

Warszawa, 21 maja 2020 r.
KL/261/183/PP/2020

Pani
Jadwiga Emilewicz
Wiceprezes Rady Ministrów, Minister Rozwoju

Szanowna Pani Premier,

w nawiązaniu do informacji o pracach nad projektem wsparcia branży turystycznej, w postaci bonu na wypoczynek dla pracowników, przekazuję ocenę propozycji, odnoszącą się do założeń prezentowanych w mediach przez przedstawicieli Ministerstwa Rozwoju.

Z poważaniem,



Maciej Witucki
Prezydent Konfederacji Lewiatan

W załączeniu:

Uwagi Konfederacji Lewiatan do propozycji bonu na wypoczynek.

Uwagi Konfederacji Lewiatan do propozycji bonu na wypoczynek

Na wstępie pragniemy zauważyć, że poniższa ocena prezentowanych założeń wprowadzenia bonu wakacyjnego dla pracowników, odnosi się do założeń programu pochodzących z doniesień prasowych oraz wypowiedzi medialnych przedstawicieli Ministerstwa Rozwoju. Z tego powodu zastrzegamy, że wszystkie uwagi dotyczące mechanizmu funkcjonowania programu są uwagami wstępnymi i mogą ulec zmianie po przekazaniu do konsultacji społecznych projektu założeń, aktu prawnego zawierającego szczegóły programu.

Biorąc pod uwagę doniosłość propozycji oraz jej istotny wpływ na działalność pracodawców oraz relacje pracodawca – pracownik, oczekujemy przedstawienia co najmniej projektu stronie pracodawców i pracowników w ramach dialogu trójstronnego prowadzonego w Radzie Dialogu Społecznego. Na skutek braku takiego działania mnożą się wątpliwości, sprzeczne informacje i obawy zainteresowanych, co do kształtu i kosztów programu.

Z informacji jakie docierają do nas z mediów, każdy pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę, którego wynagrodzenie nie przekracza średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, otrzyma dodatkowe świadczenie w kwocie 1000 zł, w formie karty prepaid, do wykorzystania na cele turystyczne. W założeniu, z programu skorzysta ok. 60% pracowników, czego skutkiem będzie wsparcie branży turystycznej, która została istotnie dotknięta skutkami epidemii COVID-19. Bon finansowany ma być w części z budżetu państwa (90% wartości), a w części przez pracodawcę (10% wartości), nie są znane informacje, nt. ewentualnego opodatkowania oraz oskładkowania świadczenia, terminu „wypłaty”/przyznania świadczenia oraz sposobu przekazania.

Głównym zarzutem przeciwko wprowadzeniu bonu wakacyjnego dla pracowników jest fakt, że będzie to kolejne zwiększenie kosztów zatrudnienia pracowników i obciążenie fiskalne. Ponadto wprowadzone w momencie, w którym wiele firm boryka się ze spadkiem przychodów i potrzebuje optymalizacji kosztów, a nie dodatkowych obciążeń. Z początkiem 2020 r. istotnie zwiększone zostały koszty zatrudnienia w związku z podniesieniem minimalnego wynagrodzenia za pracę (w konsekwencji wymusiło to zwiększenie wynagrodzeń także pracowników zarabiających więcej niż wynagrodzenie minimalne). Epidemia COVID-19 wymusza na pracodawcach poniesienie nowych, istotnych kosztów związanych z zabezpieczeniem pracowników przed zarażeniem (zmiana organizacji i zabezpieczenie stanowisk pracy, wydłużenie godzin pracy zakładów, zapewnienie środków ochrony, itp), dlatego, uwzględniając trudności w funkcjonowaniu większości firm, wprowadzenie kolejnego obciążenia, nawet jeżeli jest uzasadnione wspieraniem konkretnej branży, nie powinno mieć miejsca i zasługuje na krytykę. Należy pamiętać, że pracodawcy współfinansują już podobny (urlopowy) cel pracowników. Ponieważ, w wielu przypadkach, odprowadzają środki na ZFŚS (przy ograniczonej kwocie świadczeń niepodlegających PIT i ZUS, podwójne obciążenie), które służą m.in. finansowaniu wypoczynku pracowników. Jest ono przy tym warunkowane wykorzystaniem urlopu przez pracownika (minimum



2 tygodni). Wprowadzenie bonów turystycznych obciąży zatem pracodawców dwukrotnie „tym samym” kosztem oraz skomplikuje zarządzanie absencjami pracowników, związanymi z realizowaniem planów urlopowych. Nie bez znaczenia będą także koszty związane z naliczeniem, wypłaceniem i dystrybucją bonów. Przygotowanie i przeprowadzenie tego procesu, wymusi prowadzenie ewidencji przekazanych świadczeń, rozpoznanie przychodu, naliczenie lub nie podatku i składek ZUS, uwzględnienie świadczenia w dokumentacji pracowniczej i informacjach przekazywanych pracownikowi oraz do urzędu skarbowego i ZUS. Dla pracodawców wiąże się to z kolejną przebudową systemów kadrowo-płacowych, czyli dodatkowymi kosztami z tym związanymi i ryzykiem wielu pomyłek.

W związku z powyższym należy ponownie rozważyć wprowadzenie tak skomplikowanego mechanizmu dotowania branży turystycznej i poddać pod rozagę inne, łatwiejsze i tańsze rozwiązania wsparcia, jak np. obniżenie stawek VAT na usługi turystyczne, albo wprowadzenie odliczenia od podatku dochodowego części kosztów przeznaczonych na wypoczynek. Zaproponowane rozwiązanie obarczone jest ryzykiem, że nie wszyscy przedsiębiorcy działający w branży turystycznej będą beneficjentami wsparcia, w szczególności, jeżeli program ten będzie miał formę pomocy publicznej skierowanej do przedsiębiorców.

Kluczowe znaczenie ma przyjęcie takiego sposobu wdrażania rozwiązania, które nie powoduje kosztów finansowych i organizacyjnych po stronie pracodawców.

Niezależnie od powyższego zwracamy także uwagę, że budzi wątpliwości i pytania przedsiębiorców fakt, że to specyficzne dotowanie dotyczyć ma konkretnego rodzaju wypoczynku pracownika. Rozumiemy chęć wsparcia branży turystycznej, ale równie dotknięte skutkami epidemii jak hotele są teatry, muzea, targi, koncerty, festiwale, imprezy masowe, usługi szkoleniowe, które uwzględniając specyfikę ograniczeń i okres „odmrażania”, dłużej będą dochodzić do „normalności”, i także powinny podlegać finansowaniu z ewentualnego bonu na wypoczynek. W przypadku kontynuowania prac nad programem „1000 plus na wypoczynek”, apelujemy o uwzględnienie w nim także innych branż, jako beneficjentów wsparcia oraz porzucenie koncepcji obciążenia pracodawców częścią wartości bonu oraz nałożenia na nich wszystkich pozostałych kosztów związanych z dystrybucją wsparcia. Sposób wykorzystania bonu powinien zależeć od indywidualnych preferencji pracownika, natomiast ewentualne współfinansowanie przez pracodawcę, powinno być dobrowolne, np. w przypadku kiedy pracownik zdecyduje się przeznaczyć bon na rozwijanie swoich kompetencji (kurs, szkolenie) pracodawca dofinansowałby taką aktywność pracownika.

Konfederacja Lewiatan, KL/261/183/PP/2020

