



CODZIENNIK PRAWNY
#dogmapomoc



PORADNIK PRAWNY



TARCZA ANTYKRYZYSOWA

część 1

dr Olena Krawczyk-Antoniuk

Szanowni Państwo,

W czasie kryzysu związanego z panującą epidemią COVID-19 szczególna rola przypada organizacjom pozarządowym. Niezmiernie ważne jest nasze zaangażowanie i empatia wobec osób, które nie potrafią same poradzić sobie z zaistniałą sytuacją. W tym szczególnym czasie chcemy ułatwić dostęp do pomocy prawnej i obywatelskiej, albowiem zmian jest dużo i dotyczą wielu sfer życia, m.in. zdrowia, wymiaru sprawiedliwości, podatków, pracy, szkół i urzędów.

Wiele osób poszukuje informacji dotyczących funkcjonowania m.in.: restauracji i barów, salonów fryzjerskich i kosmetycznych, siłowni i klubów fitness, hoteli oraz innych miejsc i instytucji, a także załatwiania różnych spraw urzędowych i sądowych, uzyskiwania świadczeń i zasiłków opiekuńczych oraz składania wniosków do ZUS, umawiania e-wizyt lekarskich i uzyskiwania e-recept, możliwości zawieszania spłaty kredytu, zagrożeń związanych z wyłudzeniem pieniędzy i danych "na koronawirusa", przestoju w pracy oraz sytuacji związanych ze zmniejszeniem, a nawet utratą dochodów.

Aby sprostać tym wszystkim wyzwaniom uruchomiliśmy w ramach nieodpłatnej pomocy i edukacji prawnej internetową kampanię informacyjną **#dogmapomoc**. Codziennie na naszym profilu na **Facebooku** mogą Państwo uzyskać wiele istotnych informacji pomocnych w odnalezieniu się w tej trudnej sytuacji.

Nasz zespół to grupa profesjonalistów - radców prawnych, adwokatów, prawników, doradców obywatelskich, mediatorów, ekonomistów a zarazem ludzi aktywnych, zaangażowanych, odpowiedzialnych i empatycznych, otwartych oraz kreatywnych, którzy dostrzegają w tym trudnym okresie potrzebę niesienia pomocy.

W przypadku pytań oraz potrzeby uzyskania porady prawnej zachęcamy do korzystania z usług Punktów Nieodpłatnej Pomocy Prawnej oraz Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego prowadzonych przez nasze Stowarzyszenie, których wykaz znajduje się na stronie internetowej: **www.dogma.org.pl**

W następstwie wprowadzenia w Polsce w dniu 20 marca 2020 r. stanu epidemii uchwalono pakiet ustaw zwanych *Tarczą antykryzysową*. Zakładano, że złagodzi ona skutki epidemii dla polskiej gospodarki. Jej deklarowanym celem jest ochrona zatrudnienia, zmniejszenie obciążeń i umożliwienie zachowanie płynności finansowej w firmach.

1. Możliwość zawieszenia warunków umownych

Warunki zatrudnienia określone w umowie o pracę wiążą obie strony tej umowy, czyli pracownika i pracodawcę. Niemniej, warunki te mogą ulegać modyfikacjom zarówno na korzyść, jak i na niekorzyść pracownika. Art. 23 1a § 1 Kodeksu pracy (dalej: kp)[1] daje pracodawcom możliwość zawieszenia warunków umownych, cyt.: *„Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, nieobjętego układem zbiorowym pracy lub zatrudniającego mniej niż 20 pracowników, może być zawarte porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu”*.

Należy zauważyć, że taka zmiana warunków zatrudnienia może być dokonana również na czas określony, co potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2007 r.[2] zgodnie, z którym końcowym terminem obowiązywania porozumienia może być nie tylko **konkretna data kalendarzowa**, ale też **zdarzenie przyszłe i pewne** (w obecnej sytuacji mogłoby to być na przykład zniesienie stanu epidemii).

