zmierzać do możliwie jak najszybszego zniwelowania zagrożenia związanego z epidemią COVID - 19. W naszej ocenie jedynym scenariuszem pozwalającym na bezpieczny powrót do ustabilizowanych warunków społeczno - gospodarczych pozostaje inwestycja w zabezpieczenie tych systemów i struktur Państwa Polskiego, które w bezpośredni sposób przyczyniają się do ograniczenia ryzyka związanego z dalszym rozprzestrzenianiem się koronawirusa. Apelujemy o efektywną reorganizację zasobów po to, aby uniknąć ogólnonarodowej tragedii mającej miejsce w innych krajach świata. Wystarczy przyjrzeć się sytuacji we Włoszech by zrozumieć skalę kataklizmu



dotykającego kraje o niewystarczająco dobrze zorganizowanym systemie ochrony zdrowia i pozostałych służb.

Od twórców projektu tzw. Tarczy Antykryzysowej oczekujemy konkretnych posunięć w zakresie dofinansowania pracowników ochrony zdrowia przebywających w przestrzeni nieustannego ryzyka zakażenia COVID - 19. W trybie pilnym należy dokonać zakupu sprzętu ochronnego oraz elementów korespondujących z potrzebą wzmożenia działań związanych z wykonywaniem testów przesiewowych. Obecnie, z powodów deficytów sprzętu i ludzi personel nie jest w stanie skutecznie diagnozować i leczyć kolejnych przypadków, co w konsekwencji będzie przedłużać okres epidemii rzutując na coraz bardziej pogarszającą się sytuację ekonomiczną całego społeczeństwa. Państwo Polskie konstruuując założenia do przesłanego projektu ustawy pomija fakt, że kilka tysięcy pacjentów pozostało bez odpowiedniej opieki. Koronawirus zbiera więc swoje żniwo nie tylko poprzez wywoływane skutki chorobowe, zabija także pośrednio, paraliżując prace oddziałów onkologicznych, kardiologicznych i innych. Szpitale i inne placówki lecznicze cierpią na niedobory pracowników. Tarcza Antykryzysowa w obecnym kształcie, w swej optyce wydaje się nie dostrzegać potrzeby zabezpieczenia kadrowego, również w kontekście pracowników administracyjnych. Przytłaczająca personel medyczny biurokracja spowalnia działanie pielęgniarek, lekarzy i pozostałych przedstawicieli białego personelu, dla których priorytetem jest walka z epidemią COVID - 19.

Analogiczna sytuacja zdaje się mieć miejsce wśród funkcjonariuszy służb mundurowych, którzy stanęli przed wyzwaniem odbudowania przejść granicznych oraz pilnowania porządku poprzez dbałość o postrzeganie zasad związanych z kwarantanną. Widok niezabezpieczonych, nieposiadających masek i kombinezonów funkcjonariuszy Straży Granicznej i Policji jest bulwersujący. W tym zakresie Tarcza Antykryzysowa nie spełnia swojego pierwotnego przeznaczenia - Policja i Straż Graniczna jako formacje strategiczne w zakresie ochrony obywateli wbrew oczywistym potrzebom nie jest objęta odpowiednim zabezpieczeniem pod kątem sprzętu i infrastruktury. Ponadto, skoszarowanie służb mundurowych powinno być traktowane jako czas służby, za które

funkcjonariusze powinni otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie jak również otrzymać należne im prawo do urlopu opiekuńczego.

Forum Związków Zawodowych nalega na przebudowanie całości strategii w wyżej nakreślonych obszarach po to, aby Państwo Polskie uzyskało potrzebne narzędzia i instrumenty do walki z epidemią koronawirusa.

Pragniemy podkreślić wagę zagrożeń związanych ze skutkami ekonomicznymi wynikającymi z zaistniałej sytuacji. W poniższych uwagach konkretyzujemy nasze wątpliwości, jednak co do zasady, jesteśmy zmuszeni do kontestacji całokształtu prezentowanej Tarczy Antykryzysowej. Uważamy, iż skutecznie ochroni ona jedynie instytucje finansowe i sektor bankowy - reszta założeń skierowanych do osób wykonujących pracę stanowi propozycję iluzorycznej pomocy. Zdecydowana większość propozycji została obwarowana niezrozumiałym obciążeniem pod kątem wymogów formalnych, co w konsekwencji może zniechęcić lub wręcz uniemożliwić uzyskanie bezwzględnie potrzebnej pomocy.

