

**Pomoc dla osób poszkodowanych przez powódź w 2024 r.
Co warto wiedzieć?**

W związku z wystąpieniem powodzi w niektórych regionach Polski, ustawodawca w ramach już obowiązującej ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi wprowadził i/lub zmodyfikował wiele istotnych środków pomocy dla osób poszkodowanych, w tym szereg z nich z zakresu prawa pracy.

Co zatem warto wiedzieć? Przede wszystkim wprowadzono wiele regulacji istotnych z punktu widzenia prawa pracy, a zatem dotyczących zarówno pracowników, jak i pracodawców.

URLOP WYPOCZYNKOWY/URLOP NA ŻĄDANIE

Projekt ustawy zawiera nowy obowiązek dla pracodawcy – do udzielenia pracownikowi zamieszkującemu na terenach objętych stanem klęski żywiołowej (i w okresie do 31 grudnia 2024 r.), na żądanie pracownika, w ramach przysługującym mu urlopu wypoczynkowego nie więcej niż **8 dni urlopu wypoczynkowego**, w terminie wskazanym przez pracownika. Żądanie tego urlopu może być zgłoszone najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Co więcej, projekt wprowadza udzielenie urlopu wypoczynkowego w dniu pracy **w wymiarze godzinowym** odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy. Urlop ten nie może być udzielony w wymiarze wyższym niż 5 dni.

WNIOSEK PRACOWNIKA O OBNIŻENIE JEGO WYMIARU CZASU PRACY

Pracownik, który zamieszkuje na terenie objętym stanem klęski żywiołowej, w okresie do 31 grudnia 2024 r., będzie mógł złożyć **wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do nie mniejszego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy**.

- ✓ W jakiej formie powinien zostać złożony wniosek? Papierowej lub elektronicznej.

Co istotne, zgodnie z projektem ustawy – pracodawca co do zasady będzie zobowiązany do uwzględnienia wniosku pracownika.

- ✓ **Kiedy pracodawca będzie mógł odmówić?** Gdy zmiana wymiaru czasu pracy nie jest możliwa ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.
- ✓ O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w formie papierowej lub elektronicznej w terminie 2 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.
- ✓ **W jakim terminie powinien zostać złożony wniosek?** Składa się go na 2 dni przed dniem rozpoczęcia wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Jednak jeśli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 2 dni od dnia złożenia wniosku.

OGRANICZENIE ZATRUDNIANIA W GODZINACH NADLICZBOWYCH I DELEGOWANIA POZA STAŁE MIEJSCE PRACY

Ustawa nakłada na pracodawcę **zakaz zatrudniania pracownika w godzinach nadliczbowych oraz delegowania go poza stałe miejsce pracy**, w przypadku **gdy pracownik nie wyrazi na to zgody**.

Powyższe ograniczenie (podobnie jak te opisane powyżej) dotyczy pracowników zamieszkujących na terenie obszaru objętego stanem klęski żywiołowej i w okresie do dnia 31 grudnia 2024 r.

Uwaga! Z obowiązku uzyskania zgody pracownika, pracodawca zwolniony jest, jeśli zaszła konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

Od tego wyjątku ustawodawca przewidział jednak kolejny wyjątek nie obowiązujący on w przypadku zagrożenia mienia pracownika lub zagrożenia życia lub zdrowia pracownika lub osoby zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym.

BADANIA PRACOWNIKÓW

Ustawa wprowadza również zmiany w zakresie niektórych obowiązków związanych z badaniami profilaktycznymi pracowników.

W przypadku pracowników zamieszkałych na terenie objętym stanem klęski żywiołowej, **zawiesza się obowiązek wykonywania okresowych badań lekarskich**. Okres ten ustalono **do dnia 31 grudnia 2024 r.**

Jednak, po zakończeniu okresu obowiązywania stanu klęski żywiołowej, pracodawca i pracownik są zobowiązani do **niezwłocznego podjęcia wykonywania zawieszzonego obowiązku oraz wykonania ich w okresie nie dłuższym niż 30 dni od zakończenia tego okresu**.