We wspomnianym wyroku stan faktyczny przedstawiał się następująco: Andrzej D. zawarł ze swoim pracodawcą, którym był klub sportowy Czerwoni, porozumienie, obniżające jego pensję na okres od dnia 01.01.2004 r. *„do momentu przejęcia pracownika przez Sportową Spółkę Akcyjną”*. Klub sportowy, aby brać udział w rozgrywkach ligowych, musiał przekształcić się w tę spółkę. W związku z tym powstanie spółki było zdarzeniem, które na pewno miało nastąpić w nieokreślonej przyszłości. Sportowa Spółka Akcyjna przejęła Andrzeja D. z dniem 01.04.2005 r., jednak Andrzej D. nadal otrzymywał wynagrodzenie w obniżonej wysokości, ponieważ Spółka uznała za sprzeczny z prawem

[1] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.

[2] Sygn. akt I PK 149/07.

sposób, w jaki został określony końcowy termin obowiązywania porozumienia obniżającego pensję Andrzeja D., a w związku z tym stwierdziła, że porozumienie zawarto na czas nieokreślony. Sprawę ostatecznie rozpatrywał Sąd Najwyższy, który nie zgodził się ze stanowiskiem pracodawcy. Sąd Najwyższy uznał, że utworzenie Sportowej Spółki Akcyjnej, która miała przejąć działalność i pracowników klubu sportowego Czerwoni, było zdarzeniem przyszłym i pewnym, dlatego też **mogło być wskazane, jako termin końcowy obowiązywania porozumienia zmieniającego.** Według Sądu Najwyższego z chwilą nadejścia tego terminu automatycznie nastąpił zatem powrót do wynagrodzenia pracownika sprzed zawarcia porozumienia.

Treść umowy o pracę można zmienić nie tylko w drodze porozumienia, ale również w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Jeżeli w odpowiedzi na wypowiedzenie zmieniające pracownik wnieśli pozew, to ten fakt nie może być uznawany przez pracodawcę za tożsamy z odmową przyjęcia nowych warunków pracy lub płacy i tym samym kontynuowania stosunku pracy. Stanowi to jedynie poddanie sądowi do rozstrzygnięcia, czy dokonane wypowiedzenie było zasadne. Jednakże w uchwale z 1978 r. Sąd Najwyższy nie wykluczył takiej sytuacji, że z okoliczności konkretnej sprawy może wynikać, iż pracownik, wnosząc odwołanie, jednocześnie wyraźnie odmówił przyjęcia zaproponowanych warunków.

2. Zawieszenie domniemania doręczenia

Art. 98 Tarczy 1.0^[3] ograniczył możliwość uznania za doręczone pism nieodebranych w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Zawieszenie domniemania doręczenia nie dotyczy:

- postępowań w sprawach o pozostawieniu nazwy domeny w Rejestrze domen służących do oferowania gier hazardowych niezgodnie z ustawą albo o jej wykreśleniu z Rejestru;
- postępowań w sprawie przeciwdziałania wykorzystywaniu sektora finansowego do wyłudzeń skarbowych;
- kontroli podatkowej, kontroli celno-skarbowej oraz postępowań

^[3] Ustawa z dnia 16 kwietnia 2020r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2.

podatkowych, jeżeli kontrole lub postępowania te wiążą się z podejrzeniem popełnienia przestępstwa lub przestępstwa skarbowego;

- przesyłek wysyłanych do, ani wysyłanych przez:
 1. sądy i Trybunały,
 2. prokuraturę i inne organy ścigania,
 3. komornika sądowego.

W związku z tym zawieszenie domniemania doręczenia będzie obowiązywać na gruncie prawa pracy i będzie dotyczyć na przykład wypowiedzenia umowy o pracę wysłanego pocztą za zwrotnym potwierdzeniem odbioru. Jeśli pracodawca wyśle wypowiedzenie umowy o pracę za zwrotnym potwierdzeniem odbioru i ono będzie awizowane, to, mimo dwukrotnego awizowania, nie zostanie uznane za doręczone, bo domniemanie doręczenia nie będzie obowiązywać, a więc wypowiedzenie umowy o pracę nie będzie skuteczne.

Dlatego w okresie obowiązywania tego przepisu pracodawca, który chce się skutecznie rozstać z pracownikiem powinien wypowiedzenie umowy o pracę wysyłać albo kurierem albo zwykłym listem poleconym. W przypadku wysłania wypowiedzenia umowy o pracę zwykłym listem poleconym pracodawca do akt osobowych pracownika załącza wydruk z internetu z tak zwanego śledzenia przesyłek (tracking). Wydruk ten nie stanowi dowodu w sądzie, ale gdy sprawa trafi do sądu to pracodawca może wystąpić do Poczty Polskiej o wydanie zaświadczenia o dacie doręczenia listu. Listy polecane wysyłane bez potwierdzenia odbioru traktuje się jako odebrane.

