



PISMO ZARZĄDU REGIONU ZAGŁĘBIE MIEDZIOWE NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”

**Eksperti KK NSZZ
„Solidarność”
o „Tarczy antykryzysowej”**

40
Solidarność

Solidarność oświatowa protestuje przeciwko obniżaniu wynagrodzeń

Szanowny Pan Tadeusz Krzakowski Prezydent Miasta Legnica

W imieniu Organizacji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Oświaty i Wychowania nr 1 i nr 2 w Legnicy niżej przedstawiamy Stanowisko nr 1/2020 przyjęte przez prezydium obu organizacji 2 kwietnia 2020 roku ws. planowanych zmian w arkuszach organizacji pracy legnickich placówek oświatowych:

Prezydium Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Oświaty i Wychowania nr 1 w Legnicy oraz Prezydium Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Oświaty i Wychowania nr 2 w Legnicy stanowczo protestują przeciwko wykorzystywaniu obecnej sytuacji do obniżania wynagrodzeń nauczycielom poprzez zmiany arkuszy organizacji pracy placówek prowadzące do zmniejszenia wymiaru czasu pracy.

Szczególnie kuriozalne jest oczekiwanie władz Miasta Legnicy, aby zmiany w arkuszach obowiązywały wstecz od 25 do 31 marca br. – już po wykonaniu obowiązków pracowniczych przez nauczycieli.

W rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej w sprawie szczególnych rozwiązań w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 z dnia 20 marca 2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 493) stwierdza się, że za organizację realizacji zadań jednostki z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu realizacji tych zadań odpowiada dyrektor jednostki systemu oświaty.

Naszym zdaniem właśnie dyrektor najlepiej wie, czy istnieje potrzeba zmiany sposobu realizacji programu nauczania i czy zlecone wcześniej zadania są obecnie realizowane przez nauczycieli.

Ponadto przepisy Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo Oświatowe (Dz. U. z 2019 r. poz. 1148, 1078, 1287, 1680, 1681, 1818, 2197 i 2248 oraz z 2020 r. poz. 374) jasno określają zadania dyrektora oraz zakres dopuszczalnej ingerencji w działalność szkoły lub placówki – a za taką uważamy wytyczne przekazane dyrektorom przez organ prowadzący w dniu 31 marca br.

W załączeniu przesyłamy opinię prawną przygotowaną przez mec. Tomasza Gryczana, z której wynika, że wynagrodzenie w związku z okresem reorganizacji zajęć szkolnych z powodu epidemii powinno być wypłacone w całości łącznie z godzinami ponadwymiarowymi (poza warunkami pracy) nie tylko od 25 marca 2020 r., ale również wcześniej, czyli od 12 marca 2020 r.

Mamy nadzieję, że zawarte w opinii argumenty przekonają Państwa do zmiany stanowiska. Podobnie jak Dolnośląski Kurator Oświaty stoimy na stanowisku, że w obecnej sytuacji „cała energia nauczycieli i dyrektorów musi zostać skierowana na pracę z uczniami”.

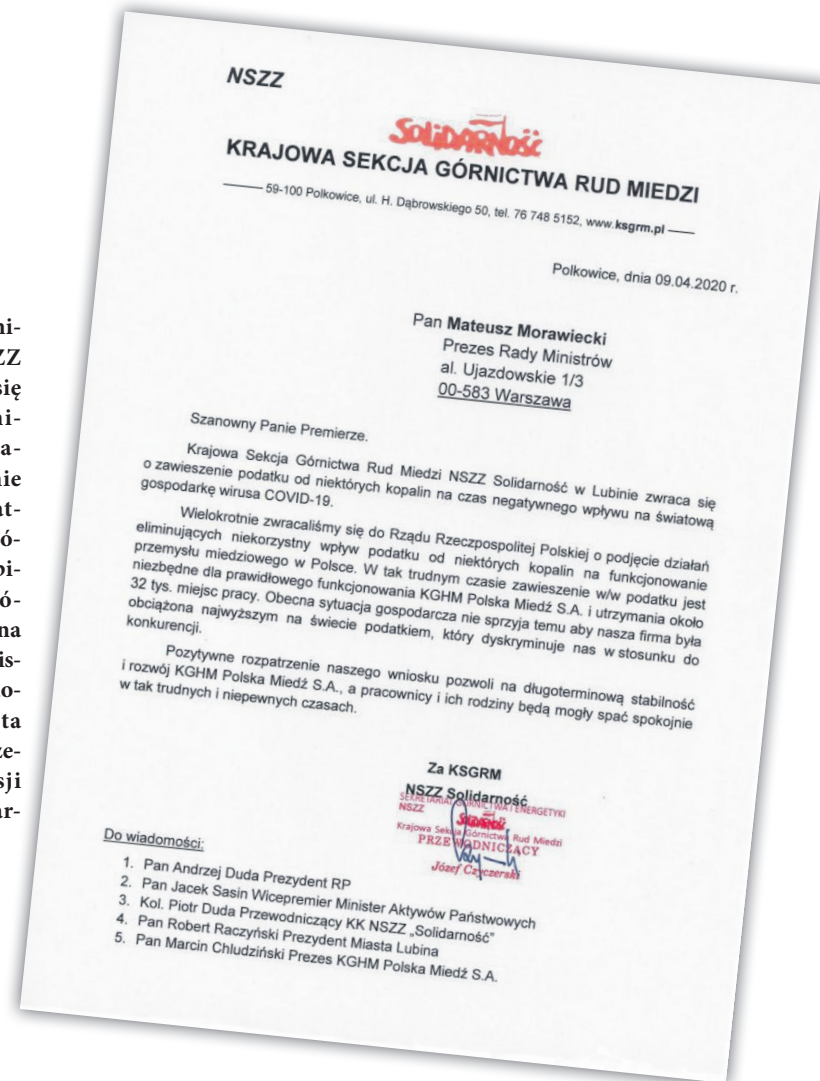
Za Prezydium KM nr 1 Ewa Kosiorowska

Za Prezydium KM nr 2 Stanisława Aleszczyk-Smulska

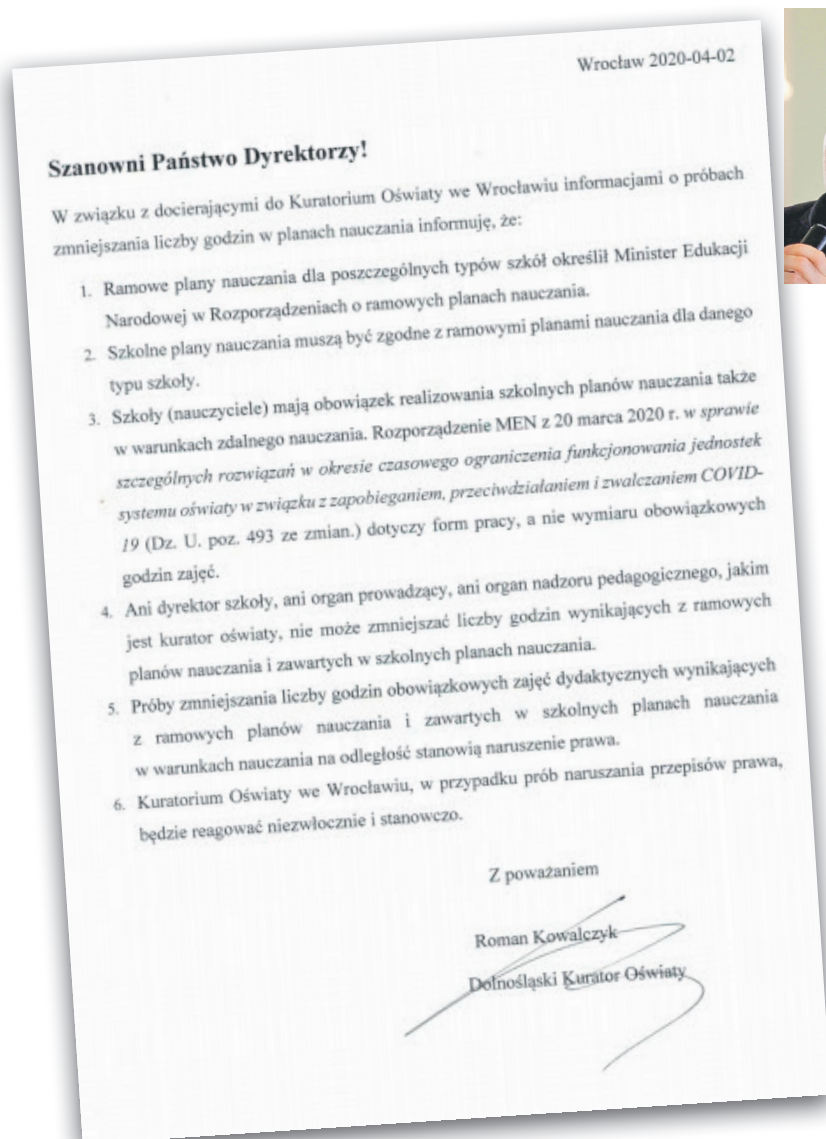
Stanowisko KSGRM NSZZ „S” ws. zawieszenia podatku od miedzi i srebra na czas epidemii



Krajowa Sekcja Górnictwa Rud Miedzi NSZZ Solidarność zwróciła się do Prezesa Rady Ministrów Mateusza Morawieckiego o zawieszenie funkcjonowania podatku od wydobycia niektórych kopalni na czas epidemii COVID-19, która negatywnie wpływa na światową gospodarkę. Pismo przekazano do wiadomości m.in. Prezydenta RP Andrzeja Dudy i Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ Solidarność Piotra Dudy.



