



CODZIENNIK PRAWNY
#dogmapomoc



PORADNIK PRAWNY



PRAWO PRACY DLA RODZICÓW

mgr Maria Buchała

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.

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.

Kiedy rodzi się dziecko, szczególnie jeśli to pierwsze dziecko, życie rodziców zupełnie się zmienia. Wiele spraw, które dotąd można było przewidzieć i zaplanować, zdaje się czasem wymykać spod kontroli. Tym z aspektów, który ulega największej zmianie jest praca zawodowa, szczególnie w pierwszym okresie życia dziecka. Aby wspomóc młode rodziny do systemu prawnego włączono szereg udogodnień i form wsparcia dla pracowników, będących rodzicami.

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**](http://www.dogma.org.pl)

Po urodzeniu dziecka matka lub ojciec mogą zrezygnować na pewien czas z pracy i zostać z nim w domu. W tym czasie przysługiwać im będzie zasiłek macierzyński. Osoby zatrudnione na umowie o pracę na czas nieokreślony mogą spać spokojnie, ale co z tymi, którzy takiej umowy nie mają? Czy będą im przysługiwać jakieś pieniądze?

URLOP I ZASIŁEK MACIERZYŃSKI

W potocznym rozumieniu często zasiłek i urlop macierzyński zlewają się w jedno pojęcie, w rzeczywistości zaś są one od siebie niezależne i dotyczą innych grup uprawnionych.

Zasiłek macierzyński należny jest każdej mamie objętej ubezpieczeniem chorobowym w dniu porodu, bez względu na tytułu ubezpieczenia (umowa o pracę, umowa zlecenia, działalność gospodarcza). Dla wypłaty zasiłku nie jest istotne, czy tytuł ubezpieczenia będzie aktualny przez cały okres wypłaty zasiłku, tj. maksymalnie 52 tygodnie. Wystarczy, że matka dziecka objęta jest ubezpieczeniem w dniu porodu. Ważne jest to dla tych mam, którym umowa o pracę zawarta na czas określony przedłużona została do dnia porodu (zgodnie z art. 177§3 Kodeksu pracy) lub kończy się w trakcie roku po urodzeniu dziecka. W takim przypadku, po ustaniu stosunku pracy, wypłatę zasiłku przejmuje ZUS.

Zachęcamy również do zapoznania się z opracowanym przez naszego prawnika, doradcę obywatelskiego i mediatora – *Panią Marię Buchałą*, poradnikam prawnym pt. „*Świadczenia związane z rodzicielstwem*”.

Urlop macierzyński to obowiązkowy urlop, który przysługuje każdej pracownicy, która urodziła dziecko bez względu na rodzaj umowy o pracę, na podstawie której jest zatrudniona. Jest on przyznawany wszystkim pracownikom jednakowo i jest niezależny od długości stażu pracy, rodzaju umowy o pracę oraz wymiaru czasu pracy. Urlop ten jest urlopem pełnopłatnym, a czas jego trwania jest zależny od liczby urodzonych dzieci podczas jednego porodu.

Urlop macierzyński przysługuje pracownikom w trakcie trwania stosunku pracy. Jeśli korzystamy z urlopu od dnia porodu, nie jest wymagany wniosek, a jedynie przedłożenie pracodawcy aktu urodzenia dziecka.

Wymiar urlopu macierzyńskiego jest zależny od liczby urodzonych dzieci i tak np. przy urodzeniu jednego dziecka wynosi 20 tygodni, z czego 6 tygodni pracownica może odebrać przed planowanym terminem porodu. Jeśli w trakcie przebywania na urlopie nasza umowa ulegnie rozwiązaniu, ustaje urlop macierzyński, ale pozostaje nam uprawnienie do otrzymywania zasiłku, wypłacanego przez ZUS. Po upływie 20 tygodni urlopu macierzyńskiego możemy płynnie przejść na urlop rodzicielski lub powrócić do pracy.

Do dotychczasowej pracy mama może powrócić po wykorzystaniu minimum 14 tygodni urlopu, pod warunkiem jednak, że pozostałą część urlopu (maksymalnie 6 tygodni) wykorzysta ojciec dziecka, podlegający ubezpieczeniu chorobowemu. Nie ma ograniczeń w podejmowaniu pracy na rzecz pracodawców innych, niż ten, u którego wybierany jest urlop macierzyński, lub na rzecz tego samego pracodawcy na umowę zlecenie obejmującą inny zakres obowiązków. Tym samym, jeśli mama ma chęć i możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę lub umowę zlecenie, inną niż dotychczasowa, nie wpłynie to na wymiar urlopu ani wysokość zasiłku.



