

Jakich zmian w prawie pracy oczekują pracodawcy w związku z epidemią COVID-19?

2 RAPORT

ANALIZA RYNKU PRACY
w Polsce w dobie COVID-19



Jakich zmian w prawie pracy oczekują pracodawcy w związku z epidemią COVID-19?

1. Wstęp	4
2. Cel badania	5
3. Opis metody badawczej	5
4. Kryteria doboru respondentów i opis uzyskanej próby	6
5. Przydatność uelastycznienia prawa pracy w czasie pandemii COVID-19	6
6. Instytucje wybrane do badania oraz istotne cechy badanych przedsiębiorców	7
6.1. Zagadnienia ogólne – badane obszary	7
6.2. Istotne kryteria przyjęte dla oceny wyników badań dotyczące sytuacji badanych przedsiębiorców	8
6.3. Zapotrzebowanie na oferowane usługi/produkty	8
7. Omówienie wyników badań w odniesieniu do poszczególnych instytucji	9
7.1. Problematyka zatrudnienia w przedsiębiorstwach	9
7.1.1. Zachowania przedsiębiorców w zakresie zmniejszania zatrudnienia pracowników	9
7.1.2. Bariery związane z rozwiązywaniem umów o pracę z pracownikami	10
7.1.2.1. Okresy wypowiedzenia umów o pracę oraz możliwość wprowadzenia skróconych okresów wypowiedzenia	10
7.1.2.2. Konieczność wypłaty odpraw	11
7.1.2.3. Konieczność zastosowania ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników	11

7.1.2.4. Pisemna forma wypowiedzenia umowy o pracę	11
7.1.2.5. Pozostałe bariery – pytania otwarte	11
7.1.3. Badane instytucje związane z obniżeniem wynagrodzeń pracowników	12
7.1.3.1. Obniżenie wynagrodzenia z zachowaniem minimalnego wynagrodzenia za pracę	13
7.1.3.2. Obniżenie wynagrodzenia poniżej minimalnego wynagrodzenia za pracę	13
7.1.4. Badane instytucje związane z obniżeniem wymiaru czasu pracy pracowników	13
7.1.5. Podsumowanie	14
7.2. Problematyka związana z planowaniem i rozliczaniem czasu pracy	15
7.2.1. Zmiana systemów czasu pracy i rozkładów czasu pracy	15
7.2.2. Wydłużenie okresów rozliczeniowych	15
7.2.3. Skrócenie dobowych odpoczynków do mniej niż 11 godzin	15
7.2.4. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych w dłuższym okresie	16
7.2.5. Udzielanie urlopu wypoczynkowego „przymusowo” bez zgody pracownika	16
7.2.6. Podsumowanie	17
7.3. Zmiany w organizacji pracy oraz działania z zakresu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	18
7.3.1. Uruchomienie punktów testowych umożliwiających przeprowadzenie bezpłatnych testów dla pracowników	18
7.3.2. Mierzenie temperatury w zakładach pracy oraz kierowanie pracowników przez pracodawców do wykonywania testów na obecność wirusa SARS-CoV-2	19
7.3.3. Oczekiwania przedsiębiorców związane z organizacją pracy zdalnej	20
7.3.4. Podsumowanie	20
7.4. Bariery formalne w dokonywaniu zmian w przedsiębiorstwach	21
7.4.1. Możliwość ustalania z pracownikami mniej korzystnych warunków pracy	21
7.4.2. Możliwość zmian w regulaminie pracy bez zachowania dwutygodniowego wyprzedzenia	21
8. Podsumowanie badań	22



1. WSTĘP

Wybuch pandemii wirusa SARS-CoV-2 wywołującego chorobę COVID-19 nie tylko zahamował działalność wielu przedsiębiorstw, ale pokazał również, jaką trudność dla firm stanowi szybko zmieniające się otoczenie prawne lub działanie bez takiego otoczenia. Można powiedzieć, że sprawdzają się słowa wypowiedziane przez J.J. Fullera o tym, że gorzej jest, gdy prawo zmienia się co dzień, niż kiedy go w ogóle nie ma. Doświadczenia ostatnich miesięcy skłaniają do tego, aby w przyszłości w prawie krajowym istniały regulacje prawne dotyczące stosunków pracy, które w przypadkach wyjątkowych, takich jak w szczególności pandemia, epidemia, kryzysy wywołane klęskami żywiołowymi będą uruchamiały się automatycznie.

Przepisy te, z oczywistych przyczyn, nie mogą dotyczyć pomocy finansowej, bo ta uzależniona jest od wielu czynników, a przede wszystkim od środków finansowych, jakie możliwe są do przeznaczenia na ten cel i które mogą być zmienne w czasie. Niemniej jednak, **jak pokazuje przeprowadzone badanie, dla ponad połowy respondentów na równi ze wsparciem finansowym ważne jest uelastycznienie prawa pracy, a dla niektórych z nich już samo to będzie stanowiło wystarczającą pomoc w walce z kryzysem.**

Istnienie w prawie krajowym regulacji, które uruchamiałyby się automatycznie w ww. przypadkach, spowodowałoby choćby częściowo wyeliminowanie czynników takich jak: zaskoczenie legislacyjne, polegające na wprowadzaniu przepisów „z dnia na dzień”, działanie bez podstawy prawnej w oczekiwaniu na uchwalenie właściwych aktów prawnych, trudności interpretacyjne nowych, wprowadzanych pośpiesznie regulacji. Wprowadzenie takich norm prawa byłoby krokiem do polepszenia jakości legislacji, bowiem szybkość stanowienia prawa nigdy nie sprzyja jego jakości. Przede wszystkim jednak nie do przecenienia byłoby to, że przedsiębiorcy w sytuacjach kryzysowych mogliby dokonywać zmian w oparciu o znane sobie otoczenie prawne.

Przeprowadzone badanie miało odpowiedzieć na pytanie, które instytucje mogłyby być pomocne dla przedsiębiorców i które z nich można na stałe wprowadzić do polskiego porządku prawnego, w celu usprawnienia i uelastycznienia organizacji pracy, pomocy w zachowaniu miejsc pracy, a w konsekwencji, które z nich pomogą przetrwać lub ułatwić funkcjonowanie przedsiębiorcom na niepewnym i trudnym rynku pracy dotkniętym kryzysem.

2. Cel badania

Sytuacje kryzysowe, takie jak w szczególności epidemia związana z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 wywołującego chorobę COVID-19, uwiarydliły, że tradycyjne instytucje prawa pracy nie wytrzymują konfrontacji z takimi sytuacjami, a przedsiębiorcom potrzebne są instrumenty szybkiego reagowania i dostosowania działalności gospodarczej do dynamicznie zmieniającej się sytuacji.

Instrumenty te powinny zmierzać zasadniczo do zapobiegania dwóm zjawiskom. W pierwszej kolejności chodzi o uniknięcie unicestwienia przedsiębiorstw (upadłości, likwidacji) oraz w maksymalnym możliwym wymiarze chodzi również o utrzymanie zatrudnienia (przeciwdziałanie bezrobociu) nawet wtedy, jeżeli czasowo wiązałoby się to z obniżaniem kosztów pracy.

Ponieważ pospieszna legislacja w sytuacjach kryzysowych stanowi dużą trudność dla przedsiębiorców, należałoby stworzyć regulacje krajowe, które uruchamiałyby się w sytuacjach kryzysowych. Pozwoliłoby to przedsiębiorcom działać sprawniej i szybciej na podstawie znanych im i istniejących w porządku krajowym przepisów prawa. Jednocześnie, instytucje te powinny być uniwersalne i niezależne od innych rodzajów pomocy, w szczególności pomocy finansowej.

Celem badania była ocena, które z poddanych badaniu instytucji mogłyby być wdrożone do porządku krajowego jako pomocowe i ułatwiające organizację pracy w sytuacjach kryzysowych. Z oczywistych przyczyn nie zbadano wszystkich możliwych instytucji, a do badania wybrano niektóre z nich.

3. Opis metody badawczej

Ze względu na charakter pytań, wymagający wiedzy o sytuacji przedsiębiorstwa oraz tego, że w obszarze zainteresowania zespołu badawczego leżały opinie decydentów, badanie skierowane zostało do menedżerów średniego i wyższego szczebla oraz właścicieli przedsiębiorstw. Zastosowano celowy dobór próby, kierując m.in. zaproszenia za pośrednictwem poczty elektronicznej (e-mail) do tak zakwalifikowanych osób. Dodatkowo rekrutację do badania prowadzono z wykorzystaniem sieci społecznościowych.

Dane zbierano pomiędzy 3 a 15 listopada 2020 roku, za pośrednictwem kwestionariusza CAWI, umieszczonego na platformie Badaniahr.pl. Kwestionariusz liczył 26 pytań zamkniętych jednokrotnego wyboru oraz jedno pytanie wielokrotnego wyboru.

