



Skoszarowanie pracowników

Poradnik dla pracodawców
branży ciepłowniczej

Listopad 2020 r.



SIENKIEWICZ I ZAMROCH
RADCOWIE PRAWNI SPÓŁKA PARTNERSKA

www.radcowie.biz

Rozwiązania dedykowane dla pracodawców przewiduje ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Istotne znaczenie w tym zakresie ma art. 15x tej ustawy, który pozwala m.in. na skoszarowanie pracowników.

Jakie są możliwe rozwiązania?

1. Zmiana systemu lub rozkładu czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji.

Możliwe jest wprowadzenie jakiegokolwiek systemu lub rozkładu czasu pracy (praca zmianowa, czterobygodówka, praca weekendowa, równoważny czas pracy, ruch ciągły) bez konieczności zmiany regulaminów, układów czy konsultacji ze związkami lub przedstawicielami pracowników. Konieczne jest jednak stosowanie kodeksowych norm odpoczynku. Wydaje się, że pracodawca może korzystać wyłącznie z systemów i rozkładów czasu pracy przewidzianych przepisami Kodeksu pracy. W tych okolicznościach szczególnie istotne może być wprowadzenie systemu równoważnego czasu pracy czy pracy w ruchu ciągłym

Przykład: Pracodawca może zarządzić wprowadzenie 12-godzinnego równoważnego systemu czasu pracy z pracą na dwie zmiany, np. 6:00-18:00, 18:00-6:00.

2. Polecenie pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji.

W razie potrzeby możliwe jest zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych ponad wymiar przewidziany w Kodeksie pracy (150) czy też w przepisach wewnętrznych. Tę decyzję również nie trzeba konsultować ze stroną społeczną. Konieczne stosowanie norm odpoczynku. Niektórzy autorzy wskazują przy tym, że przepis ten nie pozwala na naruszenie tygodniowej normy pracy, tj. 48 godzin pracy tygodniowo. Miałoby to wynikać z art. 6 dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów

organizacji czasu pracy, który zobowiązuje Państwa Członkowskie do podjęcia kroków, które zapewniają, aby przeciętny wymiar czasu pracy w okresie siedmiodniowym, łącznie z pracą w godzinach nadliczbowych, nie przekraczał 48 godzin. Jednakże trudno zgodzić się z tym poglądem, biorąc pod uwagę szczególny charakter przepisu art. 15x ust. 1 pkt 2 ustawy covidowej oraz sposób obowiązywania dyrektyw unijnych wraz z ich skierowaniem wobec Państw Członkowskich.

Przykład: Pracodawca polecił pracownikom pracę w godzinach nadliczbowych. Do tej pory wykorzystano już kodeksowy limit nadgodzin (150), zaś wewnątrzzakładowe źródła prawa pracy nie przewidują zwiększenia limitu. Jednocześnie pracodawca zlecił pracę w nadgodzinach od poniedziałku do piątku w wymiarze 4 godzin. Pomimo naruszenia normy tygodniowej oraz limitu rocznego działanie pracodawcy nie stanowi wykroczenia (art. 281 pkt 5 k.p.).

3. Zobowiązanie pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

Możliwe jest wprowadzenie dyżuru pracowników i to bez stosowania przepisów o normach odpoczynku. Dyżur nie będzie wliczany do czasu pracy. Z uwagi na to możliwe będą dyżury całodobowe.

Dyżury domowe są nieodpłatne, chyba że pracownik wykonuje podczas nich pracę lub gdy coś innego wynika z przepisów wewnątrzzakładowych (PUZP, ZUZP, regulamin wynagradzania). Natomiast dyżury w zakładzie pracy związane są z koniecznością rekompensaty dyżuru w postaci udzielenia czasu wolnego (godzina za godzinę) lub rekompensaty finansowej (wynagrodzenie według zaszeregowania).

Normy odpoczynku:

Odpoczynek dobowy – co najmniej 11 godzin,

Odpoczynek tygodniowy - co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

Przykład: Pracownik poza normalnymi godzinami pracy (12 godzin) pełni dyżur domowy w pozostałym zakresie (12 godzin). Pracodawca nie narusza przepisów, zaś pracownikowi nie przysługuje za czas dyżuru dodatkowe wynagrodzenie.

4. Polecenie pracownikowi realizowania prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

To możliwość polecenia pracownikowi nocowania w zakładzie pracy lub w jego okolicy. Istnieją przy tym istotne obawy co do zgodności z Konstytucją tego rozwiązania.

