

# HR Alert

Październik 2024 r. | [www.skslegal.pl](http://www.skslegal.pl)

## Specustawa powodziowa – z jakich rozwiązań mogą skorzystać poszkodowani pracownicy?

W sobotę 5 października 2024 r. weszła w życie nowelizacja ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi. Dzięki znówelizowanemu przepisom poszkodowani pracownicy mają zyskać czas i środki na odbudowę mienia zniszczonego przez kataklizm. Specustawa zawiera szereg rozwiązań z zakresu prawa pracy, które mogą zaskoczyć działły HR.

### Kto może skorzystać z rozwiązań specustawy?

Pracownicy, którzy zamieszkują na terenach dotkniętych powodzią. Z niektórych rozwiązań mogą skorzystać również pracownicy, których osoby najbliższe zostały poszkodowane w powodzi. Dotyczy to szkód, które zostały wyrządzone w odniesieniu do mienia osoby spokrewnionej, a także niespokrewnionej pozostającej z pracownikiem w faktycznym związku, wspólnie zamieszkującej i gospodarującej.

### Których pracodawców dotyczy specustawa?

Specustawa w największym zakresie będzie wykorzystywana w zakładach pracy, które działają na zalanych terenach lub w ich pobliżu. Jednak z uwagi na rozpowszechnienie się pracy zdalnej również pracodawcy, którzy nie prowadzą działalności gospodarczej w zalanych gminach mogą spotkać się z sytuacją, że ich pracownik będzie chciał skorzystać ze specustawy. Wystąpi to w sytuacji, gdy swoją pracę wykonywał zdalnie, a jego miejsce zamieszkania zostało dotknięte powodzią lub gdy jego osoby najbliższe (np. rodzice) są poszkodowani i potrzebują pomocy w usuwaniu skutków powodzi.

### Jakie szczególne uprawnienia zyskali pracownicy?

- **Usprawiedliwiona nieobecność w pracy** – faktyczna niemożność świadczenia pracy w związku z powodzią jest traktowana jako usprawiedliwienie nieobecności pracownika. Za czas tej nieobecności pracownicy są uprawnieni do otrzymania odpowiedniej części wynagrodzenia minimalnego, które wypłaca pracodawca. Wynagrodzenie wypłacane jest za okres nie dłuższy niż 10 dni.

- **20 dni zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia** – z tego rozwiązania mogą skorzystać pracownicy, których mienie lub mienie ich osoby najbliższej zostało zniszczone. Osobami najbliższymi w tym przypadku są osoby spokrewnione lub niespokrewnione pozostające z pracownikiem w faktycznym związku, wspólnie zamieszkujące i gospodarujące. Wniosek o zwolnienie z pracy w tym trybie może być zgłoszony najpóźniej w dniu korzystania ze zwolnienia. Za okres nieobecności pracownik otrzymuje wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Pracodawcy, których pracownicy korzystają ze zwolnienia w tym trybie będą mogli uzyskać zwrot poniesionych kosztów wynagrodzenia. Zwolnienie od pracy obowiązuje niezależnie od okresu usprawiedliwionej nieobecności, o której mowa w punkcie powyżej.
- **8 dni urlopu na żądanie** – pracownicy, którzy zamieszkują na zalanych terenach, mogą wykorzystać 8 dni urlopu w formie urlopu na żądanie tzn. bez konieczności jego wcześniejszego planowania. Przyznanie dodatkowych dni urlopu na żądanie nie wpływa na ogólną liczbę dni urlopu pracownika, która zależy od stażu pracy i wynosi odpowiedni 20 lub 26 dni.
- **Ograniczenie nadgodzin i podróży służbowych** – pracownicy, którzy zamieszkują na zalanych terenach, mogą odmówić pracy w nadgodzinach lub nie wyrazić zgody na delegowanie ich poza stałe miejsce wykonywania pracy.
- **Obniżenie wymiaru czasu pracy** – pracownicy, którzy zamieszkują na zalanych terenach, mogą złożyć wniosek o redukcję etatu, maksymalnie do 1/2 jego wymiaru. Pracodawca powinien uwzględnić wniosek pracownika, chyba że rodzaj pracy lub jej organizacja na to nie pozwala. Wniosek może być złożony na 2 dni przed rozpoczęciem pracy, w obniżonym wymiarze.
- **Godzinowe rozliczanie urlopu wypoczynkowego** – pracownicy, którzy zamieszkują na zalanych terenach, mogą wykorzystać urlop wypoczynkowy w wymiarze godzinowym, który odpowiada części dobowego wymiaru ich czasu pracy. Dzięki takiemu rozwiązaniu pracownik będzie mógł skorzystać np. z połowy dnia urlopu i wykorzystać ten czas na usuwanie skutków powodzi. W ten sposób pracownik może wykorzystać 5 dni urlopu.

- **Zawieszenie biegu terminów** – z uwagi na ograniczenie dostępu do sądu, specustawa wprowadziła zawieszenie biegu terminów w sprawach roszczeń związanych z ustaniem stosunku pracy. Oznacza to, że pracownicy, którym powódz uniemożliwiła złożenie odwołania od wypowiedzenia będą mogli dokonać tego w późniejszym terminie. Dzień, w którym ponownie rozpocznie się bieg zawieszonych terminów zostanie określony w rozporządzeniach powodziowych.
- **Przedłużenie ważności badań** – zawieszeniu uległ też obowiązek przeprowadzenia badań okresowych w stosunku do pracowników zamieszkujących tereny powodziowe. Ważność badań ulega przedłużeniu przez okres wskazany w rozporządzeniach powodziowych.
- **Przedłużenie kadencji organów** – jeżeli z uwagi na powódz nie jest możliwe przeprowadzenie wyborów do organów związków zawodowych, rad pracowników, wyboru społecznego inspektora pracy, to kadencja tych organów / osób ulegnie automatycznemu wydłużeniu do dnia przeprowadzenia wyborów.

## Zapraszamy do kontaktu!



### Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ [agnieszka.fedor@skslegal.pl](mailto:agnieszka.fedor@skslegal.pl)



### Magdalena Krupska-Kacprzyk

Prawnik

☎ +48 882 784 717

✉ [magdalena.krupska-kacprzyk@skslegal.pl](mailto:magdalena.krupska-kacprzyk@skslegal.pl)



## Warszawa

Jasna 26, 00-054 Warszawa

T +48 22 608 70 00

F +48 22 608 70 70

E [office@skslegal.pl](mailto:office@skslegal.pl)

## Katowice

Korfantego 138a, 40-156 Katowice

T +48 32 731 59 86

F +48 32 731 59 90

E [office.katowice@skslegal.pl](mailto:office.katowice@skslegal.pl)

## Poznań

Mickiewicza 35, 60-837 Poznań

T +48 61 856 04 20

F +48 61 856 05 67

E [office.poznan@skslegal.pl](mailto:office.poznan@skslegal.pl)