

SPECUSTAWA, czyli ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych

OGŁOSZENIE



Sytuacja związana z zagrożeniem rozprzestrzenienia i zachorowania na koronawirusa (SARS-CoV-2) staje się coraz bardziej poważna i powoduje coraz więcej niepewności wśród pracodawców, którzy analizują, jakie mają uprawnienia i obowiązki w związku z zagrożeniem rozprzestrzeniania się tego wirusa.

W związku z kierowaniem wielu pytań dotyczących zagrożenia epidemiologicznego i uprawnień pracodawców oraz pracowników w celu przeciwdziałania zagrożeniu rozpowszechniania się wirusa, wychodząc naprzeciw Państwa oczekiwaniom przedstawiamy najważniejsze informacje w tym zakresie.

SPECUSTAWA, czyli ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych

Od 8 marca 2020 roku obowiązują przepisy ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Ustawa ta określa zasady i tryb zapobiegania oraz zwalczania zakażenia i rozprzestrzeniania się choroby zakaźnej u ludzi, wywołanej wirusem SARS-CoV-2.

Zgodnie z przepisami nowej Ustawy:

? Pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie przez czas oznaczony pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem wykonywania (praca zdalna),

- w praktyce oznacza to, iż w celu podejmowania przez pracodawcę działań mających na celu przeciwdziałanie rozprzestrzenianiu się koronawirusa pracodawca dysponuje prawem polecenia pracownikowi wykonania obowiązków zdalnie – poprzez pracę w domu,
- należy pamiętać, iż praca zdalna nie jest telepracą uregulowaną w przepisach kodeksu pracy. Oznacza to, iż pracownik musi dostosować się do przyjętych godzin pracy oraz innych warunków określonych w umowie o pracę.

? W przypadku zamknięcia przedszkola, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły do których uczęszcza dziecko, z powodu COVID-19 ubezpieczonemu (pracownikowi) zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy za okres nie dłuższy niż 14 dni - w praktyce oznacza to iż osoby, które dziećmi do lat 8 mogą skorzystać z dodatkowego zasiłku opiekuńczego, zasiłek ten przysługuje obojgu rodzicom niezależnie od płci,

- wprowadzony specjalny dodatkowy zasiłek opiekuńczy ma być przyznawany na zasadach i w trybie określonym w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa i ma nie być wliczany do okresu zasiłkowego - czyli 60 dni w roku kalendarzowym,
- by pracownik mógł skorzystać z dodatkowego zasiłku opiekuńczego musi złożyć oświadczenie do swojego płatnika składek, np. pracodawcy, zleceniodawcy, natomiast osoby prowadzące działalność gospodarczą składają takie oświadczenie w ZUS.

KWARANTANNA PRACOWNIKA LUB DZIECKA PRACOWNIKA, czyli usprawiedliwiona nieobecność w pracy z powodu kwarantanny

Od 28 lutego 2020 roku obowiązują przepisy Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 27 lutego 2020 roku w sprawie zakażenia koronawirusem SARS-CoV-2. Przepisy tego rozporządzenia stanowią, iż przepisy ustawy o chorobach zakaźnych mogą być stosowane w stosunku do koronawirusa.

Co w praktyce to oznacza?

- ? decyzja w?a?ciwego pa?stwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zaka?nych - w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami (np. kwarantanna pracownika w zwi?zku z podejrzeniem wyst?pienia koronawirusa) b?dzie stanowi?a dowód usprawiedliwiaj?cy nieobecno?? pracownika w pracy,
- ? decyzja w?a?ciwego pa?stwowego inspektora sanitarnego b?dzie podstaw? do wyp?aty wynagrodzenia chorobowego i zasi?ku chorobowego.

Decyzja o kwarantannie wydawana jest w stosunku do okre?lonej osoby, je?li jest ona podejrzana o zaka?enie lub chorob? zaka?n? lub mia?a styczno?? ze ?ród?em biologicznego czynnika chorobotwórczego. Decyzja taka jest podstaw? do wyp?aty ?wiadcze? z tytu?u choroby na ogólnych zasadach (80% podstawy wymiaru zasi?ku) i powinna by? ona dostarczona do pracodawcy lub placówki ZUS po zako?czeniu kwarantanny.

