

Warszawa, 02.04.2020

Sz. P. Jadwiga Emilewicz
Minister Rozwoju

Sz. P. Marlena Małag
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Szanowne Panie Minister,

W imieniu firm stowarzyszonych w izbach zgrupowanych w IGCC (Międzynarodowa Grupa Izb Handlowych - International Group of Chambers of Commerce):

- Francusko-Polskiej Izby Gospodarczej
- Amerykańska Izba Handlowa
- Advantage Austria
- Brytyjsko-Polska Izba Handlowa
- Belgijska Izba Gospodarcza
- Holendersko-Polska Izba Handlowa
- Irlandzko-Polska Izba Handlowa
- Polsko-Portugalska Izba Handlowa
- Polsko-Kanadyjska Izba Handlowa
- Włoska Izba Handlowo-Przemysłowa w Polsce
- Polsko-Niemiecka Izba Przemysłowo-Handlowa
- Polsko-Hiszpańska Izba Gospodarcza
- Polsko-Rumuńska Izba Handlowa
- Polsko-Szwajcarska Izba Gospodarcza
- Skandynawsko-Polska Izba Gospodarcza

Przesyłamy dodatkowe uwagi związane z szeroko rozumianymi kwestiami pracowniczymi, do ustawy z 21 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:

Użyte w piśmie skróty oznaczają

- 1) *Ustawa o COVID-19 - Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi*



*sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw uchwalona przez Sejm 31 marca 2020,
(Dz. U. 2020 poz. 568*

2) *KP - Kodeks pracy*

Co do zasady nasze dodatkowe postulaty w obszarze prawa pracy zostały podzielone na kategorie tematyczne jednak na początku chcielibyśmy wskazać kilka najistotniejszych kwestii, które w naszej ocenie w sposób natychmiastowy pomogłyby wielu przedsiębiorcom a nie wiązą się ze znaczącym obciążeniem budżetu Państwa. Poniżej przedstawiamy te najważniejsze propozycje:

I. Doprecyzowanie kwestii związanych z BHP w zakładzie pracy.

W chwili obecnej przepisy zezwalają jedynie na odstępianie od badań okresowych. Nadal jednak istnieje obowiązek wykonywania badań wstępnych i kontrolnych. Wprowadzone zasady dotyczące możliwości wystawienia zaświadczenia przez lekarza innego niż lekarz medycyny pracy lub po przeprowadzeniu wizyty „na odległość” wydają się być niewystarczające. Badania wstępne często wiążą się z koniecznością wykonania badań laboratoryjnych a czasie stanu epidemii jest to bardzo utrudnione. Tym samym postulujemy zawieszenie obowiązku wykonywania również badań wstępnych i kontrolnych.

Dodatkowo chcielibyśmy wskazać, że na podstawie obecnie obowiązujących przepisów pracownik przed dopuszczeniem do pracy powinien zostać przeszkolony w zakresie BHP. W sytuacji gdy wprowadzane są kolejne ograniczenia w zakresie swobodnego przemieszczania a osoby, których charakter obowiązków na to pozwala pracują zdalnie postulujemy wprowadzenie możliwości przeprowadzenie wstępnych szkoleń BHP w formie zdalnej (dla stanowisk robotniczych). W przypadku stanowisk biurowych dopuszczalną formą powinno być szkolenie w formie nagrania lub tutorialu, z którym powinien zapoznać się pracownik.

W kontekście konieczności utrzymania w zakładzie pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy chcielibyśmy również zwrócić uwagę, że wprowadzenie wymogu zapewnienia 1,5 metra odległości między stanowiskami pracy w niektórych branżach może być bardzo trudne. W branży przetwórstwa spożywczego, praca organizowana jest w bliskiej odległości pomiędzy pracownikami - wynika to ze specyfiki branży, dlatego wprowadzenie tego wymogu w procesie produkcyjnym zasadniczo zmniejszy zapasy żywności lub ograniczy wydajność. Doprowadzi to do zmniejszenia produkcji oraz wydajności, której zakres nie jest obecnie możliwy do oszacowania, a to może mieć również wpływ na liczbę zatrudnionych osób.



