

Katarzyna Pietrzak

Paweł Galec

PORADNIK PRZYGOTOWANY W RAMACH PROJEKTU WIEDZA I EDUKACJA KLUCZEM DO SPRAWNEGO DIALOGU SPOŁECZNEGO NA POZIOMIE ZAKŁADU PRACY W DOBIE PANDEMII COVID-19

Spis treści

Przedmowa 3

I. Komentarz i rekomendacje wraz z interpretacjami zagadnień poruszanych w punkcie informacyjno-konsultacyjnym.....	8
1. Obowiązki pracodawcy i pracownika w związku z zagrożeniem epidemiologicznym...	8
2. Wykonywanie pracy zdalnej.....	11
3. Przedłużenie kadencji i zdalny tryb posiedzeń organów statutowych związków zawodowych.	19
4. Różnice i podobieństwa w zakresie przestoju oraz przestoju ekonomicznego.	24
5. Obniżenie wymiaru czasu pracy.	30
6. Porozumienie zawierane między pracodawcą a organizacją związkową w zakresie warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.	31
7. Dofinansowanie wynagrodzeń z Funduszu Pracy.	36
8. Zmiany w zakresie czasu pracy oraz polecenie realizowania prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.....	39
9. Badania profilaktyczne pracowników.....	44
10. Zaległy urlop wypoczynkowy.	46
11. Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych i działalność socjalna w okresie pandemii COVID-19.....	49
13. Wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji.	56
14. Zmniejszanie zatrudnienia i wprowadzanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia w urzędach i organach administracji państwowej.....	58
15. Zmiany w systemie podatkowym w związku z wystąpieniem pandemii.....	64
16. Terminy realizacji obowiązków podatkowych przez podatników.	67



17.	Wsparcie kosztów utrzymania mieszkania	70
II.	Analiza webinarium przeprowadzonych w ramach Projektu	76
	Webinarium I. „Cyfryzacja w dobie pandemii COVID-19. Wyzwania dla pracowników i związków zawodowych w Polsce.”	76
	Webinarium II. „Stres i niepewność w dobie pandemii COVID-19. Wyzwania dla pracowników i związków zawodowych w Polsce.”	83
	Webinarium III. „Skuteczne komunikowanie w dobie pandemii COVID-19. Wyzwania dla pracowników i związków zawodowych w Polsce.”	87
	Webinarium IV. „Pogłębianie wiedzy oraz podnoszenie kwalifikacji i umiejętności w dobie pandemii COVID-19. Wyzwania dla pracowników i związków zawodowych w Polsce.”	90
	Webinarium V. „Praca zdalna w dobie pandemii Covid-19. Wyzwania dla pracowników i związków zawodowych w Polsce.”	93
	Webinarium VI „Zdrowie w dobie pandemii COVID-19. Wyzwania dla pracowników i związków zawodowych w Polsce.”	98
	Webinarium VII. „Sytuacja kobiet w dobie pandemii COVID-19. Wyzwania dla pracowników, pracownic i związków zawodowych w Polsce”	102
	Webinarium VIII. „Prawo pracy w dobie pandemii COVID-19. Wyzwania dla pracowników i związków zawodowych w Polsce”	108
	Podsumowanie	112

Przedmowa

Przekazujemy Czytelnikom niniejszy Poradnik przygotowany w ramach realizacji przez Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ) projektu Wiedza i edukacja kluczem do sprawnego dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy w dobie pandemii COVID-19, nr projektu POWR.02.20.00-00-0032/20, (dalej: Projekt). Projekt był współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020. Poradnik zawiera pogłębioną analizę problematyki sygnalizowanej przez przedstawicieli związków zawodowych zrzeszonych w OPZZ w trakcie realizacji Projektu z obszaru przepisów tarcz antykryzysowych¹ (zwanymi również dalej tarczami), w następstwie której opracowano wnioski i rekomendacje w obszarze tarcz.

Wystąpienie pandemii COVID-19 spowodowało konieczność podjęcia przez państwo szeregu decyzji oddziałujących na procesy gospodarcze i życie społeczne kraju w niespotykanej dotychczas skali. Znacznie zmniejszona a nawet wstrzymana została działalność przedsiębiorstw produkcyjnych i usługowych. Ograniczenie przemieszczania się i obawa utraty zatrudnienia zmniejszyły aktywność konsumpcyjną obywateli. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom społecznym i gospodarczym pandemii COVID-19 wymagało nowatorskich rozwiązań, bowiem charakter kryzysu nie odpowiadał wstrząsom gospodarczym znanymi z lat poprzednich. Celem interwencji państwa było przede wszystkim powstrzymanie

¹ Tarcze antykryzysowe: zbiorcza nazwa ustaw uchwalonych w następstwie wystąpienia pandemii COVID-19, na które składają się w szczególności:

- ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. 2020 r., poz. 1842),
- ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. z 2020 r., poz. 695 z późn. zm.),
- ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (Dz. U. z 2020 r. poz. 1086) oraz rozporządzenia wydane na podstawie ww. ustaw.

rozpowszechniania się wirusa SARS-CoV-2 oraz ochrona systemu ochrony zdrowia przed niewydolnością.

Związki zawodowe, w szczególności OPZZ, od rozpoczęcia pandemii stały na stanowisku, że osią interwencji państwa powinny być działania ukierunkowane na zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, dostępu do systemu ochrony zdrowia a także utrzymanie miejsc pracy i poziomu dochodów gospodarstw domowych. Intencją postulatów związków zawodowych było zapewnienie pracownikom zdrowia, zabezpieczenie dochodów społeczeństwa i płynności przedsiębiorstw w celu uniknięcia spirali recesyjnej w gospodarce. Ten kierunek wzięto pod uwagę tworząc tarcze antykryzysowe, czyli ustawy zawierające, między innymi, instrumenty wparcia przedsiębiorstw w związku ze stanem zagrożenia epidemiologicznego oraz inne regulacje związane z jego wystąpieniem. Ustawy przygotowano w warunkach presji czasowej, ponieważ gospodarka wymagała natychmiastowego wdrożenia instrumentów pomocowych.

Konsultacje społeczne projektów aktów prawnych były prowadzone w bardzo szybkim tempie, partnerzy społeczni mieli nierzadko kilka dni na zajęcie stanowiska. W rezultacie, zapisy tarcz antykryzysowych od początku budziły zastrzeżenia zarówno związków zawodowych jak i przedsiębiorców. Przepisy w nich zawarte nie odpowiadały co do zasady na wyzwania związane z wystąpieniem pandemii np. ze względu na możliwość obniżania wynagrodzeń pracowników. Zakres ustaw był obszerny a ich przepisy często budziły znaczne wątpliwości, przez co ich stosowanie w praktyce sprawiało trudności. W krótkim czasie od uchwalenia, przepisy były nowelizowane, co wymagało aktualizacji wiedzy jej adresatów. Poszczególne tarcze wprowadziły także przepisy niezwiązane z wystąpieniem pandemii, co nierzadko podważało zaufanie społeczne do państwa, kluczowego elementu skuteczności zarządzania sytuacją kryzysową.

Mimo mankamentów tarcz antykryzysowych, ich funkcjonowanie przyniosło efekty z punktu widzenia makroekonomicznego. Choć dane Głównego Urzędu Statystycznego wskazują, że w całym 2020 roku Produkt Krajowy Brutto obniżył się

o 2,8%, po wzroście o 4,5% w 2019 roku, to stopa bezrobocia nie wzrosła drastycznie. Wyniki finansowe przedsiębiorstw, biorąc pod uwagę skalę zamrożenia gospodarki, były stosunkowo dobre a perspektywy ich rozwoju relatywnie optymistyczne. Kondycja przedsiębiorstw była jednak zróżnicowana w zależności od branży i rodzaju prowadzonej działalności a także jego wielkości. Zdecydowanie gorzej radziły sobie mikro i małe przedsiębiorstwa oraz te działające w branży gastronomicznej, turystycznej czy hotelarstwie, lepiej za to przedsiębiorstwa większe, przemysłowe i produkujące na eksport. W całym 2020 roku depozyty przedsiębiorstw zgromadzone na rachunkach bankowych zwiększyły się, co m.in. pozwoliło im utrzymać płynność oraz zapobiegło wzrostowi zatorów płatniczych w gospodarce. Została zbudowana przez to potencjalna baza do zwiększenia inwestycji odbudowujących wzrost gospodarczy kraju po wygaszeniu pandemii COVID-19. Negatywne konsekwencje okresu pandemii ponoszą za to pracownicy. Tarcze pozwalają ograniczać ich wynagrodzenie, często do poziomu minimalnego wynagrodzenia za pracę, i obniżać czas pracy. W trudnej sytuacji znajdowały się osoby pracujące w oparciu o umowy cywilnoprawne i samozatrudnieni. Pogorszyła się również jakość dialogu społecznego w kraju. Do dziś nie ma pełnej wiedzy o liczbie osób, którym płace obniżono i ich wysokości a także o dalszych losach pracowników przedsiębiorstw korzystających z tarcz.

Przeciwdziałanie skutkom pandemii wiązało się ze znacznym obciążeniem finansów publicznych. Do połowy lutego 2021 r. wartość przyznanego przedsiębiorstwom wsparcia wyniosła już ponad 187 mld zł, Znacząco zwiększył się deficyt budżetowy, który w nowelizacji ustawy budżetowej na 2020 rok zaplanowano na 109,3 mld zł. Dużym wsparciem polityki antykryzysowej państwa było uruchomienie w ramach Unii Europejskiej instrumentów finansowych. Z instrumentu o nazwie SURE (instrument zmniejszający ryzyko bezrobocia w sytuacji nadzwyczajnej) Polska otrzymała do lutego 2021 roku 4,28 mld euro na pokrycie kosztów krajowych systemów zmniejszonego czasu pracy.

Organizacja pracy w warunkach pandemii COVID-19, w szczególności w okresie zamrożenia gospodarki, napotkała trudności formalne i logistyczne. Reorganizacji musiały ulec zasady wykonywania pracy w przedsiębiorstwach oraz forma pracy pracowników którzy, często po raz pierwszy, zaczęli ją świadczyć zdalnie, z wykorzystaniem środków porozumiewania się na odległość. Codzienne funkcjonowanie pracowników i ich rodzin uległo zmianom, które z uwagi na szybkość i doniosłość można uznać za rewolucję. Ich miejsce zamieszkania stało się jednocześnie miejscem wykonywania obowiązków służbowych, punktem nauczania i doskonalenia umiejętności członków rodziny a niejednokrotnie także opieki nad osobami zależnymi i chorymi. Wiązało się to ze znacznym wzrostem stresu i niepewności pracowników. Wyzwania w tym obszarze były poruszane w Projekcie w trakcie cyklu webinarium realizowanych za pośrednictwem serwisu społecznościowego Facebook oraz oprogramowania do wideokonferencji ZOOM.

Webinaria były przestrzenią komunikacji na temat postępującej cyfryzacji gospodarki, wyzwań związanych z pracą zdalną oraz wpływu stresu i niepewności na psychikę pracownika i życie społeczne. Dyskutowano o komunikacji i edukacji w warunkach pandemii a także funkcjonowaniu systemu ochrony zdrowia w czasie zagrożenia epidemiologicznego. Uwaga została także poświęcona przyszłości pracy, w tym prawa pracy. Oddzielne webinarium poświęcono sytuacji kobiet w okresie pandemii, jednak zagadnienia związane z jej wpływem na sytuację kobiet były obecne w trakcie każdego z webinarium, ponieważ wyzwania omawiane w ich trakcie wymagały uwzględnienia aspektu płci. Uczestnicy webinarium wielokrotnie zwracali uwagę na konieczność dostrzeżenia w polityce państwa oraz w działalności przedsiębiorstw działań na rzecz równości płci, w tym równych płac a także zwiększenia dostępu do usług publicznych, jako istotnego elementu obecności kobiet na rynku pracy oraz poprawy ich jakości życia a w konsekwencji kondycji społeczeństwa po zakończeniu pandemii COVID-19.

Uchwalenie przepisów tarcz antykryzysowych stworzyło potrzebę wsparcia pracowników i związków zawodowych w stosowaniu nowych przepisów i objaśnianiu

ich relacji z prawem już obowiązującym. Realizacja przez OPZZ Projektu była odpowiedzią na to zapotrzebowanie. Uruchomiony w ramach Projektu Punkt informacyjno-konsultacyjny (zwany dalej również Punktem) był miejscem udzielania porad członkom OPZZ w formie osobistej i za pomocą narzędzi porozumiewania się na odległość. Działanie Punktu pozwoliło przedstawicielom zakładowych organizacji związkowych zrzeszonych w OPZZ, a pośrednio także każdemu pracownikowi, na dotarcie do eksperckiej wiedzy. Konsultacje wymagały od ekspertów Punktu nie tylko znajomości przepisów tarcz antykryzysowych ale również indywidualnego prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy czy prawa związkowego i podatkowego. Mnogość instrumentów pomocowych w tarczach wiązało się z koniecznością pomocy w identyfikacji właściwych dla przedsiębiorstwa, w którym działają przedstawiciele OPZZ zgłaszający się do Punktu. Eksperti pomagali zastosować prawo w praktyce, co okazało się szczególnie pomocne w sytuacji, gdy przepisy nie regulowały szczegółowo instrumentu wsparcia antykryzysowego. Członkowie OPZZ otrzymywali w Punkcie nie tylko informacje niezbędne do ustawowego wykonywania kompetencji związku zawodowego ale też funkcjonowania formalnego i ekonomicznego organizacji związkowej w okresie pandemii COVID-19. Związki zawodowe zatrudniają pracowników, są stronami umów najmu lokali, niektóre z nich są właścicielami nieruchomości bądź prowadzą działalność gospodarczą, co pozwala im sfinansować statutową działalność na rzecz pracowników. Wystąpienie pandemii spowodowało, że kondycja ekonomiczna niektórych związków zawodowych pogorszyła się, co utrudniło im realizację podstawowej działalności związku zawodowego, czyli dialogu społecznego z pracodawcą w celu obrony praw pracowniczych.

W Punkcie eksperci informowali przedstawicieli związków zawodowych o instrumentach pomocowych, z których mogą skorzystać jako organizacje społeczne i podmioty prowadzące działalność gospodarczą. Porady dotyczące formalnego działania związków zawodowych koncentrowały się z kolei głównie na skutecznej pod względem prawnym formie podejmowania decyzji w warunkach

pandemii COVID-19, organizowaniu obrad organów statutowych z wykorzystaniem narzędzi porozumiewania się na odległość, organizacji wyborów a wobec niemożności ich organizacji – przedłużenia kadencji związku zawodowego. Wobec powyższego warto zaznaczyć, że w niniejszym poradniku zawarto pogłębioną analizę problematyki zgłaszanej w Punkcie informacyjno-konsultacyjnym a nie opis wszystkich dostępnych w okresie pandemii COVID-19 instrumentów wsparcia antykryzysowego.

I. Komentarz i rekomendacje wraz z interpretacjami zagadnień poruszanych w punkcie informacyjno-konsultacyjnym.

1. Obowiązki pracodawcy i pracownika w związku z zagrożeniem epidemiologicznym.

Wystąpienie zagrożenia epidemiologicznego a następnie stanu epidemii stworzyło nową sytuację, w której trzeba było stosować przepisy Kodeksu pracy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Początkowo szereg pytań kierowanych do Punktu związanych było z organizacją pracy w zakładzie pracy, obowiązku dostarczenia środków dezynfekcji oraz ochrony pracowników przed rozpowszechnieniem się wirusa SARS-CoV-2. Pytano m.in., jakie środki ochrony osobistej pracodawca ma obowiązek dostarczyć pracownikowi, kto ponosi koszty organizacji pracy w zakładzie pracy w związku z zagrożeniem epidemiologicznym a także, jakie uprawnienia i obowiązki mają pracodawcy i pracownicy. Nie ulega wątpliwości, że fundamentalne znaczenie ma w tym zakresie przepis art. 207 Kodeksu pracy. Wskazuje on na generalną zasadę odpowiedzialności pracodawcy za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Jest on obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy w celu ochrony ich zdrowia i życia. Ten przepis uzasadnia obowiązki pracodawcy

w okresie zagrożenia epidemiologicznego. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz reagować na potrzeby w tym zakresie a także dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników,
- zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy.

W konsekwencji powyższego, pracodawca ma obowiązek podjąć działania mające na celu ochronę pracowników przed możliwością zakażenia się wirusem SARS-CoV-2 w zakładzie pracy. Powinien on tak zorganizować pracę, aby ograniczyć ryzyko transmisji wirusa. Zasadne jest zatem przygotowanie przez niego reguł w obszarze organizacji pracy, w tym komunikacji w miejscu pracy i higieny pracy, ograniczeń w podróżach służbowych i dostępu do zakładu pracy oraz zasad postępowania na wypadek podejrzenia wystąpienia zarażenia w miejscu pracy. Pomocne w przygotowaniu zasad funkcjonowania zakładu pracy w warunkach zagrożenia epidemiologicznego są wytyczne przygotowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia osób pracujących. Instytut na stronie internetowej (www.ciop.pl) udostępnia materiały pozwalające zorganizować pracę w przedsiębiorstwie w sposób ograniczający ryzyko zakażenia się wirusem SARS-CoV-2 a zarazem adekwatny do charakteru prowadzonej działalności gospodarczej. Wyjaśnienia i informacje w tej sprawie przedstawia także Państwowa Inspekcja Pracy (www.pip.gov.pl).

Z kolei podstawowym obowiązkiem pracowników jest przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wykonywanie pracy w sposób zgodny z przepisami w tym zakresie. Pracodawca i pracownik muszą współdziałać w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zatem pracownik jest zobowiązany do stosowania się do wydawanych w tym zakresie poleceń.

Koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy nie mogą w żaden sposób obciążać pracowników. To pracodawca ma obowiązek ponieść wydatki wynikające z konieczności zabezpieczenia pracowników w celu ochrony przed zakażeniem się wirusem SARS-CoV-2. Pracodawca powinien określić rodzaje środków ochrony osobistej, jakie muszą być stosowane przez pracownika w trakcie wykonywania pracy. Do obowiązków pracodawcy należy dostarczenie środków ochrony osobistej, ale także ich odkażanie, pranie i konserwacja oraz utylizacja. W zakładzie należy wprowadzić zatem stosowne procedury w tym zakresie.

Podstawowe działania, które pracodawca winien podjąć w związku z zagrożeniem epidemiologicznym celem zapewnienia bezpieczeństwa pracowników określono w rozporządzeniu z dnia 26 lutego 2021 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz.U. z 2021 r., poz. 512). Wynika z niego, że pracodawca ma obowiązek zapewnić osobom zatrudnionym, niezależnie od podstawy zatrudnienia, rękawiczki jednorazowe lub środki do dezynfekcji rąk oraz tak zorganizować pracę w przedsiębiorstwie, aby odległość między stanowiskami pracy wynosiła co najmniej 1,5 m. Jeśli zapewnienie tej odległości jest niemożliwe z uwagi na charakter działalności wykonywanej w zakładzie pracy, pracodawca ma wówczas obowiązek zapewnić środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii. W zakładzie pracy pracownicy mają obowiązek zakrywania ust i nosa przy pomocy maseczki – o ile pracodawca nie postanowi inaczej. Decyzję w tej sprawie pracodawca powinien określić w dokumencie wewnętrznym i poinformować o tym pracowników. W praktyce w tym zakresie podejmowane były stosowne zarządzenia. Warto jednak zwrócić uwagę, iż kwestie te dotyczą organizacji i porządku w procesie pracy. Zatem miejscem ich umieszczenia winien być regulamin pracy bądź układ zbiorowy pracy.

Warto zaakcentować, iż odmienne rozwiązania dotyczą tych zakładów pracy, w których pracownicy wykonują bezpośrednią obsługę klientów w budynkach użyteczności publicznej. W tym przypadku, pracownicy mają bezwzględny obowiązek zakrywania ust i nosa maseczką a dodatkowo powinni być zabezpieczeni przed emisją wirusa Sars-Cov-2 (np. poprzez zastosowanie przegrody fizycznej) i zachowanie zwiększonej odległości (minimum 1,5 m) klienta od stanowiska pracownika lub w inny sposób w zależności od charakteru pracy.

Pracodawca jest również obowiązany przekazywać pracownikom informacje o zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy a także działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń. Ma też, jak wskazano powyżej, obowiązek zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy w celu ochrony ich zdrowia i życia. Stąd, mimo że przepisy przyjęte w okresie zagrożenia epidemiologicznego nie wskazują wprost takiego obowiązku to pracodawca powinien poinformować pracowników o wystąpieniu w zakładzie pracy zakażenia wirusem SARS-CoV-2. Powinien również wdrożyć procedurę postępowania w zakładzie pracy na wypadek wystąpienia ww. przypadku.

2. Wykonywanie pracy zdalnej.

Po analizie raportów z udzielonych w punkcie informacyjno-konsultacyjnym porad przykuwa uwagę fakt szerokiego zainteresowania problematyką pracy zdalnej. Stan zagrożenia epidemiologicznego, a następnie stan epidemii, ograniczenia w przemieszczaniu oraz w zgromadzeniach spowodowały, iż pracodawcy podjęli szybkie decyzje w sprawie przejścia na tę formę pracy. Początkowo brak było de facto przepisów w tym zakresie. Wiele podmiotów powoływało się na siłę wyższą lub stosowało dotychczasowe regulacje w zakresie telepracy. Z końcem marca w przepisach ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych

oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U z 2020 r. poz. 1842 ze zm.), zwaną dalej również Ustawą Covidową, pojawiły się zdawkowe zasady i regulacje w zakresie zdalnej pracy. Jeden z pierwszych przepisów ww. ustawy (co obrazuje wagę tej regulacji) stanowił, iż w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Przepis ten znalazł również odpowiednie zastosowanie do funkcjonariuszy służb wymienionych w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin. Kolejne dwie nowelizacje rozszerzały i doprecyzowywały tę regulację. Z jednej strony zwiększając uprawnienia pracownicze z drugiej wprowadzając klarowne zasady dla pracodawców. Liczba i zakres zmian wraz z podobnymi uregulowaniami w Kodeksie pracy w zakresie telepracy znalazły swój wydzźwięk w punkcie konsultacyjnym - wiele wątpliwości i zgłaszanych problemów dotyczyło właśnie tej kwestii.

Z biegiem czasu ustawodawca uszczelniał przedmiotową regulację dookreślając, iż wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W szczególności, praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Liczne wątpliwości dotyczyły sprzętu na którym pracownik miał świadczyć pracę. Zarówno zatrudnieni jak i pracodawcy nie byli często przygotowani na pracę zdalną w takiej skali. Brakowało nie tylko komputerów, ale i właściwego oprogramowania chroniącego dane osobowe i tajemnice przedsiębiorstwa na domowych sprzętach. W przepisach wskazane zostało, że narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania

pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca. Jednak przy wykonywaniu tej formy pracy pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Ponadto ustawodawca określił, iż na polecenie pracodawcy, pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności opis tych czynności, a także datę oraz czas ich wykonania. OPZZ w swoich opiniach nie zgadzało się na tę regulację. Nie znajdowało uzasadnienia dla wprowadzenia dodatkowego uciążliwego obowiązku, ponieważ generalnie pracownik wykonuje swoje obowiązki służbowe określone umową o pracę lub zakresem czynności i to z ich wykonania może być rozliczany przez pracodawcę. Nie ulega wątpliwości, że tego typu czynności mogą pochłaniać pracownikowi dużo czasu, a znając praktykę części pracodawców można zakładać, że będą wymagali wykonania tych czynności poza nominalnym czasem pracy pracownika.

Z punktu widzenia udzielanych porad wątpliwości budziło cofnięcie polecenia wykonywania pracy zdalnej. Przepisy dopuszczają takie działanie pracodawcy w każdym czasie. Pracownicy jednak przyzwyczajeni do okresów wypowiedzeń warunków pracy określonych dotychczas w przepisach powszechnie obowiązujących nierzadko byli zaskoczeni tym faktem. Problematyczny był nierzadko nagły powrót do miejsca świadczenia pracy z często odległych miejsc, z których praca zdalna była świadczona.

Kolejnym elementem wymagającym podkreślenia był fakt zbliżającego się terminu wygaśnięcia przepisów w zakresie pracy zdalnej. Początkowo miały one obowiązywać do września 2020 r.

Obawy o brak przepisów skłoniły niektórych pracodawców do szybkiego wprowadzania regulacji w zakresie telepracy. W Kodeksie pracy widnieje kilkanaście

rozbudowanych przepisów w tym zakresie. To pokazuje rozdźwięk i konieczność doregulowania przepisów w zakresie pracy zdalnej (obecnie jeden artykuł). Różnice są przez to znaczące. Telepraca to praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę w ww. warunkach i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Nagła potrzeba działania w tym trybie wiązała się z koniecznością zintensyfikowania prac przez związki zawodowe, gdyż warunki stosowania telepracy określa się w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową. Ustawodawca, tak jak w wielu innych przepisach, przyznał prymat większym związkom zawodowym wskazując, że jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi. Praktyka pokazała, iż często w ekstraordynaryjnym trybie związki zawodowe były wzywane do podjęcia szybkich negocjacji celem ustalenia bądź zmiany zasad stosowania telepracy. Zgodnie z przepisami, dopiero gdy w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia nie dojdzie do zawarcia porozumienia, pracodawca może określić warunki stosowania telepracy w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia.

Pojęcia telepracy i pracy zdalnej były często mylone przez osoby kontaktujące się z Punktem. Nic w tym dziwnego, gdyż nierzadko pozornie z perspektywy wykonywanych obowiązków przez pracownika jego nie było żadnych różnic. Pamiętać jednak należy, iż praca zdalna może zaistnieć za jednostronnym poleceniem pracodawcy w odróżnieniu od telepracy, gdzie konieczna jest zgoda pracownika bądź jego wniosek. Podkreślić należy ponadto, że uzgodnienie między stronami umowy o pracę, iż praca będzie wykonywana w warunkach telepracy może nastąpić zarówno przy zawieraniu umowy o pracę jak i w trakcie zatrudnienia.

Stąd padały pytania od członków organizacji członkowskich OPZZ, czy pracownicy mogą nie zgodzić się na świadczenie pracy w tej formie oraz z czyjej inicjatywy ma dojść do ewentualnego ustalenia zasad tej formy pracy?

OPZZ już na etapie opiniowania projektu jednej tarcz antykryzysowych bardzo jednoznacznie podnosił, iż w zasadach dotyczących wykonywania pracy zdalnej brakuje rozwiązań w szczególności dotyczących:

- określenia trybu i zasad wypłacania ekwiwalentu dla pracownika w razie wykorzystywania przy pracy jego prywatnych narzędzi, sprzętu czy oprogramowania,
- pokrycia kosztów instalacji, serwisu, eksploatacji,
- pomocy technicznej udzielanej pracownikowi wykonującemu pracę zdalną.

