

STANOWISKO ZWIĄZKU PRZEDSIĘBIORCÓW I PRACODAWCÓW WS. „TARCZY 3.0”

Kolejna odsłona „tarczy antykryzysowej”, przynajmniej w kształcie, który znamy obecnie, nieco różni się od swoich poprzedników. Jest aktem krótszym (kilkadziesiąt stron, podczas gdy wcześniejsze wersje liczyły sobie solidnie powyżej stu stron) i, jak się wydaje, dotyka węższego zakresu zagadnień. O ile celem pierwszej tarczy było wdrożenie mechanizmów dopłat do wynagrodzeń, wydłużenie czy zawieszenie określonych terminów, a także dostosowanie bardzo szczegółowych przepisów do nowej rzeczywistości gospodarczej, a tarcza druga służyła rozwinięciu tych rozwiązań, o tyle obecnie procedowany projekt dotyczy w zasadzie trzech głównych obszarów: pomoc kredytobiorcom, uelastycznienie zarządzania zatrudnieniem, gospodarka finansowa samorządów.

Z punktu widzenia przedstawicieli biznesu, naturalnie kluczowe znaczenie mają dwa pierwsze z wymienionych zagadnień. Odnoszące się do nich rozwiązania przewidziane w nowej tarczy, oceniamy generalnie pozytywnie.

Rozumiemy, że mogą budzić one pewne obawy, czy wręcz sprzeciw określonych grup podmiotów (w tym przede wszystkim – odpowiednio – sektora bankowego oraz związków zawodowych), wydaje się jednak, że są to propozycje w obecnej sytuacji zasadne. Uzupełniają one pakiet działań przeprowadzonych przez rząd i składają się na dosyć kompletny program walki z gospodarczymi skutkami koronawirusa. Wszelkiego rodzaju gwarancji, ułatwień i preferencji można w przepisach przewidzieć dużo, jednak jeśli firmom zabraknie płynności – na nic się one nie zdadzą. Firmy nie chcą zwalniać, a na horyzoncie pojawia się możliwość skorzystania w niedalekiej przyszłości z „tarczy finansowej”, jednak pewna część biznesu musi reagować na kryzys natychmiast, restrukturyzując zatrudnienie tak, by uratować resztę miejsc pracy. Wydaje się, że również z punktu widzenia pracowników nieco gorsze warunki zatrudnienia są alternatywą lepszą od bezrobocia w warunkach kryzysu. Dlatego też, choć są to rozwiązania niewątpliwie trudne, uznajemy je za potrzebne.

Odnosnie pomocy kredytobiorcom, projekt przewiduje dwa główne, konkretne rozwiązania. Pierwszym z nich jest system kredytów z dopłatą do oprocentowania, udzielanych przedsiębiorcom którzy znaleźli się w trudnej sytuacji finansowej w zw. z pandemią koronawirusa. Kredytów tego rodzaju będą udzielały banki po zawarciu umowy o współpracę z Bankiem Gospodarstwa Krajowego. To właśnie BGK będzie dysponował Funduszem Dopłat do Oprocentowania i wypłacał dopłaty do oprocentowania. Rozwiązanie to uznajemy za słuszne, ponieważ ułatwi ono przedsiębiorcom dostęp do kredytu bankowego (czyniąc go tańszym). Jednocześnie, preferencje odnoszące się do możliwości pozyskania kredytu na rynku nie rozwiązują wszystkich problemów związanych z dostępem do finansowania zewnętrznego – omawiane rozwiązanie należy postrzegać jako część pakietu uzupełniającego główne narzędzie wspierające płynność, czyli „tarczę finansową” wprowadzaną przez PFR. W ramach przewidzianych dla

kredytobiorców rozwiązań, „tarcza 3.0” zawiera również propozycję obowiązkowego zawieszania umów kredytów konsumenckich i hipotecznych, na wniosek kredytobiorcy. Postulat ten sprowadza się w zasadzie do ugruntowania w przepisach treści deklaracji, które sektor bankowy złożył prezydentowi Andrzejowi Dudzie pod koniec marca. Wydaje się, że to rozwiązanie racjonalne – w tym trudnym czasie wiele gospodarstw domowych będzie dysponowało znacznie skromniejszymi budżetami, co spowoduje że terminowe regulowanie należności wynikających z zawartych umów kredytowych stanowiłoby dla dużej części z nich gigantyczne obciążenie. Ujednolicenie warunków udzielania „wakacji kredytowych” niweluje ryzyko chaosu spowodowanego różnymi formułami zawieszenia umów, przyjmowanymi przez poszczególne banki.

