

Prawnik informuje

Tarcza Antykryzysowa

Ustawa z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (uCOVID-19) zawiera wiele szczególnych regulacji związanych ze zwalczaniem tzw. „koronawirusa”. Poniżej próba omówienia tych, które mogą dotyczyć członków naszego związku.

Praca zdalna

Art. 3 ust. 1 uCOVID-19 stanowi, że w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy

Zgodnie z przepisem art. 4 ust. 1 uCOVID-19 w przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, do których uczęszcza dziecko albo niemożności sprawowania opieki przez nianię lub dziennego opiekuna z powodu COVID-19, ubezpieczonemu, zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat (w przypadku zamknięcia placówki opiekuńczej, braku możliwości sprawowania opieki nad dzieckiem przez małżonka lub rodzica dziecka ze względu na poród, chorobę, pobyt w szpitalu), przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy przez okres nie dłuższy niż 14 dni. Zasiłek ten przysługuje również w przypadku dziecka legitymującego się orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności do ukończenia 18 lat, a także dziecka z orzecz-

niem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego.

Zawieszenie badań okresowych i szkoleń BHP

Przepis art. 12a ust. 1 uCOVID-19 zawiesza stosowanie okresowych badań lekarskich w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu. Realizacja tego obowiązku powinna nastąpić w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu (art. 12a ust. 2 uCOVID-19). Natomiast na podstawie przepisu art. 31m ust. 1 uCOVID-19 orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Art. 12e ust. 1 uCOVID-19 dotyczy możliwości przeprowadzenia w okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii szkoleń wstępnych w dziedzinie BHP w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Nie dotyczy to instruktażu stanowiskowego pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym, pracownika zatrudnionego na stanowisku, na którym występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych i pracownika przenoszonego na stanowisko robotnicze lub niebezpieczne. Przepis art. 12e ust. 2 uCOVID-19 dotyczy szkoleń okresowych BHP i stanowi, że gdy termin przeprowadzenia takiego szkolenia przypada w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii lub w okresie 30 dni od dnia ich ustania, szkolenie takie należy przeprowadzić w ciągu 60 dni od ustania tego stanu.

Przestój ekonomiczny i obniżony wymiar czasu pracy

Na podstawie przepisu art. 15g ust. 6 uCOVID-19 pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Na podstawie przepisu art. 15g ust. 8 uCOVID-19 pracodawcy mogą obniżyć wymiar czasu pracy pracownika maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Zgodnie z przepisem art. 15g ust. 11 uCOVID-19 warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi. Kopię porozumienia pracodawca przekazuje właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia (art. 15g ust. 12 uCOVID-19). Zgodnie z przepisem art. 15g ust. 14 uCOVID-19 w porozumieniu określa się co najmniej:

- 1) grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;
- 2) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;
- 3) okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Na podstawie przepisu art. 15g ust. 15 uCOVID-19 wdrożenie porozumienia (obniżenie

wymiaru etatu) następuje bez indywidualnych wypowiedzeń zmieniających.

Elastyczny czas pracy

Przepis art. 15zf ust. 1 uCOVID-19 ustanawia możliwość zmniejszenia dobowego nieprzerwanego odpoczynku z obecnych 11 godzin do 8 godzin (pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku w wymiarze różnicy między 11 godzinami a liczbą godzin krótszego wykorzystanego przez pracownika okresu odpoczynku; równoważnego okresu odpoczynku pracodawca udziela pracownikowi w okresie nie dłuższym niż 8 tygodni) i tygodniowego odpoczynku z 35 godzin do 32 godzin.

Przepis ten daje również możliwość zawarcia z zakładowymi organizacjami związkowymi porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

Porozumienie może również określać stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.

Powyższe narzędzia (ograniczenie zatrudnienia i elastyczny czas pracy) przeznaczone są dla pracodawców u których wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 i którzy nie zalegają z należnościami publicznoprawnymi (podatki i składki).

stan prawny na dzień 29.04.2020r.

Rafał Rzepecki

NSZZ Solidarność Regionu Rzeszowskiego, zwraca się do wszystkich ludzi dobrej woli, członków NSZZ Solidarność, organizacji zakładowych NSZZ Solidarność z prośbą o włączenie się do zbiórki pieniężnej na zakup najpilniejszych środków ochrony zdrowia, przeciwdziałających zarażeniu Covid 19.

Zebrana kwota zostanie przekazana na zakup tychże środków dla najbardziej potrzebujących szpitali na terenie naszego Regionu.

Bądźmy razem! Ten czas to egzamin z naszego człowieczeństwa.

Wpłaty na konto 96 1240 1792 1111 0000 1973 9078 z dopiskiem: koronawirus

Wyrażamy najwyższe uznanie i wsparcie dla Pracowników Opieki Zdrowotnej oraz zaangażowanych Służb, narażających bezpieczeństwo swoje i rodzin w walce o zdrowie i życie nas wszystkich.

Wspólnie zebraliśmy już kwotę 16 532 zł (stan na 29 kwietnia). Dziękujemy wszystkim, którzy włączyli się w zbiórkę i udostępnili nasz apel. Akcja trwa nadal. O możliwościach odpisu darowizny od podatku czytaj na str. VI