3. Wysłanie na przymusowy urlop wypoczynkowy

Są trzy rodzaje urlopu, na który pracodawca może wysłać pracownika bez jego zgody:

- urlop planowany,
- urlop w okresie wypowiedzenia,
- urlop zaległy – **uwaga!** Urlop wypoczynkowy za 2019 r. stał się urlopem zaległym z dniem 1 stycznia 2020 r., i każdy kolejny urlop za następne lata kalendarzowe staje się urlopem zaległym z dniem 1 stycznia kolejnego roku kalendarzowego. Potwierdził to PIP w wyrażonym w dniu 12.03.2020r. „*Stanowisku dotyczącym możliwości wysłania pracowników przez pracodawcę na zaległe urlopy wypoczynkowe w okresie zagrożenia koronawirusem*”,

cyt. „Zgodnie z art. 161 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Jeżeli z przyczyn leżących po stronie pracodawcy lub pracownika (np. przesunięcie terminu urlopu, choroba pracownika) pracownik nie wykorzysta całego urlopu do końca roku, **z dniem 1 stycznia następnego roku urlop ten stanie się urlopem zaległym**. Przepis art. 168 Kodeksu pracy stanowi, że urlopu zaległego należy pracownikowi udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego. W takim przypadku pracodawca nie ma obowiązku uzgadniania z pracownikiem terminu wykorzystania urlopu, lecz musi udzielić mu urlopu w terminie określonym w przywołanym wyżej przepisie. **W wyroku z dnia 24 stycznia 2005 r., sygn. akt I PK 124/05, Sąd Najwyższy stwierdził jednoznacznie, że pracodawca ma prawo wysłać pracownika na urlop zaległy nawet bez jego zgody**. Oznacza to, że pracodawca może jednostronnie wyznaczyć termin wykorzystania zaległego urlopu, np. w okresie zagrożenia koronawirusem (30 września to ostateczny termin wykorzystania zaległego urlopu).”

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypłaca się pracownikowi tylko wtedy, gdy wykorzystanie urlopu w naturze nie jest możliwe, na przykład upłynął okres wypowiedzenia, a pracownik nie wykorzystał do tego czasu całego przysługującego mu urlopu. Mimo możliwości wynikających z dotychczas obowiązujących przepisów, które mają oparcie w kp i orzecznictwie - tarcza 4.0 zawiera rozwiązania dotyczące zaległego urlopu wypoczynkowego[4]: w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca może według swojej decyzji udzielić pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego.

Decyzję taką pracodawca:

- 1) podejmuje jednostronnie;
 - 2) sam wskazuje termin, kiedy wysyła pracownika na urlop (może to być z dnia na dzień);
 - 3) może pominąć obowiązujący plan urlopów;
- a pracownik nie może odmówić udania się na zaległy urlop bez względu na przyczynę.

[4] 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 zmienionej ustawą z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym

Doprecyzowaniem wprowadzonym w Tarczy 4.0 jest to, że pracodawca przy wyznaczeniu jednostronnie daty wykorzystania zaległego urlopu może pominąć obowiązujący plan urlopów.

PRZYKŁAD 1

Pracownik ma wpisany w plan urlopów na 2020 r. termin wykorzystania zaległego urlopu z 2019 r. na sierpień 2020 r. Pracodawca na podstawie Tarczy 4.0 może polecić pracownikowi wykorzystanie zaległego urlopu w innym czasie, np. w listopadzie.

Kolejną zmianą, tym razem na niekorzyść pracodawcy jest ograniczenie prawa pracodawcy do jednostronnego skierowania pracownika na maksymalnie 30 dni zaległego urlopu wypoczynkowego. Dotychczas pracodawca mógł skierować pracownika na zaległy urlop w pełnej puli, która mu została.

PRZYKŁAD 2

Pracownik ma 35 dni urlopu zaległego:

- do tej pory pracodawca mógł mu nakazać wykorzystanie wszystkich dni we wskazanym przez siebie terminie,
- obecnie może polecić wykorzystanie maksymalnie 30 dni urlopu zaległego.

