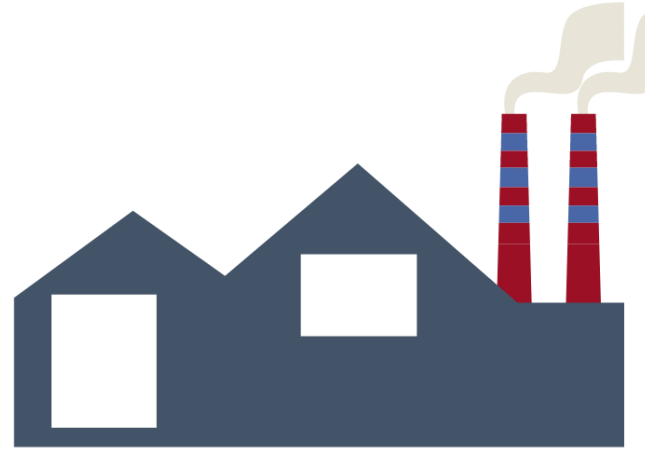


Jak zorganizować pracę w przedsiębiorstwie podczas epidemii koronawirusa?



COVID-19

Z myślą o pracodawcach, a w szczególności przedsiębiorstwach produkcyjnych, opracowaliśmy informator prawny dotyczący organizacji pracy w przedsiębiorstwach w dobie zagrożenia epidemicznego.

Stan prawny: 17.03.2020 r. godz. 14:30

Po pierwsze praca zdalna

- tam gdzie jest to możliwe (zwłaszcza przy pracy biurowej) pracodawcy powinni zlecać pracownikom pracę zdalną tj. z domu
- odbywa się to na zasadzie polecenia służbowego
- pracownik zobligowany jest do respektowania polecenia służbowego pracy zdalnej



Praca w zakładach produkcyjnych powyżej 50 osób

- zakłady pracy muszą zachować podwyższone zasady sanitarne, ale są wyłączone z zakazu zgromadzeń do 50 osób
- zakłady produkcyjne nie są zobligowane do wstrzymania pracy z uwagi na przebywanie na jego obszarze większej ilości pracowników niż 50

Obowiązki pracodawcy

- pracodawcy zobligowani są do zapewnienia **bezpiecznych i higienicznych** warunków pracy – ze szczególnym uwzględnieniem odpowiednich warunków sanitarnych (środki służących do dezynfekcji rąk, zwrócenie szczególnej uwagi na zagadnienia higieny, czystości stanowisk pracy)
- rekomenduje się opracowanie **odpowiednich instrukcji** i wytycznych pracodawcy w zakresie szczególnej higieny pracy, które pracownicy zobligowani będą stosować w ramach wykonywania poleceń pracodawcy
- pracodawca powinien uzyskać zgodę zainteresowanego pracownika na dokonanie pomiaru temperatury ciała; pracownik ma natomiast obowiązek współdziałać z pracodawcą w realizacji zadań związanych z ochroną życia i zdrowia pracowników
- rekomendowanym jest **ograniczenie liczby pracowników produkcyjnych do minimum** niezbędnego dla ciągłości funkcjonowania zakładu

PROBLEM Z UTRZYMANIEM PRODUKCJI?

Możliwym jest obecnie korzystanie przez pracodawców z **pracy nadliczbowej** w sytuacji, w której liczba pracowników przebywających w kwarantannie lub przebywających na zasiłku opiekuńczym nie pozwala na utrzymanie odpowiedniego stanu produkcji (szczególna potrzeba pracodawcy).

Konieczne jest dokumentowanie wszystkich nieobecności, które nie są uzasadnione COVID-19 celem późniejszego ich wykorzystania przy podejmowaniu decyzji w przypadku pracowników produkcyjnych.



Dodatkowy zasiłek opiekuńczy

- w przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których uczęszcza dziecko, z powodu COVID-19, ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem przysługuje **dodatkowy zasiłek opiekuńczy za okres nie dłuższy niż 14 dni**
- dotyczyć to konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do ukończenia **8 lat**. Korzystać z niego nie mogą jednocześnie oboje rodzice/opiekunowie

Kwarantanna pracownika

- dotyczy wydanych decyzji przez inspekcje sanitarne w zakresie kwarantanny – pracownik poddany kwarantannie jest bowiem traktowany jak pracownik **na L-4**
- jego nieobecność jest usprawiedliwiona
- przysługuje mu wynagrodzenie i zasiłek chorobowy

CZY PRACOWNIK MA PRAWO DO WYNAGRODZENIA W SYTUACJI ZAMKNIĘCIA ZAKŁADU?

W sytuacji zamknięcia zakładu pracy lub jego części, lub gdy nie ma możliwości polecenia pracownikowi pracy zdalnej, pracownikowi za czas niewykonywania pracy - **jeśli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie jak za przestój.**

Skontaktuj się



Aleksandra Ziętek

radca prawny
Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy sp. k.

727 591 253
a.zietek@ostrowski-legal.net