

Państwowa Inspekcja Pracy udostępniła odpowiedzi na pierwsze pytania osób dotkniętych skutkami powodzi w kontekście realizacji ich uprawnień pracowniczych oraz jako pracodawców. Przytaczamy je w całości, za oficjalną stroną Inspekcji.

W związku z powodzią pracodawca proponuje nam pracę zdalną. Czy ma do tego prawo? Czy mogę się na to nie zgodzić?

Przepisy Kodeksu pracy umożliwiają organizowanie przez pracodawcę (w szczególności pracodawcę, którego zakład pracy doznał skutków powodzi) pracy w formie zdalnej, jeżeli do jej świadczenia istnieją warunki, np. działa Internet, a pracownik ma możliwość oraz warunki lokalowe do wykonywania pracy w takiej formie.

Praca zdalna nie musi być wykonywana w domu pracownika. Najczęściej jest to miejsce zamieszkania pracownika, ale może być też inne, wybrane przez niego miejsce, a nawet kilka różnych miejsc, na które pracodawca każdorazowo wyraża zgodę.

Pracodawca może również polecić wykonywanie pracy zdalnej bez konieczności uzgadniania tego z pracownikiem:

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 (np. zniszczenie miejsca pracy na skutek powodzi).
- Wykonywanie pracy zdalnej na takie polecenie jest możliwe, jeśli pracownik bezpośrednio przed jego wydaniem złożył oświadczenie, że posiada do tego warunki lokalowe i techniczne.

Czy powódź usprawiedliwia nieobecność pracownika w pracy?

Tak, faktyczna niemożność świadczenia pracy przez pracownika w związku z powodzią stanowi podstawę usprawiedliwienia nieobecności pracownika w pracy (art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 16 września 2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi, Dz.U z 2024 r. poz. 654). Należy jednak pamiętać, że pracownik musi powiadomić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy. Należy to zrobić nie później niż w drugim dniu nieobecności w pracy.

Jeżeli regulacje wewnętrzne obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia o przyczynie nieobecności w pracy, należy tego dokonać osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie czy za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową – za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Nietrzymanie terminu na powiadomienie pracodawcy o nieobecności może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie tego obowiązku, np. brakiem możliwości komunikacji w związku z powodzią.

Nie jestem w stanie dotrzeć do pracy, bo musieliśmy się ewakuować z rodziną z domu. Czy mam prawo do wynagrodzenia za ten czas?

Zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 80 Kodeksu pracy wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za

czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Tak będzie w tym przypadku.

Za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy w związku z powodzią 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 dnia 16 września 2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi, Dz.U. z 2024 r. poz. 654). Wynagrodzenie to wypłaca pracodawca. W przypadku gdy pracodawca, dotknięty skutkami klęski żywiołowej, nie ma środków na wypłatę wynagrodzenia oraz na skutek powodzi przejściowo zaprzestał prowadzenia działalności gospodarczej lub istotnie ograniczył jej prowadzenie, może złożyć do właściwego marszałka województwa wniosek o udzielenie nieoprocentowanej pożyczki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (art. 23 ust. 1).

W celu obliczenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy w związku z powodzią należy wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę podzielić przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu (to tzw. nominalny czas pracy ustalany w oparciu o regulacje art. 130 Kodeksu pracy). Następnie tak ustaloną godzinową stawkę wynagrodzenia należy pomnożyć przez liczbę godzin do przepracowania wynikających z obowiązującego konkretnego pracownika rozkładu czasu pracy, jednakże obejmującego okres nie dłuższy niż 10 dni roboczych.

Przykład: we wrześniu 2024 r. minimalne wynagrodzenie za pracę pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi 4300 zł. Wymiar czasu pracy w tym miesiącu wynosi 168 godzin. Zatem minimalne wynagrodzenie za godzinę wyniesie 25,60 zł (4300:168). Jeżeli we wrześniu pracownik w związku z powodzią będzie nieobecny w pracy przez 10 dni roboczych, z których każdy obejmuje 8-godzinną dniówkę, to otrzyma za ten czas wynagrodzenie w wysokości 2048 zł (25,60x80).

Czy pracownik nieobecny w pracy w związku z powodzią może liczyć na wypłatę wynagrodzenia ponad to, co zostało zapisane w przepisach przeciwpowodziowych?

Niezależnie od regulacji dotyczących usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy w związku z powodzią – zawartych w ustawie o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi, stosownie do § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1632) – przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. W związku z tym nie ma przeszkód prawnych, aby pracodawca usprawiedliwił pracownikowi każdą nieobecność w pracy związaną z powodzią oraz uznał ją za płatną. W takim przypadku wypłata wynagrodzenia za czas nieobecności będzie zależała od woli pracodawcy i jego możliwości finansowych.

