

4 PYTANIA O KORONAWIRUSA DLA PRACODAWCÓW WRAZ Z ODPOWIEDZAMI

AUTOR:

PIOTR WOJCIECHOWSKI

Wszelkie prawa zastrzeżone

Pytanie 1.

Co w przypadku gdy pracodawca ogłasza czasowe zawieszenie działalności w związku z epidemią koronawirusa ?

Odpowiedź:

Obecnie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy nie przewidują instytucji zawieszenia działalności pracodawcy i skutków wynikających z takiego zawieszenia. Należy zatem w tym przypadku przyjąć, że zastosowanie znajdzie art. 81 k. p., zgodnie z którym pracownikowi w przypadku nieświadczenia pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy (taka przyczyną niezawinioną jest również zagrożeni epidemiologiczne) należy wypłacić wynagrodzenie przestojowe, które co do zasady wynosi 100 % wynagrodzenia w przypadku wyodrębnienia stawką miesięczną lub godzinową lub 60 % gdy wynagrodzenie jest określone inaczej np. prowizyjnie.

Pytanie 2.

Czy w przypadku gdy pracodawca wysyła pracownika w podróż służbową za granicę kraju lub zobowiązuje pracownika do świadczenia pracy w warunkach narażenia na zakażenie pracownik może odmówić wykonywania poleceń przełożonych ?

Odpowiedź:

Odpowiedź na to pytanie jest złożona. Pracownik co do zasady nie może odmówić wykonywania pracy, a odmowa taka może stać się podstawą do wyciągnięcia konsekwencji służbowych. Tym nie mniej w przypadku gdy warunki pracy nie odpowiadają standardom bezpieczeństwa i higieny pracy pracownik może powołując się na art. 210 k. p. odmówić wykonywania poleceń i poinformować o tym niezwłocznie przełożonego. Należy przy tym podkreślić, że ocenę warunków pracy należy obiektywizować i jeżeli w ocenie pracodawcy są zachowane właściwe warunki pracy pracownik nie może odmówić jej wykonania. W razie sporu to na pracowniku będzie ciążył ciężar dowodowy przekonania organów rozjemczych np. sądu pracy, że warunki nie odpowiadały standardom bhp.

Pytanie 3.

Jakie warunki bhp należy uznać za wystarczające w erze koronawirusa w naszym kraju ?

Odpowiedź:

Szerokie pytanie. Warunki takie uzależnione są od charakteru wykonywanej pracy. Do niezbędnych należy zaliczyć właściwe warunki wietrzenia pomieszczeń, dostępu do płynów dezynfekujących, rotacji pracowników w czasie dniówek roboczych, niedopuszczenia do gromadzenia pracowników w jednym miejscu w tym samym czasie, zapewnienia środków ochrony indywidualnej tj. przykładowo mydła lub rękawiczek.

Pytanie 4.

W jaki sposób pracodawca może przetrwać trudny czas braku możliwości wykonywania pracy w siedzibie określonej jako miejsce wykonywania pracy?

Odpowiedź:

Są różne metody radzenia sobie z tą sytuacją. Jeżeli chodzi o czas pracy to proponuję rozważyć wprowadzenia dłuższego okresu rozliczeniowego czasu pracy nawet do 12 miesięcy i „upchnięcia” dniówek roboczych w okresie po przymusowych kwarantannach. Inną metodą jest wysłanie pracowników na „przymusowy” na urlop wypoczynkowy, taka możliwość dotyczy urlopów zaległych. Uprawnieni pracownicy mogą również korzystać z urlopów związanych z rodzicielstwem tj. urlopu rodzicielskiego, wychowawczego, dwóch dni opieki nad dzieckiem czy zasiłku opiekuńczego związanego z wirusem Covid 19.

PIOTR WOJCIECHOWSKI



Adwokat, były inspektor pracy, specjalizujący się w problematyce czasu pracy. W latach 1998 – 2001 pracował w Departamencie Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. W ramach prac ministerialnych zajmował się sporządzaniem opinii prawnych na temat obowiązujących przepisów prawa pracy, brał udział w pracach nad projektami legislacyjnymi tworzonymi na potrzeby kolejno wybieranych rządów.

**Sprawdź najbliższe szkolenia z
KADR i PŁAC**

**SPRAWDŹ
SZKOLENIA**

