

Tygodnik Kadrowych

RZECZPOSPOLITA

BEZPIECZEŃSTWO

Co musi zrobić pracodawca w sytuacji nagłego zagrożenia?

W każdej firmie należy przeszkolić i wyznaczyć pracowników do prowadzenia ewakuacji. Osoby te powinny dokładnie znać plan działania oraz lokalizację schronów i miejsc schronienia.



PIOTR KRÓL
Główny Specjalista BHP, Kancelaria Bezpiecznej Pracy

W obliczu eskalacji konfliktów międzynarodowych i zagrożeń bezpieczeństwa rola pracodawców nabiera istotnego znaczenia. Z punktu widzenia prawa pracy oraz prawa obronnego pracodawca może zostać obciążony dodatkowymi obowiązkami – zarówno wobec pracowników, jak również władz państwowych. Mobilizacja lub ogłoszenie stanu wojny to nie tylko próba funkcjonowania społeczeństwa, lecz także test dla rynku pracy i struktur firmy. Dynamiczna i niepewna sytuacja geopolityczna sprawia, że coraz częściej pojawia się pytanie: co dzieje się z pracownikiem i jego miejscem pracy w przypadku wojny?

Praca w obliczu zagrożenia

Kodeks pracy przewiduje podstawowe obowiązki pracodawcy wobec pracownika, które w warunkach nadzwyczajnych (np. wojny) pozostają w mocy, choć mogą być interpretowane w sposób elastyczny (np. ze względu na stan siły wyższej). Kodeks pracy nie przewiduje szczególnego reżimu wojennego – to zadanie dla ustaw szczególnych (jak ustawa o obronie Ojczyzny). W razie konfliktu między przepisami kodeksu pracy a przepisami szczególnymi, mogą znaleźć zastosowanie przepisy szczególne, o ile nie naruszają konstytucji.

W przypadku zagrożenia wojną kluczowe przepisy kodeksu pracy to art. 210 § 1, który daje pracownikowi prawo do powstrzymania się od pracy w sytuacji zagrożenia zdrowia lub życia bez negatywnych konsekwencji. Dodatkowo art. 148 k.p. wprowadza możliwość dwóch dni w skali roku (lub 16 godzin) zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, które może obejmować sytuacje związane np. z wojną.

W obliczu potencjalnego kryzysu wywołanego konfliktem zbrojnym wielu przedsiębiorców prowadzących np. działalność usługową lub handlową zastanawia się, czy zamknięcie np. sklepu/lokalu z powyższych powodów jest wystarczające do wypowiedzenia umowy o pracę. Odpowiedź na to pytanie jest skomplikowana. Pracodawca musi pamiętać, że nawet w sytuacji kryzysowej obowiązują go standardowe przepisy kodeksu pracy – nie ma regulacji, które pozwalają na zwolnienie pracownika z powodu siły wyższej.

Ustawodawca nie wprowadził żadnych specjalnych ustaw czy rozporządzeń, które w razie stanu wojennego lub konfliktu zbrojnego pozwalałyby pracodawcom w trybie uproszczonym na wypowiedzanie umów o pracę. Jeśli w sytuacjach opisanych powyżej pracownik nie mógłby wykonywać pracy (z winy pracodawcy – zamknięcie firmy), należy mu się wynagrodzenie postojowe podobne do wypłacanego w okresie pandemii COVID-19. W przypadku wypowiedzenia umowy pracownikowi, pracodawca powinien zaś wykazać, że sytuacja jest trwała i wymuszona np. likwidacją stanowiska pracy. Nawet w czasie kryzysu pracodawcy powinni przestrzegać obowiązujących przepisów i procedur, np. okresów wypowiedzenia, konsultacji zwoleń ze związkami zawodowymi.

Kodeks pracy niezależnie od sytuacji kryzysowej nakłada na pracodawców obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 207), zapewnienia środków do udzielenia pierwszej pomocy i ewaku-

tych zadań. Dobrą praktyką jest również przeprowadzenie ćwiczeń praktycznych z reagowania na wypadek pojawienia się zdarzenia niepożądanego, związane z ryzykiem zagrożenia utraty zdrowia czy życia pracowników.

