



CODZIENNIK PRAWNY
#dogmapomoc



PORADNIK PRAWNY



PRAWA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW ORAZ PRACODAWCÓW W CZASIE EPIDEMII



MINISTERSTWO
SPRAWIEDLIWOŚCI
www.ms.gov.pl

Zadanie publiczne współfinansowane ze środków
budżetu Miasta Jastrzębie-Zdrój



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**

Stopniowe odmrażanie gospodarki i związane z tym aktywowanie działalności gospodarczej, wymuszają powrót do pracy większości, pracowników. Należy pamiętać, że powrót do pracy odbywa się ciągle jeszcze podczas stanu epidemii, który nie został odwołany. Oznacza to, że mimo stopniowego „luzowania” wprowadzonych ograniczeń w obszarze życia społecznego i gospodarczego, w dalszym ciągu koniecznym jest podejmowanie wszelkich środków mających na celu ograniczenie zakażeniem COVID-19.

Pracodawcy muszą tak zorganizować wykonywanie zadań, aby z jednej strony zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, a z drugiej zadbać o ciągłość funkcjonowania zakładu.

Prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa pracy w czasie epidemii

Wciąż aktualny jest obowiązek stosowania środków ochronnych.

Przede wszystkim pracodawcy w dalszym ciągu zobowiązani są stosować środki ochrony zbiorowej i indywidualnej, w zależności od prawidłowo przeprowadzonej oceny ryzyka w środowisku pracy.

Jeżeli jest to tylko możliwe w dalszym ciągu zaleca się zmianę organizacji pracy poprzez większy udział pracy zdalnej, szczególnie osób znajdujących się w grupie podwyższonego ryzyka. Odłożenie spotkań, konferencji, szkoleń, czy też wyjazdów służbowych na czas, kiedy ryzyko zachorowań będzie niższe.

W miarę możliwości należy w dalszym ciągu minimalizować obecność osób postronnych na terenie zakładu pracy. Na ile jest to tylko możliwe należy redukować kontakt fizyczny między pracownikami, nie tylko podczas wykonywania pracy, ale również podczas przerw. Nie można dopuścić do sytuacji, gdy pracownicy wykonują pracę w znacznej odległości od siebie, a później podczas przerwy spotykają się w jednym pomieszczeniu. Przerwy na posiłki powinny być tak zorganizowane, aby w jednym pomieszczeniu (kuchnia, stołówka, pokój socjalny itp.) nie spotykały się duże grupy pracowników.

Ministerstwo Rozwoju z Głównym Inspektorem Sanitarnym przygotowało wytyczne dla organizacji pracy biurowej w trakcie epidemii SARS-CoV-2 w Polsce.

Zwiększone środki bezpieczeństwa w miejscu pracy, praca zdalna, zamknięcie zakładu pracy – wskutek epidemii koronawirusa życie zawodowe wielu osób uległo zmianie. Niektórzy zostali z dnia na dzień zwolnieni z pracy, innym obniżono wymiar etatu, innym z kolei jest wypłacana część wynagrodzenia lub nie jest ono wypłacane w ogóle. **Niestety w wielu przypadkach może dojść do naruszenia przepisów prawa pracy.**



Ochrona miejsc pracy w czasie epidemii

Jakie są zabezpieczenia pracowników przed ewentualnymi zwolnieniami w czasie i po epidemii koronawirusa?

W ramach Tarczy Antykryzysowej, pracodawca może zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy. Tarcza Antykryzysowa zawiera kilka możliwości. Dwie główne to **dofinansowanie ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) lub ewentualnie dofinansowanie do wynagrodzeń z programów uruchamianych przez starostę.** Zarówno w jednej, jak i drugiej sytuacji, pracodawca jest zobowiązany do utrzymania zatrudnienia.

W myśl zapisów zawartych w Tarczy Antykryzysowej, pracodawcy mogą obniżyć czas pracy o 20 proc., przy czym wymiar czasu pracy po obniżeniu nie może być mniejszy niż pół etatu – co prowadzi do proporcjonalnego obniżenia wynagrodzenia.

