

Alternatywna propozycja Instytutu Jagiellońskiego w zakresie zasadności modyfikacji rozwiązań prawnych w obszarze zakazu handlu w niedzielę

Czas powiedzieć głośno dość chocholemu tańcowi! Ani obecna ustawa o zakazie handlu w niedzielę, ani proponowane nowelizacje nie rozwiązują problemów systemowych tylko je pogłębiają. Proponujemy wyrzucić ten stół markowanych negocjacji społecznych oparty na fałszywych założeniach, że ograniczanie wolności jednych obywateli poszerzy wolność pozostałym. Dość oszukiwania przedsiębiorców i samych pracowników. Badania publikowane przez Związek Przedsiębiorców i Pracodawców pokazują, że aż 65% respondentów aprobeje by zamiast sektorowych przepisów, wprowadzić ustawową gwarancję dwóch wolnych niedziel dla każdego pracownika w Polsce.

Proponujemy wprowadzenie konserwatywnych, zgodnych z wartościami wielu Polaków, jak i rządu Prawa i Sprawiedliwości, przepisów, które nie będą katalogiem tych lub innych wyłączeń, ale systemowym rozwiązaniem problemu patologii występujących od dawna w handlu i innych sektorach.

Proponujemy:

- **DWIE WOLNE NIEDZIELE DLA KAŻDEGO PRACOWNIKA**, niezależnie od formy zatrudnienia.
- **DODATKOWY DZIEŃ WOLNY DLA KAŻDEGO PRACUJĄCEGO W NIEDZIELĘ**
- **OBOWIĄZEK DODATKOWEJ PŁACY ZA PRACĘ W NIEDZIELE LUB ŚWIĘTO**
- **DOBROWOLNOŚĆ PRACY W NIEDZIELE – ZGODA PRACOWNIKA BYŁABY WYMAGA, NIE MOŻE BYĆ DOMYŚLNA**

- ZAKAZ ZWALNIANIA PRACOWNIKÓW ODMAWIAJĄCYCH PRACY W NIEDZIELE LUB ŚWIĘTA
- ODSZKODOWANIE DLA PRACOWNIKA I GRZYWNĘ DLA PRACODWACY ŁAMIĄCEGO ZAKAZ ROZWIĄZANIA UMOWY

Nasze propozycje dotyczą zarówno pracowników, zatrudnionych na podstawie Kodeksu Pracy, jak i osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. To katalog ochrony pracowników dużo szerszy niż propozycje prezentowane przez organizacje biznesowe. Ale też bardziej precyzyjny niż zapisy wyrażone w uzasadnieniu lobbowanego przez Solidarność projektu.

Ograniczenie wolności – patologia w fundamencie

Wprowadzenie ograniczeń ustawowych handlu w niedzielę święta oraz w niektóre inne dni¹ w istotny sposób naruszyło fundamentalną zasadę gospodarczą jaką jest wolność (szersze pojęcie niż swoboda). Zgodnie z art. 22 Konstytucji ograniczenie wolności działalności gospodarczej jest dopuszczalne tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny. Pierwszy warunek został spełniony jednak drugi jest wysoce dyskusyjny, zarówno w formie zaproponowanych rozwiązań, jak metod ich implementacji. Należy podkreślić, że wolności mają w Konstytucji charakter pierwotnej zasady wobec państwa, co oznacza, że państwo nie jest ich źródłem, a jedynie je wyraża i jest zobowiązane ich strzec². Wolność człowieka jest jego naturalną zdolnością do podejmowania aktów woli (decyzji) i ich realizacji, która w warunkach życia jednostki w społeczeństwie podlega ograniczeniom w celu zapewnienia innym takiej

¹ Dz.U. 2018 poz. 305.

²Kuczma P., Prawa człowieka w zarysie, Polkowice 2012, s. 14.

samej możliwości korzystania z wolności³. Wolność działalności gospodarczej jest formułowana w aktach o charakterze międzynarodowym, poświęconych prawom człowieka, a także wymieniana wśród praw człowieka na gruncie konstytucji innych państw, tym samym nie ma przeszkód, aby w identyczny sposób traktować tę zasadę na gruncie polskiej ustawy zasadniczej⁴.

