



SZUSZCZYŃSKI
KAMIŃSKA

KANCELARIA PRAWA PRACY

**Z JAKICH ROZWIĄZAŃ
MOGĄ SKORZYŚTAĆ
PRACOWNICY I PRACODAWCY
W OBLICZU POWODZI?**

ZWOLNIENIA OD PRACY, URLOPY I NIEOBECNOŚCI

1) zwolnienie z powodu siły wyższej – pracownik ma prawo do 2 dni (16 godzin) w roku kalendarzowym zwolnienia od pracy z powodu nieprzewidzianych okoliczności, wymagających jego osobistej obecności poza miejscem pracy. Wystąpienie powodzi na obszarze zamieszkiwanym przez pracownika niewątpliwie jest podstawą do skorzystania z takiego zwolnienia, a pracodawca w takiej sytuacji zasadniczo nie może odmówić udzielenia zwolnienia. Za czas nieobecności pracownik zachowuje prawo do połowy wynagrodzenia;

2) nieobecność usprawiedliwiona – jeśli pracownik nie stawi się w pracy z uwagi na to, że walczy ze skutkami powodzi, to nieobecność taką należy uznać za usprawiedliwioną. Przepisy co prawda nie nakładają na pracodawcę obowiązku usprawiedliwienia nieobecności pracownika, ale biorąc pod uwagę okoliczności, pracodawca powinien samodzielnie uznać nieobecność za usprawiedliwioną. Ważne, żeby pracownik niezwłocznie poinformował pracodawcę o przyczynie nieobecności, przy czym biorąc pod uwagę obecną sytuację i ograniczony dostęp do prądu w rejonach dotkniętych powodzią, warto z większą wyrozumiałością podejść do ewentualnego opóźnienia ze strony pracownika w zgłoszeniu powodu nieobecności. Przepisy prawa pracy nie przewidują wynagrodzenia za taką nieobecność, ale pracodawca może (uwzględniając zasadę równego traktowania) okresowo przyznać pracownikom wynagrodzenie pomimo tymczasowej nieobecności;

3) zwolnienie na opiekę – jeśli np. ze względu na zamknięcie przedszkola czy szkoły pracownik musi zostać w domu i zaopiekować się dzieckiem do 14 roku życia, to może skorzystać ze zwolnienia na opiekę, które przysługuje w wymiarze 2 dni (16 godzin). Za czas nieobecności pracownik zachowuje prawo do pełnego wynagrodzenia;

ZWOLNIENIA OD PRACY, URLOPY I NIEOBECNOŚCI

4) **urlop opiekuńczy** – pracownik może skorzystać z takiego urlopu, jeśli musi zaopiekować się członkiem rodziny albo osobą współzamieszkującą, którzy wymagają pomocy z poważnych względów medycznych. Urlop przysługuje w wymiarze 5 dni;

5) **zwolnienie od pracy w celu załatwienia spraw osobistych** – ten rodzaj zwolnienia udzielany jest przez pracodawcę i wymaga odpracowania w innym terminie;

6) **urlop bezpłatny** – za zgodą pracodawcy pracownik może skorzystać z urlopu bezpłatnego;

7) **urlop wypoczynkowy i urlop na żądanie** – pracownik może skorzystać ze „standardowego” urlopu, zachowując prawo do wynagrodzenia, przy czym musi od pracodawcy uzyskać akceptację wniosku urlopowego. Możliwe jest także jednostronne skierowanie pracownika na urlop wypoczynkowy przez pracodawcę, jednak wyłącznie w wymiarze tzw. zaległego urlopu (o ile pracownik ma do niego prawo).

PRACA ZDALNA

Pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnie w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego (w tym stanu klęski żywiołowej) oraz w okresie 3 miesięcy po jego odwołaniu albo w okresie, w którym nie jest w stanie zapewnić bezpiecznych warunków pracy. W ten sposób pracownik może uniknąć dojeżdżania do pracy. Przed wydaniem polecenia przez pracodawcę pracownik musi jednak złożyć oświadczenie, że posiada warunki lokalowe i techniczne umożliwiające wykonywanie pracy zdalnej. Zarówno oświadczenie pracownika, jak i polecenie pracodawcy, mogą mieć formę elektroniczną.