Zakładamy, że są to niezamierzone konsekwencje tego rozporządzenia, zwłaszcza w zakresie możliwości ograniczenia podaży żywności. Przedsiębiorcy zrzeszeni w IGCC wprowadzili już wiele środków w celu zmniejszenia ryzyka rozprzestrzeniania się Covid-19 w swoich zakładach produkcyjnych. W związku z powyższym byłibyśmy wdzięczni za wsparcie, którego organy władzy publicznej mogą udzielić w tym zakresie, aby pomóc firmom zrzeszonym w IGCC działać w odpowiedni, zgodny z prawem sposób i zapewnić, że zapasy żywności nie zostaną przypadkowo zmniejszone.

W zakresie przepisów dotyczących BHP wnosimy również o przedłużenie ważności zaświadczeń kwalifikacyjnych wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych przynajmniej do 31 grudnia 2020 r.

II. Rozwiązania mające na celu poprawę płynności finansowej pracodawców

W obecnej sytuacji kluczowe jest wprowadzenie rozwiązań mających na celu poprawę płynności finansowej pracodawców. Jednym z takich środków, który wydaje się być stosunkowo łatwy do wprowadzenia jest zawieszenie obowiązku dokonywania wpłat pracodawców na PPK i PPR na okres 6 miesięcy.

III. Doprecyzowanie zasad wykonywania pracy w przypadku kwarantanny

Postulujemy aby w przepisach znalazł się jasny zapis, z którego będzie wynikało, że pracownicy którzy podlegają kwarantannie, jeśli charakter ich obowiązków oraz stan zdrowia na to pozwala mogą wykonywać pracę w formie zdalnej. Przepis powinien w szczególności dotyczyć osób objętych kwarantanną „prewencyjną” (np. wracających z zagranicy albo tych, które miały kontakt z chorą osobą jednak same nie wykazują symptomów choroby). Takie rozwiązanie zmniejszy również obciążenie budżetu państwa z tytułu wypłaty zasiłków chorobowych za czas kwarantanny.

Poniżej przedstawiamy również inne propozycje istotne z punktu widzenia pracodawców

1) Przepisy dotyczące wsparcia dla przedsiębiorców w zakresie dopłat do miejsc pracy (art. 15g i art. 15zzb ustawy o COVID-19 i inne propozycje);

- a) Zastąpienie w art. 15g sformułowania „w następstwie wystąpienia COVID-19” zwrotem „z powodu rozprzestrzeniania się SARS-CoV-2



- b) Doprecyzowanie, że warunek posiadania braku zaległości na koniec 3 kwartału uważa się za spełniony jeżeli przedsiębiorca dysponuje zaświadczeniem o niezaleganiu z ZUS i / lub organów podatkowych wydanych w dowolnym okresie późniejszym.
- c) Powinna zostać wprowadzona możliwość ograniczenia wynagrodzenia o 20% bez konieczności obniżania wymiaru czasu pracy, jako przestanka skorzystania z pomocy opisanej w tym artykule.
- d) Przestanki w zakresie spadku obrotów powinny być uzupełnione jako alternatywa o przestankę pogorszenia płynności finansowej. Dodatkowo mechanizm spadku obrotów może okazać się wyjątkowo niekorzystny dla nowo powstałych firm, których obrót z analogicznych miesięcy poprzedniego roku, z uwagi na wczesną fazę rozwoju, był niższy. Wówczas wykazanie, że firma znajduje się w złej sytuacji ekonomicznej wynikającej z epidemii COVID-19 będzie niemożliwe (co nie zmienia faktu, że może się w takiej złej sytuacji znajdować). Nie musi to dotyczyć jedynie „młodych” firm, ale także takich, które z jakichś przyczyn na początku ubiegłego roku przechodziły kryzys/spadek przychodów etc. W naszej ocenie mechanizm ten nie powinien mieć zastosowania w niniejszej ustawie albo punktem odniesienia powinny być dwa „najbliższe” (poprzednie) miesiące.
- e) postuluje się dodanie do Art. 15g ust. 1 po znaku „ . ” następującej treści: *Z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy może wystąpić również przedsiębiorca, u którego spadek obrotów wystąpi po dacie złożenia wniosku o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy i przypadnie na okres wprowadzonego przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. W takiej sytuacji przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy będzie miało charakter warunkowy. W przypadku warunkowego przyznania świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, ich wypłata nastąpi po spełnieniu kryteriów spadku obrotów.*

Głównym powodem zgłoszenia niniejszego postulatu jest chęć urealnienia możliwości otrzymania Środków Pomocowych dla pracowników zatrudnionych również przez średnich i dużych pracodawców jak najszybciej, a którzy na dzień zgłoszenia postulatu nie będą w stanie formalnie jeszcze wykazać spadku obrotów na poziomie wymaganym w Art. 15g ust. 9 Ustawy o COVID-19.

