**Uwagi 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**

**(PROJEKT z dnia 22 kwietnia 2020 r.)**

Rozwiązania o największym, negatywnym ładunku, niemające jakiegokolwiek uzasadnienia:

Art. 35. Zmiany 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

**I.** Zmiana 6) w zakresie dodania:

 *„Art. 15gc. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę za wypowiedzeniem w trybie i na zasadach przewidzianych w art. 15gd-15gh.”*

Przepis ten umożliwia *każdemu pracodawcy,* w rozumieniu art. 3 Kodeks pracy, *bez względu na sytuację przedsiębiorcy*, niezależnie od faktu czy została pogorszona czy też nie, *czy został dotknięty skutkami wynikającymi z pandemii, czy też nie*, **niezależnie od stanowiska związku zawodowego**, rozwiązywanie umów o pracę w tym zbiorowo, na szczególnych warunkach określonych w nowych przepisach art. 15gd – 15gh.

Ust. 3. art. 15gd. wprowadzając treść *„Przepisy art. 15gb-15gf nie naruszają przepisów przewidujących szczególną ochronę trwałości stosunku pracy.”* – tworzą przestrzeń do wątpliwości interpretacyjnych odnośnie zastosowania przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy. **Mając na uwadze intencje nowelizacji, rodzi się uzasadniona obawy o uchyleniu się od tych przepisów.**

*Art. 15gg. W zakresie określonym w art. 15gc nie stosuje się przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników* tj.:

* odstąpienie od obowiązku informowania związku zawodowego o zamiarze zwolnień zbiorowych,
* uchylenie się od zawarcia porozumienia w tym zakresie,
* ograniczenie wysokości należnych odprawy.

*Art. 15gh. Przepisy art. 15gc stosuje się odpowiednio przy wypowiadaniu przez pracodawcę warunków pracy i płacy pracownikowi na jego niekorzyść.*

**Zakres podmiotowy pracodawcy jest nie do zaakceptowania** i trudno znaleźć jakikolwiek racjonalne uzasadnienie takiego rozszerzenia, szczególnie w obliczu istniejącego już art. 15zf. *(porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalony w porozumieniu).*

 **Należy uznać, że w wyniku tej zmiany art. 15zf będzie martwy.**

Dodanie ust 111. do art. 15g.

*„111. Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy pracownika maksymalnie o 10%, pracodawca ustala w oświadczeniu, podanym do wiadomości w sposób zwyczajowo przyjęty w zakładzie pracy.”*

Oznaczało, iż *pracodawca samodzielnie*, **niezależnie od stanowiska związku zawodowego** będzie mógł obniżyć wymiar czasu pracy o nie więcej niż 10%. Sam na zasadzie ogłoszenia ustali na jakich to będzie warunkach tj. jakich grup będzie dotyczyło, na jaki okres i o ile zmniejszy wymiar.

***Bonusem dla niego będzie*** ponadto, zgodnie z proponowanym ust. 13, że **bez zgody związków zawodowych,** oświadczeniem o zmniejszeniu wymiaru czasu o mniej niż 10%, **zawieszenie stosowania warunków wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy**.

Podważa to celowość przepisów art. 15g. ust, 2 – 8, szczególnie w związku z dodaniem nowego art. 15gm.

*„Art. 15gm. 1. Podmioty, o których mowa w art. 15g ust. 1, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w rozumieniu art. 15g ust. 9, w następstwie wystąpienia COVID-19, mogą zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń* ***także na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników nieobjętych:***

1. *przestojem, o którym mowa w art. 81 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, oraz*
2. *przestojem ekonomicznym w następstwie wystąpienia COVID-19, o którym mowa w art.15g ust. 1, oraz*
3. *obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19, o którym mowa w art. 15g ust. 1*

**De facto wszystkich innych, również po wcześniejszym dokonaniu zwolnień grupowych.**

Tak sformułowany przepis daje przestrzeń do daleko idących nadużyć. Dlatego wystarczy warunek spadku obrotów, a nie ma konieczności zaistnienia „***istotnego wzrostu obciążenia funduszem wynagrodzeń”.*** Ciekawa forma ochrony miejsc pracy.

**Przepisy rażąco sprzeczne z deklaracjami rządu w sprawie ochrony miejsc pracy i wsparciu pracowników. Dla NSZZ „Solidarność” nie do zaakceptowania.**

**II.**

Dodawany Art. 15gi. – ust. 1

**Zawieszenie z mocy prawa stosowania postanowień porozumień zbiorowych, a także innych porozumień, regulaminów lub umów w zakresie gwarancji ochrony stosunku pracy, ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy lub jego zmianą, programów dobrowolnych odejść i innych ustaleń w tym zakresie,** w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszem wynagrodzeń.

