

Bon turystyczny oraz tarcza 4.0

Studencka Poradnia Prawna Krakowskiej Akademii na bieżąco śledząc zmiany legislacyjne w zw. z nowymi aktami prawnymi czy też nowelizacjami wskutek COVID - 19, poniżej przedstawia podsumowanie istotnych regulacji z czerwca 2020 r.

Rozpoczęły się wakacje! Ważną informacją jest to, że dnia 19.6.2020 r. Sejm uchwalił ustawę z 19.06.2020 r. o Polskim Bonie Turystycznym. Ustawa czeka na podpis Prezydenta RP. Polskim Bonem Turystycznym jest dokument elektroniczny poświadczający uprawnienie do świadczenia w formie bonu lub dodatkowego świadczenia w formie bonu. Beneficjenci nie otrzymają go w papierowej formie. Bon będzie można aktywować przez Internet, na Platformie Usług Elektronicznych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Osoba uprawniona do jego otrzymania będzie musiała się zalogować do systemu ZUS (np. za pomocą profilu zaufanego, kwalifikowanego podpisu elektronicznego oraz niektórych systemów bankowości internetowej), a następnie potwierdzić bądź zaktualizować swoje dane. Po dokonaniu powyższych czynności bon zostanie aktywowany. Jego numer zostanie przesłany na numer telefonu komórkowego lub adres poczty elektronicznej.

Bon turystyczny będzie przysługiwał na każde dziecko, także otrzymają go osoby objęte programem Rodzina 500 plus oraz beneficjenci dodatków (wynikających z ustawy z dnia 9.6.2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej).

Kwota bonu wyniesie 500 zł na każde dziecko, nie zostanie pomniejszona o podatek. Jest jednak wyjątek. W przypadku wychowywania dziecko niepełnosprawnego będzie przysługiwać dwukrotność tej kwoty. Natomiast gdy rodzice sprawują opiekę naprzemienną (w takim samym wymiarze), każdemu z rodziców będzie przysługiwała połowa świadczenia, opiewająca kwotę 250 zł. W przypadku dziecka niepełnosprawnego ta kwota zostaje zwiększona o 100%.

Bonem turystycznym będzie można zapłacić za pobyt w miejscu noclegowym, np. w hotelu albo będzie go można wykorzystać na inne imprezy turystyczne. Wyjazd musi odbywać się koniecznie w Polsce, poza granicami kraju nie będzie on możliwy do wykorzystania. Dokładna lista miejsc, z których będzie można skorzystać zostanie opublikowana na stronie Polskiej Organizacji Turystycznej (<https://www.pot.gov.pl/pl>).

Bon nie będzie podlegał wymianie na gotówkę, ani na inne środki płatnicze oraz środki wymiany. Jego wartość będzie można rozłożyć na kilka opłat, nie będzie konieczne wykorzystanie go za jednym razem. Bonem będzie można płacić do 31.03.2022 r., wtedy też wygaśnie jego ważność. Bon zacznie obowiązywać prawdopodobnie w lipcu 2020 r., konkretna data nie jest jeszcze znana. Poznamy ją w lipcu.

TARCZA 4.0

Prezydent RP, w dniu 22.6. 2020 r. podpisał tzw. Tarczę antykryzysową 4.0 (ustawa z dnia 19.6.2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19. Nowe przepisy zakładają:

- utratę prawa pracownika do wykorzystania zaległego urlopu w terminie do 30 września następnego roku kalendarzowego. To pracodawca zdecyduje, kiedy pracownik wykorzysta

zaległy urlop wypoczynkowy. Decyzja będzie mogła zostać wydana bez zgody pracownika w trybie natychmiastowym.

- Wypłacane odprawy pracownicze przez pracodawcę w obniżonej kwocie. Wysokość nie będzie wynosiła, jak to było wcześniej piętnastokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę w dniu rozwiązania stosunku pracy, lecz dziesięciokrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. maksymalnie 26 tys. zł.
- Doprecyzowano zasady wykonywania pracy zdalnej. Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych. Środki pracy i materiały do pracy potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca.
- Pracodawca dotknięty skutkami pandemii będzie miał prawo obniżyć pracownikowi wymiar czasu pracy oraz wypłacić mu mniejsze wynagrodzenie. Obejmując pracownika postojem ekonomicznym, wysokość wypłacanego wynagrodzenia będzie mogła zostać zmniejszona nawet o 50%. Zgoda pracownika nie będzie konieczna. Wynagrodzenie ostatecznie wypłacone pracownikowi nie będzie mogło być niższe niż wynagrodzenie minimalne w danym roku.
- Istnieje możliwość zawieszenia niektórych obowiązków dotyczących zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i innych funduszy mających socjalny charakter, w czasie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy określonego spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń.
- W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, strony umowy o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu: 1) stosunku pracy, 2) umowy agencyjnej, 3) umowy zlecenia, 4) innej umowy o świadczenie usług, 5) umowy o dzieło – na rzecz których ustanowiono zakaz działalności konkurencyjnej, mogą ją wypowiedzieć z zachowaniem terminu 7 dni.

DODATEK SOLIDARNOŚCIOWY

Istotne jest również to, że Prezydent RP podpisał ustawę z **dnia 19.06.2020 r. o dodatku solidarnościowym przyznawanym w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom COVID-19**. Celem ustawy jest przeciwdziałanie negatywnym skutkom COVID-19, poprzez wsparcie finansowe osób, które straciły źródło przychodu ze względu na sytuację gospodarczą spowodowaną kryzysem wywołanym COVID-19. Dodatek solidarnościowy będzie przysługiwał osobie, która w 2020 r. podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu stosunku pracy na podstawie ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych przez łączny okres co najmniej 60 dni oraz:

- 1) z którą po dniu 15.03.2020 r. pracodawca rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem lub
- 2) której umowa o pracę po dniu 15.3.2020 r. uległa rozwiązaniu z upływem czasu, na który była zawarta.

Dodatek solidarnościowy będzie przysługiwał w wysokości 1400 zł przysługiwał za okres nie dłuższy niż od dnia 1.06.2020 r. do dnia 31.08.2020 r., przy czym nie wcześniej niż za miesiąc kalendarzowy, w którym został złożony wniosek o ustalenie prawa do dodatku solidarnościowego.

Autor: Roksana Turek