Obniżając wymiar etatu pracodawca jest de facto zobowiązany utrzymać etat osoby, co do której dokonał jego obniżenia. Bowiem w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, na którego otrzymano dofinansowanie z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) - w związku z obniżeniem wymiaru czasu pracy pracownika - w okresie na jaki przyznano to dofinansowanie, pracodawca będzie zobowiązany zwrócić dofinansowane środki.

Zgodnie bowiem z art. 13 ust. 1 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy przedsiębiorca, który na podstawie umowy o wypłatę świadczeń otrzymał z (FGŚP) środki nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie za jaki otrzyma on dofinansowanie.

Jeśli pracodawca wystąpi o dofinansowanie z FGŚP, a mimo to zwolni pracownika, na którego wynagrodzenie otrzymał dofinansowanie, musi liczyć się z dwiema negatywnymi konsekwencjami. Pierwsza to obowiązek zwrotu dofinansowania wypłaconego przez FGŚP na wynagrodzenia takiego pracownika. Co więcej, pracownik mógłby podnieść zarzuty dotyczące wypowiedzenia umowy przed sądem pracy, pracodawca musiałby się więc liczyć także z koniecznością przywrócenia pracownika do pracy, czy też wypłacenia mu odszkodowania za wypowiedzenie wręczone niezgodnie z przepisami.

Świadczenie postojowe a przestój ekonomiczny

Zrozumienie przepisów komplikuje fakt istnienia dwóch pojęć: świadczenia postojowego oraz przestoju ekonomicznego. Choć brzmią podobnie, to dotyczą innych sytuacji.

Przestój ekonomiczny to okres niewykonywania pracy przez pracownika z przyczyn nie dotyczących pracownika, który pozostaje w gotowości do pracy. Pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w 2600 zł brutto w przeliczeniu na pełny etat. Decyzję o skierowaniu konkretnych pracowników na postój ekonomiczny podejmuje pracodawca.

Świadczenie postojowe jest to rodzaj wsparcia dla osób samozatrudnionych lub zatrudnionych na umowy cywilnoprawne (m.in. umowa zlecenia, umowa o dzieło), kiedy w następstwie pandemii koronawirusa doszło do przestoju lub ograniczenia w prowadzeniu działalności lub wykonywaniu zlecenia - w związku z przestojem w prowadzeniu działalności przez zlecającego lub w sytuacji, gdy zawarta umowa cywilnoprawna nie doszła do skutku. Aby otrzymać pomoc wskazane osoby muszą wystąpić do ZUS z wnioskiem o przyznanie świadczenia postojowego.

Zgodnie z ogólną zasadą świadczenie postojowe tak dla zleceniobiorców, jak i wskazanych przedsiębiorców wynosi **80 proc. minimalnego wynagrodzenia, a więc 2080 zł i można starać się o nie maksymalnie trzykrotnie**. Jednym z warunków otrzymania tej formy pomocy jest to, że umowa cywilnoprawa została zawarta przed 01 kwietnia 2020 r.

Właściciel małej i średniej firmy do 49 pracowników może ubiegać się o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne na podstawie umowy ze starostą. Wniosek składa pracodawca do PUP właściwego ze względu na siedzibę firmy.

Wysokość dofinansowania, która wynosi od 50 do 90 proc. wynagrodzenia pracownika zależy od poziomu spadku obrotów firmy, przy czym minimalny spadek obrotów uprawniający do skorzystania z tej formy pomocy to taki, który wynosi co najmniej 30 proc.

Gdy spadek obrotów wyniesie: co najmniej 80 proc. – można otrzymać dofinansowanie w wysokości do 90 proc. kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie na każdego pracownika wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne. **Ze wsparcia można skorzystać przez 3 miesiące!**

Praca zdalna w czasie epidemii

Przyjęta przez rząd Tarcza Antykryzysowa zawiera przepisy odnoszące się do tzw. pracy zdalnej, czyli pracy świadczonej poza miejscem jej stałego wykonywania. **Zgodnie z nimi pracodawca może (ale nie musi) nakazać swoim pracownikom przejście na system pracy zdalnej, a pracownik nie może odmówić.**

Przepisy nie mówią jednak o formie, w jakiej ma nastąpić to polecenie, dlatego pracownik powinien przyjąć każdą z nich - zarówno telefoniczną, ustną, jak i mailową. Istotne jest również to, że pracodawca może powierzyć wykonywanie pracy zdalnej także w innym miejscu niż dom pracownika.