Uzyskano 154 wypełnienia ankiety. Następnie dane poddano procesowi czyszczenia. Dzięki zastosowaniu pytania filtrującego (Czy jesteś przedsiębiorcą lub menedżerem średniego/wyższego szczebla?) usunięto 5 zestawów odpowiedzi od respondentów, którzy nie spełniali tego kryterium.

Z zebranych danych usunięto również 10 zestawów odpowiedzi pochodzących od przedsiębiorców, którzy nie zatrudniali żadnych pracowników. Ostatecznie do analizy włączono dane pochodzące od 139 respondentów.

Ze względu na nieprobabilistyczny dobór próby, wyników nie można przełożyć na całą populację wszystkich przedsiębiorstw zatrudniających pracowników w Polsce. Wyniki mogą być jednak podstawą do wyciągania wniosków jakościowych oraz poszukiwania prawidłowości, które mogą być weryfikowane w dalszych badaniach.

4. Kryteria doboru respondentów i opis uzyskanej próby

Zgodnie z założeniami, do badania wybrano przedsiębiorców sektora prywatnego zatrudniających pracowników. Badanie przeprowadzono na próbie N=139 przedsiębiorców z terenu całego kraju. Respondenci reprezentowali podmioty zatrudniające:

- ▶ od 1 do 9 pracowników – 12,9%
- ▶ od 10 do 49 pracowników – 14,4%
- ▶ od 50 do 249 pracowników – 31,7%
- ▶ powyżej 250 do 500 pracowników – 14,4%
- ▶ 500 i więcej pracowników – 26,6%.

Z powyższego wynika, że 27% próby badawczej stanowili reprezentanci mikro i małych przedsiębiorstw, 32% odpowiedzi pochodziło od firm średniej wielkości, a 41% badanych to osoby odpowiadające za duże przedsiębiorstwa. 75% badanych firm nie posiadało związków zawodowych.

W podanych wyżej liczbach brano pod uwagę również osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych.

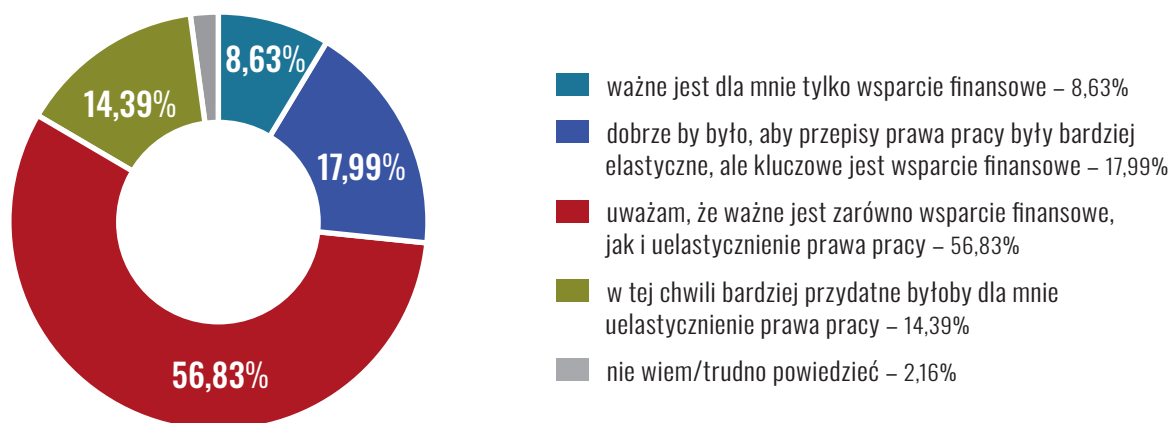
5. Przydatność uelastycznienia prawa pracy w czasie pandemii COVID-19

Na wstępie do dalszych analiz i rozważań należy wskazać, że potwierdzenie znalazło założenie przyjęte do badania, zgodnie z którym dla przedsiębiorców znaczenie ma w obecnej sytuacji nie tylko wsparcie finansowe, ale również pozafinansowe formy wsparcia, w tym zmierzające do uelastycznienia prawa pracy.

Jedynie 8,63% respondentów wskazało, że ważne jest dla nich wyłącznie wsparcie finansowe. Kolejno 17,99% respondentów wskazało, że choć dobrze by było, aby prawo pracy było bardziej elastyczne, to jednak aspekt ekonomiczny ma największe znaczenie.

Jednak 56,83% respondentów uważa, iż ważne jest zarówno wsparcie finansowe, jak i uelastycznienie prawa pracy, a dla 14,39% respondentów bardziej przydatne byłoby uelastycznienie prawa pracy niż jakiekolwiek formy wsparcia finansowego.

Przydatność, w opiniach respondentów, pozafinansowego wsparcia potwierdza zasadność samej idei wprowadzenia do prawa krajowego przepisów uelastyczniających prawo pracy, których działanie rozpoczynałoby się w sytuacjach kryzysowych, jak i prowadzenie dalszych badań, mających na celu określenie, które z instytucji są dla przedsiębiorców najbardziej przydatne.



Wykres 1. Czy bardziej przydatne jest dla twojej firmy wsparcie finansowe, czy równie ważne jest uelastycznienie prawa pracy?

6. Instytucje wybrane do badania oraz istotne cechy badanych przedsiębiorców

6.1. Zagadnienia ogólne – badane obszary

Wybierając instytucje, które zostały zweryfikowane w badaniu, skupiono się na tych obszarach, w których potrzebny jest element szybkiego reagowania w sytuacjach kryzysowych. Badanie potrzeb przedsiębiorców przeprowadzono zatem w odniesieniu do wybranych instytucji prawa, przynależnych do następujących obszarów:

- ▶ zatrudnienia w przedsiębiorstwach, w tym w szczególności w obszarze procedur związanych z ograniczaniem zatrudnienia oraz możliwości wprowadzenia zmian w warunkach zatrudnienia w zakresie wynagrodzenia i wymiaru czasu pracy;
- ▶ zmian w planowaniu i rozliczaniu czasu pracy;
- ▶ zmian w organizacji pracy, w tym zmierzających do zachowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

W zakresie zatrudnienia w przedsiębiorstwach zbadano, jak oceniane są dotychczasowe regulacje związane z rozwiązywaniem umów o pracę oraz wytypowano największe przeszkody z rozwiązywaniem umów pracę. Dodatkowo, zbadano przydatność instytucji takich jak: (i) obniżenie czasu pracy pracownika (mniejszy wymiar etatu), (ii) obniżenie wynagrodzenia (tak, żeby zachować wynagrodzenie minimalne pracownika), (iii) obniżenie wynagrodzenia poniżej minimalnego wynagrodzenia.

W zakresie planowania i rozliczania czasu pracy zbadano instytucje takie, jak: (i) zmiana systemów czasu pracy i rozkładów czasu pracy, (ii) wydłużenie okresu rozliczeniowego, (iii) skrócenie dobowych odpoczynków do mniej niż 11 godzin, (iv) polecenie pracy w godzinach nadliczbowych w dłuższym okresie, (v) udzielanie urlopu wypoczynkowego „przymusowo” bez zgody pracownika.

W zakresie organizacji pracy zbadano instytucje takie jak: (i) uruchomienie punktów testowych umożliwiających przeprowadzenie bezpłatnych testów dla pracowników, (ii) mierzenie temperatury pracownikom oraz kierowanie pracowników do wykonywania testów na obecność wirusa SARS-CoV-2. Szczególną uwagę położono na wprowadzenie pracy zdalnej oraz procedury zmiany przepisów wewnętrznych.

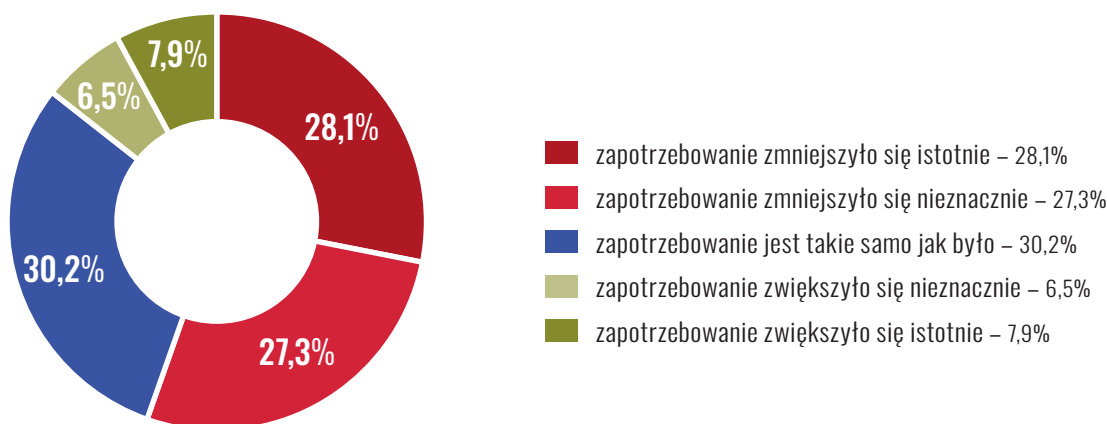
6.2. Istotne kryteria przyjęte dla oceny wyników badań dotyczące sytuacji badanych przedsiębiorców

Za istotne cechy dotyczące funkcjonowania badanych przedsiębiorców, w zestawieniu z udzielanymi odpowiedziami, uznano stan zatrudnienia w przedsiębiorstwie (*szerzej – pkt 4*) oraz funkcjonowanie u pracodawcy organizacji związkowych lub ich brak (*szerzej – pkt 4*). Jednocześnie, jako istotne uznano również informacje dotyczące oceny kondycji respondentów w dobie pandemii COVID-19, w tym w szczególności informację o sytuacji przedsiębiorstwa w dobie pandemii COVID-19 w zakresie zapotrzebowania na usługi / produkty oferowane przez respondenta (*szerzej – pkt 6.3.*).

