

Prawo pracy w czasie COVID-19

PORADNIK

Projekt jest realizowany przez Fundację Pomocy Prawnej GRYF dofinansowanego w ramach programu „NGO dla Szczecina, Szczecin dla NGO” finansowany ze środków Miasta Szczecin.



Szczecin



G R Y F

FUNDACJA POMOCY PRAWNEJ

Prawo pracy w trakcie pandemii

Najważniejszą zasadą uregulowaną tarczą antykryzysową jest obowiązek informacyjny wobec pracownika. Pracodawca musi poinformować swoich pracowników o zagrożeniu koronawirusem, ryzyku zawodowym które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o ochronie przed zagrożeniami wynikającymi z kontaktem z ludźmi w trakcie stanu epidemiologicznego. Jeżeli w zakładzie pracy nastąpiły zmiany w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa, pracodawca musi wyjaśnić swojemu zespołowi o zachowaniach i nowych zasadach w miejscu pracy wynikających z obostrzeń spowodowanych zagrożeniem koronawirusem.

Zamknięcie zakładu pracy lub niemożność wykonywania pracy zdalnej

Jeżeli w trakcie COVID-19 doszło do zamknięcia zakładu pracy, a pracownicy nie mają możliwości wykonywania pracy w trybie zdalnym, przysługuje im wynagrodzenie. Jest to uregulowane w art. 81 Kodeksu pracy, który mówi, że:

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego stosunku pracy i warunków na jakich świadczy pracę.
2. Jeżeli składnik wynagrodzenia nie został wskazany wprost przy określaniu warunków wynagrodzenia (np. 20 zł za godzinę pracy lub np. 4 000 zł miesięcznie), pracownikowi przysługuje 60% wynagrodzenia (dotyczy to pracowników świadczących pracę na zasadach akordu lub prowizji).

UWAGA!

Wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalna wysokość wynagrodzenia za pracę ustalona na podstawie odrębnych przepisów.



Szczecin



G R Y F

FUNDACJA POMOCY PRAWNEJ

Praca zdalna

Zdecydowana większość przedsiębiorców dostosowała swoje warunki pracy do obecnej sytuacji spowodowanej zagrożeniem zakażenia koronawirusem i wprowadziła możliwość pracy zdalnej. Jest to szczegółowo uregulowane w tarczy antykryzysowej. Praca zdalna jest to praca świadczona poza siedzibą przedsiębiorstwa.

Pracodawca może nakazać pracownikom rozpoczęcie pracy w systemie zdalnym, zapewniając im odpowiednie warunki do jej wykonywania tj. odpowiedni sprzęt. Pracownik w takiej sytuacji nie może odmówić pracy zdalnej. Praca zdalna może być wykonywana poza miejscem jej stałego wykonywania, jednak nie musi być to dom – to od pracodawcy i pracownika zależy z jakiego miejsca będzie świadczona.

To po stronie pracodawcy zależy jaka będzie forma wykonywania pracy zdalnej, jakie dokumenty będą wymagane do jej wykonywania np. z potwierdzeniem obecności w pracy. Pozostałe warunki tj. godziny pracy i warunki współpracy powinny pozostać bez zmian. Praca zdalna może obowiązywać do maksymalnie 180 dni, czyli 4.09.2020 r., licząc od dnia wejścia specustawy w życie, tj. 08.03.2020 r.

Urlop podczas epidemii

W trakcie pandemii nie zmieniają się zasady udzielania urlopów wypoczynkowych pracownikom. Stosujemy tutaj przepisy Kodeksu pracy, a konkretnie art.161, który mówi o tym, że pracodawca jest zobowiązany udzielić urlopu wypoczynkowego pracownikowi w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Pracodawca ustala plan urlopów, uwzględniając wnioski pracowników oraz biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Jest to uregulowane w art. 163 Kodeksu pracy.



Szczecin



G R Y F

FUNDACJA POMOCY PRAWNEJ

Jeżeli urlop pracownika nie został wykorzystany do 30 września następnego roku kalendarzowego, pracodawca ma prawo, bez zgody pracownika, wysłać go na urlop wypoczynkowy, nawet w trakcie stanu epidemiologicznego

Bezpieczeństwo w miejscu pracy

Stworzenie odpowiednich warunków pracy leży po stronie pracodawcy i jest wymagane przez przepisy. Zasady bezpieczeństwa muszą obowiązywać w każdym przedsiębiorstwie i być przestrzegane zarówno przez pracowników, jak i pracodawców. W trakcie COVID-19 pracodawcy zobowiązani są do zapewnienia wszystkim pracownikom – rękawiczek jednorazowych oraz środków do dezynfekcji rąk. Ponadto odległość pomiędzy stanowiskami pracy powinna wynosić co najmniej 1,5 metra.

Ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku

Jeżeli przedsiębiorstwo odnotowuje spadek obrotów gospodarczych, może wystąpić wobec swoich pracowników z żądaniem ograniczenia nieprzerwanego odpoczynku oraz wprowadzenia równoważnego systemu czasu pracy. Może to nastąpić w sytuacji, jeżeli spadek wynosi:

1. Powyżej 15%. Jest on liczony jako suma obrotów dowolnie wskazanych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających po 1 stycznia 2020 r. do dnia skorzystania z uprawnień, w porównaniu do obrotów analogicznych 2 kolejnych miesięcy z ubiegłego roku.
2. Powyżej 25% i jest to obliczony stosunek obrotów z jednego wskazanego miesiąca kalendarzowego po 1 stycznia 2020 r., do dnia skorzystania z uprawnień, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedzającego.



Szczecin



G R Y F

FUNDACJA POMOCY PRAWNEJ

Jeżeli pracodawca nie odnotował spadku obrotów w związku z pandemią, a skłania się ku skróceniu wymiaru odpoczynku lub systemu równoważnego czasu pracy, musi zastosować się do ogólnych przepisów regulujących te kwestie w Kodeksie pracy.

Z tego uprawnienia mogą skorzystać ci przedsiębiorcy, którzy do końca trzeciego kwartału 2019 r. nie zalegają w:

- regulowaniu zobowiązań podatkowych,
- składek na [ubezpieczenia](#) społeczne,
- [ubezpieczenie zdrowotne](#),
- Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
- Fundusz Pracy,
- Fundusz Solidarnościowy.



Szczecin



G R Y F
FUNDACJA POMOCY PRAWNEJ