

Decyzja
Prezydium KK
nr 39/20

ws. projektu z dnia 21 marca 2020 ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tzw. „Tarcza antykryzysowa”)

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” przyjmuje z zadowoleniem fakt tak szybkiej odpowiedzi rządu na potrzebę przeciwdziałania negatywnym skutkom ekonomicznym i społecznym epidemii wywołanej COVID-19. Już na wstępie proponujemy przygotowanie projektu nowej ustawy konsumującej także rozwiązania prawne zawarte w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. (Dz.U. 2020 poz. 374). Ułatwi to stosowanie nowych instrumentów.

NSZZ „Solidarność” uznaje za priorytet znaczące podniesienie zasiłku dla osób bezrobotnych, w szczególności dla tych, którzy utracili pracę w wyniku oddziaływania COVID-19 i płacili składki na ubezpieczenie społeczne.

Chcemy też wyraźnie zaznaczyć, że obecna sytuacja z całą mocą obnażyła skalę problemów polskiego rynku pracy, związanych z istniejącym przyzwoleniem na stosowanie różnego rodzaju pozakodeksowych form zatrudnienia. Jeśli chcemy uniknąć podobnej sytuacji w przyszłości i być przygotowani na to, że system ubezpieczeń społecznych będzie musiał w krótkim okresie uruchomić znaczne środki wsparcia dla wszystkich osób, które mogą utracić dochody, to konieczne jest bardzo aktywne przeciwdziałanie występującym patologiom. Na to składać musi się szereg instrumentów, zaczynając od wzmocnienia Państwowej Inspekcji Pracy, zwiększenia zasięgu układów zbiorowych pracy na poziomie ponadzakładowym, wprowadzenia mechanizmów weryfikacji zasadności samozatrudnienia, czy też zniesienia licznych zachęt do omijania stosunku pracy na rzecz innych form wykonywania pracy zarobkowej. W innym wypadku, istniejące rozwiązania w obliczu problemów natury ekonomicznej na dłużą metę będą działały demotywująco na osoby wykonujące pracę w oparciu o umowy o pracę, co w długim okresie może mieć negatywny wpływ na system ubezpieczeń społecznych.

Poniżej przedstawione zostały uwagi do poszczególnych artykułów projektowanej ustawy, jak również do wybranych zagadnień, istotnych z perspektywy Związku:

Uwagi do art. 1:

pkt 1 (praca zdalna funkcjonariuszy)

Dotyczy dodawanego ust. 2 do art. 3. Projekt przewiduje możliwość polecenia pracy zdalnej wymienionym w przepisie funkcjonariuszom, oraz - *in fine* - ich rodzinom, co wydaje się być zbyt daleko idącym rozwiązaniem, raczej niemożliwym w praktyce do zastosowania, w sytuacji gdy członek rodziny funkcjonariusza jest zatrudniony u innego pracodawcy niż funkcjonariusz. W uzasadnieniu do projektu brak wzmianki o członkach rodziny funkcjonariuszy, co pozwala na wniosek, iż wyrażenie „oraz ich rodzin” stanowi pomyłkę pisarską.

pkt 2 lit a) (dodatkowy zasiłek opiekuńczy)

Na pozytywną ocenę zasługuje propozycja wydłużenia okresu przysługiwania zasiłku opiekuńczego poprzez wprowadzenie dodatkowego zasiłku opiekuńczego przez okres nie dłuższy niż 14 dni. Jednak zauważyć trzeba, iż zgodnie z treścią art. 32 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645 i 1590 oraz z 2020 r. poz. 60), na podstawie którego ustalany ma być krąg osób uprawnionych, zasiłek ten będzie przysługiwał tylko tym rodzicom, których dzieci nie ukończyły 8 lat. **Rodzice dzieci starszych, w wieku od lat 8 do 15, wobec których przepisy nakładają szczególny obowiązek sprawowania opieki (art. 106 k.w., art. 160 i 210 k.k.), pozostają pozbawieni tego świadczenia.** Na pozytywną ocenę zasługuje również pozostawienie legitymacji prawnej Radzie Ministrów do wydania rozporządzenia, w którym możliwe będzie określenie dłuższego czasu pobierania dodatkowego zasiłku. Proponowane rozwiązanie pozwoli na elastyczne działania w zależności od sposobu przebiegu epidemii.

pkt 5 (wykorzystanie środków funduszu zapasowego Narodowego Funduszu Zdrowia)

Wątpliwości budzi umożliwienie finansowania skutków przeciwdziałania COVID-19 nie tylko ze środków budżetowych, ale także ze środków funduszu zapasowego Narodowego Funduszu Zdrowia, nie pochodzących z budżetu państwa. Pakiet nie zawiera rozwiązań dotyczących funkcjonowania sektora zdrowia, który będzie musiał się zmierzyć z nawarstwieniem się ilości świadczeń zdrowotnych w przyszłych okresach. Potrzebne jest wsparcie finansowe dla sektorów, które bezpośrednio ucierpiały w związku z COVID-19

pkt 6 (uprawnienia Policji)

Zgodnie z Art. 11d. 1. w celu zapewnienia prawidłowego wykonania obowiązków, o których mowa w art. 34 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, Policja może wykonywać czynności wynikające z ustawowych

uprawnień, z wyłączeniem czynności, o których mowa w art. 19-19b ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz. U. z 2020 r. poz. 360).

Wskazane wyżej obowiązki to obowiązek poddania się kwarantannie lub nadzorowi epidemiologicznemu osób zdrowych przy czym przesłanką poddania się tym obowiązkom jest uprzednie wydanie przez organy inspekcji sanitarnej decyzji administracyjnej o nałożeniu powyższych obowiązków. Przypomnijmy, że kwarantanna to odosobnienie osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych a nadzór epidemiologiczny oznacza obserwację osoby zakażonej lub podejrzanej o zakażenie, bez ograniczenia jej swobody przemieszczania się, wykonywanie badań sanitarno-epidemiologicznych u tej osoby w celu wykrycia biologicznych czynników chorobotwórczych lub potwierdzenia rozpoznania choroby zakaźnej oraz zebranie, analizę i interpretację informacji o okolicznościach i skutkach zakażenia (nadzór indywidualny), jak i stałe, systematyczne gromadzenie, analizę oraz interpretację informacji o zachorowaniach lub innych procesach zachodzących w sferze zdrowia publicznego, wykorzystywane w celu zapobiegania i zwalczania zakażeń lub chorób zakaźnych (nadzór ogólny).