Zdaniem OPZZ, proponowane przepisy nie chronią pracowników przed pracą w dłuższym wymiarze czasu pracy niż przewidziany w umowie o pracę i nie nakładają na pracodawców obowiązku takiego zorganizowania pracy, aby zapewnić pracownikowi zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym. Przyjmując, że pracując w domu pracownik ma tendencję do tego, by pracować intensywniej i dłużej, takie oczekiwanie jest w pełni uzasadnione. Za istotne uznane zostało wskazanie wprost, że pracownikowi korzystającemu w trakcie pracy zdalnej z środków pracy niezapewnionych przez pracodawcę (np. komputer, dostęp do Internetu), pracodawca wypłaca każdego miesiąca ekwiwalent, rekompensujący ponoszone koszty. Co ciekawe, taka możliwość – choć w ograniczonym stopniu - została przewidziana w przepisach dotyczących telepracy. Stanowią one, iż pracodawca i telepracownik mogą, w odrębnej umowie, określić w szczególności zakres ubezpieczenia i zasady wykorzystywania przez telepracownika sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, stanowiącego własność telepracownika. W takim przypadku, telepracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej w porozumieniu lub regulaminie. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia

sprzętu, jego udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość wykorzystanego materiału na potrzeby pracodawcy i jego ceny rynkowe.

OPZZ w swoich opiniach duży nacisk kładło na doprecyzowanie przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP). W tym elemencie znowu widać prymat ugruntowanej w przepisach telepracy, przy której wskazane zostało, że jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca realizuje wobec niego, w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy, obowiązki określone w dziale dziesiątym Kodeksu pracy jedynie z wyłączeniem:

- 1) obowiązku dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy, określonego w art. 212 pkt 4 Kodeksu pracy;
- 2) obowiązków określonych w rozdziale III działu dziesiątego Kodeksu pracy;
- 3) obowiązku zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych, określonego w art. 233 Kodeksu pracy.

Warto zaakcentować, iż przepisy dotyczące telepracy są już usystematyzowane na przestrzeni kilkunastu lat. To na ich bazie winny być budowane regulacje dotyczące pracy zdalnej. Strona związkowa w Radzie Dialogu Społecznego ma przy tym jednolite stanowisko. Ważne jest, aby w Kodeksie pracy, pełniącym również funkcję informacyjną dla stron stosunku pracy, wskazać na możliwe koszty pracownika wykonującego pracę zdalną. Obok kosztów związanych z użyciem prywatnych narzędzi i materiałów przez pracownika, powinny być zatem w katalogu otwartym wskazane inne koszty, w szczególności koszty energii elektrycznej, mediów czy dostępu do Internetu. Trudno nie zgodzić się z tezą, iż ekwiwalent pieniężny dla pracownika wykonującego pracę zdalną, powinien rekompensować wszystkie koszty ponoszone przez pracownika w związku z jej wykonywaniem. Niezwykle istotne jest również to, aby przedmiotowy ekwiwalent był wyłączony z przychodu pracownika, a tym samym nie podlegał opodatkowaniu.

Ciekawym kierunkiem dyskusji jest kwestia wprowadzenia tzw. hybrydowej formy pracy zdalnej, tj. odpowiedniego połączenia pracy biurowej z pracą wykonywaną w domu, rozliczanej w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.

Do ustalenia jest stosowny podział wymiaru czasu pracy na pracę w zakładzie pracy i pracę wykonywaną zdalnie. Strona związkowa RDS w swoich stanowiskach proponowała, aby w układach zbiorowych pracy lub porozumieniach zawieranych ze związkiem zawodowym można było wprowadzić odstępstwa od powyżej wskazanych reguł, np. zastosować dłuższe okresy rozliczeniowe lub inny podział wymiaru czasu pracy. W razie, gdy w danym zakładzie pracy nie funkcjonuje związek zawodowy, to wówczas stosowne porozumienie byłoby zawierane z przedstawicielem związkowym, wskazanym przez organizacje związkowe wchodzące w skład danej Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego. Całkowita praca zdalna byłaby akceptowalna jedynie pod warunkiem wprowadzenia takiej możliwości w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, w dwóch wariantach:

- dla określonych grup pracowników, dla których taka forma jej wykonywania - z uwagi na ich stan zdrowia czy wykluczenie komunikacyjne - jest uzasadniona, lub
- dla wszystkich grup pracowników, ale ze wskazaniem maksymalnego czasu trwania całkowitej pracy zdalnej (np. 3 miesiące).

Kontaktujący się z punktem działacze związkowi podkreślali, iż nierzadko dochodzi do dyskryminacji osób, które wykonują swoje obowiązki w sposób zdalny. Pomijanie w awansach, podwyżkach czy naruszający zasady współżycia społecznego przydział zadań to tylko niektóre z elementów omawianych podczas konsultacji. W tym zakresie również przepisy dotyczące telepracy są pełniejsze. Telepracownik nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, uwzględniając odrębności związane z warunkami wykonywania pracy w formie telepracy. Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu podjęcia pracy w formie telepracy, jak również odmowy podjęcia takiej pracy. Ponadto, pracodawca winien umożliwić telepracownikowi, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywanie

na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej. Co ciekawe, były również głosy, iż dyskryminacją jest umożliwianie jednej grupie zatrudnionych pracę w bezpiecznych z punktu widzenia epidemiologicznego warunkach domowych przy konieczności pracy stacjonarnej pozostałych zatrudnionych.

Nie jest jednak prawdą, iż pracownicy w tym zakresie nie mają żadnych narzędzi. Mogą odwołać do ogólnych przepisów antidyskryminacyjnych. Z uwagi na zakres działania punktu informacyjnego w pierwszej kolejności należałoby przywołać przepisy ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.). Artykuł 3 tegoż aktu zakazuje nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku prawnego,
- 2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę zarobkową lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą zarobkową,
- 3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Co istotne, w myśl opisywanej regulacji to na pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia, iż przykładowo kierując działacza związkowego na pracę zdalną kierował się obiektywny czyli niedyskryminacyjnymi powodami. Wyżej wymieniony zakaz dyskryminacji wypływa z ogólnych zasad ustawionych w Kodeksie pracy określających, iż jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas

określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

Ostatnie nowelizacje przepisów powszechnie obowiązujących jeszcze bardziej wzmocniły pozycję pracowników w tym zakresie. Zgodnie z uzasadnieniem tych zmian mając na względzie orzecznictwo sądowe, w sporach, w których pracownik wywodzi swoje roszczenia z faktu naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji, spoczywa na nim obowiązek przytoczenia okoliczności faktycznych uprawniających nie tylko do gorszego traktowania, ale również fakt, iż to gorsze traktowanie spowodowane było niedozwoloną przyczyną. Dopiero w razie udowodnienia obu tych okoliczności na pracodawcę przechodzi ciężar udowodnienia, że nierówne traktowanie było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn dyskryminacyjnych. W przypadku, gdy nierówne traktowanie spowodowane było przyczynami innymi niż określone w przepisach, pracownikowi nie przysługuje roszczenie odszkodowawcze. W ocenie projektodawcy brak było racjonalnych przesłanek różnicujących dyskryminację i nierówne traktowanie, i tym bardziej odmiennie kształtujących konsekwencje naruszenia przez pracodawcę ww. zasad.

Wobec powyższego, podjęcie decyzji o stworzeniu otwartego katalogu przesłanek uzasadniających dyskryminację spowodowało, iż nieuzasadnioną dyferencjację uprawnień w zakresie świadczenia pracy zdalnej można postrzegać z punktu widzenia potencjalnej dyskryminacji.

3. Przedłużenie kadencji i zdalny tryb posiedzeń organów statutowych związków zawodowych.

Kolejnym istotnym i szeroko omawianym w punkcie konsultacyjnym problemem był zakaz zgromadzeń i spotkań w kontekście działalności związkowej. Na uwagę zasługuje fakt, iż statuty związkowe winny określać w szczególności:

- 1) terytorialny i podmiotowy zakres działania,

- 2) cele i zadania związku oraz sposoby i formy ich realizacji,
- 3) prawa i obowiązki członków,
- 4) strukturę organizacyjną związku ze wskazaniem, które z jednostek organizacyjnych związku mają osobowość prawną,
- 5) sposób reprezentowania związku oraz osoby upoważnione do zaciągania zobowiązań majątkowych w imieniu związku,
- 6) organy związku, tryb ich wyboru i odwołania, zakres ich kompetencji oraz okres kadencji.

Wszystkie wyżej wskazane i wybrane obowiązkowe zapisy statutowe łączy jeden wspólny mianownik - wykonywanie praw i obowiązków z nich płynących może wiązać się z koniecznością odbycia posiedzenia organu w szerszym gronie. Jednak w myśl przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 lutego 2021 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem epidemii do odwołania zakazuje się organizowania zgromadzeń, w tym imprez, spotkań i zebrań niezależnie od ich rodzaju, z wyłączeniem:

- 1) spotkań lub zebrań służbowych i zawodowych;
- 2) imprez i spotkań do 5 osób, które odbywają się w lokalu lub budynku wskazanym jako adres miejsca zamieszkania lub pobytu osoby, która organizuje imprezę lub spotkanie (do limitu osób nie wlicza się osoby organizującej imprezę lub spotkanie oraz osób wspólnie z nią zamieszkujących lub gospodarujących).

Z uwagi na ww. przepisy oraz na fakt, iż to organizator danego spotkania ponosi za nie odpowiedzialność, związki zawodowe stanęły przed dylematem związanym z praktycznym problemem organizowania posiedzeń swoich organów. Niestety niewiele organizacji ma w swoich statutach przepisy umożliwiające działanie za pośrednictwem łączy internetowych. Jedynie niektóre z nich, dostrzegając nadchodzące ryzyko, wprowadzały szybkie zmiany w swoich statutach podczas tzw. odmrożenia po pierwszym lockdownie. O ile posiedzenia organów w tzw. zwykłym trybie dotyczące bieżących spraw nie są sprawą pilną dla związku zawodowego to jednak największym problemem może stać się upływająca kadencja.

Zazwyczaj w przepisach wewnętrznych określana na 4 lub 5 lat. W kręgu pytań kierowanych do doradców znajdowały się również te dotyczące propozycji zapisów do statutu w omawianym zakresie. Przykładowo mogą one wyglądać następująco:

„Jeżeli kadencja władz Związku upływa w okresie wprowadzonego stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemiologicznego albo w stanie epidemii uchwałą Zarządu podlega ona przedłużeniu do czasu wyboru władz Związku na nową kadencję jednak nie dłużej niż do 60 dni od dnia odwołania danego stanu.”.

Wiele osób kontaktujących z się z punktem konsultacyjnym wyrażało przekonanie o możliwości przedłużenia obecnej kadencji związkowej na podstawie przepisów tarczy antykryzysowej. Przekonanie to wzięło się z licznych przepisów tarcz antykryzysowych. Przykładowo:

- dotychczasowe organy samorządu radców prawnych i osoby pełniące funkcje w tych organach lub w samorządzie radcowskim działają do czasu wyboru oraz ukonstytuowania się nowych organów samorządu radców prawnych lub do czasu wyboru osób do pełnienia funkcji w tych organach lub w samorządzie radcowskim, nie dłużej jednak niż przez trzy miesiące od zakończenia kadencji organów samorządu radców prawnych, z tym że nie dłużej niż do 5 października 2020 r. (art. 14ha ust. 4 stanowi)
- jeżeli kadencja władz stowarzyszenia, upływa w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, o których mowa w ustawie z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, lub do 30 dni po odwołaniu danego stanu, podlega ona przedłużeniu do czasu wyboru władz stowarzyszenia na nową kadencję, jednak nie dłużej niż do 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii,
- jeżeli w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 upływa kadencja organu statutowego organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła i w związku z obowiązywaniem

tego stanu organizacja ta nie ma możliwości przeprowadzenia wyborów, kadencja tego organu ulega przedłużeniu o czas trwania tego stanu. W takim przypadku wybory przeprowadza się niezwłocznie po zakończeniu obowiązywania tego stanu. (art. 14i),

- w przypadku upływu kadencji organów polskiego związku sportowego do dnia 30 czerwca 2021 r. kadencja tych organów ulega przedłużeniu nie dłużej niż do dnia 30 września 2021 r (15zzzc).

Powyższe przepisy budzą nierzadko przekonanie, iż poprzez analogię mogą mieć zastosowanie również do podmiotu prawnego jakim jest związek zawodowy. Ustawodawca jednak nie przewidział takiej możliwości. Podkreślić należy jednak, iż aktualnie toczą się prace w tym zakresie. W uzasadnieniu do projektu zmierzającego do wyposażenia w taką kompetencję prawną związku zawodowe słusznie wskazane zostało, iż wygaśnięcie kadencji organów statutowych związków zawodowych, związków lub organizacji przedsiębiorców i społecznych inspektorów pracy bez możliwości organizacji i przeprowadzenia wyborów członków organów na nową kadencję, spowoduje ich paraliż. Projektowane rozwiązanie przewiduje przedłużenie kadencji organów statutowych związków zawodowych, związku lub organizacji przedsiębiorców oraz społecznych inspektorów pracy w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 lub do 30 dni po odwołaniu danego stanu, do czasu wyboru organu statutowego związku zawodowego, związku lub organizacji przedsiębiorców oraz społecznych inspektorów pracy na nową kadencję, jednak nie dłużej niż do 90 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.

Do czasu jednak wejścia w życie tych przepisów istnieje możliwość skorzystania z przepisu 15zzzr ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Doradcy z Punktu często odsyłali właśnie do tej regulacji prawnej. Stanowi ona, iż oświadczenie woli członka

organu osoby prawnej innej niż Skarb Państwa albo jednostka samorządu terytorialnego, może zostać złożone w formie dokumentowej, a posiedzenia organów osób prawnych odbywać się z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej bez konieczności jednoczesnej obecności członków tych organów. Do skuteczności takiego oświadczenia nie jest wymagane wypełnienie formularza udostępnionego w systemie teleinformatycznym, opatrzenie kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym, bez względu na odmienne zastrzeżenie ustawy lub czynności prawnej.

Należy zwrócić uwagę, iż na podstawie ww. przepisu organy związkowe mogą wykonywać swoje kompetencje w tym podejmować uchwały na tzw. zdalnych posiedzeniach. Kluczowe jest w tym zakresie, aby postępowanie zgodne było z innymi określonymi w statucie obowiązками. Przykładowo istotne jest, aby posiedzenia zdalne zwoływane były zgodnie z wewnątrzwiązkowym trybem, przy zachowaniu odpowiednich terminów, kworum oraz większości uprawnionych do podjęcia danej decyzji. W praktyce trudności budziły kwestie:

- udokumentowania wyników głosowania,
- udokumentowania liczby osób biorących udział w posiedzeniu (bez fizycznej listy obecności)
- zachowania często koniecznego tajnego trybu przy wyborach do władz związkowych.

Faktem jest, że liczne aplikacje i programy do odbywania rozmów konferencyjnych oferują coraz większe możliwości. W celu udokumentowania posiedzenia w praktyce sprawdzają się screeny (zrzuty ekranu urządzenia) osób biorących w nim udział, na których oprócz utrwalonego wizerunku widnieją również imiona i nazwiska. Z takiego posiedzenia, tak jak przy standardowym, trybie należy sporządzić protokół odzwierciedlający przebieg głosowań. Można też korzystać z dwóch niezależnych programów. Jednego, który umożliwi przeprowadzenie wymaganego przez omawiany przepis posiedzenia oraz jednocześnie drugiego,

za pośrednictwem którego odbywać się będzie tajne głosowanie zalogowanych w nim osób (bądź tych, które będą dysponowały odpowiednimi loginami i hasłami).

Panujące obostrzenia i epidemia wirusa SARS-CoV-2 oraz obawy o to, jak długo obecne przepisy umożliwiające organizowanie zdalnych posiedzeń będą obowiązywały, skłaniają przedstawicieli niektórych związków zawodowych do rozważań w zakresie zmiany wewnętrznych regulacji w opisywanym zakresie. Wychodząc naprzeciw pytaniom dotyczącym propozycji statutowych zamieszczamy przykład takiego rozwiązania:

„W okresie trwania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemiologicznego albo w stanie epidemii organy Związku mogą wykonywać swoje kompetencje, w tym podejmować uchwały i dokonywać wyborów za pośrednictwem drogi elektronicznej.”.

Przy okazji tego typu zmian warto wskazać organ, który będzie właściwy do uchwalenia regulaminu głosowania w tym trybie, bądź dokonać odpowiednich zmian w ordynacji wyborczej.

4. Różnice i podobieństwa w zakresie przestoju oraz przestoju ekonomicznego.

U osób kontaktujących się z Punktem znaczne kontrowersje wzbudziła kwestia przestoju. Wskazać należy, iż przepisy ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych wprowadziły zupełnie inną definicję i prawne rozwiązania w zakresie tego pojęcia niż to, do którego pracownicy byli dotychczas przyzwyczajeni. Jednym z elementów odróżniających instytucję przestoju z ww. ustawy od kodeksowej (Kodeks pracy), są wyśrubowane i szeroko opisane kryteria jej zastosowania.

Zgodnie z art. 15g ww. ustawy:

- 1) przedsiębiorca w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców;
 - 2) organizacja pozarządowa w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2020 r. poz. 1057);
 - 3) podmiot, o którym mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie;
 - 4) państwowa lub prowadzona wspólnie z ministrem właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego instytucja kultury, w rozumieniu ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2020 r. poz. 194);
 - 5) samorządowa instytucja kultury, w rozumieniu ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej -
- u których wystąpił spadek przychodów w następstwie wystąpienia COVID-19 mogą 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.

W kwestii definicji przedsiębiorcy wskazać należy, iż ustawa prawo przedsiębiorców definiuje przedsiębiorcę jako osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonującą działalność gospodarczą. Przedsiębiorcami są także wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej.

Celem świadczenia jest ochrona miejsc pracy a jego wypłata następuje ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Instrument ten obejmuje świadczenie na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy u przedsiębiorcy,

u którego nastąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19. Dofinansowanie można także przeznaczyć na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o dofinansowanie, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującego na dzień złożenia wniosku.

Co istotne, przedsiębiorca ubiegający się o dofinansowanie wynagrodzeń nie może zalegać w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r. Obsługę instrumentu zapewniają dyrektorzy Wojewódzkich Urzędów Pracy.

Przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

- nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o dofinansowanie, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego. Za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego, lub
- nie mniej niż o 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o dofinansowanie, w porównaniu

do obrotów z miesiąca poprzedniego. Za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

Niezależnie od powyższego, w myśl art. 15gb ww. ustawy, pracodawca, o którym mowa w art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników) może objąć pracownika przestojem ekonomicznym w przypadku spadku przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie COVID-19 i w związku z tym wystąpił istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń.

Przez istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń rozumie się zwiększenie ilorazu kosztów wynagrodzeń pracowników (z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę) i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług z tego samego miesiąca kalendarzowego dowolnie wskazanego przez przedsiębiorcę i przypadającego od dnia 1 marca 2020 r, przy czym, do kosztu wynagrodzeń pracowników nie zalicza się:

- kosztów wynagrodzeń pracowników, z którymi rozwiązano umowę o pracę,
- kosztów wynagrodzeń pracowników, którym obniżono wynagrodzenie w wyniku przestoju ekonomicznego, w wysokości odpowiadającej wysokości tego obniżenia.

Przepisy ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych definiują świadczenie przestojowe w następujący sposób:

„Pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie

27

przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.”.

Przypomnijmy, że w 2020 r. minimalne wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy wynosiło 2600 zł, natomiast w 2021 r. – 2800 zł..

Zwrócić przy tym należy uwagę na fakt, iż wbrew obiegowej opinii przestój nie musi wiązać się z obniżeniem wynagrodzenia o 50%. W praktyce, wiele osób kontaktujących się z Punktem wskazywało, iż działania związków zawodowych oraz odpowiednio prowadzone negocjacje powodowały, iż cięcia wynagrodzeń były mniejsze niż maksymalny 50% limit.

Podkreślić należy, iż refundacja wynagrodzenia wypłacanego pracownikom ze środków publicznych powinna zostać powiązana z zakazem wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie otrzymywania wsparcia i 6 miesięcy po zakończeniu tego okresu. Ponadto istotne byłoby zagwarantowanie pracującym dofinansowania w wysokości 100% dotychczasowego wynagrodzenia. Państwo powinno wziąć na siebie ciężar sfinansowania 60% wynagrodzenia pracownika, pozostałe 40% powinni sfinansować pracodawcy.

Z punktu widzenia interesów pracowniczych to, na jakiej podstawie prawnej doszło do przestoju ma ogromne znaczenie. Była to pierwsza kwestia, którą doradcy z punktu konsultacyjnego starali się ustalać podczas pracy z osobami szukającymi wsparcia. Wprowadzenie przestoju bez uwzględnienia opisywanych wyżej przesłanek bądź z ich naruszeniem oznaczać będzie, iż ewentualnie zastosowanie będą miały przepisy Kodeksu pracy. W ich myśl pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego 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.

Istotne jest, iż powyższe wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jednak jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje. Wątpliwości z punktu widzenia przywołanej definicji budzi fakt, iż przepisy Kodeksu pracy nie definiują pojęcia wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika. W myśl orzecznictwa Sądu Najwyższego ww. przepisy nie zawierają bliższego sprecyzowania pojęcia "stawka osobistego zaszeregowania", a w szczególności brak jest w nim wskazań, jakie składniki wynagrodzenia mają charakter "stawki osobistego zaszeregowania". Zasady wykładni logicznej wskazują, że - w razie braku ustawowego określenia pojęcia "stawki osobistego zaszeregowania" - przez omawiane wynagrodzenie rozumieć należy wynagrodzenie o charakterze stałym i bezpośrednio związanym z funkcją wykonywaną przez pracownika lub zajmowanym przez niego stanowiskiem, a nie wynagrodzenie, którego uruchomienie jest uzależnione od spełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek jak np. okresu pracy, świadczenia pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, wykonania określonych zadań itp. Przy takim założeniu przez pojęcie "stawki osobistego zaszeregowania" rozumieć należy otrzymywane przez pracownika wynagrodzenie zasadnicze, jak również przypisany do danego stanowiska dodatek funkcyjny. Omawiany dodatek - w odróżnieniu od dodatku stażowego, dodatku za pracę świadczoną w warunkach szkodliwych dla zdrowia itp. - wiąże się bezpośrednio, tak jak wynagrodzenie zasadnicze, z funkcją wykonywaną przez pracownika. Powstanie po stronie pracownika prawa podmiotowego do otrzymania dodatku funkcyjnego nie jest uzależnione - jak to ma miejsce przy innych dodatkach - od dopełnienia przez pracownika wymaganych w tym względzie dodatkowych przesłanek. Sam fakt, iż pracownikowi powierzono określoną funkcję uzasadnia jego prawo nie tylko do wynagrodzenia zasadniczego związanego z wykonywaniem tej funkcji, lecz również do dodatku funkcyjnego, jeśli obowiązujące przepisy przewidują dla tego stanowiska dodatek funkcyjny. Dotychczasowe rozumowanie potwierdzają zawierane w praktyce umowy o pracę,

które przewidują dla pracownika określoną grupę wynagrodzenia zasadniczego oraz określoną stawkę dodatku funkcyjnego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 1985 r. I PRN 28/85).

Tym samym 100% wynagrodzenia z punktu widzenia omawianego przepisu często w praktyce dla pracowników objawia się znacznie niższym wypłacanym honorarium w stosunku do innych „nieprzestojowych” miesięcy. Kwestia ta wywoływała szereg wątpliwości, które rozwiewane były przez doradców z Punktu.

Na marginesie wskazać ponadto należy, iż na podstawie przepisów Kodeksu pracy pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia przestojowego. Jeżeli jednak przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

5. Obniżenie wymiaru czasu pracy.

Podmioty (pracodawcy), o których mowa w powyższym rozdziale zgodnie z przepisami ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych mogą również zdecydować się na obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika maksymalnie o 20%.

Problematyczna okazała się jednak podstawa prawna takiego działania:

- 1) art. 15 g stanowi o możliwości obniżenia wymiaru czasu pracy pracownika maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

2) natomiast art. 15 gb ust. 1 pkt 1 ww. ustawy przewiduje obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika, maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem.

Z powyższego wynika, iż drugi przepis dodany w kolejnej nowelizacji Ustawy Covidowej uzupełniony został o wyrażenie „przed jego obniżeniem”. Ma to istotne znaczenie z punktu widzenia zarobków pracownika, bowiem w pierwszym przypadku istnieje możliwość obniżenia wynagrodzenia pracownika poniżej minimalnego wynagrodzenia oraz proporcjonalnie do obniżonego wymiaru czasu pracy.

6. Porozumienie zawierane między pracodawcą a organizacją związkową w zakresie warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Podkreślenia wymaga rola organizacji związkowej w procesie wprowadzania instytucji zarówno przestoju jak i obniżonego wymiaru czasu pracy określonych w Ustawie Covidowej - warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu. W przepisach określone zostały jedynie ramy tychże porozumień. Znaleźć się w nich winny takie elementy jak:

- grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;
- obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;
- okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Porozumienie zawiera pracodawca oraz:

- 1) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- 2) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych - jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- 3) zakładowa organizacja związkowa - jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa.

Powyższa konstrukcja jest analogiczna do dobrze znanej przedstawicielom związkowym regulacji określonej w art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.). W praktyce jednak, osoby kontaktujące się z punktem zadawały pytania w zakresie potencjalnie błędnie przeprowadzonego trybu negocjacyjnego przez swoich pracodawców. Wątpliwości wzięły się z, jak zostało wskazane powyżej, analogicznego - jednak w pewnym zakresie odmiennego - rozwiązania zastosowanego w Ustawie Covidowej i ustawie o związkach zawodowych. W myśl ustawy związkowej w zakresie aktów wewnątrzzakładowych jeżeli zakładowe organizacje związkowe, albo przynajmniej reprezentatywne zakładowe organizacje (z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy) nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska to po upływie 30 dni odpowiednią decyzję podejmuje pracodawca. Wyżej wymieniony przepis przyznaje zatem prymat organizacjom reprezentatywnym - w przypadku różnicy zdań związków zawodowych kluczowe staje się zdanie najbardziej liczebnych organizacji („albo przynajmniej reprezentatywne zakładowe organizacje”). Tym samym po 30 dniach organizacje niereprezentatywne zostają de facto wyłączone z negocjacji. W praktyce implikuje to zazwyczaj sytuacje, iż już w początkowych stadiach zmian regulaminu małe organizacje traktowane są przez pracodawcę po macoszemu a ewentualne

propozycje zmian aktów wewnętrznych przekazywane są im tylko z uwagi na wymogi formalne.

Ustawa Covidowa przewiduje w tym zakresie trzy zasadnicze różnice wymagające wyszczególnienia:

- 1) brak konieczności prowadzenia rozmów w szerokim gronie wszystkich organizacji związkowych (niereprezentatywnych);
- 2) brak 30 dniowego terminu na przekazanie wspólnego stanowiska;
- 3) możliwość zawarcia porozumienia z organizacjami związkowymi bez tzw. statusu reprezentatywności pracowniczej tj. z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych (jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy).