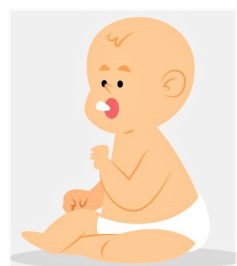
Anna jest wokalistką zatrudnioną na umowę o pracę przez instytucję kultury, oprócz tego dorabia sobie wykonując doraźne zlecenia. Niedawno urodziła dziecko i przebywa obecnie na urlopie macierzyńskim. Już dwa lata temu umówiła się ze znajomą parą, że zaśpiewa na ich ślubie, a wynagrodzenie (400,00 zł brutto) zostanie wypłacone w oparciu o umowę zlecenie. Pomimo, iż minęło dopiero 8 tygodni jej urlopu macierzyńskiego, Anna może wykonać powyższe zlecenie na rzecz podmiotu innego, niż jej pracodawca, co nie ma wpływu ani na urlop ani na zasiłek macierzyński.

W trakcie urlopu macierzyńskiego pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę, chyba, że będzie to rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownicy i reprezentująca ją zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Umowy na czas określony ulegają rozwiązaniu z upływem ustalonego w nich terminu, także w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego

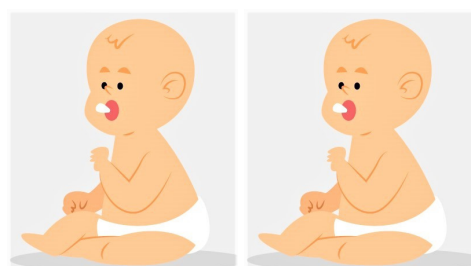
ŚWIADCZENIA RODZICIELSKIE W PIGUŁCE



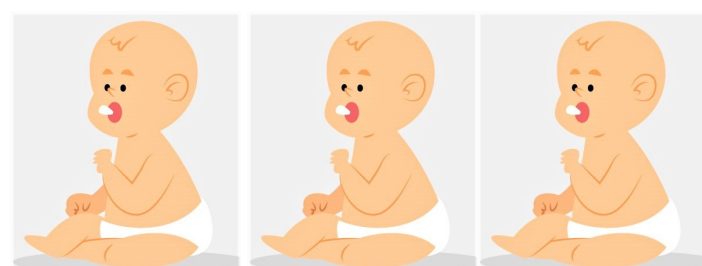
Wymiar **urlopu macierzyńskiego** zależy od liczby dzieci urodzonych podczas jednego porodu