W sytuacji wyjątkowej, gdy brak jest dostępu do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, takie badanie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Ale uwaga! Takie orzeczenie lekarskie **traci moc po upływie 30 dni** od dnia zakończenia okresu wskazanego w przepisach wprowadzających stan klęski żywiołowej.

Jeśli orzeczenie lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, traci ważność w okresie wskazanym w przepisach, to jego ważność wydłuża się, ale nie dłużej niż do upływu 30 dni od dnia zakończenia tego okresu.

WYDŁUŻENIE TERMINÓW DOCHODZENIA ROSZCZEŃ ZWIĄZANYCH Z USTANIEM STOSUNKU PRACY

www.zpzlegal.pl

Co istotne, i to zarówno dla pracowników, jak i pracodawców, to również **zmiany w zakresie biegu terminów dochodzenia roszczeń związanych z ustaniem stosunku pracy!**

W przypadku pracowników zamieszkałych na terenie objętym stanem klęski żywiołowej oraz w okresie wskazanym w przepisach go wprowadzających, **nie rozpoczynają biegu terminy:**

- Do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę,
- Do żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania z tyt. rozwiązania umowy o pracę lub wygaśnięcia umowy o pracę,
- Do żądania nawiązania umowy o pracę.

Jeśli bieg któregoś ze wskazanych terminów już się rozpoczął, to ulega on **zawieszeniu na w/w okres i rozpoczyna swój bieg od 31 grudnia 2024 r.**

Co więcej, jeśli jesteś **pracownikiem** zamieszkałym na terenie objętym stanem klęski żywiołowej, to **wydłużono dla Ciebie termin na złożenie wniosku o przywrócenie terminu na:**

- dochodzenie roszczeń zw. z ustaniem stosunku pracy lub
- złożenie wniosku o sprostowanie świadectwa pracy/żądanie jego sprostowania do sądu pracy.

Termin ten wynosi teraz nie 7, ale **aż 60 dni (!)** od daty wskazanej w przepisach wydanych na podstawie tzw. specustawy powodziowej.

ZWOLNIENIE OD PRACY W WYMIARZE DO 20 DNI

Ustawodawca przewidział dla pracowników **dotatkowe zwolnienie od pracy w celu usuwania skutków powodzi**. Jakie są warunki skorzystania z niego?

- ✓ pracownik został poszkodowany przez powódź w 2024 r.
- ✓ chce skorzystać z tego zwolnienia w okresie do 31 grudnia 2024 r.
- ✓ zwolnienie ma służyć w celu usuwania skutków powodzi w odniesieniu bezpośrednio do swojego mienia lub mienia osoby spokrewnionej lub niespokrewnionej, lecz pozostającej z nim w faktycznym związku, wspólnie zamieszkującej i gospodarującej
- ✓ wniosek pracownika o udzielenie takiego zwolnienia od pracy został zgłoszony najpóźniej w dniu korzystania z niego.

Termin i zasady wykorzystania zwolnienia mają być ustalone między pracownikiem a pracodawcą.

Czy pracodawca jest zobowiązany udzielić takiego zwolnienia od pracy? Zasadniczo tak, chyba że nie jest to obiektywnie możliwe ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy.

Pytanie, które pewnie nasuwa się zarówno pracodawcom, jak i pracownikom to kwestie wypłaty **wynagrodzenia**. Czy przysługuje, a jeśli tak – to w jakiej wysokości? Ustawa przewiduje, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, obliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego.

Kto wypłaca wynagrodzenie? Pracodawca.

Ale uwaga! Pracodawco, na złożony przez Ciebie wniosek, marszałek województwa dokonuje **zwrotu poniesionych kosztów na wynagrodzenia oraz składki na ubezpieczenia społeczne pracowników korzystających z takiego zwolnienia.**