Jeżeli jednak u pracodawcy nie działają związki zawodowe, to porozumienie zawierane jest przez przedstawicieli pracowników wyłonionych w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Na podstawie tej regulacji wyłania się istotna różnica systemowa. Dotychczas ustawodawca decydował się, aby w analogicznym trybie wystarczyło zdanie jednego przedstawiciela pracowników.

Przepisy stanowią, iż w przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi uprzednio dla innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy. Warto zwrócić uwagę na literalne brzmienie tego przepisu odwołujące się do co najmniej dwóch przedstawicieli. Budzący wątpliwości jest zatem zapis dotyczący możliwości podpisania porozumienia „z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio dla innych celów” – w przypadku trudności z dokonaniem wyborów. Z uwagi na dotychczas obowiązujące przepisy w praktyce

nie spotyka się więcej niż jednego przedstawiciela pracowników. Przepis ten wydaje się zatem trudny do zastosowania w praktyce.

Wiele pytań dotyczyło szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy w zakresie wejścia w życie uzgodnionych ze związkami zawodowymi warunków pracy. Podkreślić należy, iż przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się art. 42 § 1-3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy. Tym samym nie mają zastosowania przepisy dotyczące tzw. wypowiedzenia zmieniającego (wypowiedzenia warunków pracy lub płacy). Nie obowiązują zatem nie tylko takie instrumenty prawne jak szczególna ochrona trwałości stosunku pracy, ale również okres wypowiedzenia oraz jego przyczyna.

W zakresie merytorycznej warstwy przygotowywania się związku zawodowego do podjęcia decyzji mogących mieć tak daleko idące skutki dla pracowników należy przypomnieć, że pracodawca ma obowiązek udzielenia na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących:

- warunków pracy i zasad wynagradzania,
- działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy związanych z zatrudnieniem oraz przewidywanych w tym zakresie zmian,
- stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia,
- działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Powyższych informacji pracodawca ma obowiązek udzielić w terminie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

W ramach negocjacji dotyczących porozumienia zasadne jest zapoznanie się ze stanem zatrudnienia, dokumentami dowodzącymi spadku obrotów w przedsiębiorstwie oraz sposobem wyliczenia spadku obrotów.

Warto na marginesie wskazać, że analizę sytuacji finansowej przedsiębiorstwa na potrzeby dialogu społecznego w sprawie funkcjonowania przedsiębiorstwa w całym okresie pandemii COVID-19 można przeprowadzić na podstawie danych o wynikach finansowych (np. zysk netto lub strata netto), a także w oparciu o inne wskaźniki np. obliczone na bazie informacji ze sprawozdania GUS-F01 (Sprawozdanie Głównego Urzędu Statystycznego o przychodach, kosztach, wyniku finansowym oraz nakładach na środki trwałe), dodatkowych danych bilansowych oraz rocznych sprawozdań finansowych.

W analizach kondycji przedsiębiorstwa można wziąć pod uwagę np.:

- wynik finansowy na poszczególnych rodzajach działalności (działalność operacyjna, działalność finansowa, całokształt obrotu),
- rentowność obrotu netto,
- rentowność majątku ogółem,
- rentowność kapitałów własnych,
- mechanizm dźwigni finansowej,
- wskaźnik poziomu kosztów,
- wydajność pracy na 1 zatrudnionego,
- wskaźnik płynności I stopnia,
- wskaźnik płynności II stopnia,
- wskaźnik płynności III stopnia,
- wskaźnik obrotu zapasami,
- wskaźnik obrotu należnościami.

Warto wykorzystać informacje dodatkowe, takie jak:

- sytuacja społeczna w podmiocie,
- poziom zatrudnienia,
- ogólny poziom zadłużenia,
- terminowość regulowania zobowiązań wobec budżetu państwa np. Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
- zdolność kredytową,

- zagrożenie działalności spółki,
- działania restrukturyzacyjne.

Mając na względzie liczne zwracane przez osoby kontaktujące się z Punktem wątpliwości natury formalno-prawnej względem zawieranych porozumień warto rozważyć możliwość, aby porozumienia zawierane przez pracodawcę i związki zawodowe lub przedstawiciele pracowników były weryfikowane przez Państwową Inspekcję Pracy pod kątem zgodności z prawem.

7. Dofinansowanie wynagrodzeń z Funduszu Pracy.

Art. 15zzb ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie Ustawy Covidowej oraz niektórych innych ustaw przewiduje pomoc finansową dla przedsiębiorców niezależnie od innych form wsparcia dostępnych w tarczy antykryzysowej.

Wsparcie obsługuje powiatowy urząd pracy właściwy ze względu siedzibę przedsiębiorcy, po ogłoszeniu naboru przez dyrektora powiatowego urzędu pracy. Wsparcia udziela starosta na podstawie zawartej umowy z przedsiębiorcą w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców. Ustawa ta definiuje przedsiębiorcę jako osobę fizyczną, osobę prawną lub jednostkę organizacyjną niebędącą osobą prawną, której odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonującą działalność gospodarczą. Przedsiębiorcami są także wspólnicy spółki cywilnej w zakresie wykonywanej przez nich działalności gospodarczej.

W przypadku spadku obrotów gospodarczych przedsiębiorstwa w następstwie wystąpienia COVID-19, wsparcie można przeznaczyć na dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne. Dofinansowanie może dotyczyć wynagrodzeń z tytułu:

- umowy o pracę,
- umowy o pracę nakładczą lub

- umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo które wykonują pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną, jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń: emerytalnemu i rentowemu, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.

Spadek obrotów gospodarczych uprawniający do wsparcia definiowany jest jako zmniejszenie sprzedaży towarów lub usług w ujęciu ilościowym lub wartościowym obliczone jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 31 grudnia 2019 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania, w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego. Za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych w przypadku, gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

W przypadku spadku obrotów o:

- 1) co najmniej 30% – dofinansowanie może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 50% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę w rozumieniu ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika,

- 2) co najmniej 50% – dofinansowanie może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 70% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika,
- 3) co najmniej 80% – dofinansowanie może być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 90% wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia, powiększonego o składki na ubezpieczenia społeczne od pracodawcy, w odniesieniu do każdego pracownika.

Dofinansowanie, o którym mowa w ust. 1, może być przyznane mikroprzedsiębiorcom, małym oraz średnim przedsiębiorcom w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców na okres nie dłuższy niż 3 miesiące, przypadające od miesiąca złożenia wniosku.

Za mikroprzedsiębiorcę uważa się przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych:

- zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz
- osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 milionów euro.

Za małego przedsiębiorcę uważa się przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych:

- zatrudniał średniorocznie mniej niż 50 pracowników oraz

- osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 10 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 10 milionów euro.

Za średniego przedsiębiorcę uważa się przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z dwóch ostatnich lat obrotowych:

- zatrudniał średniorocznie mniej niż 250 pracowników oraz
- osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 50 milionów euro, lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 43 milionów euro.

Przedsiębiorca jest obowiązany do utrzymania w zatrudnieniu pracowników objętych umową o dofinansowanie przez okres, na który przyznane zostało dofinansowanie. W przypadku niedotrzymania tego warunku, przedsiębiorca zwraca dofinansowanie bez odsetek, proporcjonalnie do okresu nieutrzymania w zatrudnieniu pracownika, w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty. Przedsiębiorca nie może zwolnić pracownika (chyba, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpi podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub stosunek pracy wygaśnie). Jeśli przedsiębiorca na miejsce tego pracownika zatrudni inną osobę, zostaje ona objęta umową o dofinansowanie.

8. Zmiany w zakresie czasu pracy oraz polecenie realizowania prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

W związku z wystąpieniem pandemii COVID-19 ustawodawca przewidział, że może być konieczna specjalna organizacja pracy osób wykonujących obowiązki w określonych przedsiębiorstwach. Wprowadził zatem przepis określający szczególne rozwiązania w tym zakresie (art. 15x ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem

i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych). Pracodawca na mocy komentowanego przepisu ma możliwość zmiany organizacji pracy w przedsiębiorstwie w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii polegającej na:

- zmianie systemu lub rozkładu czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji,
- poleceniu pracownikom świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji,
- zobowiązaniu pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (przy czym czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku),
- poleceniu pracownikowi realizowanie prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

Uprawnienie do skorzystania z ww. możliwości mają ściśle określone w ustawie pracodawcy. Zatem nie każdy pracodawca może zastosować ten przepis do zmiany organizacji pracy w zakładzie pracy ale taki, który zatrudnia pracowników m.in. w przedsiębiorstwie prowadzącym działalność polegającą na zapewnieniu funkcjonowania:

- systemów i obiektów infrastruktury krytycznej lub podwykonawcą tej infrastruktury sieci przesyłowych lub dystrybucyjnych oraz w przedsiębiorstwie pełniącym funkcję sprzedawcy z urzędu w rozumieniu ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. – Prawo energetyczne,
- źródeł ciepła i sieci ciepłowniczych,
- stacji paliw płynnych,

- na obszarze lub na terenie obiektu ważnego dla obronności, interesu gospodarczego państwa, bezpieczeństwa publicznego i innych ważnych interesów państwa,
- przedsiębiorstwa prowadzącego działalność polegającą na świadczeniu czynności bankowych.

Powyższa zmiana może zostać wprowadzona przez pracodawcę na czas oznaczony, jednak nie dłuższy niż do odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Warto zauważyć ponadto, że pracodawca organizujący tzw. skoszarowanie zyskał uprawnienia w zakresie urlopu pracownika. W szczególności, ma on prawo odmówić udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, w tym urlopu na żądanie, urlopu bezpłatnego oraz innego urlopu, a także przesunąć termin takiego urlopu lub odwołać pracownika z takiego urlopu, jeżeli został on już pracownikowi udzielony. Prawo pracodawcy do ww. decyzji nie dotyczy jednak urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego i urlopu wychowawczego. Co istotne z perspektywy przedstawianych w punkcie stanów faktyczno-prawnych, wyłączenie szeroko rozumianych urlopów rodzicielskich nastąpiło dopiero w kolejnej nowelizacji Ustawy Covidowej tj. 24 czerwca 2020 r.

Powyższe zmiany napotkały w praktyce trudności w zakładach pracy, z którymi zgłaszali się do Punktu przedstawiciele związków zawodowych. Z uwagi na fakt, że art. 15x skonstruowany jest na znacznym poziomie ogólności, pojawiło się szereg wątpliwości jak w praktyce zorganizować pracę w formule tzw. skoszarowania. Dotyczyły one głównie warunków zakwaterowania i obowiązków pracodawcy w tym zakresie oraz stworzenia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w kontekście pandemii COVID-19. Konieczność ustalenia szeregu organizacyjnych szczegółów pracy w warunkach skoszarowania powoduje, że warto w tym zakresie uzgodnić zmiany do regulaminu pracy. Należy przy tym uwzględnić, że pracodawca, który zmieni organizację pracy na podstawie art. 15x ma obowiązek

zapewnić pracownikom zakwaterowanie i wyżywienie niezbędne do realizacji jego obowiązków pracowniczych. Wartość świadczeń polegających na zakwaterowaniu i wyżywieniu nie podlega wliczeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Warto ustalić w ramach dialogu społecznego szczegóły dotyczące tych posiłków oraz upewnić się, co do nieograniczonego dostępu pracowników do wody oraz zapewnienia im godziwych warunków zakwaterowania.

Pracodawca powinien osobom skoszarowanym zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, ponieważ w zakładzie pracy ponosi on odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy. Dlatego organizując pracę w warunkach skoszarowania pracodawca powinien uwzględnić swój ustawowy obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W trakcie realizacji pracy w warunkach skoszarowania, pracodawca powinien reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać podejmowane środki w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy. Koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników.

Biorąc pod uwagę powyższe, prace w formie skoszarowania powinny rozpocząć jedynie osoby, bez objawów chorobowych sugerujących infekcję dróg oddechowych oraz, gdy domownicy nie przebywają na kwarantannie lub w izolacji w warunkach domowych lub w izolacji. Pracownik, w celu zmniejszenia ryzyka zagrożenia dla pozostałych pracowników, przed skoszarowaniem powinien zostać skierowany na badania na COVID-19. Skierowanie na wykonanie testu wydaje m.in. lekarz podstawowej opieki zdrowotnej lub lekarz dyżurujący w ramach nocnej lub świątecznej opieki zdrowotnej (szczegółowy zakres uprawnionych do zlecenia testu określono w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 6 kwietnia 2020 r. w sprawie chorób zakaźnych powodujących powstanie obowiązku hospitalizacji, izolacji lub izolacji w warunkach domowych oraz obowiązku kwarantanny lub nadzoru

epidemiologicznego). Skierowanie na test na COVID-19 przez pracodawcę nie stanowi obowiązku, ale należy to potraktować jako sugestię. Nie ma podstaw prawnych, aby przed dopuszczeniem do pracy pracownik musiał wykonać test - pracodawca nabywa jednak uprawnienia do skierowania pracownika na badania w sytuacji, gdy pracownik ma objawy choroby lub miał bezpośredni kontakt z osobą chorą. Pracodawca może natomiast sfinansować pracownikom wykonanie testu na COVID-19.

W celu zapobiegnięcia rozprzestrzenianiu się wirusa SARS-CoV-2 w trakcie skoszarowania należy monitorować informacje organów publicznych w zakresie ograniczeń, zakazów i nakazów wydawanych w związku z wystąpieniem stanu epidemiologicznego. Pracowników należy wyposażyć w środki ochrony osobistej oraz możliwość dezynfekcji rąk (np. za pomocą płynu dezynfekującego). Bezpieczne i higieniczne warunki pracy oznaczają, że uwarunkowania lokalowe przewidziane dla pracowników powinny spełniać standardy sanitarne oraz uwzględniać konieczność zachowania dystansu społecznego (odległość 1,5 m). Należy również przewidzieć procedurę postępowania na wypadek zakażenia SARS-CoV-2 uwzględniającą zasady działania na wypadek wystąpienia objawów zakażenia u pracownika, łącznie z obowiązkiem kontaktu w tej sprawie z lekarzem podstawowej opieki zdrowotnej, stacją sanitarno-epidemiologiczną lub pogotowiem ratunkowym.

W ramach pracy w warunkach skoszarowania możliwe jest zastosowanie systemu równoważnego czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym jednego miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony nie więcej jednak niż do 3 miesięcy. Zastosowanie ma zatem przepis art. 135 Kodeksu pracy w tym zakresie.

Przepisy nie przewidują dodatkowego wynagrodzenia za pracę w warunkach skoszarowania. Nie oznacza to jednak, że pracodawca nie może przewidzieć takiego dodatku za szczególne warunki wykonywania pracy i odosobnienie pracowników od życia prywatnego. Kodeks pracy dopuszcza możliwość stosowania wobec pracowników korzystniejszych warunków zatrudnienia, niż wynika to z ustawy. Oznacza to możliwość wynegocjowania z pracodawcą dodatkowych świadczeń dla pracowników, zgodnie z art. 9 Kodeksu pracy. Ustalenie w tym zakresie może zostać umieszczone np. w regulaminie dotyczącym tzw. skoszarowania lub innym dokumencie wewnątrzzakładowym.

Otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w 2020 r. świadczenia polegające na zakwaterowaniu i wyżywieniu pracowników w przedsiębiorstwach zapewniających funkcjonowanie systemów i obiektów infrastruktury krytycznej oraz których działalność jest kluczowa dla funkcjonowania takiej infrastruktury są zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych (PIT).

9. Badania profilaktyczne pracowników.

Wystąpienie pandemii COVID-19 i związane z tym faktem ograniczenie kontaktów międzyludzkich oraz dostępu do systemu ochrony zdrowia spowodowało potrzebę wprowadzenia przepisów dotyczących badań lekarskich z zakresu medycyny pracy, które uregulują ich ważność w okresie pandemii.

Zgodnie z art. 229 Kodeksu pracy, wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. W art. 12a ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, w związku z ogłoszeniem stanu zagrożenia epidemicznego, od dnia jego ogłoszenia, zawieszono obowiązek wykonywania badań wynikających z profilaktycznej opieki zdrowotnej w zakresie dotyczącym badań okresowych. Oznacza to w praktyce, że orzeczenia lekarskie

wydane w ramach ostatniego badania okresowego zachowują swoją ważność. Nie zachodzi w związku z tym przesłanka niemożności dopuszczenia pracownika do pracy wynikająca z art. 229 § 4 Kodeksu pracy, a pracownik nie wykonując badań okresowych w stanie zagrożenia epidemiologicznego nie narusza przyjętych w zakładzie pracy zasad, przepisów i norm w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego i jeśli nie zostanie ogłoszony stan epidemii (albo po odwołaniu stanu epidemii), pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonywanie zawieszonych obowiązków w zakresie badań okresowych i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 180 dni od dnia odwołania ww. stanu. Jeśli lekarz uprawniony do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego nie jest dostępny, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza włącza się do akt osobowych pracownika.

Powyższy przepis dokonuje także zmiany zasad dotyczących badań lekarskich osób zatrudnianych na stanowisko administracyjno-biurowe. Osoby te nie podlegają wstępnym badaniom lekarskim, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy.

Przepisy ww. ustawy dokonały również zmian w zakresie przeprowadzania badań lekarskich i psychologicznych maszynistów, pracowników zatrudnionych na stanowiskach bezpośrednio związanych z prowadzeniem i bezpieczeństwem ruchu kolejowego oraz z prowadzeniem określonych rodzajów pojazdów kolejowych, pracowników zatrudnionych na stanowisku zwrotniczego, funkcjonariuszy straży ochrony kolei.

W świetle powyższego, pracodawcy nie powinni nakazywać pracownikom stosowania się do terminów wykonywania badań okresowych wynikających z orzeczeń wydawanych przez lekarzy orzeczników lub lekarzy medycyny pracy w ostatnim badaniu.

W związku z wątpliwościami zgłaszanymi przez osoby kontaktujące się z Punktem należy podkreślić, że okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzaniem badań pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

10. Zaległy urlop wypoczynkowy.

Przedstawiciele związków zawodowych zgłaszali się do Punktu w związku z uchwaleniem przez ustawodawcę art. 15gc ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Na jego podstawie, pracodawca w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego (lub stanu epidemii ogłoszonego, jeśli taki zostanie ogłoszony z powodu COVID-19) może udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, nawet bez uzyskania zgody pracownika. Urlop taki ma zostać wykorzystany w terminie wskazanym przez pracodawcę a pracownik jest obowiązany taki urlop wykorzystać. Ponadto, pracodawca może pominąć plan urlopów, a wymiar urlopu może wynosić do 30 dni.

Regulacja ta umożliwia samodzielne udzielanie przez pracodawcę zaległego urlopu nawet w sytuacji, gdy jego termin został ustalony przez strony w planie urlopów. Oznacza to, że pracodawca może podjąć decyzję w tej sprawie

jednostronnie i wskazać termin, w którym pracownik ma zrealizować urlop. Przepis ten dotyczy także działaczy związkowych. Należy podkreślić, że uprawnienie udzielenia zaległego urlopu może zostać zastosowane przez każdego pracodawcę niezależnie od jego kondycji ekonomicznej oraz ewentualnego korzystania ze wsparcia w ramach tarcz antykryzysowych.

Przedmiotowe zagadnienie wywoływało szereg kontrowersji i wątpliwości po stronie osób kontaktujących się z Punktem. Zgodnie z art. 161 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w roku kalendarzowym, w którym nabył on do niego prawo. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem lub w terminie indywidualnie ustalonym, zgodnie z art. 163 § 1¹ Kodeksu pracy. Równocześnie jednak art. 164-167 Kodeksu pracy przewidują przypadki, w których z przyczyn dotyczących zarówno pracownika, jak i pracodawcy następuje przesunięcie terminu urlopu, niemożność jego rozpoczęcia w ustalonym terminie, niemożność jego wykorzystania w pełnym wymiarze czy wreszcie odwołanie pracownika z urlopu. W tych sytuacjach art. 168 Kodeksu pracy przewiduje powinność udzielenia pracownikowi niewykorzystanego zgodnie z planem urlopu wypoczynkowego najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego. Przyjmuje się, że termin ten jest zachowany, jeżeli pracownik rozpoczął urlop przed upływem 30 września następnego roku kalendarzowego.

W 2009 r. Państwowa Inspekcja Pracy w swoim stanowisku przyjęła, iż art. 168 Kodeksu pracy dopełnia regulację kodeksową co do czasu, w jakim urlopy powinny być udzielone, nie uzależniając swojego postanowienia, że ma to nastąpić "najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego" (obecnie: do końca września) żadnymi warunkami i nie przewidując żadnych wyjątków. Pracodawcy wolno więc zobowiązać pracowników do określenia terminów wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego w ciągu pierwszego kwartału kolejnego roku kalendarzowego (obecnie do końca września). Wobec pracowników, którzy nie podporządkują się temu wymogowi, pracodawca będzie mógł stosować kary porządkowe z art. 108 Kodeksu pracy. Linia orzecznicza oraz przyjęta praktyka

wskazuje ponadto, iż pracodawca może wysłać pracownika na zaległy urlop, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2006 (I PK 124/05).

Mając powyższe na względzie, osoby kontaktujące się z punktem dopytywały o ratio legis tego przepisu, nierzadko błędnie doszukując się możliwości pracodawcy do jednostronnego udzielenia każdego urlopu również tego niebędącego zaległym. Ustawodawca dostrzegł jednak, iż między przepisami a orzecznictwem panuje rozdźwięk, stąd wola uregulowania przedmiotowych kwestii poprzez zagwarantowanie prawa pracodawcy do jednostronnego udzielania zaległego urlopu.

Innym elementem wymagającym zwrócenia uwagi jest limit 30 dni. Ustawodawca wskazał, iż obowiązuje on w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Osoby kontaktujące się z Punktem wskazywały, iż konstrukcja przepisu wywołuje daleko idące wątpliwości ich pracodawców, którzy na bazie dotychczasowej praktyki wysyłali na zaległy urlop w większym wymierze niż określona w tym przepisie (30 dni). Należy ponadto zwrócić uwagę, iż przepisy Ustawy Covidowej nie odnoszą się do roku kalendarzowego a do całego okresu epidemiologicznego.

Zdaniem ustawodawcy wprowadzenie tego przepisu ma na celu poprawę organizacji pracy w przedsiębiorstwach w okresie zagrożenia epidemiologicznego, jednak jego wykorzystanie może negatywnie wpłynąć na spokój społeczny w zakładzie pracy. Pracownik traci bowiem możliwość samodzielnego decydowania o czasie wypoczynku w formie urlopu. Dobrą praktyką, którą należy rekomendować w tej sprawie celem zachowania pokoju społecznego w przedsiębiorstwie jest utrzymanie zasad i trybu ustalania terminu wykorzystania urlopu wypoczynkowego w przedsiębiorstwie. Dialog w tej sprawie mogą prowadzić z pracodawcą związki zawodowe.

11. Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych i działalność socjalna w okresie pandemii COVID-19.

Szereg pytań do ekspertów w Punkcie dotyczyło funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Ustalenie zasad gospodarowania funduszem jest jedną z ważniejszych kompetencji zakładowej organizacji związkowej. Ustawodawca już na początku pandemii COVID-19 postanowił umożliwić pracodawcom zawieszenie funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, choć jego działanie z pewnością wsparłoby pracowników w sytuacji kryzysu wywołanego pandemią. Ustawowa kompetencja pracodawcy nie służy również zachowaniu pokoju społecznego w zakładach pracy. Należy podkreślić, że zawieszenie funkcjonowania funduszu nie jest w okresie pandemii obligatoryjne i jest w ustawie powiązane ze spełnieniem przez pracodawcę przesłanki spadku obrotów lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 (art. 15ge ustawy). Spełnienie jednej z tych przesłanek powoduje, że pracodawca może zawiesić obowiązki wynikające z:

- tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- dokonywania odpisu podstawowego,
- wypłaty świadczeń urlopowych - o których mowa w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1070).

Jak wynika z powyższego, kondycja przedsiębiorstwa może nadal być dobra a funkcjonowanie funduszu może nie narażać go np. na utratę płynności - obniżeniu muszą ulec obroty bądź zwiększyć się może obciążenie funduszu wynagrodzeń, (nie muszą się one utrzymać przez cały okres zawieszenia funduszu). Zawieszenie obowiązków wynikających ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych jest możliwe przez okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19. Zawieszenie obowiązków następuje w porozumieniu z organizacjami związkowymi, jeżeli działają

u pracodawcy. Okres zawieszenia obowiązków związanych z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych uzależniony jest od terminu, na który zawarto to porozumienie. Należy jednak zwrócić uwagę na inną od tej dotyczącej m.in. porozumień w zakresie obniżenia wymiaru czasu pracy i przestoju ekonomicznego konstrukcję prawną zastosowaną przez ustawodawcę w zakresie zawieszania obowiązków wynikających dotyczących zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W przypadku, gdy u takiego pracodawcy nie będą działały związki zawodowe decyzje w przedmiotowym zakresie może podjąć samodzielnie bez uzgadniania jej z przedstawicielami załogi. W przypadku funkcjonowania związków zawodowych porozumienie winno być zawarte z :

- organizacjami związkowymi reprezentatywnymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- organizacjami związkowymi reprezentatywnymi - jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Mając powyższe na względzie oraz kierując się zdaniem osób kontaktujących z Punktem, należy zarekomendować zniesienie kompetencji zawieszania funduszu oraz przywrócenie obowiązywania zapisów zakładowych (ponadzakładowych) przepisów prawa pracy, które ustaliły wyższą wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym. Ich obowiązywanie wyłączyła ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Ustaleń w ww. zakresie dokonywano w autonomicznym dialogu społecznym, z zachowaniem dobrej wiary i zasad współpracy, często w drodze wieloletnich negocjacji, stąd ingerencja ustawodawcy w tę sferę była działaniem nieuprawnionym, szkodzącym dialogowi społecznemu i działalności socjalnej prowadzonej w przedsiębiorstwie. Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych jest instrumentem wsparcia pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji

50

materialno-bytowej i stanowi dla nich ważne źródło pomocy. Celem funduszu jest łagodzenie różnic w poziomie życia pracowników a jego adresatami są przede wszystkim rodziny o najniższych dochodach. Obowiązujące uprawnienie do zawieszenia funduszu wpływa zatem niekorzystnie na warunki bytowe pracowników, zwłaszcza najniżej zarabiających.

Warto przypomnieć, że nie każdy pracodawca ma obowiązek tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lecz taki, który na wskazany dzień zatrudnia co najmniej 50 pracowników (w przeliczeniu na pełne etaty) i prowadzi działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych, bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników.

Z kolei pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 pracowników a mniej niż 50 w przeliczeniu na pełne etaty mają obowiązek utworzyć zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, jeżeli z takim wnioskiem wystąpi zakładowa organizacja związkowa. Natomiast pracodawcy zatrudniający na dzień 1 stycznia danego roku do 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty nie mają obowiązku, ale mogą utworzyć zakładowy fundusz świadczeń socjalnych lub wypłacać świadczenie urlopowe. Pracodawca w tym przypadku definiowany jest jako jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

Wsparcie realizowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych odbywa się w szczególności poprzez dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego, usług wypoczynku, działalność kulturalno-oświatową, sportowo-rekreacyjną oraz udzielanie pomocy materialnej, rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe dla pracowników. Funkcjonowanie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych powinno odgrywać w okresie pandemii COVID-19 i po jej zakończeniu tym większą rolę.