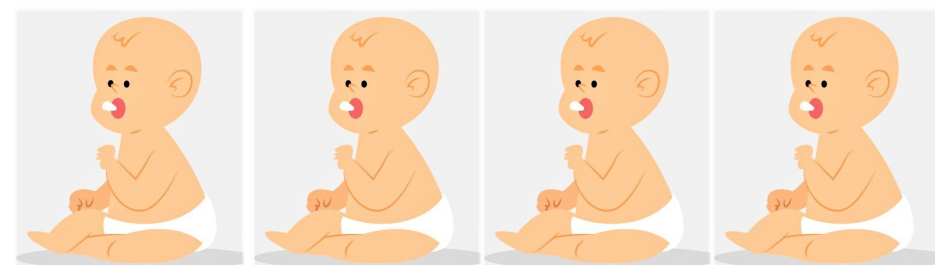
20 tygodni



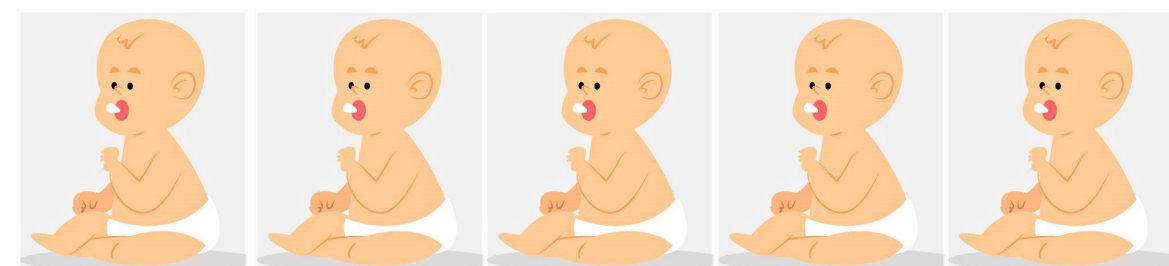
31 tygodni



33 tygodni



35 tygodni



+ 37 tygodni



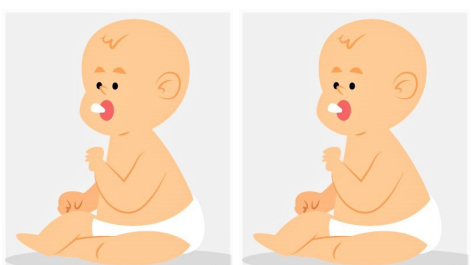
Wysokość **zasiłku macierzyńskiego** stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres 12 miesięcy poprzedzających narodziny dziecka

Jeśli matka była zatrudniona krócej niż rok, bierze się pod uwagę pensje wypłacone za pełne przepracowane miesiące

Wymiar **urlopu rodzicielskiego** odpowiada liczbie dzieci urodzonych podczas jednego porodu



32 tygodnie



+ 34 tygodnie

80% podstawy wymiaru przez 52 tygodnie, jeśli w ciągu 21 dni od dnia urodzenia dziecka złożymy wniosek o cały urlop macierzyński i rodzicielski w wymiarze 52 tygodni (potocznie zwany „rocznym macierzyńskim”)

100% podstawy wymiaru przez okres urlopu macierzyńskiego i 6 tygodni (jedno dziecko) lub 8 tygodni (więcej dzieci) urlopu rodzicielskiego oraz 60% podstawy wymiaru przez dalszy okres urlopu rodzicielskiego

URLOP OJCOWSKI

Każdy tata ma uprawnienie do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni. Można go wykorzystać w dwóch częściach po 7 dni, do czasu ukończenia przez dziecko 2 roku życia lub, w przypadku adopcji, do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia.

Za te dni przysługuje ojcu zasiłek macierzyński w wysokości 100 % podstawy wymiaru, czyli mniej więcej tyle ile wynosi jego wynagrodzenie. Ponadto ojciec może wnosić o 2 dni urlopu okolicznościowego z okazji urodzenia dziecka.



Kuba w nocy zawiózł swoją dziewczynę do szpitala do porodu. Z samego rana zadzwonił do pracy poinformować, że dziś go nie będzie i chciałby skorzystać z dwóch dni urlopu okolicznościowego z okazji narodzin dziecka (ten dzień i następny). Ponieważ u dziusia wystąpiła żółtaczka noworodkowa, mama i dziecko musieli zostać w szpitalu jeszcze przez tydzień, a ojciec wrócił do pracy. Dzień przed planowanym wypisem Kuba złożył pracodawcy wniosek o tydzień urlopu ojcowskiego. Drugi tydzień wykorzysta na Boże Narodzenie.

URLOP RODZICIELSKI

Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego (20 tygodni) w okresie po narodzinach lub przyjęciu na wychowanie dziecka, przysługuje nam, jako młodym rodzicom, zwolnienie od obowiązku wykonywania pracy w postaci urlopu rodzicielskiego.

Z urlopu tego skorzystać mogą jedynie osoby zatrudnione na umowę o pracę. Pozostałym ubezpieczonym, niebędącym pracownikami,

przysługuje w tym okresie zasiłek macierzyński, wypłacany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Jeśli umowa o pracę wygasa w trakcie przebywania pracownicy na urlopie rodzicielskim, to za pozostały okres przysługuje jej uprawnienie do zasiłku.

Zasiłek przysługuje w wysokości:

- 80% podstawy wymiaru przez 52 tygodnie, jeśli w ciągu 21 dni od dnia urodzenia dziecka złożymy wniosek o cały urlop macierzyński i rodzicielski w wymiarze 52 tygodni;
- 100% podstawy wymiaru przez okres urlopu macierzyńskiego i 6 tygodni (jedno dziecko) lub 8 tygodni (więcej dzieci) urlopu rodzicielskiego oraz 60% podstawy wymiaru przez dalszy okres urlopu rodzicielskiego.