POWIERZENIE INNEJ PRACY DO 3 MIESIĘCY

Na okres nieprzekraczający 3 miesięcy pracodawca może powierzyć pracownikowi inną pracę, która odpowiada jego kwalifikacjom i nie powoduje obniżenia wynagrodzenia. Przykładowo, jeśli pracownik nie może wykonywać swojej „zwykłej” pracy zdalnie, pracodawca może powierzyć mu tymczasowo inne obowiązki (odpowiadające kwalifikacjom pracownika) i wtedy skierować go do pracy zdalnej.

PRZESTÓJ

Jeśli tymczasowo zakład pracy nie może w pełni (albo w ogóle) funkcjonować, pracodawca może wprowadzić przestój, za czas którego pracownikom należy się wynagrodzenie przestojowe (najczęściej odpowiada ono wynagrodzeniu zasadniczemu; szczegółowe zasady jego wyliczania określają przepisy). Na czas przestoju pracodawca może powierzyć pracownikowi jednak inną pracę zgodną z jego kwalifikacjami i kompetencjami, za którą uzyskuje wynagrodzenie nie niższe niż wskazane wyżej.

Z JAKICH ROZWIĄZAŃ MOŻNA SKORZYSTAĆ NA PODSTAWIE INNYCH PRZEPISÓW?

Rada Ministrów przygotowała już projekt rozporządzenia, które „uruchamia” na terenach objętych stanem klęski żywiołowej szczególne rozwiązania związane z usuwaniem skutków powodzi, dodatkowo wspierające pracowników i pracodawców z terenów dotkniętych powodzią. Spodziewamy się, że rozporządzenie jeszcze dzisiaj wejdzie w życie. Ten akt prawny umożliwi stosowanie na obszarach dotkniętych powodzią przepisów ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi, która wprowadza w szczególności:

„USTAWOWA” USPRAWIEDLIWIONĄ NIEOBECNOŚĆ Z ZACHOWANIEM PRAWA DO WYNAGRODZENIA

Pracownik nieobecny w pracy w związku z wystąpieniem powodzi będzie mógł przez okres do 10 dni roboczych uzyskiwać minimalne wynagrodzenie, a pracodawca będzie musiał usprawiedliwić nieobecność pracownika związaną z wystąpieniem powodzi. Uprawnienie do wynagrodzenia nie będzie jednak przysługiwać tym pracownikom, którzy są uprawnieni do wynagrodzenia (lub rekompensaty) za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu powodzi na podstawie odrębnych przepisów, w tym regulacji wewnętrznych pracodawcy.

MOŻLIWOŚĆ POWIERZENIA PRACY INNEGO RODZAJU

Jeśli jest to konieczne w związku z usuwaniem skutków powodzi u pracodawcy, będzie on mógł skierować pracownika do innej pracy niż wynikająca z umowy o pracę, przy czym praca ta nie musi odpowiadać kwalifikacjom pracownika. Jeśli więc zakład pracy zostanie dotknięty powodzią, pracodawca będzie mógł skierować pracowników np. do usuwania zniszczeń i porządkowania zakładu. Pracownik zachowa za ten czas prawo do wynagrodzenia liczonego jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego. W związku z powyższą możliwością zwracamy uwagę, że nadal za stan i warunki BHP przy takich zadaniach, odpowiada pracodawca.

MOŻLIWOŚĆ PRZEZNACZENIA ŚRODKÓW Z ZFŚS NA CELE ZWIĄZANE Z POMOCĄ DLA POSZKODOWANYCH

Pracodawca do 31 grudnia 2024r. będzie mógł przeznaczyć środki z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na pomoc pracownikom u niego zatrudnionym, a także dla poszkodowanych zatrudnionych u innego pracodawcy. Pracodawca, u którego istnieje zfśś, może przekazać środki na powyższe cele niezależnie od postanowień regulaminu zfśś.

WSPARCIE FINANSOWE

Ustawa przewiduje też wsparcie finansowe dla pracodawców, w tym nieoprocentowane pożyczki czy zwrot kosztów wynagrodzeń pracowników w przypadku zniszczenia zakładu pracy lub skierowania do pracodawcy osób bezrobotnych zamieszkałych na obszarze dotkniętym powodzią.



SZUSZCZYŃSKI
KAMIŃSKA

KANCELARIA PRAWA PRACY

+48 61 843 87 58

kancelaria@szuszczynski.pl

ul. Wrocławska 6/37

61 – 837 Poznań

www.szuszczynski.pl