Kurator Oświaty przeciwko obniżaniu wynagrodzeń



„Solidarność” na kryzys: Porozumienia w ramach „Tarczy antykryzysowej” cz. 1

Rozwiązania przewidziane w ustawie antykryzysowej mają różnorodny charakter. Część z nich dotyczy prawa pracy i to na te w dużej mierze zwracają uwagę zatrudnieni i pracodawcy. Spośród nich na szczególną uwagę zasługują te przewidziane w art. 15g oraz 15zf ustawy.

Pierwszy z nich zakłada możliwość wprowadzenia w zakładzie pracy przerw ekonomicznych lub obniżenia wymiaru czasu pracy dla utrzymania miejsc pracy. Drugi z kolei zawiera trzy instrumenty, tj.

- a) skrócenie minimalnych okresów odpoczynków,
- b) wprowadzenie równoważnego systemu czasu pracy z okresem rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy oraz
- c) stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami.

W tym miejscu należy podkreślić, że w znacznej części mechanizmy wskazane powyżej mogą zostać wprowadzone po zawarciu porozumienia z działającymi u pracodawcy organizacjami związkowymi (a jeżeli ich nie ma to po zawarciu porozumienia z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy).

Zawarcia porozumienia wymaga:

- a) wprowadzenia przerwy ekonomicznej (art. 15g),
- b) obniżenia wymiaru czasu pracy (art. 15g),
- c) wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobrego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy (art. 15zf),

d) stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami (art. 15zf).

Uwzględniając aktualną sytuację należy z pewnością spodziewać się działań ze strony pracodawców, którzy będą dążyli do skorzystania z powyższych instrumentów w stosunku do swoich pracowników (możliwe to będzie oczywiście po spełnieniu przez tych pracodawców dodatkowych warunków przewidzianych w analizowanych przepisach, np. w zakresie spadku obrotów gospodarczych). Tym samym, po stronie organizacji związkowych pojawi się konieczność reakcji na wnioski pracodawców w przedmiocie zawierania takich porozumień. Co oczywiste, nie jest możliwe generalne wskazanie jak dana organizacja związkowa powinna w takiej sytuacji zareagować, gdyż sytuacja każdego pracodawcy będzie różna i to od niej (a także argumentacji pracodawcy) będzie zależało na ile dana organizacja zostanie przekonana do zawarcia porozumienia i jego ostatecznej treści.

Co istotne ustawodawca nie określa, kiedy dane rozwiązanie należy wprowadzić (np. kiedy można mówić o konieczności posłużenia się przerwą ekonomiczną), stąd też to do partnerów społecznych (organizacji związkowych i pracodawcy) będzie należała decyzja nie tylko o tym jak dany mechanizm ma funkcjonować w zakładzie pracy, ale przede wszystkim czy w ogóle ma być on zastosowany.

W związku z powyższym można jedynie wskazać, na jakie kwestie warto zwrócić uwagę w poszczególnych porozumieniach.

1. Porozumienie o przerwie ekonomicznej grupy pracowników objętej przerwą (może on dotyczyć całej załogi lub jej części), czas trwania przerwy (nie dłużej niż czas obowiązywania ustawy; tj. pół roku), wysokość

wynagrodzenia w czasie przerwy (ustawa wprowadza tylko jego minimalną wysokość).

2. Porozumienie o obniżeniu wymiaru czasu pracy grupy pracowników objętej obniżonym czasem pracy (może on dotyczyć całej załogi lub jej części), czas trwania obniżenia wymiaru czasu pracy (nie dłużej niż czas obowiązywania ustawy; tj. pół roku).
3. Porozumienie o wprowadzeniu równoważnego systemu czasu pracy grupy pracowników objętej tym systemem czasu pracy (może on dotyczyć całej załogi lub jej części), długość okresu rozliczeniowego (12 miesięcy jest długością maksymalną).
4. Porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami grupy pracowników objętej tym rozwiązaniem (może on dotyczyć całej załogi lub jej części), czas obowiązywania porozumienia, czyli stosowania wynikających z niego warunków zatrudnienia przerwy (nie dłużej niż czas obowiązywania ustawy; tj. pół roku), jakie konkretne warunki umów będą zawieszane, np., wymiar czasu pracy, wynagrodzenie, miejsce pracy, jakie warunki będą obowiązywały na podstawie porozumienia – może to polegać, np. na wyznaczeniu pewnych minimumów poniżej których pracodawca nie może zejść (przykładowo – nie stosuje się umów w zakresie wymiaru czasu pracy, ale pracodawca nie może zmniejszyć go o więcej niż o ¼), lub bardziej precyzyjnym ich określeniu (np. wskazaniu o ile konkretnie obniża się wymiar czasu pracy u pracodawcy); w tym kontekście należy szczególną uwagę przywiązać do kwestii zmian warunków umów o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia, tak żeby nie dopuścić do dowolności po stronie

pracodawcy w kwestii wprowadzania nowych stawek (warto wskazywać albo konkretne wartości obniżenia wynagrodzenia, przykładowo maksymalnie o 20%).

Niezależnie od powyższego wyliczenia, można postulować zawarcie w tych porozumieniach postanowień gwarantujących pracownikom określone uprawnienia wówczas gdy sytuacja związana z epidemią zakończy się, a pracodawca wróci do normalnego funkcjonowania (np. prawo do szczególnej premii).

Ponadto, niezależnie od instrumentów prawnych zawartych w ustawie antykryzysowej pracodawca w porozumieniu ze związkami zawodowymi może skorzystać z rozwiązań antykryzysowych przewidzianych w Kodeksie pracy takich jak możliwość zawarcia porozumienia w kwestii zawieszenia stosowania w całości lub w części postanowień regulaminów pracy i wynagradzania (art. 91k.p.), stosowaniu mniej korzystnych warunków stosunku pracy (art. 231a k.p.) czy zawieszeniu stosowania w całości lub w części układu zbiorowego pracy obowiązującego u pracodawcy (art. 24127k.p.). Instrumentem, którego zastosowanie można rozważać w dzisiejszej nadzwyczajnej sytuacji jest porozumienie

w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy (art. 129 § 2 w związku z art. 150 § 3 k.p.), co umożliwi rekompensowanie okresów nieświadczenia pracy z powodu epidemii późniejszą intensyfikacją pracy w innych częściach przedłużonego okresu rozliczeniowego. Takie przedłużenie może nastąpić na okres maksymalnie roku i może dotyczyć każdego systemu czasu pracy.

Opracowanie – Marcin Zieleniecki i Jakub Szmít

„Solidarność” na kryzys: Przerwa ekonomiczna i obniżony wymiar czasu pracy w „Tarczy antykryzysowej” cz. 2

Przerwa ekonomiczna i obniżony wymiar czasu pracy – zasady i warunki wprowadzenia. „Tarcza antykryzysowa” wprowadza możliwość dofinansowania wynagrodzeń pracowników w firmach, które doświadczyły przerwy ekonomicznej lub obniżyły wymiar czasu pracy pracowników w celu utrzymania miejsc pracy.

„Tarcza antykryzysowa” wprowadza możliwość dofinansowania wynagrodzeń pracowników w firmach, które doświadczyły przerwy ekonomicznej lub obniżyły wymiar czasu pracy pracowników w celu utrzymania miejsc pracy. Autorzy ustawy starali się w ten sposób uwzględnić różne sytuacje, w których może znaleźć się dane przedsiębiorstwo. Warunki wprowadzenia przerwy ekonomicznej lub obniżenia wymiaru czasu pracy ustalane są w porozumieniu ze związkiem zawodowym.

Wprowadzenie przerwy ekonomicznej lub obniżenie wymiaru czasu pracowników może zostać wprowadzone w przypadku spadku obrotów gospodarczych o:

- 1) nie mniej niż o 15%, obliczonych jako stosunek łącznych obrotów w ciągu 2 kolejnych miesięcy w okresie po 01.01.2020 r., do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy z roku ubiegłego w następstwie wystąpienia COVID 19 lub
- 2) nie mniej niż o 25 %, obliczonych jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanego miesiąca

w okresie po 01.01.2020 r., w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego. (art. 15g, ust. 9)

Jeśli przedsiębiorca skorzysta z możliwości wprowadzenia przerwy ekonomicznej, może otrzymać dofinansowanie ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) do wynagrodzeń pracowników. Co istotne, pracodawca, w czasie przerwy ekonomicznej może wypłacać pracownikom wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o połowę, ale nie może to być wartość niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Warto o tym pamiętać, ponieważ przerwa ekonomiczna umożliwia odejście od tzw. „postojowego”, które znajdziemy w art. 81 Kodeksu pracy i wynoszącego co do zasady 100% wynagrodzenia (pamiętając o pewnych wyjątkach) (art. 15g, ust. 6).

W czasie przerwy ekonomicznej, dofinansowanie ze środków FGŚP do wynagrodzenia pracownika wynosi 50% minimalnego wynagrodzenia plus składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy od przyznanego świadczenia, czyli 1 533,09 zł. Po stronie pracodawcy zostaje wypłata pozostałej części wynagrodzenia ze składek. Ustawa zastrzega, że wartość dofinansowania musi uwzględniać wymiar czasu pracy, a więc jeśli dany pracownik pracuje na część etatu, np. pół, to wynagrodzenie i dofinansowanie są odpowiednio pomniejszane. W tym wypadku o połowę (art. 15g, ust. 7).

Możliwe jest wystąpienie innej sytuacji, gdy pracodawca zamiast skorzystać z przerwy ekonomicznej, zdecyduje się na obniżenie wymiaru czasu pracy pracowników w związku

ze spadkiem obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia koronawirusa. Pracodawca może w tej sytuacji obniżyć wymiar czasu pracy pracownika o 20%, jednak nie więcej niż do połowy etatu. W takiej sytuacji, wynagrodzenie pracownika nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ponownie z zastrzeżeniem, że uwzględniać należy wymiar czasu pracy (wynagrodzenie będzie proporcjonalnie niższe (art. 15g, ust. 8).