Brak efektywnego pakietu zabezpieczenia pracowników, bez względu na formę zatrudnienia, jak również sektora MŚP może doprowadzić do realizacji znanego nam z ostatnich lat scenariusza, polegającego na wzroście bezrobocia oraz sztucznego uelastyczniana rynku pracy. W efekcie taki trend przełoży się na niższe wpływy podatkowe, a te z kolei na niewydolność Państwa Polskiego w wymiarze świadczenia usług publicznych, które pomimo kończącego się na naszych oczach okresu prosperity, nie uzyskały należytego dofinansowania. Warto w tym miejscu odnieść się również do systemu edukacji i oświaty - Tarcza Antykryzysowa nie wzmacnia technologicznie polskich szkół i jej pracowników - nauczyciele nie są w stanie realizować skutecznie podstawy programowej.

Polki i Polacy potrzebują Tarczy Antykryzysowej, która będzie kreować i wzmacniać proces synergii pomiędzy bezpieczeństwem obywateli w kontekście ochrony zdrowia, porządku publicznego, rozwoju dzieci i młodzieży oraz zabezpieczenia kapitałowego polskich podatników i efektywnego systemu stanowienia i egzekwowania prawa. Pomimo upływu kolejnych dni i przychodzących kolejno projektów ustaw Forum

Związków Zawodowych nie odnajduje rzetelnej odpowiedzi na trudne pytania związane z zapaścią w systemie ochrony zdrowia, potrzebami służb publicznych oraz sektorów strategicznych, a także wyzwaniem stojącymi przed przedstawicielami rynku usług i towarów.

Forum Związków Zawodowych jest zdania, że wyżej poruszone kwestie są kwestiami podstawowymi, które Państwo Polskie winno wziąć pod rozwagę tworząc pakiet pomocowy w tak wyjątkowych okolicznościach. Bez nich nie sposób mówić o realnej, skutecznej pomocy nie tylko dla wyżej wymienionych grup społecznych, ale także dla pracowników nie będących częścią służby publicznej – zwykłych pracowników zatrudnionych na umowach o pracę i umowach cywilnoprawnych. Poniżej znajdują się dodatkowe, szczegółowe elementy, które należałoby uwzględnić w specustawie:

Zgodnie z propozycją zawartą w projektach, przedsiębiorca w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1292,1495 z 2020 r. poz. 424.) może zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19. Świadczenia te miałyby być wypłacane w okresach przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Propozycja zakłada, że pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaci wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, ale nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Wynagrodzenie to ma być dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, do wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Zapis ten powoduje, że powstaje pytanie o stabilność zatrudnienia oraz okres, w którym podmiot otrzymujący dofinansowanie będzie zobowiązany do utrzymania stanu



zatrudnienia na poziomie sprzed otrzymania dofinansowania. Forum Związków Zawodowych stoi na stanowisku, że stabilność zatrudnienia u takiego pracodawcy/pracownika winna trwać przez **12 kolejnych miesięcy od otrzymania dofinansowania**.

W ustawie brakuje objęcia dofinansowaniem na rzecz pracodawcy wynagrodzeń osób, które wykonują pracę na podstawie umowy o dzieło, co jest szczególnie częste w pracy twórczej (artystycznej). Ponadto, przepisy ustawy wprowadzają konieczność spełnienia bardzo wielu warunków, zbyt wiele przepisów weryfikacyjnych, szereg wymogów formalnych, aby przedsiębiorca mógł uzyskać wsparcie w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Spełnienie tych warunków będzie na tyle trudne, że niewielu przedsiębiorców będzie mogło je spełnić i znacznie ograniczy zakres pomocy. Ponadto należy mieć na uwadze, że pracodawca nie uzyskujący przychodów, co ma już obecnie miejsce w wielu rodzajach działalności, praktycznie nie będzie miał środków na pokrycie „swojej części wydatków” w ww. okresach.

