Propozycje i uwagi Związku Pracodawców Business Centre Club

do projektu ustawy 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

Niniejszym w imieniuZwiązku Pracodawców Business Centre Club (BCC) przedkładam uwagi do senackiego projektu ustawy 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 (dalej jako: „Projekt”).

1. W zakresie art. 1 pkt. 3) Projektu proponujemy następującą zmianę:

|  |  |
| --- | --- |
| ***Brzmienie Projektu:*** | ***Proponowane brzmienie:*** |
| Art. 3. 1. W celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania, jeżeli wykonywanie pracy poza takim miejscem jest możliwe (praca zdalna).2. Pracodawca, polecając pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej:1. uzgadnia z pracownikiem miejsce jej wykonywania;
2. wyznacza okres jej wykonywania

– uwzględniając stopień zagrożenia rozprzestrzenianiem się COVID-19 na danym obszarze.2. Organizację i porządek w procesie pracy zdalnej oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników ustala pracodawca w regulaminie pracy albo w poleceniu o powierzeniu pracownikowi wykonywania pracy zdalnej. Do regulaminu pracy w zakresie określonym w zdaniu poprzednim, nie stosuje się art. 9 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043 oraz 1495). 3. Pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy zdalnej oraz żądać od pracownika informacji o jej wynikach.”; | Art. 3. 1. W celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony***lub do odwołania***, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania, jeżeli wykonywanie pracy poza takim miejscem jest możliwe (praca zdalna).2. Pracodawca, polecając pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej:1. uzgadnia z pracownikiem miejsce jej wykonywania;
2. wyznacza okres jej wykonywania, przy czym może wskazać, ***że praca zdalna wykonywana jest do odwołania;***

– uwzględniając stopień zagrożenia rozprzestrzenianiem się COVID-19 na danym obszarze.**3.** Organizację i porządek w procesie pracy zdalnej oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników ustala pracodawca w regulaminie pracy albo w poleceniu o powierzeniu pracownikowi wykonywania pracy zdalnej. Do regulaminu pracy w zakresie określonym w zdaniu poprzednim, nie stosuje się art. 9 ustawy z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043 oraz 1495). **4.** Pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy zdalnej oraz żądać od pracownika informacji o jej wynikach.**5.*Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności w sytuacji, gdy podczas wykonywania pracy zdalnej, o której mowa w niniejszym artykule dojdzie do wypadku przy pracy, jeżeli miejscem wykonywania pracy jest miejsce zamieszkania pracownika. Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za niezapewnienie pracownikowi badań okresowych i wstępnych do pracy, jeżeli wykaże, że nie mógł ich zapewnić.*** ***6. Zmiana warunków zatrudnienia, polegająca wyłącznie na oddelegowaniu pracownika do pracy zdalnej nie wymaga wręczenia wypowiedzenia zmieniającego warunków pracy.******7. Postanowienia ust. 3 powyżej nie stosuje się do przedsiębiorców, którzy oddelegowani pracowników do pracy zdalnej przed dniem wejścia w życie ustawy.******8. Przepisy ustępów 1 – 5 oraz 7 stosuje się odpowiednio do innych form zatrudnienia,w szczególności w przypadku zatrudnienia osób na podstawie umów o świadczenie usług, do których na podstawie art. 750 Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy o zleceniu.******9. Uwzględniając stopień zagrożenia rozprzestrzenianiem się COVID-19 na danym obszarze pracodawca może powierzyć pracownikowi inną pracę na okres dłuży niż wynikający z 42 § 4 Kodeksu pracy. Przepis ustępu 6 stosuje się odpowiednio.*** |

