



Uprawnienia pracodawcy w związku z koronawirusem (COVID – 19)

Sytuacja wywołana pojawieniem się koronawirusa zmusza wszystkich do niecodziennego działania, a pracodawcy zastanawiają się jak zorganizować pracę swoim pracownikom w nowych warunkach.

Obowiązujące przepisy prawa dopuszczają kilka rozwiązań, zgodnie z którymi pracodawcy mogą postępować. Być może postępowanie to zostanie ułatwione przepisami specustawy, którą lada dzień ma przedstawić rząd.

Obecnie, o ile działanie zakładu pracy nie musi zostać wstrzymane, ale zachodzi potrzeba izolacji, pracodawca może skierować pracownika do **świadczenia pracy zdalnej**. Uprawnienie takie wynika wprost z już uchwalonej specustawy, to jest ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Praca zdalna polega na świadczeniu pracy poza stałym miejscem pracy i przedstawianiu jej efektów pracodawcy. Za pracę zdalną pracownikowi przysługuje pełne wynagrodzenie.

Jeśli skierowanie do pracy zdalnej nie jest możliwe, pracodawca może **powierzyć pracownikowi wykonywanie innych obowiązków** niż te wskazane w umowie o pracę. Powierzenie takie jednak nie może trwać dłużej niż 3 miesiące w roku kalendarzowym, nie może powodować obniżenia wynagrodzenia oraz musi odpowiadać kwalifikacjom pracownika.

Pracodawca może skierować pracownika do wykorzystania **zaległego urlopu wypoczynkowego**, podczas którego pracownikowi przysługuje pełne wynagrodzenie. Korzyścią takiego rozwiązania dla pracodawcy jest jednak to, że po zakończeniu urlopu oraz problemów związanych z koronawirusem, pracownik będzie obecny w zakładzie pracy. Urlop bezpłatny może wynikać wyłącznie z inicjatywy pracownika, a urlop płatny z inicjatywy pracodawcy jest możliwy, ale oznacza konieczność wypłacania pełnego wynagrodzenia, pomimo braku świadczenia pracy przez pracownika.

W sytuacji, gdy zakład pracy nie może działać, a pracodawca nie ma możliwości bądź nie chce skorzystać z którejkolwiek z powyższych opcji, wówczas mamy do czynienia z **przeostojem**. Jest to sytuacja, gdy pracodawca nie dostarcza pracownikowi pracy z przyczyn leżących po jego stronie. Konieczność zamknięcia zakładu pracy w związku z koronawirusem jest taką przyczyną. Za czas przeostaju pracownikowi należy się wynagrodzenie zasadnicze, a jeśli pracuje w systemie akordowym lub prowizyjnym – 60% wynagrodzenia. Wynagrodzenie to w każdym razie nie może być niższe od minimalnego.

Podczas stanu zagrożenia epidemicznego pracodawca może mierzyć pracownikom temperaturę ciała, o czym więcej przeczytasz na stronie: <https://www.lubaszispolnicy.pl/pomiar-temperatury-ciala-pracownikow-a-rod0/>. Nie utrudniają tego przepisy RODO, o czym więcej tutaj: <https://portal0do.com/przepisy-rod0-nie-utrudniaja-dzialan-w-kontekscie-pandemii-covid-19/?fbclid=IwAR39MGN8dDfhUbxJte1uBcZltP7VTD-mxBVTjhCn0ZnHDvvi-tnTBvrEgzE>.

Autor: Lubasz i Wspólnicy – Kancelaria Radców Prawnych sp.jk.