Przyjęte ustawowo rozwiązanie, nawet jeśli uznać, że miały w zamyśle dobre intencje autorów związane z identyfikowanym ograniczaniem wolności pracownika, ostatecznie doprowadziły do ograniczenia wolności innych, w tym pracodawcy jako przedsiębiorcy, ale również samego pracownika. Faktem jest, że były i są nadal identyfikowane patologiczne sytuacje w relacji pracownik - pracodawca, jednak ustawa ich nie wyeliminowała. Doprowadziła do sytuacji gdy, te najbardziej powszechne mikro-firmy, polskie „PHU” i „FHU”, zaczęły poszukiwać dróg na konkurowanie z zagranicznymi koncernami. Mimo dostosowania działalności do nowej regulacji, niektóre organy próbowały bezskutecznie podważyć w sądach literalne stosowane przez nie ustawy. A co warto jeszcze pokreślić, tym samym w znacznym stopniu wpłynęła na zakłócenie konkurencji na rynku.

Pracownik nie ma dziś wolności decyzji czy pracę w niedzielę chce podjąć czy nie. Nawet, gdyby z własnej woli chciał taką decyzję np. z przyczyn dochodowych podjąć już dziś ma to w znacznym stopniu ograniczone, a docelowo wg ustawy całkowicie ta możliwość zostanie wyeliminowana. Po stronie pracodawcy sektora handlu również

³Wiśniewski L., Zakres ochrony prawnej wolności człowieka i warunki jej dopuszczalnych ograniczeń w praktyce, [w:] Wolności i prawa jednostki oraz ich gwarancje w praktyce, red. L. Wiśniewski, Warszawa 2006, s. 22.

⁴Kuczma P., Konstytucyjne ujęcie wolności działalności gospodarczej, [w:] Przedsiębiorca w społecznej gospodarce rynkowej, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 372, Wrocław 2014, s. 229.

wolność decyzji czy prowadzić działalność gospodarczą w danym dniu został ograniczona, a docelowo wyeliminowana.

Ograniczenie wolności, jako fundamentu swobody działalności gospodarczej, w istotny sposób wprowadza niepewność rynkową. Autorzy projektu obywatelskiego NSZZ Solidarność walczący pierwotnie o wolność dziś ograniczyli ją jednym, wydzielając tym samym innym pracownikom (pracownicy handlu vs inni zatrudnieni w niedzielę).

Przedsiębiorca potrafi poradzić sobie z ryzykiem, ale nie ma możliwości i instrumentów ograniczania niepewności, czym skutkuje prędzej czy później ucieczka od prowadzenia działalności w takich warunkach. Zarówno szybkość wprowadzenia zmian dotychczasowych reguł rynkowych, jak i ostateczne fundamentalne rozstrzygnięcie o całkowitym wyeliminowaniu niedziel z możliwości prowadzenia działalności gospodarczej dla większości podmiotów sektora handlu jest istotnie patalogizujące reguły rynkowe. Przyzwolenie na takie traktowanie wolności poprzez jej ograniczanie objawiło się kolejną decyzją władczą wprowadzoną jeszcze w szybszym i niejasnym rynkowo trybie legislacyjnym, a mowa jest tu o dniu wolnym 12 listopada. Jest to jaskrawy przykład jak jednorazowe radykalne w swojej formie i skutku naruszenie prawa wolności daje przestrzeń do implementacji decyzji władczych jeszcze bardziej patalogizujących reguły aktywności na rynku.

Niepewność staje się wówczas na stałe zaszyta w istotę podejmowania aktywności gospodarczej. Przedsiębiorca tworząc plan swojego biznesu nie jest w stanie przewidzieć jak istotnie w krótkim czasie zmienią się zasady jego funkcjonowania, tym samym nie ma możliwości określenia głównych paramentów decyzyjnych doprowadzających go do pożądanego na poziomie mikro- jak i poziomie makro-gospodarczym, sukcesu rynkowego. Pracownikowi zaś ogranicza się również

jego prawo do podjęcia pracy w zakresie i wymiarze, który pozwala mu zaspokoić jego potrzeby dochodowe, ale również społeczne i samorealizacji.