Na dzień 17.06.2020 r. Ustawa nie definiuje jednak szczegółów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej. Do ustalenia pomiędzy pracodawcą i podwładnymi są: dokumentacja pracy zdalnej oraz kwestie związane np. z potwierdzaniem obecności w pracy. Natomiast godziny

rozpoczynania i kończenia pracy przez pracownika powinny być takie same jak dotychczas, tj. wynikające z obowiązujących u pracodawcy przepisów wewnętrzzakładowych (np. regulaminu pracy).

W specustawie nie została również opisana minimalna lub maksymalna długość świadczenia pracy w systemie zdalnym, dlatego może być ona wydłużana lub skracana w zależności od decyzji przełożonych. Natomiast z punktu widzenia pracownika ważne jest, że regulacje te nie wpływają na wysokość wynagrodzenia.

Pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie poza miejscem jej stałego wykonywania. **Należy przy tym pamiętać o zapewnieniu bezpieczeństwa danych osobowych podczas pracy zdalnej.** Pracodawca jest administratorem danych osobowych, które przetwarza w swoim zakładzie pracy. Pracodawca zobowiązany jest do przetwarzania danych osobowych zgodnie z prawem, rzetelnie i w sposób przejrzysty dla osoby, której dane gromadzi. Oznacza to, że pracodawca musi wdrożyć odpowiednie środki techniczne i organizacyjne uwzględniając charakter, zakres, kontekst i cele przetwarzania oraz ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych o różnym prawdopodobieństwie i wadze.

Pracownik powinien zostać upoważniony do przetwarzania danych osobowych w związku z zajmowanym stanowiskiem oraz pouczony o tym, jak należy prawidłowo chronić dane osobowe.

Elastyczny czas pracy w czasie epidemii

Tarcza Antykryzysowa wprowadziła rozwiązania uelastyczniające przepisy o czasie pracy. To zapisy, które umożliwiają pracodawcy ograniczenia w odpoczynku pracowników. Pracodawcy mogą ograniczyć nieprzerwany odpoczynek dobowy pracowników do nie mniej niż 8 godzin oraz nieprzerwany odpoczynek tygodniowy do nie mniej niż 32 godzin. Istotne jest natomiast to, że pracodawca musi zagwarantować pracownikom równoważny okres odpoczynku w okresie nie dłuższym niż 8 tygodni.

Takie zasady mogą stosować tylko pracodawcy, u których na skutek epidemii koronawirusa wystąpił spadek obrotów gospodarczych. Warunkiem jest co do zasady brak zaległości pracodawcy w regulowaniu

zobowiązań podatkowych, obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne oraz fundusze.

Urlop podczas epidemii

Na dzień 17.06.2020r. nie zmieniła się generalna zasada, że pracodawca nie może zmusić pracownika do urlopu. Dotyczy to zarówno urlopu bezpłatnego jak i urlopu wypoczynkowego. Pracownik sam wybiera termin urlopu, który mu pasuje. Termin ten musi zostać ujęty w planie urlopowym funkcjonującym u pracodawcy. Plan ustalany jest w sposób, który ma zapewnić normalny tok pracy. Oczywiście może zdarzyć się sytuacja, że zaplanowany urlop pracownika wypadnie w trakcie trwającej epidemii, ale nie jest to urlop przymusowy.



Do kiedy trzeba wykorzystać zaległy urlop?

Zgodnie z art. 168 kodeksu pracy, który stanowi swoiste zabezpieczenie dla pracownika: „Urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego” To oznacza, że w przypadku niewykorzystania urlopu wypoczynkowego w 2019 roku, pracownik będzie mógł iść na tenże zaległy urlop do końca września 2020 roku.