Zgodnie z obecnym brzmieniem Ustawy o COVID-19, aby móc złożyć wniosek o środki pomocowe przedsiębiorca musi mieć uprzednio wykazane spadki obrotów (przez 2 miesiące na poziomie 15% lub przez 1 miesiąc na poziomie 25%) i dopiero wówczas jest uprawniony do złożenia wniosku o pomoc, a następnie (dopiero) może wdrażać przestój lub obniżony wymiar czasu pracy, na który otrzyma Środki Pomocowe.



Natomiast przedsiębiorcy produkcyjni, dopiero w tym momencie (koniec marca/początek kwietnia) zaczynają notować spadki obrotów. Część z nich nie otrzymuje w ogóle lub w znikomym zakresie zamówienia (dotyczy znacznej części zakładów produkcyjnych) i już teraz wiadomo, że nie będą mieć obrotów w kwietniu na poziomie gwarantującym bezpieczeństwo zatrudnienia. Tacy przedsiębiorcy w obecnym brzmieniu ustawy mogą złożyć wniosek pomocowy dopiero po upływie 1 lub 2 miesięcy (de facto maj - czerwiec) obniżonych obrotów. Oznacza to, że do tego czasu okres realnego spadku zamówień muszą finansować sami. Dla wielu zakładów produkcyjnych będzie to ciężar nie do udźwignięcia i może oznaczać konieczność natychmiastowych zwolnień. W naszej ocenie istotne jest aby Ustawa o COVID-19 oferowała pomoc natychmiastową, od pierwszej chwili kiedy wdrażany jest przestój lub obniżony wymiar czasu pracy. W dzisiejszej gospodarce przedsiębiorcy reagują natychmiastowo, urealniamy sprzedaż i szybko identyfikują moment, w którym obrotów nie będzie. Projektowane instrumenty pomocowe powinny uwzględniać tę rzeczywistość. Bez takich działań i instrumentów reakcji natychmiastowej, przedsiębiorcy ci nie będą mieli szans na bezpieczne zaplanowanie działalności oraz zabezpieczenia środków dla pracowników, i tym samym nie unikną zwolnień. Dlatego proponuje się, aby przedsiębiorca, który przewiduje spadek obrotów zgodnie z propozycją Ustawy o COVID-19 (15%/25%) mógł od razu złożyć wniosek o pomoc. Pomoc ta jednak będzie mogła być przyznana pod warunkiem i w momencie następczego spełnienia wymogów spadku obrotów (15% przez 2 miesiące lub 25% przez 1 miesiąc) i objmie okres od daty złożenia wniosku.

f) Należy doprecyzować, czy przestój uregulowany w Ustawie o COVID-19 wyklucza skorzystanie przez pracodawcę z przestoju uregulowanego w art. 81 KP. W świetle aktualnego brzmienia projektu nie wiadomo, jaka jest wzajemna relacja tych dwóch regulacji. Zastosowanie przepisów przestojowych z KP nie powinno być wyłączone. Niniejsze regulacje przewidziane w Ustawie o COVID-19 powinny być traktowane jako regulacja szczególna w tym znaczeniu, że przy spełnieniu przesłanek tutaj przewidzianych, pracodawca miałby możliwość stosować przestój w oparciu o niniejsze, bardziej korzystne regulacje. Nie powinno to natomiast wyłączać możliwości ogłoszenia przestoju na ogólnych zasadach w sytuacjach, w których przesłanki określone w projekcie nie zostaną spełnione.

g) Należy doprecyzować, co w kontekście tego przepisu art. 15g ustawy o COVID-19 oznacza „wynagrodzenie” - jakie składniki należy wziąć pod uwagę przy jego obliczaniu (czy np. jest to tylko wynagrodzenie zasadnicze, czy może wynagrodzenie obliczane jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy). Trzeba brać pod uwagę, że systemy wynagrodzeń pracowników przewidują często szereg różnych składników (premię, prowizję, bonusów, dodatków). Bez odpowiedniego doprecyzowania tej kwestii nie będzie wiadomo, co można obniżyć. Jest to kluczowa sprawa z punktu widzenia stosowania tego przepisu.