Przy tak obniżonym wymiarze czasu pracy FGŚP dofinansuje pracodawcy połowę wynagrodzenia pracownika, jednak nie więcej niż do wysokości 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału plus składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy od przyznanego świadczenia. tj. do kwoty 2 452,27 zł. (art. 15g, ust. 10).

Oba świadczenia przysługujące będą przez łączny okres 3 miesięcy przypadających od dnia złożenia wniosku o wypłatę świadczeń. Ustawa przewiduje jednak, że Rada Ministrów może przedłużyć ten okres, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane (art. 15g, ust. 16 i 19).

Należy pamiętać o tym, że pracodawca nie otrzyma dofinansowania do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie we wcześniejszym miesiącu było wyższe niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r. (jest to kwota 15 681 zł) (art. 15g, ust. 7 i 10).

Warunkiem koniecznym, by pracodawca mógł skorzystać z dofinansowania jest niezaleganie w regulowaniu zobowią-

zań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r. (art. 15g, ust. 3)

Należy pamiętać, że ustawa wprowadza ograniczenia w korzystaniu z dofinansowania. Zgodnie z jej treścią, przedsiębiorca może otrzymać pomoc wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy (art. 15g, ust. 18).

Ustawa przyznaje prawo do uzyskania powyższego dofinansowania nie tylko do wynagrodzeń pracowników, którzy są zatrudnieni w oparciu o Kodeks pracy, ale także innych grup pracowników, w tym osób na umowach cywilnoprawnych, jeżeli tylko podlegają obowiązkowi ubezpieczeń: emerytalnemu i rentowemu (art. 15g, ust. 4).

Niezwykle ważne z perspektywy związków zawodowych jest to, że warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przerwy ekonomicznej lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu. Bez porozumienia pracodawca nie może nic zmienić! (art. 15g ust. 11).

Jest ono zawierane przez pracodawcę oraz:

- 1) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25(3) ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo

- 2) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25(3) ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych – jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy; albo
- 3) zakładowa organizacja związkowa – jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa; albo
- 4) przedstawiciele pracowników, wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa.

Ustawa określa elementy obligatoryjne porozumienia. Są to takie kwestie jak określenie grup zawodowych objętych przestoju ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy; obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników; okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Należy jednak zastrzec, że ustawa nie ogranicza treści porozumienia tylko do tych spraw. Strony mogą zawrzeć w nim także inne treści, np. zasady rekompensaty zmniejszo-

nych wynagrodzeń gdy dojdzie do poprawy sytuacji przedsiębiorstwa (art. 15g, ust. 14).

Po zawarciu porozumienia, pracodawca przekazuje kopię dokumentu właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych (art. 15g, ust. 12).

Ustawa wprowadza zastrzeżenie, że w zakresie i przez czas określony w powyższym porozumieniu nie stosuje się warunków wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. Ponadto, przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się zasad dotyczących wypowiedzenia zmieniającego opisanego w Kodeksie pracy (art. 15g, ust. 13 i 15).

Przepisy, które wprowadzają powyższe instrumenty i zasady ich wykorzystania tracą moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy. Ustawa weszła w życie z dniem 31 marca 2020 r. (art. 1 ust. 19, dotyczy zmienianego art. 36). Źródło: Art. 1, ust. 14 (dotyczy dodanego art. 15g) ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych roz-

wiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.

Pytania i wskazówki, które mogą być pomocne w czasie negocjacji dotyczących warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu:

- 1) należy uwzględnić w negocjacjach zasadę równego traktowania poszczególnych grup zawodowych;
- 2) sytuacja ekonomiczna pracodawcy może się poprawić, dlatego warto wskazać czas obowiązywania porozumienia i określić kiedy nastąpi przegląd jego stosowania. Nie ma konieczności zawierania porozumienia na maksymalny okres;
- 3) pytania, które mogą być pomocne w negocjacjach:
 - a. w jakim stopniu obniżyła się skala sprzedaży towarów i usług (obrotów gospodarczych)?
 - b. czy nastąpiło przerwanie dostaw/usług do zakładu?

- c. czy przedsiębiorstwo ma problemy z odbiorem produktów/usług?
- d. jaki jest stan zapasów w przedsiębiorstwie?
- e. jaka jest wartość środków zgromadzonych na kapitale zapasowym lub rezerwowym pracodawcy?
- f. czy istnieje ryzyko (a jeżeli tak, to kiedy), w zakresie utraty płynności finansowej?
- g. czy istnieje ryzyko zwolnień grupowych lub licznych zwolnień indywidualnych niestanowiących zwolnień grupowych?
- h. jakie grupy zawodowe będą objęte przestoju lub zmniejszonym wymiarem czasu pracy?
- i. o ile zostanie zmniejszony wymiar czasu pracy i ile będzie ostatecznie wynosił?
- j. jakie składniki wynagrodzenia będą objęte porozumieniem?
- k. czy będzie możliwe zrekomensowanie zmniejszonych wynagrodzeń w przyszłości?

Opracowanie – Mateusz Szymański we współpracy z Katarzyną Zimmer-Drabczyk i Danielem Czerwińskim

Solidarność” na kryzys: Badania okresowe w ramach „Tarczy antykryzysowej” cz. 3

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemiologicznego oraz stanu epidemii zmienione zostały zasady dotyczące badań pracowniczych, a w szczególności badań okresowych.

Uwzględniając okoliczność, jaką jest zamknięcie wielu placówek i ośrodków medycyny pracy, ustawodawca zawiesił obowiązywanie wybranych przepisów Kodeksu pracy (art. 229 § 2 zdanie pierwsze,

§ 4a w zakresie badań okresowych i § 5), które nakładają obowiązek kierowania pracownika na badania okresowe.

Jednocześnie, po odwołaniu stanu epidemii, pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonywanie zawieszonych obowiązków i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania tego stanu. Innymi słowy wówczas gdy stan epidemii zostanie odwołany pracodawca będzie musiał wysłać

pracownika na badania okresowe w ciągu 60 dni od powrotu do normalnej codzienności.

Należy też nadmienić, że czasowemu zawieszeniu (na tych samych zasadach jak powyżej) uległy obowiązki dotyczące badań lekarskich oraz psychologicznych dla kierowców wykonujących przewozy drogowy oraz dla maszynistów.

W przypadku badań wstępnych oraz kontrolnych zmiany przybrały inną formę. Nadal mają się one odby-

wać na dotychczasowych zasadach, z tym że w przypadku braku dostępności lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu epidemii. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza włącza się do akt osobowych pracownika.

Opracowanie – Jakub Szmít

„Solidarność” na kryzys: Zmiany w podatku dochodowym od osób fizycznych cz. 4

W kolejnej części poradnika dla członków NSZZ „Solidarność” zestaw informacji o podatku dochodowym od osób fizycznych w związku z „tarczą antykryzysową” i specustawą dot. zwalczania koronawirusa.

„Tarcza antykryzysowa” wprowadza zmiany w podatku dochodowym od osób fizycznych. Najważniejsze dla podatników regulacje obejmują następujące zagadnienia:

1. Podniesienie limitów związanych ze wsparciem w związku z wypłatą zapomóg, świadczeń, dopłat z funduszy związkowych zawodowych oraz funduszy socjalnych. Ustawa zwiększa kwoty zwolnione z podatku dochodowego od osób fizycznych (art. 21, ust. 1 PIT) wypłacane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz funduszy związków zawodowych w następujących pozycjach:

pkt 9a – zapomogi inne niż wymienione w pkt 26 (czyli inne niż losowe), wypłacane z funduszy zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej pracownikom należącym do tej organizacji, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym 2020 kwoty 3 tys. zł.

pkt 26b – zapomogi otrzymane w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci wypłacane z innych źródeł – podwyższono do kwoty 10 tys. zł na rok 2020. Jeśli zaś chodzi o zapomogi otrzymane z funduszu socjalnego, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub z funduszy związków zawodowych – są zwolnione na dotychczasowych zasadach w całości z podatku.

pkt. 67 – wartość otrzymanych przez pracownika w związku z finansowaniem działalności socjalnej, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, rzeczowych świadczeń oraz otrzymanych przez niego w tym zakresie świadczeń pieniężnych, sfinansowanych w całości ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych, łącznie do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 2 tys. zł. Rozwiązanie przewidziano na 2020 oraz 2021.

pkt. 78b – dopłaty do: wypoczynku zorganizowanego przez podmioty prowadzące działalność w tym zakresie w formie wczasów, kolonii, obozów i zimowisk, w tym również połączone z nauką, pobytu na leczeniu sanatoryjnym, w placówkach leczniczo-sanatoryjnych, rehabilitacyjno-szkoleniowych i leczniczo-opiekuńczych oraz przejazdów związanych z tym wypoczynkiem i pobytem na leczeniu dzieci i młodzieży do lat 18 – wypłacane z innych źródeł – podwyższono do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 3 tys. zł. Taki zwiększony limit będzie obowiązywał w 2020 oraz 2021 roku. Jeśli zaś chodzi o dopłaty z funduszu socjalnego oraz zakładowego funduszu świadczeń socjalnych – wypłaty z tych źródeł nadal są zwolnione bez limitu.

2. Zwolnienie od podatku świadczeń związanych z zakwaterowaniem i wyżywieniem, w przypadku zlecenia pracy w ściśle określonym ustawą zakresie

W przypadku, gdy w związku z ogłoszeniem stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracodawca:

- a) zmieni system lub rozkład czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji,
- b) poleci pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji wówczas obowiązany jest zapewnić pracownikowi zakwaterowanie i wyżywienie niezbędne do realizacji przez pracownika jego obowiązków pracowniczych, a świadczenie w związku z zakwaterowaniem i wyżywieniem pozostawione do dyspozycji podatnika w 2020 roku jest wolne od podatku dochodowego.