Poziom środków w zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wyznacza treść art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń

socjalnych. Wysokość odpisu podstawowego wynosi w danym roku na jednego zatrudnionego, co do zasady 37,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą. Podstawą ustalenia wysokości odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych jest w 2021 r., analogicznie jak w 2020 r., przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2018 r. ogłoszone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, czyli kwota 4.134,02 zł. Wysokość odpisu wynosi na jednego zatrudnionego zatem 1.550,26 zł.

Ustawodawca dając pracodawcom możliwość zawieszenia funduszu wykazał się niekonsekwencją ponieważ jednocześnie zmienił wysokość limitów zwolnień w podatku dochodowym w zakresie świadczeń z tego funduszu. Zwiększony został np. limit zwolnienia w podatku dochodowym od rzeczy lub pieniędzy otrzymanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zgodnie z art. 52l ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2020 r., poz. 1426, (PIT)) pracownik, który w 2020 i 2021 roku otrzyma świadczenia rzeczowe (poza bonami, talonami lub innymi znakami, które można wymienić na towary lub usługi) lub pieniężne, związane z finansowaniem działalności socjalnej, sfinansowane w całości ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, uzyska wyższą kwotę zwolnioną od podatku dochodowego od osób fizycznych (do wysokości 2000 zł) w roku podatkowym (wcześniej 1000 zł). Oznacza to, że można udzielać z tego funduszu wsparcia rzeczowego lub pieniężnego o wyższej wartości bez konsekwencji powstania obowiązku podatkowego.

Jednocześnie w uzupełnieniu tematu działalności socjalnej warto dodać, że dokonano podwyższenia kwoty zwolnienia z podatku dochodowego dla wybranych zapomóg wypłacanych ze środków związków zawodowych, a zatem nie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W 2020 r. zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych (art. 21 ust. 1 pkt 9a ustawy o PIT) były zapomogi

(inne niż zapomogi otrzymane w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci) wypłacane z funduszy zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej pracownikom należącym do tej organizacji, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 3000 zł. W 2021 roku kwota ta wynosi 1000 zł.

Podobnie, dokonano zwiększenia limitu zwolnienia od podatku dochodowego od osób fizycznych za dopłaty do zorganizowanego wypoczynku dla dzieci sfinansowanego m.in. ze źródeł innych niż fundusz socjalny i zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Zmiana art. 21 ust. 1 pkt 78 lit. b ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych pozwala, aby pracownik uzyskał wyższą kwotę zwolnioną od podatku dochodowego od osób fizycznych, jeśli otrzyma w 2020 r. i 2021 r. dopłaty do zorganizowanego wypoczynku przez podmioty prowadzące działalność w tym zakresie, w formie wczasów, kolonii, obozów i zimowisk, w tym również połączonego z nauką, pobytu na leczeniu sanatoryjnym, w placówkach leczniczo-sanatoryjnych, rehabilitacyjno-szkoleniowych i leczniczo-opiekuńczych, oraz przejazdów związanych z tym wypoczynkiem i pobytem na leczeniu dla dzieci i młodzieży do lat 18, sfinansowanych ze źródeł innych niż fundusz socjalny, zakładowy fundusz świadczeń socjalnych lub zgodnie z odrębnymi przepisami, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 3000 zł (wcześniej limit wynosił 2000 zł).

Jeśli chodzi o propracownicze inicjatywy socjalne, warto zarekomendować rozpoczęcie przez państwo udzielania pomocy pracującym w formie bonów towarowych. Bony towarowe to efektywna forma pomocy pracownikom, ponieważ zmniejsza dysproporcje dochodowe. Bony towarowe powinny zostać zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych a kwota wyłączenia z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe dla bonów żywieniowych powinna zostać zwiększona.

12. Ograniczenie wysokości odpraw pieniężnych przysługujących w związku z ustaniem stosunku pracy.

Tarcze antykryzysowe wprowadziły kilka rozwiązań prawnych, które mają wpływ na wysokość środków finansowych otrzymanych przez pracowników w związku z ustaniem stosunku pracy. W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez tego pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę (jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia świadczenia) nie może przekroczyć dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (art. 15gd ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych). Warto pamiętać, że przepis ten stosuje się odpowiednio w przypadku wypowiedzenia albo rozwiązania umowy zlecenia, innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, umowy o dzieło albo w związku z ustaniem odpłatnego pełnienia funkcji, z wyłączeniem umowy agencyjnej.

Należy wyraźnie podkreślić, że ograniczenie wysokości odpraw nie dotyczy każdego pracodawcy a jedynie takiego w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, u którego wystąpi spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń.

Wysokość odpraw, odszkodowań lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę została ograniczona do dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Oznacza to w praktyce pogorszenie warunków w porównaniu do uzgodnionych przez strony stosunku pracy.

Ogromne wątpliwości osób kontaktujących się z Punktem budziła kwestia odmiennego uregulowania wysokości odpraw w autonomicznych źródłach prawa pracy (m.in. w regulaminach, układach zbiorowych pracy czy porozumieniach kończących spór zbiorowy). Podkreślenia wymaga fakt, iż strony dialogu społecznego mają możliwość swobodnego regulowania norm semiimperatywnych – zatem mogą korzystniej uregulować również omawiane kwestie. W takich przypadkach, mimo treści komentowanego przepisu, pracownik może otrzymać wyższą odprawę jeżeli taka przewidziana jest w akcie wewnątrzzakładowym.

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r. (Dz.U. z 2019 r., poz. 1778) płaca minimalna w 2020 r. wynosiła 2600 zł. Zatem maksymalna wysokość świadczeń określonych w art. 15gd, nie mogła w takim przedsiębiorstwie wynosić 26.000 zł. Na rok 2021, Rada Ministrów określiła wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę na poziomie 2800 zł, co oznacza, że maksymalna wysokość świadczeń w przedsiębiorstwie, w którym nastąpił spadek obrotów gospodarczych lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń nie może przekroczyć w tym roku 28.000 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 września 2020 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r., Dz.U. z 2020 r., poz. 1596).

Przepis art. 15gd, aż o 1/3 obniża maksymalną wysokość odprawy należnej pracownikowi na mocy art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 roku, poz. 1969 ze zm.). Zgodnie z przepisami tej ustawy, wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na

podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. Oznacza to, że w 2020 roku pracownikowi przysługiwałoby świadczenie w wysokości 39.000 zł, a w 2021 roku – 42.000 zł. Przepis ten prowadzi zatem do pozbawienia pracowników należnych im świadczeń z tytułu świadczenia pracy a przez to obniżenia środków finansowych do ich dyspozycji w sytuacji utraty przez nich zatrudnienia. Należy to ocenić krytycznie, zwłaszcza w kontekście trudnej sytuacji pracujących w czasie zagrożenia epidemiologicznego oraz wysokiej inflacji w Polsce w ostatnim czasie. Ustawowe ograniczenie wysokości wypłacanego świadczenia, do wysokości nieprzekraczającej dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę wkracza w umowę zawartą swobodnie między stronami stosunku pracy i podważa pewność obowiązującego prawa w zakresie zatrudnienia. Warto ponownie zaznaczyć, że przepis ten może być zastosowany także, jeśli spadek obrotów w przedsiębiorstwie bądź istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń jest przejściowy a zakład pracy jest generalnie w dobrej kondycji finansowej. Ponadto należy podkreślić, że art. 15gd nie przewiduje obowiązku żadnej formy dialogu ze związkami zawodowymi w przedsiębiorstwie w tej sprawie.

13. Wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji.

Na wysokość środków finansowych dostępnych pracownikowi w sytuacji ustania stosunku pracy ma także wpływ możliwość wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji przez strony umowy o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu stosunku pracy, umowy agencyjnej, umowy zlecenia i oraz innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia oraz umowy o dzieło. Podstawą do wypowiedzenia tej umowy jest art. 15gf ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Z uprawnienia do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji

pracodawca może skorzystać tylko w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19. Umowa o zakazie konkurencji może zostać wypowiedziana z zachowaniem terminu 7 dni.

Umowa o zakazie konkurencji to stosunkowo częsta metoda zabezpieczenia interesu pracodawcy po ustaniu umowy łączącej go z pracownikiem, w sytuacji gdy pracownik ma dostęp do informacji, których ujawnienie może doprowadzić do szkody pracodawcy, przykładowo dotyczących know-how przedsiębiorstwa czy informacji handlowych. Pracownik w umowie zobowiązuje się m.in. do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Umowa określa okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi w związku z zakazem konkurencji, przy czym odszkodowanie powyższe nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Przepis art. 15gf stwarza uprawnienie dla pracodawcy, ale nie obowiązek, zatem w okresie pandemii COVID-19, jeśli pracodawca nadal chce, umowa z pracownikiem o zakazie konkurencji może dalej trwać. Należy zauważyć, że kompetencja pracodawcy wynika z samego faktu obowiązywania stanu zagrożenia epidemiologicznego. Nie musi on zatem spełnić żadnych przesłanek ekonomicznych, aby skorzystać z możliwości wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji, w szczególności jego kondycja finansowa może być nadal dobra a działalność przynosić zyski. Wypowiedzenie umowy nie musi się również wiązać ze szkodliwym działaniem pracownika wobec pracodawcy. Uzasadnieniem wprowadzenia tej regulacji była ocena ustawodawcy, że w okresie pandemii przedsiębiorcy nie mają możliwości ponoszenia wszystkich kosztów działalności gospodarczej. Nie wzięto jednak pod uwagę jej konsekwencji w postaci pogorszenia sytuacji finansowej pracownika, który w dobrej wierze zawarł umowę z pracodawcą i ją realizował. Negatywnie ocenić należy bardzo krótki (7-dniowy) okres wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji.

Wypowiedzenie umowy zakazie konkurencji jest niekorzystne dla pracownika, bowiem może ono zostać dokonane mimo, że nie narusza on jej zapisów - ze szkodą finansową dla niego. Wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji wpływa na wysokość odszkodowania przysługującego pracownikowi ponieważ pracodawca zostaje zwolniony z jego zapłaty ponad okres trwania umowy. Wypowiedzenie umowy jest tym bardziej dotkliwe, jeśli wypłata odszkodowania miała nastąpić po upływie okresu zakazu konkurencji bądź była płatna w ratach. Świadczenia, które pracownik otrzymał w trakcie trwania umowy powodują, że może zostać uznany za bezpodstawnie wzbogaconego, jednak jeśli zużył już środki finansowe otrzymane na podstawie umowy w dobrej wierze może to spowodować wygaśnięcie obowiązku zwrotu świadczenia.

14. Zmniejszanie zatrudnienia i wprowadzanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia w urzędach i organach administracji państwowej.

Tarcze antykryzysowe, poza instrumentami wsparcia dla przedsiębiorstw, zawierają także podstawę do zmian struktury i warunków zatrudnienia w określonych urzędach i organach administracji państwowej. W art. 15zzzzzo i następnych ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych określono procedurę zmniejszenia zatrudnienia oraz wprowadzenia mniej korzystnych warunków zatrudnienia w administracji państwowej. Przepisy te są ważne dla związków zawodowych działających w administracji i pracowników w niej zatrudnionych i w związku z tym były przedmiotem zapytań w Punkcie.

Przesłanką skorzystania z ww. kompetencji jest wystąpienie stanu zagrożenia dla finansów publicznych państwa w wyniku negatywnych skutków gospodarczych COVID-19. Ocena stanu zagrożenia dla finansów publicznych należy do Rady Ministrów, dla której przesłanką uruchomienia procedury jest w szczególności wyższy

od zakładanego w ustawie budżetowej wzrost deficytu budżetu państwa lub państwowego długu publicznego. Spełnienie tej przesłanki umożliwia Radzie Ministrów, na wniosek Szefa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, zaopiniowany przez Szefa Służby Cywilnej, określenie w drodze rozporządzenia rozwiązań prowadzących do ograniczenia kosztów wynagrodzeń osobowych w podmiotach administracji, w szczególności obowiązku zmniejszenia zatrudnienia lub wprowadzenie na czas określony (nie dłuższy niż do końca roku budżetowego) mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z podstawy nawiązania stosunku pracy. Rozwiązania przyjęte w rozporządzeniu powinny uwzględniać potrzeby budżetu państwa, a także konieczność zapewnienia prawidłowego realizowania zadań jednostek sektora finansów publicznych. Rada Ministrów określa w rozporządzeniu m.in. procentowy wskaźnik zmniejszenia zatrudnienia, czas realizacji zmniejszenia zatrudnienia oraz podmioty, których to zadanie dotyczy a także okres utrzymania obowiązkowego poziomu zatrudnienia.

Obowiązek zmniejszenia zatrudnienia, o którym mowa w art. 15zzzzzo ust. 2 pkt 1, oraz możliwość wprowadzenia ograniczeń skutkujących mniej korzystnymi warunkami zatrudnienia pracowników niż wynikające z podstawy nawiązania stosunku pracy może mieć zastosowanie do osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, urządach obsługujących członków Rady Ministrów, urządach obsługujących organy administracji rządowej w województwie, a także w jednostkach podległych i nadzorowanych przez Prezesa Rady Ministrów, ministra kierującego działem administracji rządowej lub wojewodę oraz w jednostkach sektora finansów publicznych, o których mowa w art. 9 pkt 5-9 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych. Jednostki te to agencje wykonawcze, instytucje gospodarki budżetowej, państwowe fundusze celowe, Zakład Ubezpieczeń Społecznych i zarządzane przez niego fundusze, Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i fundusze zarządzane przez Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego a także Narodowy Fundusz Zdrowia.

Zmniejszenie liczby etatów następuje o wymiar liczby stanowiącej iloczyn wskaźnika zmniejszenia zatrudnienia i średniej liczby etatów. W praktyce redukcja zatrudnienia może polegać na:

- rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy, w tym z pracownikiem posiadającym ustalone prawo do emerytury lub renty, lub spełniającym warunki do przyznania emerytury,
- nie zawarciu z pracownikiem kolejnej umowy o pracę, w przypadku umowy zawartej na okres próbny i umowy zawartej na czas określony,
- obniżeniu wymiaru czasu pracy pracownika z jednoczesnym proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia za pracę,
- likwidacji etatów nieobsadzonych, na które otrzymano środki z budżetu państwa, oraz zwrot tych środków.

Zmniejszenie zatrudnienia przeprowadza osoba właściwa w danym podmiocie do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Do zmniejszenia zatrudnienia nie stosuje się przepisów ustawy r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników .

Przepisy Tarczy antykryzysowej wprowadzają również zmiany w zasadach postępowania w zakresie wypowiedzania stosunku pracy. W szczególności, nie stosuje się dłuższej od wynikającej z przepisów Kodeksu pracy ochrony stosunku pracy o którym mowa w art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2017 r. poz. 38 i 1452). Zgodnie z nim, pracownicy, którzy osiągną wiek emerytalny wynoszący dla kobiet 60 lat i dla mężczyzn 65 lat, przed upływem 4 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, podlegają ochronie stosunku pracy, przez okres 4 lat, licząc od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, także wówczas, gdy upływ tego okresu przypadnie po osiągnięciu wieku 60 lat przez kobiety i wieku 65 lat przez mężczyzn.

Przy wypowiedaniu pracownikom stosunków pracy w ramach realizacji obowiązku zmniejszenia zatrudnienia nie stosuje się również przepisów odrębnych dotyczących szczególnej ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy oraz ustalających szczególne przesłanki lub warunki nawiązywania lub rozwiązywania stosunku pracy. Przepisy odrębne mają jednak nadal zastosowanie do pracowników w okresie objęcia ich szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, na podstawie art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz pracowników będących społecznymi inspektorami pracy, w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, a także inspektorów ochrony danych osobowych.

W przepisach określono także kryteria wyboru pracowników – podstawowe i pomocnicze, których stosunek pracy ma ustać. Podstawowe kryteria powinny być związane ze stosunkiem pracy o charakterze obiektywnym, sprawiedliwym i niedyskryminującym. W szczególności są to:

- kwalifikacje zawodowe lub
- umiejętności i doświadczenie zawodowe lub
- dotychczasowy przebieg pracy i stosunek do obowiązków pracowniczych lub
- przydatność pracownika do pracy lub
- dyspozycyjność pracownika, w związku z potrzebą zapewnienia prawidłowego funkcjonowania podmiotu.

Natomiast kryteria pomocnicze, mają służyć ocenie zgodności z zasadami współżycia społecznego, w tym uwzględnić sytuację osobistą i rodzinną pracownika, w szczególności:

- samotne wychowywanie dzieci lub
- samotne utrzymywanie rodziny lub
- niepełnosprawność.

Osoba właściwa w podmiocie do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, w którym ma nastąpić zmniejszenie zatrudnienia ma obowiązek zawiadomienia na piśmie zakładowych organizacji związkowych działających w tym podmiocie, o kryteriach wyboru pracowników i proponowanym sposobie przeprowadzenia zmniejszenia zatrudnienia. W szczególności zakładowym organizacjom związkowym przekazuje się informację o liczbie pracowników, z którymi zamierza się rozwiązać stosunek pracy.

Zakładowa organizacja związkowa może w terminie 7 dni od dnia otrzymania powyższego zawiadomienia przekazać opinię dotyczącą proponowanego sposobu przeprowadzenia zmniejszenia zatrudnienia. W przypadku, gdy w danej jednostce nie działają zakładowe organizacje związkowe, uprawnienia tych organizacji przysługują przedstawicielom pracowników wyłonionym w trybie przyjętym w tej jednostce. Należy podkreślić, że opinia zakładowej organizacji związkowej bądź przedstawicieli pracowników dotycząca proponowanego sposobu przeprowadzenia zmniejszenia zatrudnienia nie jest wiążąca. Jednocześnie, w procesie wypowiedzania pracownikom stosunków pracy nie stosuje się art. 38 Kodeksu pracy, który przewiduje obowiązek konsultacji zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową. Zgodnie z tym przepisem, pracodawca ma obowiązek zawiadomić na piśmie organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę pracownika zatrudnionego na umowę o pracę na czas nieokreślony wraz ze wskazaniem przyczyny ten zamiar uzasadniającej a związek zawodowy może w ciągu 5 dni od zawiadomienia zgłosić zastrzeżenie. Zwolnienie podmiotu z wyżej opisanego obowiązku w przypadku redukcji zatrudnienia w administracji państwowej na podstawie ww. przepisów stanowi daleko idące ograniczenie kompetencji związków zawodowych w tym procesie.

Przepisy, które umożliwiają redukcję zatrudnienia w określonych podmiotach administracji publicznej zawierają również szczególne zasady w zakresie odpraw pieniężnych dla pracowników. Celem wprowadzenia szczegółowych rozwiązań

dotyczących odpraw było ograniczenie kosztów procesu zmniejszenia zatrudnienia dla finansów publicznych. W związku z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem, pracownikowi przysługuje wyłącznie odprawa pieniężna w wysokości:

- jednomiesięcznego wynagrodzenia, dla zatrudnionego w danym podmiocie krócej niż 3 lata,
- dwumiesięcznego wynagrodzenia, dla zatrudnionego w danym podmiocie od 3 do 10 lat,
- trzymiesięcznego wynagrodzenia, dla zatrudnionego w danej jednostce ponad 10 lat.

Jednocześnie przewidziano ograniczenie maksymalnej wysokości odprawy. Nie może ona przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. W 2020 r. płaca minimalna wynosiła 2.600 zł, natomiast na 2021 r. ustalono go na poziomie 2.800 zł. Oznacza to, że w 2021 r. odprawa nie mogła przekroczyć kwoty 39.000 zł, natomiast w 2021 r. kwoty 42.000 zł. Decyzja o ograniczeniu wysokości odpraw pieniężnych jest negatywna dla pracowników, którzy nie tylko będą tracić pracę, jeśli Rada Ministrów zdecyduje o zmniejszeniu zatrudnienia w jednostkach państwowych, ale także ich środki do dyspozycji w następstwie tego będą niższe.

W dniu 26 sierpnia 2020 r. Rada Ministrów zobowiązała Szefa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów do uzgodnienia z właściwymi członkami Rady Ministrów rozwiązań związanych ze zmniejszeniem zatrudnienia w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów oraz urządach obsługujących członków Rady Ministrów. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów skierowała do ww. członków Rady Ministrów prośbę o przygotowanie planów restrukturyzacji w podległych im ministerstwach. Podkreślenia wymaga fakt, iż do chwili powstania niniejszego opracowania nie uruchomiono jednak procedury zwolnień opartych o rozporządzenie wskazane w tarczy antykrzysowej.

W urządach i organach administracji państwowej można również wprowadzić mniej korzystne warunki zatrudnienia. Mogą one polegać na zawieszeniu prawa

do dodatkowych składników wynagrodzeń, nagród, premii i innych świadczeń o takim charakterze lub zawieszeniu uprawnień wynikających z innych przepisów, w tym prawa do dodatkowego urlopu. W czasie obowiązywania tych ograniczeń, nie stosuje się przepisów stanowiących podstawę do przyznawania zawieszonych składników wynagrodzeń, świadczeń lub uprawnień. Mniej korzystne warunki zatrudnienia wprowadza się na czas określony nie dłuższy niż do końca danego roku budżetowego. Uwzględnia się przy tym aktualną sytuację finansów publicznych, sytuację społeczno-gospodarczą oraz potrzebę zapewnienia sprawnej realizacji zadań podmiotu, z poszanowaniem zasad równości i niedyskryminacji. Te aspekty należy uznać za uznaniowe, ponieważ nie są one związane z mierzalnymi wskaźnikami.

Osobą uprawnioną do wprowadzania powyższych ograniczeń jest osoba właściwa w danym podmiocie do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. W praktyce jest to najczęściej dyrektor instytucji lub dyrektor generalny. Osoba ta ma obowiązek poinformowania pracownika o wprowadzonych ograniczeniach w zakresie warunków zatrudnienia. Pracownik może w odpowiedzi oświadczyć, że nie zgadza się na zastosowanie wobec niego ograniczeń w zakresie warunków zatrudnienia. Złożenie tego oświadczenia jest równoznaczne ze złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracownika.

15. Zmiany w systemie podatkowym w związku z wystąpieniem pandemii.

Ustawodawca zdecydował, że niektóre świadczenia otrzymywane w związku z przeciwdziałaniem ekonomicznym skutkom COVID-19 są wolne od podatku dochodowego od osób fizycznych (PIT). Zwolnione z opodatkowania podatkiem PIT są jednorazowe dodatkowe świadczenia postojowe dostępne dla prowadzących działalność w określonych sekcjach PKD, o którym mowa w art. 15z² ww. ustawy. Z kolei w art. 52m ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych określono,

że wolne od podatku dochodowego od osób fizycznych są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika:

- świadczenia postojowe, o których mowa w art. 15zq ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych,
- dodatkowe świadczenia postojowe, o których mowa w art. 15zs¹ ww. ustawy,
- świadczenia polegające na zakwaterowaniu i wyżywieniu niezbędne do realizacji przez pracownika jego obowiązków pracowniczych w związku ze zmianą w przedsiębiorstwie systemu lub rozkładu czasu pracy pracowników bądź poleceniu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, pozostawania w gotowości do pracy i realizowania prawa do wypoczynku w wyznaczonym miejscu, o których mowa w art. 15x ust. 3 pkt 1 ww. ustawy, zasiłki przysługujące rolnikom i domownikom objętym obowiązkową kwarantanną, nadzorowi epidemiologicznemu lub hospitalizacją w związku z COVID-19 otrzymane na podstawie art. 31zy³ ww. ustawy.

W rezultacie, podatnik otrzymujący ww. świadczenia bądź zasiłki nie będzie musiał płacić z tego tytułu podatku.

Warto w uzupełnieniu dodać, że podatnik może odliczyć od podstawy obliczenia podatku dochodowego darowizny przekazane na przeciwdziałanie COVID-19 od dnia 1 stycznia 2020 r. do końca miesiąca, w którym odwołano stan epidemii ogłoszony z powodu COVID-19. Darowizna, aby było możliwe odliczenie, musi zostać przekazana określonym podmiotom wymienionym w katalogu zamkniętym takim jak:

- podmioty wykonujące działalność leczniczą,
- Rządowa Agencja Rezerw Strategicznych z przeznaczeniem na cele wykonywania zadań ustawowych,
- Centralna Baza Rezerw Sanitarno-Przeciwepidemicznych z przeznaczeniem na cele wykonywania działalności statutowej,

- domy dla matek z małoletnimi dziećmi i kobiet w ciąży, noclegowniom, schroniskom dla osób bezdomnych, w tym z usługami opiekuńczymi, ośrodkom wsparcia, rodzinnym domom pomocy oraz domom pomocy społecznej, o których mowa w ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej,
- Fundusz Przeciwdziałania COVID-19, o którym mowa w art. 65 ustawy z dnia 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.

Podatnik powinien zwrócić uwagę na termin, w którym przekazał darowiznę ponieważ wpływa on na kwotę odliczenia. I tak, jeśli darowizna została przekazana do dnia 30 kwietnia 2020 r. - odliczeniu podlega kwota odpowiadająca 200% wartości darowizny. Natomiast jeśli darowizna została przekazana:

- w maju 2020 r. - odliczeniu podlega kwota odpowiadająca 150% wartości darowizny,
- od dnia 1 czerwca 2020 r. do dnia 30 września 2020 r. - odliczeniu podlega kwota odpowiadająca wartości darowizny,
- od dnia 1 października 2020 r. do dnia 31 grudnia 2020 r. - odliczeniu podlega kwota odpowiadająca 200% wartości darowizny,
- od dnia 1 stycznia 2021 r. do dnia 31 marca 2021 r. - odliczeniu podlega kwota odpowiadająca 150% wartości darowizny,
- od dnia 1 kwietnia 2021 r. do końca miesiąca, w którym odwołano stan epidemii ogłoszony z powodu COVID-19 - odliczeniu podlega kwota odpowiadająca wartości darowizny.

Powyższe odliczenie przysługuje również w przypadku, gdy przekazanie darowizny nastąpiło przy udziale organizacji pożytku publicznego, jeżeli przekazanie darowizny tej organizacji przez podatnika, a następnie przez tę organizację podmiotom wykonującym działalność leczniczą, Rządowej Agencji Rezerw

Strategicznych lub Centralnej Bazy Rezerw Sanitarno-Przeciwpidemicznych w okresie od dnia 1 stycznia 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r. oraz, gdy organizacja ta przekazała podatnikowi pisemną informację o miesiącu przekazania środków pochodzących z darowizny oraz nazwie podmiotu, na rzecz którego te środki zostały przekazane.

Odliczenia darowizny dokonuje się zeznaniu rocznym: PIT-37, PIT-36, PIT-36L, PIT-28, CIT-8 lub CIT-8AB.