6.3. Zapotrzebowanie na oferowane usługi/produkty

Z badania wynika, że pandemia COVID-19 ma wpływ na zapotrzebowanie na świadczone przez respondentów usługi lub oferowane produkty, przy czym w większości zmiana ta polega na zmniejszeniu tego zapotrzebowania. Jedynie zdaniem 30,2% respondentów zapotrzebowanie to pozostało na niezmiennym poziomie.

Wśród badanej próby 55,4% respondentów odpowiedziało, że zapotrzebowanie na świadczone usługi/oferowane produkty z powodu epidemii wirusa SARS-CoV-2 wywołującego chorobę COVID-19 zmniejszyło się (w tym u 28,1% respondentów zmniejszyło się ono istotnie, a u 27,3% zmniejszyło się nieznacznie). U 14,4% respondentów zapotrzebowanie zwiększyło się (w tym u 6,5% zwiększyło się nieznacznie, a u 7,9% zwiększyło się istotnie).



Wykres 2. Jak epidemia wpłynęła na zapotrzebowanie na usługi/produkty, które oferujesz?

7. Omówienie wyników badań w odniesieniu do poszczególnych instytucji

7.1. Problematyka zatrudnienia w przedsiębiorstwach

7.1.1. Zachowania przedsiębiorców w zakresie zmniejszania zatrudnienia pracowników

Na podstawie przeprowadzonego badania ustalono, że z uwagi na epidemię COVID-19, aby ograniczyć koszty, 33,8% respondentów zwalniało pracowników. Jeżeli chodzi o liczby zwalnianych pracowników, to:

- ▶ 16,5% respondentów zwalniało mniej niż 10 osób,
- ▶ 10,8% respondentów zwalniało między 10 a 50 osób,
- ▶ 6,5% respondentów zwalniało więcej niż 50 osób.

Aż 66,2% respondentów nie dokonywało zwolnień pracowników. Jednak na pytanie o przyczyny niezwalniania pracowników tylko 41% respondentów odpowiedziało, że dotychczas nie było takiej potrzeby. Zwraca jednak uwagę, że duża część respondentów spośród tych, którzy nie zwalniali pracowników, wskazała, że jest to ostateczność i postanowili oni spróbować utrzymać zatrudnienie (23%).

Należy zwrócić uwagę, że z odpowiedzi uzyskanych od respondentów wynika, że najczęściej do zwolnień pracowników dochodziło w bardzo dużych zakładach pracy.

Stan zatrudnienia	Liczba osób zwalnianych	Procent przedsiębiorców, którzy dokonywali zwolnień	Uwagi
1–9	Mniej niż 10 osób	33,3%	66,7% przedsiębiorców z tej grupy nie zwalniało pracowników
10–49	Mniej niż 10 osób	40,0%	60 % przedsiębiorców z tej grupy nie zwalniało pracowników
50–249	Mniej niż 10 osób	13,6 %	77,3% przedsiębiorców z tej grupy nie zwalniało pracowników
50–249	Między 10 a 50 osób	9,1%	
250–500	Mniej niż 10 osób	5 %	65% przedsiębiorców z tej grupy nie zwalniało pracowników
250–500	Między 10 a 50 osób	25 %	
250–500	Więcej niż 50 osób	5 %	
Powyżej 500	Mniej niż 10 osób	5,4%	56,8% przedsiębiorców z tej grupy nie zwalniało pracowników
Powyżej 500	Między 10 a 50 osób	16,2%	
Powyżej 500	Więcej niż 50 osób	21,6%	

Tabela 1. Dane dotyczące redukcji zatrudnienia w powiązaniu z wielkością przedsiębiorstwa.

7.1.2. Bariery związane z rozwiązywaniem umów o pracę z pracownikami

Znaczna większość badanych przedsiębiorców uznaje, że rozwiązywanie umów z pracownikami zatrudnionymi na podstawie umów o pracę nie jest łatwe (81,3% respondentów). Jednocześnie, poniżej wskazano bariery w rozwiązywaniu umów o pracę, o które byli pytani respondenci, w kolejności od tej, która została uznana za największą, do tej, która uznana została za najmniejszą.

Ponieważ, jak wynika z poniższych danych, największą barierą w rozwiązywaniu umów o pracę są długie okresy wypowiedzenia, zbadano również przydatność instytucji związanych ze skróceniem tych okresów (z zastosowaniem prawa do rekompensaty w postaci odszkodowania za skrócony okres wypowiedzenia, jak również bez zastosowania takiej rekompensaty).

7.1.2.1. Okresy wypowiedzenia umów o pracę oraz możliwość wprowadzenia skróconych okresów wypowiedzenia

Aż 63,3% respondentów wskazało, że barierą dla zakończenia stosunku pracy jest konieczność zastosowania w stosunku do pracowników okresów wypowiedzenia. Dla pozostałych respondentów okresy wypowiedzenia nie stanowią problemu. W przypadku tej przeszkody nie było respondentów, którzy nie mieliby zdania w tym zakresie, co wynika najprawdopodobniej z tego, że okresy wypowiedzenia dotyczą wszystkich przedsiębiorców, niezależnie od stanu zatrudnienia.

Największym utrudnieniem przy wypowiadaniu umów w ocenie przedsiębiorców jest konieczność zastosowania w stosunku do zwalnianych pracowników okresów wypowiedzenia.

W związku z powyższym zbadano również przydatność dwóch instytucji, które mogłyby rozwiązać sygnalizowany problem.

Pierwszą z nich było **zastosowanie skróconego okresu wypowiedzenia z zapłatą odszkodowania**. Dla 59,7% badanych przedsiębiorców taka instytucja byłaby przydatna (w tym 7,9% ankietowanych ocenia to rozwiązanie jako bardzo przydatne, 22,3% ankietowanych deklaruje, że jest to rozwiązanie przydatne, a 29,5% deklaruje umiarkowaną przydatność tego rozwiązania).

Drugą z nich było **zastosowanie skróconego okresu wypowiedzenia bez zapłaty odszkodowania**. Dla 66,1% badanych przedsiębiorców instytucja ta byłaby przydatnym rozwiązaniem (w tym 19,4% ankietowanych ocenia to rozwiązanie jako bardzo przydatne, 23,7% ankietowanych deklaruje, że jest to rozwiązanie przydatne, a 23% deklaruje umiarkowaną przydatność).

Ponadto analiza wyników pokazuje, że nie ma znaczących rozbieżności w ocenie tych dwóch instytucji przez respondentów w odniesieniu do wielkości przedsiębiorstwa.

Należy zwrócić uwagę na to, że o ile procentowo suma przydatności w odniesieniu do obu instytucji jest porównywalna (59,7% i 66,1%), to w zakresie stopniowania tej przydatności widoczna jest duża różnica w zakresie tego dla ilu respondentów rozwiązania te byłyby bardzo przydatne (7,9% i 19,4%).

7.1.2.2. Konieczność wypłaty odpraw

Jedną z największych przeszkód jest w ocenie ankietowanych konieczność wypłaty pracownikom odpraw w przypadku rozwiązania umów o pracę (49,6% respondentów uznało, że stanowi to barierę przy zwalnianiu pracowników), natomiast dla pozostałej grupy respondentów instytucja odpraw nie jest problematyczna. Należy jednak zauważyć, że część badanych przedsiębiorców (nie mniej niż 12,9%) zadeklarowała stan zatrudnienia mniejszy niż 20 pracowników, co oznacza, że wypłata odpraw pracownikom zwalnianym w ogóle ich nie dotyczy¹⁾.

Warto również zauważyć, że wśród respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie, dlaczego faktycznie nie dokonywali zwolnień pracowników, tylko 0,7% zadeklarowała, że przyczyną tego stanu rzeczy była konieczność wypłat odpraw pracownikom, z którymi zdecydowano by się rozwiązać stosunek pracy.

