



Newsletter PRAWA PRACY

Wydanie 10/2024

Nowe uprawnienia pracowników w związku z usuwaniem skutków powodzi

Od 5 października br. na mocy ustawy z dnia 1 października 2024 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2024 r. poz. 1473) pracownicy zamieszkałi na terenach objętych skutkami powodzi zyskali nowe uprawnienia, zaś pracodawcy – nowe obowiązki. Uprawnienia te stosuje się wobec pracowników zamieszkałych w gminach lub miejscowościach oraz w okresie, które zostały określone w rozporządzeniu Rady Ministrów.

Zwolnienie od pracy w celu usuwania skutków powodzi

Poszkodowanemu w wyniku powodzi pracownikowi przysługuje, w okresie wskazanym w rozporządzeniu, **zwolnienie od pracy w wymiarze do 20 dni w celu usuwania skutków powodzi w odniesieniu bezpośrednio do swojego mienia lub mienia osoby spokrewnionej lub niespokrewnionej pozostającej z nim 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. Wniosek o udzielenie tego zwolnienia pracownik powinien zgłosić najpóźniej w dniu korzystania z niego. Pracodawca musi udzielić zwolnienia od pracy pracownikowi, chyba że nie jest to obiektywnie możliwe ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy.

Wyższy wymiar urlopu na żądanie

Na mocy nowelizacji ustawy liczba dni urlopu „na żądanie”, z którego może skorzystać pracownik zamieszkujący na obszarze objętym skutkami powodzi, **została powiększona do 8 dni**, czyli o 4 dni w stosunku do liczby dni przewidzianej w Kodeksie pracy. Należy podkreślić, że nie jest to nowy czy dodatkowy rodzaj urlopu, lecz jego udzielenie następuje w ramach przysługującego pracownikowi na podstawie Kodeksu pracy urlopu wypoczynkowego i przez okres wynikający z rozporządzenia. **Pracodawca może również udzielić takiemu pracownikowi urlopu wypoczynkowego w dniu pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy**. Urlop udzielony w takim trybie godzinowym nie może przekroczyć jednak 5 dni.

Obniżenie wymiaru czasu pracy oraz zakaz pracy w nadgodzinach i delegowania

Pracownik, w okresie wskazanym w rozporządzeniu, może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa etatu. Taki wniosek powinien złożyć na 2 dni przed dniem rozpoczęcia wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Wniosek jest wiążący dla pracodawcy, chyba że jego uwzględnienie nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez niego pracy. Bez zgody takiego pracownika, wyrażonej w postaci papierowej lub elektronicznej, przez okres wskazany w rozporządzeniu pracodawca co do zasady nie może również zatrudniać go w godzinach nadliczbowych ani też delegować poza stałe miejsce pracy.

Badania lekarskie

W stosunku do pracowników zamieszkałych na obszarach dotkniętych powodzią na okres wynikający z rozporządzenia zawieszono obowiązek wykonania okresowych badań lekarskich.



Orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła w tym okresie, zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 30 dni od dnia zakończenia tego okresu.

Zawieszania do sądu pracy

Termin na wniesienie przez pracownika zamieszkałego na obszarze objętym powodzią odwołania od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę w okresie wskazanym w rozporządzeniu nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na ten okres. Co istotne, okres przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy ulega w takim przypadku wydłużeniu o okres wskazany w rozporządzeniu.

AUTOR: dr Joanna Łukaszczuk, radca prawny

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika jest rzadziej spotykaną, ale niezwykle istotną instytucją prawa pracy, która chroni pracownika w sytuacjach, gdy pracodawca narusza podstawowe obowiązki wobec zatrudnionego. W jakich okolicznościach pracownik może sięgnąć po to rozwiązanie i jakie są jego konsekwencje prawne? Jakie działania może podjąć pracodawca, jeśli przyczyny podane przez pracownika nie pozostają w zgodzie ze stanem faktycznym?

Podstawy prawne rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika

Zgodnie z Kodeksem pracy pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 Kodeksu pracy. W przepisie tym przewidziano dwie główne przesłanki umożliwiające pracownikowi takie działanie:

- wydane zostało orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, przy braku możliwości przeniesienia na inne stanowisko odpowiednie ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe;
- ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Procedura rozwiązania umowy bez wypowiedzenia

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika **musi nastąpić na piśmie z wyraźnym wskazaniem przyczyny, dla której umowa jest rozwiązywana**. Przyczyna powinna być konkretna i oparta na faktach – w przeciwnym razie pracodawca może podważyć zasadność rozwiązania umowy i dochodzić roszczeń przed sądem.

Konsekwencje dla pracownika i pracodawcy

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika wywołuje skutki prawne podobne do rozwiązania umowy z winy pracodawcy. Pracownik, jeśli działa w sposób zgodny z prawem, ma prawo do **odszkodowania** w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, który obowiązywałby przy standardowym rozwiązaniu umowy.