Często przez autorów obywatelskiego projektu ustawy podkreślany jest brak jaskrawych przykładów ekonomicznych kosztów tak złego rozwiązania. Jednak ich ujawnienie jest tylko kwestią czasu. Polska i świat jest w okresie dobrej koniunktury gospodarczej, która wybacza błędy i ukrywa znaczną część kosztów zaniechania i kosztów alternatywnych. W okresie dobrej koniunktury może nie zbankrutować przedsiębiorca, który przez nagłą zmiany prawa traci znaczącą część okresu swojej rocznej aktywności gospodarczej. Zaś pracownik może rekompensować sobie ograniczenie dochodu z innych źródeł, w tym wsparciem socjalnym, jak też postępującym wzrostem wynagrodzeń uwagi na sytuację na rynku pracy – okres niskiej stopy bezrobocia. Dodatkowo obecnie wszystko jest fałszowane dostępem do taniego pieniądza (okres niskich stóp procentowych) – przedsiębiorca tanio uzupełnia brakujący przepływ kredytem obrotowym, zaś pracownik pożyczka brakujące środki na rynku bankowym i parabankowym (to drugie w formie tzw. chwilówek zwielokrotni koszt gospodarczy i społeczny rozwiązania).

Przy spodziewanej w krótkiej perspektywie zmianie warunków koniunkturalnych (spadek wzrostu gospodarczego, inflacja, bezrobocie) pojawiają się trudności fiskalne z wypłatą programów socjalnych, część przedsiębiorstw zredukuje zatrudnienie, nastąpi ograniczenie wzrostu, a nawet spadek wynagrodzeń. Ponadto podwyżka stóp procentowych zwiększy koszty zadłużonych gospodarstw domowych, a przy ograniczonej możliwości uzyskania dodatkowego dochodu następuje ich pauperyzacja. Droższy pieniądź wyeliminuje część przedsiębiorców z rynku niezdolnych obsłużyć swoich zobowiązań.

Jak prezentowali to w uzasadnieniu ustawy autorzy pomysłu wprowadzenia zakazu handlu w niedzielę, 60% osób zatrudnionych w branży centrów handlowych stanowią kobiety, które zwyczajowo muszą pogodzić pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi⁵. Tym samym głównym ponoszącym negatywne następstwa nierynkowo skonstruowanych rozwiązań prawnych ograniczających wolności będzie właśnie ta grupa społeczna. Jej wrażliwość ekonomiczna jest znacznie większa niż mężczyzn, którzy są bardziej mobilni na rynku pracy, mają dostęp do szerszej oferty zawodowej, jak też wyższych zarobków. Powiązane z kobietami dzieci pozostające pod ich opieką, również staną się pierwszymi ofiarami negatywnych następstw tego rozwiązania w wyniku pogorszenia się koniunktury gospodarczej.

Niesystemowe rozwiązania w obecnej ustawie – źródło niepewności

Obowiązująca od 1 marca 2018 roku omawiana ustawa wprowadza zakaz handlu i wykonywania czynności związanych z handlem oraz ich powierzania pracownikom lub zatrudnionym w placówkach handlowych w niedziele, święta, w dniu 24 grudnia oraz w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy. Zabronione jest też nieodpłatne powierzanie tych czynności w dni objęte zakazem.

Ustawa zawiera w art. 6 obszerny katalog wyjątków od zakazu. Katalog ten liczy 32 pozycje i został skonstruowany w oparciu o różne kryteria – niektóre z nich mają charakter podmiotowy i dotyczą określonych kategorii przedsiębiorców (np. placówka pocztowa, przedsiębiorca będący osobą fizyczną), niektóre mają charakter przedmiotowy i są związane ze specyfiką działalności przedsiębiorcy (np. sprzedaż

⁵Uzasadnienie obywatelskiego projektu Ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele, NSZZ Solidarność, s. 1.

pamiątek), a jeszcze inne – mieszany, podmiotowo-przedmiotowy (np. sklepy internetowe, kioski w zakresie sprzedaży prasy).