16. Terminy realizacji obowiązków podatkowych przez podatników.

Szereg pytań zadawanych ekspertom w Punkcie dotyczyło obowiązków podatkowych, zarówno osób fizycznych jak i organizacji związkowych. W związku z wystąpieniem pandemii COVID-19 ustawodawca zdecydował się na przesunięcie terminu na złożenie zeznania o wysokości osiągniętego dochodu za 2019 r. oraz wpłacenia należnego podatku dochodowego od osób fizycznych. Termin został przesunięty z końca kwietnia 2020 r. na 31 maja 2020 r. W konsekwencji, nie złożenie zeznania PIT do końca kwietnia 2020 r. nie powodowało obowiązku złożenia w Urzędzie Skarbowym tzw. czynnego żalu i odpowiedzialności karno-skarbowej z tego tytułu. Warto dodać, że w 2021 roku rozliczenia podatkowego PIT należy dokonać do 30 kwietnia 2021 r., czyli w tradycyjnym terminie znanym podatnikom z ustawy o PIT. Nie został zatem przesunięty termin na złożenie zeznania PIT za rok 2020 rok, mimo dalszego trwania pandemii. Zeznanie podatkowe za 2020 rok zostało dla podatnika przygotowane przez Urząd Skarbowy. Do 30 kwietnia 2021 r. podatnik może zweryfikować informacje umieszczone w zeznaniu podatnika w rozliczeniu. Jeśli podatnik tego nie zrobi, zostanie ono uznane przez Urząd Skarbowy za złożone – w treści przygotowanej i udostępnionej przez Urząd Skarbowy na indywidualnym koncie podatnika w wirtualnym Urzędzie Skarbowym (wejście na stronę internetową poprzez www.podatnik.gov.pl). Możliwość ta jest dostępna dla podatników rozliczających się

za pomocą formularzy PIT-28, PIT-36, PIT-37 lub PIT-38. Usługa nie dotyczy za to podatników osiągających przychody z działalności gospodarczej i działów specjalnych produkcji rolnej. W praktyce zatem, powyższa usługa jest dostępna dla większości pracujących.

Warto dodać, że ustawodawca zdecydował o przesunięciu terminu na złożenie sprawozdań finansowych przez związki zawodowe. Termin ten był tematem licznych zapytań związków zawodowych zgłaszających się do Punktu. Przesunięcie terminu uczyniono w drodze rozporządzenia wydanego na podstawie art. 15zzh ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Minister Finansów przesunął termin na sporządzenie i zatwierdzenie sprawozdania finansowego za rok 2019 oraz wywiązania się z innych obowiązków wynikających z przepisów ustawy o rachunkowości o 90 dni, czyli do 30 czerwca 2020 r. Z uwagi na dalsze trwanie pandemii COVID-19 także w 2021 roku Ministerstwo Finansów zdecydowało o przesunięciu niektórych terminów m.in. dotyczących inwentaryzacji, sporządzenia zestawienia obrotów i sald, a także właśnie sporządzenia sprawozdania finansowego oraz jego zatwierdzenia składanych m.in. przez związki zawodowe. Termin na wykonanie obowiązków sprawozdawczych wynikających z ustawy o rachunkowości dla organizacji pozarządowych i związków zawodowych nieprowadzących działalności gospodarczej ma zostać przesunięty o 1 miesiąc, co oznacza, że ostateczny termin np. sporządzenia sprawozdania finansowego przypada na dzień 30 kwietnia 2021 r. zamiast 31 marca 2021 r. Termin ten dotyczy przypadku, gdy dzień bilansowy przypada na dzień 31 grudnia 2020 r. Trwają prace legislacyjne nad wprowadzeniem tej zmiany. Powyższa zmiana będzie miała zastosowanie do obowiązków dotyczących roku obrotowego kończącego się po dniu 29 września 2020 r., jednak nie później niż w dniu 30 kwietnia 2021 r., których termin wykonania nie upłynął przed dniem 31 marca 2021 r. Warto zaznaczyć,

że projektodawca nie zdecydował się na przedłużenie terminów w zakresie ewidencji oraz sporządzania i zatwierdzania sprawozdań finansowych dla wszystkich jednostek, jednak związki zawodowe znalazły się w zakresie planowanej zmiany.

Związki zawodowe, które mają obowiązek złożenia deklaracji podatkowej CIT-8 powinny uwzględnić, że termin na jej złożenie został przesunięty w 2020 roku. Minister Finansów w swoim rozporządzeniu z dnia 27 marca 2020 r. w sprawie przedłużenia terminu do złożenia zeznania o wysokości dochodu osiągniętego (straty poniesionej) i wpłaty należnego podatku przez podatników podatku dochodowego od osób prawnych przesunął termin na rozliczenie podatku dochodowego od osób prawnych (CIT-8) za 2019 rok do 31 maja 2020 r. Jeśli chodzi o złożenie CIT-8 za 2020 rok i termin zapłaty tego podatku, termin na obowiązku podatkowego ma zostać przesunięty na 30 czerwca 2021 r. Trwają prace legislacyjne nad wprowadzeniem tej zmiany. Zmiana terminu dotyczy podmiotów, których rok podatkowy kończy się w okresie od 1 grudnia 2020 r. do 28 lutego 2021 r.

Ponadto, ustawodawca przesunął już termin zapłaty podatku od przychodów z budynków przez podatników podatku dochodowego od osób fizycznych zobowiązanych do zapłaty podatku od przychodów z budynków. Są to właściciele budynków oddanych w całości albo w części do użytkowania na podstawie umowy najmu, dzierżawy lub innej umowy o podobnym charakterze. Właściciele będą mogli zapłacić podatek od przychodów z budynków za miesiące marzec-maj 2021 r. w terminie do 20 lipca 2021 r. (zamiast odpowiednio do: 20 kwietnia, 20 maja, 20 czerwca 2021 r.). Aby skorzystać z tej możliwości należy łącznie z powodu COVID-19 spełnić następujące warunki:

- ponieść w danym miesiącu negatywne konsekwencje ekonomiczne,
- uzyskać w danym miesiącu przychody (z całej działalności) niższe o co najmniej 50% w stosunku do analogicznego miesiąca poprzedniego roku podatkowego,

a w przypadku podatnika, który rozpoczął prowadzenie działalności w 2019 r. – w stosunku do uzyskanych w tym roku średnich przychodów.

Warunku dotyczącego uzyskania przychodów niższych o 50% nie stosuje się do podatników, którzy:

- stosowali w 2019 r. formę opodatkowania, w przypadku której nie ustala się przychodów,
- rozpoczęli prowadzenie działalności gospodarczej w ostatnim kwartale 2019 r. i nie uzyskali w tym okresie przychodów,
- rozpoczęli działalność w 2020 r.

Powyższa zmiana pozwala na większą elastyczność w zarządzaniu środkami finansowymi przez podatnika, co ma niebagatelne znaczenie w okresie pandemii COVID-19.

17. Wsparcie kosztów utrzymania mieszkania.

Przedstawiciele związków zawodowych zgłaszający się do Punktu sygnalizowali trudności pracowników w ponoszeniu kosztów utrzymania się, w związku z obniżeniem wynagrodzeń lub utratą zatrudnienia przez jednego z domowników. Szukali zatem informacji o dostępnych w tarczach antykryzysowych instrumentach pozwalających na wsparcie pracowników w trudnej sytuacji finansowej. Takimi narzędziami są przede wszystkim dodatek mieszkaniowy, dopłata do czynszu, zakaz wstrzymywania dostaw energii elektrycznej, gazowej i ciepła oraz tzw. wakacje kredytowe. Instrumenty, z uwagi na zainteresowanie nimi pracowników warto po kolei opisać.

Pierwszy z instrumentów, dodatek mieszkaniowy, został uregulowany w art. 15zzzib ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Dodatek przysługuje dla mieszkań określonej wielkości: w przeliczeniu na liczbę członków gospodarstwa domowego

70

powierzchnia nie może przekraczać 35 m² - dla 1 osoby i maksymalnie 70 m² dla 6 osób.

Definiując dodatek mieszkaniowy ustawa powołuje się na ustawę z dnia 21 czerwca 2001 r. o dodatkach mieszkaniowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 2133). Dodatek mieszkaniowy przysługuje co do zasady:

- najemcom oraz podnajemcom lokali mieszkalnych,
- osobom mieszkającym w lokalach mieszkalnych, do których przysługuje im spółdzielcze prawo do lokalu mieszkalnego,
- osobom mieszkającym w lokalach mieszkalnych znajdujących się w budynkach stanowiących ich własność i właścicielom samodzielnych lokali mieszkalnych,
- innym osobom mającym tytuł prawny do zajmowanego lokalu mieszkalnego i ponoszącym wydatki związane z jego zajmowaniem,
- osobom zajmującym lokal mieszkalny bez tytułu prawnego, oczekującym na przysługujący im lokal zamienny albo najem socjalny lokalu.

Dodatek mieszkaniowy może zostać przyznany w okresie stanu zagrożenia epidemicznego (albo stanu epidemii ogłoszonej z powodu COVID-19, jeśli takowy zostanie wprowadzony) i może zostać przyznany także z mocą wsteczną. Wystarczy, że we wniosku o jego przyznanie wskazany zostanie okres poprzedzający dzień złożenia tego wniosku jako okres objęty tym wnioskiem. Dodatek mieszkaniowy przyznaje na 6 miesięcy wójt, burmistrz lub prezydent miasta w drodze decyzji administracyjnej. Osoba, chcąc go otrzymać musi zatem złożyć wniosek.

Dodatek mieszkaniowy można przyznać, gdy średni miesięczny dochód na jednego członka gospodarstwa domowego osoby wnioskującej o dodatek w okresie 3 miesięcy poprzedzających datę złożenia wniosku nie przekracza 175% kwoty najniższej emerytury w gospodarstwie jednoosobowym i 125% tej kwoty w gospodarstwie wieloosobowym, obowiązującej w dniu złożenia wniosku. W 2021 r. najniższa emerytura wynosi 1250,88 zł (kwota brutto).

Przy czym, za dochód uważa się wszelkie przychody po odliczeniu kosztów ich uzyskania oraz po odliczeniu składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz na ubezpieczenie chorobowe, określonych w przepisach o systemie ubezpieczeń społecznych. Nie wlicza się do obliczenia dochodu świadczeń pomocy społecznej. Jak wynika z analiz Ministerstwa, Rozwoju, Pracy i Technologii średni miesięczny dochód w okresie 3 miesięcy poprzedzających datę złożenia wniosku o przyznanie dodatku mieszkaniowego nie może przekroczyć kwoty 2.189,04 zł w przypadku jednoosobowego gospodarstwa domowego. W przypadku gospodarstw wieloosobowych średni miesięczny dochód gospodarstwa domowego przypadający na jedną osobę nie może przekroczyć kwoty 1.563,60 zł.

Wysokość dodatku mieszkaniowego to różnica między wydatkami poniesionymi przez gospodarstwo domowe na mieszkanie takimi jak: czynsz, opłaty związane z eksploatacją i utrzymaniem nieruchomości, zaliczki na koszty zarządu nieruchomością wspólną, opłaty za energię cieplną, wodę, odbiór nieczystości stałych i płynnych, wydatki stanowiące podstawę obliczania ryczałtu na zakup opału i inne tym podobne wydatki - a kwotą wydatków poniesionych przez osobę otrzymującą dodatek. Co ważne, do wydatków na mieszkanie nie wlicza się ubezpieczeń, podatku od nieruchomości, opłat za wieczyste użytkowanie gruntów oraz opłat za gaz przewodowy i energię elektryczną. Dodatek mieszkaniowy wynosi co do zasady:

- 15% dochodów gospodarstwa domowego - w gospodarstwie jednoosobowym,
- 12% dochodów gospodarstwa domowego - w gospodarstwie 2-4-osobowym,
- 10% dochodów gospodarstwa domowego - w gospodarstwie 5-osobowym i większym.

Dodatek mieszkaniowy jest wypłacany, w terminie do dnia 10 każdego miesiąca z góry, zarządcy domu lub osobie uprawnionej do pobierania należności za lokal mieszkalny. Dodatek mieszkaniowy jest zwolniony z opodatkowania.

Następnym instrumentem wsparcia wspierającym ponoszenie kosztów utrzymania mieszkania to dodatkowe i uzupełniające wobec dodatku mieszkaniowego świadczenie, czyli dopłata do czynszu. Osoby, którym przysługuje dodatek mieszkaniowy mogą ubiegać się także (na mocy art. 15zzzic ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych) o dopłatę do czynszu. Jest to kwota finansowa, która powiększa dodatek mieszkaniowy o dopłatę, której źródłem jest Fundusz Przeciwdziałania COVID-19. Wysokość dodatku mieszkaniowego powiększonego o dopłatę do czynszu to 75% miesięcznego czynszu opłacanego przez najemcę, jednak nie więcej niż 1.500 zł.

Aby otrzymać dodatek mieszkaniowy powiększony o dopłatę do czynszu należy być najemcą lub podnajemcą i spełnić łącznie następujące przesłanki:

- średni miesięczny dochód na jednego członka gospodarstwa domowego ubiegającego się o dodatek mieszkaniowy w okresie trzech miesięcy poprzedzających datę złożenia wniosek jest co najmniej o 25% niższy niż średni miesięczny dochód na jednego członka gospodarstwa domowego najemcy osiągnięty w 2019 r. oraz
- najmować albo podnajmować lokal mieszkalny przed dniem 14 marca 2020 r. oraz
- nie być wcześniej świadczeniobiorcą dodatku mieszkaniowego powiększonego o dopłatę do czynszu.

Dodatek mieszkaniowy powiększony o dopłatę do czynszu przyznaje się na wniosek zwany wnioskiem o dodatek z adnotacją. Powinien on zostać złożony nie później niż w dniu 31 marca 2021 r. Do wniosku o dodatek z adnotacją dołącza się te same dokumenty, które obowiązują przy wniosku o dodatek mieszkaniowy uzupełnione o:

- oświadczenie o średnim miesięcznym dochodzie przypadającym w 2019 r. na jednego członka gospodarstwa domowego ubiegającego się o dodatek mieszkaniowy powiększony o dopłatę do czynszu,

- oświadczenie o spełnianiu warunków przez ubiegającego się o dodatek mieszkaniowy powiększony o dopłatę do czynszu.

Warto odnotować, że ramach działań antykryzysowych wprowadzono regulację, która objęła ochroną odbiorców energii w okresie stanu zagrożenia epidemicznego oraz stanu epidemii poprzez zakaz wstrzymania dostaw energii elektrycznej, gazowej i ciepła. Chroni to odbiorców mediów przez ich odłączeniem, nawet, jeśli nie regulują zobowiązań z tego tytułu. Zmiana ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne sprawiła, że w czasie stanu zagrożenia epidemicznego i stanu epidemii nie stosuje się przepisów na podstawie których:

- przedsiębiorstwo energetyczne mogło wstrzymać dostarczanie energii elektrycznej lub rozwiązać umowę sprzedaży energii w razie braku zgody odbiorcy na zainstalowanie układu pomiarowo-rozliczeniowego,
- przedsiębiorstwo energetyczne wykonujące działalność gospodarczą w obszarze przesyłania lub dystrybucji paliw gazowych lub energii mogło wstrzymać dostarczanie paliw gazowych lub energii w przypadku, gdy odbiorca zwleka z zapłatą za świadczone usługi co najmniej przez okres 30 dni po upływie terminu płatności,
- przedsiębiorstwo energetyczne wykonujące działalność gospodarczą w zakresie przesyłania lub dystrybucji paliw gazowych lub energii mogło wstrzymać, na żądanie sprzedawcy paliw gazowych lub energii, dostarczanie paliw gazowych lub energii, w przypadku, gdy odbiorca zwleka z zapłatą za usługi lub za pobrane paliwo gazowe lub energię, co najmniej przez okres 30 dni po upływie terminu płatności.
- przedsiębiorstwo energetyczne, któremu odbiorca zwleka z zapłatą za świadczone usługi lub za pobrane paliwo gazowe lub energię, mogło powiadomić na piśmie odbiorcę paliw gazowych, energii elektrycznej lub ciepła w gospodarstwie domowym o zamiarze wstrzymania dostarczania paliw gazowych, energii elektrycznej lub ciepła, jeżeli odbiorca ten nie uregulował

zaległych i bieżących należności w okresie 14 dni od dnia otrzymania tego powiadomienia.

Jeśli przedsiębiorstwo energetyczne już powiadomiło odbiorcę o zamiarze wstrzymania dostaw paliw gazowych, energii elektrycznej lub ciepła przed dniem ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, termin 14-dniowy przedłuża się o czas ich obowiązywania.

W praktyce oznacza to, że niezależnie od sytuacji finansowej odbiorcy mediów nie mogą w okresie pandemii COVID-19 wstrzymywać dostaw. Odbiorca mediów ma możliwość wstrzymania płatności bez żadnych konsekwencji a dostawca energii ma obowiązek świadczenia odbiorcy zgodnie z zawartą między tymi stronami umową. Początkowo wątpliwości budziły zapisy tarczy antykryzysowej w tej sprawie ponieważ nie stosowanie przepisów prawa energetycznego oznacza że powinny zostać zastosowane przepisy Kodeksu cywilnego, mniej korzystne dla odbiorców mediów. Przedsiębiorstwa energetyczne zdecydowały jednak o interpretacji przepisów tarczy w tej sprawie zgodnie z intencją ustawodawcy, a nie ich literalnym zapisem.

Wiele pytań do ekspertów Punktu odnosiło się do kwestii zawieszenia wykonania umowy o kredyt tzw. wakacje kredytowe (art. 31fa ustawy). Kredytobiorca może złożyć wniosek o zawieszenie kilku rodzajów umów - umowy o kredyt konsumencki, umowy o kredyt hipoteczny oraz kredytu konsumenckiego. Prawo do zawieszenia umowy ww. rodzaju ma kredytobiorca, który po dniu 13 marca 2020 r. utracił pracę lub inne główne źródło dochodu. W przypadku, gdy stronami umów są dwie osoby wystarczy, aby jedna osoba spełniła przesłankę utraty pracy lub innego głównego źródła dochodu. Wykonanie umowy kredytowej zostaje zawieszona z dniem doręczenia kredytodawcy wniosku o zawieszenie wykonania umowy, na okres wskazany przez kredytobiorcę we wniosku - nie dłuższy jednak niż 3 miesiące. Zawieszenie wykonania umowy o kredyt oznacza, że w okresie zawieszenia kredytobiorca nie jest zobowiązany do dokonywania płatności wynikających z umowy, z wyjątkiem opłat z tytułu ubezpieczeń powiązanych z umową kredytu. Zwykle chodzi tu o opłaty z tytułu np. ubezpieczenia kredytu. Okres zawieszenia

wykonywania umowy nie jest traktowany jako okres kredytowania a okres ten oraz wszystkie terminy przewidziane w umowie ulegają przedłużeniu o okres zawieszenia wykonywania umowy. W okresie zawieszenia wykonywania umowy nie są naliczane odsetki ani pobierane opłaty inne niż wskazane w potwierdzeniu otrzymania przez kredytodawcę wniosku. Większość banków przygotowało formularze dostępne na ich stronach internetowych, za pośrednictwem których można złożyć wniosek o zawieszenie wykonania umowy o kredyt. Rozwiązanie wakacji kredytowych uregulowane w art. 31fa jest o tyle korzystne, że nie wiąże się z dodatkowymi kosztami po stronie kredytobiorcy.

II. Analiza webinarów przeprowadzonych w ramach Projektu.

W ramach Projektu zrealizowano osiem webinarów. Każde poprzedzała informacja o ich organizacji skierowana do członków OPZZ za pośrednictwem poczty elektronicznej oraz ogłoszenie na portalu społecznościowym Facebook. Członkowie OPZZ mogli wziąć aktywny udział w webinarium za pomocą programu ZOOM bądź, tak jak pozostali uczestnicy, śledzić jego przebieg na portalu społecznościowym Facebook, gdzie wydarzenie było transmitowane na żywo a następnie utrwalone do ponownego odtworzenia. W każdym webinarium uczestniczył moderator związkowy i moderator zewnętrzny. Opiekę nad realizacją wszystkich webinarów sprawował manager Projektu, wiceprzewodniczący OPZZ, Piotr Ostrowski.

Webinarium I. „Cyfryzacja w dobie pandemii COVID-19. Wyzwania dla pracowników i związków zawodowych w Polsce.”

Webinarium zrealizowano w dniu 16 listopada 2020 r. Moderatorami webinarium byli:

- dr Liwiusz Laska, adwokat, doktor nauk prawnych, współtwórca prawa pracy, wykładowca, publicysta; w latach 2016-2018 wiceprzewodniczący Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy z rekomendacji OPZZ,
- Jan J. Zygmuntowski, absolwent Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, stypendysta G20 Global Solutions i British Council i Møller Institute; ekonomista zainteresowany problematyką rozwojową, ekonomią i polityką nowych technologii oraz gospodarką cyfrową; wykładowca Akademii Leona Koźmińskiego na kierunku Zarządzanie i AI w Cyfrowym Społeczeństwie (Management and AI in Digital Society); współprzewodniczący Polskiej Sieci Ekonomii.

Postępująca cyfryzacja gospodarki jest wyzwaniem prawnym, finansowym i społecznym. Dotychczas w Polsce narzędzia cyfrowe były wykorzystywane w procesach administracyjnych i działalności gospodarczej w ograniczonym stopniu, choć w ostatnich latach nastąpiła w tym obszarze znaczna zmiana. Pandemia COVID-19 wymusiła wzrost zastosowania narzędzi cyfrowych. Przeszkodą cyfryzacji w Polsce są niższe, na tle państw Unii Europejskiej, nakłady na inwestycje w infrastrukturę i umiejętności cyfrowe, zarówno prywatne jak i publiczne. Według Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp do Internetu w 2020 roku miało 90,4% gospodarstw domowych, w tym 89,6% do Internetu szerokopasmowego. Polska jest pod tym względem poniżej średniej unijnej. Pandemia uwidoczniała, że wskazany dostęp do Internetu był często niewystarczający wobec konieczności obsługi więcej niż jednego uczestnika w tym samym czasie, opłacenia transferu danych w wymiarze pozwalającym na realizację zadań oraz posiadania więcej niż jednego urządzenia do obsługi Internetu na gospodarstwo domowe. Pod względem liczby osób regularnie korzystających z Internetu, Polska zajmuje 22 miejsce w Unii Europejskiej. W 2020 roku odsetek osób korzystających w ciągu ostatnich 12 miesięcy z usług administracji publicznej przez Internet wyniósł 41,9%. Wyzwaniem jest poziom umiejętności cyfrowych obywateli. Jeśli chodzi o polskie przedsiębiorstwa, odsetek posiadających dostęp

do szerokopasmowego Internetu poprzez stałe łącze szerokopasmowe był o 5 p. proc. niższy od średniej dla Unii Europejskiej wynoszącej 91%.

Jeśli chodzi o inwestycje miękkie, w 2019 r. jedynie 54,1% badanych przez Główny Urząd Statystyczny jednostek administracji publicznej organizowała szkolenia dla personelu. W okresie pandemii powyższe skutkowało utrudnieniami w funkcjonowaniu zarówno usług publicznych jak i przedsiębiorstw oraz ograniczeniem dostępu do usług publicznych, zwłaszcza osób uczących się i starszych a także mieszkających w miejscach słabo skomunikowanych. Sektor edukacji w pierwszych miesiącach pandemii oparł nauczanie o platformy będące własnością prywatną firm a nie publiczną infrastrukturę, natomiast pracownicy tego sektora nie byli wyposażeni w sprzęt i umiejętności do realizacji zadań z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych. Brak narzędzi cyfrowych utrudniał też skuteczne działanie systemu ochrony zdrowia i inspekcji sanitarnej.

Pracodawcy od początku pandemii oczekiwali od pracowników wykonywania pracy z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych, jednak niechętnie chcieli ponosić odpowiedzialność za warunki pracy i koszty jej wykonania np. sprzęt niezbędny do jej realizacji oraz szkolenie. Praktyka pokazuje, że praca z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych to koszt finansowy, edukacyjny i społeczny, który ponoszą zazwyczaj pracownicy. Wykonywanie pracy z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych zwiększa stres u pracowników i jest on tym większy, jeśli ta forma pracy jest narzucona przez pracodawcę. Przebywanie poza siedzibą pracodawcy jest obciążaniem psychicznym dla pracownika, który obawia się o miejsce pracy i czuje się często także niepotrzebny, co wpływa na dobrostan w zatrudnieniu. Pracownik pozbawiony środowiska pracy w zakładzie pracy traci społeczny wymiar pracy a przez to jest narażony utratę więzi społecznych. Zwiększa to ryzyko chorób psychicznych w społeczeństwie a także wypalenia zawodowego.

Problemem jest nadzór nad wykonywaniem pracy cyfrowej i jej monitorowanie. Brak odpowiednich ram prawnych w tym zakresie powoduje, że pracodawcy indywidualnie określają formy nadzoru, także za pomocą cyfrowych narzędzi takich

jak np. aplikacja ruchu myszką komputerową. Forma pracy zdalnej utrudnia realizację zadań przez instytucje publiczne takie jak Państwowa Inspekcja Pracy czy Państwowa Inspekcja Sanitarna a także społecznych inspektorów pracy, których zadaniem jest nadzór nad zgodnym z prawem oraz higienicznym i bezpiecznym wykonywaniem pracy. Zadania te powinny być realizowane w siedzibie przedsiębiorcy, jeśli mają być efektywne. Wyzwaniem pracy w gospodarce cyfrowej jest bezpieczeństwo i higiena pracy związane m.in. z:

- obciążeniem zwiększonym czasem pracy na skutek ciągłej gotowości do świadczenia pracy on-line,
- wykonywaniem zadań poza godzinami pracy a przez to przestrzeganiem czasu pracy,
- przenikaniem się życia osobistego i służbowego w związku z wykonywaniem pracy w miejscu zamieszkania a przez to trudnością z osiągnięciem równowagi między nimi,
- ryzykiem schorzeń (np. narządów ruchu, wzroku) wynikającym z nieodpowiedniego stanowiska pracy oraz zmiany sposobu realizacji zadań służbowych (spotkania w formie on-line),
- wpływem pracy opartej o narzędzia cyfrowe na psychikę pracownika.

Cyfryzacja wpływa na stosunki pracy. Istnieje ryzyko degradacji warunków pracy, w tym presji pracy kontraktowej, w której wynagradzane będą jedynie czynności jednostkowe wykonywane przez pracownika takie jak np. wykład akademicki, czy wymuszonego samozatrudnienia. Wielokrotnie wykorzystanie produktu wytworzonego przez pracownika i zapisanego cyfrowo może wymusić zmianę zasad wynagradzania pracowników prowadzącą do pogorszenia ich płac i stwarza wyzwania prawne w zakresie praw autorskich czy licencji. Co raz częściej będziemy mieli do czynienia z sytuacją, że aplikacje i zawarte w nich algorytmy będą oceniały pracę pracowników i będą miały wpływ na zasady jej wykonywania. Już teraz praca na platformach cyfrowych opiera się o algorytm aplikacji, który ma wpływ na realizację pracy i wysokość zarobków pracującego. Konieczny staje się zatem

publiczny i społeczny nadzór nad algorytmami oraz konsultacja zasad ich tworzenia a także ustalenie, kto ponosi odpowiedzialność za ich kształt i będzie adresatem wniosków w tej sprawie. Wyzwaniem jest kontrola stosowania prawa pracy wobec pracujących na platformach cyfrowych i z wykorzystaniem algorytmów.