7.1.2.3. Konieczność zastosowania ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

Kolejnym utrudnieniem jest ryzyko osiągnięcia progów, które generują konieczność zastosowania procedury zwolnień grupowych w przedsiębiorstwie, o których mowa w Ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jest to istotna bariera dla 30,2% respondentów.

Należy jednak zauważyć, że część badanych przedsiębiorców (nie mniej niż 12,9%) zadeklarowała stan zatrudnienia mniejszy niż 20 pracowników, co oznacza, że procedura zwolnień grupowych w ogóle ich nie dotyczy²⁾.

7.1.2.4. Pisemna forma wypowiedzenia umowy o pracę

Ostatnią w kolejności barierą jest konieczność zastosowania formy pisemnej wypowiedzenia umowy o pracę. Stanowi to problem dla 21,6% respondentów. Niemniej jednak zaznaczyć należy, że z pytania otwartego dotyczącego utrudnień w dokonywaniu zwolnień wynika, że przedsiębiorcy mają trudności z dostarczaniem korespondencji pracownikom.

7.1.2.5. Pozostałe bariery – pytania otwarte

Respondentom umożliwiono również odpowiedź na pytanie otwarte o przeszkody związane z redukcją zatrudnienia. Na podstawie analizy tych odpowiedzi można podzielić je na (i) kwestie pozaprawne oraz (ii) bariery prawne związane z rozwiązywaniem umów o pracę.

1) Przepisy ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, które przewidują obowiązek wypłaty odprawy, dotyczą pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników. Z uwagi na przedziały zatrudnienia, o które pytano respondentów w badaniu, wskazanie dokładnej liczby przedsiębiorców, których ten obowiązek nie dotyczy, jest niemożliwe, jednak jest to na pewno nie mniej niż 12,9% respondentów.

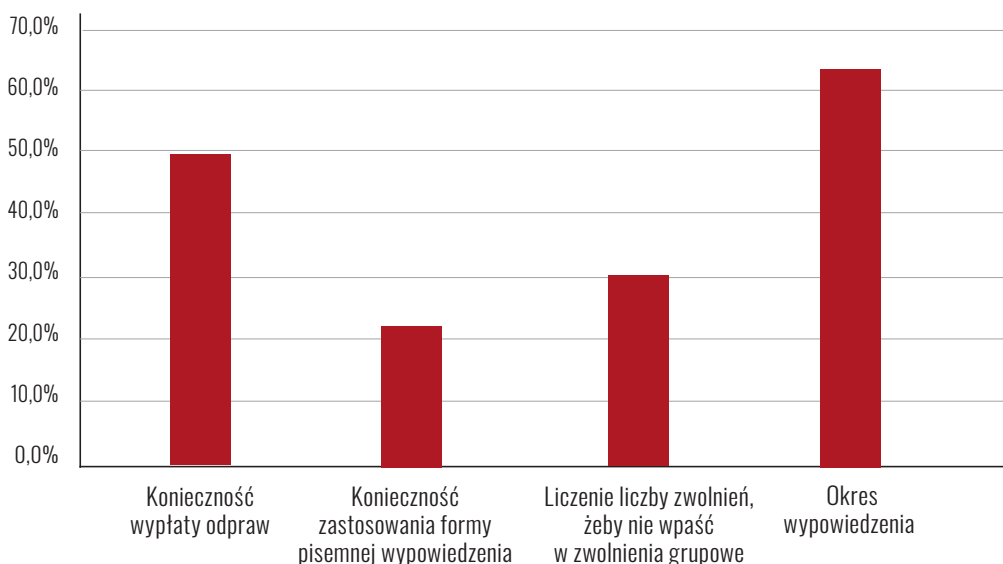
2) *Ibidem*.

Do przeszkód pozaprawnych należy zaliczyć:

- ▶ świadomość pracodawców, iż bez pracowników nie da się prowadzić działalności, oraz poczucie odpowiedzialności pracodawców za pracowników;
- ▶ obawę przed utratą wiarygodności; obawę o to, że po ustaniu epidemii przedsiębiorcy będą mieli trudności z odzyskaniem fachowców;
- ▶ utratę wiarygodności pracodawcy w sytuacji, gdy pracownicy wykazali się lojalnością;
- ▶ fakt, iż po redukcji zatrudnienia pozyskanie kolejnych osób będzie generować wysokie koszty (np. ponowne szkolenia i koszty rekrutacji).

Do przeszkód prawnych należy zaliczyć:

- ▶ konieczność wskazywania przyczyn rozwiązania umów o pracę na czas nieokreślony;
- ▶ brak możliwości wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę w okresie usprawiedliwionej nieobecności;
- ▶ konieczność przeprowadzania konsultacji z organizacjami związkowymi;
- ▶ ryzyko odwołania się przez pracownika do sądu pracy.



Wykres 3. Jak w Twojej ocenie są największe przeszkody związane z redukcją zatrudnienia w okresie epidemii?

7.1.3. Badane instytucje związane z obniżeniem wynagrodzeń pracowników

Należy wskazać, że wszystkie dotychczas wprowadzone regulacje prawne, nawet jeżeli po spełnieniu określonych warunków pozwalają przedsiębiorcom na obniżenie wynagrodzenia pracownikom, wiązą taką zmianę z jednoczesną zmianą w zakresie obniżenia czasu pracy lub z instytucją przestoju. Przedmiotem badania było określenie, czy zmniejszenie kosztów pracy w postaci wynagrodzeń pracowników, bez ingerowania w czas pracy tych pracowników, byłoby dla przedsiębiorców pomocnym rozwiązaniem w sytuacjach kryzysowych.

Respondentów pytano o dwa rozwiązania. Pierwsze dotyczyło możliwości obniżenia wynagrodzenia, nie niżej jednak niż do minimalnego wynagrodzenia za pracę. Drugie natomiast dotyczyło możliwości obniżenia wynagrodzenia poniżej progu minimalnego wynagrodzenia.

7.1.3.1. Obniżenie wynagrodzenia z zachowaniem minimalnego wynagrodzenia za pracę

Dla 76,2% ankietowanych rozwiązanie dotyczące obniżenia pracownikom wynagrodzenia przy zachowaniu pensji minimalnej byłoby przydatne (w tym dla 12,2% rozwiązanie to byłoby bardzo przydatne, dla 29,5% ankietowanych przydatne, zaś dla 34,5% ankietowanych umiarkowanie przydatne). Jedynie 23,7% ankietowanych uznało, iż zaproponowane wsparcie jest w ogóle nieprzydatne.

7.1.3.2. Obniżenie wynagrodzenia poniżej minimalnego wynagrodzenia za pracę

Dla 69,8% ankietowanych rozwiązanie polegające na obniżeniu wynagrodzenia poniżej pensji minimalnej jest **całkowicie nieprzydatne**.

Rozwiązanie to jest przydatne dla 30,2% ankietowanych (w tym dla 8,6% rozwiązanie to byłoby bardzo przydatne, dla 5,8% ankietowanych przydatne, zaś dla 15,8% umiarkowanie przydatne).

Zaznaczenia wymaga, że pomiędzy respondentami co do obydwu badanych instytucji nie było znaczących różnic w zależności od wielkości przedsiębiorstwa czy w zależności od funkcjonowania bądź nie organizacji związkowej.

Na poziomie odpowiedzi danego respondenta widoczna jest natomiast duża korelacja, z której wynika, że jeżeli jedna z dwu powyższych instytucji była przydatna dla respondenta, to również druga stanowiła pomocne rozwiązanie. Ponadto widoczna jest również korelacja dotycząca obniżenia wymiaru czasu pracy pracownikom, co może sugerować, że pracodawcy łączą konieczność obniżenia wynagrodzenia z obniżeniem wymiaru czasu pracy pracowników.

7.1.4. Badane instytucje związane z obniżeniem wymiaru czasu pracy pracowników

Z przeprowadzonego badania wynika, że dla 74,8% ankietowanych przedsiębiorców rozwiązanie polegające na możliwości obniżenia wymiaru czasu pracy jest przydatne (w tym 18% respondentów deklaruje, że rozwiązanie to byłoby bardzo przydatne, 25,9% ocenia je jako przydatne, zaś 30,9% ocenia je jako umiarkowanie przydatne). Jedynie dla 25,2% respondentów rozwiązanie to byłoby w ogóle nieprzydatne.

Zaznaczenia wymaga, że pomiędzy respondentami co do obydwu badanych instytucji nie było znaczących różnic w zależności od wielkości przedsiębiorstwa czy w zależności od funkcjonowania bądź nie organizacji związkowej.