**Nieuprawniona ingerencja ustawodawcy w wolność związkową** (naruszenie prawa do ustalania i ochrony warunków pracy poprzez rokowania) bez inicjatywy pracodawcy. **To jest ewidentne zawieszenie praw związków zawodowych.**

**Dla NSZZ „Solidarność” nie do zaakceptowania.**

**III.**

Zmiana 6) w zakresie dodanego art. 15gb. – możliwość samodzielnego wyznaczania przez pracodawcę dni urlopu w odniesieniu do 1/2 puli urlopu za dany rok.

***Dotyczy wszystkich pracodawców.*** Nie tylko tych dotkniętych skutkami COVID – 19

**Zmiana rażąco niekorzystna, nieposiadająca racjonalnego uzasadnienia.**

**IV.**

**Dodawany Art. 15gk.**

U pracodawców, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszem wynagrodzeń, z mocy prawa **zawiesza się obowiązek:**

* **tworzenia zakładowych funduszy świadczeń socjalnych,**
* **dokonywania odpisów i zwiększeń na rzecz tych funduszy,**
* **wypłaty świadczeń urlopowych.**

Ponadto pracodawca jednostronnie, niezależnie od związków zawodowych, może zawiesić funkcjonowanie innych funduszy lub wykonanie zobowiązań o charakterze socjalno-bytowym, przewidzianych w szczególności w układach zbiorowych pracy i regulaminach.

**Środki zgromadzone na funduszach oraz środki przewidziane na wypłaty świadczeń urlopowych, pracodawca może przeznaczyć na cele związane z utrzymaniem w zatrudnieniu pracowników.**

Przepis pozornie wydaje się uzasadniony tylko trudny, a właściwie niewykonalny pod względem kontroli przeznaczenia. Zbyt pojemne określenie, właściwie mieszczące każde koszty.

Natomiast przestaje funkcjonować jakakolwiek możliwość wsparcia indywidualnego i zbiorowego pracowników pozostających nawet w dramatycznej sytuacji bytowej, choćby w związku z ograniczeniami wynagrodzeń, z przyczyn losowych, wypadków przy pracy, choroby itd.

**Wydaje się być to szczególnym paradoksem, zwłaszcza, że pierwotna ustawa z dnia 2 marca wprowadziła daleko idące zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych wypłat zapomóg i innych świadczeń na rzecz pracowników i ich rodzin z Zakładowego Funduszu Świadczeń Pracowniczych.**

**Tak naprawdę żadna z ustaw nie daje pracownikom zatrudnionym w oparciu o umowę o pracę, żadnego realnego wsparcia.**

**V.**

Art. 15zzb

Uchylenie ust. 7. i dodanie nowych ustępów 7a – 7c podobnie jak art. 15gm podważa intencje projektodawcy odnośnie celu nadrzędnego jakim jest *ochrona miejsc pracy*.

Dopuszcza on możliwość zmiany warunków umowy zawartej ze Starostą przyznającej przedsiębiorcy w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników w rozumieniu art. 15g ust. 4 zdanie pierwsze oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 poprzez uchylenie obowiązku złożenia przez przedsiębiorcę oświadczenia o zatrudnianiu w danym miesiącu pracowników objętych umową, a wprowadzając możliwość comiesięcznego informowania powiatowego urzędu pracy o każdej zmianie w zatrudnianiu pracowników objętych wnioskiem oraz wysokości wynagrodzenia każdego z pracowników objętych wnioskiem i należnych od tego wynagrodzenia składek na ubezpieczenia społeczne.

**Pracodawca w sposób nieskrępowany będzie mógł, nawet w czasie otrzymywania dofinansowania, redukować zatrudnienie**

**VI.**

W art. 15zzzzzo i art. 15zzzzzp rozszerza się zakres podmiotowy pracowników objętych możliwością redukcji zatrudnienia lub pogorszeniem warunków wykonywania pracy z pierwotnie *„administracji rządowej”* na **„jednostki sektora finansów publicznych”**.

**VII.**

Dodanie „Art. 3a.

Przeniesienie pracownika samorządowego do wykonywania pracy innej niż określona w umowie o pracę, zgodnej z jego kwalifikacjami, do tej samej **lub innej miejscowości**.

W przypadku przeniesienia do innej miejscowości nie przewiduje się jakiejkolwiek rekompensaty zwiększonych kosztów dojazdu, ewentualnego zakwaterowania lub wyżywienia.

Jedyną przesłanką w myśl przepisu jest sam stan epidemii, nie rzeczywista potrzeba przeniesienia. **Brak takiej przesłanki może stanowić przyczynę daleko idącego nadużywania przepisu**.