Konsekwencją procesu automatyzacji i cyfryzacji gospodarki może być utrata miejsc pracy, zwłaszcza przez osoby wykonujące prace rutynowe, ponieważ ograniczone zostanie zapotrzebowanie na ich pracę. Jednak dotychczasowa dyskusja o cyfryzacji w Polsce zamiast skupić się na budowaniu strategii i regulacji prawnych w tym obszarze polega na prezentowaniu zagrożeń tego procesu, w konsekwencji którego maszyna zabierze pracownikowi jego miejsce pracy. W praktyce, narzędzia cyfrowe nie zastępują pracowników, ale często mają za zadanie przyspieszać ich pracę (np. monitorując ją) i napędzać produktywność, w rezultacie czego pracownicy mają pracować jak roboty. Przykładem jest praca w wielkopowierzchniowych magazynach, w których następuje maksymalizacja wydajności pracowników przy monitorowaniu ich pracy za pomocą narzędzi informatycznych. Przez to ich praca przypomina XIX-wieczną pracę na akord. Ten przykład wskazuje, jak cyfryzacja może zostać wykorzystana dla degradacji warunków pracy. Z drugiej strony, narzędzia cyfrowe mogą i powinny w większym stopniu służyć ochronie praw pracowniczych. Ustawodawca nie przewidział jednak dotychczas na przykład obowiązku weryfikacji zapisów porozumień określonych w tarczach antykryzysowych przez organy publiczne i środków finansowych na ten cel, choć uruchomienie takiej weryfikacji jest możliwe za pomocą narzędzia informatycznego. Algorytm pozwoliłyby weryfikować treść porozumień zawieranych w przedsiębiorstwach pod kątem ich zgodności z prawem, w tym prawem pracy, w rezultacie czego, pracujący zostaliby uchronieni przed niekorzystnymi zapisami porozumień. Obserwacje wskazują, że wobec braku publicznej kontroli, rolę w tym zakresie odgrywają związki zawodowe. W przedsiębiorstwach w których działają, rozwiązania przeciwdziałające skutkom pandemii COVID-19, w tym zapisy

porozumień określonych w tarczach antykryzysowych, są korzystniejsze dla pracowników.

Postępująca cyfryzacja budzi zaniepokojenie o wykluczenie cyfrowe i dyskryminację osób nieposiadających umiejętności cyfrowych. Z uwagi na przyspieszenie procesów cyfryzacji nie ma wystarczającego czasu na przystosowanie się do zmian z niej wynikających. Dotychczas państwo zbyt często przerzucało koszty i odpowiedzialność dostosowania się do procesu cyfryzacji na obywateli i nie przeznaczało dostatecznych środków na szkolenie umiejętności i sprzęt. Inwestycja w tę sferę, w ramach strategii działania wypracowanej w dialogu społecznym i adekwatnie sfinansowanej, jest niezbędna aby ograniczyć wykluczenie cyfrowe i ukształtować nowoczesną gospodarkę opartą o nowoczesne technologie a jednocześnie zrównoważoną społecznie. Korekcie powinny ulec priorytety wydatkowania środków unijnych, które należy wykorzystać na ograniczenie wykluczenia cyfrowego, kształcenie umiejętności pracowników oraz budowę infrastruktury administracyjnej celem ukształtowania sprzyjającego otoczenia społecznego i gospodarczego kraju.

Wyzwania w obszarze cyfryzacji gospodarki są przestrzenią do aktywności związków zawodowych celem zapewnienia sprawiedliwości społecznej przebiegu tego procesu. Związki zawodowe powinny zaangażować się w dialog dotyczący cyfryzacji kraju stojąc na straży praw człowieka, praw pracowniczych i ochrony wysokiej jakości miejsc pracy. Ich propozycje powinny wpisywać się w ideę sprawiedliwej transformacji cyfrowej prowadzącej do zrównoważonego rozwoju kraju. Związki zawodowe powinny podjąć działania na rzecz zrzeszenia pracowników w nowych podmiotach gospodarczych w celu zagwarantowania ich pracownikom praw pracowniczych wynikających z prawa krajowego i międzynarodowego. Związki zawodowe muszą nie tylko przygotować się do ochrony praw pracowniczych w erze cyfrowej ale też zaadaptować swoją działalność jako organizacji społecznej do nowej rzeczywistości. Wymaga to nowatorskiego podejścia liderów związkowych do prowadzenia działalności związkowej. Należy zwiększyć wydolność organizacyjną

związków zawodowych, dostosować ich działalność do pracy w przedsiębiorstwie wykonywanej na odległość poprzez narzędzia cyfrowe a ich liderzy powinni nabyć nowe umiejętności w zakresie negocjacji. Dialog społeczny w formie wirtualnej, często nagrywanej, utrudnia bowiem stosowanie dotychczasowych technik negocjacyjnych. Należy rozwiązać także prawne wyzwania związane z tworzeniem i formalnym funkcjonowaniem związku zawodowego w erze cyfrowej i formami komunikacji z pracownikami gwarantującymi poufność, które uwidoczniły się już w okresie pandemii COVID-19. Pomocne może być zwiększenie wykorzystania już dostępnych narzędzi takie jak np. komunikatory, platformy czy aplikacje. Związki zawodowe powinny w obsłudze pracowników stosować generatory pism oraz wykorzystywać narzędzia tzw. wirusowego rozsyłania treści - celem dotarcia z informacją do pracowników. Ryzykiem cyfrowej komunikacji jest możliwość inwigilacji związków zawodowych za pomocą narzędzi informatycznych celem sprzecznego z prawem utrudniania im działalności. Konieczne jest w związku z tym zwiększenie umiejętności cyfrowych w organizacjach związkowych, zmiana prawa pozwalająca na zrzeszanie się w związkach zawodowych i ich działalność w erze cyfrowej jak również rozszerzenie prawa do koalicji na pracowników wykonujących pracę z wykorzystaniem platform cyfrowych.

Analiza webinarium pozwala na rekomendowanie:

- rozpoczęcia dialogu społecznego w sprawie sprawiedliwej transformacji cyfrowej kraju, w tym rozwiązań odpowiadających na wyzwania procesu cyfryzacji gospodarki,
- wprowadzenia do porządku prawnego regulacji dotyczących świadczenia pracy z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych, w szczególności związanych z uprawnieniami i obowiązkami stron relacji pracownik-pracodawca oraz bezpieczeństwem i higieną pracy. Wskazane regulacje powinny dotyczyć wykonywania pracy niezależnie od rodzaju umowy pracującego.,
- przyjęcia zasad nadzoru przez pracodawców pracy z wykorzystaniem instrumentów cyfrowych,

- uregulowania form pracy i uprawnień instytucji publicznych kontrolujących warunki pracy w gospodarce ery cyfrowej,
- wypracowania rozwiązań prawnych w obszarze pracy z wykorzystaniem platform cyfrowych, które zapewnią publiczny i społeczny nadzór nad algorytmami służącymi organizacji pracy pracujących oraz przestrzeganie prawa pracy. Osoby pracujące powinny mieć m.in. prawo do minimalnego wynagrodzenia za pracę, prawo do urlopu oraz być objęte ubezpieczeniem społecznym. Należy zapewnić osobom pracującym z wykorzystaniem platform możliwość zrzeszania się w związki zawodowe,
- zwiększenia nakładów na cyfryzację usług publicznych,
- zwiększenia nakładów na doskonalenie kompetencji cyfrowych obywateli (szkolenia). Pozwoli to na sprawiedliwą transformację cyfrową gospodarki, której elementem powinien być program przeciwdziałania wykluczeniu cyfrowemu,
- zwiększenia nakładów na dialog społeczny, w celu budowania potencjału partnerów społecznych i pogłębienia jego wymiaru w gospodarce cyfrowej,
- zmian prawa pozwalających na realizację w trybie zdalnym kompetencji ustawowych związków zawodowych w relacjach z pracodawcą i pracownikami jak również działanie formalne struktury związków zawodowych.

Webinarium II. „Stres i niepewność w dobie pandemii COVID-19. Wyzwania dla pracowników i związków zawodowych w Polsce.”

Webinarium zrealizowano w dniu 23 listopada 2020 r. Moderatorami webinarium byli:

- Magdalena Kaszulanis, rzeczniczka Związku Nauczycielstwa Polskiego,
- prof. Jacek Santorski, psycholog, konsultant i wykładowca przywództwa w biznesie oraz psychologii zdrowia, autor wielu publikacji z zakresu psychologii,

- Jarosław Szulski, project manager Akademii Psychologii Przywództwa, przedsiębiorca, konsultant, nauczyciel i wychowawca.

Webinarium było przestrzenią dyskusji o psychologicznych skutkach wystąpienia pandemii COVID-19. Pandemia jest doświadczeniem wywołującym u ludzi wysoki poziom stresu o długotrwałym charakterze. Stres utrzymuje się w związku z długim trwaniem stanu zagrożenia epidemiologicznego. W okresie pandemii można zdefiniować pięć zasadniczych stresorów:

- lęk o życie swoje i bliskich,
- stres związany z brakiem dostępu do informacji i możliwości kontroli sytuacji,
- stres wynikający z obawy o przetrwanie ekonomiczne (lęk egzystencjalny),
- stres związany z izolacją fizyczną i ograniczeniem kontaktów społecznych,
- stres przed stygmatyzacją (naznaczeniem zachorowaniem).

Praca w warunkach stresu negatywnie wpływa na warunki psychofizyczne jej wykonywania. Z dostępnych badań wynika, że poziom lęku w Polsce jest wyższy niż w państwach UE i na świecie. Zauważalna jest korelacja między poziomem lęku w społeczeństwie a stylem działania liderów (przywódców państw) i spójnością ich decyzji. Warto zaznaczyć, że już przed wystąpieniem pandemii poziom stresu pracowników w Polsce był wysoki. Badanie pt. „The Workforce View in Europe 2017” zrealizowane przez firmę usługowo-doradczą ADP wskazało, że polscy pracownicy są najbardziej zestresowanymi wśród ośmiu badanych państw Unii Europejskiej, przy czym stres był silniej odczuwany przez kobiety. Z kolei raport „Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2019” autorstwa Koalicji Bezpieczni w Pracy wskazuje, że ponad 80% pracowników odczuwało stres w pracy i wolałoby pracować nawet za niższe wynagrodzenie, jeśli poziom stresu obniżyłby się. Stres występujący u pracowników można zobrazować na przykładzie sektora edukacji. Nauczyciele odczuwali stres związany z organizacją nauczania w okresie pandemii, brakiem planu edukacji w dłuższym horyzoncie czasu i procedur pracy w trybie zdalnym. Mierzyli się ze stresem związanym z organizacją pracy własnej, wydłużonymi

godzinami pracy, obawiali się o swoje zdrowie i kondycję ekonomiczną (przypadki obniżania wynagrodzeń). Stres dotyczył także organizacji życia domowego i konieczności szybkiego nauczenia się wykorzystania nowych technologii.

W pierwszych miesiącach pandemii nastąpiła mobilizacja społeczeństwa, następnie oswojenie sytuacji i jej odreagowanie natomiast obecnie zauważalne jest ogólne zmęczenie stanem zagrożenia epidemiologicznego oraz coraz częstsze podważanie zasadności utrzymywania polityki służącej wygaszeniu pandemii i sygnalizowanie jej niespójności. To procesy typowe dla doświadczenia stresu i niepewności. W trakcie pandemii COVID-19, rynek podzielił się na podmioty gospodarcze, które szybko dostosowały się do sytuacji i rozwinęły się oraz te, których kondycja szybko się pogorszyła. Poziom stresu u pracowników był w związku z tym zróżnicowany w zależności od rodzaju przedsiębiorstwa, w którym pracownicy byli zatrudnieni. Zauważalna jest polaryzacja liderów: na stosujących odpowiedzialne społecznie metody zarządzania i autorytarnych, wykorzystujących sytuację kryzysową do nadużycia władzy w relacji pracownik-pracodawca.

Rolą państwa jest zatem zwłaszcza w obecnym okresie promowanie dobrych praktyk w zakresie partycypacji pracowniczej i przedsiębiorstw odpowiedzialnych społecznie. Pandemia jest szansą na pogłębienie współpracy w przedsiębiorstwie celem budowania dobrze zintegrowanego zespołu – społeczności, w której istotną wartością są relacje. Kluczowym narzędziem realizacji tego celu powinna być empatia liderów przedsiębiorstwa, w tym tzw. partycypacyjny sposób zarządzania managerów, którzy znajdą czas dla pracowników oraz związków zawodowych, będą służyć potrzebom ludzi i budować w nich poczucie sprawstwa. Liderzy powinni posiadać umiejętność włączania pracowników i ich reprezentacji w proces zarządzania przedsiębiorstwem poprzez demokratyczny sposób podejmowania decyzji. Niezbędne jest wypracowanie w przedsiębiorstwach relacji opartych na zaufaniu i odpowiedzialności społecznej w prowadzeniu działalności gospodarczej.

Przywództwo społeczne ma w sytuacji kryzysowej niebagatelną rolę w ograniczeniu stresu i niepewności. Zauważalna jest bowiem tendencja odwoływania się do autorytetów. Stwarza to przestrzeń dla aktywności związków zawodowych i budowania swojego autorytetu. Organizacje związkowe powinny zatem zintegrować dwa wymiary swoich działań, z jednej strony kontynuować swoją misję a zarazem wspierać pracowników wzmacniając poczucie ich wpływu i sprawstwa. Przykładem aktywności związków zawodowych realizującej w okresie pandemii wyżej opisany schemat są działania Związku Nauczycielstwa Polskiego. ZNP udzielał za pomocą mediów społecznościowych rzetelnej wiedzy pracownikom edukacji, przekazywał informacje o zmianach prawa i porady dotyczące pracy zdalnej. Poprzez platformę TEAMS udzielał porad prawnych i psychologicznych, przeprowadzał warsztaty i szkolenia. Zaangażował się w powstanie na portalu społecznościowym grupy udzielającej wsparcia informatycznego pracownikom sektora edukacji. Związek wspierał swoje organizacje członkowskie w negocjacjach z pracodawcami oraz prowadził dialog ze stroną rządową w sprawach dotyczących sektora edukacji. Przez to budował sieć komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej a także sieć wsparcia dla członków tego związku zawodowego.

Analiza webinarium pozwala na rekomendowanie następującego podejścia.

W warunkach sytuacji kryzysowej jaką jest pandemia liderzy w przedsiębiorstwach (przedstawiciele kadry zarządzającej oraz związków zawodowych) powinni uruchomić umiejętności przywódcze oparte na empatii i zasadach odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw (ang. CSR). W praktyce chodzi o to, aby przyjmować niepokój pracowników a pomimo to wyznaczać cele i uzasadniać mobilizację,

Ważne, aby pracownicy znali i akceptowali cel działania uzasadniający mobilizację do pracy i świadomość przyczyn, dla których w sytuacji stresowej i pomimo niej, powinni podjąć wysiłek oraz walczyć o przetrwanie przedsiębiorstwa. Komunikacja w czasie kryzysu spowodowanego w pandemią COVID-19 staje się zatem kluczowa. Istotne jest przekazywanie rzetelnych informacji pracownikom,

86

ponieważ budują one wiarygodność lidera oraz obniżają poziom stresu i niepewności. Wydaje się, że takie podejście jest trudne do osiągnięcia w polskich przedsiębiorstwach, w których dominuje autorytarny sposób zarządzania nieuwzględniający podmiotowości pracowników ale możliwe w dialogu społecznym.

Webinarium III. „Skuteczne komunikowanie w dobie pandemii COVID-19. Wyzwania dla pracowników i związków zawodowych w Polsce.”

Webinarium zrealizowano w dniu 2 grudnia 2020 r. Moderatorami webinarium byli:

- Dariusz Goc, trener biznesu z ponad 20-letnim doświadczeniem; absolwent Uniwersytetu Jagiellońskiego, Université de Lille oraz studiów Coachów ICF – Coaching Biznesowy; jeden z kilkunastu trenerów w Europie (i jedyny z Polski) z certyfikatem umiejętności trenerskich w obszarze szkolenia dorosłych z uwzględnieniem specyfiki związków zawodowych Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych (ETUI) w Brukseli,
- Joanna Rada, trenerka szkoląca głównie zespoły zarządzające, sprzedażowe i obsługowe. Pracuje z menedżerami i zespołami, również w językach angielskim i niemieckim; od 2013 r. przygotowuje prelegentów konferencji TEDx Poznań do wystąpień publicznych; w swojej pracy wykorzystuje kilkunastoletnie doświadczenie w międzynarodowym koncernie medialnym Bertelsmann.

Webinarium było poświęcone zagadnieniom skutecznej komunikacji. Aktywność uczestników webinarium pozwoliła zdiagnozować następujące bariery komunikacji on-line:

- brak bezpieczeństwa fizycznego uczestników (np. przestrzeganie reżimu sanitarnego), którego zapewnienie jest jedną z podstawowych potrzeb człowieka.
- brak bezpieczeństwa poufności komunikacji związany z obawą kto słucha i czy utrwała komunikację,
- wielozadaniowość (ang. multitasking). Brak koncentracji uwagi na jednej czynności utrudniającej słuchanie i rozumienie ludzi,

- konieczność znajomości języka obcego,
- nieznanomość technologii,
- obecność domowników,
- brak możliwości wykorzystania mowy ciała,
- niechęć do okazywania emocji związana z ryzykiem możliwości wykorzystania nagranych treści w przyszłości (np. w formie „wyrwanej z kontekstu”).

Dyskusja o skutecznej komunikacji wymaga przedstawienia poziomów komunikacji. Pierwszym jej etapem są rytuały takie jak np. small talk, następnym przekazanie informacji, dzielenie się opiniami, okazanie i wymiana emocji oraz poziom tzw. porozumiewania się „bez słów”. Te wszystkie poziomy są ważne, aby budować zaufanie między uczestnikami komunikacji i jej skuteczność. Najbardziej efektywne zespoły to takie, które odznaczają się wysokim zaufaniem pomiędzy członkami zespołu. Jednak w komunikacji on-line trudniej zrealizować wszystkie wymienione poziomy komunikacji, zintegrować zespół pracowników i zbudować zaufanie. W komunikacji wirtualnej rekomenduje się zatem zwiększenie starań w budowanie bezpieczeństwa komunikacji celem stworzenia wspólnoty pracowników. Należy przeznaczyć więcej czasu na kształtowanie poziomu emocji i realizację rytuałów, ponieważ pracownicy nie spotykają się w biurze i nie mogą wymienić z pozoru niezwiązanych z pracą właściwą informacji, które jednak są kluczowe dla efektywnej pracy i budowania więzi w zespole (kształtujących zaufanie i efektywność). Lider organizujący spotkanie musi zatem znaleźć czas na wymianę uwag i opinii. Powinien upewnić się, czy osoby, z którymi się komunikuje są bezpieczne, jak się czują i czy mają problemy. To obniża stres i ułatwia komunikację. Należy ponadto zadbać o spójności: słów i działań, ponieważ spójność ta buduje autorytet.

Wykorzystanie narzędzi porozumiewania się na odległość powoduje szybsze niż tradycyjna komunikacja zmęczenie psychofizyczne m.in. dlatego, że w jej trakcie w trybie ciągłym obserwujemy i jesteśmy obserwowani. Wyłączanie funkcji video i głosu przez uczestników komunikacji utrudnia nawiązanie realnego kontaktu

z odbiorcami i nadawcami treści a także zwiększa stres związany z tą formą komunikacji. Warto zadbać o zatem również o przerwy w komunikacji on-line i efektywny odpoczynek, który stanowi inwestycję w zdrowie psychiczne pracownika.

W dobie pandemii COVID-19, liderzy związkowi powinni wykazywać większą inicjatywę w nawiązywaniu kontaktów a częstotliwość kontaktów, z uwagi na ich charakter on-line, powinna być zintensyfikowana. Kontakt można zorganizować wirtualnie za pomocą dostępnych programów do komunikacji na odległość.

Analiza webinarium pozwala rekomendować zasady, których powinien przestrzegać pracownik i przedstawiciel związku zawodowego, aby skutecznie i bardziej efektywnie komunikować się:

- upewnij się, czy komunikacja może odbywać się bezpiecznie ponieważ bezpieczeństwo jest kluczem do efektywnej komunikacji,
- przedstaw cel spotkania, przekaż agendę, przewidywany czas i określ jego oczekiwany rezultat,
- poproś wcześniej o włączenie kamer i mikrofonu. Upředzeni o tym fakcie uczestnicy spotkania mogą się do tego przygotować i chętniej to zrobią. Sam także używaj kamery,
- używaj narzędzi aktywizujących uczestników, zadawaj pytania i dbaj o czas na odpowiedź,
- używaj tablicy do zapisywania wniosków,
- zadbaj o czas na tzw. rozgrzewkę przed właściwą rozmową (small talk),
- pracuj w mniejszych grupach,
- stwórz wizualną formę prezentacji – proste slajdy, obrazkowe, przystępne i nieprzeładowane informacjami,
- nie przedłużaj spotkania poza wyznaczony czas,
- rób przerwy, krótkie formy są najefektywniejsze,
- weryfikuj informacje otrzymywane wirtualnie pod względem ich prawdziwości, intencji informacji oraz jej użyteczności.

Webinarium IV. „Pogłębianie wiedzy oraz podnoszenie kwalifikacji i umiejętności w dobie pandemii COVID-19. Wyzwania dla pracowników i związków zawodowych w Polsce.”

Webinarium zrealizowano w dniu 8 grudnia 2020 r. Moderatorami webinarium byli:

- Bartosz Chyś, nauczyciel IX LO w Gdańsku, lider społeczności @ktywnych nauczycieli, nominowany do tytułu Nauczyciel Roku 2019, członek grupy Superbelfrzy RP, pasjonat wykorzystania nowych technologii w edukacji. Posiada tytuł Microsoft Innovative Educator Expert w roku szkolnym 2019/2020,
- dr Karolina Ziolo-Pużuk, adiunkt, p.o. kierownika Zakładu Szkoła Języka i Kultury Polskiej dla Cudzoziemców na Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego, była członkini zespołu ds. CSR w Departamencie Komunikacji i Promocji NBP i Centrum im. Ignacego Daszyńskiego.

Webinarium poświęcono wyzwaniom edukacji osób uczących się on-line na wszystkich poziomach edukacji oraz w ramach kształcenia ustawicznego. Pandemia COVID-19 znacząco przyspieszyła proces upowszechnienia się edukacji realizowanej na odległość. Nastąpiło szybkie przeniesienie edukacji do sieci, co wymagało adaptacji mentalnej i organizacyjnej jej uczestników, zarówno osób nauczających oraz uczących. Jak wskazuje raport pt. „Edukacja zdalna w Polsce w czasach COVID-19: raport z badania” przygotowany przez ekspertów Wydziału Pedagogicznego Uniwersytetu Warszawskiego w czerwcu 2020 r., osoby nauczające samodzielnie zwiększały swoją wiedzę z zakresu kompetencji cyfrowych i form przekazywania wiedzy w ramach i konsultowały się w tym zakresie w ramach kontaktów wzajemnych (np. poprzez webinaria i fora dyskusyjne).

Przeniesienie kształcenia do przestrzeni prywatnej spowodowało wymieszanie sfer domowej, pracowniczej i edukacyjnej. Zwiększył się nacisk na stałe bycie on-line, co negatywnie wpływa na sferę psychofizyczną osób kształcących się. Udział w szkoleniu on-line wiąże się ze stresem dotyczącym potencjalnej zawodności sprzętu i sieci Internet oraz bycia obserwowanym i nagrywanym podczas edukacji.

90

Zauważalna jest także tendencja do postrzegania szkoleń on-line jako gorszej jakości niż stacjonarne, co może wpływać na zaangażowanie jego uczestników oraz motywację ich prowadzenia przez trenerów i poziom wynagrodzenia za szkolenie.

W trakcie pandemii COVID-19, zniknęła instytucja edukacyjna z jej fizycznym wymiarem, zostały natomiast zadania do wykonania. Ministerstwo Edukacji Narodowej podało, że w październiku 2020 roku ponad 88% placówek (szkół podstawowych i przedszkoli) edukowało zdalnie. Kształcenie ustawiczne praktycznie w całości przeniosło się do sieci bądź zostało wstrzymane. Brak fizycznego dostępu do instytucji edukacji spowodował, że z procesu edukacji pozostały zadania do wykonania, zazwyczaj samodzielnie. Pojawiła się w związku z tym potrzeba posiadania bądź nabycia kompetencji organizacji własnego czasu i samodzielnego uczenia się. Osoby szkolące się musiały również dysponować odpowiednio do tego przystosowanym miejscem i sprzętem, co wiązało się z koniecznością poniesienia wydatków.

Proces edukacji ma wymiar społeczny o niebagatelnym znaczeniu dla kształtowania siatki społecznej państwa. Fizyczna obecność w miejscu edukacji umożliwia budowanie relacji poprzez komunikację formalną i nieformalną, uczenie się od siebie nawzajem oraz korzystanie z konsultacji. Odtworzenie wymiaru społecznego edukacji w formie on-line jest trudne a pozbawienie osób kształcących się udziału w społecznym aspekcie edukacji będzie miało długotrwałe skutki społeczne i psychologiczne. Pozytywnym elementem ostatniego okresu jest za to zwiększenie się skali dzielenia się informacjami i wiedzą w sieci. Udostępnienie darmowej treści edukacyjnej w formie wykładów, webinarów, konferencji to dostęp do wiedzy, który nie byłoby osiągalny w przypadku ich realizacji w realnej rzeczywistości. Korzyści z tego rodzaju zjawiska może jednak odnieść osoba, która nie jest wykluczona cyfrowo, to znaczy posiada sprzęt i dostęp do Internetu, środki na ich utrzymanie oraz umiejętności pozwalające na korzystanie z treści on-line.

Wyzwaniami kształcenia on-line po stronie osób szkolących się są czas, środki finansowe i umiejętności. Przygotowanie efektywnej edukacji on-line również stanowi wyzwanie, ponieważ nie każda treść jest możliwa do zaprezentowania w tej formie. Podstawę programową należy zatem dostosować do nauczania na odległość a formę przekazu treści edukacyjnych przemyśleć na nowo. Z obserwacji wynika, że możliwość percepcji uczestników szkoleń on-line jest ograniczona. Samo szkolenie nie powinno być zatem zbyt długie i przewidywać przerwy. Uczestnicy szkoleń on-line powinni starać się stworzyć iluzję bycia w realnej rzeczywistości, choćby poprzez odpowiedni do sytuacji ubiór, ponieważ wspiera to skupienie i efektywność nauki. Należy też starać się skupić w 100% na szkoleniu (postawa obecności „tu i teraz”) i nie dzielić uwagi inne aktywności w tym czasie. Aktywna komunikacja z wykładowcą, zadawanie pytań i udział w dyskusji sprzyja efektywności szkolenia. Ważne jest także zadbanie o psychofizyczny aspekt realizacji szkolenia poprzez np. ustalenie jego granic (miejsce i czas).