Ponadto widoczna jest również korelacja dotycząca obniżenia wynagrodzenia pracownikom, co może sugerować, że pracodawcy łączą konieczność obniżenia wynagrodzenia z obniżeniem wymiaru czasu pracy pracowników. Ponadto korelacja ta (choć w mniejszym stopniu) widoczna jest w powiązaniu z innymi badanymi instytucjami dotyczącymi czasu pracy.

7.1.5. PODSUMOWANIE

Podsumowując kwestie związane z obszarem zatrudniania pracowników należy wskazać, że przeprowadzone badanie uwidocznilo, że:

- Pandemia COVID-19 wpływa co do zasady negatywnie na kondycję przedsiębiorców i ma wpływ na funkcjonowanie większości zakładów pracy. Relatywnie niewielu przedsiębiorców odczuwa wzrost zapotrzebowania na oferowane usługi/produkty, a w przypadku znacznej większości zapotrzebowanie to zmniejszyło się.
- Dotychczas, pomimo spadku zapotrzebowania na usługi/produkty, stosunkowo niewielka grupa przedsiębiorców dokonywała obniżenia kosztów poprzez redukcję zatrudnienia, przy czym zauważyć należy, że znaczna część badanych przedsiębiorców deklaruje, że nie dokonała zwolnień pracowników nie dlatego, że nie było takiej potrzeby, ale dlatego, że rozwiązanie to uważa za ostateczne. Z tej przyczyny należy spodziewać się, że wskaźniki te mogą się zmieniać w czasie i wraz z wydłużającym się okresem pandemii COVID-19, a coraz więcej pracodawców będzie redukowało koszty zatrudnienia również poprzez rozwiązywanie umów z pracownikami.
- Przedsiębiorcy dostrzegają bariery związane z rozwiązywaniem umów o pracę z pracownikami, jednak z badania wynika, że są to bariery co do zasady niezwiązane bezpośrednio z pandemią COVID-19, takie jak np.: konieczność przeprowadzenia konsultacji związkowych, zastosowanie okresów wypowiedzenia umów o pracę, wskazywanie przyczyn wypowiedzenia. Bariery, które można połączyć z okresem trwania pandemii COVID-19, to głównie problemy związane z doręczeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy oraz kwestie związane z ochroną pracowników przed rozwiązaniem umowy o pracę (usprawiedliwione nieobecności w pracy, korzystanie z uprawnień macierzyńskich). Za największą barierę uznano stosowanie okresów wypowiedzenia, co może być związane z koniecznością szybkiego reagowania na sytuację przedsiębiorstwa.
- Pracodawcy nie przejawiają tendencji do ograniczania kosztów poprzez zwalnianie pracowników, co związane jest również z obawami pozaprawnymi, takimi jak np.: trudności w pozyskaniu fachowców po okresie pandemii COVID-19, koszty ponownej rekrutacji, utrata wiarygodności. Zaznaczenia wymaga, że w zakresie barier związanych z rozwiązywaniem umów o pracę nie było istotnych różnic wśród respondentów w zależności od wielkości przedsiębiorstwa czy jego uzwiązkowania.
- Dla znacznej większości badanych przedsiębiorców przydatne byłoby wprowadzenie możliwości obniżenia wynagrodzenia dla pracowników, jeżeli zachowane byłoby wynagrodzenie minimalne. Co ciekawe dla 69,8% ankietowanych rozwiązanie polegające na obniżeniu wynagrodzenia poniżej minimalnego wynagrodzenia byłoby zupełnie nieprzydatne. Duża rozbieżność co do dwóch badanych instytucji zmierzających do obniżenia kosztów pracy pokazuje, że przedsiębiorcy nie chcą pozbawiać pracowników wynagrodzenia minimalnego, choć sama instytucja obniżenia wynagrodzenia jest dla nich przydatna. Wnioskować można jedynie, że bardziej przydatne i realne obniżenie kosztów pracy przyniesie obniżenie wynagrodzeń pracownikom otrzymującym wynagrodzenie wyższe od minimalnej płacy.
- Zaznaczenia wymaga, że w zakresie instytucji związanych z obniżeniem wynagrodzenia czy obniżania wymiaru czasu pracy nie było istotnych różnic wśród respondentów w zależności od wielkości przedsiębiorstwa czy jego uzwiązkowania.

7.2. Problematyka związana z planowaniem i rozliczaniem czasu pracy

7.2.1. Zmiana systemów czasu pracy i rozkładów czasu pracy

Dla 76,2% badanych przedsiębiorców możliwość dokonywania swobodnej zmiany systemów i rozkładów czasu pracy byłaby przydatnym rozwiązaniem (w tym 21,6% ankietowanych ocenia to rozwiązanie jako bardzo przydatne, 34,5% ankietowanych deklaruje, że jest to rozwiązanie przydatne, a 20,1% deklaruje umiarkowaną przydatność).

Analiza wyników badania pokazuje, że przydatność tego rozwiązania oceniać należy rosnąco, co oznacza, że im większe przedsiębiorstwo, tym przydatność możliwości swobodnej zmiany systemów czasu pracy i rozkładów czasu pracy jest większa.

Dodatkowo zaznaczenia wymaga, że na przydatność tego rozwiązania częściej wskazywali respondenci, u których istnieją organizacje związkowe.

7.2.2. Wydłużenie okresów rozliczeniowych

Dla 82,7% badanych przedsiębiorców wydłużenie okresu rozliczeniowego byłoby przydatnym rozwiązaniem (w tym 25,9% ankietowanych ocenia to rozwiązanie jako bardzo przydatne, 30,2% ankietowanych deklaruje, że jest to rozwiązanie przydatne, a 26,6% deklaruje umiarkowaną przydatność).

Analiza wyników pokazuje, że nie ma znaczących rozbieżności w ocenie tej instytucji przez respondentów w odniesieniu do wielkości przedsiębiorstwa. Przydatność tej instytucji jest zbliżona, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa.

Wydłużenie okresów rozliczeniowych stanowi w ocenie respondentów najbardziej przydatną instytucję ze wszystkich nadanych z obszaru czasu pracy.

Niemniej jednak, podobnie jak w przypadku zmiany systemów czasu pracy i rozkładów czasu pracy, na przydatność tego rozwiązania częściej wskazywali respondenci, u których istnieją organizacje związkowe.

7.2.3. Skrócenie dobowych odpoczynków do mniej niż 11 godzin

Dla 49% badanych przedsiębiorców możliwość skrócenia dobowych odpoczynków byłaby przydatnym rozwiązaniem (w tym 5,8% ankietowanych ocenia to rozwiązanie jako bardzo przydatne, 20,9% ankietowanych deklaruje, że jest to rozwiązanie przydatne, a 22,3% deklaruje umiarkowaną przydatność). Aż 51% respondentów wskazała, że rozwiązanie to jest całkowicie nieprzydatne.

Zaznaczenia wymaga, że wśród respondentów nie było znaczącego zróżnicowania w udzielaniu odpowiedzi na pytanie o tę instytucję, w zależności od tego, w jakim stopniu pandemia COVID-19 wpłynęła na popyt oferowanych usług/produktów.

Na poziomie odpowiedzi respondentów widać zależność pomiędzy przydatnością tej instytucji oraz możliwością polecenia pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych w dłuższym okresie czasu (*szerzej – pkt. 7.2.4.*).

7.2.4. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych w dłuższym okresie

Dla 73,4% badanych przedsiębiorców możliwość polecenia pracy w godzinach nadliczbowych w dłuższym okresie czasu byłaby przydatnym rozwiązaniem (w tym 11,5% ankietowanych ocenia to rozwiązanie jako bardzo przydatne, 36% ankietowanych deklaruje, że jest to rozwiązanie przydatne, a 25,9% deklaruje umiarkowaną przydatność tego rozwiązania).

Zaznaczenia wymaga, że wśród respondentów nie było znaczącego zróżnicowania w udzielaniu odpowiedzi na pytanie o tę instytucję, w zależności od tego, w jakim stopniu pandemia COVID-19 wpłynęła na popyt oferowanych usług/produktów.

Analiza wyników pokazuje, że nie ma znaczących rozbieżności w ocenie tej instytucji przez respondentów w odniesieniu do wielkości przedsiębiorstwa. Przydatność tej instytucji jest zbliżona niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa. Niemniej jednak na przydatność tego rozwiązania częściej wskazywali respondenci, u których istnieją organizacje związkowe.

Na poziomie odpowiedzi respondentów widać zależność pomiędzy przydatnością tej instytucji oraz możliwością skrócenia odpoczynków dobowych (*szerzej – pkt. 7.2.1.*).