h) Konieczne doprecyzowanie gdzie składa się wnioski o dofinansowanie przewidziane w art. 15g. Ustawa w brzmieniu nadanym jej uchwałą Senatu zakłada, że wnioski mogą być składane w trzy miejsca (wojewódzki/powiatowy urząd pracy albo marszałek województwa). Wnioski powinny być składane w jednym miejscu i powinien to być marszałek województwa tak jak w dotychczasowej ustawie o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, adresatem wniosku ma być marszałek województwa.

j) Wprowadzenie możliwości wprowadzenia w zakładzie pracy przestoju ekonomicznego/obniżonego wymiaru czasu pracy w trybie art. 15g Ustawy o COVID-19 bez porozumienia ze związkami zawodowymi/przedstawicielami pracodawców jeśli osiągnięcie takiego porozumienia nie będzie możliwe. Należy również uregulować sytuację pracodawców, u których pracownicy nie wyłonią swoich przedstawicieli, z którymi pracodawca mógłby zawrzeć porozumienie przewidziane w ustawie. Mamy tu na myśli pracodawców, u których przedstawicielstwo pracowników nie zostało nigdy wybrane. Uważamy, że pracodawca może działać samodzielnie, bez żadnego porozumienia, w sytuacji, w której pomimo stworzenia pracownikom rzeczywistej możliwości wybrania swojego przedstawicielstwa pracownicy nie skorzystali z niej (np. nie zgłosił się żaden kandydat). Kwestia ta powinna zostać jednak uregulowana wprost w przepisach

k) Art. 15zzb Ustawy o COVID- 19 - należy doprecyzować zwrot „starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać przedsiębiorcy[...]” użyty w art. 15 zzb nowej ustawy. Zwrot ten sugeruje jakoby decyzja o przyznaniu przedsiębiorcy dofinansowania była dyskrecjonalną decyzją starosty - nawet jeżeli firma spełni wymagania wskazane w przepisie;

l) Pracodawcy, w ramach art. 15g ust. 8 Ustawy o COVID-19, powinni mieć możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika o mniej lub o więcej niż o 20%. Rozwiązanie to w obecnym kształcie jest mało elastyczne i powinno zostać dostosowane do obecnych okoliczności.

m) Możliwość obniżenia wynagrodzenia postojowego (art. 81 KP) ze 100% do np. 80% w przypadku pracodawców, którzy nie spełniają warunków do uzyskania dofinansowania do wynagrodzeń;

2) Przepisy dotyczące możliwości uelastycznienia czasu pracy (art. 15x i 15zf ustawy o COVID-19 i inne propozycje);

- a) Uprawnienia przewidziane w art. 15x wynikają z Kodeksu pracy. Ich wprowadzenie nie wymaga, aby pracodawca był jednym z podmiotów wskazanych w niniejszym przepisie. Ograniczanie możliwości skorzystania z tych uprawnień wyłącznie do tej szczególnej grupy pracodawców było zupełnie nieuzasadnionym i nadmiernym ograniczeniem dla pozostałych.



Jak zakładamy, nie taki był cel ustawodawcy. Sposób sformułowania przepisu nasuwa jednak wątpliwości. Dodatkowo zwracamy uwagę, że Lista podmiotów prowadzących działalność polegającą na zapewnieniu funkcjonowania systemów i obiektów infrastruktury krytycznej jest tajna. Tymczasem ustawa nie określa, w jaki sposób podwykonawcy oraz dostawcy wskazanych wyżej podmiotów mogą powziąć wiadomość, że niniejszy przepis ma do nich zastosowanie.

b) Art. 15zf:

- Uzależnienie skorzystania z rozwiązań przewidzianych w niniejszym przepisie od niezalegania z płatnościami np. składek na ZUS jest niezrozumiałe. Niezrozumiałe i nieadekwatne jest również powiązanie możliwości skorzystania z nich z sytuacją przedsiębiorców powstałą w następstwie COVID-19. Pomijamy już tutaj wspomnianą wcześniej uwagę, że użyte określenie „w następstwie COVID-19” jest zbyt wąskie. Generalnie wskazywanie takiej przestanki jest w tym przypadku niezasadne. Korzystanie z przewidzianych tutaj uprawnień, a w szczególności tych, o których mowa w pkt 2) i 3), powinien mieć każdy pracodawca (i co do pkt 2) i 3) tak jest bo to wynika z KP.