Elementem „tarczy 3.0” o największym znaczeniu dla przedsiębiorców, jest pakiet zmian istotnie uelastyczniających zasady zarządzania zatrudnieniem w okresie epidemii. Wśród przedstawionych propozycji znajdują się regulacje, zgodnie z którymi pracodawca mógłby m.in.:

- udzielić pracownikowi we wskazanym przez siebie terminie, bez uzyskania jego zgody i z pominięciem planu urlopów, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu;
- udzielić pracownikowi – również we wskazanym przez siebie terminie, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów – jednego pełnego dnia urlopu wypoczynkowego na każde dwa dni prawa do urlopu wypoczynkowego nabytego w bieżącym roku kalendarzowym;
- rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę za wypowiedzeniem lub wypowiedzieć warunki pracy i płacy na niekorzyść pracownika, w trybie szczególnym, tj. z możliwością wykorzystania w tym celu środków komunikacji elektronicznej, z pominięciem przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Dodatkowo, zgodnie z przedstawionymi propozycjami zawieszono zostałoby stosowanie postanowień porozumień zbiorowych, a wysokość odpraw zostałaby ograniczona. Projekt przepisów przewiduje również zawieszenie obowiązków tworzenia zakładowych funduszy świadczeń socjalnych i wypłaty świadczeń urlopowych.

Powyższe propozycje regulacji mogą budzić kontrowersje, jednak są one racjonalne i potrzebne. W warunkach „gospodarczego trzęsienia ziemi” należy chronić miejsca pracy, których bez wątpienia będzie ubywać z uwagi na zarówno faktyczne zakazy prowadzenia działalności spowodowane wprowadzonymi w związku z koronawirusem regulacjami, jak i naturalny spadek popytu. Niestety, w przypadkach wielu firm kryzys spowodowany epidemią doprowadza do bardzo trudnej sytuacji, w której alternatywą dla zamknięcia działalności (czyli zlikwidowania wszystkich miejsc pracy) staje się daleko posunięta restrukturyzacja zatrudnienia. Oczywiście jej skutki są dla objętych nią pracowników bolesne i dotkliwe, jednak per saldo umożliwienie pracodawcom przeprowadzenia tych procesów w uproszczony sposób może doprowadzić do uratowania tych miejsc pracy, które zniknęłyby w przypadku upadłości firm. Wydaje się, że na koniec dnia opcją lepszą dla wszystkich uczestników rynku

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców

Zarząd: Cezary Kaźmierczak – Prezes, Marcin Nowacki – Wiceprezes



jest zachowanie miejsca pracy z nieco obniżonym wynagrodzeniem, czy pogorszonymi warunkami zatrudnienia, niż jego likwidacja. Analogicznie, lepsza będzie sytuacja, w której szybko zlikwidowanych zostanie pewna część miejsc pracy, a zakład przetrwa, niż ta w której działalność upadnie, wskutek czego znikną wszystkie etaty.

Czas epidemii jest bez wątpienia czasem trudnym. Przedsiębiorcy z sektora MSP powstrzymują się przed zwalnianiem pracowników – wynika to wprost z przeprowadzonych przez nas badań. Jednocześnie, nie mamy precyzyjnej wiedzy dot. tego, jak długo potrwa lockdown, a tym bardziej tego, ile trwać będzie zagrożenie epidemiologiczne. Tym samym, zasadne staje się poluzowanie pewnych rygorów wynikających z przepisów prawa pracy, pozwalające na sprawną restrukturyzację zatrudnienia.

Związek Pracodawców i Pracodawców

Zarząd: Cezary Kaźmierczak – Prezes, Marcin Nowacki - Wiceprezes