Nowelizacja zdaje się rozszerzać kompetencje Policji określone w ustawie o Policji także w stosunku do wskazanych tutaj osób zdrowych niebędących podejrzanyymi o popełnienie żadnego czynu zabronionego ale „podejrzanyymi” żeby nie powiedzieć „oskarżonymi” o styczność z osobami chorymi na choroby zakaźne. I w tym miejscu pojawiają się zasadnicza wątpliwość, tj. o jakie konkretnie czynności Policji chodzi w przedłożonej propozycji.

Otóż zgodnie z art. 14 ust. 1 u.POL w granicach swych zadań Policja wykonuje czynności: operacyjno-rozpoznawcze, dochodzeniowo-śledcze i administracyjno-porządkowe w celu: 1) rozpoznawania, zapobiegania i wykrywania przestępstw, przestępstw skarbowych i wykroczeń; 2) poszukiwania osób ukrywających się przed organami ścigania lub wymiaru sprawiedliwości, zwanych dalej "osobami poszukiwanymi"; 3) poszukiwania osób, które na skutek wystąpienia zdarzenia uniemożliwiającego ustalenie miejsca ich pobytu należy odnaleźć w celu zapewnienia ochrony ich życia, zdrowia lub wolności, zwanych dalej "osobami zaginionymi". W Projekcie wyłączono - i słusznie - możliwość dokonywania czynności operacyjno - rozpoznawcze w stosunku do osób zdrowych z cechą kontaktu z osobami chorymi zakaźnie. Pozostają więc czynności dochodzeniowo-śledcze i administracyjno-porządkowe. O ile druga grupa czynności obejmuje wąską ich grupę nie ingerującą bezpośrednio w prawa i wolności obywatelskie to uprawnienia Policji w ramach czynności dochodzeniowo-śledczych obejmują bardzo szeroką i złożoną grupę czynności

choćby wskazanych tylko w art. 15 u.POL. Powstaje więc pytanie o praktyczne stosowanie przez Policję tych uprawnień niezwykle mocno ingerujących w prawa i wolności obywatelskie, chociażby przykładowo czynność zatrzymania takiej osoby. Niepokój budzi szcążkowa procedura w tym zakresie albowiem podstawą do działania Policji w ramach swych uprawnień jest decyzja organów inspekcji sanitarnej wskazująca osobę zdrową posiadającą cechę kontaktu z osobami chorymi zakaźnie, która powinna poddać się kwarantannie oraz mutatis mutandi w stosunku do nadzoru epidemiologicznego.

Pozostaje wyrazić nadzieję, że kompetencje Policji w tym zakresie będą stosowane tylko i wyłącznie do ochrony zdrowia publicznego a nie do innych celów np. szykan czy represji określonych osób zdrowych pod pozorem ich kontaktu z osobami zakażonymi. Przydałaby się bardziej szczegółowa regulacja dotycząca odpowiedniego stosowania przez Policję proponowanych uprawnień zwłaszcza tych określonych w art. 15 u. POL. w odniesieniu do osób cechą kontaktu z osobami chorymi zakaźnie.

pkt 8 (pracownicze badania okresowe i kontrolne)

Dotyczy dodawanego art. 12a ust. 1 pkt 1 o zawieszeniu na okres trwania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii obowiązku poddania się badaniom okresowym przez pracownika oraz zawieszenie zakazu dopuszczenia przez pracodawcę do pracy pracownika bez aktualnych badań okresowych. Propozycja zasługuje na pozytywną ocenę.

Projekt nie wyłącza obowiązku prowadzenia badań wstępnych i kontrolnych, a jednocześnie zawieszono stosowanie art. 229 § 4a Kp, który wskazuje, że wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę, co może stanowić podstawę do pytań na jakiej podstawie prowadzić te badania, które nadal są wymagane.

Nie do końca wydaje się możliwa do sprawnej realizacji wobec poważnego ograniczenia dostępu pacjentów do zakładów opieki zdrowotnej (lekarze pierwszego kontaktu, specjaliści) propozycja, wedle której w przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Niemniej, projektodawca stworzył taką możliwość, dlatego można przyjąć ją jako alternatywne i tymczasowe rozwiązanie.

pkt 10 (dotyczący dodawanych art. 15a-15zzm)

- Art. 15g ust. 4 (wyłączenie spośród pracowników objętych wsparciem pomoc domową osoby fizycznej)

Zgodnie z art. 24 Konstytucji RP praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Związek obserwuje, iż ochrona pracy tzw. pracowników domowych w praktyce wydaje się

pozostawać poza sferą zainteresowania Państwa Polskiego. Dla przykładu, w określonych sytuacjach nie mają do nich zastosowania przepisy o minimalnym wynagrodzeniu (art. 8d ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę). Pragniemy zauważyć, iż dla pracownika domowego jego wynagrodzenie stanowi źródło utrzymania. A w przypadku spadku w związku z epidemią dochodów pracodawcy - osoby fizycznej - występuje ta sama zasada jak w przypadku spadku obrotów przedsiębiorcy – tendencja do zmniejszania zatrudnienia. I o ile projekt ustawy zawiera przepisy promujące utrzymanie zatrudnienia szeroko rozumianych pracowników, to ten sam projekt nie powinien z góry wyłączać wsparcia dla określonej grupy osób zarobkujących – pracowników domowych. Pracownicy domowi mają takie samo prawo do wsparcia ze strony Państwa jak inni pracownicy. Warto zastanowić się nad poszerzeniem katalogu podmiotów, którym przysługuje wsparcie również o te podmioty, które zatrudniają pracowników, a nie są przedsiębiorcami.