Rozwiązanie to dotyczy pracowników przedsiębiorstw prowadzących działalność polegającą na zapewnieniu funkcjonowania systemów i obiektów infrastruktury krytycznej lub będących podwykonawcą lub dostawcą, którzy nie są częścią tej infrastruktury krytycznej, ale są kluczowi dla zachowania ciągłości jej działania oraz zapewniających funkcjonowanie stacji paliw płynnych.

4. Możliwość odliczenia od podstawy opodatkowania darowizn przekazanych od dnia 1 stycznia 2020 do dnia 30 września 2020 na przeciwdziałanie COVID – 19:

- a) podmiotom wykonującym działalność leczniczą, wpisanych do wykazów, opracowywanych przez właściwego miejscowo dyrektora oddzia-

łu wojewódzkiego Narodowego Funduszu Zdrowia w porozumieniu z wojewodą,

- b) Agencji Rezerw Materiałowych z przeznaczeniem na cele wykonywania zadań ustawowych;
- c) Centralnej Bazy Rezerw Sanitarно-Przeciwdemicznych z przeznaczeniem na cele wykonywania działalności statutowej.

W zależności od tego kiedy zostanie przekazana darowizna, można odliczyć następujące kwoty:

- jeśli darowizna zostanie przekazana do dnia 30 kwietnia 2020 r. – odliczeniu podlega kwota odpowiadająca 200% wartości darowizny;
- jeśli darowizna zostanie przekazana w maju 2020 r. – odliczeniu podlega kwota odpowiadająca 150% wartości darowizny;
- jeśli zaś darowizna zostanie przekazana od dnia 1 czerwca 2020 r. do dnia 30 września 2020 r. – odliczeniu podlega kwota odpowiadająca wartości darowizny.

5. Przedłużenie terminu składania zeznania podatkowego przez podatników podatku dochodowego od osób fizycznych. Przedłużenie terminu składania zeznania podatkowego przez podatników podatku dochodowego od osób fizycznych uregulowane jest w art. 15zzj ustawy, zgodnie z którym możliwe jest złożenie organowi podatkowemu zeznania o wysokości osiągniętego dochodu (poniesionej straty) za 2019 r. oraz wpłacenie należnego podatku dochodowego od osób fizycznych po upływie terminu na jego złożenie (czyli po dniu 30 kwietnia) nie później jednak niż w terminie do dnia 31 maja 2020 r.

Opracowanie – Marzena Podolska – Bojahr KK NSZZ „Solidarność”

„Solidarność” na kryzys: Pracownicy młodociani w „tarczy antykryzysowej” cz. 5

Zgodnie z art. 15f. „Tarczy antykryzysowej”, w okresie czasowego ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z epidemią, pracodawca będzie musiał zwolnić młodocianego pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy. Pracodawca ten nie straci refundacji wynagrodzenia, jakie otrzymuje od państwa na sfinansowanie wynagrodzenia takiego pracownika, jeżeli wypłaci uczniowi wynagrodzenie za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

Młodocianym w rozumieniu kodeksu pracy (art. 190 k.p.) jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego. Młodocianemu w okresie nauki zawodu oraz przyuczenia do wykonywania określonej pracy przysługuje wynagrodzenie, którego minimalną wysokość oblicza się w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS (podstawa prawna – §19 i 20 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania).

Przeciętne wynagrodzenie w IV kwartale 2019 r. wyniosło – 5.198,58 zł. Poniżej zestawienie wysokości wynagrodzenia pracowników młodocianych w okresie 1.03.2020 – 31.05. 2020

Okres: 1.03.2020 r. – 31.05.2020 r.

I rok nauki – nie mniej niż 5% przeciętnego wynagrodzenia – 259,93 zł

II rok nauki – nie mniej niż 6% przeciętnego wynagrodzenia – 311,91 zł

III rok nauki – nie mniej niż 7% przeciętnego wynagrodzenia – 363,90 zł

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy – nie mniej niż 4% przeciętnego wynagrodzenia – 207,94 zł

Pracownikowi, za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy przysługuje tzw. wynagrodzenie przestojowe (art. 81 k.p.) w wysokości 60% wynagrodzenia. Przy zmniejszonym wynagrodzeniu refundacja będzie dotyczyła kwoty faktycznie wypłaconej i będzie proporcjonalnie zmniejszona. Wydaje się, że nie ma potrzeby zawierania aneksów do umów pomiędzy OHP a pracodawcami zatrudniającymi pracowników młodocianych.

Opracowanie – Barbara Surdykowska KK NSZZ „Solidarność”

„Solidarność” na kryzys: Kwarantanna i świadczenia opiekuńcze w „tarczy antykryzysowej” cz. 6

O dodatkowym zasiłku opiekuńczym w ramach „tarczy antykryzysowej”

Art. 25. W ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645 i 1590 oraz z 2020 r. poz. 60) w art. 6 w ust. 2 po pkt 1 dodaje się pkt 1a w brzmieniu:

1a) wskutek poddania się obowiązkowi kwarantanny, o której mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi;

Pkt 1a dodany do art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645 i 1590 oraz z 2020 r. poz. 60) rozszerza katalog sytuacji, w których ubezpieczonemu przysługuje zasiłek chorobowy z powodu niemożności świadczenia pracy.

Do dotychczasowych przypadków (leczenie odwykowe, decyzja inspektora sanitarnego o odosobnieniu i poddanie się badaniom dla dawców komórek, tkanek i narządów) dodano poddanie się obowiązkowi kwarantanny, o której mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Podkreślić należy że jest to rozwiązanie, które wpisano do ustawy zasiłkowej na stałe wypełniając lukę występującą w dotychczasowych przepisach. Prawo do zasiłku będzie przysługiwać osobom podlegającym obowiązkowi z mocy samego prawa.

„Solidarność” na kryzys: Pracownicy zatrudnieni w infrastrukturze krytycznej cz. 7

Przepis art. 15x ustawy przewiduje specyficzne rozwiązanie dla szczególnej kategorii pracodawców, tj. tych którzy zatrudniają pracowników w sferze związanej z infrastrukturą krytyczną oraz na stacjach paliw płynnych. Ponadto regulacje te dotyczą także tych pracodawców, wobec których Prezes Rady Ministrów wydał polecenie wykonywania zadań związanych z przeciwdziałaniem COVID-19.

Na wstępie należy podkreślić dwie kwestie. Po pierwsze, art. 15x nie wymaga wykazania przez pracodawców spadku obrotu. Oznacza to, że w wypadku tego narzędzia nie ma zastosowania przesłanka ekonomiczna, a jedyną okolicznością, która decyduje o objęciu pracodawcy art. 15x jest rodzaj prowadzonej przez niego działalności.

Po drugie, przez infrastrukturę krytyczną rozumie się systemy oraz wchodzące w ich skład powiązane ze sobą funkcjonalnie obiekty, w tym obiekty budowlane, urządzenia, instalacje, usługi kluczowe dla bezpieczeństwa państwa i jego obywateli oraz służące zapewnieniu sprawnego funkcjonowania organów administracji publicznej, a także instytucji i przedsiębiorców. Infrastruktura krytyczna obejmuje systemy:

- zaopatrzenia w energię, surowce energetyczne i paliwa,
- łączości,
- sieci teleinformatycznych,
- finansowe,
- zaopatrzenia w żywność,
- zaopatrzenia w wodę,
- ochrony zdrowia,
- transportowe,
- ratownicze,
- zapewniające ciągłość działania administracji publicznej,
- produkcji, składowania, przechowywania i stosowania substancji chemicznych i promieniotwórczych, w tym rurociągi substancji niebezpiecznych.

Nie będzie wymagana w tym zakresie indywidualna decyzja administracyjna.

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy

Zmianie uległ także art. 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. określający zasady nabycia prawa do tzw. dodatkowego zasiłku opiekuńczego. Od 1 kwietnia 2020 r. zasiłek ten przysługuje przez okres nie dłuższy niż 14 dni w przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, do których uczęszcza dziecko albo niemożności sprawowania opieki przez nianię lub dziennego opiekuna z powodu COVID-19, ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:

- 1) dzieckiem, które nie ukończyło 8 roku życia,
- 2) dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności do ukończenia 18 lat albo dzieckiem z orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego.

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje także ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dorosłą osobą niepełnosprawną przez okres nie dłuższy niż 14 dni w przypadku zamknięcia szkoły, ośrodka rewalidacyjno-wychowawczego, ośrodka wsparcia, warsztatu terapii zajęciowej lub innej placówki pobytu dziennego o podobnym charakterze z powodu COVID-19, do których uczęszcza dorosła osoba niepełnosprawna. Okres

pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego nie wlicza się do okresu pobierania zasiłku opiekuńczego przysługującego na normalnych zasadach. W ustawie przyznano Radzie Ministrów możliwość wydłużenia, w drodze rozporządzenia, okresu pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego w celu przeciwdziałania COVID-19 biorąc pod uwagę okres na jaki zostały zamknięte żłobki, kluby dziecięce, przedszkola, szkoły, placówki pobytu dziennego oraz inne placówki lub okres niemożności sprawowania opieki przez nianię lub opiekunów dziennych. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przyznano także osobom objętym ubezpieczeniem społecznym rolników.

Art. 80 przewiduje stosowanie po wejściu w życie przepisów ustawy nowelizacyjnej z dnia 31 marca 2020 r. art. 4 ustawy antykryzysowej z dnia 2 marca 2020 r. w brzmieniu dotychczasowym do osób, które nie wykorzystwały w całości prawa do dodatkowego zasiłku opiekuńczego przysługującego w razie konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, które nie ukończyło 8 roku życia w razie zamknięcia szkoły, przedszkola lub szkoły, do której uczęszcza dziecko z powodu epidemii Covid 19.