Wymóg określenia warunków przestoju ekonomicznego w układzie zbiorowym pracy lub porozumieniu uznajemy za absurdalny. Negocjacje na tego typu aktami prawa pracy są z reguły czasochłonne. Ponadto, ustawa nie precyzuje czy chodzi jedynie o przestój z powodu przerw w zamówieniach, czy np. także z powodu całkowitego wstrzymania działania zakładu pracy.

Jak wspomniano powyżej, nadzwyczajne okoliczności wymagają rozwiązań prostych i skutecznych. Zamiast tworzyć skomplikowane, niemożliwe do zrealizowania przez przedsiębiorców procedury, nie tylko ze względu na wymogi formalne, ale również ich sytuację ekonomiczną, można by rozważyć wprowadzenie prostego narzędzia w postaci zawieszenia stosunku pracy. Pozwoliłoby to na (przez okres przejściowy) uzyskanie przez pracowników zasiłku dla bezrobotnych w wysokości minimalnego wynagrodzenia, pracodawcę zwolniło z obowiązku wypłaty świadczeń pracownikom, a





po ustaniu okoliczności powodujących wstrzymanie działalności można reaktywować stosunek pracy. Okres takiego dodatkowego pobierania zasiłku nie byłby wliczany do okresów pobierania zasiłku dla bezrobotnych wynikających z Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Państwo Polskie powinno dokonywać jednak wszelkich starań, aby wprowadzane na czas kryzysu standardy korespondowały z potrzebami ekonomicznymi obywateli. Ponadto, FZZ zwraca uwagę na brak wskazania podstawy wynagrodzenia, od której ma być obliczane obniżenie wynagrodzenia pracownika o nie więcej niż 50% - nie jest jasne czy będzie to podstawa „urlopową” czy wynagrodzenie zasadnicze. Rozkład obowiązku wypłaty wynagrodzenia 50:50 w relacji: pracodawca a FGŚP może być zabójczy dla słabiej rozwiniętych przedsiębiorstw i w konsekwencji powodować zwolnienia pracowników.

Bardzo krótki (2 dni) termin uzgodnień warunków wykonywania pracy pomiędzy pracodawcą a związkiem zawodowym w przypadku przestroju i obniżenia wymiaru zatrudnienia – spowoduje potencjalnie samodzielne ustalanie warunków przez pracodawcę.

Ponadto zwracamy uwagę, że wsparcie przedsiębiorców w okresie przestoju ekonomicznego i związanym z tym ochroną miejsc pracy na okres trzech miesięcy, w obliczu rozszerzającej się pandemii może okazać się niewystarczający.

Zwrócić uwagę należy na znacznie gorszą pozycję osób zatrudnionych na umowy cywilnoprawne. Zgodnie z propozycją osobie zatrudnionej na tej podstawie przysługuje świadczenie postojowe wypłacane jednorazowo w wysokości 80% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2020 r.

Ustawodawca nie wziął pod uwagę, że niejednokrotnie umowa cywilnoprawna jest jedynym źródłem dochodów danej osoby. W takim przypadku konieczne jest stosowanie przepisów tak jak do osób zatrudnionych na umowę o pracę. Rząd - w





obliczu historycznego kryzysu, którego następstwem jest przerwanie łańcucha dostaw nie powinien decydować się na różnicowanie form zatrudnienia.

Przyznanie **jednorazowej** pomocy w wysokości 80% minimalnego wynagrodzenia (świadczenia postojowego) lub pożyczek dla mikroprzedsiębiorców do 5000 zł osobom samozatrudnionym, zleceniobiorcom i wykonującym umowę o dzieło, których dochody spadły lub całkowicie je utraciły, **nie rozwiązuje jakichkolwiek problemów.** Uzyskanie nawet tak skromnego wsparcia wymaga w myśl ustawy spełnienia bardzo wielu warunków, przedłożenia szeregu dokumentów, co skutecznie może zniechęcić do skorzystania z tego nawet skromnego wsparcia.