- Art. 15g ust. 6 (prześtój ekonomiczny)

Przepis ten wprowadza szczególną, odmienną od ogólnej zasady wyrażonej w art. 81 Kp, zasadę ustalania wynagrodzenia pracownika z tytułu pozostawania w gotowości do świadczenia pracy w sytuacji gdy praca ta nie może być świadczona. W tym miejscu należy wskazać, iż o ile przepisy art. 15g ust. 8 i 9 w sposób szczegółowy regulują w jakich okolicznościach może dojść do ograniczenia wymiaru czasu pracy o 20 % (ust. 8) – spadek obrotów gospodarczych wyliczany zgodnie z zasadami wskazanymi w ust. 9 - to omawiany przepis ust. 6 jak również żaden inny przepis projektu nie reguluje warunków w jakich można wprowadzić prześtój ekonomiczny. Ust. 5 odwołuje się do definicji prześtoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, o których mowa w art. 2 pkt 1 lub 2 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz.U. 2013 poz. 1291) ze zm., jednak dalej przepis milczy w odniesieniu do których przedsiębiorców miałby znaleźć zastosowanie. Innymi słowy brak jest uregulowań dotyczących przesłanek zastosowania prześtoju ekonomicznego. Dla porównania należy wskazać art. 3 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, który reguluje do których przedsiębiorców przepisy tej ustawy znajdują zastosowanie. **Wracając do opiniowanego projektu, brak w nim wskazania w jakich okolicznościach dopuszczalne jest wprowadzenie prześtoju ekonomicznego a w konsekwencji mniej korzystnych niż obecnie zasad wynagradzania pracowników. Brak wskazanej regulacji oznaczałby w praktyce, iż każdy pracodawca, również ten u którego nie doszło do spadków obrotów, mógłby te zasady stosować, co musi spotkać się ze zdecydowanym sprzeciwem ze strony Związku. Jeżeli pracownicy miałby ponosić część ryzyka związanego w epidemią to tylko**

w takich przypadkach i u takich pracodawców, którzy faktycznie doświadczyli negatywnych zaburzeń funkcjonowania w związku z epidemią.

- Art. 15g ust. 10 (dofinansowanie wynagrodzenia pracowników w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy)

Zgodnie z danymi opublikowanymi przez Główny Urząd Statystyczny w dniu 25 lutego 2020 roku w informacji o rynku pracy w czwartym kwartale 2019 roku (dane wstępne) w Polsce mieliśmy 16 467 000 osób pracujących, 486 000 bezrobotnych. Należy mieć na uwadze, iż w zakresie sektora prywatnego najbardziej narażonego na kryzys ekonomiczny pracujących jest 12 594 000 osób, a pracowników najemnych na umowach o pracę na czas określony 2 725 000. Powyższe dane należy mieć na uwadze oceniając dostępność oraz zakres proponowanej przez rząd pomocy mającej na celu utrzymanie miejsc pracy.

W ramach wkładu MRPiPS z dnia 20 marca 2020 roku do przedmiotowego projektu ustawy wskazano, iż celem regulacji w zakresie dofinansowania wynagrodzeń ma być ustabilizowanie sytuacji finansowej przedsiębiorstwa, znajdującego się w szczególnie trudnej sytuacji w tym takiego, którego dotyczy zakaz prowadzenia działalności z uwagi na zagrożenie epidemiczne, zapobiegnięcie zwolnieniom oraz zabezpieczenie podstawowego dochodu i stabilności zatrudnienia dla pracowników. **Tymczasem kwotę dofinansowania w okresie przestoju ekonomicznego oraz kwotę dofinansowania do wynagrodzeń w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy z FGŚP przez okres 3 miesięcy będzie mogło otrzymać maksymalnie łącznie ok. 141 400 pracowników. Liczba pracowników objęta ww. pomocą wydaje się za mała biorąc pod uwagę powyższe statystyki GUS.** Oczywiście należy mieć na uwadze, iż istnieje możliwość zaciągnięcia dodatkowych pożyczek przez FP, jednakże może to budzić wątpliwości w kontekście projektowanego art. 15g ust. 20, zgodnie z którym *„wnioski, o których mowa w ust. 1, rozpatruje się według kolejności ich wpływu, do wyczerpania środków”*.

Drugim istotnym aspektem uzyskania ww. pomocy jest konieczność zaistnienia spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19. Należy mieć na uwadze, iż zdecydowana większość przedsiębiorców w Polsce nie dysponuje zapasami oraz oszczędnościami pozwalającymi na długoterminowe ponoszenie kosztów stałych działalności bez uzyskiwania przychodów w całości lub części. Spadek obrotów w ujęciu kilkumiesięcznym może skutkować zwolnieniami grupowymi gdyż w tym czasie (zwłaszcza w branżach o wysokich kosztach stałych) brak przychodów wykluczy dalsze funkcjonowanie przedsiębiorcy. Należy mieć przy tym na uwadze zwłaszcza te sektory, w których wprowadzono całkowity zakaz prowadzenia działalności. Dla przykładu warto wskazać

przedszkola niepubliczne (nie działające nawet jak typowe przedsiębiorstwa i realizujące działalność wychowawczo-opiekuńczą), dla których poza brakiem obowiązku zwrotu kwot otrzymanych w programie Maluch+, nie przewiduje się żadnej pomocy. Podmioty te nie mogą prowadzić działalności, a dotacje samorządowe i uzupełniające opłaty rodziców mogą zostać wstrzymane. Wsparcie tych podmiotów w zakresie dofinansowania miejsc pracy nie będzie miało żadnego znaczenia, gdyż w razie wydłużonego okresu zawieszenia ich działalności, będą one zapewne zlikwidowane.

