PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY W ŚWIETLE ZAGROŻENIA COVID-19

Wrocław, 16 marca 2020

SQUARE

Wprowadzenie

Szanowni Państwo

w związku z rozprzestrzenianiem się choroby COVID-19 w naszym kraju, w dniu 2 marca 2020 r. weszła w życie uchwalona przez Sejm Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (dalej: Specustawa).

Wychodząc naprzeciw wszelkim Państwa wątpliwościom związanym z ostatnimi zmianami legislacyjnymi, poniżej przedstawiamy Państwu podstawowe prawa i obowiązki pracodawcy w świetle Specustawy, Kodeksu pracy, a także rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej w sprawie przeprowadzania badań lekarskich przez pracowników. Prezentacja została przygotowana m.in. w oparciu o informacje zawarte na stronach Państwowej Inspekcji Pracy.

W razie jakichkolwiek wątpliwości lub pytań związanych z wprowadzonymi zmianami oraz niniejszą prezentacją, pozostajemy oczywiście do Państwa dyspozycji.

Z poważaniem

Arkadiusz Skrobich
Radca prawny

Grzegorz Rutkowski
Radca prawny

Prawa i obowiązki Pracodawcy

1. Możliwość pracy zdalnej

Pracodawca w celu przeciwdziałania COVID-19 może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejsce jej stałego wykonywania (praca zdalna). Rekomendujemy wygenerować polecenie nie tylko w formie ustnej, ale również w formie mailowej. Czas pracy zdalnej pracownika zależy od decyzji pracodawcy. W przypadku braku możliwości świadczenia przez pracownika pracy zdalnej, np. w jego miejscu zamieszkania, pracodawca jest obowiązany wskazać inne miejsce jej wykonywania.

Pamiętajmy przy tym, by przy okazji organizowania pracy zdalnej zadbać p bezpieczeństwo transferu danych między pracownikiem a pracodawcą, co ma szczególne znaczenie w przypadku gdy pracownik w ramach swoich zadań operuje na danych osobowych.

2. Czy pracodawca zobowiązany jest zaakceptować wniosek pracownika o wykonywanie pracy zdalnej?

W świetle Specustawy oraz innych przepisów prawa pracy pracodawca nie jest zobowiązany do zaakceptowania wniosku pracownika o wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych w domu. Ma on jednak obowiązek dbać o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników (art. 207 KP). Jeżeli więc pracodawca ma możliwość takiego zorganizowania pracy w swoim przedsiębiorstwie, aby niektórzy pracownicy mogli wykonywać pracę w warunkach domowych – jest to jak najbardziej zalecane. W przypadku, gdy pracodawca takiej możliwości jest pozbawiony (np. ze względu na charakter pracy), powinien on podjąć wszelkie możliwe środki w celu ochrony zdrowia swoich pracowników (np. poprzez zapewnienie odpowiednich środków higienicznych, ograniczenie spotkań na rzecz telefonów, czy komunikacji on-line).

Prawa i obowiązki Pracodawcy

3. Wynagrodzenie pracownika w czasie zamknięcia zakładu pracy

W przypadku, gdy pracownik był gotów do wykonywania pracy, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (np. zamknięcia zakładu pracy), pracodawca jest zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną (dotyczy to pracowników wynagradzanych w stałej stawce godzinowej), zaś jeżeli wskazany składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - pracownikowi przysługuje 60% wynagrodzenia (dotyczy to m.in. pracowników, którzy otrzymują wynagrodzenie akordowe lub prowizyjne, tj. wynagrodzenie określone jako stawka za ilość wytworzonych produktów bądź określony procent przychodu/dochodu/zysku). Co istotne w każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

4. Zwolnienie pracownika od wykonywania pracy

Zwolnienie pracownika od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do 8 lat wskutek zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły, choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą na czas dodatkowych 14 dni.

Prawa i obowiązki Pracodawcy

5. Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

Pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracownikom dostosowując je do panującej sytuacji związanej z COVID-19 na terenie Rzeczypospolitej Polskiej.

6. Ograniczenie delegacji służbowych

Pracodawca jest zobowiązany w miarę swych możliwości do ograniczenia delegacji służbowych pracowników w rejony/kraje szczególnie zagrożone koronawirusem.

7. Dodatkowe badania lekarskie

Pracodawca nie posiada uprawnień do zlecenia pracownikowi dodatkowych badań lekarskich w przypadku kiedy powrócił on do pracy po wyjeździe do kraju/regionu, w którym panuje koronawirus lub w przypadku stwierdzenia u pracownika objawów jakiejkolwiek choroby. Pracodawca posiadając wiedzę o przebywaniu pracownika w strefie, w której mógł być zarażony koronawirusem może skierować pracownika do świadczenia pracy zdalnej.

Prawa i obowiązki Pracodawcy

8. Pozyskiwanie informacji na temat miejsca wypoczynku

Pracodawca nie jest uprawniony do pozyskiwania informacji od pracownika na temat miejsca wypoczynku pracownika, a pracownik nie jest zobowiązany do ujawniania miejsca spędzania urlopu wypoczynkowego.

9. Skierowanie pracownika na przymusowy urlop wypoczynkowy

Przepisy Kodeksu pracy nie przyznają pracodawcy uprawnienia wysłania pracownika na przymusowy urlop wypoczynkowy po powrocie z regionu objętego koronawirusem lub w przypadku stwierdzenia u pracownika objawów choroby. Pracodawca jest jedynie uprawniony do przesunięcia terminu urlopu pracownika z uwagi na szczególne potrzeby pracodawcy lub do odwołania pracownika z urlopu w sytuacji, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.

Kontakt

SQUARE

ul. Piłsudskiego 13 lok. 506
50-048 Wrocław
Tel: + 48 71 780 01 75