Ponadto:

1. Sprzeciwiamy się wprowadzeniu, pod pozorem działań antykryzysowych, obowiązku rejestracji w ZUS umów o dzieło.
2. Warunki świadczenia postojowego dla zleceniobiorców zakładają konieczność wystąpienia nieprzerwanego 30-dniowego przestoju w wykonywaniu czynności u zleceniodawcy. Termin ten należałoby skrócić od 7 do 14 dni.
3. Wysokość wynagrodzenia z umowy zlecenia uprawniająca do świadczenia postojowego, określona na poziomie 50% minimalnego wynagrodzenia również nie znajduje uzasadnienia. W rzeczywistości istnieją takie przypadki, że osoby wykonujące pracę zarobkową na takiej podstawie posiadają kilka zawartych umów z różnymi podmiotami, na kwoty poniżej tego limitu.



4. Brak jest jakiegokolwiek uzasadnienia dla wyłączenia ze świadczenia postojowego zleceniobiorców, których zleceniodawca uzyskał pomoc w związku z COVID-19.
5. Przyjęcie jako daty granicznej dla umów zlecenia uprawniających do świadczenia postojowego, datę 1 lutego 2020 r. jest całkowicie nieracjonalne, bowiem według zapewnień rządu składanych w tym czasie, nie było żadnych powodów do niepokoju. Dlaczego zleceniobiorca, który zawarł umowę 2 lutego 2020 r. ma zostać pozbawiony prawa do głodowej, co prawda, ale jednak pomocy państwa? Ta sama ustawa, w zakresie ulg dla kredytobiorców, wskazuje jako graniczną datę 8 marca 2020 r.

Wyłączenie ze wsparcia w ramach epidemii podmiotów, które już korzystały ze wsparcia ogólnego w ramach ochrony miejsc pracy czyni je bezbronnymi wobec epidemii. Z podobnym problemem zderzą się instytucje kultury nie objęte mecenatem państwa. Zgodnie z projektem ustawy wsparcie otrzymają jedynie instytucje posiadające umowę na dotację z ministerstwa.

Zaproponowany pakiet uznajemy za niewystarczający i traktujący pracowników w sposób niesprawiedliwy i nierówny. Podkreślamy raz jeszcze, że w obecnej dramatycznej sytuacji nie powinno mieć znaczenia czy ktoś pracował na umowie o pracę, zlecenie czy dzieło lub samozatrudnieniu – **kategorycznie domagamy się zrównania wszystkich typów umów i ustandaryzowania systemu pomocowego.**

Forum Związków Zawodowych proponuje:

1. wprowadzenie zakazu zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy do 31 grudnia 2020 r. lub do końca 3 miesięcy po odwołaniu przez rząd stanu epidemii.



2. Zrównanie wszystkich typów zarobkowania (umów o pracę, cywilnoprawnych, jednoosobowych działalności gospodarczych nie zatrudniających pracowników i podwykonawców), w celu ograniczenia procedur i kosztów z nimi związanych, a także przyspieszenia postępowań. Każdy zatrudniony jest dzisiaj bowiem w ten sam sposób narażony na utratę zatrudnienia; ponadto ogromna część osób samozatrudnionych została do tego przymuszona.
3. Dzięki zrównaniu umów możliwe będzie przyjęcie ustandaryzowanych założeń co do podziału odpowiedzialności za koszty związane z wynagrodzeniem, która byłaby uzależniona od rozmiaru spadku obrotów w skali miesięcznej. Konkretnie wskaźniki powinny być uzgodnione z reprezentatywnymi organizacjami pracodawców, jednak z założeniem, że pracownik otrzyma 85% wynagrodzenia zasadniczego/kwoty netto, nie mniej jednak niż minimalne wynagrodzenie.

II. Czas i warunki pracy

1. Modyfikacja art. 132 kodeksu pracy dokonana w art.15 zf projektu jest zbyt daleko idąca. Ograniczenie dobowego wypoczynku do 8 godzin nie jest uzasadnione. Narażenie na infekcję koronawirusem wzrasta i jego skutki są bardziej dotkliwe jeżeli dotyczy organizmu w słabej kondycji fizycznej. W związku z tym nie znajduje uzasadnienia ograniczenie odpoczynku dobowego do 8 godzin. Można go skrócić, ale wydaje się, że powinno się gwarantować przynajmniej 9-10 godzin takiego odpoczynku.
2. Niezrozumiałe są przesłanki zastosowania skróconego odpoczynku dobowego jedynie do pracodawcy, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 i który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca III kwartału 2019 r. **Zaleganie w przeszłości**





z ww. zobowiązaniami nie ma żadnego związku z koniecznością modyfikacji uregulowań dotyczących czasu pracy.

