

Stan klęski żywiłowej a prawo pracy. Praktyczne porady dla pracodawców i pracowników

Organizatorem
spotkania jest



Właściciel marek



Pytania i wątpliwości:

1. Kiedy i w jaki sposób pracownik ma obowiązek usprawiedliwić swoją nieobecność w pracy?
2. Czy taka nieobecność jest płatna czy bezpłatna?
3. Jakie regulacje prawne można wykorzystać odnośnie stanu klęski żywiołowej (np. zmiana rozkładu czasu pracy, praca zdalna, zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej)?
4. Jakie działania z obszaru prawa pracy ma do dyspozycji pracodawca w sytuacji braku możliwości zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakładzie pracy?

Usprawiedliwianie nieobecności w pracy:

Zgodnie z § 2 rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy - pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.

W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy.

Usprawiedliwianie nieobecności w pracy:

Niedotrzymanie terminu dotyczącego przekazania informacji o nieobecności w pracy może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi dopełnienie przez pracownika tego obowiązku, zwłaszcza obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym.

Po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności w pracy, pracownik ma obowiązek poinformować o tym niezwłocznie, nie później niż drugiego dnia po ich ustaniu.

Przepisy dotyczące usuwania skutków powodzi:

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 16 września 2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi (tekst jednolity: Dz. U. z 2024 r., poz. 654) - faktyczna niemożność świadczenia pracy w związku z powodzią stanowi podstawę usprawiedliwienia nieobecności pracownika w pracy.

Za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy z tej przyczyny pracownikowi przysługuje prawo do odpowiedniej części minimalnego wynagrodzenia za pracę przez okres nie dłuższy niż 10 dni roboczych wynikających z rozkładu czasu pracy pracownika (art. 8 ust. 2 w/w ustawy). Przepis ten nie ma zastosowania do pracowników, których uprawnienie do wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu powodzi lub do innej formy rekompensaty utraconego wynagrodzenia z tego tytułu wynika z odrębnych przepisów (art. 8 ust. 3 w/w ustawy).

Co istotne, wynagrodzenie za okres nie dłuższy niż 10 dni wypłaca pracodawca (art. 8 ust. 4 w/w ustawy).

Przepisy dotyczące usuwania skutków powodzi:

W przypadku wzmiankowanych 10 dni chodzi np. o podtopienia mieszkania, domu, czy gospodarstwa pracownika, brak możliwości transportu, ale również warto rozważyć sytuacje, w których pracownik jest w stanie fizycznie pojawić się w pracy, jednakże zdecydował się ratować zalany dobytek.

Po upływie omawianych 10 dni pracownikowi przysługuje wynagrodzenie postojowe, jeżeli jest gotowy do świadczenia pracy, ale nie może tego zrobić nie ze swojej winy (np. zakład pracy nie funkcjonuje z powodu powodzi, zniszczeń czy braku prądu). Jeżeli jednak nie wystąpiły takie okoliczności, wówczas nie przysługują żadne dodatkowe świadczenia. Pracownik może rozważać niepłatną nieobecność w pracy za zgodą pracodawcy, ewentualnie inne opcje (np. urlop wypoczynkowy, urlop bezpłatny, zwolnienie z powodu działania siły wyższej, opieka nad dzieckiem itp.).

Przepisy dotyczące usuwania skutków powodzi:

Pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie pracy innego rodzaju niż wynikająca z nawiązanego stosunku pracy, jeżeli jest to konieczne w związku z usuwaniem skutków powodzi u tego pracodawcy. W takim przypadku pracownik zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia, obliczonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego (art. 8 ust. 5 w/w ustawy). Chodzi tu m.in. o czynności porządkowe, sypanie wałów i umocnień czy przenoszenie i ratowanie sprzętu. Dopuszczalne byłoby powierzenie pracownikowi wykonywania pracy zdalnej.

Środki z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mogą być przeznaczone na cele związane z pomocą dla poszkodowanych zatrudnionych u pracodawcy, który utworzył taki fundusz (art. 10 w/w ustawy).

Przepisy dotyczące usuwania skutków powodzi:

Na podstawie art. 618 i nast. ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny - wójt (burmistrz lub prezydent miasta) może w drodze decyzji nałożyć obowiązek świadczeń osobistych, które polegają na wykonywaniu różnych prac doraźnych, np. w celu zwalczania klęsk żywiołowych, likwidacji ich skutków oraz zarządzania kryzysowego.

Obowiązek ten dotyczy osób mających obywatelstwo polskie, które ukończyły 16 lat i nie przekroczyły 60 lat.

Taka decyzja może być wydana maksymalnie 3 razy w roku.

Przepisy dotyczące usuwania skutków powodzi:

Osoba wezwana ma obowiązek stawić się we wskazanym terminie i miejscu. Jeżeli będzie miała miejsce odmowa bez uzasadnionej przyczyny, możliwe jest przymusowe doprowadzenie przez policję.

Pracodawca ma obowiązek zwolnić pracownika od pracy na czas wykonania takich czynności, ale bez prawa do wynagrodzenia.

Jeżeli pracownik wykonuje takie świadczenie w swoim dniu roboczym, wówczas przysługuje mu zwrot utraconego wynagrodzenia. Wypłaty dokonuje jednostka, do której pracownik został skierowany na podstawie wydanego przez pracodawcę zaświadczenia o utraconym zarobku.

Zwolnienie dla członków OSP:

Warto pamiętać także o § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy.