W przypadku zagrożenia wojną standardowe przepisy BHP są rozszerzone, a pracownicy mają prawo powstrzymać się od pracy w obliczu zagrożenia dla życia i zdrowia. Pracodawcy muszą też przygotować się na świadczenia rzeczowe dla wojska i rekrutację części załogi. Powinni również przećwiczyć planowanie ciągłości działania i ewakuacji pracowników, przygotować/zaktualizować procedury dotyczące pracy zdalnej, rozważyć przygotowanie planów awaryjnych obejmujących różne rodzaje zagrożeń, np. działania militarne, cyberataki, przerwanie łańcucha dostaw i awarie systemów IT. Należy przygotować się na braki dostępu do energii elektrycznej, zapoatrując się w różne awaryjne źródła zasilania (baterie, powerbanki, agregaty prądotwórcze). Trzeba również zaplano-

” W okresie odbywania przez pracownika obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę z małżonkiem żołnierza. Może nastąpić to jedynie z winy pracownika, w przypadku likwidacji stanowiska oraz ogłoszenia upadłości firmy

acji oraz wyznaczenia pracowników do tych zadań (art. 209). Pracodawca ma obowiązek dostosować te procedury do charakteru prowadzonej działalności i istniejących zagrożeń.

Bez względu na to, czy pracodawca jest właścicielem obiektu czy nie, jego obowiązkiem jest zapewnienie bezpieczeństwa oraz możliwości ewakuacji w razie zagrożenia. W każdej firmie pracodawca musi przeszkolić i wyznaczyć pracowników do prowadzenia działań w zakresie potencjalnej ewakuacji z miejsca zagrożenia. Osoby te powinny dokładnie znać plan i zasady ewakuacji oraz lokalizację. Są też odpowiedzialne za dopilnowanie, aby wszyscy pracownicy opuścili miejsce pracy (sprawdzenie stanu załogi) oraz za poinformowanie służb ratunkowych o sytuacji, gdy ktoś pozostanie w budynku.

Paraliż firmy

W sytuacjach kryzysowych pracodawcy muszą zapewnić również środki do udzielania pierwszej pomocy – wyposażać punkty pierwszej pomocy, zapewnić łączność ze służbami ratunkowymi oraz przeszkolić i wyznaczyć pracowników do

wał, jak przechowywać dane i chronić je w warunkach ograniczonego dostępu do siedziby firmy oraz jak zapewnić ciągłość komunikacji. Przede wszystkim na początku należy zacząć od oceny ryzyka, czyli określenia potencjalnych zagrożeń i kryzysów, które mogą dotknąć firmę. Na tej podstawie trzeba ocenić obszary działalności firmy i kluczowe procesy, które mogą być sparaliżowane. Wszystkie regulacje, które powstaną wewnątrz firmy powinny odpowiadać zidentyfikowanym zagrożeniom. Nie powinno się w tym zakresie korzystać z gotowców dostępnych w sieci. W nagłych kryzysowych sytuacjach kluczowe jest zachowanie spokoju, podporządkowanie się służbom i szukanie schronienia.

Gdy Ojczyzna wzywa

Nie dziwi fakt, że państwa sąsiadujące z Ukrainą i Rosją przygotowują się na wypadek eskalacji konfliktu. Polski ustawodawca 11 marca 2022 r. uchwalił ustawę o obronie Ojczyzny (Dz.U. z 2025 r., poz. 825). Wśród jej przepisów są te, dotyczące sfery majątku prywatnego przedsiębiorców oraz sfery pracowniczej. Przewidują m.in.:

- możliwość nałożenia na firmę świadczeń rzeczowych na rzecz wojska po wybuchu wojny,
 - ryzyko prowadzenia działalności w sytuacji mobilizacji części pracowników do służby wojskowej,
 - możliwość wykonywania przez pracowników świadczeń osobistych na rzecz wojska, którzy przerwą wówczas świadczenie pracy dla pracodawcy.
- Dla firm najważniejsze są potencjalne świadczenia rzeczowe, a dla pracowników świadczenia osobiste.