3. Ograniczenie ww. możliwości jedynie do przedsiębiorców u których nastąpił spadek obrotów nie znajduje logicznego uzasadnienia. Wprost przeciwnie - potrzeba modyfikacji unormowań dotyczących czasu pracy może się pojawić u tych pracodawców, którzy w związku ze zwiększeniem zamówień spowodowanych wystąpieniem COVID-19 (np. producenci materiałów medycznych) będą zmuszeni stosować bardziej elastyczne rozwiązania dotyczące czasu pracy w celu zwiększenia produkcji.

Forum Związków Zawodowych proponuje:

1. Uszczegółowienie przepisów dotyczących definicji pracy zdalnej - oczekujemy przejrzystych definicji dotyczących pracy poza miejscem pracy, pracy w domu i związanego z tymi formami otoczenia prawnego w zakresie zmian w Kodeksie Pracy - kwestii ewentualnego wypadku przy pracy, ewidencji czasu pracy itd. Możliwość pracy zdalnej powinni móc uzyskać również funkcjonariusze służb mundurowych, Straży Ochrony Kolei oraz zawody medyczne.
2. Aby w sytuacji, o której mowa w art. 15v projektu ustawy – stanowiący o tym, że w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracodawca może, na czas oznaczony nie dłuższy niż do czasu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii zmienić system lub rozkład czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa, stacji lub urzędu oraz polecić pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji **wnosimy, aby za czas wykonywania pracy pracownik otrzymał wynagrodzenie i inne świadczenia związane z pracą wynikające z jego**





osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięcznego, według warunków ustalonych w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania.

III. System podatkowy, ZUS, wsparcie z ARP i innych instytucji:

1. Propozycje dotyczące składek ZUS i odprowadzania przez płatników zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych pozostają w dalszym ciągu niewystarczające i obciążone zbyt dużym ciężarem biurokracji.
2. Jednorazowa pożyczka w wysokości 5.000 złotych nie jest rozwiązaniem skutecznym.

Forum Związków Zawodowych proponuje:

1. Zwolnienie ze składek na ZUS na okres do końca III kwartału 2020 r. Natomiast w IV kwartale wszelkie należności wynikające z niemożności zapłacenia składki na ZUS powinny być rozłożone bez odsetkowo na okres kolejnych 12 miesięcy.
2. Ustawową gwarancję niepodwyższania podatków w 2021 roku (dotyczy: PIT, CIT, VAT, ZUS).
3. Wprowadzenie cen maksymalnych na produkty pierwszej potrzeby do końca III kwartału 2020 r.
4. Przesunięcie harmonogramu spłat kredytów gotówkowych i hipotecznych o pół roku (od 1 marca 2020 roku) - to samo tyczy się leasingów operacyjnych, finansowych i konsumenckich.
5. Maksymalne uproszczenie procedur i możliwie jak najszybszą cyfryzację procedur związanych z uzyskiwaniem wsparcia i załatwianiem spraw – ograniczenie kontaktu zwiększy bezpieczeństwo zdrowotne w związku z pandemią.



IV. Urlopy dla rodziców

FZZ postuluje konieczność poniesienia wieku dziecka, dla którego rodzica przysługuje zasiłek za zasadach zasiłku opiekuńczego **do 12 roku życia** oraz zniesienia terminu takiego zasiłku w przypadku zamknięcia placówek oświatowych

Pozytywnie oceniamy objęcie takim rozwiązaniem także funkcjonariuszy służb mundurowych. Wskazujemy jednak, iż wszyscy, którzy do tej pory takim zasiłkiem nie byli objęci, powinni zostać objęci tą regulacją.

V. Uwagi do dokumentów towarzyszących projektowi ustawy

1. Załącznik 07

Wątpliwości budzą zasady ustalania negatywnych skutków COVID-19 dla przedsiębiorców.