W ocenie niektórych autorów może on bowiem prowadzić do naruszenia wynikającej z art. 47 Konstytucji RP zasady ochrony życia prywatnego. Dla usunięcia wątpliwości związanych z zastosowaniem tego rozwiązania rekomendowane jest jego wykorzystanie w sposób jak najbardziej transparentny, jak również dokonanie oceny czy jego zastosowanie jest niezbędne dla bezpieczeństwa funkcjonowania infrastruktury pracodawcy.

Przykład: Pracodawca polecił kluczowym pracownikom realizowanie prawa do odpoczynku w zakładzie pracy. Czas pozostawania pracowników w zakładzie pracy uznajemy za okres odpoczynku. Za ten czas nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie ani dodatek do niego.

Co z urlopami?

Łącznie z zastosowaniem rozwiązań wskazanych powyżej możliwa jest również ingerencja w urlopy pracowników polegająca na:

- 1) **odmówieniu udzielenia urlopu wypoczynkowego,**
- 2) **odmówieniu urlopu „na żądanie”,**
- 3) **przesunięciu terminu już udzielonego urlopu wypoczynkowego,**
- 4) **odwołaniu pracownika z urlopu.**

Nie dotyczy to jednak urlopów związanych z rodzicielstwem: macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego i wychowawczego.

Są to uprawnienia pracodawcy, nie zaś jego obowiązki. To pracodawca decyduje więc czy nieudzielenie urlopu lub odwołanie z urlopu jest niezbędne w przypadku konkretnego pracownika. Natomiast w odniesieniu do zasad i konsekwencji przesunięcia lub odwołania urlopu stosuje się przepisy ogólne wynikające z Kodeksu pracy (art. 164 i nast. k.p.).

Kiedy można zastosować?

W okresie ogłoszenia **stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii na czas określony** – nie dłużej niż do odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. Obecnie obowiązuje stan epidemii (od 20 marca 2020 r.).

Co trzeba zapewnić?

Przy wprowadzeniu szczególnych rozwiązań pracodawca musi zapewnić:

- zakwaterowanie,
- wyżywienie

Te świadczenia nie będą przy tym podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne ani nie będą objęte podatkiem dochodowym od osób fizycznych. W praktyce pracodawcy wydzielają pomieszczenia w zakładzie pracy i umieszczają tam łóżka dla pracowników lub wynajmują im miejsca noclegowe w obiektach znajdujących się w pobliżu miejsca pracy.

Warto wprowadzić regulamin określający minimalne standardy skoszarowania, na podstawie którego pracodawca zobowiąże się do zapewnienia co najmniej określonych norm. Przykładowo:

- zapewnienie miejsce do spożywania posiłków,
- co najmniej 3 posiłki dziennie o odpowiedniej wartości kalorycznej,
- co najmniej określona liczba płynów – wody i ciepłych napojów,
- zapewnienie środków higieny osobistej (szampon, mydło, pasta do zębów, ręczniki, pościel)
- zapewnienie dostępu do środków porozumiewania się na odległość – telefony i komputery z dostępem do internetu pozwalające na kontaktowanie się z najbliższymi.

Co istotne, przepis art. 15x ust. 3 pkt 1 ustawy covidowej nie ogranicza obowiązku zakwaterowania i wyżywienia wyłącznie do sytuacji, w której zostanie zastosowane „skoszarowanie pracowników”. **Pracodawca powinien więc ocenić w jakich przypadkach zastosować te środki.** Wydaje się, że w przypadku np. zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych w małym wymiarze (np. dodatkowa godzina pracy dziennie) nie będzie to wymagane, podczas gdy bezwzględnie należy to zapewnić w przypadku skoszarowania. Również dyżury nieograniczone normami odpoczynku odbywane w zakładzie pracy powinny się wiązać z zapewnieniem zakwaterowania i wyżywienia.

Jeżeli zaś chodzi o wytyczne w zakresie wyżywienia, to również nie zostało to uregulowane, jednakże pomocniczo możemy posługiwać się przepisami **rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów**, które określają wartości kaloryczne i rozkład makroelementów w posiłkach zapewnianych w szczegółowo określonych sytuacjach.

W jaki sposób wprowadzić szczególne rozwiązania?