W tym stanie rzeczy jako osobną i dodatkową przesłankę uzyskania pomocy w zakresie ochrony miejsc pracy można by wprowadzić czasową utratę środków umożliwiających prowadzenie działalności. Zgodnie z art. 10 ust. 1a Ustawy prawo upadłościowe domniemywa się, że dłużnik utracił zdolność do wykonywania swoich wymagalnych zobowiązań pieniężnych, jeżeli opóźnienie w wykonaniu zobowiązań pieniężnych przekracza trzy miesiące. Oczywiście jest, iż w ramach przedmiotowego projektu ustawy nie można finansować przedsiębiorstw, które powinny upaść na podstawie ww. ustawy. **Jednakże wydaje się uzasadnione, aby pomoc była przyznana również tym podmiotom, które do tej pory mogły regulować zobowiązania pieniężne, ale w wyniku COVID - 19 możliwość taką utraciły, w tym w związku z zakazaniem prowadzenia im działalności przez ustawodawcę.** Ponadto, zaproponowany poziom dofinansowania do wynagrodzeń wydaje się zbyt niski i może w wielu przedsiębiorstwach oznaczać drastyczny spadek wynagrodzeń pracowników. Dla porównania można wskazać, że w innych państwach tego rodzaju dopłaty są znacząco wyższe, np. w Danii rekompensata ze strony państwa wynosi 75 % wynagrodzenia pracowników, jednak nie więcej niż 23 000 DKK, jeśli pracodawca zdecyduje się na czasowe zwolnienie swoich pracowników zamiast ich zwalniać w sposób definitywny. W Wielkiej Brytanii dofinansowanie wyniesie do 80%, nie więcej niż 2500 GBP. Wyższe dopłaty do wynagrodzeń pozwolą podtrzymać odpowiedni dochód gospodarstw domowych, a tym samym zapobiec sytuacji, w której nie będą one w stanie spłacać swoich zobowiązań.

- Art. 15g ust. 13 (warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy)

reguluje termin i tryb ustalania warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Przyjęta zasada, z pewnymi odstępstwami, jest analogiczna do tej, o której mowa w art. 4 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy. **Jednak przyjęte w ust. 13 różnice w postaci dwudniowego terminu na zawarcie układu lub porozumienia oraz decydujące stanowisko pracodawcy w przypadku niezawarcia stosownych**

porozumień w tym terminie pozwala na wniosek o pozornej roli związku zawodowego w kształtowaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Na uwagę zasługuje również brak ustawowego związania pracodawcy zgodnym stanowiskiem związków w tej materii.

Należy podkreślić, że w obecnej sytuacji epidemii spadek obrotów nie stanowi dla przedsiębiorców zaskoczenia i jest możliwy do oszacowania z wyprzedzeniem. Choć może nie jest do końca wiadome jak długo będzie trwać. Przedsiębiorca powinien więc ze stosownym wyprzedzeniem określić kiedy przestój ekonomiczny lub obniżony wymiar czasu pracy powinny zostać wprowadzone.

Na podkreślenie zasługuje w szczególności przyjęte w projekcie sformułowanie terminu „w terminie dwóch dni od dnia poinformowania przez pracodawcę o zamiarze wprowadzenia przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy”. Do zawarcia układu lub porozumienia nie wystarcza poinformowanie o zamiarze wprowadzenia określonych zmian ale faktyczne rozpoczęcie rozmów na ich temat, gdyż partnerem związków zawodowych jest właśnie pracodawca. Dlatego pierwszym dniem terminu nie powinno być poinformowanie o zamiarze ale dzień faktycznego rozpoczęcia rokowań w tym przedmiocie. Zaproponowany dwudniowy termin jest skandalicznie krótki, nieadekwatny do wagi postanowień, które mają zostać uregulowane. Rozwiązaniem optymalnym byłoby wprowadzenie terminu siedmiodniowego.

Ponadto wprowadzony na sztywno termin uniemożliwia związkowi zawodowemu wykonywanie funkcji kontrolnej w postaci odmowy zawarcia układu lub porozumienia w sytuacji gdy brak będzie faktycznych przesłanek do wprowadzenia obniżonego wymiaru czasu pracy lub przestoju ekonomicznego. Brak ustawowych przesłanek dopuszczających wprowadzenie przestoju ekonomicznego może prowadzić do nadużyć i omijania przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w przypadku gdy pracodawca jednostronnie może ustalić przestój ekonomiczny określonych pracowników po to aby wymusić na pracownikach wypowiedzenie umów o pracę i rezygnację z pracy. Dlatego jeśli ustawodawca dopuszcza taką możliwość, iż pracodawca może sam ostatecznie ustalić warunki wykonywania pracy w omawianych okolicznościach to może to być możliwe tylko na okres otrzymywania świadczeń, o których mowa w ust. 1 i środków o których mowa w ust. 2. W pozostałym zakresie okres wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy musi wynikać z układu zbiorowego pracy lub porozumienia. Odnośnie procedury zawarcia porozumienia brak jest odpowiednika art. 30 ust. 7 ustawy o związkach

zawodowych (problem znany z ustawy związkowej, brak uwzględnienia sytuacji gdy jest jedna organizacja reprezentatywna, która nie zrzesza 5% pracowników)

- **Art. 15g ust. 16 *in fine***

Układ zbiorowy pracy oraz porozumienie zawarte na podstawie ustawy nie mają charakteru kontraktowego. Są to wewnętrzzakładowe źródła prawa pracy, w związku z tym **wyrażenie „zawarcia umowy” należy zastąpić wyrażeniem: “zawarcia układu zbiorowego pracy lub porozumienia.”.**

- **Art. 15i. (doprecyzowanie zasad ograniczenia handlu w niedzielę)**

Należy rozstrzygnąć rozbieżność dotyczącą przesłanek ograniczenia zakazu. Zgodnie z treścią projektu, przesłanką zmian są występujące zakażenia wirusem SARS-CoV-2, mimo iż inne przepisy ustawy mówią o przeciwdziałaniu COVID-19.

- **Art. 15q (zwolnienie z podatku od czynności cywilnoprawnych umowy pożyczki)**

Należy doprecyzować, od kiedy następuje zwolnienie umów pożyczek z podatku od czynności cywilnoprawnych (zawieranych do dnia 31 sierpnia 2020r.), jeżeli biorącym pożyczkę jest przedsiębiorca w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018r. – Prawo przedsiębiorców. Należy wskazać, że zwolnienie następuje wobec umów pożyczek zawartych po dniu wejścia w życie ustawy oraz pod warunkiem, że o zawarciu takiej umowy zostanie powiadomiony właściwy urząd skarbowy. Powiadomienie urzędu skarbowego miałoby na celu stworzenie daty pewnej (data nadania listu poleconego) co do zawarcia przedmiotowej umowy i przeciwdziałanie nadużyciom w tym zakresie.