Art. 82 przewiduje z kolei niewliczanie po wejściu w życie ustawy nowelizacyjnej (czyli po 31 marca 2020 r.) okresu pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego wykorzystanego przed tym dniem. Oznacza to, że po wejściu w życie przepisów ustawy nowelizacyjnej dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje w wymiarze kolejnych 14 dni. **Opracowanie Marcin Zieleniecki KK NSZZ „Solidarność”**

Pracodawca, którego działalność mieści się we wskazanej wyżej sferze, w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, zyskał prawo do sięgnięcia po dwa rodzaje działań (na czas oznaczony nie dłuższy niż do czasu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii):

- 1) zmiany systemu lub rozkładu czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;
- 2) polecenia pracownikom świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji.

Warto zauważyć, że same w sobie nie są to instrumenty nowe, tzn. Kodeks pracy przewiduje już prawo wyboru systemu i ustalenia rozkładu czasu pracy jak i zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych. Tym co wydaje się zatem szczególne w przyjętym rozwiązaniu są kwestie szczegółów związanych z tymi rozwiązaniami. I tak:

1) w stosunku do systemów i rozkładów czasu pracy – art. 15x wskazuje, że jest to kompetencja pracodawcy, co może sugerować, że jako regulacja szczególna ma ona pierwszeństwo przed „zwykłą” procedurą wynikającą z Kodeksu pracy, w świetle której ustalenia te są przedmiotem układu zbiorowego pracy lub regulaminu pracy (ewentualnie obwieszczenia), co m.in. zapewnia udział strony związkowej w podejmowaniu decyzji w tej materii, a także skutkuje stosowaniem przepisów określających moment wejścia w życie nowych rozwiązań (w przypadku uzp – z chwilą wskazaną w protokole dodatkowym do układu, nie wcześniej niż w dniu rejestracji tego protokołu, a w przypadku regulaminu pracy – po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy). Podsumowując, wydać się może, że art. 15x

zezwała pracodawcy na jednostronne decyzje w zakresie zmian systemów i rozkładów czasu pracy, z pominięciem reguł kodeksowych; za takim rozumieniem tego przepisu przemawia fakt, pominięcia w nim całkowicie kwestii zawierania porozumień, jak ma to miejsce, w innych przepisach ustawy, np. w przypadku przestoju ekonomicznego, takie rozumienie wskazuje także na to, że zmiany systemów i rozkładów mogą obowiązywać natychmiast po ich wprowadzeniu;

2) Kodeks pracy przewiduje, że polecenie pracy w godzinach nadliczbowych wymaga wystąpienia szczególnych potrzeb po stronie pracodawcy, podczas gdy art. 15x nie zawiera tego wymogu, co oznacza, że pracodawca nie musi wykazywać istnienia tej okoliczności (co i tak w obecnej sytuacji nie byłoby raczej trudne); warto także zwrócić uwagę na fakt, że analizowany przepis wskazuje iż godziny nadliczbowe mogą być zlecane „w wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji”, co zdaje się oznacza, że w tym wypadku nie znajdują zastosowania limity ograniczeń ilości godzin nadliczbowych (co do zasady 150 w skali roku).

Ustawodawca wskazał wreszcie, że pracodawca, który będzie korzystał z opisanych powyżej jest obowiązany zapewnić pracownikowi zakwaterowanie i wyżywienie niezbędne do realizacji przez pracownika jego obowiązków pracowniczych (wartość świadczeń polegających na zakwaterowaniu i wyżywieniu nie podlega wliczeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne). Ponadto zyskał on także prawo do odmowy udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, w tym urlopu, na żądanie, urlopu bezpłatnego oraz innego urlopu, a także przesunięcia terminu takiego urlopu lub odwołania pracownika z takiego urlopu, jeżeli został on już pracownikowi udzielony. **Opracowanie Jakub Szmít KK NSZZ „Solidarność”**

„Solidarność” na kryzys: Rozwiązania tarczy antykryzysowej dotyczące osób z niepełnosprawnościami cz. 8

O orzeczeniach o niepełnosprawności, o dofinansowaniach do pensji i sytuacji warsztatów terapii zajęciowej i aktywności zawodowej w ramach „tarczy antykryzysowej”.

Orzeczenia o niepełnosprawności

Ustawa normuje sytuacje osób niepełnosprawnych, którym kończą się orzeczenia o niepełnosprawności w czasie, gdy zespoły orzecznicze w związku z epidemią działają w ograniczonym stopniu (posiedzenia zespołów orzecznich obecnie odbywają się tylko w stosunku do osób, którym możliwe jest wydanie orzeczenia na podstawie dokumentacji medycznej, bez konieczności stawienia się osobistego na komisji). W konsekwencji nowych przepisów orzeczenia czasowe i uprawnienia z nimi związane ulegają czasowemu przedłużeniu z mocy prawa. Artykuł 15 h ustawy wydłuża ważność orzeczeń osobom o określone terminy:

Orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, którego ważność upłynęła w terminie od 9 grudnia 2019 r. do 7 marca 2020 r., pod warunkiem złożenia w tym terminie kolejnego wniosku o wydanie orzeczenia, zachowuje ważność do upływu 60 dnia 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. Natomiast orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, którego ważność upływa w terminie od 8 marca 2020 r., zachowuje ważność do upływu 60 dnia 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.

W związku z zachowaniem ważności orzeczeń na powyższych warunkach, także karty parkingowe dla osób niepełnosprawnych zachowują ważność przez 60 dni od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii (nie dłużej jednak niż do dnia wydania nowego orzeczenia).

Jeśli od kończącego się orzeczenia uzależniona była wydana wcześniej decyzja przyznająca świadczenie z pomocy społecznej, to okres wskazany w decyzji także ulega przedłużeniu tak jak orzeczenie (i nie wymaga to wywiadu środowiskowego);

Orzeczenia ZUS

Przepisy tarczy antykryzysowej (art. 15 zc) przedłużyły ważność części orzeczeń wydanych przez

lekarzy orzeczników i komisje lekarskie ZUS. Chodzi o orzeczenia o niezdolności do pracy lub niezdolności do samodzielnej egzystencji, które kończą się w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii albo w okresie 30 dni po ich odwołaniu. Takie orzeczenia zachowują ważność przez trzy dodatkowe miesiące, licząc od dnia upływu dotychczasowego terminu ważności. Warunkiem jest złożenie wniosku o wypłatę świadczenia na dalszy okres przed upływem terminu ważności dotychczasowego orzeczenia. Przedłużeniu o trzy miesiące ulega także ważność orzeczeń, które wygasły przed ogłoszeniem stanu zagrożenia epidemicznego, czyli przed 14 marca 2020 roku. Chodzi o sytuację, gdy osoba niepełnosprawna złożyła wniosek o świadczenie na dalszy okres przed upływem ważności orzeczenia, a ZUS nie wydał jeszcze nowego orzeczenia.

Dofinansowania do pensji pracowników niepełnosprawnych

Kolejnym ważnym aspektem uregulowanym przez ustawę jest zwiększenie dofinansowania do pensji pracowników niepełnosprawnych.

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 26 a ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych zwiększone zosta-

ją dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników do 1950 zł w przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności oraz do 1200 zł w przypadku osób ze stopniem umiarkowanym.

Przedsiębiorcy, którzy zatrudniają osoby z orzeczoną chorobą psychiczną, upośledzeniem umysłowym, całościowym zaburzeniem rozwojowym, epilepsją lub niewidomymi, otrzymają dodatkowe dofinansowanie: 1200 zł w przypadku osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności, 900 zł w przypadku osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności i 600 zł w przypadku osób ze stopniem lekkim.

Nowa wysokość dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych znajdzie zastosowanie do pensji kwietniowych 2020 r.

Sytuacja Warsztatów Terapii Zajęciowej i Zakładów Aktywności Zawodowej

Ustawa zabezpiecza także warsztaty terapii zajęciowej i zakłady aktywności zawodowej. Placówki, mimo zawieszenia działalności, dalej będą otrzymywać dofinansowanie z PFRON.

Krzysztof Rowiński KK NSZZ „Solidarność”

„Solidarność” na kryzys: Usługi społeczne w ramach „tarczy antykryzysowej” cz 9

Epidemia wywołana wirusem COVID-19 wymusiła wprowadzenie nowych rozwiązań prawnych w obszarze życia gospodarczego i społecznego naszego kraju.

Epidemia wywołana wirusem COVID-19 wymusiła wprowadzenie nowych rozwiązań prawnych w obszarze życia gospodarczego i społecznego naszego kraju. W trosce o najsłabszych obywateli, ale również o pracowników instytucji, które ich wspierają, dostosowano przepisy w zakresie następujących usług społecznych:

Centra i kluby integracji społecznej – art. 15c

Centra integracji społecznej oraz kluby integracji społecznej są podmiotami prowadzącymi działania z zakresu reintegracji zawodowej i społecznej osób podlegających wykluczeniu społecznemu, w szczególności osób: niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych, uzależnionych od alkoholu i chorych psychicznie.

W przypadku zawieszenia działalności centrów oraz klubów integracji społecznej, w celu zapewnienia ciągłości ich funkcjonowania, konieczne stało się wprowadzenie regulacji umożliwiających finansowanie ich działalności z dotacji przyznanych przez organ administracji publicznej, w szczególności dotacji, których wysokość uzależniona jest od liczby uczestników. W sytuacji zawieszenia zajęć prowadzonych w tych jednostkach ponoszą one nadal koszty administracyjne (m.in. utrzymanie budynku, koszty eksploatacyjne, telekomunikacyjne) oraz związane z zatrudnieniem personelu. Zmiana przepisów umożliwia finansowanie działalności tych podmiotów.