7.2.5. Udzielanie urlopu wypoczynkowego „przymusowo” bez zgody pracownika

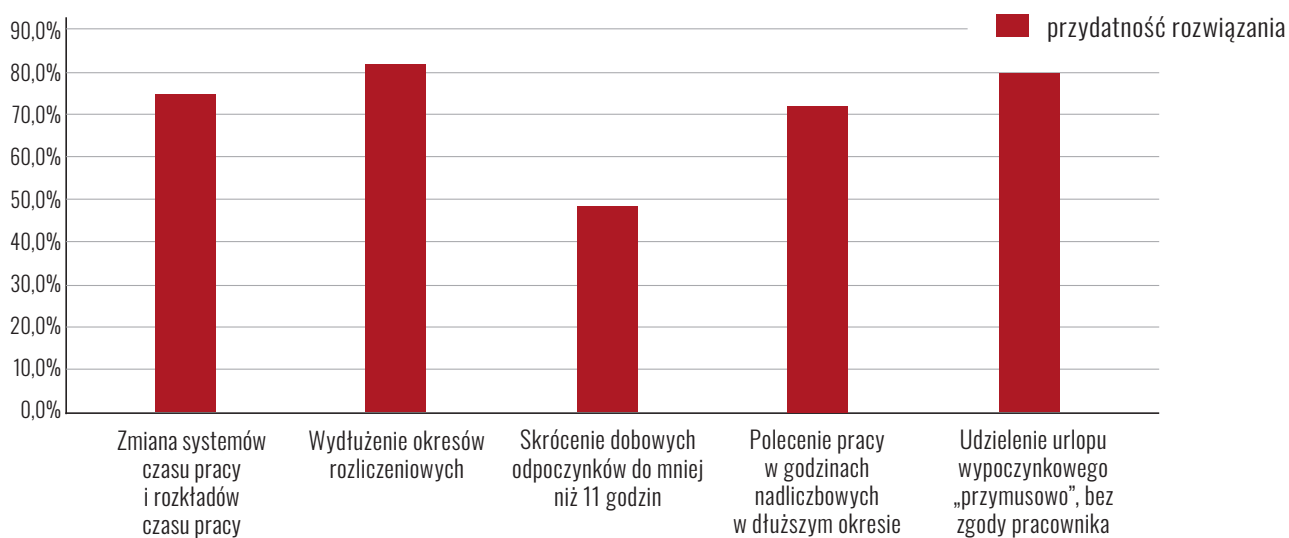
Dla 80,5% badanych przedsiębiorców możliwość udzielenia pracownikom przymusowo urlopu wypoczynkowego byłaby przydatnym rozwiązaniem (w tym 23,7% ankietowanych ocenia to rozwiązanie jako bardzo przydatne, 33,8% ankietowanych deklaruje, że jest to rozwiązanie przydatne, a 23% deklaruje umiarkowaną przydatność rozwiązania).

Możliwość udzielania urlopów wypoczynkowych przymusowo stanowiłaby pomoc, szczególnie w przypadku dużych pracodawców.

Analiza wyników badania pokazuje, że przydatność tego rozwiązania oceniać należy rosnąco, co oznacza, że im większe przedsiębiorstwo, tym przydatność możliwości udzielenia pracownikom urlopów wypoczynkowych przymusowo jest większa. Rozwiązanie to jest również atrakcyjniejsze wśród respondentów, u których istnieją organizacje związkowe.

7.2.6. PODSUMOWANIE

- W zakresie wybranych instytucji związanych z planowaniem i rozliczaniem czasu pracy uwidacznia się, że przydatność tych instytucji w większości przypadków wrasta w przypadku przedsiębiorstw zatrudniających większą liczbę pracowników oraz tych, w których funkcjonują organizacje związkowe.
- Najbardziej przydatną instytucją, spośród badanych w obszarze związanym z planowaniem i rozliczaniem czasu pracy, jest możliwość udzielenia pracownikom przymusowo urlopu wypoczynkowego. Zwraca uwagę, że rozwiązanie to jest atrakcyjniejsze dla respondentów zatrudniających większą liczbę pracowników i można wnioskować, że jest to spowodowane potrzebą zagospodarowania przeznaczonych w budżetach tych przedsiębiorców rezerw, związanych z niewykorzystanymi urlopami przez pracowników.
- Przydatność instytucji takich jak: zmiana systemów czasu pracy i rozkładów czasu pracy, wydłużenie okresów rozliczeniowych, polecenie pracy w godzinach nadliczbowych w dłuższym okresie, jest wśród respondentów porównywalna, co może wynikać z tego, że instytucje te są ze sobą powiązane.
- Stosunkowo najmniej przydatna byłaby dla badanych przedsiębiorców możliwość skrócenia dobowych odpoczynków.



Wykres 4. Podsumowanie.

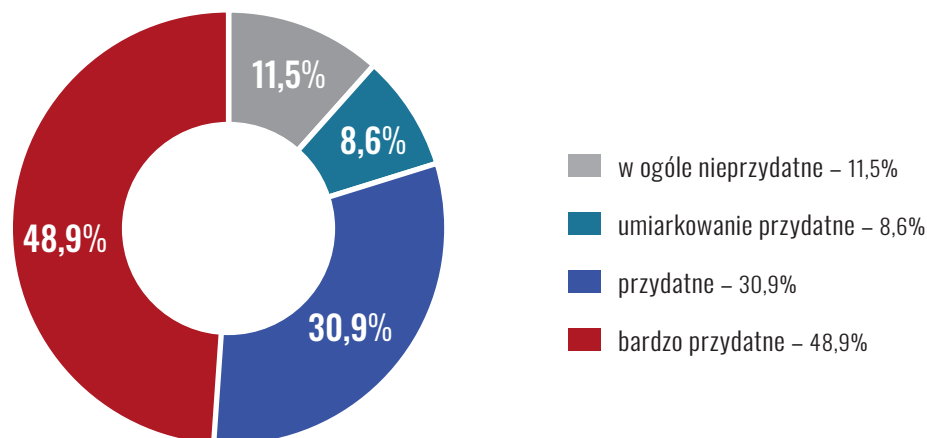
7.3. Zmiany w organizacji pracy oraz działania z zakresu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

7.3.1. Uruchomienie punktów testowych umożliwiających prowadzenie bezpłatnych testów dla pracowników

Dla 88,4% badanych przedsiębiorców umożliwienie pracownikom wykonywania bezpłatnych testów i wyznaczenie w tym celu specjalnych punktów byłoby przydatnym rozwiązaniem (w tym 48,9% ankietowanych ocenia to rozwiązanie jako bardzo przydatne, 30,9% ankietowanych deklaruje, że jest to rozwiązanie przydatne, a 8,6% deklaruje umiarkowaną przydatność).

Uruchomienie punktów testowych dla pracowników jest najbardziej przydatną instytucją spośród wszystkich badanych.

Analiza wyników pokazuje, że nie ma znaczących rozbieżności w ocenie tej instytucji przez respondentów w odniesieniu do wielkości przedsiębiorstwa. Przydatność tej instytucji jest zbliżona niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa. Również uzwiązkowanie w przedsiębiorstwie nie ma znaczenia dla przydatności badanej instytucji.



Wykres 5. Uruchomienie punktów testowych, umożliwiające prowadzenie bezpłatnych testów dla pracowników.

7.3.2. Mierzenie temperatury w zakładach pracy oraz kierowanie pracowników przez pracodawców do wykonywania testów na obecność wirusa SARS-CoV-2

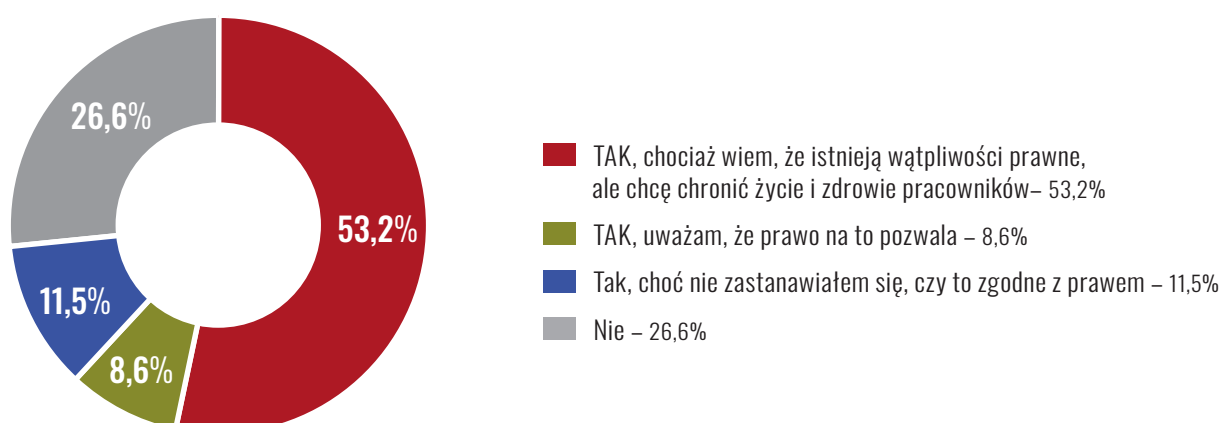
Aż 73,3% respondentów wskazało, że stosowało szczególne środki ochrony w miejscu pracy, takie jak np. mierzenie temperatury, co miało wpływ na ochronę życia i zdrowia pracowników. Istotne jest jednak to, że:

- ▶ 53,2% respondentów ma świadomość, że w tym zakresie istnieją wątpliwości prawne, jednak uważają oni, że najważniejsza jest ochrona życia i zdrowia pracowników;
- ▶ 8,6% respondentów uważa, że prawo pozwala na takie działania;
- ▶ 11,5% respondentów nie zastanawiało się nad legalnością tego typu działań;
- ▶ 26,6% respondentów nie stosowało wspomnianych wyżej środków ochrony. Przyczyny tego stanu są następujące:
 - ▶ 6,5% respondentów odpowiedziało, że wie, iż jest to niezgodne z prawem;
 - ▶ 14,4% respondentów uważa, że nie ma takiej potrzeby;
 - ▶ 5,8% wskazało na „inne powody”.