Czy pracodawca może wysłać pracownika na zaległy urlop w okresie pandemii bez jego zgody?

Okres epidemii jest dla pracodawców dużym wyzwaniem, wobec tego podejmują różne kroki w zakresie poszukiwania rozwiązań wyjścia z kryzysu i jednoczesnego zachowania zatrudnienia. Takimi rozwiązaniami może być ogłoszenie przestoju oraz nakazanie pracownikom wybrania zaległego urlopu. Określenie zaległy urlop oznacza, urlop który pozostał nam do wykorzystania z poprzedniego roku kalendarzowego, czyli z 2019.

Odpowiadając na pytanie czy pracodawca może skierować pracownika na zaległy urlop należy odpowiedzieć twierdząco.

Podczas sytuacji kryzysowej pracodawca może polecić pracownikom wykorzystanie zaległych urlopów wypoczynkowych z poprzednich lat.

Urlopy wypoczynkowe za okres bieżący, czyli za 2020 r. wymagają uzgodnienia z pracownikiem i w tym obszarze kluczową rolę pełni odpowiednia komunikacja z pracownikami, jak również wykorzystanie planu urlopów. Z oczywistych względów część pracowników nie jest zainteresowana udzieleniem urlopu w obecnym czasie, kiedy nie można go przeznaczyć np. na wyjazd, co związane jest z wprowadzonymi obostrzeniami w zakresie podróżowania i przemieszczania się. Ważnym jest jednak poszukanie wspólnego kompromisu, który będzie korzystny w obecnej sytuacji dla obu stron.

Podsumowując pracodawca może nakazać pracownikowi wykorzystanie zaległego urlopu (pozostały za 2019 r.), nie może jednak nakazać wykorzystania urlopu za bieżący rok.



Czy pracodawca może wysłać pracownika na przymusowy urlop bezpłatny?

Zasady udzielania urlopu bezpłatnego wynikają z art. 174 kodeksu pracy. **Urlop bezpłatny jest przerwą w świadczeniu pracy, bez prawa do wynagrodzenia. Nie powoduje on ustania stosunku pracy, a jedynie jego zawieszenie.**

Urlop bezpłatny może być udzielony jedynie na pisemny wniosek pracownika. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn. Przepisów tych nie stosuje się w przypadkach uregulowanych odmiennie przepisami szczególnymi.

Ponieważ urlop bezpłatny udzielany jest na pisemny wniosek pracownika - pracodawca nie może więc udzielić go pracownikowi bez jego zgody i bez jego wniosku. **Oznacza to, że pracodawca nie może przymusowo wysłać pracownika na urlop bezpłatny z powodu epidemii COVID-19.**

Przy urlopie dłuższym niż 3 miesiące pracodawca ma prawo do odwołania pracownika z urlopu. Zastrzeżenie, że pracownik może być odwołany z urlopu bezpłatnego, dopuszczalne jest tylko w razie udzielenia urlopu na okres dłuższy niż 3 miesiące. W razie dokonania takiego zastrzeżenia pracodawca może z niego skorzystać, odwołując pracownika z urlopu, nie tylko po upływie pierwszych trzech miesięcy, lecz przez cały okres trwania urlopu bezpłatnego.

Również przed upływem wskazanych trzech miesięcy może zaistnieć ważna przyczyna np. walka z epidemią, będąca podstawą odwołania z urlopu. Jeśli pracodawca odwołuje pracownika z urlopu bezpłatnego, winien wskazać termin, w którym pracownik ma się stawić w pracy oraz podać przyczynę odwołania.

Niestawienie się do pracy w wyznaczonym przez pracownika terminie może być przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę.

Badania pracowników w czasie epidemii

W czasie epidemii zawieszony został obowiązek po stronie pracodawcy w zakresie wykonywania pracownikom okresowych badań lekarskich. Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego albo po odwołaniu stanu epidemii, pracodawca jest zobowiązany wysłać pracownika na badania okresowe. Pracownik będzie musiał wykonać je w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Okresowe badania pracowników zostały zawieszane, natomiast **badania wstępne i kontrolne muszą być nadal przeprowadzane.** Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie (art. 229 ust. 4 Kodeksu pracy).

