

BCC PROPONUJE

Nadzwyczajny czas, w jakim dziś żyjemy, unaocznili niedopasowanie regulacji prawa pracy nie tylko do sytuacji kryzysowych, ale również uwypuklił co szwankuje na rynku pracy na co dzień.

W związku z tym, BCC proponuje następujące rozwiązania w obszarze rynku i prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych:

W zakresie ubezpieczeń społecznych

- 1. Umorzenie zaległości ZUS dla pracodawców w okresie od marca do czerwca 2020 r. w branżach,** w których epidemia istotnie ogranicza przychody, aby pracodawcy mogli uniknąć konieczności dokonywania zwolnień.
- 2. Zwolnienie z konieczności opłacania składek ZUS aż do odwołania stanu epidemii.** Aktualne zwolnienia kończą się z początkiem czerwca (składki za maj), a to dopiero początek trudnej sytuacji w jakiej znaleźli się przedsiębiorcy, stąd zwolnienie powinno być wydłużone na dalszy okres.
- 3. Czasowe zawieszenie obowiązków związanych z prowadzeniem Pracowniczych Planów Kapitałowych (niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa),** w szczególności w zakresie kosztów składki pokrywanej przez przedsiębiorcę i zwolnienie tym samym środków przedsiębiorców.

Z punktu widzenia relacji pracodawca – pracownik

- 1. Możliwość zobowiązania pracownika do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego** – bez względu na to ile dni urlopu zaległego pozostało pracownikowi do wykorzystania.

Art. 15gc. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca może udzielić pracownikowi, w terminie przez siebie wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych.

- 2. Modyfikacji warunków płacy pracowników** bez konieczności stosowania wypowiedzenia zmieniającego oraz bez względu na ochronę ich stosunku pracy u pracodawców dotkniętych poważnym spadkiem przychodów, grążącym utratą płynności finansowej
- 3. Uchylenia przepisów zawartych w art. 9 § 2 i 3 Kodeksu pracy,** które stanowią, że: „§ 2. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. § 3. Postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.” Skoro w świetle powyższych zapisów „postanowienia...nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy...” to wszelkie porozumienia stają się jedynie katalogiem pracowniczych pakietów

socjalnych. Tymczasem obecnie po stronie pracowników i pracodawców pojawia się potrzeba zawierania nawet mniej korzystnych porozumień, ale takich które pozwalają przetrwać i zachować miejsca pracy.

4. **Możliwości doręczenia pracownikowi wypowiedzenia lub oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia w formie elektronicznej**, za pośrednictwem zwykłego e-maila. Nadal przecież wielu pracowników pracuje zdalnie a nie każdy pracodawca dysponuje kwalifikowanym podpisem elektronicznym.
5. **Dostosowania procedury przewidzianej w art. 15g specustawy 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. Pracownik tymczasowy podporządkowany jest regulacjom dotyczącym czasu pracy oraz wynagrodzenia, jakie obowiązują u pracodawcy użytkownika, a nie w zatrudniającej go agencji pracy.
6. **Zmiana progów spadku obrotów odnośnie pomocy przewidzianej w art. 15g specustawy** próg spadku obrotów od którego uzależnione jest otrzymanie dofinansowania jest zbyt wysoki. Próg na poziomie 15% czy 25% spadku powoduje, że zanim przedsiębiorca go osiągnie rozpoczyna redukcję kosztów poprzez zwolnienia pracowników. A zatem przepis nie spełnia prewencyjnej funkcji utrzymania miejsc pracy.
7. **Dostosowania procedury przewidzianej w art. 15g specustawy do zatrudnienia pracowników współpracujących na podstawie umów cywilnoprawnych**. Przepis odwołuje się do pojęć typowych dla Kodeksu pracy, jak np. wymiar czasu pracy, które w przypadku umów cywilnoprawnych prowadzą do licznych wątpliwości.
8. **Przyspieszenia rozpoznawania wniosków złożonych na podstawie art. 15g specustawy**. W wielu przedsiębiorców do dzisiaj nie otrzymało dofinansowania, procedury rozpoznawania tych wniosków są długie, a złożenie wniosku często zbyt trudne dla przedsiębiorcy w przypadku przedsiębiorstw wielobranżowych.