Konieczny jest dialog interesariuszy edukacji w sprawie ram nauczania na odległość, które powinny uwzględniać reguły dotyczące bezpiecznych i higienicznych warunków jego realizacji. Jeśli na szkolenie kieruje pracodawca, jest on odpowiedzialny za jego organizację i efektywność. Pracodawca powinien zatem zapewnić sprzęt do edukacji zdalnej i stworzyć warunki czasowe do jego realizacji. Podnoszenie umiejętności wymaga czasu dobrej jakości, zatem edukacja realizowana pomiędzy zadaniami służbowymi czy domowymi bądź po pracy nie będzie efektywna, z uwagi na zmęczenie pracownika. Na naukę powinien zatem zostać przez pracodawcę wyodrębniony czas, który nie powinien jednak obniżać czasu odpoczynku pracownika. Pracodawca może wykorzystać w związku z tym narzędzie elastycznego czasu pracy i skrócić godziny pracy o okres przeznaczony na szkolenie.

Proces kształtowania zasad edukacji zdalnej trwa, dlatego związki zawodowe powinny zaangażować się w ich ustalanie w ramach dialogu społecznego z pracodawcami i przedstawicielami strony rządowej. Rolą związków zawodowych

jest uświadomienie pracodawcy potrzeby podnoszenia kwalifikacji w ramach edukacji ustawicznej, negocjowanie środków finansowych na szkolenia a także postulowanie ich odpowiedniej jakości oraz właściwych warunków do realizacji procesu podnoszenia umiejętności przez pracownika.

Związki zawodowe powinny:

- optować za kształceniem wysokiej jakości, którego elementem jest kontakt i interakcja pracownika z osobą szkolącą natomiast protestować przeciwko szkoleniom polegającym na odtworzeniu nagrania, które są co prawda tańsze dla pracodawcy, jednak mało efektywne.
- postulować wdrożenie przez państwo strategii i instrumentów w obszarze nauczania na odległość, zwiększenie nakładów na edukację oraz przeciwdziałanie wykluczeniu edukacyjnemu oraz cyfrowemu.

To kluczowe elementy polityki niezbędnej dla ograniczenia nierówności społecznych i wyrównania szans.

Webinarium V. „Praca zdalna w dobie pandemii COVID-19. Wyzwania dla pracowników i związków zawodowych w Polsce.”

Webinarium zrealizowano w dniu 22 grudnia 2020 r. Moderatorami byli:

- Magdalena Biejał, działaczka społeczna i polityczna, posłanka na Sejm RP, wiceprzewodnicząca Klubu Parlamentarnego Lewicy,
- dr Barbara Godlewska-Bujok, pracowniczka naukowa w Katedrze Prawnych Problemów Administracji i Zarządzania na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego, autorka publikacji naukowych i popularnonaukowych z zakresu prawa pracy, prawa spółdzielczego, pomocy społecznej i zamówień publicznych,
- Dominik Owczarek, dyrektor Programu Polityki Społecznej w Instytucie Spraw Publicznych, polski korespondent Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy w Dublinie (Eurofound), autor publikacji z zakresu stosunków pracy, partycypacji pracowniczej i dialogu społecznego.

Webinarium poświęcono prawnym i praktycznym aspektom pracy zdalnej. Warto zaznaczyć, że nie każdy rodzaj pracy jest możliwy do wykonania w formie zdalnej, stąd dyskusja o tej formie realizacji zadań dotyczy pewnego obszaru rynku pracy. Sytuacja pracowników w czasie pandemii COVID-19 jest zróżnicowana a brak możliwości wykonywania pracy w formie zdalnej powoduje większe narażenie na kontakt i zakażenie się wirusem SARS-CoV-2. Można zastanawiać się, czy praca zdalna jest chwilową odpowiedzią na zagrożenie epidemiologiczne, czy stanowi element procesu przekształcania się rynku pracy. Analiza webinarium pozwala postawić tezę, że nie ma odwrotu przed integracją pracy i życia osobistego. Konsekwencją tej integracji będzie m.in. ograniczenie zakładu pracy jako miejsca życia społecznego, dostępu pracowników do urlopu i zwiększenie prawdopodobieństwa wypalenia zawodowego.

Z danych Eurostatu i badań Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy wynika, że w 2017 r. praca zdalna nie była powszechna i w tej formie pracowali zazwyczaj samozatrudnieni. Jedynie 5% pracowników w Unii Europejskiej pracowało w formie zdalnej, przy czym w Polsce 4,5%. Na początku 2020 r., 7-krotnie więcej osób pracowało zdalnie niż w 2017 r. a w niektórych państwach pracował w ten sposób co drugi pracownik. W Polsce, w 2020 r. w tej formie pracowało 32% pracowników, przy średniej w Unii Europejskiej 37%. Wielu z nich pracowało zdalnie po raz pierwszy.

Praca zdalna z benefitu zmieniła się w obciążenie związane z organizacją miejsca pracy i pracy własnej a także pogodzeniem jej z opieką nad osobami zależnymi. Konsekwencją upowszechnienia się zdalnej formy pracy jest zwiększenie obciążenia pracowników pracą. Okres pandemii COVID-19 uwypuklił także nierówną pozycję kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Wcześniej zakładano, że praca zdalna jest szansą dla kobiet na udział w rynku pracy i zwiększenie jego elastyczności. Okazało się jednak, że ta forma pracy jest dla kobiet zagrożeniem z uwagi na wykonywanie przez nie większej liczby zadań związanych z opieką nad osobami zależnymi oraz organizacją gospodarstwa domowego. Wykonywanie pracy przez

kobiety w miejscu zamieszkania oznacza w praktyce czasowe nakładanie się zadań ze sfery służbowej i domowej. Wydają się one w rezultacie mniej dyspozycyjne dla pracodawcy. Dane opracowane przez Eurofound potwierdzają większe obciążenie pracą kobiet. W konsekwencji, są one mniej optymistyczne, jeśli chodzi o kontynuowanie pracy. Część kobiet zdecydowała się opuścić rynek pracy w czasie pandemii COVID-19, częściej też niż mężczyźni traciły zatrudnienie.

W praktyce pojawia się problem, kto w przedsiębiorstwie decyduje, że pracownik pracuje w formie zdalnej – czy pracodawca, pracownik, czy działają oni w porozumieniu. Zwykle jest to pracodawca a pracownik nie ma swobody wyboru, co zwiększa nierównowagę w relacjach pracownik-pracodawca. Wynika to wprost z tarczy antykrzysowej, Wykonywanie pracy w formie zdalnej generuje także potrzebę ustalenia:

- zasad ponoszenia kosztów pracy zdalnej, które obecnie w większym stopniu ponosi pracownik,
- formy, w jakiej pracodawca ma zaznajomić pracownika ze sposobem wykonywania zadań oraz sposobu dokumentacji pracy, w tym ewidencji czasu pracy,
- kontroli zasad procesu pracy, w tym dopuszczalnych form monitorowania pracy (kamera, ruch myszką) wykonywanej w prywatnym domu i poza zakładem pracy,
- sposobu zapewnienia wysokiej jakości miejsca pracy,
- zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w trakcie wykonywania pracy zdalnej oraz ich kontroli oraz rozstrzygnięcia, czy w trakcie pracy zdalnej powinny obowiązywać te same przepisy dotyczące BHP co w zakładzie pracy,
- zasad przetwarzania danych osobowych w trakcie pracy zdalnej i dostępu do dokumentów służbowych.

Mimo, że od rozpoczęcia pandemii COVID-19 minęło wiele miesięcy, wyzwania związane z pracą zdalną nie zostały systemowo rozwiązane. Rozpoczęły się jednak negocjacje partnerów społecznych Rady Dialogu Społecznego w sprawie uregulowania pracy zdalnej. Budzi zaniepokojenie, że część dotychczasowych zmian

prawa przyjętych w związku z wystąpieniem zagrożenia epidemiologicznego jest szkodliwych dla pracowników. Przepisy w tarczach antykryzysowych są tworzone z punktu widzenia ograniczonego zaufania do pracownika i podporządkowane woli ścisłego jego kontrolowania. Istnieje obawa, że przepisy incydentalne wprowadzone w tarczach antykryzysowych staną się permanentne a pandemia okaże się ku temu furtką. To przypuszczenie jest o tyle uzasadnione, że niektóre przepisy wprowadzone w okresie pandemii już obecnie nie mają charakteru czasowego. Paradoks polega na tym, że choć mamy do czynienia z nadprodukcją przepisów, często słabej jakości i wymagających wielokrotnych korekt, to zbyt mało pracuje się nad rozwiązaniami dotyczącymi poprawy warunków pracy pracowników. Istnieje ryzyko, że w zakresie pracy zdalnej zostaną uchwalone rozwiązania niekorzystne dla pracowników, ponieważ mało uwagi poświęca się konsultacjom społecznym i dialogowi społecznemu w procesie stanowienia prawa.

Obecne przepisy prawa, na których opiera się praca zdalna są nieefektywne, wyzwaniem jest jednak takie uregulowanie tej formy pracy, które jej nie przereguluje. Najbardziej odpowiednią formą regulacji pracy zdalnej byłyby nie regulacje ustawowe ale porozumienia autonomiczne, zawierane między związkami zawodowymi (albo przedstawicielami pracowników) a pracodawcami na poziomie zakładu pracy. Jednak w krajowych warunkach, przy niskiej jakości i kulturze dialogu społecznego oraz poziomie uzwiązkowienia, pozostawienie ustaleń dotyczących pracy zdalnej na poziomie autonomicznym byłoby ryzykowne. Koncyliacyjność nie jest mocną stroną społeczną w Polsce - w gospodarce słabo upowszechnione są autonomiczne źródła prawa (regulaminy i układy zbiorowe pracy). Silniejsza rola pracodawcy w relacjach z pracownikami może niekorzystnie wpływać na treść porozumień a ograniczona rola Państwowej Inspekcji Pracy nie pozwalałaby na kontrolę tego obszaru stosunków pracy w gospodarce. Autonomiczne porozumienia dałyby jednak szansę dojrzałym, odpowiedzialnym społecznie pracodawcom na zbudowanie relacji z pracownikami i uczynienie pracy zdalnej bardziej odpowiedzialną społecznie. Pracodawca autorytarny będzie jednak próbował omijać przepisy, nawet jeśli będą

zawarte w Kodeksie pracy. Stąd regulacje dotyczące pracy zdalnej powinny mieć umocowanie ustawowe a w ramach układów zbiorowych pracy ewentualnie poszerzone o ustalenia przyjęte w dialogu autonomicznym. Niezbędne jest także wzmocnienie publicznych instytucji kontroli przestrzegania prawa pracy i systemu sądowego w tym obszarze prawa.

Obserwacja stosunków pracy w przedsiębiorstwach oraz stanu dialogu społecznego na poziomie krajowym pozwala stwierdzić, że okres pandemii uwidocznili problem niskiego poziomu uzwiązkowienia, pozycji związków zawodowych w gospodarce, marginalnej roli układów zbiorowych pracy oraz złą kondycję dialogu społecznego w kraju. Brak fizycznej obecności pracowników w zakładzie pracy utrudnia działalność związków zawodowych. W dalszej perspektywie niezbędne jest zatem organizowanie związków zawodowych oraz wzmocnianie ich potencjału celem przezwyciężenia wyzwań, które pojawiły się bądź uwidoczniły w okresie pandemii. Związki zawodowe powinny mieć możliwość skutecznego działania w formie zdalnej, czyli zrzeszać pracowników i działać na ich rzecz.

Rekomendowanymi działaniami w przedmiocie webinarium są:

- poprawa warunków pracy pracujących, poprzez m.in. zwiększenie skali przestrzegania praw pracowniczych w gospodarce i nadzoru nad warunkami pracy w Polsce,
- ustalenie zasad wykonywania pracy zdalnej w celu tworzenia w gospodarce wysokiej jakości miejsc pracy, w tym przestrzegania przepisów z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy w jej trakcie,
- ustalenie zasad pokrywania kosztów pracy zdalnej, w tym uwzględnienie kosztów pracy zdalnej pracownika w systemie podatkowym (ulgi/zwolnienia podatkowe), aby nie był on obciążony kosztami wykonania tej pracy a świadczenia otrzymywane od pracodawcy opodatkowane,

- zwiększenie roli dialogu społecznego w kraju, w tym możliwości organizowania się związków zawodowych i ich działania w formie zdalnej oraz wzrost udziału rokowań zbiorowych w gospodarce,
- wprowadzenie regulacji dającej pracownikowi prawo do wyłączenia się (ang. off-line) w celu zrównoważenia jego życia zawodowego i osobistego (ang. work life balance),
- uruchomienie szkoleń w przedsiębiorstwach i podmiotach publicznych w celu zwiększenia umiejętności pracowników i ich potencjału w dłuższym horyzoncie czasowym,
- upowszechnienie praktyk chroniących prywatność pracownika wykonującego pracę w domu,
- stworzenie instrumentów przeciwdziałających ryzyku dyskryminacji pracowników z uwagi na sposób realizacji pracy w formie zdalnej,
- zwiększenie nakładów na ochronę zdrowia, w tym profilaktykę zdrowotną i opiekę psychiatryczną.

Webinarium VI „Zdrowie w dobie pandemii COVID-19. Wyzwania dla pracowników i związków zawodowych w Polsce.”

Webinarium zrealizowano 26 stycznia 2021 r. Ekspertami webinarium były:

- Maria Libura, ekspertka Centrum Analiz Klubu Jagiellońskiego ds. zdrowia, kierowniczka Zakładu Dydaktyki i Symulacji Medycznej Collegium Medicum Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, wiceprezeska Polskiego Towarzystwa Komunikacji Medycznej, członkini Rady Ekspertów przy Rzeczniku Praw Pacjenta,
- Urszula Michalska, przewodnicząca Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej, przewodnicząca Rady Branży OPZZ „Usługi Publiczne”, członkini Rady Dialogu Społecznego.

Wystąpienie pandemii COVID-19 jest zdarzeniem bezprecedensowym, które w niespotykany dotychczas sposób obciążło system ochrony zdrowia. Pandemia uwidoczniała istniejące deficyty systemu ochrony zdrowia takie jak niedofinansowanie, brak kadr medycznych, niespójność organizacyjna i finansowa oraz niski poziom informatyzacji. Wyżej wymienione deficyty systemu ochrony zdrowia dotyczą także inspekcji sanitarnej, która w okresie pandemii COVID-19 okazała się kluczową instytucją dla zapewnienia bezpieczeństwa państwa. Przez wieloletnie zaniedbania inwestycyjne inspekcja sanitarna, mimo zaangażowania pracowników, ma trudności z efektywnym wykonywaniem zadań, takich jak np. śledzenie transmisji zachorowań na COVID-19.

Wydatki publiczne na ochronę zdrowia w 2018 r. wyniosły 4,8% PKB. To jeden z najniższych wskaźników w Unii Europejskiej, zarówno w relacji do PKB, jak i w przeliczeniu na jednego mieszkańca kraju. W UE średnia wynosiła 7,1% PKB. Co prawda rząd określił, że 2024 r. Polska będzie przeznaczać na ochronę zdrowia 6,5%, jednak nawet przy osiągnięciu tego poziomu będą to wydatki niższe niż średnia unijna z 2018 r. Ponadto, liczba lekarzy na 1000 mieszkańców jest najniższa spośród wszystkich państw Unii Europejskiej a około jedna czwarta praktykujących ten zawód przekroczyła wiek emerytalny. Liczba pielęgniarek na 1000 mieszkańców również należy do najniższych w Unii Europejskiej. Dopiero ostatnie lata przyspieszyły cyfryzację systemu ochrony zdrowia, która nadal jest jednak niewystarczająca.

W ostatnim roku system ochrony zdrowia funkcjonował głównie dzięki ofiarności jego pracowników, zwłaszcza w okresie największego natężenia zachorowań na COVID-19. Początkowo pracownicy ochrony zdrowia pracowali przy znacznym ograniczeniu informacji. Brak zasad organizacji pracy w warunkach pandemii oraz środków ochrony osobistej narażał ich na stres oraz nie zapewniał realizacji prawa do ochrony zdrowia. Szkodliwie dla nastrojów społecznych w systemie ochrony zdrowia były dzielące pracowników decyzje dotyczące dodatkowych wynagrodzeń za pracę w warunkach narażenia na COVID-19 i odpowiedzialności

za skutki leczenia pacjentów z tą chorobą. Biorąc pod uwagę funkcjonowanie instytucji ochrony zdrowia (przychodni czy szpitala), działających jak system naczyń połączonych, w praktyce każdy jego pracownik jest narażony na zakażenie wirusem SARS-CoV-2.

Skupienie uwagi na leczeniu pacjentów chorych na COVID-19 ograniczyło dostępność do ochrony zdrowia innym pacjentom. Poradnictwo za pośrednictwem środków porozumiewania się na odległość i niedostępność świadczeń medycznych wpłynęły na zwiększenie liczby zgonów w 2020 r. Należy spodziewać się odroczonej konsekwencji ograniczonego dostępu do ochrony zdrowia. W pandemii zwiększył się też problem zdrowia psychicznego społeczeństwa, ponieważ długie okresy izolacji i stresu wpływają negatywnie na obywateli, zwłaszcza dzieci, ale też osoby starsze. Wymaga to zwiększonych nakładów na tę sferę ochrony zdrowia, ponieważ konsekwencje wystąpienia pandemii będą długotrwałe. Obecnie dostęp do leczenia chorób psychicznych jest utrudniony.

Sposób zarządzania pandemią COVID-19 ma wpływ na długość jej trwania. Po pierwszym okresie, w którym chaos w systemie ochronie zdrowia i funkcjonowaniu państwa był zrozumiały, obecnie działanie systemu powinno być lepiej zorganizowane. Potencjał zaufania społecznego i zdrowotny zbudowany w trakcie zamrożenia gospodarki w marcu 2020 r. został utracony w następnych miesiącach poprzez nieprzemyślane uwalnianie aktywności społecznej i gospodarczej (np. pozwolenie na organizację wesel czy otwarcie szkół) i nieefektywne wykorzystanie czasu, w którym liczba zachorowań zmalała. Dlatego w kolejnych miesiącach zaufanie społeczne do państwa zmniejszyło się a wydolność systemu ochrony zdrowia była zagrożona.

Konieczne jest odbudowanie zaufania społecznego, które już przed pandemią notowało niski poziom. Zauważalne jest bowiem zmęczenie społeczeństwa uciążliwościami związanymi z pandemią i podważanie logiki kolejnych decyzji w obszarze zarządzania pandemią. Przestrzeganie zasad mających na celu ograniczenie rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2 ma kluczowe znaczenie

dla funkcjonowania systemu ochrony zdrowia. Istotna jest zatem odpowiednia komunikacja w warunkach braku wiedzy o przyszłym rozwoju pandemii. Ważną rolę w tym procesie będzie odgrywać odpowiedzialność mediów. W innym przypadku nadal będziemy mieli do czynienia z dalszym podważaniem przez społeczeństwo decyzji instytucji publicznych przekładającym się na poziom zachorowań a w konsekwencji na wydłużenie okresu pandemii COVID-19.

Stawianie alternatywy między zdrowiem a stanem gospodarki nie jest zasadne, ponieważ wygaszenie pandemii jest kluczowe dla odbudowania gospodarki i to ochrona zdrowia jest priorytetem. Wskazują na to badania nad przebiegiem i konsekwencjami epidemii grypy hiszpanki z początku XX wieku pokazujące, że tam gdzie skuteczniej ograniczono pandemię wzrost gospodarczy był wyższy i trwalszy. Z uwagi na obawę przed utratą zdrowia, duża grupa osób samoogranicza swoją aktywność społeczną i ekonomiczną niezależnie od skali zamrożenia gospodarki, co wpływa na skalę wzrostu gospodarczego. Takie postawy będą utrzymywać się do czasu wygaszenia pandemii COVID-19.

W związku z tym zasadne jest rekomendowanie:

- zwiększenia nakładów na ochronę zdrowia,
- wypracowania w dialogu społecznym zmian w systemie wynagradzania pracowników ochrony zdrowia celem podniesienia płac i ograniczenia nierówności płacowych między pracownikami wykonującymi różne zawody medyczne a także poprawa warunków pracy w ochronie zdrowia,
- wypracowania efektywnej strategii kształcenia kadr medycznych,
- zwiększenia dostępności rehabilitacji i świadczeń sanatoryjnych i uzdrowiskowych,
- zapewnienia udziału związków zawodowych w ustalaniu priorytetów zarządzania pandemią COVID-19, w szczególności w obszarze organizacji pracy w systemie ochrony zdrowia, a także w procesie odbudowy zdrowia pacjentów po wygaszeniu pandemii,

- dialogu społecznego w sprawie realizacji Narodowego Programu Szczepień przeciwko COVID-19,
- zapewnienia pracownikom ochrony zdrowia wsparcia psychologicznego i psychiatrycznego w związku z obciążeniem pracą w okresie pandemii COVID-19,
- przeciwdziałania skutkom wypalenia zawodowego wśród pracowników systemu ochrony zdrowia, w tym poprzez zwiększenie przestrzegania prawa pracy,
- reformy instytucji Państwowej Inspekcji Pracy i Społecznej Inspekcji Pracy, w szczególności w celu zwiększenia skuteczności działania w sytuacji zagrożenia epidemicznego,
- zwiększenia efektywności instytucji publicznych w egzekwowaniu przestrzegania przepisów epidemiologicznych,
- spójnej polityki informacyjnej państwa w sprawie działań związanych z zagrożeniem epidemiologicznym.

Webinarium VII. „Sytuacja kobiet w dobie pandemii COVID-19. Wyzwania dla pracowników, pracownic i związków zawodowych w Polsce”

Webinarium zrealizowano w dniu 16 lutego 2021 r. Moderatorkami webinarium były:

- dr hab. Julia Kubisa, pracowniczka naukowa w Wydziale Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, specjalistka ds. równouprawnienia na Uniwersytecie Warszawskim; autorka wielu publikacji naukowych i tekstów publicystycznych dotyczących stosunków pracy, także w perspektywie płci; do jej zainteresowań naukowych należą: gender w świecie pracy (perspektywa feministyczna); przemiany w usługach publicznych; socjologia pracy i organizacji; zbiorowe stosunki pracy i demokracja związkowa,
- Aneta Trojanowska, prezes Rady Uczelnianej Związku Nauczycielstwa Polskiego na Uniwersytecie Śląskim, wiceprezes Rady Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP, członkini Komisji Kobiet OPZZ.

Webinarium dedykowano sytuacji kobiet w czasie pandemii, której wystąpienie uwypukliło odmienną sytuację pracowników na rynku pracy w zależności od płci.

Pandemia stworzyła szansę na refleksję nad stosunkami pracy oraz zasadami, które powinny stanowić ich fundament. Sektory gospodarki, które okazały się kluczowe w okresie pandemii dla funkcjonowania państwa są sfeminizowane. Usługi publiczne i praca opiekuńcza – w edukacji, w ochronie zdrowia, pomocy społecznej, handlu, usługach to obszary, w których pracujący byli niezbędni dla funkcjonowania społeczeństwa i gospodarki (ang. essentials workers). Jednocześnie stanowiska pracy w tych sektorach są niskopłacone, co w zderzeniu z wagą wykonywanych zadań stwarza refleksję nad wartościami, na jakich opiera się funkcjonowanie gospodarki, i szerzej, zorganizowane jest państwo. Paradoksalnie okres pandemii COVID-19 to dobry moment na podjęcie działań zmieniających sytuację kobiet w kraju, w tym na rynku pracy. Poprawa sytuacji kobiet oznacza bowiem w konsekwencji polepszenie sytuacji społeczeństwa.

Analizę sytuacji kobiet w okresie pandemii można rozpatrywać w podziale na trzy sfery: sferę domu, sferę opieki i sferę zdrowia. Jeśli chodzi o sferę domu, nastąpiło wejście w ten obszar pracy zarobkowej. Konsekwencją tego były ponowne negocjacje dotyczące podziału obowiązków domowych i opiekuńczych. Praca na rynku pracy jest bowiem możliwa wtedy, jeśli zapewniona jest praca reprodukcyjna i związana z organizacją domu. Pracę reprodukcyjną można zdefiniować jako pracę wykonywaną na rzecz odradzania się pokoleń oraz podtrzymania zdrowia i życia ludzi. Pandemia uwidoczniła rolę płci w organizowaniu domu i proporcje czasu przeznaczanego na pracę reprodukcyjną. Już wcześniej kobiety były bardziej obciążone czasowo tymi zadaniami, jednak w okresie zagrożenia epidemiologicznego to obciążenie jeszcze się zwiększyło. Na wspomniane negocjacje dotyczące podziału obowiązków w okresie pandemii miała także wpływ polityka państwa. Decyzja o zamknięciu instytucjonalnych form kształcenia i opieki - żłobków, przedszkoli, szkół – osłabiła pozycję negocjacyjną kobiet i zwiększyło presję, aby wzięły na siebie zadania opiekuńcze.

Ponadto, konieczność zredukowania kontaktów międzyludzkich spowodowała ograniczenie pracy opiekuńczej migrantek, co z jednej strony pozbawiło kobiety wsparcia w opiece a z drugiej strony zmniejszyło możliwość zarobkowania przez migrantki. Niestety, sfera domu stała się dla wielu kobiet również pułapką - miejscem doświadczania przemocy. Liczba zgłoszeń przemocy domowej wzrosła.

W sferze zdrowia odnotowano przede wszystkim strategiczną rolę systemu ochrony zdrowia dla funkcjonowania państwa. System ten jest niedoinwestowany oraz posiada niskopłatną kadre, szczególnie pracowników zajmujących się pielęgniarstwem i utrzymaniem czystości w placówkach ochrony zdrowia - zawodów zdominowanych przez kobiety. Personel medyczny w okresie stanu zagrożenia epidemiologicznego jest narażony na stres i ryzyko wypalenia zawodowego. Ponadto, okres pandemii uświadomił potrzebę wzajemnej troski w społeczeństwie o zdrowie, bowiem od własnego zachowania zależało nie tylko, czy zachorujemy ale też, czy zachorują inne osoby a pandemia będzie się rozprzestrzeniać bądź wygaśnie. W tym obszarze również ujawniły się różnice płciowe. Okazało się, że mężczyźni rzadziej niż kobiety przestrzegają obowiązków związanych z zapobieganiem rozpowszechniania się wirusa SARS-CoV-2 np. noszą maseczki i dezynfekują dłonie, częściej za to narzekają na potrzebę ich realizacji.

W sferze opieki uświadomiono sobie rolę opieki (poprzez funkcjonowanie sektora edukacji, ochrony zdrowia i opieki społecznej), która stanowi fundament funkcjonowania społeczeństwa.

