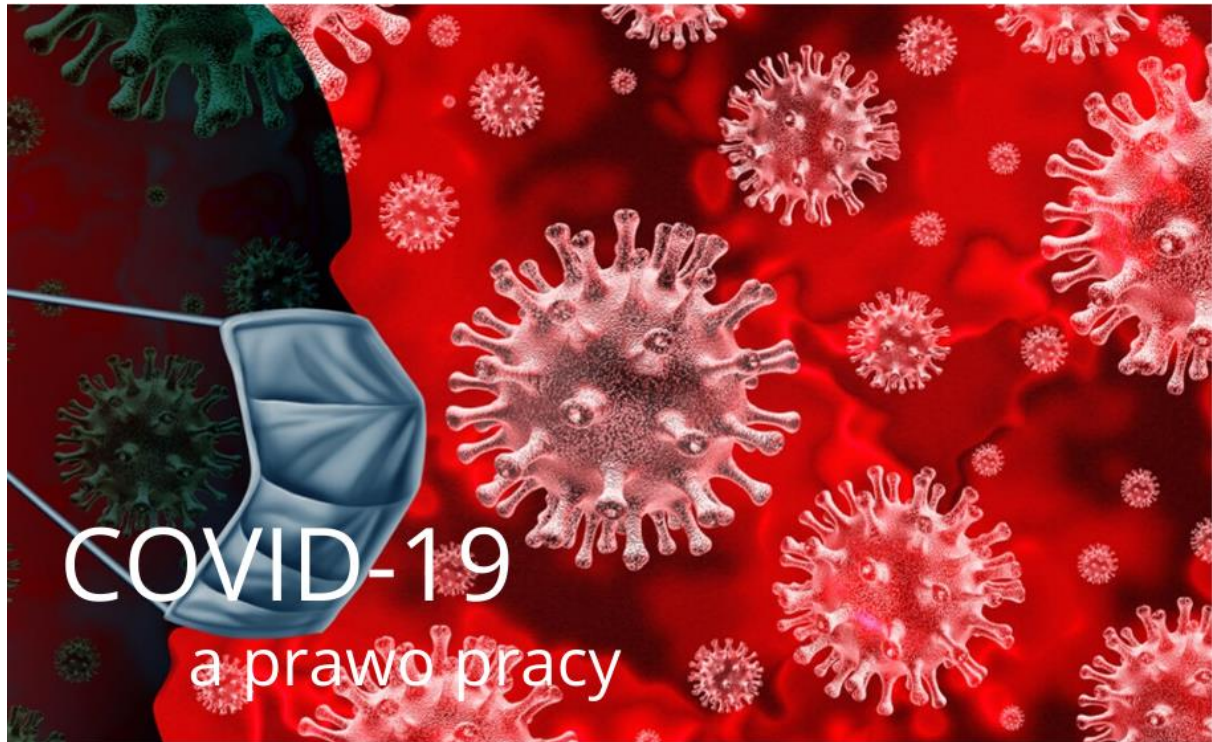


Praca w czasach zarazy...



W związku z szybkim rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 i kolejnymi potwierdzonymi przypadkami zakażeń w Polsce, podejmowane są kolejne próby wprowadzania nowych środków ochrony i zwalczania epidemii. Nietypowa sytuacja, z którą przychodzi nam się mierzyć rodzi wiele wątpliwości po stronie pracodawców. Z jednej strony konieczne jest zapewnienie pełnego bezpieczeństwa pracowników i wykonywanie aktualnych wytycznych władz. Z drugiej strony wielu pracodawców znalazło się w trudnej sytuacji, w której z jednej strony dotknięci zostają spadkiem zamówień, a z drugiej strony ponoszą bezpośredni ciężar nie tylko wynagrodzeń personelu ale również koszty wdrażania dodatkowych środków ostrożności. Sytuacja taka wymaga odejścia od utartych schematów myślenia i dynamicznego reagowania na sytuację. W Kancelarii Gessel na bieżąco obserwujemy zmieniające się realia i na bieżąco rekomendujemy wdrażanie odpowiednich rozwiązań. Z dumą możemy wskazać, iż jako jedni z pierwszych, jeszcze przed powstaniem projektu tzw. specustawy COVID-19 wskazywaliśmy, że jednym z najbardziej pożądanых rozwiązań mogłoby być szerokie zezwolenie na pracę home office w czasie epidemii. Rozwiązanie takie szczęśliwie zostało wdrożone. Mamy nadzieję, że niniejszy materiał pomoże w organizacji pracy w tym szczególnym czasie.

