

Koronawirus a prawo pracy

W niedzielę 8 marca 2020 r. weszła w życie ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tzw. specustawa). Dzień wcześniej podpisał ją Prezydent Andrzej Duda. Ustawa przewiduje szereg praw i obowiązków, których celem jest zapobieganie, przeciwdziałanie i zwalczanie COVID-19.

Poniżej przedstawiamy najistotniejsze kwestie związane z wejściem w życie specustawy, mające wpływ na prawa i obowiązki zarówno dla pracodawców, jak i pracowników.

Jednocześnie trzeba mieć na uwadze, że w związku z dynamicznie rozwijającą się sytuacją epidemiologiczną w Polsce rząd przygotowuje kolejną specustawę obejmującą rozwiązania dla gospodarki.

Praca w trybie home office

Ustawa przewiduje możliwość polecenia pracownikowi wykonywania (przez czas oznaczony) pracy określonej w umowie o pracę – poza miejscem jej stałego wykonywania, tzw. praca zdalna.

W takim przypadku pracownik nie może odmówić wykonywania pracy zdalnej. Pracodawca będzie mógł wyciągnąć konsekwencje wobec podwładnego, który nie wyrazi zgody na home office.

Zasady świadczenia pracy zdalnej mogą zostać określone przez pracodawcę np. w formie zarządzenia. Dodatkowo pracodawca może wprowadzić wewnętrzne instrukcje i wytyczne dotyczące organizacji pracy m.in. odbywania podróży służbowych, udzielania urlopów wypoczynkowych.

Decyzje GIS

Zgodnie ze specustawą, Główny Inspektor Sanitarny lub działający z jego upoważnienia państwowy wojewódzki inspektor sanitarny może wydawać pracodawcom decyzje nakładające obowiązek podjęcia określonych czynności zapobiegawczych lub kontrolnych, oraz żądać od nich informacji w tym zakresie, dystrybucji określonych środków, współdziałania z innymi organami administracji publicznej oraz organami Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz zalecenia i wytyczne – w przypadku stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii, albo w razie niebezpieczeństwa szerzenia się zakażenia lub choroby zakaźnej, które może stanowić zagrożenie dla zdrowia publicznego, w szczególności wystąpienia choroby szczególnie niebezpiecznej lub wysoce zakaźnej, o których mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi.

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy

Ustawa przewiduje możliwość skorzystania przez pracowników – rodziców z dodatkowego zasiłku opiekuńczego (za okres nie dłuższy niż 14 dni) w przypadku, gdy z powodu COVID-19 nastąpi zamknięcie żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których uczęszcza dziecko i pracownik – rodzic jest ubezpieczonym zwolnionym od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Okres dodatkowego zasiłku opiekuńczego nie wlicza się do okresu, o którym mowa w art. 33 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, tj. okresu za jaki przysługuje zasiłek opiekuńczy w przypadku zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem, który to okres wynosi 60 dni.

Wpływ specustawy i zagrożenia koronawirusem na funkcjonowanie firm

Specustawa przewiduje, że pracodawcy będą ponosić koszty wynagrodzenia pracowników objętych kwarantanną. Osoby objęte kwarantanną są bowiem traktowane w taki sam sposób jak osoby chore. To oznacza, że to pracodawcy sfinansują wynagrodzenie chorobowe przez pierwsze 33 dni nieobecności. Należy mieć na uwadze, że ustawa pozwala na obejmowanie tej samej osoby kwarantanną wielokrotnie.

Dodatkowo istnieje ryzyko objęcia kwarantanną całej załogi firmy. Dla niektórych pracodawców może to oznaczać całkowite przerwanie produkcji, konieczność zamknięcia firmy na kilka tygodni lub miesięcy. Taka sytuacja może doprowadzić do bankructwa niektóre firmy.

Wpływ na funkcjonowanie firmy mogą mieć decyzje, zalecenia, instrukcje lub wytyczne wydane przez właściwe organy, zobowiązujące pracodawców do określonego działania lub zaniechania działań.

Należy mieć na uwadze, że pracownicy mają możliwość odmowy wykonania polecenia wyjazdu w delegację (wyjazdu służbowego) w rejony zagrożone koronawirusem. Może mieć to wpływ na bieżącą działalność firmy, relacje z kontrahentami.

Pracownik może odmówić wykonania takiego polecenia ze względu na bezpośrednie zagrożenie swojego życia lub zdrowia, oraz ryzyko rozprzestrzenienia choroby w kraju tzn. narażenie na niebezpieczeństwo innych osób. Dotyczy to jednak sytuacji gdy zagrożenie jest bezpośrednie i rzeczywiste, a nie hipotetyczne. Pracodawca może wyciągnąć konsekwencje wobec pracownika, który odmówił wykonania polecenia służbowego ze względu na hipotetyczne zagrożenie koronawirusem. Nie powinien natomiast pociągać do odpowiedzialności osoby, która odmówiła wyjazdu do rejonu objętego epidemią.

Autorzy:

Natalia Ożóg, partner (n.ozog@axelo.pl)

Bernadeta Obszańska, partner (b.obszanska@axelo.pl)