Urlop rodzicielski trwa maksymalnie 32 tygodnie, w przypadku urodzenia jednego dziecka, lub 34 tygodnie, gdy urodziło się więcej dzieci. Wolne przysługuje zarówno mamie, jak i tacie, przy czym wymiar 32/34 tygodni jest łączny dla obojga rodziców. Nie ma przeszkód, aby rodzice przebywali na urlopie jednocześnie, ale należy pamiętać, że każde z nich pomniejsza tym samym pulę dostępnego urlopu. Jeśli mama nie pozostaje w stosunku pracy, ale pobiera zasiłek macierzyński z ZUS-u, tata może skorzystać z urlopu rodzicielskiego, ale tu także okres pobierania zasiłku i urlopu wynosi łącznie 32 lub 34 tygodnie.

Wykorzystać urlop rodzicielski można jednorazowo, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, albo w częściach. Pierwsza część to co najmniej 6 tygodni, a kolejne co najmniej 8 tygodni. W późniejszym okresie można wykorzystać 16 tygodni urlopu, do końca roku kalendarzowego, gdy dziecko skończy 6 lat.

Wniosek o urlop rodzicielski składamy nie później niż 21 dni przed jego rozpoczęciem, a pracodawca musi go uwzględnić. Również wcześniejszy powrót do pracy i rezygnacja z części urlopu zależy tylko od woli pracownika, z którą pracodawca musi się zgodzić.

Warto również wspomnieć o możliwości łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą, w wymiarze maksymalnie ½ etatu (przy przeciętnie 40-

godzinnym tygodniu pracy). Wtedy pracujemy w obniżonym wymiarze godzin (mogą to być 4 godziny dziennie, ale też np. jeden lub dwa dni w tygodniu po 8 godzin, byle nie więcej niż 20 godzin tygodniowo), a na pozostałe godziny bierzemy urlop macierzyński. Za przepracowane godziny otrzymujemy pensję, a za czas urlopu - zasiłek macierzyński. Tym samym okres urlopu rodzicielskiego ulega proporcjonalnemu wydłużeniu do maksymalnie 64/68 tygodni. Wniosek o takie obniżenie wymiaru czasu pracy również składamy nie później niż 21 dni przed podjęciem pracy w obniżonym wymiarze godzin, a pracodawca ma obowiązek go uwzględnić, chyba, że na danym stanowisku jest to obiektywnie niemożliwe.

Nie ma ograniczeń do łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą dla innego pracodawcy lub tego pracodawcy, u którego jesteśmy na urlopie rodzicielskim, ale w oparciu o umowę zlecenie lub o dzieło. Może to być dobra okazja do sprawdzenia się na innym stanowisku i poszerzenia kompetencji przed powrotem na rynek pracy.

URLOP WYCHOWAWCZY

Z urlopu wychowawczego może skorzystać osoba zatrudniona na umowę o pracę w sumie przez co najmniej 6 miesięcy, u jednego lub różnych pracodawców. Okres 6 miesięcy nie musi trwać nieprzerwanie przed dniem rozpoczęcia urlopu, czyli np. mama wracająca do pracy po trzyletniej przerwie, może po dwóch miesiącach pracy wziąć urlop wychowawczy, jeśli kiedykolwiek wcześniej przepracowała przez co najmniej 4 miesiące na umowie o pracę. Ponadto do okresu zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wychowawczego, zalicza się również okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Urlop wychowawczy wynosi 36 miesięcy. Można z niego skorzystać do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 lat, w jednej lub maksymalnie 5 częściach. Dodatkowy urlop wychowawczy w wymiarze 36 miesięcy przysługuje rodzicom dziecka niepełnosprawnego, do ukończenia przez nie 18 roku życia. Urlopy w powyższych wymiarach przysługują łącznie obojgu rodzicom, oprócz jednego miesiąca, przysłu-

gującego wyłącznie drugiemu z rodziców, tj. mama może skorzystać maksymalnie z 35 miesięcy urlopu wychowawczego, a jeden miesiąc przypada obligatoryjnie tacie lub odwrotnie. Cały wymiar urlopu przypada jednemu z rodziców, jeśli sam sprawuje opiekę nad dzieckiem. Tak, jak w przypadku urlopu rodzicielskiego, na urlopie wychowawczym mogą przebywać jednocześnie oboje rodzice.

