

OPINIA

Tarcza 3.0 coraz bliżej wejścia w życie

Wczoraj Sejm poparł część poprawek Senatu do *ustawy o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2*, która zawiera pakiet dalszych uproszczeń i ułatwień mających na celu utrzymanie wzrostu inwestycji na etapie wychodzenia z etapu pandemii oraz ograniczenie potencjalnych strat polskiej gospodarki.

W ustawie nadal nie uwzględniono oczywistych problemów, z jakimi borykają się przedsiębiorcy na kanwie stosowania art. 15g *ustawy z 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw*. BCC w dalszym ciągu proponuje wprowadzenie wskazanych niżej przepisów do projektowanej regulacji:

Proponujemy dostosowanie procedury przewidzianej w art. 15g ustawy do zatrudnienia pracowników tymczasowych. Art. 15g Tarczy Antykryzysowej przewiduje, że przedsiębiorca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 może zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia COVID-19, na zasadach określonych w tym przepisie. Jednocześnie, ustanowiono w nim przesłanki otrzymania dofinansowania, w tym w szczególności poziom obniżenia obrotu oraz tryb zawarcia właściwego porozumienia ze stroną społeczną lub przedstawicielami pracowników.

Omawiany przepis nie jest jednak dostosowany do specyficznych usług jakimi jest praca tymczasowa cechująca się trójstronnym stosunkiem prawnym. **Agencja pracy jest wykonawcą postanowień i decyzji leżących w domenie pracodawcy użytkownika, który końcowo również ponosi koszt wynagrodzenia pracownika tymczasowego [w tym powinien ponosić koszt wynagrodzenia przestojowego]. To nie po stronie agencji pracy leży określenie wymiaru czasu pracy oraz wynagrodzenia za wykonywanie pracy przez pracownika tymczasowego.** Pracownik tymczasowy podporządkowany jest regulacjom dotyczącym czasu pracy oraz wynagrodzenia, jakie obowiązują u pracodawcy użytkownika, a nie w zatrudniającej go agencji pracy.

Zdaniem BCC, w przypadku, gdy dojdzie do sytuacji, w której pracodawca użytkownik zawrze porozumienie w trybie art. 15g Tarczy Antykryzysowej, powinno ono obejmować również pracowników tymczasowych wykonujących u niego pracę, a agencja pracy powinna być jedynie wykonawcą takiego porozumienia.

BCC stanowczo domaga się przywrócenia zapisu umożliwiającego ustalenie pracodawcy samodzielnie warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, jeżeli nie zostaną one ustalone w tym terminie, z powodu nie dojścia do porozumienia ze stroną społeczną. Niezrozumiałe jest dlaczego proponowana regulacja została usunięta z projektu Tarczy Antykryzysowej. Obecnie wielu pracodawców znajduje się w sytuacji, w której – pomimo złej sytuacji finansowej –