Świadczenia rzeczowe

Zgodnie z art. 638 ustawy o obronie Ojczyzny przedsiębiorcy (ale również organy administracji rządowej, samorządu terytorialnego, osoby fizyczne) mogą zostać w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny zobowiązani do wykonywania świadczeń rzeczowych, polegających na oddaniu posiadanych nieruchomości i rzeczy ruchomych dla Sił Zbrojnych. Przedmioty te po ustaniu ewentualnego konfliktu/potrzebie ich użycia będą zwrócone właścicielowi. Do świadczeń rzeczowych stosuje się odpowiednio przepisy art. 628 ust. 5, art. 629 ust. 3, art. 631-635 ustawy. W przepisach zawarto katalog świadczeń, które nie mogą być wykonane dla wojska – m.in.: przedsiębiorca nie ma obowiązku przekazać wojsku swoich mocy produkcyjnych, usługowych czy naprawczych, terenów, pomieszczeń. Jak wynika z konstrukcji ustawy, pracodawca może być zobowiązany do przekazania wojsku do użycia każdego aktywa, które nie zostało wymienione w katalogu świadczeń wyłączonych wprost z tego obowiązku.

Czas wykonywania świadczeń rzeczowych nie może przekraczać jednakowo:

- 48 godzin – w przypadku pobrania przedmiotu w celu sprawdzenia gotowości mobilizacyjnej Sił Zbrojnych;
 - siedem dni – w związku z ćwiczeniami wojskowymi.
- Co ważne, za używanie przedmiotu świadczenia rzeczowego przysługuje jego posiadaczowi ryczałt w wysokości odpowiadającej szkodzi poniesionej wskutek jego dostarczenia oraz stawce jego amortyzacji. Ryczałt taki wypłaca jednostka organizacyjna, na rzecz której świadczenie zostało wykonane.

Świadczenia osobiste

W rozumieniu ustawy o obronie Ojczyzny świadczenia osobiste to nieodpłatne, czasowe obowiązki nakładane na osoby fizyczne na rzecz obronności państwa. Z punktu widzenia przedsiębiorcy oznacza to, że pracownik może zostać wezwany do wykonywania takich świadczeń, a firma:

1. musi go zwolnić na czas świadczenia – pracodawca nie może odmówić, nawet jeśli nieobecność zakłóca funkcjonowanie firmy,
2. nie może rozwiązać z pracownikiem umowy z tego powodu –

pracownik korzysta z ochrony stosunku pracy podobnej do tej przy powołaniu do służby wojskowej,

3. nie musi wypłacać wynagrodzenia za czas świadczenia, ale pracownik zachowuje prawo do świadczeń publicznych.

Za wykonanie świadczenia osobistego przysługuje ryczałt godzinowy w wysokości 1/178 kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w grudniu roku poprzedniego, ustalonego na podstawie przepisów ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Jeżeli świadczenie osobiste jest wykonywane przez pracownika w czasie pracy i pracodawca nie wypłacił wynagrodzenia za czas opuszczony z powodu świadczenia osobistego, osobie wykonującej świadczenie przysługuje należność pieniężna – zamiast ryczałtu, w wysokości odpowiadającej utraconemu wynagrodzeniu za pracę. Należność tę wypłaca jednostka organizacyjna na rzecz której było wykonywane świadczenie osobiste, na podstawie zaś świadczenia pracodawcy. Pracownikom wykonującym świadczenia osobiste przysługuje też bezpłatne wyżywienie (jeśli czas świadczenia jest dłuższy niż osiem godzin) oraz zwrot kosztów przejazdu.

Obowiązek nałożenia świadczeń osobistych może obowiązywać pracowników, którzy ukończyli 16, a nie przekroczyli 60 lat życia. Przepisy nie przewidują wprost rekompensaty dla firm z tytułu nieobecności pracownika, co oznacza dla pracodawców ryzyko organizacyjne.