- **Art. 15ze (obniżenie wysokości czynszu najmu)**

Przewidziano pomoc przedsiębiorcom wykonującym działalność w obiektach handlowych o powierzchni sprzedaży powyżej 2000 m², którym w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii została zakazana lub ograniczona na podstawie przepisów prawa, a najemca działalności tej nie prowadzi. W powyższym przypadku wysokość czynszu najmu za ten okres ulega obniżeniu o 90% w stosunku do czynszu przysługującego wynajmującemu na podstawie umowy, chyba że umowa przewiduje korzystniejsze dla najemcy obniżenie czynszu. Należy rozważyć w tym zakresie wprowadzenie odpowiednie zapisy również wobec przedsiębiorców, którzy nie wykonują działalności w ww. obiektach. Zapewni to ochronę miejsc pracy poprzez umożliwienie skierowania środków na utrzymanie zatrudnienia. Do rozważenia pozostaje kwota obniżenia, jak również forma rekompensaty dla podmiotu wynajmującego. W tym zakresie ponownie dobrym przykładem są niepubliczne placówki opiekuńcze, którym zakazano prowadzenia działalności, a które muszą utrzymywać nieruchomości w okresie epidemii pomimo nie uzyskiwania przychodów. **Można zaproponować obniżenie czynszu**

do poziomu pokrycia kosztów utrzymania przedmiotu najmu powiększonych o stawkę ustawową.

- **Art. 15 zf (ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego)**

Prezydium KK zdecydowanie negatywnie ocenia propozycję dotyczącą skrócenia dobowego odpoczynku z 11 do ośmiu godzin jak i sposób jej wprowadzenia. Odnosząc się do samej propozycji, przewiduje ona ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 132 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, do nie mniej niż 8 godzin, i nieprzerwanego odpoczynku, o którym mowa w art. 133 § 1 tej ustawy, do nie mniej niż 32 godzin, obejmujących co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego. W tym miejscu warto przypomnieć, iż wprowadzenie 11 godzinnego nieprzerwanego dobowego odpoczynku jest efektem implementacji Dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy. Jak wskazano w motywie 4 Dyrektywy bezpieczeństwo, higiena i ochrona zdrowia pracowników w miejscu pracy jest celem, który nie powinien być podporządkowany względem czysto ekonomicznym. Celem wprowadzenia m.in. dobowego odpoczynku jest właśnie ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracownika. Przy ustalaniu okresu wypoczynku należy uwzględnić czas dojazdu pracownika do pracy i z pracy. Przyjmując średnio czas dojazdu na godzinę w jedną stronę i czas na posiłek przed snem i po obudzeniu po pół godziny, na sen pozostałoby 5 godzin co nie pozwala na regenerację organizmu. Regeneracji nie zapewni również zaproponowany w ust. 3 mechanizm rekompensowania krótszego wykorzystanego przez pracownika okresu odpoczynku w okresie nie dłuższym niż 8 tygodni. **Osobną kwestią nieuregulowaną w projekcie jest to w jaki sposób ta rekompensata w praktyce miałaby wyglądać.**

Odnosząc się do sposobu wprowadzenia skrócenia dobowego nieprzerwanego odpoczynku, zdecydowany sprzeciw Związku wynika z pozostawienia pracodawcy całkowitej dowolności w zakresie wprowadzenia proponowanego rozwiązania. Przepis nie przewiduje udziału partnerów społecznych w ustalaniu warunków i trybu wprowadzania skrócenia dobowego nieprzerwanego odpoczynku, nie przewiduje obowiązku zawarcia porozumienia w tym zakresie jak również obowiązku zgłoszenia Państwowej Inspekcji Pracy faktu wprowadzenia skrócenia dobowego nieprzerwanego odpoczynku. **Odnosząc się do możliwości zawarcia porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników, niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu, o którym mowa w art. 15 zf ust. 1 pkt 3 wskazać należy, iż przepis nie zawiera wskazania maksymalnego okresu**

na jaki porozumienie może zostać zawarte. Zasadą wyrażoną w art. 9¹ § 3 oraz w art. 241²⁷ § 1. K.p. jest ograniczenie do 3 lat okresu zawieszenia stosowania przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Ze względu na społeczną i socjalną wagę porozumienia, maksymalna dopuszczalna długość jego obowiązywania nie powinna zostać pozostawiona woli stron lecz powinna podlegać ograniczeniu ustawowemu, w szczególności w sytuacji gdy przepis stanowiący podstawę zawarcia takiego porozumienia, wolą ustawodawcy ma mieć charakter bezterminowy. Zaproponowane w art. 1 pkt. 14 zmiany do art. 36 nie przewidują utraty mocy art. 15 zf.

Zasadą postępowania sądowego jest obowiązek powoda udowodnienia faktu, z którego wywodzi on skutki prawne. Ustalenie na etapie przedsądowym, iż nie zaszły przesłanki do zastosowania mechanizmów prawnych, o których mowa w art. 15g i 15 zf może być utrudnione lub wręcz niemożliwe wobec braku dostępu przez pracowników do właściwej dokumentacji pracodawcy. Nie chodzi tu oczywiście o tych pracodawców, którzy będą występować i otrzymywać świadczenia, o których mowa w art. 15g ust. 1 i 2, ale o tych, którzy o te świadczenia nie będą występować i jednocześnie będą stosowali mechanizmy, o których mowa w art. 15g i 15zf. **W celu wzmocnienia ochrony prawnej pracowników powinien zostać wprowadzony mechanizm, iż w przypadku sporu to na pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia, iż wystąpiły przesłanki uzasadniające wprowadzenie przez pracodawcę rozwiązań skutkujących obniżeniem wynagrodzenia lub w inny sposób pogarszających warunki zatrudnienia pracowników. Mechanizm ten nie generuje dodatkowych kosztów dla pracodawców a jednocześnie zwiększa ochronę prawną pracowników w przypadku nadużywania prawa.**