W obszarze rynku pracy

1. **Odejścia od pomysłu wypłacania zasiłków** w sytuacji dostępności miejsc pracy w branżach sezonowych i dynamicznie poszukujących pracowników (np. logistyka, budownictwo), by nie dezaktywizować kolejnych grup, które obciążą budżet państwa oraz nie ograniczać podaży pracy.
2. **Odejścia od pomysłu wzrostu zasiłków**, który będzie zmniejszał chęć aktywnego poszukiwania pracy. W sytuacji, gdy pracodawcy ograniczają zwolnienia, państwo powinno dbać o dostęp do siły roboczej.
3. **Zmniejszenie płacy minimalnej proporcjonalnie do spadku PKB** lub do poziomu z lat ubiegłych, by pracodawcy mogli utrzymywać szeregowych pracowników bez konieczności ich zwalniania.
4. **Skoordynowanie wytycznych dotyczących bezpiecznego powrotu do pracy**, które płyną z różnych instytucji, często pozostając ze sobą w konflikcie. Posiłkowanie się dobrymi praktykami pracodawców z innych krajów: <https://www.polskieforumhr.pl/wp-content/uploads/2020/05/Bezpieczny-powr%C3%B3t-do-pracy-najlepsze-praktyki-1.pdf>
5. **Przystosowanie Kodeksu pracy do pracy zdalnej**, w tym szczególnie realistycznych wytycznych w sprawie BHP, gdzie pracownik pracujący z domu oświadcza, że ma właściwe warunki do pracy, a pracodawca dostarcza sprzęt i oprogramowanie. Ponadto, uelastycznienie przepisów związanych z organizacją pracy ponieważ pomimo tego, że wiele firm powraca do pracy biurowej dzieje się to w trybie rotacyjnym.

Kontakt z ekspertami:



Marcin Frąckowiak

ekspert BCC ds. zbiorowego oraz indywidualnego prawa pracy

tel. 797 132 357

e-mail: marcin.frackowiak@bcc.org.pl



Katarzyna Lorenc

ekspertka BCC ds. rynku pracy oraz zarządzania i efektywności pracy

prezes 4 Business & People

tel. 606 941 499

e-mail: katarzyna.lorenc@bcc.org.pl



Joanna Torbé

ekspertka BCC ds. prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

tel. 792 244 012

e-mail: joanna.torbe@bcc.org.pl

Kontakt dla mediów:

Emil Muciński

rzecznik, Instytut Interwencji Gospodarczych BCC

tel. 602 571 395

e-mail: emil.mucinski@bcc.org.pl

Business Centre Club powstał pod koniec XX w., w 1991 roku. Jest prestiżowym Klubem przedsiębiorców i największą w kraju ustawową organizacją indywidualnych pracodawców. Grupa BCC składa się z Klubu BCC, Związku Pracodawców BCC i Studenckiego Forum BCC. Członkowie BCC zatrudniają ponad 400 tys. pracowników, obroty firm sięgają 20 miliardów złotych a siedziby rozlokowane są w blisko 250 miastach. Na terenie całej Polski działają 22 łóże regionalne. Do BCC należą przedstawiciele wszystkich branż, międzynarodowe korporacje, instytucje finansowe i ubezpieczeniowe, firmy telekomunikacyjne, najwięksi polscy producenci, uczelnie wyższe, konkerny wydawnicze i znane kancelarie prawne. Członkami Klubu są także prawnicy, dziennikarze, naukowcy, wydawcy, lekarze, wojskowi i studenci. BCC koncentruje się na działaniach na rzecz rozwoju gospodarki i pomocy przedsiębiorcom, jest ustawowym członkiem Rady Dialogu Społecznego. Koordynatorem wszystkich działań BCC jest Marek Goliński. Kontakty prasowe: https://www.bcc.org.pl/strefa_eksperta/kontakty-do-ekspertow, więcej: <https://www.bcc.org.pl/> oraz: <https://www.facebook.com/businesscentreclub>