Warszawa, 14 października 2024

### **Polacy walczący ze skutkami powodzi – ile dni wolnych od pracy im przysługuje?**

**W konsekwencji wrześniowej powodzi stanem klęski żywiołowej zostało objętych 749 miejscowości i 2 mln 390 tys. osób. Realnie powódź dotknęła 57 tys. osób, które nadal usuwają jej skutki ze swoich domów czy miejscowości. Warto wiedzieć, jak w tym zakresie wspiera powodzian ustawa, określająca prawa pracownika i obowiązki pracodawcy w momencie wystąpienia klęski powodzi.**

Wg danych rządu, powódź doprowadziła do uszkodzenia ponad 11,5 tys. budynków, z czego ponad 6 tys. to budynki gospodarcze, a 724 to obiekty użyteczności publicznej, takie jak szkoły, przedszkola, obiekty sportowe, budynki administracji, ale także mosty i drogi. W pierwszym etapie wymagały uprzątnięcia z mułu i wyrzucenia zniszczonego wyposażenia, kolejny, bardziej czasochłonny, to osuszanie i odnawianie budynków, jeśli stan techniczny na to pozwala. A to wymaga pełnego zaangażowania nie tylko ich właścicieli, ale też bliskich osób, które są je w stanie wesprzeć w często tak dramatycznej sytuacji.

W pogodzeniu walki ze skutkami wielkiej wody z obowiązkami zawodowymi pomagają powodzianom obowiązki pracodawców wynikające ze zmiany ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi oraz ustawa o wspieraniu przedsiębiorców dotkniętych skutkami powodzi z 2010 r. (Dz.U.2024.1473 art. 1, wersja od 05.10.2024).

- P*rzepisy wskazują m.in., że poszkodowanym pracownikom przysługuje zwolnienie od pracy w wymiarze do 20 dni, jeśli w konsekwencji powodzi ucierpiało ich mienie, mienie osoby spokrewnionej lub niespokrewnionej, pozostającej z nią w faktycznym związku, wspólnie zamieszkującej i gospodarującej. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, obliczonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego. Co ważne, pracodawca jest zobowiązany udzielić zwolnienia od pracy na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia, chyba że nie jest to obiektywnie możliwe ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy* – wyjaśnia Monika Grządziela, Ekspert ds. bezpieczeństwa pracy W&W Consulting.

Sytuacja powodziowa stanowi również podstawę do usprawiedliwienia nieobecności w pracy. Za czas usprawiedliwionej nieobecności pracownikowi przysługuje prawo do odpowiedniej części minimalnego wynagrodzenia, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przez okres nie dłuższy niż 10 dni roboczych wynikających z jego rozkładu czasu pracy.

Pracodawca jest również zobowiązany do udzielenia na żądanie pracownika maksymalnie 8 dni urlopu wypoczynkowego w terminie przez niego wskazanym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu jego rozpoczęcia. Co ważne, osoby zatrudnione mają prawo do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w wymiarze godzinowym – np. 3 godzin w czasie 8-godzinnego dnia pracy, przy czym urlop w tym trybie nie może przekroczyć 5 dni.

- *Osoby poszkodowane podczas tegorocznej powodzi powinny być również świadome możliwości złożenia wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do poziomu maksymalnie 50% (w postaci papierowej lub elektronicznej). Pracodawca jest obowiązany do uwzględnienia wniosku pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub jej rodzaj, natomiast musi o tym poinformować pracownika w terminie maksymalnie 2 dni roboczych od daty złożenia wniosku. W kontekście czasu pracy warto również zaznaczyć, że pracodawca nie może zatrudniać pracownika zamieszkującego tereny objęte powodzią w godzinach nadliczbowych ani delegować go poza stałe miejsce pracy – bez jego zgody* – dodaje Monika Grządziela.

W przypadku pracowników zamieszkałych na terenie obszaru wskazanego w przepisach, zawiesza się wykonywanie obowiązków w zakresie badań okresowych. Pracodawca będzie miał 30 dni na ponowne skierowanie pracowników na badania. W przypadku braku dostępu do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz (traci moc po upływie 30 dni od dnia zakończenia). Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza włącza się do akt osobowych pracownika.

W przypadku pracowników zamieszkałych na terenie objętym powodzią, dopuszcza się również przeprowadzanie szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej (e-learning), z wyjątkiem instruktażu stanowiskowego. Termin przeprowadzenie szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy wydłuża się do 30. dnia od dnia zakończenia ważności obecnych przepisów.

**Kontakt dla mediów:**

Danuta Cabaj

e-mail:danuta.cabaj@mslgroup.com

M: +48 666 813 052

\*\*\*

W&W Consulting powstała w 2003 roku z inicjatywy praktyków inżynierii bezpieczeństwa. To pierwsza tak wyspecjalizowana firma świadcząca outsourcing bezpieczeństwa w zakresie usług BHP, Ochrony Przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska, której innowacyjne podejście doceniły już największe firmy m.in. z sektora przemysłowego, finansowego, handlu detalicznego, logistyki oraz produkcji. Dzięki współpracy z W&W Consulting, przedsiębiorstwa uzyskują dostęp do autorskiej platformy zarządzania bezpieczeństwem - eBHP™, a także innowacyjnego systemu zamawiania sprzętu i odzieży roboczej, zgodnie z wymaganiami prawa pracy. Za jakość świadczonych usług odpowiada zespół ekspertów certyfikowanych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy, a jej najlepszym potwierdzeniem jest certyfikat zarządzania zgodnie z normą ISO 9001:2008., który firma uzyskała już w 2011 roku.

W ramach społecznej odpowiedzialności biznesu, W&W Consulting od wielu lat angażuje się w charytatywne działania mające na celu edukację i promocję udzielania Pierwszej Pomocy Przedlekarskiej wśród dzieci i młodzieży