- Art. 15zr (świadczenie postojowe dla osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą oraz osób wykonujących umowę agencyjną, umowę zlecenia, inną umowę o świadczenie usług)

Propozycja budzi szereg zastrzeżeń. Wątpliwości budzi posłużenie się w proponowanym art. 15 zr projektu ustawy warunkiem niepodlegania ubezpieczeniom społecznym z innego tytułu. Propozycja ta z jednej strony wyklucza z prawa do świadczenia postojowego np. osoby, które łączą samozatrudnienie oraz pracę na podstawie umowy zlecenia z innym tytułem ubezpieczenia, w ramach którego osiągają niewielkie wynagrodzenie takim jak stosunek pracy, a także druga umowa cywilnoprawna pozostająca w zbiegu z pierwszym tytułem i oskładkowana, z drugiej strony dają możliwość skorzystania z tego świadczenia osobom, które łączą prowadzenie dobrze prosperującej działalności gospodarczej z pobieraniem świadczeń emerytalno-rentowych, prowadzeniem gospodarstwa rolnego czy

wykonywaniem pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej w trakcie nauki w szkole ponadpodstawowej lub studiów wyższych (przed ukończeniem 26 roku życia). **Wydaje się, że prawo do świadczenia postojowego należałoby powiązać z przesłanką braku innych źródeł dochodu samozatrudnionego lub zleceniobiorcy na poziomie nieprzekraczającym określonego progu.**

Proponowany sposób objęcia świadczeniem postojowym umów o dzieło nie uwzględnia specyfiki umowy o dzieło. Jak wiadomo umowa o dzieło, w odróżnieniu od cywilnoprawnych umów agencyjnej, zlecenia oraz innych umów o świadczenie usług należy do kategorii umów rezultatu. Mają one zwykle charakter jednorazowy. Oznacza to, że część z tych umów wykonywana jest bardzo krótko (np. jeden dzień lub jeszcze krócej) a część z nich może być wykonywana bardzo długo (rok lub kilka lat). W każdym przypadku wynagrodzenie przysługuje z tytułu osiągnięcia rezultatu, czyli wykonania dzieła i jest płatna zwykle po wykonaniu umowy. W tych warunkach posłużenie się w projekcie warunkami zawarcia umowy przed dniem 1 lutego 2020 r. oraz osiągania wynagrodzenia nie mniejszego aniżeli połowa minimalnego wynagrodzenia w 2020 r. nie uwzględnia specyfiki tych umów. Np. nie wiadomo o jakie wynagrodzenie chodzi czy jednorazowe z tytułu dzieła wykonanego w lutym czy marcu 2020 r. czy też wynagrodzenia płatnego w całości po wykonaniu umowy (np. za rok). Można odnieść wrażenie, że proponowane rozwiązanie ma służyć osobom świadczącym pracę na podstawie pozornych umów o dzieło, które w rzeczywistości są desymulowanymi umowami o pracę lub umowami zlecenia albo innymi umowami cywilnoprawnymi, w ramach których świadczona jest praca). Proponowana regulacja stwarza duże ryzyko nadużywania prawa do świadczenia postojowego. Umowy o dzieło nie są nigdzie rejestrowane. Przyjęta konstrukcja świadczenia postojowego może spowodować że nagle w obrocie pojawi się określona liczba takich umów zawartych fikcyjnie przed dniem 1 lutego 2020 r. Z drugiej strony obawa przed skorzystaniem przez ZUS z uprawnień w zakresie kwalifikowania umów cywilnoprawnych (w tym o dzieło) - o czym jest mowa w uzasadnieniu do projektu ustawy - może wyeliminować osoby uczciwie zarobkujące na podstawie umowy o dzieło z zakresu pomocy proponowanej przez państwo. Termin wprowadzenia obowiązku zgłaszania i rejestrowania umów o dzieło ustalony w art. 10 projektu ustawy na dzień 1 stycznia 2021 r. jest zdecydowanie zbyt odległy i nie pozostaje w związku z zasadniczymi celami ustawy (przeciwdziałanie kryzysowi związanemu z epidemią COVID 19). Przepis ten powinien wejść w życie wraz z pozostałymi przepisami ustawy antykryzysowej.

- **Art. 15zv (odmowa prawa do świadczenia postojowego)**

W tym przepisie należy dodać ust. 3 i wskazać, iż odwołanie do właściwego sądu w terminie i według zasad określonych w przepisach ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. z 2019 r. poz. 1460, z późn. zm.) dla postępowań w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, ma charakter sprawy pilnej w rozumieniu regulaminu urzędowania sądów powszechnych. Obecnie sądy powszechne ograniczają działalność do spraw o charakterze pilnym, a biorąc pod uwagę cel regulacji, nie ulega wątpliwości, że przyznanie świadczenia z tytułu przestoju powinno być rozpoznawane przez sądy na bieżąco.

- **Art. 15zza (dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników przez starostę)**

Na podstawie tego przepisu starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać 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 ust. 3, oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19. **Po stronie starosty powstaje jedynie uprawnienie do przyznania ww. pomocy, która ma charakter uznaniowy.**

Jednocześnie ww. pomoc może zostać przyznana jedynie mikro, małemu lub średniemu przedsiębiorcy. **Należy zwrócić uwagę, iż zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami podmioty należące do grup kapitałowych nawet zatrudniające pracowników poniżej poziomu dużego przedsiębiorcy oraz mające obroty także poniżej progów, są uznawane za dużego przedsiębiorcę (vide: Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 22 czerwca 2010r., sygn. II GSK 624/10, Legalis nr 293375).** W tym stanie rzeczy wiele firm nie będzie mogło skorzystać z przedmiotowej pomocy pomimo, iż organizacyjnie ich struktura będzie odpowiadała *de facto* średniemu przedsiębiorcy. Przedmiotowy przepis należałoby doprecyzować i wskazać, że obejmuje on również podmioty wchodzące w skład grup kapitałowych, nawet jeżeli oznaczałoby to konieczność zastosowania wobec tychże firm odrębnych przepisów o warunkach pomocy dla dużych przedsiębiorców. **W związku z tym dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników należy rozszerzyć także na duże przedsiębiorstwa. Spadek poziomu produkcji dotknie także te firmy, dlatego trudno znaleźć uzasadnienie dla ich pominięcia.**