Uczestnicy zajęć centrum integracji społecznej otrzymują z Funduszu Pracy świadczenie integracyjne w wysokości zasiłku dla bezrobotnych. Nowe brzmienie przepisu umożliwia wypłatę tego świadczenia, które jest często jedynym źródłem utrzymania, również w okresie zawieszenia zajęć prowadzonych przez centrum integracji społecznej w związku z przeciwdziałaniem COVID-19.

Świadczenie integracyjne będzie wypłacane w dotychczasowej wysokości dla uprawnionych

uczestników na czas zawieszenia zajęć w centrum integracji społecznej. Rozwiązanie to nie generuje dodatkowych kosztów dla Funduszu Pracy w tym zakresie.

Środowiskowe domy samopomocy – art.15d

Środowiskowe domy samopomocy, zwane inaczej ośrodkami wsparcia, służą budowaniu sieci oparcia społecznego i przygotowują do życia w społeczeństwie oraz funkcjonowania w środowisku. Są przeznaczone dla osób przewlekle psychicznie chorych i niepełnosprawnych intelektualnie. To placówki okresowego dziennego lub całonocnego pobytu, w którym osoby z zaburzeniami psychicznymi mogą otrzymać częściową opiekę i pomoc w zaspokajaniu niezbędnych potrzeb życiowych oraz posiłek.

W przypadku zawieszenia lub czasowego zamknięcia działalności ośrodków wsparcia dla osób z zaburzeniami psychicznymi, w celu zapewnienia ciągłości ich finansowania wprowadzono regulację umożliwiającą wojewodom przekazywanie miesięcznej dotacji na pokrycie bieżących kosztów ich prowadzenia. Wysokość miesięcznej kwoty dotacji z budżetu państwa na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia środowiskowego domu samopomocy obliczana jako iloczyn aktualnej liczby osób, posiadających decyzje o skierowaniu do placówki, ale nie większej niż statutowa liczba miejsc w tym domu oraz średniej miesięcznej kwoty dotacji wyliczonej dla województwa.

Program „MALUCH+” – art.15e

Program „Maluch+” wspiera rozwój instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 – żłobków, klubów dziecięcych i dziennych opiekunów. Beneficjenci programu mogą otrzymać dofinansowanie do tworzenia i funkcjonowania miejsc opieki. „Maluch+” jest programem rocznym. Celem programu „Maluch+” jest zwiększenie dostępności terytorialnej i finansowej miejsc opieki w żłobkach, klubach dziecięcych i u dziennych opiekunów dla wszystkich dzieci, w tym dzieci niepełnosprawnych oraz wymagających szczególnej opieki.

Wprowadzone zmiany do ustawy zabezpieczają podmioty, które otrzymały środki na funkcjonowanie

żłobków, klubów dziecięcych i dziennych opiekunów w ramach programu „MALUCH+” przed koniecznością zwrotu tych środków w przypadku zamknięcia tych instytucji, z uwagi na obecne zagrożenie epidemią.

Pomoc społeczna – wywiad środowiskowy – art. 15o

Pomoc społeczna jest instytucją polityki społecznej państwa, mającą na celu umożliwienie osobom i rodzinom przezwyciężanie trudnych sytuacji życiowych, których nie są one w stanie pokonać, wykorzystując własne uprawnienia, zasoby i możliwości. Zadaniem pomocy społecznej jest także zapobieganie trudnym sytuacjom życiowym przez podejmowanie działań zmierzających do życiowego usamodzielnienia osób i rodzin oraz ich integracji ze środowiskiem.

W ramach przeciwdziałania COVID-19 w celu ochrony pracowników socjalnych przed narażeniem na zakażenie chorobą zakaźną, a także w celu zapobieżenia rozprzestrzeniania się choroby zakaźnej za pośrednictwem pracownika socjalnego, zniesiono obowiązek przeprowadzenia rodzinnego wywiadu środowiskowego przed wydaniem decyzji w sprawie przyznania pomocy społecznej (art.15o ust.1) oraz świadczeń rodzinnych i opiekuńczych w tym zasiłku dla opiekuna (art.15o ust.2). Ustalenie sytuacji osobistej rodzinnej, dochodowej i majątkowej może nastąpić na podstawie rozmowy telefonicznej przeprowadzonej z pracownikiem socjalnym oraz na podstawie dokumentów, a także ich kopii (w tym elektronicznych kopii uzyskanych od osoby lub rodziny ubiegającej się o pomoc) lub informacji udostępnionych w trybie art. 105 ustawy o pomocy społecznej (tj. na wniosek kierownika ośrodka pomocy społecznej lub dyrektora centrum usług społecznych przez jednostki sektora finansów publicznych, w tym sądy, Policję, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i organy administracji publicznej, a także kuratorów sądowych, pracodawców, podmioty wykonujące działalność leczniczą, przedszkola, szkoły, placówki, szkoły wyższe, organizacje pozarządowe itp.).

Opracowanie – Agnieszka Kochańska KK NSZZ „Solidarność”

„Solidarność” na kryzys: Emerytury, wsparcie budownictwa mieszkaniowego, PPK w „tarczy” cz 10

Wypłata emerytur zgodnie z ustawą, negocjacje w sprawie wskaźnika wzrostu rent i emerytur odbędą się w sierpniu, nie będzie odsetek z ZUS za opóźnienie, nie będzie możliwości zmiany decyzji dot. OFE, termin na zawarcie umowy na PPK przedłużone do października, karencja na dopłaty do kredytu w ramach wsparcia rodzin – w ramach „tarczy antykryzysowej”.

1) 13 EMERYTURA BĘDZIE WYPŁACANA ZGODNIE Z USTAWĄ. ŚRODKI NA JEJ WYPŁATĘ POCHODZĄ Z FUNDUSZU REZERWY DEMOGRAFICZNEJ, KTÓRY UDZIELA NIEOPROCENTOWANEJ POŻYCZKI FUNDUSZOWI SOLIDARNOŚCIOWEMU.

Art. 31zbb. W roku 2020 realizacja dodatkowego rocznego świadczenia pieniężnego dla emerytów i rencistów i kosztów obsługi wypłaty tego świadczenia, o którym mowa w ustawie o dodatkowym rocznym świadczeniu pieniężnym dla emerytów i rencistów z dnia 9 stycznia 2020 r., w zakresie w jakim świadczenie to jest finansowane ze środków Funduszu Solidarnościowego, następuje poprzez udzielenie Funduszowi Solidarnościowemu nieoprocentowanej pożyczki przez Fundusz Rezerwy Demograficznej, zgodnie z art. 59 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

2) NEGOCJACJE DOTYCZĄCE WSKAŹNIKA WZROSTU RENT I EMERYTUR W 2021 ROKU PRZEWODZONE BĘDĄ W SIERP-

„Solidarność” na kryzys: Terminy w „tarczy antykryzysowej” – informacja nie tylko dla prawników cz 11

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 wprowadzono szczególne zasady dotyczące biegu terminów.

W okresie tym nie rozpoczynają się lub ulegają zawieszeniu określone w przepisach terminy procesowe i sądowe. W zakresie prawa materialnego, zasada nie rozpoczęcia biegu terminu lub zawieszenia rozpoczętego dotyczy prawa administracyjnego. Nie dotyczy ona innych stosunków prawnych.

W Kodeksie pracy, poza wyjątkiem dotyczącym art. 632 § 5 Kodeksu pracy, również nie ma ona zastosowania. Np. zasada ta nie będzie miała zastosowania do terminów określonych w Kodeksie pracy, w tym do określonego w art. 264 terminu wniesienia do sądu odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę lub żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania. Składanie pism inicjujących postępowanie sądowe jest nadal możliwe, mimo ograniczeń w funkcjonowaniu sądów. W okresie tym nie przeprowadza się rozpraw ani posiedzeń jawnych, z wyjątkiem rozpraw i posiedzeń jawnych w sprawach pilnych. Czynności dokonane w tym okresie w postępowaniach i kontrolach są skuteczne.

Jeżeli chodzi o termin wskazany w art. 632 § 5 Kodeksu pracy, to w przypadku, gdy termin na zawarcie przez zarządcę sukcesyjnego z pracownikiem pisemnego porozumienia, że stosunek pracy będzie kontynuowany na dotychczasowych zasadach upływa w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, porozumienie to może zostać zawarte w terminie 30 dni od dnia zakończenia tego okresu. Zawarcie porozumienia w tym terminie wywołuje takie skutki, jakie wywarłoby zawarcie porozumienia we właściwym terminie.

Terminy w prawie administracyjnym

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu bieg przewidzianych przepisami prawa administracyjnego terminów:

- 1) od zachowania których jest uzależnione udzielenie ochrony prawnej przed sądem lub organem,
- 2) do dokonania przez stronę czynności kształtujących jej prawa i obowiązki,
- 3) przedawnienia,
- 4) których niezachowanie powoduje wygaśnięcie lub zmianę praw rzeczowych oraz roszczeń i wierzytelności, a także popadnięcie w opóźnienie,
- 5) zawitych, z niezachowaniem których ustawa wiąże ujemne skutki dla strony,
- 6) do dokonania przez podmioty lub jednostki organizacyjne podlegające wpisowi do właściwego rejestru czynności, które powodują obowiązek zgłoszenia do tego rejestru, a także terminów na wykonanie przez te podmioty obowiązków wynikających z przepisów o ich ustroju.

Zasady tej nie stosuje się do terminów związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

Natomiast skuteczne są i wywołują skutki prawne czynności dokonane w celu wykonania uprawnienia lub obowiązku w okresie wstrzymania rozpoczęcia albo zawieszenia biegu wskazanych powyżej terminów.

