

## Co dla pracowników oznacza stan zagrożenia epidemicznego?

W Polsce przestał obowiązywać stan epidemii, a pozostał stan zagrożenia epidemicznego, jednak w mocy pozostaje większość przepisów tzw. specustawy covidowej z 2 marca 2020 r. Co oznacza dla pracowników?

**Pracodawca nadal może zlecić pracownikowi zdalne wykonywanie pracy.** Ma taką możliwość w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii – również w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu w celu przeciwdziałania COVID. Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej zapewnia pracodawca. Pracodawca może też w każdym momencie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

**Pracodawca nadal może korzystać z możliwości odraczania terminu wysyłania pracownikom na obowiązkowe badania okresowe.** Wstępny badania lekarskim nie podlegają osoby zatrudniane na stanowisko administracyjno-biurowe, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy. Ważność utrzymują wszystkie orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., nie dłużej jednak niż do upływu 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo od dnia odwołania stanu epidemii.

**Pracodawca, bez uzyskania zgody pracownika** i z pominięciem planu urlopów, **może udzielić pracownikowi, w terminie przez siebie wskazanym, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego** przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych. Urlop może wynieść do 30 dni, a pracownik jest zobowiązany do jego wykorzystania.

**Pracodawca nadal posiada możliwość przeprowadzania szkoleń wstępnych BHP w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.** Wyjątkiem jest szkolenie instruktazhu dla: pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym; pracownika zatrud-

nionego na stanowisku, na którym występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych; pracownika przenieszonego na stanowisko, ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

**Wysokość odpłaty, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego** wypłacanego pracownikowi przez pracodawcę w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłaty świadczenia, **nie może przekroczyć 10-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę.**

\*\*\*

W związku z odwołaniem stanu epidemii, zmieniają się preferencje podatkowe limitów zwolnień z PIT dla świadczeń wypłacanych na rzecz pracowników.

**Limity zwolnień z PIT – preferencje do końca 2022 r.:**

- zapomogi wypłacane z funduszy zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej pracownikom należącym do tej organizacji – do 3.000 zł;
- zapomogi otrzymane w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci finansowane ze źródeł obrotowych – do 10.000 zł.

**Limity zwolnień z PIT – preferencje do końca 2023 r.:**

- wartość otrzymanych przez pracownika rzeczowych świadczeń oraz otrzymanych przez niego w tym zakresie świadczeń pieniężnych, sfinansowanych w całości ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych lub funduszy związków zawodowych – do 2.000 zł;
- dopłaty do wypoczynku zorganizowanego w formie wczasów, kolonii, obozów i zimowisk, w tym również połączonego z nauką, pobytu na leczeniu sanatoryjnym w placówkach leczniczo-sanatoryjnych, rehabilitacyjno-szkoleniowych i leczniczo-opiekuńczych, oraz przejazdów związanych z tym wypoczynkiem i pobytem na leczeniu – dzieci i młodzieży do lat 18 finansowane ze źródeł innych niż Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych – do 3.000 zł.

opr. red.

źródło: gov.pl

## Praca w upały



Praca w upale nie jest łatwa – nie ma co do tego wątpliwości. Wysokie temperatury mogą mieć wpływ nie tylko na wydajność, ale i bezpieczeństwo. Kodeks pracy określa obowiązki pracodawcy dotyczące zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy – również biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy w związku np. z upałem.

W sytuacji, gdy ze względu na warunki atmosferyczne dochodzi do pogorszenia warunków pracy, pracodawca powinien podjąć działania, by je poprawić.

Przykładem takich działań mogą być:

- skrócenie czasu pracy pracowników,
- wprowadzenie dodatkowych przerw w pracy,
- zapewnienie klimatyzowanych pomieszczeń do odpoczynku,
- zapewnienie klimatyzacji w pomieszczeniach pracy.

### Skrócenie czasu pracy

Zgodnie z przepisami prawa pracy pracodawca może w upalne dni wprowadzić dodatkowe przerwy albo pozwolić pracownikowi na wcześniejsze wyjście z pracy. Zależy to jednak wyłącznie od dobrej woli pracodawcy. W przypadku wcześniejszego wyjścia – nie może ono powodować obniżenia wynagrodzenia pracownika.

### Przerwy regeneracyjne

W ostatnich latach rośnie popularność oferowanych przez niektórych pracodawców tzw. przerw regeneracyjnych w pokojach relaksu.

### Wysokość temperatury

Chociaż istniejące regulacje nakładają na pracodawcę obowiązek zapewnienia w pomieszczeniach odpowiedniej temperatury, wymiany powietrza oraz zabezpieczenia przed wilgocią oraz niekorzystnymi warunkami cieplnymi i nasłonecznieniem, to jednak – co do

zasady – nie określają maksymalnej temperatury powietrza, w jakiej praca może być wykonywana w pomieszczeniach.

### Klimatyzacja i zimne napoje

Zmniejszenie związanych z upałami uciążliwości pracy w pomieszczeniach jest możliwe między innymi dzięki zapewnieniu właściwej wentylacji oraz klimatyzacji pomieszczeń. Stosowanie takich rozwiązań zwalnia pracodawcę z obowiązku zapewnienia napojów pracownikom wykonującym pracę w pomieszczeniach zamkniętych, o ile temperatura w takich pomieszczeniach nie przekracza 28 stopni Celsjusza.

Kiedy temperatura w pomieszczeniu jest wyższa, pracodawca musi zapewnić pracownikom napoje. W takiej sytuacji nie ma znaczenia to, czy stanowisko pracy jest wyposażone w klimatyzację czy też nie.

W przypadku osób pracujących na otwartej przestrzeni pracodawca ma obowiązek zapewnienia napojów, gdy temperatura przekracza 25 stopni Celsjusza. Niezależnie od tego, czy praca jest wykonywana w pomieszczeniu czy na otwartej przestrzeni, napoje powinny być dostępne dla pracowników w ciągu całej zmiany roboczej.

**UWAGA!** nierespektowanie przez pracodawcę tego obowiązku stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1 do 30 tys. złotych.

### Większa ochrona młodocianych

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 roku w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac, pracownicy z tej grupy nie mogą pracować w pomieszczeniach, w którym temperatura przekracza 30 stopni Celsjusza, a wilgotność względna powietrza – 65 proc.

źródło: gov.pl