W efekcie te podmioty, które mieszczą się w katalogu wyłączeń mogą zatrudniać pracowników i prowadzić działalność handlową w niedziele i święta, a te, które się w nim nie mieszczą – nie. Zakaz jest ponadto wprowadzany etapowo – obecnie ograniczenia nie obejmują pierwszej i ostatniej niedzieli miesiąca, a w 2019 r., zgodnie z art. 17, zakaz będzie obowiązywał w trzy niedziele miesiąca (z wyjątkiem ostatniej). Od 1 stycznia 2020 r. obejmie zaś wszystkie niedziele każdego miesiąca. Uczestnicy rynku projektując swoje biznesy nie przyjmowali założeń opartych na tym modelu (wraz z niedzielami i świętami tracą prawie 65 dni handlowych w roku) co będzie skutkować znaczącymi ich stratami.

Należy podkreślić, że nieczytelność rozwiązania lobbowanego przez NSZZ Solidarność pogłębia fakt, iż problematyka zatrudniania pracowników w niedziele i święta jest uregulowana w dwóch aktach – w Ustawie i w przepisach Kodeksu pracy. Przyjęte w Ustawie i w Kodeksie pracy modele regulacji oraz kryteria wyodrębnienia jej zakresu różnią się. Ustawa i Kodeks pracy różnie definiują też granice czasowe pracy w niedziele i święta. Kodeks pracy dopuszcza pracę w niedziele i święta, formułując w art. 151¹⁰ 11-punktowy katalog wyjątków od zasady, że dni te są wolne od pracy. Za pracę w niedziele i święta Kodeks pracy przewiduje rekompensatę w postaci obowiązku zapewnienia pracownikowi innego dnia wolnego od pracy (art. 151¹¹). Dodatkowo art. 151¹² Kodeksu pracy gwarantuje pracownikom możliwość skorzystania co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy (co jednak nie dotyczy pracowników zatrudnionych w systemie weekendowym). Ustawa doprowadziła do uchylecia obowiązującego od 2007 r. art. 151^{9a} Kodeksu pracy, który zakazywał pracy w święta w placówkach handlowych (także gdy święto przypadało w niedzielę),

z wyjątkiem prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności.

Ustawa posługuje się kryterium podmiotowo-przedmiotowym i reguluje ograniczenia w „handlu” oraz „wykonywaniu czynności związanych z handlem” dotyczące „placówek handlowych”. Regulacja Ustawy obejmuje więc zarówno osoby pozostające w stosunku pracy, jak i osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Jej zakres podmiotowy jest zatem szerszy niż zakres podmiotowy Kodeksu, który określa – zgodnie z art. 1 – prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a przez „pracownika” rozumie wyłącznie osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Proponowany kierunek zmian – poszanowanie wszystkich stron

Wszystko powyższe potwierdza, że fragmentaryczne rozwiązania niemające charakteru dobrze przemyślanych konstrukcji systemowych patalogizująco wpływają na rynek (zarówno uczestników: pracowników i przedsiębiorców, reprezentacje związkowe, jak i władze - ustawodawcę). Brak zachowania fundamentalnych zasad przy konstruowaniu modelu implementowanego rozwiązania generuje negatywne skutki w krótkim i długim okresie. Ujawnienie ich wszystkich jest tylko kwestią czasu i pogorszenia się warunków koniunktury gospodarczej.

Kolejne nowelizacje ustawy, dziś dyskutowane ale i zapowiadane w przyszłości, tylko dodatkowo wprowadzają niepewność rynkową, na jakie to jeszcze pomysły wpadną autorzy i związkowi inspiratorzy ustawy aby osiągnąć swój niedookreślony cel. Jest on na bieżąco modyfikowany w odpowiedz na wyraźną ucieczkę części uczestników rynku od podporządkowaniu się niekorzystnym rynkowo rozwiązaniom. Dodajmy - ucieczkę generowaną przez popyt klientów.