- ✓ Gdzie złożyć taki wniosek? Składa się go do marszałka województwa, lecz za pośrednictwem wojewódzkiego urzędu pracy właściwego ze względu na miejsce prowadzenia działalności.
- ✓ We wniosku składasz oświadczenie o poniesionych kosztach na wynagrodzenia oraz na składki na ubezpieczenia społeczne.
- ✓ Do wniosku załączasz też wykaz pracowników, których wynagrodzenie będzie podlegało zwrotowi. **Uwaga!** To oświadczenie składasz pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywych oświadczeń. Jeśli okazałoby się, że złożone przez Ciebie oświadczenie jest niezgodne ze stanem faktycznym, będziesz zobowiązany do zwrotu otrzymanej kwoty w całości, wraz z odsetkami w wysokości jak dla zaległości podatkowych od dnia jej otrzymania. Zwrotu powinieneś dokonać w terminie 30 dni od doręczenia wezwania marszałka województwa do dokonania zwrotu.
- ✓ Wzór wniosku ma być określony w drodze rozporządzenia ministra właściwego do spraw pracy. Na dzień przygotowania tego wpisu, takie rozporządzenie jeszcze nie pojawiło się.

Pracodawco, w związku z tym, że składasz do urzędu, pod rygorem odpowiedzialności karnej oraz ewentualnego obowiązku zwrotu otrzymanej kwoty, oświadczenie, sugerujemy, aby wniosek pracownika o udzielenie tego zwolnienia, został złożony pisemnie, a w jego treści znalazła się informacja m.in. dot. tego, że spełnia on przesłanki do skorzystania z tego zwolnienia.

USPRAWIEDLIWIONA NIEOBECNOŚĆ W PRACY W ZW. Z POWODZIĄ

Ustawodawca przewidział również, że faktyczna niemożność świadczenia pracy w związku z powodzią stanowi **podstawę usprawiedliwienia nieobecności pracownika w pracy.**

Czy pracownikowi przysługuje wówczas wynagrodzenie? Tak, ale pracownik będzie miał prawo do odpowiedniej części **minimalnego wynagrodzenia za pracę, przez okres nie dłuższy niż 10 dni roboczych** wynikających z rozkładu czasu pracy pracownika. W razie uzasadnionych okoliczności, pracodawca może wydłużyć okres, za który wypłacane jest wynagrodzenie.

- ✓ Choć uwaga, mamy tu też przewidziany wyjątek – jeśli pracownikowi przysługuje 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.

Kto wypłaca wynagrodzenie? Pracodawca.

POWIERZENIE PRACOWNIKOWI WYKONYWANIA PRACY INNEJ NIŻ ZWYKLE – W CELU USUNIĘCIA SKUTKÓW POWODZI U PRACODAWCY

Jednak co w sytuacji, gdy to sam pracodawca jest poszkodowany na skutek powodzi? Wtedy może dodatkowo **powierzyć pracownikowi wykonywanie innej pracy niż zwykle**, jeśli te **nowe zajęcia służą usuwaniu jej skutków u tego pracodawcy**.

W jakiej wysokości wtedy przysługuje **wynagrodzenie**? W takiej jak dotychczasowe wynagrodzenie, obliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego.

POSTĘPOWANIA PODATKOWE, ADMINISTRACYJNE I SĄDOWOADMINISTRACYJNE

Co jeszcze warto wiedzieć w zw. z tzw. specustawą powodziową? **Zmieniono zasady biegu terminów dotyczących czynności stron w niektórych postępowaniach.**

A konkretniej, jeśli:

- ✓ Zamieszkujesz lub masz siedzibę na obszarze gmin lub miejscowości poszkodowanych w wyniku wystąpienia powodzi,
 - ✓ Jesteś poszkodowany na skutek wystąpienia powodzi,
 - ✓ Jesteś stroną postępowania podatkowego, administracyjnego lub sądownoadministracyjnego,
- ➔ Wtedy terminy dotyczące czynności strony w tych postępowaniach **nie rozpoczynają się**, a rozpoczęte ulegają zawieszeniu na okres wskazany w przepisach i odpowiednio rozpoczynają swój bieg albo po okresie zawieszenia biegną dalej po upływie 14 dni od daty wskazanej w przepisach.

Powyższe zasady stosowane są odpowiednio także do kontroli podatkowej i kontroli celno-skarbowej.

*W razie dodatkowych pytań i/lub wątpliwości – zapraszamy do kontaktu z **Kancelarią ZPZ LEGAL**:*

r.pr. Katarzyna Mazek
k.mazek@zpzlegal.pl
+ 48 602 412 202

r.pr. Dagmara Szyguła-Żuchowska
d.szyguła-zuchowska@zpzlegal.pl
+ 48 669 260 202