Istotne jest to, że znacznie częściej środki ochrony, o których mowa powyżej, stosowali przedsiębiorcy zatrudniający większą liczbę pracowników, natomiast rzadziej przedsiębiorstwa o małej liczebności pracowników.

Stan zatrudnienia	Procent przedsiębiorców niestosujących żadnych środków ochrony
1-9	50,00%
10-49	50,00%
50-249	25,00%
250-500	10,00%
Powyżej 500	13,51%

Tabela 2. Procent przedsiębiorców niestosujących żadnych środków ochrony w podziale na stan zatrudnienia.



Wykres 6. Czy stosowałeś szczególne środki ochrony w miejscu pracy, takie jak np. mierzenie temperatury, kierowanie pracowników na testy?

7.3.3. Oczekiwania przedsiębiorców związane z organizacją pracy zdalnej

Dla 88,4% badanych przedsiębiorców umożliwienie pracownikom wykonywania bezpłatnych testów i wyznaczenie w tym celu specjalnych punktów byłoby przydatnym rozwiązaniem (w tym 48,9% ankietowanych ocenia to rozwiązanie jako bardzo przydatne, 30,9% ankietowanych deklaruje, że jest to rozwiązanie przydatne, a 8,6% deklaruje umiarkowaną przydatność).

Wśród badanych przedsiębiorców uwidacznia się chęć ograniczania regulacji dotyczących pracy zdalnej i pozostawiania ustalenia warunków tej pracy pracodawcy i pracownikowi w porozumieniu (70,5% respondentów uznaje takie rozwiązanie za preferowane).

Zapatrywania na kwestie związane z instytucją pracy zdalnej są podobne wśród respondentów, niezależnie od ich wielkości, z tym, że jest to instytucja, której przydatność wzrasta wraz z wielkością przedsiębiorstwa. Należy również wskazać na to, że na podstawie analizy badań można stwierdzić, że respondenci, dla których praca zdalna stanowi instytucję pomocową, wskazują również na potrzebę umożliwienia szybkiej zmiany systemów i rozkładów czasu pracy.

7.3.4. PODSUMOWANIE

- Na podstawie wyników badania można bez wątpienia wskazać, że najbardziej przydatne pod kątem bezpiecznego organizowania pracy dla pracodawców byłoby utworzenie punktów, gdzie (na zasadzie podobnej jak w przypadku badań wstępnych czy okresowych) pracodawca mógłby kierować personel. Wśród wszystkich badanych instytucji ta wysuwa się na prowadzenie, co pokazuje, że byłoby to najbardziej przydatne narzędzie w kontekście zapewnienia ciągłości prowadzenia działalności gospodarczej.
- W pewnym powiązaniu pozostają takie działania, które przedsiębiorcy mogą podjąć sami, jak mierzenie temperatury pracownikom czy skierowanie ich na odpłatne testy na obecność wirusa SARS-CoV-2. Zwraca uwagę, że znaczna część respondentów ma świadomość, że działanie takie obecnie budzi wątpliwości pod względem prawnym.
- Również w zakresie bezpiecznej organizacji pracy pożądaną i przydatną instytucją jest możliwość zastosowania pracy zdalnej.
- Należy wskazać, że analiza wyników badania wskazuje, że kwestie związane z bezpieczeństwem pracy, przekładające się na ciągłość funkcjonowania zakładów pracy, są dla pracodawców kluczowe i wyprzedzają pozostałe badane instytucje.

7.4. Bariery formalne w dokonywaniu zmian w przedsiębiorstwach

7.4.1. Możliwość ustalania z pracownikami mniej korzystnych warunków pracy

Większość z badanych przedsiębiorców (66,9%) wskazuje, że pracodawcy powinni móc ustalać z pracownikami mniej korzystne warunki pracy, niż wynika to z przepisów prawa pracy. 24,5% respondentów uważa, że nie jest to dobre rozwiązanie, a 8,6% nie wyraziło opinii w tym przedmiocie.

Rozwiązanie to preferują mniejsi przedsiębiorcy oraz ci, u których nie funkcjonują zakładowe organizacje związkowe. Aż 88,89% przedsiębiorców zatrudniających do 9 pracowników uważa to rozwiązanie za przydatne.

7.4.2. Możliwość zmian w regulaminie pracy bez zachowania dwutygodniowego wyprzedzenia

Dla 73,4% badanych przedsiębiorców możliwość wprowadzenia zmian w regulaminie pracy bez zachowania dwutygodniowego wyprzedzenia byłaby przydatnym rozwiązaniem (w tym 19,4% ankietowanych ocenia to rozwiązanie jako bardzo przydatne, 32,4% ankietowanych deklaruje, że jest to rozwiązanie przydatne, a 21,6% deklaruje umiarkowaną przydatność).

Analiza wyników pokazuje, że nie ma znaczących rozbieżności w ocenie tej instytucji przez respondentów w odniesieniu do wielkości przedsiębiorstwa.

Przydatność tego rozwiązania nie jest powiązana z uzwiązkowaniem przedsiębiorcy.

Na podstawie badania można sformułować wnioski dotyczące założeń, jakimi może kierować się ustawodawca, oraz w pewnym zakresie również wnioski dotyczące zmian przepisów, które uelastyczyłyby prawo pracy i stanowiłyby pomoc dla przedsiębiorców w sytuacjach kryzysowych. Wnioski te przedstawiono poniżej.



8. PODSUMOWANIE BADAŃ

- Pandemia COVID-19 wpływa co do zasady negatywnie na kondycję przedsiębiorców i ma wpływ na funkcjonowanie większości zakładów pracy. Relatywnie niewielu przedsiębiorców odczuwa wzrost zapotrzebowania na oferowane usługi/produkty, a w przypadku znacznej większości zapotrzebowanie to zmniejszyło się.
- Nie ulega wątpliwości, że dla większości ankietowanych przedsiębiorców znaczenie ma nie tylko wsparcie finansowe, ale również wsparcie pozafinansowe. Dla części z respondentów (około 1/4) nawet bardziej właściwą/użyteczną drogą byłoby uelastycznienie przepisów prawa pracy stanowiące wsparcie pozafinansowe, niż jakiegokolwiek formy finansowego wsparcia.
- W przypadku większości badanych instytucji dla ponad połowy respondentów byłyby one przydatne, choć stopień tej przydatności się waha. Jedynymi instytucjami, które stanowiłyby stosunkowo małe wsparcie (przydane dla mniejszej liczby respondentów niż 50%), są:
 - Ograniczenie odpoczynków dobowych pracowników poniżej 11 h;
 - Obniżenie wynagrodzenia poniżej minimalnego wynagrodzenia;