Wstrzymanie rozpoczęcia i zawieszenie biegu terminów wskazanych powyżej, nie dotyczy terminów w rozpoznawanych przez sądy sprawach w przypadku których ustawa określa termin ich rozpatrzenia przez sąd oraz sprawy wniosków o wstrzymanie wykonania aktu lub czynności, termi-

nów w sprawach wyboru lub powołania organów, których kadencje są określone w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, terminów wyborów do organów jednostek samorządu terytorialnego oraz terminów w sprawach wniosków i pytań prawnych do Trybunału Konstytucyjnego.

Właściwy organ, sąd lub podmiot może wezwać obowiązanego do dokonania czynności wynikających z przepisów prawa, w oznaczonym terminie i w zakresie, w jakim przepis ten zobowiązuje do dokonania czynności, jeżeli nieopóźnienie czynności mogłoby spowodować niebezpieczeństwo dla życia lub zdrowia ludzi lub zwierząt, poważną szkodę dla interesu społecznego albo ze względu na groźącą niepowetowaną szkodę materialną. W takim przypadku obowiązanym powinien wykonać obowiązek w oznaczonym terminie.

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, nie biegnie przedawnienie karalności czynu oraz przedawnienie wykonania kary w sprawach o przestępstwa, przestępstwa i wykroczenia skarbowe oraz w sprawach o wykroczenia.

Terminy procesowe i sądowe

W okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na ten okres bieg terminów procesowych i sądowych w:

- 1) postępowaniach sądowych, w tym sądownoadministracyjnych,
- 2) postępowaniach egzekucyjnych,
- 3) postępowaniach karnych,
- 4) postępowaniach karnych skarbowych,
- 5) postępowaniach w sprawach o wykroczenia,
- 6) postępowaniach administracyjnych,
- 7) postępowaniach i kontrolach prowadzonych na podstawie ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa,
- 8) kontrolach celno-skarbowych,
- 9) postępowaniach w sprawach, o których mowa w art. 15f ust. 9 ustawy z dnia 19 listopada 2009 r. o grach hazardowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 847 i 1495 oraz z 2020 r. poz. 284),
- 10) innych postępowaniach prowadzonych na podstawie ustaw.

Zasady tej nie stosuje się do terminów związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

Wstrzymanie rozpoczęcia i zawieszenie biegu terminów procesowych nie dotyczy terminów w rozpoznawanych przez sądy sprawach pilnych:

- 1) w przedmiocie wniosków o zastosowanie, przedłużenie, zmianę i uchylenie tymczasowego aresztowania;
- 2) w których jest stosowane zatrzymanie;
- 3) w których orzeczono środek zabezpieczający;
- 4) przesłuchania świadka w postępowaniu przygotowawczym przez sąd na podstawie art. 185a–185c albo art. 316 § 3 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz. U. z 2020 r. poz. 30), gdy podejrzanym jest zatrzymany;
- 5) w przedmiocie europejskiego nakazu aresztowania;
- 6) w przedmiocie zarządzenia przerwy w wykonaniu kary w systemie dozoru elektronicznego;
- 7) o zastosowanie i przedłużenie środka detencyjnego w postaci umieszczenia cudzoziemca w strzeżonym ośrodku, o zastosowanie lub przedłużenie wobec niego aresztu dla cudzoziemców;
- 8) w których wykonywana jest kara pozbawienia wolności albo inna kara lub środek przymusu skutkujący pozbawieniem wolności, jeżeli rozstrzygnięcie sądu dotyczy zwolnienia osoby pozbawionej wolności

NIU 2020 ROKU (A NIE W CZERWCU) Z ZASTRZEŻENIEM, ŻE TERMIN MOŻE ULEC ZMIANIE W ZWIĄZKU Z HARMONOGRAMEM PRAC NAD BUDŻETEM (WTEDY RM WYDA STOSOWNE ROZPORZĄDZENIE).

Art. 31zdd. 1. W 2020 r. negocjacje w ramach Rady Dialogu Społecznego, o których mowa w art. 89 ust. 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, dotyczące zwiększenia wskaźnika waloryzacji, o którym mowa w art. 89 ust. 1 tej ustawy, przeprowadza się w sierpniu.

2. Rada Ministrów może, w drodze rozporządzenia, określić inny miesiąc przeprowadzenia negocjacji w ramach Rady Dialogu Społecznego, niż wskazany w ust. 1, mając na względzie harmonogram prac budżetowych.

3) ZUS NIE BĘDZIE ZOBOWIĄZANY DO WYPŁATY ODSETEK ZA OPÓŹNIENIE DECYZJI LUB WYPŁATY ŚWIADCZENIA W CZASIE EPIDEMII I MIESIĄC PO NIEJ.

Art. 31zd. Jeżeli termin wydania decyzji lub wypłaty świadczeń przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych przypada w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii albo w okresie 30 dni następujących po ich odwołaniu, w razie przekroczenia tego terminu Zakład nie jest zobowiązany do wypłaty odsetek ustawowych za opóźnienie określonych przepisami prawa cywilnego.

4) W 2020 ROKU NIE MA MOŻLIWOŚCI ZMIANY DECYZJI W ZAKRESIE PRZYSTĄPIENIA DO OFE LUB PRZEJŚCIA Z OFE DO ZUS, A WNIOSKI, KTÓRE ZOSTAŁY ZŁOŻONE PRZEZ OSOBY UBEZPIECZONE NIE WYWOŁUJĄ SKUTKÓW PRAWNYCH.

Art. 31ze. 1. Przepisu art. 39a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w roku 2020 nie stosuje się.

2. Oświadczenia, o których mowa w art. 39a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, złożone od dnia 1 kwietnia 2020 r. nie wywołują skutków prawnych.

5) PODMIOTY, KTÓRE OD 1 STYCZNIA 2020 R. ZOSTAŁY OBJĘTE USTAWĄ O PPK (ZATRUDNIAJĄCE 50-250 PRACOWNIKÓW), MAJĄ CZAS NA ZAWARCIE UMOWY O ZARZĄDZANIE DO 27 PAŹDZIERNIKA 2020 R. A UMOWY O PROWADZENIE PPK DO 10 LISTOPADA 2020 R.

Art. 54. W ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 2215 oraz z 2019 r. poz. 1074 i 1572) w art. 134 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

2. „Umowy o prowadzenie PPK podmiot zatrudniający zawiera w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po upływie:

1) 3 miesięcy od dnia, o którym mowa odpowiednio w ust. 1 pkt 1, 3 i 4,

2) 9 miesięcy od dnia, o którym mowa w ust. 1 pkt 2 – w imieniu i na rzecz osoby będącej w tym dniu osobą zatrudnioną, chyba że osoba ta przed upływem tego terminu złoży deklarację, o której mowa w art. 23 ust. 2.”

6) JEŻELI KREDYTOBIORCA KORZYSTAJĄCY Z DOPŁAT DO KREDYTU W RAMACH FINANSOWEGO WSPARCIA RODZIN ZŁOŻY WNIOSEK O KARENcję W SPŁACIE RAT KAPITAŁOWYCH LUB ODSETEK OD KREDYTU, W ZWIĄZKU Z EPIDEMIA LUB JEJ ZAGROŻENIEM, OKRES TEN NIE BĘDZIE WLICZANY DO OKRESU DOPŁAT. JEDNAKŻE ODSETKI BĘDĄ PODLEGAŁY DOLICZENIU DO KAPITAŁU DO SPŁACENIA (KAPITALIZACJI). DOPŁATY FINANSOWANE SĄ PRZEZ OKRES 8 LAT OD DATY SPŁATY PIERWSZEJ RATY

Art. 15zg. 1. Do okresu dopłat, o których mowa w art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 8 września 2006 r. o finansowym wsparciu rodzin i innych osób w nabywaniu własnego mieszkania (Dz. U. z 2019 r. poz. 1011 oraz z 2020 r. poz. 471), nie wlicza się okresu karencji w spłacie rat kapitałowych lub odsetek od kredytu preferencyjnego, jeżeli karencja ta nastąpiła na wniosek kredytobiorcy złożony w związku z wystąpieniem stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

2. W okresie karencji w spłacie rat kapitałowych lub odsetek od kredytu preferencyjnego odsetki podlegają kapitalizacji.

7) KARENcja W SPŁACIE KAPITAŁU, UDZIELONA NA WNIOSEK KREDYTOBIORCY W ZWIĄZKU Z WYSTĄPIENIEM EPIDEMII NIE BĘDZIE WLICZANA DO OKRESU FINANSOWANIA ZWROTNEGO ORAZ OKRESU KREDYTOWANIA BUDOWY MIESZKAŃ W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU WSPARCIA BUDOWNICTWA MIESZKANIOWEGO. FINANSOWANIE ZWROTNE JEST UDZIELANE PRZEZ BGK:

1. towarzystwom budownictwa społecznego spełniającym warunek, o którym mowa w art. 24 ust. 2,
2. spółdzielniom mieszkaniowym,
3. spółkom z ograniczoną odpowiedzialnością lub spółkom akcyjnym, w których gmina lub gminy dysponują odpowiednio ponad 50% głosów na zgromadzeniu wspólników lub na walnym zgromadzeniu, niedziałającym w formie towarzystwa budownictwa społecznego, zwanym „spółkami gminnymi”.

Art. 15y. Do okresu finansowania zwrotnego oraz do okresu kredytowania, o których mowa w art. 15b ust. 3 ustawy z dnia 26 października 1995 r. o niektórych formach popierania budownictwa mieszkaniowego (Dz. U. z 2019 r. poz. 2195) nie wlicza się okresu karencji w spłacie kapitału, jeżeli karencja ta nastąpiła na wniosek kredytobiorcy złożony w związku z wystąpieniem stanu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego.