Wprowadzenie tych rozwiązań jest **jednostronnym uprawnieniem pracodawcy**. Z uwagi na to nie ma potrzeby przeprowadzania procesu uzgodnień czy konsultacji. Wystarczy zarządzenie pracodawcy określające nową organizację czasu pracy. Zmiany pozwalają na ingerencje w istniejące już rozkłady czasu pracy.

W tym trybie nie możemy jednak zmienić okresu rozliczeniowego. Okres rozliczeniowy może być zmieniony na zasadach ogólnych wynikających z Kodeksu pracy lub w oparciu o ustawę covidową. Zmiana okresu rozliczeniowego będzie jednak wymagała porozumienia z załogą lub z organizacjami związkowymi.

Kto może zastosować?

Z uwagi na dużą ingerencję w prawa pracownika, zakres podmiotowy szczególnych przepisów ustawy covidowej jest znacznie ograniczony i skupia się na zapewnieniu sprawnego **funkcjonowania najważniejszych podmiotów gospodarczych kraju**.

W przypadku **przedsiębiorstw ciepłowniczych** główne możliwości to:

- wpisanie do niejawnego wykazu systemów oraz obiektów infrastruktury krytycznej przez Rządowe Centrum Bezpieczeństwa.
- podwykonawcy lub dostawcy kluczowi dla podmiotów wpisanych do ww. wykazu (np. na podstawie zaświadczenia).
- wpisanie do wykazu wojewodów obszarów, obiektów i urządzeń ważnych dla obronności, interesu gospodarczego państwa, bezpieczeństwa publicznego i innych ważnych interesów państwa.

Nie ma już możliwości skoszarowania na podstawie polecenia Ministra Zdrowia wydanego np. na wniosek odpowiedniego wojewody. Przepis ten już nie obowiązuje.

1. Przedsiębiorstwo prowadzące działalność polegającą na zapewnieniu funkcjonowania systemów i obiektów infrastruktury krytycznej

Infrastruktura krytyczna to systemy oraz wchodzące w ich skład powiązane ze sobą funkcjonalnie obiekty, w tym obiekty budowlane, urządzenia, instalacje, usługi kluczowe dla bezpieczeństwa państwa i jego obywateli oraz służące zapewnieniu sprawnego funkcjonowania organów administracji publicznej, a także instytucji i przedsiębiorców. Infrastruktura krytyczna obejmuje systemy:

- a) zaopatrzenia w energię, surowce energetyczne i paliwa,
 - b) łączności,
 - c) sieci teleinformatycznych,
 - d) finansowe,
 - e) zaopatrzenia w żywność,
 - f) zaopatrzenia w wodę,
 - g) ochrony zdrowia,
 - h) transportowe,
 - i) ratownicze,
 - j) zapewniające ciągłość działania administracji publicznej,
 - k) produkcji, składowania, przechowywania i stosowania substancji chemicznych i promieniotwórczych, w tym rurociągi substancji niebezpiecznych;
- (art. 3 pkt 2 ustawy o zarządzaniu kryzysowym)

W ramach infrastruktury krytycznej wyróżnia się więc system zaopatrzenia w energię, w tym w energię ciepłą. Będą więc to podmioty wpisane do niejawnego wykazu prowadzonego przez Rządowe Centrum Bezpieczeństwa.

2. Przedsiębiorstwo prowadzące działalność polegającą na zapewnieniu funkcjonowania sieci przesyłowych lub dystrybucyjnych.

Sieć przesyłowa - sieć gazowa wysokich ciśnień, z wyłączeniem gazociągów kopalnianych i bezpośrednich, albo sieć elektroenergetyczną najwyższych lub wysokich napięć, za której ruch sieciowy jest odpowiedzialny operator systemu przesyłowego.

Sieć dystrybucyjna - sieć gazowa wysokich, średnich i niskich ciśnień, z wyłączeniem gazociągów kopalnianych i bezpośrednich, albo sieć elektroenergetyczną wysokich, średnich i niskich napięć, za której ruch sieciowy jest odpowiedzialny operator systemu dystrybucyjnego.

Niestety, nie obejmuje to sieci ciepłowniczych.

3. Przedsiębiorstwo będące podwykonawcą lub dostawcą, które nie jest częścią infrastruktury krytycznej, ale jest kluczowe dla zachowania ciągłości działania infrastruktury krytycznej.