Wniosek o urlop należy złożyć 21 dni przed jego rozpoczęciem, a pracodawca jest zobowiązany go uwzględnić. Z urlopu można zrezygnować w jego trakcie, za zgodą pracodawcy, w każdym momencie, a bez zgody - informując pracodawcę najpóźniej 30 dni przed planowanym powrotem.

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe z przyczyn obiektywnych, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym - to stanowisko może się bardzo różnić od zajmowanego wcześniej. Wynagrodzenie ma być nie niższe niż pensja na stanowisku zajmowanym przed urlopem, na dzień powrotu do pracy.

ZASIŁEK OPIEKUŃCZY

Zasiłek opiekuńczy przysługuje pracownikom, którzy z różnych powodów nie mogą się stawić do pracy, ponieważ niespodziewanie muszą przejąć opiekę nad dzieckiem, które normalnie w tym czasie jest pod opieką innej osoby, czy to członka rodziny czy poza domem (np. w przedszkolu, szkole). Czasem powodem jest choroba dziecka, a czasem, z czym mamy do czynienia w 2020 roku – zamknięcie przedszkoli i szkół.

ZASIŁEK OPIEKUŃCZY W CELU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD DZIECKIEM ZDROWYM

Przysługuje on opiekunowi dziecka zdrowego do 8 roku życia, lub niepełnosprawnego do 18 roku życia, który ma ubezpieczenie chorobowe, a nie ma innych domowników, którzy mogliby zająć się dzieckiem i jednocześnie:

1. Dla dziecka zdrowego, które ma mniej niż 8 lat:

- niespodziewanie zamknięto żłobek, klub dziecięcy, przedszkole albo szkołę dziecka,
- zachorowała niania, która podpisała umowę uaktywniającą, albo zachorował dzienny opiekun dziecka,
- inspektor sanitarny podejrzewa, że dziecko jest nosicielem choroby zakaźnej, i wydał decyzję o izolacji dziecka,
- mążzonek lub rodzic dziecka, który do tej pory zajmował się dzieckiem, jest chory lub przebywa w szpitalu,
- matka z powodu porodu nie może opiekować się starszym dzieckiem.

2. Dla dziecka niepełnosprawnego:

- mążzonek lub rodzic dziecka, który do tej pory zajmował się dzieckiem, jest chory lub jest w szpitalu,
- matka z powodu porodu nie może opiekować się starszym dzieckiem.

Zasiłek za ten okres to 80% podstawy wymiaru (mniej więcej 80% wynagrodzenia) i można go otrzymywać przez 60 dni w roku przy dziecku zdrowym i 30 dni przy dziecku niepełnosprawnym. Co ważne, jest to pula dni do podziału między opiekunów dziecka i nie ma na nią wpływu liczba dzieci pod opieką.

ZASIŁEK OPIEKUŃCZY W CELU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD DZIECKIEM CHORYM

Ten sam zasiłek przysługuje w sytuacji sprawowania opieki nad dzieckiem chorym, opiekunowi, który ma ubezpieczenie chorobowe, a nie ma innych domowników, którzy mogliby zająć się dzieckiem z następującymi różnicami:

- Nie jest istotny wiek dziecka (może mieć więcej niż 8 lat).
- Zwolnić się do opieki nad chorym dzieckiem w wieku do lat 2 można bez względu na to czy są inni domownicy, którzy mogliby się dzieckiem zająć.



Mała Mia ma zapalenie zatok, które objawi się bólem głowy i wysoką gorączką. Mogłaby zostać z nią w domu babcia, jednak dziewczynka bardzo chce być teraz blisko mamy, nie schodzi z jej rąk. Mama Mii może zwolnić się z pracy i zostać nią w domu, pomimo iż jest babcia.

- Dla dziecka chorego do 14 roku życia jest to 60 dni w roku kalendarzowym, dla dziecka od 14 roku życia lub innego chorego członka rodziny – 14 dni, a jeśli jest to dziecko niepełnosprawne w wieku od 14 do 18 lat – 30 dni.



Tomek i Wiola zamieszkują wspólnie jako konkubenci wraz z dziećmi Wioli – Alanem (6 lat) i Julką (4 lata). Tomek w sezonie od wiosny do jesieni pracuje zagranicą, na zimę zjeżdża do Polski, gdzie większość czasu spędza w domu. Alan i Julka w lutym zachorowali na grypę. Tomek odmówił zajmowania się dziećmi partnerki, więc Wiola wzięła wolne i skorzystała z zasiłku opiekuńczego.