- Należy sprecyzować, czy ten przepis jest dodatkową regulacją w stosunku do ogólnych przepisów prawa pracy. Jak rozumiemy, taki jest zamysł. Trudno byłoby bowiem wyłączać możliwość korzystania z równoważnego systemu czasu pracy, dłuższych okresów rozliczeniowych czy zawieszenia niektórych przepisów prawa pracy przez wszystkich pozostałych pracodawców, niespełniających przesłanek wskazanych w tym przepisie. Byłoby to rażąco nadmierne i nieuzasadnione ograniczanie uprawnień pracodawców wynikających z ogólnych przepisów prawa pracy.

- Mechanizm uzależnienia możliwości stosowania rozwiązań z art. 15zf Ustawy o COVID-19 może okazać się wyjątkowo niekorzystny w szczególności dla nowo powstałych firm, których obrót z analogicznych miesięcy poprzedniego roku, z uwagi na wczesną fazę rozwoju, był niższy. Wówczas wykazanie, że firma znajduje się w złej sytuacji ekonomicznej wynikającej z epidemii COVID-19 jest niemożliwe. Wskazywaliśmy na to już w komentarzu do rozwiązań przewidzianych w art. 15g Ustawy o COVID.

- Przepis nie przewiduje żadnego mechanizmu, który mógłby znaleźć zastosowanie w sytuacji, w której pracodawca nie doszedłby do konsensusu ze stroną pracowniczą. Cały mechanizm może okazać się bezużyteczny, bo nie będzie pozwalał pracodawcy na szybkie reagowanie. W takim przypadku pracodawca powinien mieć możliwość wprowadzenia przewidzianych tym przepisem mechanizmów samodzielnie.



- c) Proponujemy aby na czas epidemii wprowadzić do KP możliwości modyfikacji regulaminu pracy w szczególności w zakresie systemów czasu pracy bez konieczności formalnego procedowania zmiany tzn. bez wymogu 14 dni na wprowadzenie zmian Regulaminu i bez obowiązku konsultacji ze związkami. W zakresie konsultacji ze związkami propozycja zamieniania konsultacji obowiązkiem poinformowania związków.

3) Przepisy dotyczące BHP

a) Przepisy dotyczące badań lekarskich:

- zawieszenie obowiązku wykonywania badań wstępnych i kontrolnych (na chwilę obecną zawieszono są tylko badania okresowe); zgodnie z uchwalonymi przepisami badania wstępne może wykonać też inny lekarz jednak w chwili obecnej to i tak może być utrudnione np. z uwagi na konieczność wykonania badań laboratoryjnych; Zwrot „brak dostępności do lekarza uprawnionego” powinien być zastąpiony sformułowaniem „brak możliwości wykonania badań w terminie przed dopuszczeniem do pracy”.

b) Przepisy dotyczące szkoleń BHP:

- przedłużenie ważności szkoleń BHP; wprowadzenie możliwości przeprowadzenia wstępnych szkoleń BHP w formie zdalnej (m.in. w kontekście stanowisk robotniczych) w przypadku stanowisk biurowych dopuszczalną formą powinno być szkolenie w formie nagrania lub tutorialu, z którym powinien zapoznać się pracownik.
- przedłużenie ważności zaświadczeń kwalifikacyjnych wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych przynajmniej do 31 grudnia 2020 r.

c) Przepisy dotyczące zapewnienia w zakładzie pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Proponujemy wprowadzenie jasnych przepisów pozwalających na:

- żądanie od osób wchodzących na teren zakładu pracy informacji o tym, czy przebywały w ostatnim czasie w miejscach zagrażających zakażeniem wirusem SARS-CoV-2;
- kontrolowanie występowania u osób wchodzących na teren zakładu pracy objawów wskazujących na zakażenie wirusem SARS-CoV-2 przed umożliwieniem wstępu na teren zakładu pracy, w szczególności przez pomiar temperatury ciała oraz żądanie podania informacji o występowaniu objawów wskazujących na zakażenie;



- poinformowanie osób, które miały kontakt z osobą zakażoną wirusem SARS-CoV-2 bądź objętą kwarantanną lub nadzorem epidemiologicznym w związku z możliwością zakażenia wirusem SARS-CoV-2 o tym, że dana osoba jest zakażona wirusem SARS-CoV-2 bądź jest objęta kwarantanną lub nadzorem epidemiologicznym w związku z możliwością zakażenia wirusem SARS-CoV-2.

odmowy udzielenia informacji wskazanych powyżej lub odmowa poddaniu się pomiarowi temperatury ciała powinna powodować, że pracodawca ma prawo do niewpuszczenia osoby wchodzącej na teren zakładu pracy na teren zakładu pracy, odsunąć od wykonywania pracy lub nakazać opuszczenie terenu pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia.