**Uzasadnienie:**

* Wiele zakładów pracy już obecnie poleciło pracownikom wykonywanie pracy zdalnej do odwołania, a zatem wprowadzenie obowiązku limitowania tego okresu nałoży na nich dodatkowy obowiązek modyfikacji wcześniejszych zarządzeń i ewentualnego przedłużania pierwotnych komunikatów. Z tej perspektywy w obecnej sytuacji wydaje się zasadnym dopuszczenieoddelegowania pracowników do pracy zdalnej do odwołania.
* Poprawiono numerację ustępów (dwukrotnie w Projekcie oznaczono ustępy jako „2”).
* BCC proponuje zwolnić pracodawcę z odpowiedzialności za wypadek przy pracy, jeżeli praca wykonywana jest w warunkach domowych. W obecnej sytuacji przedsiębiorcy działając w stanie wyższej konieczności nie są w stanie zweryfikować tych warunków co do każdej osoby.
* Ponieważ miejsce pracy jest istotnym elementem warunków umowy o pracę proponujemy wskazać, że zmiana polegająca na oddelegowaniu do pracy zdalnej nie wymaga zastosowaniawypowiedzeniazmieniającego.
* Należy również pamiętać o dużej grupie osób wykonujących czynności zawodowe na podstawie umów cywilnoprawnych, gdzie często również wskazuje się na miejsce świadczenia usług. W związku z tym proponujemy odpowiednie odesłanie do ust. 1-5 i 7.
* Należy mieć również na uwadze, że wielu przedsiębiorców przed dniem wejścia w życie ustawy oddelegowało pracowników do pracy zdalnej bez zmiany w regulaminie pracy lub bez zastosowania jakichkolwiek innych formalnych dokumentów stąd proponuje się wprowadzenie stosownego wyłączenia.
* Ponadto BCC proponuje umożliwienie przedsiębiorcy powierzenia pracownikowi innej pracy na okres dłuży niż 3 miesiące.
1. W zakresie art. 1 pkt. 4) Projektu proponujemy następującą zmianę:

|  |  |
| --- | --- |
| ***Brzmienie Projektu:*** | ***Proponowane brzmienie:*** |
| po art. 3 dodaje się art. 3a i art. 3b wbrzmieniu:„Art.3a. W celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca ma prawo:1. żądać od pracownika informacji o tym czy przebywał w ostatnim czasie w miejscu zagrożonym zakażeniem COVID-19;
2. żądać od pracownika, co do którego istnieje uzasadnione podejrzenie, iż jest zakażony COVID-19, lub który przebywał ostatnio w miejscu zagrożonym zakażeniem COVID-19, aby poddał się niezbędnym badaniom lekarskim; badania lekarskie są świadczeniami opieki zdrowotnej w rozumieniu art. 9;
3. kontrolować stan zdrowia pracownika przed dopuszczeniem go do pracy, w szczególności przez pomiar temperatury ciała pracownika;
4. wprowadzić w miejscu pracy dodatkowe wymagania sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy;
5. delegować pracownika do miejsca zagrożonego COVID-19 wyłącznie w niezbędnych przypadkach oraz za zgodą pracownika.
 | po art. 3 dodaje się art. 3a i art. 3b w brzmieniu:„Art.3a. W celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca ma prawo:1. żądać od pracownika informacji o tym czy przebywał w ostatnim czasie w miejscu zagrożonym zakażeniem COVID-19;
2. żądać od pracownika, co do którego istnieje uzasadnione podejrzenie, iż jest zakażony COVID-19, lub który przebywał ostatnio w miejscu zagrożonym zakażeniem COVID-19, aby poddał się niezbędnym badaniom lekarskim, ***a także wezwać odpowiednie służby celem wykonania tych badań;*** badania lekarskie są świadczeniami opieki zdrowotnej w rozumieniu art. 9;
3. kontrolować stan zdrowia pracownika przed dopuszczeniem go do pracy, w szczególności przez pomiar temperatury ciała pracownika;
4. wprowadzić w miejscu pracy dodatkowe wymagania sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy;
5. delegować pracownika do miejsca zagrożonego COVID-19 wyłącznie w niezbędnych przypadkach oraz za zgodą pracownika, ***chyba że charakter prowadzonej przez pracodawcę działalności lub charakter pracy wymaga takiego przemieszczania się, a brak zgody pracownika mógłby narazić pracodawcę na szkodę.***
 |

**Uzasadnienie:**

* Proponujemy złagodzić regulację art. 3a ust. 5) zawartą w Projekcie poprzez wprowadzenie wyjątku od uzyskania zgody pracownika. Należy wskazać, że już w chwili obecnej przedsiębiorcy prowadzący działalność w określonych branżach mają problem z prowadzeniem działalności i zapewnieniem obsługi. Powstaje pytanie o konsekwencje sytuacji, gdy np. wszyscy pracownicy firmy transportowej lub pracownicy służby zdrowia odmówią delegowania w miejsca zagrożone COVID-19, a jednocześnie stanowiące ich miejsce pracy. Powstaje również pytanie o przepisy przejściowe, które zapobiegną porzuceniu pracy po wejściu w życie omawianego przepisu. Wydaje się, że wprowadzenie proponowanego wyłączenia zabezpieczy tak pracowników, jak i pracodawców i jest rozwiązaniem kompromisowym.
1. W zakresie art. 1 pkt. 4) Projektu proponujemy następującą zmianę:

|  |  |
| --- | --- |
| ***Brzmienie Projektu:*** | ***Proponowane brzmienie:*** |
| Art. 3b. 1. Pracodawca może wystąpić do okręgowego inspektora pracyz wnioskiem o wydanie decyzji o czasowym zawieszeniu działalności zakładu pracy w przypadku, gdy liczba pracowników skierowanych do wykonywania pracy poza miejscem jej stałego wykonywania, o której mowa w art. 3, przekracza 20% stanu zatrudnienia w zakładzie pracy, albo bez względu na tę liczbę – z uwagi na specyfikę zakładu pracy – powoduje to niemożność lub znaczące utrudnienia w jego funkcjonowaniu. 2. Okręgowy inspektor pracywydaje decyzję, o której mowa w ust. 1, w terminie 3 dni od daty wpływu wniosku. Niewydanie decyzji we wskazanym terminie jest równoznaczne z decyzją uwzględniającą wniosek.3. Od decyzji okręgowego inspektora pracy, odmawiającej czasowego zawieszenia działalności zakładu pracy, pracodawcy przysługuje odwołanie do Głównego Inspektora Pracy. Odwołanie wnosi się za pośrednictwem państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego, w terminie 3 dni od daty doręczenia decyzji. Główny Inspektor Pracy wydaje decyzję o utrzymaniu w mocy lub zmianie decyzji okręgowego inspektora pracy, w terminie 7 dni od daty wpływu odwołania.4. Decyzja o czasowym zawieszeniu działalności zakładu pracy wydawana jest na okres nie dłuższy niż 3 miesiące. W przypadku wystąpienia okoliczności uzasadniających dalsze zawieszenie działalności zakładu pracy po upływie terminu, określonego w decyzji, pracodawca może ponownie wystąpić z wnioskiem, o którym mowa w ust. 2, wskazując okoliczności uzasadniające przedłużenie okresu zawieszenia działalności zakładu pracy.5. W przypadku wydania decyzji, o której mowa w ust. 2, pracownicy zatrudnieni w tym zakładzie pracy, otrzymują wynagrodzenie wynikające z ich osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Koszty wynagrodzenia za czas zawieszenia działalności zakładu pracy ponoszą pracodawca oraz Skarb Państwa w równych częściach.6. W przypadku decyzji Głównego InspektoraPracy o utrzymaniu w mocy decyzji okręgowego inspektora pracy o odmowie czasowego zawieszenia działalności zakładu pracy pracodawca może zawiesić działalność zakładu pracy. W takim przypadku pracownicy tego zakładu pracy otrzymują za czas zawieszenia działalności wynagrodzenie w wysokości, o której mowa w ust. 5. Koszty wypłaty wynagrodzeń ponosi pracodawca.7. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, tryb przekazywania przez Skarb Państwa środków na wynagrodzenia, o których mowa w ust. 5, uwzględniając potrzebę szybkiego i uproszczonego postępowania, termin oraz jednostki organizacyjne właściwe do ich wypłaty.”; | Art. 3b. 1. ***Przedsiębiorca***może wystąpić do okręgowego inspektorapracy z wnioskiem o wydanie decyzji o czasowym zawieszeniu działalności zakładu pracy w przypadku, gdy liczba ***osób***skierowanych do wykonywania ***zadań*** poza miejscem jej stałego wykonywania, o której mowa w art. 3***lub objętych kwarantanną lub chorych na COVID-19,*** przekracza 20% stanu zatrudnienia w zakładzie pracy, albo bez względu na tę liczbę – z uwagi na specyfikę zakładu pracy – powoduje to niemożność lub znaczące utrudnienia w jego funkcjonowaniu. 2. Okręgowy inspektor pracywydaje decyzję, o której mowa w ust. 1, w terminie 3 dni od daty wpływu wniosku. Niewydanie decyzji we wskazanym terminie jest równoznaczne z decyzją uwzględniającą wniosek.3. Od decyzji okręgowego inspektora pracy, odmawiającej czasowego zawieszenia działalności zakładu pracy, ***przedsiębiorcy*** przysługuje odwołanie do Głównego Inspektora Pracy. Odwołanie wnosi się za pośrednictwem państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego, w terminie 3 dni od daty doręczenia decyzji. Główny Inspektor Pracy wydaje decyzję o utrzymaniu w mocy lub zmianie decyzji okręgowego inspektora pracy, w terminie 7 dni od daty wpływu odwołania.4. Decyzja o czasowym zawieszeniu działalności zakładu pracy wydawana jest na okres nie dłuższy niż 3 miesiące. W przypadku wystąpienia okoliczności uzasadniających dalsze zawieszenie działalności zakładu pracy po upływie terminu, określonego w decyzji, ***przedsiębiorca***może ponownie wystąpić z wnioskiem, o którym mowa w ust. 2, wskazując okoliczności uzasadniające przedłużenie okresu zawieszenia działalności zakładu pracy.5. W przypadku wydania decyzji, o której mowa w ust. 2, ***osoby zatrudnione***w tym zakładzie pracy***bez względu na formę tego zatrudnienia****,* otrzymują wynagrodzenie wynikające z ich osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. ***Wynagrodzenie oraz koszty wynagrodzenia*** za czas zawieszenia działalności zakładu pracy ponoszą ***przedsiębiorca*** oraz Skarb Państwa w równych częściach.6. W przypadku decyzji Głównego InspektoraPracy o utrzymaniu w mocy decyzji okręgowego inspektora pracy o odmowie czasowego zawieszenia działalności zakładu pracy***przedsiębiorca*** może zawiesić działalność zakładu pracy. W takim przypadku***osoby zatrudnione w tym zakładzie pracy*** otrzymują za czas zawieszenia działalności wynagrodzenie w wysokości, o której mowa w ust. 5. ***Wynagrodzenie oraz koszty wypłaty***wynagrodzeń ponosi ***przedsiębiorca.***7. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, tryb przekazywania przez Skarb Państwa środków na wynagrodzenia***oraz koszty wynagrodzeń****,* o których mowa w ust. 5, uwzględniając potrzebę szybkiego i uproszczonego postępowania, termin oraz jednostki organizacyjne właściwe do ich wypłaty.” |