- Rozwiązanie umów o pracę z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia z koniecznością wypłaty odszkodowania/rekompensaty.
- Respondenci nie przyjmują przychylnie rozwiązań skrajnych, które znacząco ingerują w prawa pracownicze, takich jak np. ograniczenie odpoczynków dobowych pracowników poniżej 11 h czy obniżenie wynagrodzenia poniżej płacy minimalnej. Również w przypadku ograniczenia kosztów pracy, zwalnianie pracowników traktowane jest przez pracodawców jako ostateczność. Stąd wielu przedsiębiorców, choć dotkniętych pandemią COVID-19, zdecydowało się utrzymać jeszcze zatrudnienie.
- Wprowadzając regulacje prawne należy mieć na uwadze, że kluczowym czynnikiem dla użyteczności poszczególnych instytucji jest wielkość przedsiębiorstwa, a pośrednio może być nim również istnienie u danego przedsiębiorcy organizacji związkowych. Mając to na uwadze, w przyszłości tworząc regulacje prawne można zróżnicować je biorąc pod uwagę wielkość przedsiębiorstw, bowiem zapotrzebowanie na dane rozwiązania jest inne w mniejszych, a inne w większych zakładach pracy. Tym niemniej, pojawiają się również instytucje, które byłyby pomocne niezależnie od wielkości zakładu pracy.
- Najbardziej pożądane przez wszystkich przedsiębiorców są rozwiązania mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa i ciągłości pracy w zakładach pracy. Jedną z takich instytucji, która plasuje się na pierwszym miejscu pod względem użyteczności, jest uruchomienie punktów testowych, do których pracodawcy mogliby kierować pracowników celem wykonania testów. Należy wskazać, że w wielu krajach Unii Europejskiej dostrzeżono tę potrzebę. Jako przykład można podać regulacje prawne obowiązujące w Republice Federalnej Niemiec, gdzie uprawnienie do testowania jest bardzo szerokie. Regulacje prawne mogłyby przewidywać, że takie punkty są tworzone po osiągnięciu określonej liczby, a pracodawcy mogą kierować do nich pracowników na zasadach podobnych, jak ma to miejsce w przypadku badań mających na celu dopuszczenie pracownika do pracy.
- Kolejnym obszarem, który winien być uregulowany, pozostaje kwestia związana z dopuszczalnością mierzenia temperatury pracownikom oraz kierowania ich do wykonania testów przez pracodawców (nawet jeżeli nie doszłoby do uruchomienia punktów testowych, o których mowa w pkt. 7 powyżej). Z przeprowadzonego badania wynika, że aż 73,3% respondentów wskazało, że stosowało szczególne środki ochrony w miejscu pracy, takie jak np. mierzenie temperatury, co miało na celu ochronę życia i zdrowia pracowników, przy czym 53,2% respondentów ma świadomość, że w tym zakresie istnieją wątpliwości prawne. Respondenci uważają jednak, że najważniejsza jest ochrona życia i zdrowia pracowników. Zaznaczenia wymaga, że taki wynik badania wskazuje na pilną potrzebę uregulowania tego obszaru w przepisach krajowych. Jak pokazuje przeprowadzone badanie, stanowisko Urzędu Ochrony Danych Osobowych (UODO) w omawianej materii nie uwzględnia aktualnej sytuacji epidemiologicznej, jak również wszystkich aspektów związanych z obowiązkami przedsiębiorców wynikającymi z przepisów powszechnie obowiązujących. Stanowisko to powoduje, że znaczna część przedsiębiorców, decydując się na podjęcie takich kroków, działa w niepewności co do tego, jak zostanie to w przyszłości ocenione, choć nadrzędnym celem pracodawców jest dbałość o ciągłość zakładu pracy oraz ochrona życia i zdrowia pracowników. W prawie krajowym powinny zatem istnieć regulacje, które wprost pozwalają na podjęcie działań, mających na celu ochronę zdrowia i życia pracowników w przypadku zaistnienia określonych sytuacji kryzysowych, i dawać takim działaniom bezwzględny prymat nad kwestią ochrony danych osobowych.

- Instytucją, która jest wysoce przydatna dla niemal wszystkich respondentów, jest możliwość stosowania pracy zdalnej. W tym zakresie należy jednak zwrócić uwagę, że respondenci opowiedzieli się za tym, aby regulacje prawne w zakresie pracy zdalnej pozostawiały możliwie szerokie pole do ustaleń stronom stosunku pracy, a co za tym idzie, aby pracownik sam ustalał z pracodawcą warunki wykonywania tej pracy. Wydaje się, że w kontekście podjętych już inicjatyw ustawodawczych jest to istotna wskazówka. Należy też mieć na uwadze silną korelację pomiędzy instytucją pracy zdalnej a możliwością zmiany systemów czasu pracy i rozkładów czasu pracy. W tym zakresie wartym rozważenia jest wprowadzenie wraz przepisami dotyczącymi pracy zdalnej możliwości szybkiej zmiany przez pracodawcę systemów czasu pracy i rozkładów tej pracy, bowiem tradycyjnie stosowane rozwiązania nie wytrzymują konfrontacji ze specyfiką pracy zdalnej,
- Z całą pewnością należałoby rozważyć możliwość odstąpienia, w sytuacjach kryzysowych, od stosowania regulacji wynikającej z art. 9 i art. 18 Kodeksu pracy. Przepisy te powodują, że strony stosunku pracy nawet za zgodnym porozumieniem nie mogą przyjmować rozwiązań mniej korzystnych aniżeli przewidziane w Kodeksie pracy. Powodują one, że nawet w sytuacjach kryzysowych regulaminy czy porozumienia są katalogiem pracowniczych pakietów socjalnych. Tymczasem w sytuacjach kryzysowych należałoby przyjąć, że takie pogorszenie warunków pracy za porozumieniem z pracownikiem jest możliwe (przy czym należałoby obwarować je określonymi warunkami minimalizującymi pole do nadużyć), jeżeli pozwoli to na utrzymanie zatrudnienia czy przetrwanie przedsiębiorcy na rynku pracy. Rozwiązanie to mogłoby dotyczyć małych i średnich przedsiębiorców, bowiem z przeprowadzonego badania wynika, że to właśnie ci respondenci uważają je za najbardziej przydatne. Aż 88,89% przedsiębiorców zatrudniających do 9 pracowników uważa to rozwiązanie za przydatne.
- Kolejną wartą rozważenia regulacją pomocową jest dopuszczenie możliwości udzielania pracownikom urlopu przymusowo. Regulacja pozwalająca na zastosowanie tego rozwiązania w sytuacjach kryzysowych plasuje się wśród badanych instytucji na czwartym w kolejności miejscu, ale warto zauważyć, że szczególnie pomocna jest ona dla większych przedsiębiorców, co najprawdopodobniej wynika z możliwości skorzystania w sytuacji kryzysowej z rezerw budżetowych. Można zatem rozważyć wprowadzenie jej w odniesieniu do pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników.
- W dalszej kolejności należy mieć na uwadze, że sytuacje kryzysowe przede wszystkim mają przełożenie na obszar organizacji pracy, stąd niemal wszystkie badane instytucje związane z uelastycznieniem czasu pracy respondenci uznali za przydatne. Najbardziej przydatną z tych instytucji byłoby umożliwienie szybkiego i sprawnego wydłużenia okresów rozliczeniowych, co najprawdopodobniej związane jest z oczekiwaniem przez pracodawców na polepszenie koniunktury. W dalszej kolejności istnieje potrzeba wprowadzenia regulacji pozwalających na płynną zmianę systemów i rozkładów czasu pracy, wprowadzenia możliwości obniżenia wymiaru czasu pracy, czy polecenia pracy w godzinach nadliczbowych w dłuższym okresie. W dużej mierze rozwiązania te są szczególnie istotne dla większych przedsiębiorców.
- W ocenie respondentów przydatną instytucją byłaby również możliwość obniżenia pracownikom wynagrodzenia z zachowaniem płacy minimalnej. Ponieważ widoczne były korelacje z odpowiedziami dotyczącymi obniżenia wymiaru czasu, wydaje się, że ewentualne regulacje powinny dopuszczać możliwość takiego obniżenia wynagrodzenia z uwzględnieniem czasu pracy.

- Końcowym aspektem, który powinien zostać uwzględniony przez ustawę, jest uelastycznienie przepisów związanych z reedukacją zatrudnienia. Należy wskazać, że choć bariery wskazywane przez respondentów (zarówno w odpowiedziach otwartych, jak i w barierach wytypowanych do badania) mają charakter ogólny, to mogą one w okresie trudności gospodarczych i konieczności dokonywania szybkich redukcji personelu przybierać na sile. Z całą pewnością regulacje te powinny być obwarowane warunkami, które nie pozostawiają pracowników bez żadnych gwarancji, tym niemniej należałoby rozważyć uelastycznienie również tego obszaru prawa pracy. Należy mieć na uwadze, że respondenci traktują to rozwiązanie jako ostateczne.
- Stosunkowo mało przydatnymi według respondentów okazały się: możliwość skrócenia odpoczynków dobowych oraz możliwość obniżenia pracownikom wynagrodzeń poniżej płacy minimalnej, i z tego też powodu można uznać, że nie są to instytucje, które warto implementować w regulacjach prawnych.
- Zestawienie przydatności wszystkich badanych instytucji obrazuje poniższy wykres.



Wykres 7. Oceń w skali od 1 do 4, które z rozwiązań byłyby przydatne w czasie epidemii w twojej firmie, gdybyś mógł je wprowadzić bez żadnych ograniczeń.

RAPORT 2

autor: adw. **Joanna Torbé**
792 244 012
joanna.torbe@bcc.org.pl
Business Centre Club
Warszawa
wykonawca badań **Sedlak&Sedlak**

Potrzeby przedsiębiorców związane ze zmianami przepisów prawa pracy w związku z epidemią COVID-19 (wskazanie na instytucje prawne, które mogłyby w przyszłości uruchamiać się automatycznie w porządku krajowym jako pomocowe, a jednocześnie pozafinansowe)