PRZYKŁAD 3

Pracownik mimo wydania mu polecenia udania się na zaległy urlop:

- przychodzi do pracy – pracodawca powinien odmówić dopuszczenia go do pracy,
- pracuje zdalnie i loguje się do pracy –

pracodawca powinien odebrać mu możliwość logowania i wykonywania zadań służbowych.

Za niewykonanie zgodnego z prawem polecenia służbowego dotyczącego udania się na zaległy urlop, pracodawca może nałożyć na pracownika karę porządkową np. upomnienia. Szczególne rozwiązania i uprawnienia Tarcza 4.0 przewidziała dla pracodawców zatrudniających pracowników w przedsiębiorstwach tzw. infrastruktury krytycznej (szczególnie istotnych branżach dla funkcjonowania Państwa). Pracodawcy zatrudniający pracowników w np. przy łączności, zaopatrze-

-niu w energię, paliwa, zaopatrzeniu w wodę i żywność, przy ratownictwie, prowadzących działalność w sektorze rolno-spożywczym związaną z wytwarzaniem lub dostarczaniem żywności, czy też bankach i innych sektorach wymienionych w ustawie^[5] mają rozszerzone uprawnienia w czasie stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii, odnoszące się m.in. do urlopów pracowników i mogą odmówić pracownikom:

- udzielenia bieżącego urlopu wypoczynkowego (nie obowiązuje zasada, że urlopu udziela się w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo oraz, że jedna część urlopu powinna trwać minimum 14 dni);
- udzielenia urlopu na żądanie;
- urlopu bezpłatnego;
- innego urlopu.

Pracodawca może też przesunąć jednostronnie takie urlopy albo odwołać z nich pracownika w każdym czasie. Te jednostronne decyzje pracodawcy w zakresie urlopów (odmowa udzielenia, przesunięcie, odwołanie) nie dotyczą urlopów związanych z rodzicielstwem tj. urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego i urlopu wychowawczego. Tu obowiązują dotychczasowe zasady tj. pracodawca na wniosek pracownika i po złożeniu przez niego niezbędnych dokumentów udziela ww. urlopów. Nie może również przesunąć ich terminu.

4. Problem świadczenia pracy w trakcie kwarantanny

Pracownik objęty kwarantanną traktowany jest jako osoba niezdolna do pracy nawet wówczas, gdy nie zachoruje. Nie ma znaczenia czy kwarantanna wynika ze zwolnienia wystawionego przez lekarza, czy z decyzji administracyjnej Powiatowego Inspektora Sanitarnego. Pracodawca nie powinien osobie odbywającej kwarantannę zlecać pracy zdalnej. Jednakże, jeżeli podczas kwarantanny pracownik świadczy pracę (nawet zdalnie), to za ten czas nie przysługuje mu zasiłek chorobowy, tylko normalne wynagrodzenie za pracę.

[5] 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.

5. Doprecyzowanie pracy zdalnej[6]

Pracodawca może polecić wykonywanie pracy zdalnej, jeżeli:

- pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania pracy zdalnej,
- pozwala na to rodzaj pracy (katalog otwarty).

Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania przez pracownika pracy zdalnej.

Przykład pracy zdalnej: praca przy komputerze i przekazywanie efektów pracy np. mailem, szycie maseczek w domu przez krawcową zamiast w zakładzie krawieckim.

Pracodawca zapewnia narzędzia i materiały do pracy potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej.

Pracownik może używać innych narzędzi i materiałów (np. swojego prywatnego komputera) pod warunkiem, że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Pracownik ma obowiązek ewidencjonowania wykonywanych zdalnie czynności (na polecenie pracodawcy) ze wskazaniem opisu tych czynności, daty i czasu ich wykonywania. Ewidencja ma być prowadzona w formie i z częstotliwością określoną w poleceniu pracodawcy.

6. Bardziej elastyczny czas pracy[7]

Art. 15zf w Tarczy 1.0 umożliwił przedsiębiorcom zawarcie porozumienia o skróceniu odpoczynków, wprowadzeniu równoważnego systemu pracy i stosowaniu mniej korzystnych warunków niż w umowie o pracę.

[6] 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.