Opracowanie Agata Baranowska-Gryczuk
NSZZ „Solidarność”

- z zakładu karnego lub aresztu śledczego albo jest niezbędne do wykonania takiej kary lub środka przymusu w tym zakładzie lub areszcie;
- 9) odebranie osoby podlegającej władzy rodzicielskiej lub pozostającej pod opieką;
- 10) o których mowa w ustawie z dnia 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 1878 oraz z 2019 r. poz. 730 i 1690);
- 11) dotyczące umieszczenia lub przedłużenia pobytu nieletniego w schronisku dla nieletnich;
- 12) dotyczące umieszczenia małoletniego cudzoziemca w placówce opiekuńczo-wychowawczej;
- 13) z zakresu postępowania wykonawczego w sprawach, o których mowa w pkt 8–12;
- 14) wniosków o ustanowienie kuratora w celu reprezentowania interesów małoletnich w postępowaniu przed

sądem lub innym organem w sprawach pilnych;

- 15) o których mowa w ustawie z dnia 22 listopada 2013 r. o postępowaniu wobec osób z zaburzeniami psychicznymi stwarzających zagrożenie życia, zdrowia lub wolności seksualnej innych osób (Dz. U. z 2019 r. poz. 2203 oraz z 2020 r. poz. 278);
- 16) przesłuchania przez sąd osoby w trybie zabezpieczenia dowodu lub co do której zachodzi obawa, że nie będzie można jej przesłuchać na rozprawie.

Sprawami pilnymi, rozpatrywanymi przez wojewódzki sąd administracyjny są sprawy, w przypadku których ustawa określa termin ich rozpatrzenia przez sąd oraz sprawy wniosków o wstrzymanie wykonania aktu lub czynności.

Wstrzymanie rozpoczęcia i zawieszenie biegu terminów nie dotyczy terminów w sprawach wyboru lub powołania orga-

nów, których kadencje są określone w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, terminów wyborów do organów jednostek samorządu terytorialnego oraz terminów w sprawach wniosków i pytań prawnych do Trybunału Konstytucyjnego, kontroli i postępowań wskazanych odpowiednio w dziale V rozdziale 3 oddziale 3 oraz dziale VI rozdziale 2 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych.

W okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID strona, uczestnik postępowania, kontrolowany i ich kontrahent oraz organ, do którego zwrócono się o zajęcie stanowiska w trybie art. 106 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego, są obowiązani, na żądanie – w którym muszą być wskazane przyczyny wystąpienia z żądaniem – organu, sądu lub podmiotu, prowadzących odpowiednio postępowanie lub kon-

trołę, w wyznaczonym przez nich terminie, do dokonania czynności określonej w tym żądaniu, jeżeli:

- 1) wymaga tego interes publiczny lub ważny interes strony albo kontrolowanego – w określonych w przepisie przypadkach,
 - 2) niepodjęcie czynności mogłoby spowodować niebezpieczeństwo dla życia lub zdrowia ludzi lub zwierząt, poważną szkodę dla interesu społecznego albo ze względu na groźącą niepowetowaną szkodę materialną – w określonych w przepisie przypadkach.
- W okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID nie rozpoczyna się bieg terminu, a rozpoczęty ulega zawieszeniu:

- 1) na milczące załatwienie sprawy,
- 2) w innej sprawie, w której brak wyrażenia przez organ sprzeciwu, wydania decyzji, postanowienia albo innego roz-

strzygnięcia uprawnia stronę lub uczestnika postępowania do podjęcia działania, dokonania czynności albo wpływa na zakres praw i obowiązków strony lub uczestnika postępowania,

- 3) na wyrażenie przez organ stanowiska albo wydanie interpretacji indywidualnej, z wyjątkiem interpretacji indywidualnej, o której mowa w ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa

W okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID organ lub podmiot może z urzędu wydać odpowiednio decyzję w całości uwzględniającą żądanie strony lub uczestnika postępowania, zaświadczenie o braku podstaw do wniesienia sprzeciwu, wyrazić stanowisko albo wydać interpretację indywidualną.

W okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID

nie stosuje się przepisów o bezczynności organów oraz o obowiązku organu i podmiotu, prowadzących odpowiednio postępowanie lub kontrolę, do powiadomienia strony lub uczestnika postępowania o niezakończonym w terminie. Organom lub podmiotom prowadzącym odpowiednio postępowanie lub kontrolę nie wymierza się kar, grzywn ani nie zasądza się od nich sum pieniężnych na rzecz skarżących za niewydanie rozstrzygnięć w terminach określonych przepisami prawa.

Zaprzestanie czynności przez sąd, organ lub podmiot, prowadzące odpowiednio postępowanie lub kontrolę, w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID nie może być podstawą wywodzenia środków prawnych dotyczących bezczynności, przewlekłości lub naruszenia prawa strony do rozpoznania sprawy bez nieuzasadnionej zwłoki.

Opracowała Ewa Kędzior KK NSZZ „Solidarność”

Poradnik pracownika w dobie epidemii: Kadencja Społecznego Inspektora Pracy cz. 12

Pytanie: Czy dopuszczalne jest pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy po upływie jego kadencji w czasie ogłoszenia stanu epidemii?
Odpowiedź: Tak, dopuszczalne będzie pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy po upływie jego kadencji w czasie stanu epidemii.

Uzasadnienie

Status prawny społecznego inspektora pracy unormowano w ustawie z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Dz.U.2015.567 t.j.). Na podstawie art. 6 ust. 1 tej ustawy społecznych inspektorów pracy wybierają i odwołują pracownicy zakładu pracy. Ust. 6. tego przepisu doprecyzowuje, że wybory społecznych inspektorów pracy przeprowadzają zakładowe organizacje związkowe na podstawie uchwalonych przez siebie regulaminów wyborów.

Art. 13. ust. 1 ustawy przewiduje szczególną ochronę trwałości stosunku pracy polegającą na zakazie wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W Polsce ogłoszono stan epidemii w okresie od dnia 20 marca 2020 r. do odwołania w zwią-

ku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 (Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii, Dz. U. z 2020 r., poz. 491).

Jeżeli upłynęła kadencja społecznego inspektora pracy powinny zostać przeprowadzone ponowne wybory. W obecnej sytuacji przeprowadzenie wyborów społecznego inspektora pracy może stanowić narażenie pracowników na ryzyko utraty zdrowia lub życia w związku z ogłoszeniem stanu epidemii w Polsce. Przeprowadzenie wyborów może także być utrudnione z uwagi na nieobecność pracowników w zakładzie pracy (praca zdalna, wykorzystywanie świadczenia opiekuńczego w związku z opieką nad dzieckiem, kwarantanna).

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 (Dz. U. z 2020 r. poz. 374, dalej ustawa o COVID-19) nie wprowadziła w zakresie wyborów społecznego inspektora pracy rozwiązań szczególnych na czas trwania epidemii. W ustawie wprowadza się rozwiązania, które pozwolą na realizację określonych obowiązków z zakresu prawa pracy po odwołaniu stanu epidemii w Polsce (np. art. 12a dotyczy badań okresowych). Po odwołaniu stanu epidemii pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykony-

wanie zawieszonych obowiązków, przy czym ustawodawca wskazuje różne terminy na realizację obowiązków (np. o których mowa w ust. 1, i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu).

Należy jednak zauważyć, że sądy rozpatrywały sprawy, w których społeczny inspektor pracy po wygaśnięciu mandatu, wobec braku wyborów uzupełniających, nadal traktowany był jako społeczny inspektor pracy oraz wykonywał wszystkie czynności określone ustawą o społecznej inspekcji pracy. Działalność ta odbywała się za zgodą pracowników, pracodawcy i organizacji związkowych działających w zakładzie pracy. Brak zawarcia przez działające w zakładzie pracy organizacje związkowe porozumienia wyborczego w sprawie przeprowadzenia nowych wyborów społecznych inspektorów pracy, oceniana była jako akceptując istniejącego stanu rzeczy. Zatem, istotne znaczenie ma tu wola pracowników zakładu pracy.

W wyroku z dnia 18 grudnia 2001 r. (I PKN 755/00) Sąd Najwyższy wskazał, iż przedłużenie czasu pełnienia funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy po upływie czteroletniej kadencji zgodnie z wolą pracowników, którzy wprowadzili nie przeprowadzili formalnego wyboru nowego inspektora pracy (...), lecz ponad wszelką wątpliwość zaakceptowali dalsze pełnienie przez powódkę funkcji społecznego inspektora pracy uzasadnia objęcie szczególną ochroną jej stosunku pracy.

W wyroku z dnia 2 czerwca 2010 r. (II PK 371/09) Sąd Najwyższy przyjął, że nawet brak przeprowadzenia formalnych wyborów społecznego inspektora pracy nie wyklucza objęcia jego stosunku pracy ochroną szczególną, o ile pełni tę funkcję przy dorozumianej i niewątpliwej zgodzie pracodawcy (LEX nr 590317).

Znaczenie woli pracowników zaakcentował Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 9 listopada 1995 r., III PO 16/95 (OSNAPiUS 1996 r. nr 12, poz. 68), stwierdzając, że stosownie do art. 7 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy, zarówno wybór, jak i odwołanie z funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy „leży tylko i wyłącznie w gestii pracowników danego zakładu pracy”. W konkluzji Sąd Najwyższy w wymienionym postanowieniu przyjął, że wybór społecznego inspektora pracy przez pracowników zakładu pracy nie podlega żadnej kontroli zewnętrznej.

Podsumowując, można przyjąć, że w obecnej sytuacji, wobec braku odpowiedniej regulacji prawnej w ustawie o COVID-19, w przypadku zgody ze strony pracowników i organizacji związkowych, po upływie kadencji społeczny inspektor pracy może nadal pełnić swoją funkcję i przysługiwać mu będzie szczególna ochrona trwałości stosunku pracy.

Oprac. Ewa Kędzior, dr Anna Reda-Ciszewska
Zespół Prawny, Biuro Ekspertki, Dialogu i Polityki Społecznej, KK NSZZ Solidarność

TARCZA ANTYKRYZYSOWA