Stereotypy płciowe obecne na rynku pracy oraz tradycyjny model rodziny utrwalony w społeczeństwie, którego konsekwencją jest nierówny podział obowiązków stanowią istotną barierę w zatrudnianiu kobiet. Według Głównego Urzędu Statystycznego, w ogólnej liczbie ludności Polski, kobiety stanowiły w 2019 r. 52%, jednak ich udział w rynku pracy jest niższy niż mężczyzn i wynosił 48,45%. Aktywność zawodowa Polek obniża się. W ogóle osób bezrobotnych kobiet jest więcej niż mężczyzn, częściej też są zwalniane w okresie pandemii. Sytuacja kobiet na rynku pracy różni się od sytuacji mężczyzn. Kobiety częściej

borykają się z barierami w zatrudnieniu, mają problem z awansem, zwłaszcza na kierownicze stanowiska, doświadczają dyskryminacji, mobbingu i przemocy w miejscu pracy. Mimo, że kobiety są lepiej wykształcone (wyższe wykształcenie ma około 45% pracujących kobiet) luka płacowa między kobietami a mężczyznami wynosi 18,5%. W grupie stanowisk „Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy” wynagrodzenia kobiet były o ok. 26% niższe od wynagrodzeń przeciwnej płci. Niskie płace przez nie otrzymywane powodują, że częściej rezygnują one z pracy zarobkowej. Inną przeszkodą udziału kobiet w rynku pracy jest słaby dostęp do infrastruktury - usług publicznej opieki – zarówno nad dziećmi jak i osobami starszymi. Choć co raz częściej deklarowane jest partnerstwo w prowadzeniu domu, to dane temu przeczą. Według badania CBOS z 2018 r. w większości gospodarstw domowych wyłącznie na kobietach spoczywa wykonywanie czynności związanych z praniem (82%) oraz prasowaniem (81%). W prawie dwóch trzecich gospodarstw domowych posiłki przygotowują wyłącznie kobiety (65%). Sprzątanie i gruntowne porządki częściej niż 5 lat temu spoczywają wyłącznie na barkach kobiet (odpowiednio 61% i 57%). Jeśli chodzi o pozycję kobiet na rynku pracy, to już przed pandemią doświadczwały one niestabilnej sytuacji, choćby ze względu na formę prawną wykonywania pracy.

Skutki wystąpienia pandemii uderzyły w branże, w których kobiety stanowią istotną siłę roboczą – hotelarstwo, handel, turystykę, gastronomię, usługi beauty. Często pracuje się w nich w oparciu o umowy cywilnoprawne. Kobiety aktywne zawodowo są bardziej narażone na utratę zdrowia w związku z zatrudnieniem w określonych branżach (np. ochrona zdrowia, sprzedaż). Upowszechnienie na rynku pracy zdalnej również stanowi obciążenie dla kobiet. Ze wstępnych obserwacji wynika, że kobiety częściej pracują zdalnie, w większym stopniu korzystają z komputera. Muszą ją też połączyć z opieką nad osobami zależnymi i edukacją dzieci oraz organizacją domu. Można zaryzykować tezę, że pandemia odebrała kobietom pracę a z drugiej strony obciążyla dodatkowymi obowiązkami opiekuńczymi. Połączenie takich czynników jak niższe zarobki, praca opiekuńcza

i pandemia skutkuje opuszczaniem przez kobiety rynku pracy. Potęguje to nierówności w biznesie ze względu na płeć.

Kolejne miesiące pandemii nie doprowadziły do przewartościowania zasad funkcjonowania branż kluczowych dla państwa, której oczekiwali pracujący. W przypadku ochrony zdrowia nie podjęto zmian w systemie wynagradzania pracowników ochrony zdrowia, choć praca tych pracowników jest kluczowa dla funkcjonowania państwa. Należy zatem odpowiednio dowartościować pracę w ochronie zdrowia i innych usługach opieki oraz pracę reprodukcyjną.

Państwo powinno bardziej skutecznie monitorować sytuację kobiet na rynku pracy i na podstawie jego wyników wdrażać instrumenty prawne i kontrolne oraz komunikować oczekiwane dobre praktyki w działalności gospodarczej przedsiębiorstw. Taka aktywność państwa wpłynie na pracę zawodową kobiet oraz zmianę norm społecznych, dzięki której zwiększy się udział mężczyzn w obowiązkach opiekuńczych. Niezbędna jest edukacja i szkolenia, szczególnie upowszechniające wiedzę dotyczącą uprawnień pracowniczych i związanych z rodzicielstwem a także propagowanie dobrych praktyk w zakresie odpowiedzialnego społecznie prowadzenia działalności gospodarczej oraz równoważenia życia zawodowego i osobistego (work life balance). Rolę w tym procesie powinny odgrywać także związki zawodowe. W swojej działalności, związki zawodowe powinny wzmocnić nacisk na przeciwdziałanie naruszeniom prawa w gospodarce z uwzględnieniem płci oraz nierównościom płacowym. W ramach dialogu społecznego związki zawodowe powinny negocjować na poziomie zakładowym rozwiązania na rzecz równości płci. Na poziomie krajowym agenda związków zawodowych powinna akcentować postulaty równości płac, wprowadzenia rozwiązań pozwalających na łączenie życia zawodowego z opieką oraz domagać się ich egzekwowania przez organy kontrolne. Związki zawodowe powinny również naciskać na zwiększenie dostępności do instytucjonalnych form opieki poprzez wzrost nakładów publicznych na ten cel. Powinny także oczekiwać skutecznej polityki publicznej przeciwdziałającej przemocy domowej.

Wobec wyzwań związanych z przeszkodami napotykanymi przez kobiety na rynku pracy konieczne jest zwiększenie ich zaangażowania w działalność związków zawodowych oraz ich obecność w organach związków zawodowych. Jest to trudne ze względu na wspomniane już obciążenie kobiet obowiązkami, jednak przez to zwiększy się rola spraw ich dotyczących w programie działań związków zawodowych. Wzrost udziału kobiet w aktywności związkowej byłby korzystny również dla samych związków zawodowych oraz pracowników. Z obserwacji wynika bowiem, że kobiety już działające w związkach zawodowych są skuteczne w prowadzeniu negocjacji oraz dialogu prowadzącym do porozumienia w przedsiębiorstwie. Rozważenia wymaga propozycja wprowadzenia do statutów związków zawodowych parytetów, które pozwoliłyby zwiększyć liczbę kobiet w organach związków zawodowych.

Analiza webinarium pozwala na rekomendowanie:

- uznania pracy reprodukcyjnej za strategiczną dla rozwoju społecznego i gospodarczego państwa,
- poprawy dostępu do usług publicznych – infrastruktury opieki oraz świadczeń ochrony zdrowia poprzez m.in. wzrost wydatków publicznych,
- zwiększenia nakładów na system opieki długoterminowej i poprawa jego organizacji,
- skutecznej polityki państwa na rzecz zwiększenia aktywności kobiet na rynku pracy i przyjaznego opiekunom rynku pracy,
- poprawy skuteczności w egzekwowaniu praw pracowniczych, w tym równości płac na rynku pracy oraz przestrzegania przepisów prawa,
- propagowania równości w korzystaniu z urlopow związanych z opieką,
- tworzenia i promowania praktyk z obszaru work life balance,
- zakazu uwzględniania nieobecności w pracy ze względu na korzystanie z zasiłku opiekuńczego w premiach absencyjnych,

- wzrost roli dialogu społecznego w wypracowywaniu rozwiązań poprawiających sytuację kobiet w państwie. Zachęcanie do zaangażowania się w dialog w tej sprawie przedstawicieli obu płci,
- zaangażowania związków zawodowych w opracowanie i promowanie przestrzegania zasad przeciwdziałania zagrożeniu epidemiologicznego w równym stopniu przez obie płcie w trosce o wspólne bezpieczeństwo,
- działań na rzecz zwiększenia zaangażowania kobiet działalność związków zawodowych.

Webinarium VIII. „Prawo pracy w dobie pandemii COVID-19. Wyzwania dla pracowników i związków zawodowych w Polsce”.

Webinarium zrealizowano 23 lutego 2021 r. Moderatorami webinarium byli:

- Grzegorz Ilnicki, absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego, wykładowca akademicki, pracownik Kancelarii Aval-Consult, pełnomocnik Zarządu Krajowego OPZZ Konfederacja Pracy w województwie pomorskim. Specjalizuje się w sprawach z zakresu prawa pracy, zatrudnienia cywilnego oraz prawa kontraktowego, w szczególności dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu, mobbingu, rozwiązywania umów o pracę, czasu pracy, wynagrodzenia za pracę oraz wewnątrzzakładowych aktów prawa pracy,
- Adriana Rozwadowska, dziennikarka zajmująca się kwestiami rynku pracy, prawa pracowniczego i polityki społecznej; prezenterka niemieckiej telewizji RBB, od 2015 roku pracuje w dziale gospodarczym „Gazety Wyborczej”, uhonorowana z okazji 35-lecia OPZZ.

Zjawiska występujące na rynku pracy w okresie pandemii i ich skutki zostały zdiagnozowane przez ekspertów, choćby w obszarze konsekwencji segmentacji rynku pracy, nieefektywnej kontroli przestrzegania praw pracowniczych przez instytucje publiczne i niskiej jakości dialogu społecznego. Ich nasilenie w okresie pandemii nie było zatem zaskakujące. Jednak kondycja rynku pracy jest

108

wątkiem pobocznym polityki prowadzonej w okresie pandemii również dlatego, że zasadnicze dane go opisujące drastycznie się nie pogorszyły. W publicznym dyskursie nie występuje temat jakości zatrudnienia, choć warunki zatrudnienia pracowników pogorszyły się. Zamrożenie gospodarki i upowszechnienie pracy zdalnej zwiększyło poczucie alienacji pracowników. W konsekwencji, wzrosła liczba osób chorujących np. na depresję, przy czym kobiety częściej doświadczają tego typu chorób. Obserwujemy nowe formy mobbingu poprzez potrzebę utrzymywania w ramach pracy zdalnej stałej gotowości do pracy z uwagi na otrzymywanie od przełożonych wiadomości o późnych lub bardzo wczesnych godzinach. Pandemia sparaliżowała działalność publicznych instytucji kontrolnych i sądownictwa odpowiedzialnych za kwestie przestrzegania praw pracowniczych. Aktywność Państwowej Inspekcji Pracy była ograniczona, natomiast dochodzenie praw przez pracowników przed sądem w okresie zagrożenia epidemiologicznego stało się iluzoryczne. Warto jednocześnie wskazać, że już przed pandemią pracownicy mieli ograniczoną możliwość dochodzenia swoich praw z uwagi na niewystarczający potencjał prawny i kadrowy Państwowej Inspekcji Pracy oraz likwidację sądów wydziałów odpowiedzialnych za sprawy pracownicze.

Rozwiązania prawne przyjęte w okresie pandemii nie rozwiązały występujących problemów w obszarze warunków pracy a tworzą nowe wyzwania na rynku pracy. Można zdefiniować następujący paradygmat funkcjonujący przy tworzeniu przepisów antykryzysowych: gdy przepisy stwarzały obciążenie dla przedsiębiorców były one zawieszane, nawet ze szkodą dla interesu pracowników, natomiast wsparcie finansowe biznesu było realizowane w granicach wydolności finansów publicznych. Wsparcie to należy je ocenić jako chaotyczne. Przykładowo, dano prawo przedsiębiorcom do zawieszania obowiązywania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i ograniczono wysokość odpraw dla zwalnianych pracowników. Z kolei wsparcie finansowe dla przedsiębiorstw nie było uzależnione od pogorszenia ich kondycji finansowej – zwolnienie ze składek na ZUS było praktycznie powszechnie dostępne, podobnie jak dofinansowanie

działalności gospodarczej w wysokości 5 tys. zł. – wystarczyło prowadzić działalność przez 3 kolejne miesiące i zobowiązanie z tytułu dofinansowania było umarżane. Przez to działania antykryzysowe nie stanowiły przemyślanego planu a pula środków na pomoc dla gospodarki szybko się wyczerpała i obecnie nie jest już dostępna w takiej wielkości. Ponadto, wsparcie finansowe dla biznesu nie było uzależnione od rodzaju umów zawartych z pracownikami. Państwo powinno było wspierać w ramach tarcz antykryzysowych przedsiębiorstwa, które zatrudniają na umowę o pracę na czas nieokreślony a wręcz wymusić ich zawarcie, ponieważ było to w interesie publicznym a pomoc udzielana ze środków publicznych. Należy także zauważyć, że strumień finansowy w ramach tarcz antykryzysowych był kierowany do przedsiębiorców a nie bezpośrednio do pracowników. Warto też odnotować niekonsekwencję w polityce realizowanej w okresie pandemii. Choć rola państwa w gospodarce w ostatnim roku zwiększyła się a politycy deklarowali wsparcie dla przedsiębiorczości to odmówiono interwencji w rynek poprzez uregulowanie działalności pośredników w gastronomii, których wysokie opłaty za dostawę ich zamówień znacząco pogarszały sytuację tych podmiotów – dotowanych w ramach tarcz ze środków publicznych.

Dyskurs publiczny i dialog społeczny jest w kryzysie. Po roku od rozpoczęcia pandemii nie wdrożono rozwiązań dotyczących pracy zdalnej, toczą się jednak prace w Radzie Dialogu Społecznego, oraz niestabilnych form zatrudnienia. Brakuje dialogu na temat zmian w systemie pracy i systemie ubezpieczeń społecznych zwiększających jakość zatrudnienia. Dialog ten jest potrzebny ponieważ stosunki pracy i stosunki społeczne nie wrócą do tych sprzed pandemii. W dyskursie publicznym nie ma jednak refleksji o społecznych skutkach kryzysu pandemicznego. Wpisuje się to w wieloletni brak dialogu na temat stosunków pracy w gospodarce, w konsekwencji którego brakuje wizji zmian stosunków pracy w Polsce korzystnych dla pracowników i woli politycznej, aby tego dokonać. Stosunki pracy na rynku pracy mogłyby być lepsze, dzięki wzrostowi pozycji

pracownika w relacji pracodawca-pracownik, poprawie zabezpieczenia i kontroli praw pracowniczych a także podniesieniu jakości dialogu społecznego w kraju.

Jedyną siłą zainteresowaną zmianą stosunków pracy w gospodarce i wysokiej jakości miejscami pracy są związki zawodowe. Tam, gdzie działają organizacje związkowe sytuacja pracowników jest korzystniejsza pod względem przestrzegania praw pracowniczych i poziomu wynagrodzeń. Sam ruch związkowy jednak także boryka się z wyzwaniami, ponieważ trwająca od lat kultura indywidualizmu wynikająca również z idei neoliberalizmu spowodowała, że aktywność dla dobra wspólnego w społeczeństwie jest niska. Poczucie związkowej wspólnoty i wspólnoty pracowniczej obniża się. Ograniczona siła związków zawodowych powoduje, że w mniejszym stopniu nadają kurs dyskusji publicznej swoją wizją np. w zakresie jakości stosunków pracy. Przez to utrudniona jest systemowa zmiana na rynku pracy.

Analiza webinarium pozwala na rekomendowanie:

- wzrostu roli publicznych instytucji kontroli przestrzegania prawa pracy,
- podniesienia wysokości zasiłku dla bezrobotnych do poziomu przewidzianego konwencją 168 Międzynarodowej Organizacji Pracy, czyli do poziomu co najmniej 50% ostatnio pobieranego wynagrodzenia.
- rozszerzenia dostępności bezpłatnych porad prawnych świadczonych przez państwo dla obywateli w celu zwiększenia wsparcia dla pracowników i w konsekwencji egzekwowania przestrzegania ich praw pracowniczych w gospodarce,
- zwiększenia liczby wydziałów pracy w sądach celem urzeczywistnienia konstytucyjnego prawa do sprawiedliwego rozpatrzenia sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki. Sprawiedliwość społeczna oraz konieczność poprawy otoczenia działalności gospodarczej wymaga ustanowienia terminu, w którym spór z zakresu prawa pracy powinien zostać rozpatrzony. Obniżeniu powinny ulec także koszty sądowego dochodzenia praw po stronie pracowników.,
- działania na rzecz wzrostu liczby zawieranych układów zbiorowych pracy i roli związków zawodowych w gospodarce. Należy także przywrócić mechanizm

111

negocjacyjnego wzrostu wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw. Obecnie brakuje mechanizmu oddziaływania na negocjacje płacowe na poziomie krajowym. Ustalenie na poziomie krajowym, w dialogu społecznym, orientacyjnego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w przedsiębiorstwach wpłynie na poprawę jakości dialogu zakładowego i pozycji negocjacyjnej pracowników. Przedstawiciele pracowników powinni posiadać skuteczne narzędzie wpływania na kształtowanie funduszu płac w przedsiębiorstwie,

- wykorzystania systemu zamówień publicznych do promowania przedsiębiorstw realizujących zamówienia publiczne oferując wysokiej jakości miejsca pracy,
- przeciwdziałania fałszywemu samozatrudnieniu i wykorzystywaniu niezgodnie z przeznaczeniem umów cywilnoprawnych na rynku pracy,
- edukacji obywateli w sprawie praw pracowniczych oraz roli związków zawodowych i instytucji dialogu społecznego w gospodarce,
- edukowania i wzmacniania umiejętności liderów związkowych, poprzez działania endemiczne związków zawodowych oraz wzmacnianie potencjału partnerów społecznych w ramach dialogu społecznego przez rząd, również z wykorzystaniem środków unijnych,
- budowania wspólnoty ludzi pracy by zwiększać sprawstwo w działaniach,
- rozliczania polityków z ich działań na rzecz pracowników, aby osoby pełniące funkcje publiczne dostrzegły rolę spraw socjalnych, bytowych i pracowniczych i zaczęły podejmować działania w tych obszarach.

Podsumowanie.

Warto zaakcentować, iż w Punkcie Informacyjno-Konsultacyjnym doradcy informowali o wielu obowiązkach i uprawnieniach zarówno pracowników jak i związków zawodowych. Kwestie te z natury rzeczy nie dotyczyły jedynie Ustawy Covidowej i tarcz antykryzysowych, ale wielu aktów prawnych bezpośrednio powiązanych z tymi regulacjami. W rezultacie, nastąpiło wzmocnienie wiedzy

przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych w szerokim zakresie. Działanie Punktu wspierało w ten sposób funkcjonowanie dialogu społecznego w kraju. Jak wynika z przebiegu realizacji Projektu, nadzwyczajna sytuacja wywołana pandemią będzie niewątpliwie nieść za sobą dalekosiężne skutki społeczne i ekonomiczne. Trwanie stanu zagrożenia epidemiologicznego jest poważnym zagrożeniem dla funkcjonowania przedsiębiorstw, osób utrzymujących się z pracy i ich rodzin oraz wyzwaniem dla działalności związków zawodowych w tych warunkach. Istnieje ryzyko, że spadek zatrudnienia w 2020 roku został zamrożony i odroczone na 2021 rok i lata kolejne, co będzie skutkowało wzrostem bezrobocia. Pandemia COVID-19 przyspieszyła także procesy związane z cyfryzacją gospodarki, której konsekwencją będzie przeobrażenie rynku pracy stwarzające ryzyko degradacji praw pracowniczych i pogorszenia warunków bytowych pracowników. Priorytetem polityk państwa musi w związku z tym pozostać ochrona miejsc pracy i wynagrodzeń pracujących a przez to zapewnienie im środków utrzymania, kluczowych dla utrzymania popytu gospodarczego i obudowania gospodarki po wygaszeniu pandemii. Niestety często w trudnych dla pracowników czasach wystrzają się niepożądane zjawiska takie jak mobbing i dyskryminacja. Słuszne jest zatem zwiększenie kontroli rynku pracy poprzez zmianę kompetencji państwowej Inspekcji Pracy i wzrost nakładów publicznych na ten cel. Ponadto, istotne jest wprowadzenie rozwiązań urzeczywistniających zasadę równego wynagradzania za tą samą pracę i ograniczających dyskryminację płacową. Niezbędne jest wprowadzenie instrumentu prawnego służącego równości płci w polityce płacowej stosowanej przez pracodawców. U wszystkich pracodawców zatrudniających ponad 20 pracowników powinien istnieć obowiązek monitoringu i corocznego informowania ministra właściwego do spraw pracy o procentowej różnicy w poziomie płac kobiet i mężczyzn u danego pracodawcy. W przypadku identyfikacji u danego pracodawcy różnic płacowych, instrument zobowiązywałby go do podjęcia działań naprawczych. Rozwiązanie to zachęci przedsiębiorców do analizy różnic płacowych według płci i dobrych praktyk w zakresie równego wynagradzania za pracę.

Publiczne wsparcie antykryzysowe dla przedsiębiorstw powinno promować zatrudnienie na umowę o pracę i przedsiębiorstwa, w których działają związki zawodowe i posiadające zawarty układ zbiorowy pracy, dlatego instrumenty zawarte w tarczach powinny wprowadzić wymóg zatrudnienia na umowę o pracę.

Należy zmienić źródło finansowania wsparcia antykryzysowego tak, aby Fundusz Pracy finansował zadania związane z ustawowym celem jego powołania. Fundusz Pracy jako fundusz celowy powinien służyć finansowaniu zasiłków dla bezrobotnych oraz wydatków na aktywne przeciwdziałanie bezrobociu. Rekomenduje się wprowadzenie społecznego nadzoru nad funkcjonowaniem Funduszu Pracy oraz Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych celem zwiększenia roli dialogu społecznego w gospodarce oraz poprawy skuteczności polityki realizowanej w ramach celów powołania ww. Funduszy. Należy także umożliwić korzystanie związkom zawodowym zatrudniającym pracowników korzystanie z tarcz.

Konieczne jest stworzenie warunków do odbudowy zrównoważonego wzrostu gospodarczego po pandemii COVID-19 poprzez dokonanie zmian w systemie podatkowym, które wpłyną na sytuację dochodową pracowników oraz jakość zatrudnienia na rynku pracy. Obecnie preferencyjnie pod względem podatkowym traktowana jest praca w oparciu o umowy cywilnoprawne, przez co rynek pracy doświadcza segmentacji, dużego wykorzystania niestabilnych form prawnych pracy i samozatrudnienia. W porównaniu do krajów należących do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), Polska jest jednym z państw o najniższej progresywności podatku dochodowego od osób fizycznych. Obecnie, klin podatkowy w okolicach płacy minimalnej w Polsce jest jednym z wyższych w krajach należących do OECD, natomiast progresywność klina podatkowego jest jedną z najniższych. Zmniejszenie klina podatkowego pozwoli podnieść poziom zatrudnienia w Polsce oraz pozostawić do dyspozycji podatników większą ilość środków pieniężnych. Należy zatem podnieść wysokość zryczałtowanych kosztów uzyskania przychodów oraz objąć kwotą wolną od podatku w wysokości 8000 zł co najmniej dochód

odpowiadający rocznej kwocie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Ponadto należy zmniejszyć opodatkowanie pracy. Obowiązujące przepisy ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (PIT) skutkują wysokim rozwarstwieniem dochodowym społeczeństwa, któremu sprzyjają stawki podatku PIT (17% i 32%). Skala podatkowa jest pozornie progresywna - w praktyce ma charakter liniowy bowiem podatek 17% płaci 95,94% podatników, a podatek 32% tylko 4,06% najbogatszych osób. Wieloletni brak zmian wysokości progów podatkowych oznacza, w związku z inflacją, realny wzrost opodatkowania i większe obciążenie osób o niskich dochodach. Należy zatem zwiększyć progresję podatkową w podatku PIT poprzez wprowadzenie dodatkowych, nowych stawek i progów podatkowych. Ponadto, konieczne jest zlikwidowanie 19% podatku liniowego PIT dla przedsiębiorców, który preferuje w sposób nieuzasadniony działalność gospodarczą i sprzyja samozatrudnieniu. Likwidacja tej preferencyjnej stawki pozwoli na większą spójność systemu podatkowego i zwiększenie dochodów podatkowych państwa. W ramach reformy systemu podatkowego należy także rozważyć zwiększenie roli podatków majątkowych oraz zmianę niektórych przepisów dotyczących zwolnień przedmiotowych w podatku dochodowym od osób fizycznych. Powyższe zmiany wpłyną pozytywnie na sytuację na rynku pracy, zwiększą atrakcyjność zatrudnienia na umowę o pracę, co przełoży się na dodatkowe wpływy systemu ubezpieczeń społecznych i poprawę stanu finansów publicznych w tym obszarze.

Istotne jest wypracowanie strategii sprawiedliwej społecznie transformacji cyfrowej gospodarki. Konsekwencje kryzysu wywołanego pandemią COVID-19 będą szczególnie trudne do przezwyciężenia przez najsłabsze grupy społeczne, osoby ubogie, o niskich kwalifikacjach, świadczących pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne. W trudniejszej sytuacji na rynku pracy będą kobiety, częściej opiekujące się osobami zależnymi oraz osoby starsze. Tym większe znaczenie mają właściwie zaprojektowane i dofinansowane usługi publiczne oraz system zabezpieczenia społecznego. Skutki społeczne wystąpienia pandemii będą bowiem

długofalowe. Wsparcie socjalne w adekwatnej wysokości w przypadku utraty zatrudnienia jest kluczowe dla ograniczenia wzrostu ubóstwa. Systemowych zmian wymaga ochrona zdrowia, ponieważ dostęp obywateli do świadczeń zdrowotnych jest niedostateczny a warunki pracy zatrudnionych w tym sektorze nieadekwatne do roli ich pracy.

Jak wynika z powyższego, pandemia COVID-19 zwiększyła zapotrzebowanie na wzrost roli państwa w gospodarce. Z uwagi na to, należy zreformować system wynagradzania pracowników sfery budżetowej, celem dowartościowania pracy w sektorze usług publicznych oraz podniesienia jakości usług publicznych. Konieczna jest także dalsza aktywność państwa, które w kolejnych latach powinno realizować politykę zapewniającą w kraju zrównoważony wzrost gospodarczy sprzyjający włączeniu społecznemu. Celem tej polityki powinno być stworzenie gospodarki opartej o innowacje i nowoczesne technologie a zarazem posiadającej wysokiej jakości miejsca pracy. Warunkiem powodzenia tego procesu jest urzeczywistnienie konstytucyjnego obowiązku prowadzenia dialogu społecznego w kraju. Konieczne są zatem działania zwiększające rolę dialogu społecznego i potencjału związków zawodowych. Niezbędne jest również ulepszenie procesu stanowienia prawa, którego elementem powinny być również efektywne konsultacje społeczne. Pomocne w realizacji wyżej wymienionej polityki będą środki unijne dostępne w ramach polityki spójności na lata 2021-27, europejskiego Funduszu Odbudowy oraz Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji.

Wyrażamy przekonanie, iż przygotowane w ramach Projektu niniejsze wnioski i rekomendacje posłużą do przygotowania instrumentów wspierających przedsiębiorstwa i pracowników w przewyciężeniu wyzwań wynikających ze skutków wystąpienia pandemii COVID-19. Dodatkowo, wiele rekomendacji wynikających z dyskusji prowadzonych w ramach webinarium wykraczają poza okres trwania pandemii i mogą stanowić punkt odniesienia dla związków zawodowych na przyszłość, niezależnie od utrudnień wywołanych przez COVID-19. Pandemia może być zatem także szansą i okazją na dokonanie niezbędnych korekt



przygotowujących związki zawodowe na nieuniknione konfrontacje ze zmianami w otoczeniu ekonomicznym, społecznym, technologicznym i instytucjonalnym.