Wskutek powodzi zamknięto żłobek i przedszkole, więc muszę przejąć opiekę nad dziećmi. Jak mogę to uregulować od strony pracodawcy?

Zamknięcie takich placówek i konieczność sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem w wieku do 8 lat usprawiedliwia nieobecność w pracy. W razie zaistnienia takich okoliczności za czas tej nieobecności w

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: piątek, 20, wrzesień 2024 15:54

Adrian Pokrywczyński

Odsłony: 662

pracy, w przypadkach określonych w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa, pracownikowi przysługuje zasiłek opiekuńczy. Dodatkowo na podstawie art. 188 Kodeksu pracy pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Czy trudności z dojazdem do miejsca pracy na zalanych terenach lub konieczność usuwania skutków powodzi mogą być podstawą do skorzystania z tzw. urlopu na żądanie?

W sytuacjach nagłych pracownik może skorzystać z płatnego urlopu na żądanie. Zgodnie z art. 1672 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Urlop ten jest objęty wymiarem urlopu wypoczynkowego przysługującym pracownikowi w danym roku.

Ponadto, zgodnie z art. 1481 Kodeksu pracy, 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 jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia. Pracodawca zobowiązany jest udzielić ww. zwolnienia na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym. Dodatkowo w przypadku konieczności osobistej opieki nad członkiem rodziny lub osobą zamieszkującą w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, na podstawie art. 1731 Kodeksu pracy pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni.

Firma, w której pracuję, mieści się na terenie zalanym obecnie przez wodę. Jestem gotowy do pracy, ale zakład nie funkcjonuje. Czy dostanę pensję?

W przypadku, gdy pracodawca nie dopuści pracownika do świadczenia pracy, mimo że pracownik będzie gotów do jej wykonywania, znajdzie zastosowanie art. 81 § 1 Kodeksu pracy, przewidujący zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy. Taka sytuacja będzie miała miejsce w sytuacji, gdy pracodawca w związku z powodzią będzie np. musiał zamknąć swój zakład pracy albo jego część bądź nie ma możliwości polecenia pracownikowi wykonywania pracy zdalnej. Z art. 81 k.p. wynika, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje pełne wynagrodzenie, a w przypadku osób otrzymujących wynagrodzenie akordowe czy prowizyjne – 60 proc. tej kwoty.

W każdym przypadku wynagrodzenie przysługujące pracownikowi na gruncie art. 81 k.p. nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, które obecnie wynosi 4300 zł brutto. Ponadto pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z art. 81 § 1 k.p. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie

wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

Czy możliwa jest pomoc dla pracowników, których dotknęła powódź, z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych? Jak mogą jako pracodawca wesprzeć swoich pracowników z tych środków?

Pracodawca tworzący zakładowy fundusz świadczeń socjalnych może wspierać finansowo pracowników dotkniętych skutkami powodzi. Pomoc socjalna ze środków zfsś może polegać na:

- udzieleniu bezzwrotnej pomocy finansowej (zapomogi), w tym na cele mieszkaniowe, której wysokość będzie uzależniona od możliwości finansowych zfsś, liczby pracowników wnioskujących o taką pomoc i ich faktycznej sytuacji życiowej i materialnej;
 - udzieleniu pomocy w formie rzeczowej, tzn. sfinansowaniu konkretnych zakupów wynikających z bieżących potrzeb życiowych pracowników i ich rodzin (zakup żywności, ubrań, lekarstw, sprzętów domowych, materiałów i usług budowlanych);
 - przesunięciu w czasie (zawieszeniu) spłaty lub częściowym albo w szczególnych przypadkach całkowitym umorzeniu udzielonej wcześniej pożyczki na cele mieszkaniowe;
 - zapewnieniu, przede wszystkim dzieciom pracowników w wieku szkolnym, sfinansowania wypoczynku zorganizowanego przez samego pracodawcę lub innych organizatorów (wczasy, obozy, kolonie), z uwzględnieniem potrzeb i sytuacji materialnej danej rodziny.
- Podkreślić należy, że szczegółowe warunki udzielania pomocy socjalnej określa pracodawca w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Czy jako pracodawca mogą powierzyć pracownikom pracę polegającą na usuwaniu skutków powodzi? Dotyczy to tylko pracowników fizycznych czy także administracyjnych?

Tak, na podstawie art. 8 ust. 5 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem 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. Przepisy przeciwpowodziowe nie rozróżniają tutaj pracowników, zadania wynikające z potrzeby usuwania skutków powodzi można więc powierzyć wszystkim zatrudnionym bez względu na to, jaką zwykle rolę pełnią w danym zakładzie pracy.

Źródło: pip.gov.pl