- **Art. 15zzc (jednorazowa pożyczka na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy ze środków Funduszu Pracy)**

Zgodnie z tym przepisem starosta może, na podstawie umowy, udzielić ze środków Funduszu Pracy jednorazowo pożyczki na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności

gospodarczej mikroprzedsiębiorcy, o którym mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, który prowadził działalność gospodarczą przed dniem 1 marca 2020 r. Pożyczka może być udzielona do wysokości 5 tys. zł, przy czym formą zabezpieczenia spłaty udzielonej pożyczki jest weksel własny in blanco lub inna forma zabezpieczenia ustalona przez strony. W tym zakresie proponuję doprecyzowanie, iż podstawowym zabezpieczeniem jest ww. weksel in blanco, a inne formy mają charakter fakultatywny. Trudno bowiem oczekiwać od mikroprzedsiębiorcy znajdującego się w trudnej sytuacji finansowej, iż będzie on ustanawiał dodatkowe zabezpieczenia np. w formie często stosowanej przez PUP tj. kaucji pieniężnej zabezpieczonej na rachunku bankowym.

Prezydium KK zwraca uwagę w szczególności na następujące zagadnienia:

1) Możliwy wzrost bezrobocia - zasiłek dla bezrobotnych i inne instrumenty wsparcia

Istotnym działaniem, całkowicie pominiętym w ramach przedmiotowego projektu ustawy, jest podniesienie wysokości zasiłku dla bezrobotnych. Zgodnie z art. 72 ust. 1 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wysokość zasiłku wynosi 823,60 zł miesięcznie w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku, a po tym czasie 646,70 zł miesięcznie. Należy mieć na uwadze, iż wysokość zasiłku była ostatni raz podniesiona w 2013 roku odpowiednio o 106,60 zł oraz 83,70 zł (vide: Dz.U. z 2013 r. poz. 674 t.j.). Obecna kwota zasiłku w żaden sposób nie zabezpieczy podstawowych potrzeb życiowych osób, które zostaną zwolnione z pracy. NSZZ Solidarność wielokrotnie zwracał uwagę na powyższy problem jednakże w chwili obecnej u progu zaistniałego i pogłębiającego się kryzysu, jest on szczególnie istotny. W zakresie Funduszu Pracy należy zabezpieczyć odpowiednie środki na ten cel. Skoro autorzy projektu przewidują świadczenie z tytułu przestoju ekonomicznego dla zleceniobiorców i samozatrudnionych w wysokości 80% minimalnego wynagrodzenia, o ile przychód spadł o co najmniej 15 % w stosunku do poprzedniego miesiąca, to nie można bezkrytycznie podjąć do rażąco niskiego zasiłku dla bezrobotnych.

Należałoby już teraz przygotować publiczne służb zatrudnienia na trudne dla rynku pracy czasy. W przypadku wzrostu bezrobocia konieczne będzie także uruchomienie w znacznie szerszym zakresie instrumentów aktywizacji zawodowej. W projekcie tego nie uwzględniono.

2) Przedłużenie okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego i zasiłku chorobowego

W projekcie brakuje propozycji ułatwiających korzystanie w okresie stanu zagrożenia epidemicznego oraz stanu epidemii z zasiłku chorobowego. Chodzi np. o złagodzenie warunku wydania na podstawie ustawy o zapobieganiu i zwalczaniu zakażeń oraz chorób zakaźnych

u ludzi decyzji przez właściwy organ lub uprawniony podmiot o niemożności świadczenia pracy. Część ubezpieczonych jest poddawana kwarantannie lub izolacji w związku z powrotem do kraju z wykonywania pracy za granicą (np. pracownicy delegowani) i nie legitymuje się indywidualną decyzją inspektora sanitarnego. Takie osoby powinny być uprawnione do zasiłku chorobowego z samego faktu poddania kwarantannie lub izolacji na podstawie rozporządzenia o ustanowieniu stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Osoby niezdolne do pracy z powodu choroby w okresie zagrożenia epidemią mogą mieć trudność w dostępie do lekarza. Na wzór rozwiązań proponowanych dla rencistów warto byłoby rozważyć stworzenie możliwości stosowania ułatwień w zakresie przedłużenia okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego a także zasiłku chorobowego.

3) W obszarze pomocy społecznej

Negatywnie należy ocenić brak zmian do *ustawy o pomocy społecznej*, chociaż w uzasadnieniu do projektu ustawy czytamy o konieczności wprowadzenia tych zmian z przyczyn związanych z przeciwdziałaniem COVID-19 i w celu ochrony pracowników socjalnych przed narażeniem na zakażenie chorobą zakaźną, a także w celu zapobieżenia rozprzestrzeniania się choroby zakaźnej za ich pośrednictwem. **Projekt wymaga niezwłocznego uzupełnienia o proponowane zmiany w ustawie o pomocy społecznej, aby nie narażać pracowników socjalnych oraz mieszkańców wymagających pomocy.**

4) Sytuacja osób z niepełnosprawnością

Cieszy, że ustawodawca zwrócił uwagę na osoby niepełnosprawne, którym kończą się orzeczenia o niepełnosprawności w czasie, gdy zespoły orzecznicze w związku z epidemią nie działają. Jednak przepisy normujące tę kwestię są nieczytelne i skomplikowane – szczególnie projektowane artykuły 15h ust. 1 i 2 i 15zc w zestawieniu z art. 15za. W materii tej należy wprowadzić przepisy, które będą przejrzyste wskazywać, że dokumenty potwierdzające status niepełnosprawności, które utraciły ważność od określonego dnia, zachowują dla potrzeb danej ustawy ważność przez 180 dni po ustaniu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. **W zaproponowanych przez ustawodawcę 60 dni, a w innych sytuacjach 3. miesiące po ustaniu stanu epidemii, zespoły orzecznicze mogą nie zdążyć z przeprowadzeniem postępowania u osób, których liczba zwiększy się znacznie w ciągu miesięcy ograniczonego działania zespołów orzeczniczych.** Jednocześnie przepisy stanowiące, że dotychczasowe orzeczenia są ważne nie dłużej niż do dnia wydania nowego orzeczenia o niepełnosprawności powodują, że nie dojdzie do nadużyć.