**Uzasadnienie:**

* BCC proponuje, aby projektowany przepis dotyczył przedsiębiorców bez względu na stosowane formy zatrudnienia. Nie należy zapominać, że wiele zakładów pracy współpracuje z osobami na podstawie umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio art. 750 Kodeksu cywilnego (popularne umowy zlecenia). Biorąc pod uwagę cel tego przepisu należy brać pod uwagę również takie osoby, a nie wyłącznie pracowników zatrudnionych w oparciu o umowy pracę. Wszystkie zmiany zaproponowane w ww. przepisie zmierzają do odniesienia przepisów również do umów cywilnoprawnych. Dodatkowo przepis posługuje się niekonsekwentnie pojęciem „kosztów wynagrodzenia” lub „wynagrodzenia” dlatego proponujemy ujednolicenie projektowanej normy przez odniesienie się zarówno do samego wynagrodzenia, jak i powstających w związku z tym kosztów.
* Dodatkowo możliwość opisana w omawianej normie powinna zostać rozszerzona również na osoby objęte kwarantanną lub chore (a nie wyłącznie skierowane do pracy zdalnej).
1. W zakresie art. 1 pkt. 10) Projektu proponujemy następującą zmianę:

|  |  |
| --- | --- |
| ***Brzmienie Projektu:*** | ***Proponowane brzmienie:*** |
| „Art. 12. 1. Do projektowania, budowy, przebudowy, remontu, utrzymania i rozbiórki obiektów budowlanych, w tym zmiany sposobu użytkowania, niezbędnych w celu przeciwdziałania COVID-19, nie stosuje się przepisów ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane (Dz. U. z 2019 r. poz. 1186, z późn. zm.[[1]](#footnote-2))), ustawy z dnia 27 marca 2003 r. o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym (Dz. U. z 2020 r. poz. 293) oraz ustawy z dnia 23 lipca 2003 r. o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami (Dz. U. z 2020 r. poz. 282), a w przypadku konieczności poszerzenia bazy do udzielania świadczeń zdrowotnych, także przepisów wydanych na podstawie art. 22 ust. 3, 4 i 4a ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej.2. Projektowanie, budowa, przebudowa, remont, utrzymanie i rozbiórka obiektów budowlanych, w tym zmiana sposobu użytkowania, niezbędne w celu przeciwdziałania COVID-19, wymagają niezwłocznego zgłoszenia organowi administracji architektoniczno-budowlanej. Jeżeli prowadzenie robót budowlanych, o których mowa w zdaniu poprzednim, powoduje zagrożenie życia lub zdrowia ludzi, organ administracji architektoniczno-budowlanej, w drodze decyzji podlegającej natychmiastowemu wykonaniu, niezwłocznie ustala wymagania dotyczące niezbędnych zabezpieczeń ich prowadzenia.3. Właścicielowi lub posiadaczowi nieruchomości, na której prowadzone są roboty budowlane, o których mowa w ust. 1, przysługuje od Skarbu Państwa odszkodowanie za szkodę wyrządzoną w związku z ich prowadzeniem. Roszczenie o odszkodowanie powstaje z dniem utraty mocy przez niniejszy przepis.”; | „Art. 12. 