Proponowanym przez Instytut Jagielloński rozwiązaniem systemowym jest wprowadzenie jednolitego modelu ograniczeń powierzania pracy w placówkach handlowych – odpowiednio dla pracowników (w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 Nr 24, poz. 141 ze zm., dalej: „Kodeks pracy”) i dla zatrudnionych (w ustawie z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni, Dz. U. poz. 305, dalej: „Ustawa o zakazie handlu” lub „Ustawa”). Potwierdzeniem systemowości podejście jest wyeliminowanie wątpliwości interpretacyjnych dotyczących obecnego brzmienia Ustawy, w szczególności w odniesieniu do sposobu rozumienia pojęcia „handlu”, „czynności związanych z handlem” oraz co do przesłanek wyłączenia od zakazu i zakresu dozwolonych wyjątków. Dodatkową korzyść z proponowanego rozwiązania to skuteczniejsze egzekwowanie ograniczeń w powierzaniu pracy w placówkach handlowych przez organy Inspekcji Pracy, co zapewni odpowiednią ochronę interesów pracowników i zatrudnionych oraz zagwarantuje ich prawo do niedzielnego i świątecznego wypoczynku, nie pozbawiając możliwości podejmowania zatrudnienia w te dni.

Konieczność racjonalizacji obecnych rozwiązań doprowadza do propozycji zmiany obecnego modelu ograniczeń przez zawarcie w Kodeksie pracy i w Ustawie „lustrzanych” rozwiązań:

- odniesienie ograniczeń do powierzania pracownikom (zatrudnionym) pracy w placówkach handlowych w niedziele i święta, nie zaś do „handlu” i „wykonywania czynności związanych z handlem” w te dni,
- wprowadzenie – w miejsce generalnego zakazu – zasady, że powierzanie pracy w dni wymienione w ustawie jest dozwolone wyłącznie za zgodą pracownika (zatrudnionego),

- wprowadzeniu ustawowych mechanizmów kompensowania pracy wykonywanej w dni wymienione w ustawie w postaci:
 - a) obowiązku zapewnienia pracownikowi (zatrudnionemu) innego dnia wolnego od pracy,
 - b) obowiązku wykorzystania przez pracownika (zatrudnionego) dwóch wolnych niedziel w każdym okresie 4-tygodniowym – jeżeli wykonuje pracę w niedziele,
 - c) obowiązku zapewnienia pracownikowi (zatrudnionemu) dodatku do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w niedziele lub święto,
- wprowadzenie ustawowych gwarancji ochrony interesów pracownika (zatrudnionego) w postaci:
 - a) zasady, zgodnie z którą brak zgody na pracę w niedziele lub święta nie może być przyczyną rozwiązania umowy z pracownikiem (zatrudnionym),
 - b) prawa pracownika (zatrudnionego) do odszkodowania w razie rozwiązania umowy z naruszeniem ww. zasady,
 - c) kary grzywny wymierzonej w postępowaniu wykroczeniowym – za powierzanie pracy zatrudnionemu w niedziele lub święta bez jego zgody,
 - d) kary grzywny wymierzonej w postępowaniu karnym – za złośliwe lub uporczywe powierzanie pracy pracownikowi lub zatrudnionemu w niedziele lub święta bez jego zgody.

Powyższe zmiany pociąga za sobą uchylenie rozdziału 2 i 5 Ustawy o zakazie handlu oraz utrzymanie zmian wprowadzonych ustawą – z odpowiednimi korektami – w Kodeksie karnym, Kodeksie postępowania w sprawach o wykroczenia oraz w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. To doprowadzi do większej czytelności rozwiązania.

Podsumowanie – przez systemowe podejście do poszanowania wolności

Powyższe systemowe rozwiązanie z jednej strony ochroni prawa osób zatrudnionych w handlu do niedzielnego i świątecznego wypoczynku, czyniąc to z zachowaniem standardów prawidłowej legislacji, zgodnie z konstytucyjnymi zasadami proporcjonalności, pewności prawa, równości i swobody działalności gospodarczej, zaś z drugiej stać będzie na straży fundamentalnej zasady działalności gospodarczej do wolności. Tym samym przyczyni się do pełniejszej realizacji konstytucyjnej zasady zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa. Proponowane rozwiązania szczegółowe równoważą z jednej strony potrzeby ochrony interesów pracowników, i – z drugiej strony – interesów gospodarczych państwa oraz przedsiębiorców, ze szczególnym uwzględnieniem mikro i małych przedsiębiorców.