4) Doprecyzowanie zasad wykonywania pracy zdalnej

- a) Zawieszenie przepisów dotyczących ewidencji czasu pracy dla pracowników pracujących zdalnie oraz w formie telepracy;
- b) Doprecyzowanie, że do pracowników pracujących zdalnie (szczególnie na podstawie polecenia wydanego w oparciu o art. 3 ustawy o COVID-19) nie stosuje się przepisów dotyczących telepracy, w szczególności doprecyzowanie, że w przypadku pracownika pracującego zdalnie, pracownikowi temu nie przysługuje rekompensata pieniężna za wykorzystywanie przez pracownika sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy zdalnej, stanowiącego własność pracownika oraz za koszty związane z eksploatacją tego sprzętu. Pracodawca, zamiast rekompensaty, o której mowa w zdaniu poprzedzającym, może przyznać pracownikowi zryczałtowany ekwiwalent pieniężny. Ekwiwalent pieniężny zwolniony jest z podatku dochodowego od osób fizycznych i nie podlega wliczeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 100 zł.
- c) Doprecyzowanie, że miejsce wykonywania pracy zdalnej wskazuje pracodawca po konsultacji z pracownikiem;
- d) Proponujemy wprowadzenie jasnego zapisu, że w przypadku pracowników objętych kwarantanną, których charakter pracy i stan zdrowia na to pozwala dopuszcza się wykonywanie przez nich pracy w formie zdalnej.

5) Przepisy dotyczące dodatkowego zasiłku opiekuńczego

- a) Rozszerzenie dodatkowego zasiłku opiekuńczego na rodziców dzieci do lat 14;
- b) Art. 4 ust 1 pkt 1 - konieczność doprecyzowania co oznacza niemożność sprawowania opieki przez nianię z powodu COVID-19 (czy są to tylko sytuacje kiedy niania zachoruje na COVID-



- 19/jest objęta kwarantanną czy sama obawa niani o wyjście z domu może powodować zastosowanie tego przepisu). W jaki sposób dokumentować, że niania nie mogła sprawować opieki nad dzieckiem - w tej sytuacji powinno to być stosowne zaświadczenie lekarskie, decyzja o objęciu kwarantanną albo oświadczenie o odbywaniu kwarantanny z mocy prawa;
- c) Wprowadzenie możliwości ograniczenia prawa do uzyskania zasiłku opiekuńczego w przypadku gdyby skorzystanie z tych zasiłków przez zbyt dużą liczbę pracowników mogło skutkować zakłóceniami w działaniu przedsiębiorstwa, szczególnie w przypadku przedsiębiorstw, które szczególnie w czasie epidemii nie mogą zaprzestać działalności;

6) Handel w niedzielę

- a) Proponujemy doprecyzować, co w sytuacji, w której w dostawie znajdują się nie tylko artykuły pierwszej potrzeby, ale także inny towar. Taka dostawa powinna być dopuszczalna na mocy art. 15i ustawy o COVID-19. W praktyce może zdarzyć się sytuacja, że do sklepu przyjeżdża ciężarówka dostarczająca kilka różnych produktów/towarów, w tym te będące „towarami pierwszej potrzeby”. Trudno byłoby uznać, że w takim przypadku należy rozładować tylko „towary pierwszej potrzeby”, a pozostałe powinny czekać do poniedziałku.
- b) Proponujemy doprecyzować, że zakaz handlu w niedzielę nie dotyczy również kompletowania oraz wydawania wszelkich towarów klientom w umowach zawieranych z nimi na odległość

