

NEWSLETTER

dotyczący szczególnych obowiązków pracodawcy związanych z „koronawirusem”

Szanowni Państwo,

poniżej przedstawiamy obszary, które w związku z zaistniałą w Polsce (i nie tylko) sytuacją, nie są w sposób szczególny uregulowane w przepisach prawa, a z którymi zapewne już od kilku dni Państwo się spotykacie i – na co wszystko wskazuje – będziecie się Państwo spotykać jeszcze przez długi okres z coraz większym nasileniem.

Mając na uwadze ww. okoliczności rekomendujemy wprowadzenie w Państwa organizacjach wewnętrznych aktów (procedur, polityk, regulaminów, wytycznych) regulujących zasady postępowania w tym szczególnym okresie. Ich brak może, w niektórych sytuacjach, powodować po stronie pracodawcy ograniczenie w możliwości wydawania określonych poleceń, zaś w przypadku pracowników może być przyczyną dezinformacji w zakresie przysługujących im praw i spoczywających na nich obowiązków.

I. Podróże służbowe oraz współpraca z gośćmi „z zewnątrz”

Rekomendujemy uregulowanie zasad związanych z odbywaniem krajowych i zagranicznych podróży służbowych, w tym w szczególności zasad wydawania poleceń ich odbywania, postępowania pracodawcy w przypadku odmowy pracownika wyjazdu w podróż służbową, zasad bezpieczeństwa pracowników przebywających w podróżach służbowych.

Sugerujemy także uregulowanie zasad wykonywania przez pracowników pracy w miejscu pracy wspólnie z gośćmi (klientami, kontrahentami) przybyłymi do Państwa z innych miast lub państw.

II. Praca zdalna

Specustawa dot. koronawirusa wyłącznie w lakoniczny sposób reguluje możliwość wydania przez pracodawcę polecenia wykonywania pracy zdalnej. W żaden sposób nie daje ona jednak odpowiedzi, jak faktycznie ma być ona realizowana.

Z uwagi na powyższe, rekomendujemy wprowadzenie regulacji w tym obszarze dotyczących takich kwestii jak np. wnioskowanie do pracodawcy o możliwość wykonywania pracy zdalnej (czy pracodawca musi ten wniosek uwzględnić?), kontrola czasu pracy wykonywanej zdalnie (w tym pracy w nadgodzinach), zasady przekazywania pracodawcy wyników pracy świadczonej zdalnie (w tym bezpieczeństwo danych klientów i kontrahentów), zasady bhp w miejscu świadczenia pracy zdalnej i obowiązki pracodawcy z tym związane itp.

III. Zasady wykonywania pracy w miejscu pracy

Praca bardzo wielu pracowników nie może być, ze względu na jej charakter, świadczona w formie zdalnej.

Rzeczą niezmiernie istotną jest wprowadzenie regulacji mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom oraz przebywającym na terenie zakładu pracy osobom trzecim (klientom, kurierom, dostawcom itp.). Regulacje dotyczyć winny w szczególności takich kwestii jak: prawo odmowy wstępu na teren zakładu pracy, uprawnienia pracodawcy związane z sytuacjami zaobserwowania u pracowników ewidentnych symptomów chorobowych, wzmocnienie zasad bhp oraz sankcji porządkowych i dyscyplinarnych z tym związanych, uregulowanie zasad pracy pracowników mających bezpośredni kontakt z osobami z zewnątrz (np. pracownicy portierni, recepcji itp.), zasady udzielania urlopów wypoczynkowych oraz bezpłatnych, wprowadzenie tzw. przestoju.

Warto także pamiętać, że obecnie pracodawca zachowuje prawo – na zasadach przewidzianych w kp – do okresowego powierzenia pracownikowi innej pracy niż określona w umowie o pracę, co może okazać się rozwiązaniem pożądanym w przypadku pracowników, którzy nie mogą / nie powinni kontynuować wykonywania swoich dotychczasowych obowiązków.

IV. Ochrona danych osobowych i polityka informacyjna

Zaistniała sytuacja powoduje stawianie przez pracodawców licznych pytań, takich jak: czy można dopytywać pracownika o stan jego zdrowia, czy mam prawo skierować pracownika na badania, a następnie żądać okazania do wglądu zaświadczenia o stanie zdrowia, czy mam prawo przeprowadzić podstawową kontrolę stanu zdrowia (np. pomiar temperatury) osób trzecich, które chcą wejść na teren zakładu pracy?

Troska pracodawcy o zapewnienie bezpieczeństwa pracowników jest oczywiście dobrem najwyższym, jednak realnie podejmowane działania nie mogą naruszać obowiązujących przepisów prawa. Sugerujemy zatem, by także ten obszar podlegał regulacjom wewnętrznym.

V. Kwarantanna

Proponujemy opracowanie zasad związanych z ew. objęciem pracowników kwarantanną, w tym w szczególności udzielenie odpowiedzi na pytania, czy podczas kwarantanny pracownik może wykonywać jakąkolwiek pracę, jakie wynagrodzenie (i w jaki sposób obliczone) należy wypłacać pracownikowi za okres kwarantanny, czy można wydać pracownikowi polecenie „odpracowania” okresu kwarantanny, czy warto w zaistniałej sytuacji pomyśleć o wydłużeniu okresu rozliczeniowego itp.?

VI. Ponowna ocena ryzyka zawodowego

Nowa rzeczywistość, w której znaleźli się pracodawcy nastrocza wiele dalszych pytań. Jedno z nich dotyczy zasadności dokonania ponownej oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, które najbardziej narażone są na kontakt ze „światem zewnętrznym” (recepcjonistki, przedstawiciele handlowi, farmaceuci itp.)



Rekomendujemy rozważenie ustalenia i wprowadzenia w Państwa organizacjach zasad i procedur regulujących tę kwestię.

W przypadku wszystkich ww. obszarów jesteśmy do Państwa dyspozycji oraz zapraszamy do kontaktu z Kancelarią.

Szuszczyński Kamińska Kancelaria Prawa Pracy

+48 61 843 87 58

kancelaria@szuszczyński.pl

www.szuszczyński.pl