Do obowiązkowych badań należą:

- badania wstępne dla osób przyjmowanych do pracy;
- badania kontrolne dla pracowników niezdolnych do pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż 30 dni;
- badania okresowe (w okresie epidemii zawieszane).

Specustawa czasowo zawiesza przedłużenie ważności badań okresowych, wprowadzając jednocześnie przedłużenie ważności niektórych badań.

Badania okresowe pracowników, które tracą ważność w okresie epidemii COVID-19 zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. **Oznacza to, że pracownik, którego badania okresowe kończą się w najbliższych dniach lub ich ważność upłynęła po dniu 16 marca 2020 r. zachowują swoją ważność nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.**

Natomiast zgodnie z art. 12a ust. 2 ustawy wprowadzony został termin na ich wykonanie - badania po czasie odwołania stanu zagrożenia epidemicznego należy wykonać w okresie nie dłuższym, niż w ciągu 60 dni od odwołania stanu zagrożenia epidemicznego. Oznacza to, że nawet, jeśli pracownik mógłby wykonać badania w otwartej placówce medycyny pracy wykonującej takie usługi, to konieczność ich wykonania jest zawieszona.

Reguły wskazane powyżej nie dotyczą osób, które aktualnie chciałyby podjąć nowe zatrudnienie. Choć w obecnym czasie możliwość podjęcia nowego zatrudnienia będzie znacznie utrudnione, to jeśli kandydat do pracy chciałby podjąć „nowe” zatrudnienie zobowiązany jest wykonać badania wstępne. **Wyjątek stanowi zatrudnienie w nowym miejscu pracy na tym samym stanowisku, na którym pracownik wykonywał pracę u poprzedniego pracodawcy.** Takie badanie będzie ważne nawet u nowego pracodawcy.

Jeśli nie możemy udać się do lekarza medycyny pracy, możliwe będzie wykonanie badania u jakiegokolwiek innego lekarza, który potwierdzi brak przeciwwskazań do wykonywania danej pracy. Po ustaniu okresu epidemii w ciągu 30 dni badania trzeba będzie powtórzyć u lekarza medycyny pracy.



Podstawa prawna:

Art. 12a ust. 1 specustawy, art. 31 m ust. 1 ustawy, art. 12a ust. 2 ustawy nowy termin wykonania badań.

Należy pamiętać, że zawieszony został tylko obowiązek wykonywania badań okresowych. Zarówno pracownik musi mieć przeprowadzone badanie kontrolne a nowy pracownik musi mieć przeprowadzone badanie wstępne do pracy.



Kto może przeprowadzić badanie wstępne lub kontrolne pracownika?

Badanie wstępne pracownika nie musi być przeprowadzone przez lekarza medycyny pracy. Z uwagi na to, że wiele przychodni medycyny pracy przestało działać, badanie wstępne lub kontrolne może przeprowadzić inny lekarz. Orzeczenie lekarskie wydane przez lekarza innej specjalizacji niż medycyna pracy traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo od dnia odwołania stanu epidemii. Orzeczenie lekarskie wydane przez lekarza innej specjalizacji również umieszcza się w aktach osobowych pracownika.

Orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.



Podstawa prawna:

Ustawa 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.

Jak widać w wielu przypadkach może dojść do naruszenia prawa pracy. W skomplikowanych przepisach tarcz antykryzysowych można łatwo się pogubić, dlatego warto poznać swoje prawa związane z zatrudnieniem.



Zachęcamy więc do kontaktu z naszymi prawnikami aby poznać swoje prawa. Skorzystaj z bezpłatnych porad prawnych i obywatelskich udzielanych przez prawników i doradców ze Stowarzyszenia na Rzecz Poradnictwa Obywatelskiego „DOGMA”. Zadzwoń i umów się na poradę.

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 publiczne współfinansowane ze środków
budżetu Miasta Jastrzębie-Zdrój