Na mocy tej regulacji pracodawca ma obowiązek zwolnić od pracy pracownika będącego członkiem ochotniczej straży pożarnej na czas niezbędny do udziału w działaniach ratowniczych i do wypoczynku koniecznego po ich zakończeniu oraz w wymiarze do 6 dni w roku kalendarzowym na udział w szkoleniu pożarniczym.

Taka osoba otrzymuje za taki okres ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej przez radę gminy. Dodatkowo, pracownik za ten czas może (ale nie musi) otrzymać wynagrodzenie od pracodawcy.

Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej:

Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Wniosek dotyczący zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej może zostać złożony w dowolny sposób (np. pisemnie, sms, e-mail, rozmowa telefoniczna, wideokonferencja, a nawet powiadomienie ustne).

Wyjścia prywatne:

Nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. Odpracowanie zwolnienia od pracy nie może naruszać prawa pracownika do nieprzerwanego odpoczynku dobowego bądź tygodniowego.

(art. 151 § 2¹ Kodeksu pracy)

Powszechne obowiązujące przepisy prawa pracy nie zawierają informacji odnośnie limitu wyjść prywatnych (za zgodą pracodawcy mogą one obejmować cały dzień pracy), jak również terminu ich odpracowania (nic nie stoi na przeszkodzie, aby zrobić to nawet po zakończeniu okresu rozliczeniowego).

Praca zdalna - polecenie pracodawcy:

Na mocy art. 67(19) § 3 Kodeksu pracy - praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy:

1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub

2) w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej

– jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

Urlop zaległy - polecenie pracodawcy:

Pracodawca może wysłać pracownika na zaległy urlop, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2006 r., I PK 124/05).

Urlopu niewykorzystanego zgodnie z planem urlopów należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału (obecnie - do 30 września) następnego roku kalendarzowego. W takim przypadku pracodawca nie ma obowiązku uzgadniania z pracownikiem terminu wykorzystania urlopu, lecz musi udzielić mu urlopu w terminie określonym w powołanym przepisie (fragment uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 r., I PK 403/02).

Rozkład czasu pracy:

Rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony - w formie pisemnej lub elektronicznej - na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.

(art. 129 § 3 Kodeksu pracy)

Zmiana rozkładu czasu pracy:

Z przepisu tego nie wynika wprost, że dopuszczalne jest dokonywanie zmian w rozkładzie czasu pracy pracownika, jednak jest to praktykowane. Zmiany w rozkładach czasu pracy pracowników są dopuszczalne z przyczyn obiektywnych. (...)

Z przepisu nie wynika też, z jakim wyprzedzeniem mogą być one dokonywane. Regulacja w tym zakresie może być zawarta w przepisach wewnątrzzakładowych, np. w regulaminie pracy.

(pismo Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 października 2013 r. odnośnie modyfikacji rozkładów czasu pracy pracowników)

Wrzesień 2024 r. - plan:

PON.	WT.	ŚR.	CZW.	PT.	SOB.	NDZ.
2 6-18	3 6-18	4 6-18	5 6-18	6 DWH	7 DW5	1/8 WN
9 18-6	10 18-6	11 18-6	12 18-6	13 DWH	14 DW5	15 WN
16 6-18	17 6-18	18 6-18	19 6-18	20 DWH	21 DW5	22 WN
23 18-6	24 18-6	25 DWH	26 DWH	27 DWH	28 DW5	29 WN
30 DWH						

Wrzesień 2024 r. - realizacja:

PON.	WT.	ŚR.	CZW.	PT.	SOB.	NDZ.
2 6-18	3 6-18	4 6-18	5 6-18	6 DWH	7 DW5	1/8 WN
9 18-6	10 18-6	11 18-6	12 18-6	13 DWH	14 DW5	15 WN
16 6-18 DWH	17 6-18 DWH	18 6-18 DWH	19 6-18 DWH	20 DWH	21 DW5	22 WN
23 18-6	24 18-6	25 DWH 18-6	26 DWH DW5	27 DWH 6-18	28 DW5 6-18	29 WN
30 DWH 6-18						

Wrzesień 2024 r. - plan:

PON.	WT.	ŚR.	CZW.	PT.	SOB.	NDZ.
2 8-16	3 8-16	4 8-16	5 8-16	6 8-16	7 DW5	1/8 WN
9 6-14	10 6-14	11 6-14	12 6-14	13 6-14	14 DW5	15 WN
16 9-17	17 9-17	18 9-17	19 9-17	20 9-17	21 DW5	22 WN
23 7-15	24 7-15	25 7-15	26 7-15	27 7-15	28 DW5	29 WN
30 10-18						

Wrzesień 2024 r. - realizacja:

PON.	WT.	ŚR.	CZW.	PT.	SOB.	NDZ.
2 8-16	3 8-16	4 8-16	5 8-16	6 8-16	7 DW5	1/8 WN
9 6-14	10 6-14	11 6-14	12 6-14	13 6-14	14 DW5	15 WN
16 9-17 UW	17 9-17 DW5	18 9-17 DW5	19 9-17 w.pryw.	20 9-17	21 DW5 9-17	22 WN
23 7-15 (+2)	24 7-15 (+2)	25 7-15 (+2)	26 7-15 (+2)	27 7-15	28 DW5 7-15	29 WN
30 10-18						

Dziękujemy za uwagę!

Spotkanie zorganizowane przez



Właściciela marek