Gwarantem systemowego podejścia jest wprowadzenie jednolitych zasad powierzania pracy w placówkach handlowych w niedziele i święta odpowiednio dla pracowników (w Kodeksie pracy) oraz osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (w Ustawie).

Należy podkreślić, że powyższa propozycja szanuje dotychczasową pracę i uwzględnia postulaty autorów pierwotnego, społecznego projektu ustawy. Proponowany przez nasz Instytut model zapewnia należyłą ochronę interesów osób zatrudnionych w placówkach handlowych – zarówno w odniesieniu do pracowników, jak i osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Konsumuje tym samym pierwotne uzasadnienie ustawy jednak z uwzględnieniem fundamentalnej zasady wolności w działalności gospodarczej i wolności wyboru pracownika do świadczenia

pracy. Nasza propozycja idzie też daleko dalej w ochronie pracowników, niż zgłaszane w czasie konsultacji propozycje organizacji pracodawców.

Regulacja ta uzależnia możliwość powierzenia pracy w placówkach handlowych od swobodnej decyzji pracownika (zatrudnionego), a zatem nie uniemożliwia podejmowania pracy w niedziele i święta osobom, które chcą pracować w te dni (np. w związku ze specyficzną sytuacją osobistą czy dochodową). Takie rozwiązanie jest antycykliczne i umożliwi reagowanie decyzją pracownika na zmiany w koniunkturze gospodarczej, jak też wzmacnia przedsiębiorcę (pracodawcę) w odpowiedzi na pogarszanie się warunków biznesowych. Proponowany model ponadto gwarantuje odpowiednie premiowanie pracy w niedziele i święta (dodatkowy dzień wolny od pracy, dodatek do wynagrodzenia) i ochronę zatrudnionego (zakaz rozwiązania umowy z powodu braku zgody na pracę w niedziele lub święto, kary i prawo do odszkodowania za jej powierzanie w braku takiej zgody), jak też gwarantuje dwie niedziele wolne od pracy w każdym 4-tygodniowym okresie.

Proponowane podejście koncyliacyjne zarówno wobec pracownika, jak i pracodawcy wprowadza zasadę generalnego – uwarunkowanego zgodą pracownika (zatrudnionego) – dopuszczenia powierzania pracy w niedziele i święta w placówkach handlowych, możliwe jest zrezygnowanie z kazuistycznego katalogu wyłączeń zawartego w obecnym art. 6 Ustawy, a tym samym uszczelnienie regulacji i racjonalizacja praktyki jej stosowania. Dodatkowego uregulowania nie będzie przy tym wymagało zagadnienie osobistego prowadzenia działalności przez przedsiębiorcę będącego osobą fizyczną, czy nieodpłatnej pomocy osób najbliższych – zgodnie z wynikającą z zasady swobody działalności gospodarczej i ujętą wprost w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (promowaną przez premiera M.

Morawieckiego tzw. „Konstytucją biznesu”) formułą, że co nie jest zabronione, jest dozwolone.

Z uwagi na powyższe można uznać, że zarówno skutki społeczne, jak i gospodarcze, finansowe i prawne projektowanej ustawy będą pozytywne. Fundamentalna zasada wolności promowana propozycją zarówno wobec pracownika jak i przedsiębiorcy, z uwzględnieniem wbudowanych w projektowaną konstrukcję mechanizmów ochronnych i gwarancyjnych dotyczących jego sytuacji finansowej i prawa do wypoczynku, korzystnie wpłynie na poziom zatrudnienia w tym sektorze gospodarki, a także na poziom generowanych przez niego obrotów i zysków, a w rezultacie przełoży się na wyższe wpływy do budżetu państwa z podatków CIT, PIT i VAT, ale również podatku akcyzowego.

Poszanowanie zasad wolności i zaszyte w propozycji podejście systemowe rozwiązania dodatkowo pozytywnie wpłynie na spójność systemu prawa, pewność obrotu gospodarczego i poziom zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa.

Instytut Jagielloński

dr Artur Bartoszewicz