Zgodnie z art. 61 Kodeksu pracy, jeśli pracownik rozwiąże umowę o pracę bez wypowiedzenia **bez uzasadnionych podstaw** lub w sposób sprzeczny z obowiązującymi przepisami, pracodawca ma prawo dochodzić od pracownika **odszkodowania**. Odszkodowanie to może odpowiadać wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, jaki obowiązywałby w danym przypadku.

W praktyce oznacza to, że jeśli pracownik podejmie decyzję o rozwiązaniu umowy w sposób bezzasadny, naraża się na odpowiedzialność finansową wobec pracodawcy.

Podsumowanie

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika jest poważnym krokiem, który wymaga dobrze uzasadnionych powodów. Zasadniczo pracodawca powinien przestrzegać swoich obowiązków wobec pracownika, a brak poszanowania tych obowiązków może prowadzić do poważnych konsekwencji prawnych. Zarówno pracownik, jak i pracodawca powinni być świadomi swoich praw i obowiązków, a także potencjalnych skutków prawnych wynikających z rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

AUTOR: Justyna Gunia, radca prawny

Uchylenie się od skutków oświadczenia o zmianie warunków pracy i płacy przez pracownicę w ciąży

Pracownica, która w drodze porozumienia stron zgodziła się na pogorszenie warunków pracy i płacy, nie wiedząc, że jest w ciąży, może się uchylić od skutków oświadczenia woli

(Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2020 r., II PK 78/19)

Sąd Najwyższy potwierdził, że z ochrony pracy kobiet w ciąży wynika zakaz nie tylko wypowiedzania przed pracodawcą umowy o pracę, ale także zmiany warunków pracy lub płacy. **Zakaz ingerowania w stosunek pracy kobiety w ciąży odnosi się również do wypowiedzeń zmieniających. Sąd Najwyższy podkreślił, że zgodnie z art. 42 §1 Kodeksu pracy przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.** Jednakże z żadnego przepisu Kodeksu pracy nie wynika zakaz rozwiązywania umowy o pracę albo wypowiedzania warunków pracy przez pracownicę w okresie ciąży, jeżeli pracownica świadomie rezygnuje ze swoich uprawnień, wiedząc, że jest w ciąży w momencie składania o świadczenia woli.

W stanie faktycznym sprawy pracownica, z inicjatywy pracodawcy, zawarła porozumienie o zmniejszeniu pełnego etatu do połowy oraz o obniżeniu proporcjonalnie wynagrodzenia. W momencie podpisywania porozumienia pracownica nie wiedziała, że jest w ciąży. Gdy się dowiedziała, złożyła pracodawcy oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu (brak świadomości o stanie ciąży). Jednakże pracodawca poinformował pracownicę, że oświadczenie takie uznaje za bezskuteczne oraz wypłacał powódce wynagrodzenie zgodne z porozumieniem. Pracownica wystąpiła na drogę postępowania sądowego z powództwem, że skutecznie uchyliła się od skutków prawnych oświadczenia woli oraz zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za pełen wymiar czasu pracy. Ustalenia sądów I oraz II instancji podzieliły stanowisko powódki. Pracodawca nie zgodził się z takim orzeczeniem i złożył skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego.



Sąd Najwyższy, pomimo oddalenia skargi kasacyjnej, odniósł się w uzasadnieniu, że sądy obu instancji poczyniły prawidłowe ustalenia. **Sąd Najwyższy podkreślił, że ciąża pracownicy jest okolicznością istotną z punktu widzenia kształtowania stosunku pracy, a zasada ochrony pracy kobiet w ciąży jest jedną z podstawowych, historycznie pierwszych i niekwestionowanych współcześnie zasad prawa pracy, tak więc ochrona pracy kobiet w ciąży rozciąga się również na zmianę warunków i płacy w drodze wypowiedzenia.**

AUTOR: Michał Ima, prawnik

Zespół redakcyjny

dr Joanna Łukaszczyk

radca prawny, opiekun specjalizacji prawo pracy
i ubezpieczeń społecznych
joanna.lukaszczyk@gww.pl

Justyna Gunia

radca prawny
justyna.gunia@gww.pl

Marta Wegner-Sarzyńska

radca prawny
marta.wegner@gww.pl

Michał Ima

prawnik
michal.ima@gww.pl

Krzysztof Wysocki

radca prawny, partner
krzysztof.wysocki@gww.pl



Zastrzeżenie:

Newsletter Prawa Pracy GWW i zawarte w nim publikacje nie stanowią doradztwa prawnego ani nie są narzędziem służącym do oceny i rozstrzygnięcia pod względem prawnym konkretnych przypadków. Każdy przypadek wymaga przeprowadzenia indywidualnej analizy stanu faktycznego oraz indywidualnej oceny stanu prawnego.

**GWW Grynhoff i Partnerzy
Radcowie Prawni i Doradcy
Podatkowi sp. p.**

ul. Książęca 4
00-498 Warszawa
tel. +22 212 00 00
warszawa@gww.pl

www.gww.pl