Ustawa (tzn. tarcza ani specustawa) nie wyjaśnia co oznacza „kluczowe”. Nie ma także definicji w ustawie o zarządzaniu kryzysowym. Można posłużyć się definicjami z innych ustaw czy po prostu ze słownika języka polskiego: będą to te przedsiębiorstwa, które mają znaczenie podstawowe, zasadnicze dla tej infrastruktury krytycznej (np. dla ochrony zdrowia).

Przydatne może być zaświadczenie wystawione przez przedsiębiorstwo prowadzące działalność polegającą na zapewnieniu funkcjonowania systemów i obiektów infrastruktury krytycznej, w którym stwierdzi się, że dostawca lub podwykonawca ma charakter kluczowy (podobnie jak np. w przypadku oświadczenia o posiadaniu statusu dużego przedsiębiorcy w oparciu o art. 4c ustawy o przeciwdziałaniu nadmiernym opóźnieniom w transakcjach handlowych). Charakter taki może być również określony na podstawie postanowienia umowy czy aneksu do umowy głównej stron (np. umowy sprzedaży ciepła zawartej ze szpitalem).

4. Przedsiębiorstwo zapewniające funkcjonowanie stacji paliw płynnych oraz stacji gazu ziemnego.

Chodzi o:

- **stacje paliw ciekłych** - zespół urządzeń służących do zaopatrywania w paliwa ciekłe w szczególności pojazdów, w tym ciągników rolniczych, maszyn nieporuszających się po drogach, a także rekreacyjnych jednostek pływających,

- **stacje gazu ziemnego** - zespół urządzeń, w tym punkt tankowania sprężonego gazu ziemnego (CNG) lub punkt tankowania skroplonego gazu ziemnego (LNG), przyłączonych do sieci dystrybucyjnej gazowej lub terminalu przeznaczonego do sprowadzania, wyładunku i regazyfikacji skroplonego gazu ziemnego (LNG) wraz z instalacjami pomocniczymi i zbiornikami magazynowymi wykorzystywanymi w procesie regazyfikacji.

5. *Przedsiębiorca, wobec którego wydano polecenie. /uchylone/*

Na podstawie ustawy covidowej Minister Zdrowia miał prawo z własnej inicjatywy lub na wniosek wojewody wydawać polecenia przedsiębiorcom. Była więc możliwość otrzymania polecenia w zakresie skoszarowania pracowników. Przepis ten został uchylony z dniem 5 września 2020 r. Obecnie brak jest informacji co do możliwego przywrócenia obowiązywania wskazanego przepisu.

6. **Przedsiębiorstwo pełniące funkcję sprzedawcy z urzędu.**

sprzedawca z urzędu - przedsiębiorstwo energetyczne posiadające koncesję na obrót paliwami gazowymi lub energią elektryczną, świadczące usługi kompleksowe odbiorcom paliw gazowych lub energii elektrycznej w gospodarstwie domowym, niekorzystającym z prawa wyboru sprzedawcy.

Sprzedawca z urzędu jest przydzielany automatycznie odbiorcom energii elektrycznej w gospodarstwie domowym (konsumentom), którzy nie wybrali sprzedawcy po głośnej liberalizacji rynku energii elektrycznej czy gazu.

(ENEA, ENERGA Obrót, PGE Obrót, Tauron Sprzedaż)

7. **U pracodawcy zatrudniającego pracowników na obszarze lub na terenie obiektu ważnego dla obronności, interesu gospodarczego państwa, bezpieczeństwa publicznego i innych ważnych interesów państwa.**

Pracodawcy znajdujący się na wykazie obszarów, obiektów i urządzeń ważnych dla obronności, interesu gospodarczego państwa, bezpieczeństwa publicznego i innych ważnych interesów państwa.

Określone obiekty i obszary umieszczane są w drodze decyzji administracyjnej w wykazie. Wykazy sporządzają Prezes NBP, KRRiT, ministrowie, kierownicy urzędów centralnych i wojewodowie. Ewidencja wykazów ma charakter poufny. Do kategorii tej należą więc w szczególności elektrownie i ciepłownie.

W przypadku, w którym taka decyzja nie została dotychczas wydana istnieje możliwość złożenia wniosku o wszczęcie z urzędu postępowania w sprawie wydania decyzji administracyjnej przez odpowiedniego wojewodę o wpisaniu Spółki do wykazu, o który mowa w art. 5 ust. 3 ustawy o ochronie osób i mienia. Wiązać się to będzie jednak

jednocześnie z dodatkowymi obowiązkami kierowników jednostek wynikającymi z ww. ustawy.

