

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

Treść



Sytuacja związana z zagrożeniem rozprzestrzenia 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 rozprzestrzenia 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 rozprzestrzenia 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 stałego wykonywania (praca zdalna),
 - w praktyce oznacza to, iż w celu podejmowania przez pracodawcę działań mających na celu przeciwdziałanie rozprzestrzenieniu się koronawirusa pracodawca dysponuje prawem polecenia pracownikowi wykonania obowiązków zdalnie – poprzez pracę zdalną,
 - 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 przysuguje dodatkowy zasiłek opiekuńczy za okres nie dłuższy niż 14 dni - w praktyce oznacza to iż osoby, które opiekują się dziećmi do lat 8 mogą skorzystać z dodatkowego zasiłku opiekuńczego, zasiłek ten przysuguje obojgu rodzicom niezależnie od miejsca zamieszkania,
 - wprowadzony specustawą 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 przełożonego/ pracodawcy, zleceniodawcy, natomiast osoby prowadzące działalność pozarolniczną 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 właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych - w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami (np. kwarantanna pracownika w związku z podejrzeniem wystąpienia koronawirusa) będzie stanowiła dowód usprawiedliwiający nieobecność pracownika w pracy,
- decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego będzie podstawą do wypłaty wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego.

Decyzja o kwarantannie wydawana jest w stosunku do określonej osoby, jeżeli jest ona podejrzana o zakażenie lub chorobę zakaźną lub miażdżycę ze źródłem biologicznego czynnika chorobotwórczego. Decyzja taka jest podstawą do wypłaty świadczeń z tytułu choroby na ogólnych zasadach (80% podstawy wymiaru zasiłku) i powinna być ona dostarczona do pracodawcy lub placówki ZUS po zakończeniu kwarantanny.

RYZIKO ZWIĄZANE Z PODRÓŻĄ SUROWĄ, czyli uprawnienia pracownika do odmowy wyjazdu w rejony zagrożone

Zgodnie z wytycznymi udzielonymi przez Państwową Inspekcję Pracy jak i art. 210 Kodeksu pracy, w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednio zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

W praktyce oznacza to, iż pracownik ma prawo, w sytuacji wysłania go na delegację w rejony zagrożone koronawirusem, odmówić wykonania takiego polecenia ze względu na bezpośrednio zagrożenie swojego życia lub zdrowia oraz ryzyko rozprzestrzenienia choroby w kraju tzn. narażenie na niebezpieczeństwo innych osób (w sytuacji jednak, gdy pracownik zdecyduje się na wyjazd w zagrożone rejony, pracodawca powinien ocenić ryzyko związane z takim wyjazdem i zapewnić pracownikowi odpowiednie środki ograniczające ryzyka związane z możliwością zarażenia się wirusem oraz podjąć działania, które zminimalizują potencjalne zagrożenie).

ROZWIĄZANIA DLA PRACODAWCÓW, czyli co ma zrobić pracodawca w związku z koronawirusem

W związku ze wzrastającą liczbą potwierdzonych przypadków zachorowania na koronawirusa, wielu pracodawców zastanawia się nad wstrzymaniem prac i nakazaniem pracownikom pracy z domu. Jakie rozwiązania mogą przyjąć pracodawcy w związku z zagrożeniem rozprzestrzeniania się koronawirusa?

- ? Po pierwsze, w związku z wejściem w życie Specustawy **pracodawca ma możliwość zleceń pracownikowi pracy zdalnej, jak i również może wprowadzić w zakładzie pracy wewnętrzne regulacje określające zasady pracy zdalnej.**
- ? Po drugie, należy zauważyć i nie we wszystkich branżach, pracodawcy mogą pozwolić sobie na wprowadzenie pracy zdalnej, w takiej sytuacji można rozważyć **zastosowanie art. 81 Kodeksu pracy, czyli przepisów dotyczących przestoju w pracy lub zwolnienia pracownika od świadczenia pracy (za jego zgodą) 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, uprawniającego 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 najpełniejszym stopniu zapewnić bezpieczeństwo i higienę w zakładzie pracy.

Publikowane od

wt., 17/03/2020 - 14:52

Publikowane do

czw., 30/04/2020 - 15:52