



CODZIENNIK PRAWNY
#dogmapomoc



PORADNIK PRAWNY



TARCZA ANTYKRYZYSOWA

część 2

dr Olena Krawczyk-Antoniuk



MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI

www.ms.gov.pl

Zadanie finansowane ze środków budżetu
Powiatu Pszczyńskiego



**POWIAT
PSZCZYŃSKI**
przestrzeń aktywności

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 im zachowanie płynności finansowej w firmach.

1. Dodatek solidarnościowy

Od 21 czerwca 2020 r. można składać do ZUS wnioski o dodatek solidarnościowy. Dodatek solidarnościowy to świadczenie, o które mogą wnioskować osoby:

- które po 15 marca 2020 r. straciły pracę (pracodawca rozwiązał z nimi umowę o pracę za wypowiedzeniem),
- które po 15 marca 2020 r. nie otrzymały przedłużenia umowy na czas określony,
- bezrobotne już zarejestrowane w urzędzie pracy. W takiej sytuacji urząd pracy zawiesi dotychczas wypłacany zasiłek dla bezrobotnych lub stypendium wypłacane na szkolenia oraz podnoszenie kwalifikacji.

Aby otrzymać dodatek solidarnościowy trzeba też podlegać ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę przez łączny okres minimum 60 dni w 2020 r.

Wsparcie w wysokości 1400 zł miesięcznie przysługuje osobom przez maksimum 3 miesiące od dnia 1 czerwca 2020 r. do 31 sierpnia 2020 r. Można go otrzymać najwcześniej za miesiąc, w którym osoba uprawniona złożyła wniosek. Jeżeli ktoś złoży wniosek w czerwcu i spełni warunki wymagane przepisami, to otrzyma dodatek za czerwiec, lipiec i sierpień, natomiast jeżeli taka osoba złożyłaby wniosek w lipcu - to wówczas świadczenie otrzyma tylko za dwa miesiące - lipiec i sierpień.

Za osobę pobierającą dodatek solidarnościowy opłacane są składki emerytalne i rentowe, a także składki zdrowotne. Płatnikiem składek na te ubezpieczenia jest ZUS. Nalicza je od kwoty dodatku solidarnościowego. Jednak składki nie pomniejszają wypłaty, ponieważ są finansowane z budżetu państwa.

Wniosek o dodatek solidarnościowy składa się tylko elektronicznie przez portal Platforma Usług Elektronicznych ZUS (wniosek EDS). Dokument musi być podpisany kwalifikowanym podpisem elektroni-

-cznym, podpisem zaufanym, podpisem osobistym (e-dowód) lub profilem PUE. Termin składania wniosków upływa 31 sierpnia 2020 r.

Informacja o przyznaniu prawa do dodatku solidarnościowego lub decyzja o odmowie będą dostępne również na portalu PUE ZUS. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku, dodatek solidarnościowy trafi na wskazany we wniosku rachunek bankowy.

2. Zmiany w zwolnieniach od podatku [1]

Zwiększono kwoty zwolnień przedmiotowych w podatku dochodowym od osób fizycznych[2]:

- z 1 tys. zł do 3 tys. zł – ale tylko w obecnym 2020 r. wzrósł próg zapomóg otrzymywanych przez członka związku zawodowego ze związku,
- z 6 tys. zł do 10 tys. zł – ale tylko w obecnym 2020 r. wzrósł próg zapomóg otrzymanych w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci, z innych źródeł niż fundusz socjalny, ZFŚS, fundusze związków zawodowych,
- z 1 tys. zł do 2 tys. zł – tylko na 2 kolejne lata, to jest bieżący 2020 r. i 2021 r. wzrósł próg świadczeń otrzymanych przez pracownika z ZFŚS,
- z 2 tys. zł do 3 tys. zł – tylko na 2 kolejne lata, to jest bieżący 2020 r. i 2021 r. wzrósł próg dopłat do zorganizowanego wypoczynku dzieci sfinansowanego z innych źródeł niż fundusz socjalny, ZFŚS.

3. Przedłużenie orzeczeń o niepełnosprawności, niezdolności do pracy i świadczeniu rehabilitacyjnym

Orzeczenia o niepełnosprawności, których ważność:

- upłynęła w terminie do 90 dni przed dniem 31 marca 2020 r., pod

[1] Art. 4 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 zmieniono ustawę z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.

[2] Art. 52 lit. I ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.

warunkiem złożenia w tym terminie kolejnego wniosku o wydanie orzeczenia,

- upływa w terminie od dnia 31 marca 2020 r.

zachowują ważność do upływu 60 dnia liczonego od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, jednak nie dłużej niż do dnia wydania nowego orzeczenia o niepełnosprawności albo orzeczenia o stopniu niepełnosprawności.