Regulację umożliwiającą osobom ubiegającym się o wydanie orzeczenia o niepełnosprawności bez konieczności osobistego stawiennictwa w zespole do spraw orzekania, w przypadku

w którym dokumentacja załączona do wniosku o wydanie orzeczenia jest wystarczająca do sporządzenia oceny stanu zdrowia, należy ocenić pozytywnie.

Pozytywnie oceniamy zwiększenie dofinansowań do pracy pracowników niepełnosprawnych, o co KK NSZZ Solidarność zabiegała od kilku lat w każdej swojej opinii dotyczącej budżetu państwa. **Projektowany termin zwiększenia dofinansowania to maj 2020 r., co oznacza, że zwiększone środki trafią do zakładów pracy w czerwcu, co jest terminem zbyt późnym. W obecnej sytuacji gospodarczej należy ten termin przyspieszyć tak, aby objął pensje już za marzec 2020 r.**

Zgodnie z projektem zwiększenie dofinansowań nie będzie odnosiło się do lekkiego stopnia niepełnosprawności. Pomimo, że sytuacja osób z lekkim stopniem niepełnosprawności na rynku pracy przedstawia się korzystniej w odniesieniu do osób z orzeczoną znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, to wypada niezadowolająco zarówno w stosunku do ogółu ludności jak również do średniego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej. **Projektując instrumenty chroniące zatrudnienie osób niepełnosprawnych, należy pamiętać również o osobach z lekkim stopniem.**

5) Podatki

W zakresie podatku od nieruchomości

Pozytywnie należy ocenić rozwiązanie umożliwiające gminom wprowadzenie za część roku 2020, zwolnienia z podatku od nieruchomości: gruntów, budynków i budowli związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, wskazanym grupom przedsiębiorców, których płynność finansowa uległa pogorszeniu w związku z ponoszeniem negatywnych konsekwencji ekonomicznych z powodu COVID-19. Umożliwienie organom wykonawczym gmin przedłużenie terminów płatności rat podatku od nieruchomości, płatnych w kwietniu, maju i czerwcu 2020 r. - nie dłużej niż do 30 września tego roku zarówno dla osób fizycznych jak i osób prawnych jedynie pozwoli na opóźnienie konieczności zapłaty. **Niezrozumiałym jest brak takich rozwiązań dla osób fizycznych, które utraciły pracę lub przechodzą inne trudne sytuacje w związku z COVID-19.**

Zmiana w zakresie wydawania interpretacji indywidualnych:

Proponuje się dodanie przepisu przewidującego przedłużenie terminu na wydanie interpretacji indywidualnych przepisów prawa podatkowego o okres jednego miesiąca w celu zminimalizowania negatywnych skutków związanych z wystąpieniem COVID-19. Działania podjęte na mocy zmienianej ustawy oraz wprowadzone szczególne rozwiązania mające na celu przeciwdziałanie COVID-19 skutkować będą utrudnieniami w dochowaniu przez organy podatkowe 3-miesięcznego terminu na wydanie interpretacji indywidualnej. Brak stanowiska

w tym terminie oznacza stwierdzenie prawidłowości stanowiska wnioskodawcy w pełnym zakresie (art. 14o Ordynacji podatkowej). W celu umożliwienia realizacji zadań przez organy podatkowe konieczne jest przedłużenie terminu o 3 miesiące.

Proponuje się ponadto wyposażenie Ministra Finansów w kompetencję do ewentualnego przedłużenia okresu z art. 14a ust. 1. Ostatecznie jednak w drodze rozporządzenia będzie możliwe przedłużenie terminu o nie więcej niż 3 miesiące.

Zmiana zaproponowana wydaje się być konieczna ze względu na art. 14o ordynacji podatkowej. **Natomiast wątpliwości budzi możliwość przedłużenia terminu wydania interpretacji podatkowej w formie rozporządzenia.**

Zmiany w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych

Brakuje rozwiązań dotyczących zwolnienia z PIT zapomóg z ZFŚS i funduszy związków zawodowych lub zwiększenia kwot wolnych od podatku z tego tytułu.

6) Wydłużenie terminów składania zeznań podatkowych

Zasadnym jest wydłużanie terminów składania zeznania podatkowego dla podatników ze względu na komplikacje w działaniu biur rachunkowych ich rozliczających oraz ograniczeń w poruszaniu się oraz ograniczeń działaniu poczty (problem może dotyczyć osób składających zeznanie podatkowe papierowo lub/ i korzystających z usług biura rachunkowego).

Ze względu na pracę zdalną oraz ochronę danych finansowych i osobowych dopełnienie ustawowych terminów zeznań podatkowych oraz sprawozdań finansowych może być niemożliwe. Dotyczyć to może organizacji zakładowych związku zawodowego

7) Źródła finansowania w przypadku mechanizmów określonych w art. 15zaa i 15zbb

Powstaje wątpliwość co do źródeł finansowania instrumentów określonych w art. 15 zza i 15 zzb. Pytanie, które się nasuwa to, czy środki będą pochodzić z Funduszu Pracy. W przypadku art. 15zcc zostało to wprost wskazane, natomiast w powyższych dwóch projektowanych przepisach projekt milczy na ten temat.

8) Uwagi natury legislacyjnej

Wskazujemy na błąd w odesłaniu w przypadku art. 15zzf, 15zzg oraz 15zzh.

Gdańsk, 23 marca 2020 r.

PRZEWODNICZĄCY
KK NSZZ „Solidarność”

Piotr Duda

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”
SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

Ewa Zydorek