Ważne jest, że zasiłek opiekuńczy w przeciwieństwie do zasiłku chorobowego przysługuje bez okresu wyczekiwania, czyli od pierwszego dnia ubezpieczenia.

ZASIŁEK OPIEKUŃCZY



ZASIŁEK OPIEKUŃCZY W CELU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD DZIECKIEM ZDROWYM



dzieci do 8 roku życia



zamknięcie żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola albo szkoły



zachorowała niania, albo dzienny opiekun dziecka



inspektor sanitarny podejrzewa, że dziecko jest nosicielem choroby zakaźnej i wydał decyzję o izolacji dziecka

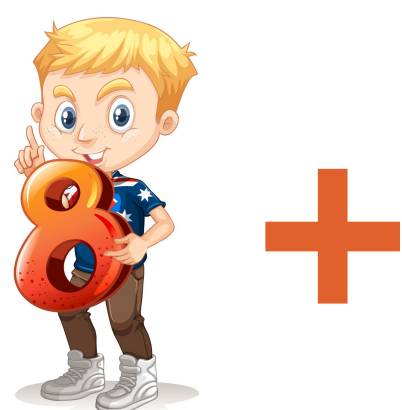


małżonek lub rodzic dziecka, który zajmował się dzieckiem, jest chory lub przebywa w szpitalu



matka z powodu porodu nie może opiekować się starszym dzieckiem

ZASIŁEK OPIEKUŃCZY W CELU SPRAWOWANIA OPIEKI NAD DZIECKIEM CHORYM



nie jest istotny wiek dziecka - może mieć więcej niż 8 lat



do opieki nad chorym dzieckiem w wieku do lat 2 można się zwolnić bez względu na to czy są inni domownicy, którzy mogliby się dzieckiem zająć



na dziecko chore do 14 lat przysługuje 60 dni w roku kalendarzowym, na dziecko od 14 lat - 14 dni, a jeśli jest to dziecko niepełnosprawne w wieku 14 - 18 lat - 30 dni

PRAWO DO DODATKOWYCH DNI WOLNYCH

Przysługuje ono pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat. Dotyczy więc ono nie tylko rodziców biologicznych lub adopcyjnych, ale wszystkich osób faktycznie będących opiekunami dziecka: babci, cioci, starszego rodzeństwa, nie dotyczy zaś rodziców, którzy dziecka nie wychowują (bo np. jest umieszczone w rodzinie zastępczej). W ciągu roku kalendarzowego opiekun może skorzystać ze zwolnienia od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Nie wszyscy mogą skorzystać z tzw. „opieki na godziny”, np. zgodnie z Kartą Nauczyciela nauczycielom opieka przysługuje w wymiarze pełnych dni.

O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia (na dni czy na godziny) decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.



***Klara** musi odebrać córkę wcześniej ze szkoły i pójść z nią do dentysty na 14:30. Klara zamiast o 15:00 wyjdzie tego dnia z pracy o 14:00, korzystając z jednej godziny wolnego na opiekę.*

Zwolnienie od pracy udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.



***Wiesia** pracuje na ½ etatu, więc w roku kalendarzowym przysługuje jej 8 godzin na opiekę.*

Niestety, godziny nie kumulują się wraz z większą liczbą dzieci: rodzic jedynaka i rodzic pięciorga dzieci ma te same 16 godzin do wykorzystania. Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnienia do zwolnienia może korzystać jedno z nich.

**Zapraszamy do punktu nieodpłatnego
poradnictwa obywatelskiego
w Powiecie Raciborskim**
prowadzonego przez Stowarzyszenie "DOGMA"

Miejski Ośrodek Kultury, Sportu i Rekreacji
ul. Klasztorna 9
Kuźnia Raciborska

punkt czynny:
poniedziałek - piątek godz. 14.00-18.00

Aby skorzystać z bezpłatnej pomocy prawnej oraz mediacji
należy wcześniej zapisać się telefonicznie na poradę pod
nr tel. 32 459 73 24

W czasie obowiązywania stanu epidemii SARS-CoV-2 prawnicy, doradcy obywatelscy i mediatorzy współpracujący z naszym Stowarzyszeniem udzielają nieodpłatnej pomocy telefonicznie, mailowo bądź za pomocą innych środków porozumiewania się na odległość.

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 finansowane ze środków budżetu
Powiatu Raciborskiego



powiat raciborski
zielona oaza kultur