7) Pozostałe proponowane zmiany

- a) Uelastycznienie zasad udzielania urlopów wypoczynkowych w okresie epidemii - w okresie epidemii możliwość wysyłania pracowników na urlopy wypoczynkowe bieżące jednostronnie przez pracodawcę.
- b) Zwolnienie z dokonywania wpłat na PPK i PPE po stronie pracodawców na okres 6 miesięcy.
- c) W okresie epidemii, zezwolenie pracodawcom na podstawie decyzji jednostronnej na wykorzystanie 100% środków znajdujących się w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (firmowe ZFŚS) na wynagrodzenia.
- d) Przygotowanie uproszczeń oraz zachęt dla pracodawców oferujących nowe stanowiska pracy np. zwolnienie z wpłat na FP i FGŚP, możliwość dłuższego stosowania umów terminowych
- e) Możliwość „zawieszenia” trwającej umowy o pracę z pracownikiem na czas określony (3 miesiące) z automatycznym wznowieniem stosunku pracy bez dodatkowych procedur lub uelastycznienie zasad udzielania urlopów bezpłatnych w okresie epidemii (udzielenie takiego



urlopu na określony czas bez zgody pracownika ale z zachowaniem prawa do ubezpieczenia zdrowotnego).

- f) Odroczenie terminów na osiągnięcie poziomu zatrudnienia dla podmiotów działających na SSE
- g) Wprowadzenie możliwości zawieszenie obowiązku stosowania formy pisemnej umów o pracę określonego w art.29 par.2 Kodeksu Pracy i zastąpienie umowy formą dokumentową jednostronnego oświadczenia złożonego przez pracodawcę w trybie zgodnym z przepisami Kodeksu Cywilnego (art. 77¹, 77², 77³) - forma pisemna do uzupełnienia w terminie do 30 dni od odwołania stanu epidemiologicznego. Analogiczna zasada powinna dotyczyć pozostałych dokumentów kadrowych i pracowniczych (np. wypowiedzenia umów o pracę, wnioski o urlop macierzyński, wychowawczy, zasiłek opiekuńczy itp.).
- h) Art. 15zc in fine ustawy o COVID-19 - Przepis powinien wskazywać, na jakiej podstawie pracodawca może uzyskać informację, że wniosek o uzyskanie orzeczenia o całkowitej/częściowej niezdolności do pracy został przez pracownika ponownie złożony. Jest to niezbędne, aby pracodawca wiedział, jaki jest „status” danego pracownika i jakie świadczenia powinny być mu wypłacane. Czy informacja o złożeniu wniosku będzie widoczna w systemie ZUS?
- i) Wprowadzenie do art. 15zrz Ustawy o COVID-19 zapisu, na podstawie którego nastąpi zawieszenie biegu terminów z zakresu prawa pracy (co dotyczyłoby terminów ważnych zarówno dla pracownika - np. wniesienie odwołania od wypowiedzenia/rozwiązania umowy o pracę czy termin do wniesienia odwołania od wymierzonej kary porządkowej jak i pracodawcy - np. termin do doręczenia rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika albo termin do wymierzenia kary porządkowej. Zapis taki był w projekcie ustawy, który wpłynął do Sejmu (druk nr 299 gdzie proponowany przepis art. 15zrz odwoływał się do terminów prawa cywilnego a więc również prawa pracy) jednak brakuje go w tekście uchwalonej ustawy.
- j) Ujednolicenie terminologii w zakresie limitów przysługującego wsparcia w zakresie 300 krotności wskaźników GUS - przykładowo w art. 15g i 15zq mamy maksymalny limit wynagrodzenia ustalany w oparciu o 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego (obecnie w oparciu o dane za Q4/2019 to 16 103,13 zł.) z kolei w art. 31zo mamy wsparcie dla osób, których przychód nie był wyższy niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r. (obecnie to kwota 15 671 zł.);
- k) decyzje inspektora sanitarnego objęciu danej osoby kwarantanną powinny mieć postać elektroniczną i działać podobnie jak e-zwolnienia (automatyczne przesyłanie informacji do pracodawcy).
- l) ZUS powinien wypłacać zasiłki chorobowe dla osób objętych kwarantanną/chorych na COVID-19 od pierwszego dnia choroby/kwarantanny.



m) Art. 15zf oraz art. 15zl ustawy o COVID-19- przedłużenie zezwoleń na pobyt stały/wiz - wydłużyć do 90 dni po zakończeniu stanu epidemii (obecnie to 30 dni, obawiamy się że będzie to zbyt krótki termin dla urzędników żeby rozpatrzyć wszystkie zaległe wnioski).

Liczymy, że powyższe postulaty znajdą Państwa zrozumienie,

Łączę wyrazy szacunku,

Joanna Jaroch-Pszeniczna

Wicedyrektor

Francusko-Polska Izba-Gospodarcza