Opieka nad dziećmi w związku z zamknięciem szkół i przedszkoli

Dynamicznie zmieniająca się sytuacja i rosnące zagrożenie epidemiologiczne zaowocowały podjęciem decyzji o zamknięciu szkół i przedszkoli w całej Polsce. W przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których uczęszcza dziecko poniżej 8 roku życia, nieobecność rodzica w pracy spowodowana koniecznością opieki nad dzieckiem jest usprawiedliwiona. Konieczność taka zachodzi jednak tylko jeśli nie jest możliwe zapewnienie dziecku opieki w inny sposób (np. inny członek rodziny).

Pracownikowi, który sprawuje opiekę nad dzieckiem poniżej 8 roku życia, przysługuje zasiłek opiekuńczy na okres zwolnienia od wykonywania pracy w wysokości 80% wynagrodzenia. Zasiłek taki może być wypłacany przez okres 60 dni w roku przy czym specustawa koronawirusowa wydłużyła ten okres o kolejne 14 dni. Pamiętajmy, że sprawowanie opieki nad dzieckiem stanowi w pełni usprawiedliwioną przyczynę nieobecności i pracodawca nie ma możliwości sprzeciwu.

Alternatywą dla korzystania ze zwolnienia na potrzeby opieki nad dzieckiem może być wykorzystanie pracy zdalnej (home office). Korzyścią dla pracownika będzie w tym przypadku otrzymywanie pełnego wynagrodzenia; z kolei pracodawca może uniknąć kłopotliwej absencji.

Praca zdalna

Temat pracy zdalnej (home office) do niedawna nie był uregulowany w kodeksie pracy ani żadnym innym akcie prawnym. Mimo braku podstaw prawnych, praca taka była stosunkowo często wykorzystywana (przeważnie na życzenie pracownika jako rozwiązanie dla niego korzystne). Tzw. „specustawa koronawirusowa” zmieniła jednak ten stan rzeczy - w celu przeciwdziałania koronawirusowi, pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy poza miejscem jej stałego wykonywania. Konieczne jest jednak oznaczenie czasu, przez jaki ma to trwać. Co istotne pracownik nie może odmówić wykonywania pracy zdalnej i powinien dostosować się do wydanego polecenia.

UWAGA! Warto rozważyć aby zasady home office zostały w firmie uregulowane min. w zakresie:

- *zasad korzystania z firmowego lub prywatnego sprzętu pracownika*
- *łączenia się z systemami IT pracodawcy*
- *czasu pracy*
- *zachowania poufności i ochrony informacji*

W przypadku pracodawców, którzy dotychczas nie korzystali szerzej z tej formy pracy, może być obecnie dobra okazja do wdrożenia nowych rozwiązań, a być może również uelastycznienia na przyszłość zasad wykonywania pracy.

Przestój

W niektórych branżach (w szczególności w turystyce i transporcie) należy liczyć się z przestojami. Zgodnie z kodeksem pracy, za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy lub innych niezawinionych przez pracownika, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania, pracownikowi przysługuje 60% wynagrodzenia. W żadnym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Tym samym podstawowy ciężar zaistniałej sytuacji zostaje przerzucony na pracodawców.

Na szczęście, na dzień sporządzania niniejszego materiału prowadzone są rządowe prace nad nowymi regulacjami mającymi na celu poprawę sytuacji pracodawców – z pewnością będzie informować o postępach w pracach. Niezależnie od powyższego, już w chwili obecnej należy zwrócić uwagę na szczególne możliwości jakie daje ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy. Mianowicie, w przypadku spadku obrotów gospodarczych (powyżej 15 %) i zawarcia porozumienia z załogą, możliwe jest wystąpienie do marszałka województwa z wnioskiem o przyznanie **dotacji do wynagrodzeń pracowników objętych przestojem lub obniżonym wymiarem czasu pracy**.

Urlopy i wyjazdy

Pracodawca nie może odmówić pracownikowi udzielenia urlopu z uwagi na cel podróży. Tym niemniej, w celu ochrony załogi wartym rozważenia jest aby pracownicy powracający z terenów zagrożonych koronawirusem kierowani byli do pracy zdalnej.

Kontakt:

Adam Kraszewski

Szef Praktyk Prawa Pracy
oraz Life Sciences / IP

managing associate,
radca prawny

a.kraszewski@gessel.pl



Aleksandra Głuszek

Prawnik

a.gluszek@gessel.pl



Gessel, Koziarowski sp.k.

ul. Sienna 39, 00-121 Warszawa

mail@gessel.pl

gessel.pl