RYZIKO ZWI?ZANE Z PODRÓ?? S?U?BOW?, czyli uprawnienia pracownika do odmowy wyjazdu w rejon

Zgodnie z wytycznymi udzielonymi przez Pa?stwow? Inspekcj? Pracy jak i art. 210 Kodeksu pracy, w razie gdy warunki pracy nie odpowiadaj? przepisom bezpiecze?stwa i higieny pracy i stwarzaj? bezpo?rednie zagro?enie dla zdrowia lub ?ycia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpiecze?stwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzyma? si? od wykonywania pracy, zawiadamiaj?c o tym niezw?ocznie prze?oonego.

W praktyce oznacza to, i? pracownik ma prawo, w sytuacji wys?ania go na delegacj? w rejon

ROZWI?ZANIA DLA PRACODAWCÓW, czyli co ma zrobi? pracodawca w zwi?zku z koronawirusem

W zwi?zku ze wzrastaj?c? liczb? potwierdzonych przypadków zachorowania na koronawirusa, wielu pracodawców zastanawia si? nad wstrzymaniem prac i nakazaniem pracownikom pracy z domu. Jakie rozwi?zania mog? przyj?? pracodawcy w zwi?zku z zagro?eniem rozprzestrzeniania si? koronawirusa?

- ? Po pierwsze, w zwi?zku z wej?ciem w ?ycie Specustawy **pracodawca ma mo?liwo?? zlecenia pracownikowi pracy zdalnej, jak i równie? mo?e wprowadzi? w zak?adzie pracy wewn?trzne regulacje okre?laj?ce zasady pracy zdalnej.**
- ? Po drugie, nale?y zauwa?y? i? nie we wszystkich bran?ach, pracodawcy mog? pozwoli? sobie na wprowadzenie pracy zdalnej, w takiej sytuacji mo?na rozwa?y? **zastosowanie art. 81 Kodeksu pracy, czyli przepisów dotycz?cych przestoju w pracy lub zwolni? pracownika od ?wiadczenia pracy (za jego zgod?) z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.**

- ❓ Po trzecie, należy pamiętać iż pracodawca nie może zmusić pracownika do wykorzystania przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego.
- ❓ Po czwarte, w sytuacji bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracownika, pracodawca jest obowiązany do wstrzymania pracy w zakładzie pracy oraz wydania pracownikom polecenia oddalenia się w miejsce bezpieczne. Pracodawcy są zatem zobowiązani do bieżącego monitorowania sytuacji celem podjęcia właściwej decyzji w odpowiednim czasie.

PRZETWARZANIE DANYCH OSOBOWYCH PRACOWNIKÓW

- ❓ Według oficjalnych zaleceń, na chwilę obecną zgodnie z komunikatem Państwowej Inspekcji Pracy pracodawca nie jest uprawniony do samodzielnej oceny stanu zdrowia pracownika.
- ❓ Zgodnie z komunikatem Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych (dalej Prezes UODO), w sytuacji gdy zastosowanie znajdzie art. 17 Specustawy, uprawniający Głównego Inspektora Sanitarnego do wydawania decyzji nakładających obowiązek podjęcia określonych czynności zapobiegawczych lub kontrolnych, pracodawca, podporządkowując się decyzji, może przetwarzać dane pracowników o stanie zdrowia. Podstawą przetwarzania danych w takich sytuacjach będzie art. 9 ust. 2 lit i art. 6 ust. 1 lit d RODO. Prezes UODO nie przewidział w komunikacie innych sytuacji przetwarzania danych pracowników, jednakże podkreślił, że przepisy o ochronie danych osobowych nie mogą być stawiane jako przeszkoda w realizacji działań w związku z walką z koronawirusem. Biorąc pod uwagę powyższe zalecenia a jednocześnie powagę problemu pracodawca powinien każdą sytuację ocenić indywidualnie, wyważyć zarówno interesy pracowników jak i stopień podejmowanych działań prewencyjnych oraz podjąć decyzję, która pozwoli w największym stopniu zapewnić bezpieczeństwo i higienę w zakładzie pracy.