Proponujemy zmianę – w miejsce aktualnych zapisów, odnoszących się do spadku sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym – proponujemy odniesienie się także do wielkości produkcji dla podmiotów produkcyjnych. Dotychczasowe podejście dyskryminuje przedsiębiorstwa produkcyjne, w których spadnie poziom produkcji wskutek wirusa, a ze względu na zmagazynowany zapas swoich produktów, niekoniecznie musi to znaleźć odzwierciedlenie w wielkości przychodów. Choć paradoksalnie ich przychody nie spadną w badanym okresie, działanie koronawirusa nie pozostanie bez istotnego wpływu na kontynuowanie działalności gospodarczej w przyszłości.

2. Załącznik 04

Wątpliwości budzi - art. 2 lit. 1) odnoszący się do definicji Przedsiębiorcy.

Proponujemy przyjęcie definicji przewidzianej ustawą o swobodzie działalności gospodarczej, a nie definicji z Prawa restrukturyzacyjnego, zmienianego nową ustawą.



3. Załącznik 03

Wątpliwości budzi zakres katalogu zobowiązań objętych zwolnieniem/odroczeniem

Proponujemy zmianę – zakres taki sam jak w załączniku dotyczącym poprawy płynności finansowej, w tym:

- Przesunięcie terminu płatności zaliczek na podatek dochodowy od wypłacanych wynagrodzeń w marcu do 20 czerwca 2020 r. i kwietniu 2020 r. (do 20 lipca 2020 r.).
- Czasowe zwolnieni za miesiące marzec i kwiecień 2020 r. z wpłat na PFRON.
- Przesunięcie terminu płatności składki pracodawcy z tytułu Pracowniczych Planów Kapitałowych o 60 dni w stosunku do pierwotnego terminu płatności.
- Czasowe zwolnienie za 2020 r. z opłaty eksploatacyjnej odprowadzanej do budżetu państwa.
- Czasowe zwolnienie za 2020 r. z opłat za użytkowanie górnicze i informację geologiczną.
- Czasowe zwolnienie za 2020 r. z opłat z tytułu ochrony środowiska.
- Obniżenie o 50% stawki odsetek za zwłokę od zaległości podatkowych.
- Wprowadzenie obowiązku udzielenia bądź przedłużenia finansowania oraz zmiany warunków finansowania przez banki z polskim kapitałem przedsiębiorcą celem utrzymania płynności





finansowej oraz poprawy sytuacji przedsiębiorców narażonych na straty ekonomiczne związane z epidemią koronawirusa oraz utrzymania miejsc pracy.

- Poszerzanie działania programów wsparcia finansowania przedsiębiorstw poprzez gwarancje kredytowe i poręczenia.

Forum Związków Zawodowych proponuje też jednorazowe, nieopodatkowane świadczenie pieniężne w wysokości 3000 złotych netto [słownie: trzy tysiące złotych] w miesiącach - marzec i kwiecień. Od maja proponujemy, aby rząd wprowadził refundację wynagrodzeń w wysokości 85% dotychczasowego wynagrodzenia dla wszystkich zagrożonych zatrudnionych w firmach zagrożonych niewypłacalnością.

VI. Podsumowanie

1. Oczekiwaliśmy spójnych rozwiązań, które pozwolą na bezpieczny start dla wszystkich po zakończeniu okresu pandemii.
2. Zakres pomocy pracodawcom i pracownikom jest zdecydowanie niewystarczający. W okresie obowiązywania ustawy pracodawcy, którzy zostali zmuszeni do wstrzymania działalności powinni zostać całkowicie zwolnieni z płacenia składek na ubezpieczenie społeczne zarówno własnych jak i pracowników. Oczekiwaniem małych przedsiębiorców jest, przy braku przychodów, zwolnienie z opłat, a nie ich zawieszenie.
3. Brak zapisów uprawniających do dodatkowego zasiłku opiekuńczego dla dzieci w wieku do lat 12;
4. Tekst ustawy jest niespójny oraz przeładowany często wykluczającymi się przepisami - sytuacja wymaga jasnych, odciążających pod kątem wymogów





formalnych przepisów. Przesłany projekt specustawy niesie za sobą wiele niepotrzebnie rozróżniających przepisów, dzieląc obywateli na mniej lub bardziej zasługujących na pomoc.

Dorota Gardias

PRZEWODNICZĄCA
FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