[7] Art. 1 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 wprowadził art. 15zf do 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 tych możliwości mogą skorzystać tylko ci przedsiębiorcy, u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych[8]:

- w wysokości minimum 15% gdy porównujemy 2 miesiące 2019 r. w stosunku do 2 miesięcy 2020 r.,
- w wysokości minimum 25% gdy porównujemy miesiąc do miesiąca w roku bieżącym.

Art. 15zf pozwala automatycznie ograniczyć przysługujący pracownikowi odpoczynek:

- dobowy do 8 godzin,
- tygodniowy do 32 godzin.

Z dnia na dzień przedsiębiorca może również na podstawie uzgodnionego ze związkami zawodowymi, a jeżeli w firmie nie ma związków zawodowych, to z przedstawicielami pracowników[9] porozumienia:

- o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami na czas określony wyłączyć stosowanie pewnych rozwiązań zagwarantowanych w tych umowach o pracę,
- wprowadzić równoważny czas pracy.

Kopię zawartego porozumienia pracodawca powinien w ciągu 5 dni roboczych przekazać do PIP (właściwego okręgowego inspektora pracy).

Pracodawca ma również możliwość wprowadzenia 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego. Podstawą zmiany będzie porozumienie dotyczące wprowadzenia wydłużonego okresu rozliczeniowego na podstawie art. 129 § 2 kp w związku z art. 150 § 3 kp. Porozumienie uzgadnia pracodawca ze związkami zawodowymi, jednak jeżeli w firmie nie ma związków zawodowych, to z przedstawicielami pracowników[10]. Wydłużenie okresu rozliczeniowego pozwoli pracodawcy manewrować czasem pracy w poszczególnych miesiącach tak, by w miesiącach, gdy będzie większa ilość pracy do wykonania nie zlecać pracownikom nadgodzin, a gdy będzie mniej pracy – to nie płacić im wynagrodzenia za czas przestoju.

[8] Tak jak w art. 15g ww. ustawy przy ubieganiu się o dofinansowanie do wynagrodzeń.

[9] Wydaje się, że powinny to być co najmniej 2 osoby.

[10] Wydaje się, że powinny to być co najmniej 2 osoby.

7. Możliwość określenia dodatkowego dnia wolnego

Art. 13 Tarczy 1.0[11] zmienił treść ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy poprzez dodanie po art. 1 art. 1a, który umożliwił Prezesowi w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii określenia w drodze rozporządzenia dodatkowego dnia wolnego od pracy.

8. Dodatkowa opieka nad zdrowym dzieckiem

Na mocy Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 lipca 2020 r.[12] przedłużono okres pobierania zasiłku opiekuńczego do dnia 26 lipca 2020 r. rodzicom (opiekunom prawnym), którzy są zmuszeni sprawować nad dzieckiem do 8 roku życia samodzielną opiekę, niezależnie od tego czy jest to spowodowane:

- 1) zamknięciem żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, do których uczęszcza dziecko,
- 2) niemożnością sprawowania opieki przez nianię lub dziennego opiekuna:

- dotyczy to sytuacji gdy legalnie zatrudniano nianię,
- nie dotyczy sytuacji, gdy dziećmi opiekowała się osoba zatrudniona z naruszeniem przepisów prawa (nielegalnie) lub dziadkowie.

9. Szkolenia BHP pracowników

Art. 12e Tarczy 2.0[13] spowodował zawieszenie od dnia 18 kwietnia 2020 r. okresowych szkoleń BHP. To oznacza, że pracodawca nie musi, ale może szkolić pracowników. Szkolenie wstępne ogólne może być przeprowadzone on-line.

[11] Ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2.

[12] 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.

[13] 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.

Instruktaż stanowiskowy może być przeprowadzony on-line, za wyjątkiem instruktażu stanowiskowego dla:

- pracowników zatrudnianych lub przenoszonych na stanowiska robotnicze,
- pracowników zatrudnianych lub przenoszonych na stanowiska, na których występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych,
- uczniów uczących się zawodu, poprzez odbywania praktycznej nauki zawodu,
- studentów odbywających praktykę studencką.

W przypadku gdy z powodu epidemii pracodawca nie realizował szkoleń okresowych, to po ustaniu stanu epidemii pracownicy mają 60 dni na ich uzupełnienie.