Ten zapis oznacza automatyczne przedłużenie orzeczeń o niepełnosprawności, które teraz się kończą do 60 dnia od odwołania zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.

Orzeczenia o niezdolności do pracy lub samodzielnej egzystencji (rentowe – wydawane przez ZUS), których ważność upływa w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, albo w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu również przedłużają się automatycznie, to znaczy zachowują ważność przez okres kolejnych 3 miesięcy od dnia upływu terminu jego ważności, w przypadku złożenia wniosku o ustalenie uprawnień do świadczenia na dalszy okres przed upływem terminu ważności tego orzeczenia. Fakt zatrudnienia pracownika niepełnosprawnego pracodawca zgłasza do ZUS z dniem dostarczenia przez pracownika orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność. W tym zakresie pracodawca nie koryguje wstecz, co wynika z zakazu pytania kandydata do pracy o niepełnosprawność.

Świadczenia rehabilitacyjne automatycznie przedłużają się o 3 miesiące, z wyjątkiem sytuacji gdy pracownik wykorzystał już 12-miesięczny termin pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Wtedy nie następuje jego przedłużenie, bo maksymalny okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego trwa do 12 miesięcy. Osobę, która pobiera świadczenie rehabilitacyjne pracodawca ma prawo, a nie obowiązek zwolnić z pracy na podstawie art. 53 kp. Jeżeli pracodawca nie chce – to nie musi takiego pracownika zwalniać.

4. Zgłaszanie do ZUS umów o dzieło

Od dnia 1 stycznia 2021 r. wprowadzono obowiązek dla płatników składek – przedsiębiorców lub osób fizycznych zlecających dzieło poinformowania ZUS o zawarciu każdej umowy o dzieło z inną osobą niż

z własnym pracownik w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy. Wyjątkiem od tego obowiązku będzie umowa o dzieło zawarta z własnym pracownikiem.

5. Przesunięcie Pracowniczych Planów Kapitałowych

Gdy w firmie wprowadzono przestój ekonomiczny lub obniżono wymiar czasu pracy to pracodawca w tym okresie ma prawo zawiesić odprowadzanie składek na PPK. Natomiast, jeżeli pracownik złoży wniosek, że nie chce zawieszenia w stosunku do niego poboru składek na PPK, to pracodawca pobiera i odprowadza tylko część należną od pracownika, nie dopłaca części składki obciążającej go jako pracodawcę.

6. Możliwość zawieszenia niektórych obowiązków dot. zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (ZFŚS) w okresie COVID-19

ZFŚS obowiązkowo tworzą pracodawcy:

- 1) zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku:
 - co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty (chyba, że skutecznie zwolnią się z tego obowiązku);
 - co najmniej 20 pracowników i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, jeśli zawnioskowała o to zakładowa organizacja związkowa;
- 2) z tzw. budżetówki bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników.

W okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii wynikającego z COVID-19, pracodawca, u którego doszło do spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążeń funduszu wynagrodzeń może:

1. zawiesić obowiązek tworzenia ZFŚS;
2. zawiesić obowiązki związane z funkcjonowaniem ZFŚS - to możliwość niewydatkowania na cele socjalne środków już zgromadzonych na koncie ZFŚS, pracodawcę wtedy obciążą tylko ewentualne koszty związane z obsługą placową, osobową ZFŚS. Natomiast środki już zgromadzone na koncie ZFŚS muszą tam pozostać. W praktyce, to rozwiązanie nie stanowi

dla pracodawcy realnej ulgi, gdyż środki i tak zostały już naliczone i odprowadzone na odrębne konto, tyle tylko, że nie są wydatkowane;

3. zawiesić obowiązki dokonywania odpisu podstawowego na ZFŚS - w praktyce dotyczy to odprowadzenia II części stanowiącą 25% równowartości odpisu do dnia 30 września, ponieważ I część podstawowego odpisu stanowiąca co najmniej 75% równowartości odpisu, została odprowadzona do 31 maja. Nie ma możliwości wycofania z konta ZFŚS równowartości już odprowadzonej części odpisu za 2020 r.;

4. zawiesić wypłatę świadczeń urlopowych - świadczenia te wypłacają mniejsi pracodawcy, którzy nie są zobowiązani do tworzenia ZFŚS i nie zrezygnowali z obowiązku wypłacania tego świadczenia). Jeśli pracodawca zdecyduje się na to rozwiązanie, pracownik, który skorzysta z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych nie uzyska świadczenia urlopowego;

5. w sytuacji, gdy zobowiązał się (w regulaminie wynagradzania albo układzie zbiorowym pracy) dokonywać na ZFŚS wyższych odpisów niż wymaga tego ustawa o ZFŚS, stosować odpis w wysokości wynikającej z ustawy, a nie z tych korzystniejszych dla pracowników regulacji. To rozwiązanie stanowi realną korzyść ekonomiczną dla pracodawcy.