Przy czym samo umieszczenie w wykazie obiektów lub obszarów nie decyduje wyłącznie o możliwości zastosowania szczególnych rozwiązań przez konkretnego pracodawcę. Decydujący jest stan faktyczny, czyli okoliczności, że konkretni pracownicy świadczą pracę na terenie tych obiektów lub obszarów, które objęte są szczególną ochroną przez co zostały umieszczone w wykazie.

8. Przedsiębiorstwo prowadzące działalność polegającą na świadczeniu czynności bankowych.
9. Przedsiębiorstwo prowadzące obiekt unieszkodliwiania odpadów wydobywczych kategorii A.
10. Przedsiębiorcy prowadzący działalność w sektorze rolno-spożywczym związaną z wytwarzaniem lub dostarczaniem żywności.

Jakie są możliwości, gdy nie jestem podmiotem uprawnionym do wprowadzenia szczególnych rozwiązań?

- Jeżeli pracodawca nie zalicza się do podmiotów wskazanych powyżej, uprawnionych do skorzystania ze szczególnych rozwiązań, to możliwa jest **próba porozumienia się z załogą** i wprowadzenie np. skoszarowania na podstawie **porozumienia indywidualnego z pracownikiem**. Na podstawie takiego porozumienia pracownik może wyrazić zgodę na realizowanie prawa do odpoczynku w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. W takiej sytuacji pracodawca nie ma jednak prawa do naruszania norm odpoczynku ani domagania się zgody pracownika w tym zakresie.
- Pracodawca nadal może **polecać wykonywanie dyżurów** na zasadach przewidzianych przepisami art. 151¹ k.p. Jednak również w tym przypadku nie można naruszać norm odpoczynku, gdyż zastosowanie art. 151¹ § 2 zd. 2 k.p. nie jest wyłączone.
- Pracodawca może porozumieć się także z załogą w sprawie **tymczasowego wprowadzenia innego rozkładu lub systemu czasu pracy**, np. równoważnego lub zmienić przepisy wewnątrzzakładowe, które okresowo zwiększą roczny limit godzin nadliczbowych. Możliwe są również **porozumienia indywidualne** w tym zakresie poprzez okresową zmianę warunków umowy o pracę, np. z zaoferowaniem dodatkowej gratyfikacji finansowej.

O Autorze

Agata Kicińska

Specjalizuje się w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy, jak również w prawie ubezpieczeń społecznych. Jest autorką licznych publikacji dotyczących zatrudniania członków zarządu.

Opracowuje strategie w sporach sądowych z pracownikami. Jest autorką wielu projektów regulaminów i porozumień zbiorowych. Ma również doświadczenie w zakresie pracowniczych aspektów łączenia się spółek.



Autor popularnego bloga <https://prawodlapracodawcy.pl/>

O Kancelarii

Nasza Kancelaria powstała jesienią 2006 r. Od początku pracujemy z przedsiębiorcami z sektora energetycznego, którzy cenią nas za profesjonalizm, rzetelność i zaangażowanie.

Jako zaufani doradcy bierzemy udział w realizacji interesujących i trudnych projektów w branży energetycznej, pomagamy tworzyć skuteczne procedury wewnętrzne i strategie postępowania. Angażujemy się w działalność organizacji branżowych. Jesteśmy cenionymi prelegentami na konferencjach i szkoleniach dla pracowników spółek energetycznych, telekomunikacyjnych i wodociągów. Kancelaria jest członkiem Business Centre Club, Związku Pracodawców Ciepłownictwa oraz Izby Przemysłowo-Handlowej w Toruniu. Dzięki temu dobrze znamy realia prowadzenia biznesu energetycznego w Polsce.

Zmieniamy się tak jak cała polska energetyka. Jesteśmy nowocześni i otwarci na nowe technologie, które wykorzystujemy do komunikacji z Klientami oraz osobami, które śledzą naszą aktywność w Internecie. Oferujemy elastyczność co do miejsca pracy oraz form współpracy.

Klienci mają prawo oczekiwać najwyższej jakości usług oraz bezpieczeństwa – zapewniamy to dzięki specjalizacji w dziedzinach, w których staliśmy się ekspertami: prawa energetycznego, zabezpieczenia i dochodzenia wierzytelności, prawa pracy i funkcjonowania spółek. Wiemy, że nie można znać się na wszystkim, można jednak doskonale poznać kilka dziedzin prawa. To właśnie cenią nasi Klienci.