10. Badania lekarskie pracowników

Badania okresowe pracowników zostały zawieszane przez cały czas trwania stanu epidemii oraz 60 dni po jej zakończeniu. To oznacza, że pracodawca nie musi (nie ma takiego obowiązku), ale może kierować pracowników na badania.

Gdy w czasie epidemii przychodzi, z którą pracodawca ma podpisaną umowę:

- działa – pracownika kieruje się na badania do tej przychodni,
- nie działa – pracownik może zwrócić się do jakiegokolwiek lekarza lub lekarza dentysty o wystawienie zaświadczenia o zdolności do pracy, ale po ustaniu stanu epidemii ma 30 dni na odnowienie badania u lekarza medycyny pracy. Pracownik nie może zwrócić się o wystawienie zaświadczenie o zdolności do pracy do lekarza weterynarii.

Jeżeli pracodawca skieruje pracownika na badania lekarskie, ale pracownik odmówi poddania się im, bo się boi, to pracodawca ma obowiązek dopuszczenia takiego pracownika do pracy, ponieważ obowiązek pracownika poddania się badaniom lekarskim jest zawieszony.

Natomiast w 61 dniu po ustaniu stanu epidemii pracodawca nie może już dopuścić do pracy pracownika bez badań lekarskich wykonanych przez lekarza medycyny pracy.

11. Powiększenie kwoty wolnej od egzekucji

Do 16 maja 2020 r. wolna od potrąceń była kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania - przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne. W przypadku alimentów osoba zarabiająca najniższą krajową miała do wypłaty 40 % minimalnego wynagrodzenia. Art. 52 Tarczy 3.0[14] spowodował w niektórych sytuacjach zmianę wysokości tej kwoty.

Kwota wolna od potrąceń ulega zwiększeniu o 25% na każdego nieosiągającego dochodu członka rodziny, którego ten pracownik ma na utrzymaniu, jeżeli z powodu podjętych działań służących zapobieganiu zarażeniem wirusem SARS-CoV-2 wystąpiła jedna z niżej wymienionych sytuacji:

- temu pracownikowi obniżono wynagrodzenie,
- członek rodziny tego pracownika utracił źródło dochodu.

Członkiem rodziny pracownika w rozumieniu przepisów ustawy jest:

- małżonek,
- rodzic wspólnego dziecka,
- w wieku do 25. roku życia dziecko własne pracownika, dziecko współmałżonka, a także dziecko rodzica wspólnego dziecka,
- dziecko własne pracownika, dziecko współmałżonka, a także dziecko rodzica wspólnego dziecka, które ukończyło 25. rok życia legitymujące się orzeczeniem o niepełnosprawności, jeżeli w związku z tą niepełnosprawnością przysługuje świadczenie pielęgnacyjne lub specjalny zasiłek opiekuńczy, albo zasiłek dla opiekuna.

Członkiem rodziny pracownika w rozumieniu przepisów ustawy nie jest:

- dziecko pozostające pod opieką opiekuna prawnego,
- dziecko pozostające w związku małżeńskim,
- pełnoletnie dziecko posiadającego własne dziecko.

[14] Ustawa z dnia 14 maja 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2.

PRZYKŁAD:

Piotr K. jest osobą żyjącą w pojedynkę. W kwestionariuszu osobowym Piotr K. podał, że ma 2 małoletnich dzieci. Z jego wynagrodzenia jest prowadzona egzekucja komornicza alimentów. Pracodawca obniżył Piotrowi K. etat do 0,8 etatu. Pracodawca ma obowiązek podnieść mu kwotę wolną od potrąceń o 25% na każdego członka jego rodziny, będącego na jego utrzymaniu, nieosiągającego dochodu. W pierwszej kolejności pracodawca powinien sprawdzić dane w kwestionariuszu osobowym Piotra K. To, że Piotr K. podał w kwestionariuszu dane 2 małoletnich dzieci nie oznacza, że one są na jego utrzymaniu. A więc Piotr K. powinien złożyć oświadczenie o liczbie członków rodziny, których ma na utrzymaniu i stąd pracodawca będzie wiedzieć o ile Piotrowi K. podnieść kwotę wolną od potrąceń. Poza tym, jeżeli na utrzymaniu Piotra K. jest członek jego rodziny, który utracił źródło dochodu, to Piotr K. powinien złożyć pracodawcy oświadczenie o tym fakcie. W związku ze zwiększeniem kwoty wolnej od potrąceń nie musi zapaść żadna decyzja komornika, po otrzymaniu oświadczenia to po stronie pracodawcy leży decyzja, by zwiększyć kwotę wolną od zajęć.