Obowiązek świadczeń osobistych i rzeczowych nakładany jest przez prezydenta miasta, burmistrza czy wójta na podstawie dozażnie zgłoszonych wniosków przez organy i kierowników jednostek organizacyjnych, o których mowa w art. 620 ust. 1 ustawy, jak również dowódców jednostek wojskowych. Takiej decyzji nadaje się rygor natychmiastowej wykonalności w określonym terminie. Na podstawie art. 642 przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne mogą też zostać zobowiązani m.in. do odpłatnego:

- dostosowania posiadanych nieruchomości i rzeczy ruchomych do potrzeb obrony państwa w sposób, który nie zmienia ich właściwości i przeznaczenia,
- przystosowania obiektów budowlanych oraz wytwarzanych rzeczy ruchomych do potrzeb obrony państwa,
- wykonania zadań mobilizacyjnych na rzecz Sił Zbrojnych.

Powyższe obowiązki i zadania są finansowane z budżetu państwa.

Służba wojskowa pracowników i pracodawców

Zgodnie z art. 303 ustawy pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem, który podjął dobrowolną zasadniczą służbę wojskową. Taka umowa może być rozwiązana tylko za zgodą pracownika. Jeżeli umowa o pracę została wypowiedziana

przed dniem powołania pracownika do służby – niezależnie od tego, czy wypowiedział ją pracodawca, czy pracownik – a okres wypowiedzenia minąłby po dniu powołania do jej odbycia, to złożone wypowiedzenie staje się bezskuteczne. W tej sytuacji rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić tylko na żądanie pracownika.

Co ważne, ochrona pracownika, który został powołany do dobrowolnej służby wojskowej, nie obowiązuje w przypadku umowy o pracę zawartej na okres próbny, umowy o pracę zawartej na czas określony nie dłuższy niż 12 miesięcy oraz w przypadku stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania. Ochrona nie obejmuje także sytuacji, gdy pracodawca rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, ogłasza likwidację stanowiska pracy/upadłość firmy lub przeprowadza zwolnienia grupowe. Ochrona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę obowiązuje również od dnia poinformowania pracodawcy o terminie rozpoczęcia szkolenia podstawowego (28 dni) do dnia jego zakończenia, przez 12 miesięcy od zakończenia szkolenia.

Pracownikowi na czas szkolenia podstawowego pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu bezpłatnego. Podobnie jest w przypadku pracownika powołanego do pełnienia terytorialnej służby wojskowej. Takiego urlopu pracodawca udziela na wniosek pracownika, a w przypadku wezwania w rygorze natychmiastowym – na podstawie zawiadomienia szefa wojskowego centrum rekrutacji. Powyższe dotyczy również pracownika, który jest żołnierzem rezerwy.

Istotny jest też fakt, że w okresie odbywania przez pracownika obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę z małżonkiem żołnierza. Może nastąpić to jedynie z winy pracownika oraz w przypadku likwidacji stanowiska lub ogłoszenia upadłości firmy.

Pracodawca, który zatrudnia pracownika będącego żołnierzem rezerwy lub żołnierzem Obrony Terytorialnej pełniącym służbę rotacyjną, ma prawo do świadczeń pieniężnych za dni, w których pełnił on służbę. Świadczenia obejmują wyłącznie rekompensatę kosztów, ale bez kosztów wynagrodzenia poniesionych przez pracodawcę z tytułu zatrudnienia nowego pracownika w celu zastępstwa żołnierza lub z tytułu powierzenia tego zastępstwa innemu pracownikowi. Aby uzyskać powyższe świadczenia, pracodawca przesyła wniosek o wypłatę wraz z dokumentami potwierdzającymi wydatki do szefa wojskowego centrum rekrutacji właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy w terminie nie późniejszym niż 90 dni od zwolnienia pracownika żołnierza z pełnienia służby.

Podjęcie służby wojskowej przez pracodawcę

Jeśli przedsiębiorca podejmie służbę w aktywnej rezerwie, będzie mu przysługiwało świadczenie pieniężne rekompensujące utracony dochód z prowadzonej działalności gospodarczej. Wysokość tego świadczenia jest ustalana na podstawie udokumentowanego wniosku złożonego przez żołnierza (przedsiębiorcę) nie później niż w ciągu trzech miesięcy po upływie okresu, w którym pełnił służbę. Świadczenie to jest wypłacane w terminie 30 dni od złożenia wniosku. /@