Pracodawca może podjąć decyzję o zastosowaniu:

1) rozwiązania z pkt 1-4:

- samodzielnie, gdy nie działają u niego organizacje związkowe,
- w porozumieniu z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi, jeśli działają u niego organizacje związkowe.

2) rozwiązania z pkt 5:

samodzielnie. Nie potrzebuje zgody przedstawiciela pracowników, ani zakładowej organizacji związkowej.

7. Zakaz konkurencji

Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy opiera się na art. 101(1) kp, jednakże strony umów o charakterze cywilnoprawnym również mogą zdecydować się na zawarcie umowy o zakazie konkurencji posiłkując się tym przepisem.

Do 23 czerwca 2020 r. wcześniejsze wypowiedzenie zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy lub innej umowy

cywilnoprawnej, było możliwe tylko wtedy, gdy strony takiej umowy:

- przewidziały to rozwiązanie od razu przy podpisaniu umowy,
- porozumiały się i podpisały aneks przewidujący takie rozwiązanie.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 16 czerwca 2011 r.[3] strony ustalały w umowie:

- samą możliwość jednostronnego wypowiedzenia,
- przyczyny wypowiedzenia lub ich brak, cyt. *„Postanowienie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, dopuszczające jej wypowiedzenie przez pracodawcę, nie musi wskazywać przyczyny wypowiedzenia”*,
- okres wypowiedzenia takiej umowy lub jego brak – wypowiedzenie takiej umowy z dnia na dzień również jest dopuszczalne, cyt. *„Stosowanie okresu wypowiedzenia jest niezbędne tylko wtedy, gdy zostanie przewidziane w tej umowie”*.

Jeśli strony umowy nie przewidziały w umowie o zakazie konkurencji możliwości wypowiedzenia tej umowy po ustaniu stosunku pracy, pracodawca, mimo trudnej sytuacji ekonomicznej wynikającej z COVID-19, co do zasady nie mógł się uwolnić od obowiązku zapłaty na rzecz pracownika, wynikającego z przepisów odszkodowania.

Od 24 czerwca 2020 r. w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, podmioty „na rzecz których ustanowiono zakaz działalności konkurencyjnej” (pracodawca, zleceniodawca, zlecający dzieło, zamawiający itd.) po ustaniu:

- stosunku pracy;
- umowy agencyjnej;
- umowy zlecenia;
- umowy o dzieło;
- umowy o świadczenie usług mogą umowę tę wypowiedzieć z zachowaniem terminu 7 dni.

Nie ma znaczenia, czy w samej umowie o zakazie konkurencji przewidziano takie rozwiązanie.

W samym uzasadnieniu do Tarczy 4.0. wskazano, że: *„Przyznanie uprawnień tylko jednej stronie wynika z sytuacji wywołanej epidemią COVID-19 – pracodawcy, dający zlecenie i zamawiający w obliczu gospodarczych konsekwencji epidemii nie są w stanie ponieść wszystkich*

[3] Sygn. akt III BP 2/11.

kosztów prowadzenia działalności. Wobec tego zasadne jest umożliwienie im wypowiedzenia przedmiotowych umów. Przez to wraz z wygaśnięciem umowy wygaśnie ich zobowiązanie do zapłaty odszkodowania”.

Pracodawca, zamawiający, zleceniodawca:

1) otrzyma pismo od byłego pracownika z wypowiedzeniem takiej umowy powinien:

- wskazać, wykładnię przepisów,
- poinformować, że zakaz nadal obowiązuje i pracodawca nie zwalnia pracownika z jego przestrzegania,
- gdy w umowie wprowadzono karę umowną, poinformować pracownika, że jeśli naruszy zakaz, to pracodawca będzie dochodził kary umownej przewidzianej w umowie,

2) ma obowiązek zapłaty odszkodowania z tytułu powstrzymania się przez drugą stronę umowy od prowadzenia działalności konkurencyjnej do dnia ustania zakazu.

8. Złagodzenie zakazu handlu w niedzielę

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu nie obowiązuje zakaz handlu w niedziele w zakresie wykonywania czynności związanych z handlem, polegających na rozładowywaniu, przyjmowaniu i ekspozycji towarów pierwszej potrzeby oraz powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania takich czynności.

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
Powiatu Pszczyńskiego



POWIAT
PSZCZYŃSKI
przestrzeń aktywności