Notka o autorze:

dr Olena Krawczyk-Antoniuk – prawnik, mediator, arbiter w Sądzie Arbitrażowym przy RIG w Katowicach i RIPH w Gliwicach, doradca obywatelski. Przez ponad 15 lat pracowała głównie w jednostkach państwowych i samorządowych na stanowiskach od specjalisty, głównego specjalisty, kierownika, aż do zastępcy dyrektora. Obecnie prowadzi własną firmę doradczą zajmującą się prowadzeniem szkoleń i obsługą podmiotów gospodarczych (w zakresie zagadnień związanych z prawem, podatkami i tłumaczeniami).

Najnowsze publikacje naukowej autorki dotyczą wpływu relacji międzyludzkich na funkcjonowanie firmy:

1) O. Krawczyk-Antoniuk, Rola menedżera w procesie skutecznego motywowania pracowników, w: Zarządzanie i ekonomia. Teraźniejszość i przyszłość, pod. red. nauk. Cz. Szmidta, wyd. Poltext, Warszawa 2016.

2) O. Krawczyk-Antoniuk, Organisational climate vs. emotional intelligence of employees/managers, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej: seria Organizacja i Zarządzanie” 2017, z. 105.

3) O. Krawczyk-Antoniuk, Wybrane determinanty proefektywnościowego modelu klimatu organizacyjnego, w: Współczesne trendy zarządzania organizacjami, pod red. nauk. M. Lisiński, J. Dzieńdziora, M. Wróbel, Wydawnictwo Naukowe Akademia WSB, Dąbrowa Górnicza 2018.

4) O. Krawczyk-Antoniuk, A. Wziętek-Staśko, Pozytywny klimat w organizacji czynnikiem determinującym poczucie satysfakcji z pracy, „Marketing i Rynek” 2017, nr 4.

W 2019 r. uzyskała tytuł doktora nauk społecznych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości. W pracy pt. „Proefektywnościowy model klimatu organizacyjnego” badała możliwość skonstruowania i wdrożenia w firmach proefektywnościowego modelu klimatu organizacyjnego.

Stowarzyszenie Na Rzecz Poradnictwa Obywatelskiego „DOGMA” jest jedną z wiodących organizacji pozarządowych, która od 16 lat realizuje szereg inicjatyw obywatelskich nakierowanych na poszerzenie świadomości prawnej społeczeństwa oraz dostępu do bezpłatnych porad prawnych i obywatelskich.

Od 2016 roku Stowarzyszenie realizuje zadania wynikające z ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej. W ciągu 4 lat udzielono ponad 30 tys. porad osobom znajdującym się w kryzysowych sytuacjach życiowych, zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz niejednokrotnie pozbawionym środków finansowych na skorzystanie z profesjonalnej pomocy prawnej na rynku usług prawniczych. Obecnie w ramach statutowej działalności Stowarzyszenie współpracuje z ponad 60 prawnikami, radcami prawnymi, adwokatami, doradcami obywatelskimi oraz mediatorami, specjalizującymi się w różnych dziedzinach prawa.

W roku 2020 pełniły dyżury w 46 Punktach Nieodpłatnej Pomocy Prawnej i Obywatelskiej na terenie województwa śląskiego i małopolskiego.

Wykaz punktów znajduje się na: www.dogma.org.pl

Masz pytania, wątpliwości?

Obawiasz się o swoje prawa?

Skontaktuj się z nami!



CODZIENNIK PRAWNY
#dogmapomoc



PUBLIKACJA WYDANA PRZEZ:

**Stowarzyszenie Na Rzecz
Poradnictwa Obywatelskiego
"DOGMA"**

40-074 Katowice, ul. Raciborska 48 lok. 2

tel. 32 557 51 83

tel. 514 797 671

e-mail: stowarzyszeniedogma@gmail.com

www.dogma.org.pl

NIP: 634-25-05-321

REGON: 278130684

KRS: 0000175368



MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI

www.ms.gov.pl

Zadanie finansowane ze środków budżetu
Miasta Tychy



TYCHY ✓ DOBRE MIEJSCE