1. Do projektowania, budowy, przebudowy, remontu, utrzymania i rozbiórki obiektów budowlanych, w tym zmiany sposobu użytkowania, niezbędnych w celu przeciwdziałania COVID-19, nie stosuje się przepisów ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane (Dz. U. z 2019 r. poz. 1186, z późn. zm.[[2]](#footnote-3))), ustawy z dnia 27 marca 2003 r. o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym (Dz. U. z 2020 r. poz. 293) oraz ustawy z dnia 23 lipca 2003 r. o ochronie zabytków i opiece nad zabytkami (Dz. U. z 2020 r. poz. 282), a w przypadku konieczności poszerzenia bazy do udzielania świadczeń zdrowotnych, także przepisów wydanych na podstawie art. 22 ust. 3, 4 i 4a ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, ***z tym zastrzeżeniem że prowadzenie takich działań nie może stwarzać zagrożenia dla życia lub zdrowia ludzi .***2. Projektowanie, budowa, przebudowa, remont, utrzymanie i rozbiórka obiektów budowlanych, w tym zmiana sposobu użytkowania, niezbędne w celu przeciwdziałania COVID-19, wymagają niezwłocznego zgłoszenia organowi administracji architektoniczno-budowlanej.***Organ administracji architektoniczno-budowlanej niezwłocznie po otrzymaniu zgłoszenia ustala wymagania dotyczące prowadzonych działań budowlanych, jak również może zakazać ich prowadzenia bądź je wstrzymać.****~~Jeżeli prowadzenie robót budowlanych, o których mowa w zdaniu poprzednim, powoduje zagrożenie życia lub zdrowia ludzi, organ administracji architektoniczno-budowlanej, w drodze decyzji podlegającej natychmiastowemu wykonaniu, niezwłocznie ustala wymagania dotyczące niezbędnych zabezpieczeń ich prowadzenia.~~*3. Właścicielowi lub posiadaczowi nieruchomości, na której prowadzone są roboty budowlane, o których mowa w ust. 1, przysługuje od Skarbu Państwa odszkodowanie za szkodę wyrządzoną w związku z ich prowadzeniem. Roszczenie o odszkodowanie powstaje z dniem utraty mocy przez niniejszy przepis.” |

**Uzasadnienie:**

* Projektowany przepis w ocenie BCC jest zbyt ogólny i daje zbyt wiele, praktycznie nieograniczonych możliwości w zakresie działań budowlanych i parabudowlanych, w tym prowadzenia działań zagrażających życiu i zdrowiu ludzi.
1. W zakresie art. 1 pkt. 13) Projektu proponujemy następującą zmianę:

|  |  |
| --- | --- |
| ***Brzmienie Projektu:*** | ***Proponowane brzmienie:*** |
| po art. 14 dodaje się art. 14a–14l w brzmieniu:„Art. 14a. 1. Przedsiębiorca nie ponosi odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną w związku z działaniami władz publicznych w celu przeciwdziałania COVID-19, w szczególności za brak możliwości wykonania umowy. | po art. 14 dodaje się art. 14a–14l w brzmieniu:„Art. 14a. 1. Przedsiębiorca nie ponosi odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną w związku z działaniami władz publicznych w celu przeciwdziałania COVID-19, w szczególności za brak możliwości wykonania umowy, ***z tym zastrzeżeniem, że nie dotyczy to zapłaty za usługi wykonywane lub dostarczone towary.*** |

**Uzasadnienie:**

* BCC proponuje wprowadzenie wyłączenia dotyczącego płatności za zrealizowane dostawy lub świadczone usługi. W oczywisty sposób wprowadzenie zapisu, który wyłącza odpowiedzialność za brak płatności może pogłębić kryzys gospodarczy. W związku z czym zasadnym wydaje się wprowadzenie postanowienia zgodnie z którym istnieje obowiązek zapłaty we wskazanych w przepisie przypadkach.
1. W zakresie art. 1 pkt. 13) Projektu proponujemy następującą zmianę:

|  |  |
| --- | --- |
| ***Brzmienie Projektu:*** | ***Proponowane brzmienie:*** |
| Art. 14b. 1. Przedsiębiorca, w szczególności przedsiębiorca prowadzący działalność związaną z organizacją targów, wystaw i kongresów, działalność rozrywkową i rekreacyjną lub organizujący wystawy tematyczne i imprezy plenerowe, który poniósł szkodę z powodu COVID-19 i znalazł się w trudnej sytuacji finansowej, może ubiegać się o pożyczkę na działalność bieżącą. | ***BCC uważa, że należałoby niniejszy przepis rozszerzyć również na inne branże, w szczególności:***1. ***branżę transportową,***
2. ***branżę agencji pracy,***
3. ***branżę turystyczną,***
4. ***branżę reklamową,***
5. ***branżę delegującą personel za granicę.***
 |

**Uzasadnienie:**

* BCC proponuje rozszerzenie beneficjentów pomocy przewidzianej w projektowanej regulacji. Obecnie istnieje znacznaliczba branż, które wymagałyby takiego wsparcia, jakie zostało przewidziane w projektowanej regulacji, w szczególności branża turystyczna, transportowa, reklamowa, agencje pracy, a także przedsiębiorcy świadczący usługi transgraniczne i delegujący personel do pracy lub świadczenia usług za granicę.
1. W zakresie art. 1 pkt. 13) Projektu proponujemy następującą zmianę:

|  |  |
| --- | --- |
| ***Brzmienie Projektu:*** | ***Proponowane brzmienie:*** |
| Art. 14l. 1. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, na wniosek przedsiębiorcy, który z powodu COVID-19 znalazł się w trudnej sytuacji finansowej, może odroczyć termin płatności należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne oraz rozłożyć należność na raty. Stosuje się przepisy art. 29 ust. 1a–3 ustawy z dnia 13 października 1998 r.o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 266).2. W przypadku odroczenia płatności należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne nie pobiera się opłaty prolongacyjnej, o której mowa w ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa.” | Art. 14l. 1. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, na wniosek przedsiębiorcy, który z powodu COVID-19 znalazł się w trudnej sytuacji finansowej, **odracza** termin płatności należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne oraz **rozkłada** należność na raty. Stosuje się przepisy art. 29 ust. 1a–3 ustawy z dnia 13 października 1998 r.o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2020 r. poz. 266).2. W przypadku odroczenia płatności należności z tytułu składek na ubezpieczenie społeczne nie pobiera się opłaty prolongacyjnej, o której mowa w ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa.3. ***Jeżeli dana osoba jest pracownikiem delegowanym w rozumieniu art. 13 rozporządzenia 883/2004 i w związku z zagrożeniem COVID-19 nie wykonała wymaganej pracy naprzemiennej, a został dla niej wydany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych formularz PD A1 to nie może on zostać cofnięty tylko z powodu niewykonania pracy naprzemiennej jeżeli jest to spowodowane COVID-19*** ” |

**Uzasadnienie:**

* BCC proponuje, aby wniosek przedsiębiorcy był uwzględniany automatycznie, przy czym dopuszcza ewentualne wprowadzenie kryteriów dla oceny „trudnej sytuacji finansowej”. Niemiej jednak obecne brzmienie przepisu powoduje rozpoczęcie długotrwałej i uznaniowej procedury pozostawiając przedsiębiorcę w stanie niepewności co do obowiązków, których nie jest w stanie spełnić.
* Istotne jest także utrzymanie dla licznej grupy pracowników formularzy PD A1 (potwierdzających podleganie ubezpieczeniu w Polsce), w sytuacji, gdy nie wypełnią warunków wymaganych na mocy art. 13 rozporządzenia 883/2004 z powodu zagrożenia COVID-19. Pozbawienie tych osób w takim momencie pewności ubezpieczeniowej musi zostać wykluczone.



Związek Pracodawców Business Centre Club**|**00-136 Warszawa, Pl. Żelaznej Bramy 10**|** +48 22 582 61 01**|**biuro@bcc.org.pl

NIP: 525-22-42-171**|** Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego - nr: 0000070444

1. ) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2019 r. poz. 1309, 1524, 1696, 1712, 1815, 2166 i 2170 oraz z 2020 r. poz. 148. [↑](#footnote-ref-2)
2. ) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2019 r. poz. 1309, 1524, 1696, 1712, 1815, 2166 i 2170 oraz z 2020 r. poz. 148. [↑](#footnote-ref-3)