

ZADANIA DZIAŁÓW HR

W CZASIE PANDEMII COVID-19



Pandemia COVID-19 codziennie dostarcza przedsiębiorcom nowych wyzwań. Szczególnie duża odpowiedzialność spoczywa na osobach odpowiedzialnych za sprawy HR-owe. Osoby te mają bowiem za zadanie znaleźć rozwiązania zabezpieczające zarówno pracodawcę i pracownika. Kluczowe jest między innymi podjęcie działań umożliwiających wykonywanie pracy w nowej rzeczywistości, rozwiązanie problemu profilaktycznej opieki zdrowotnej, gdy brakuje możliwości przeprowadzenia badań lekarskich, czy poszukiwanie rozwiązań zabezpieczających wykonanie pracy w czasie ewentualnej kwarantanny pracowników.

Ponieważ pojawiają się rozbieżne interpretacje nowych rozwiązań, jak również wątpliwości, co do tego, jakie rozwiązania już obowiązują, a jakie są w sferze prac projektowych lub legislacyjnych, poniżej przedstawiamy podsumowanie wybranych kwestii we wskazanym obszarze.

Ustawodawca wprowadził na początku marca pierwsze rozwiązania, które mają ułatwić pracodawcom funkcjonowanie w nowej rzeczywistości. Rozwiązania te zostały ujęte w ustawie 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.

Przypominamy najistotniejsze z punktu widzenia pracodawcy zagadnienia zawarte w ww. ustawie, to jest:

- możliwość jednostronnego polecenia pracownikowi pracy zdalnej poza stałym miejscem jej wykonywania. Ustawa nie określa maksymalnego okresu wykonywania pracy zdalnej. Decyzja w tym zakresie należy do pracodawcy – może to być czas oznaczony, jednakże musi być uzasadniony przeciwdziałaniem koronawirusowi i na chwilę obecną nie powinien być dłuższy niż okres obowiązywania ustawy w tym zakresie, który wynosi 180 dni od dnia wejścia w życie, tj. od 8 marca 2020 r.
- zasiłek opiekuńczy dla pracowników w przypadku zamknięcia żłobka, przedszkola, szkoły, klubiku dziecięcego. Zasiłek przysługuje ubezpieczonemu rodzicowi dziecka do lat 8 przez okres nie dłuższy niż 14 dni. Świadczenie to jest należne na równi matce, jak i ojcu, ale nie wypłaca się go obojgu rodzicom, a tylko temu, który sprawuje opiekę. Zasiłek można uzyskać na podstawie oświadczenia o nieprzewidzianym zamknięciu żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, które składa się pracodawcy lub do ZUS-u (druk Z-15A nie jest konieczny, a wystarczy skrócony wzór oświadczenia udostępniany przez ZUS¹). Dodatkowy zasiłek opiekuńczy wypłaca się w wysokości 80 proc. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe.

¹ <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/biezace-wyjasnienia-komerek-merytorycznych/swiadczenia/-/publisher/details/1/komu-przysluguje-dodatkowy-zasilek-opiekunczy-na-czas-opieki-nad-dzieckiem-w-zwiazku-z-zamknieniem-z-powodu-covid-19-zlobka-klubu-dzieciecego-przedszkola-szkoly-/2537033>

Inne istotne regulacje, które już obowiązują, zawarte są w m.in. w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 7 marca 2020 r. dotyczącym wykazu chorób powodujących powstanie obowiązku hospitalizacji, w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 7 marca 2020 r. w sprawie wykazu chorób powodujących powstanie obowiązku kwarantanny lub nadzoru epidemiologicznego oraz okresu obowiązkowej kwarantanny lub nadzoru epidemiologicznego oraz rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego i dotyczą między innymi:

- uprawnień osoby podlegającej ubezpieczeniu chorobowemu w przypadku kwarantanny, izolacji własnej lub dziecka. Za okres kwarantanny lub izolacji z powodu zarażenia koronawirusem osobie ubezpieczonej przysługuje, na podstawie decyzji Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego lub Państwowego Granicznego Inspektora Sanitarnego, wynagrodzenie za czas choroby/zasiłek chorobowy/zasiłek opiekuńczy wypłacane przez pracodawcę albo ZUS. W przypadku, gdy państwowy inspektor sanitarny wyda decyzję o konieczności poddania się kwarantannie lub izolacji, decyzja ta stanowi podstawę do wypłaty świadczenia z tytułu choroby własnej lub zasiłku opiekuńczego z tytułu opieki nad dzieckiem (60 dni w roku na wszystkie dzieci do lat 14, a na dzieci niepełnosprawne w wieku 14-18 lat - 30 dni) lub członkiem rodziny (14 dni w roku kalendarzowym, np. na poddane kwarantannie lub izolacji dzieci powyżej lat 14).
- czasowego zamknięcia granic Polski dla cudzoziemców, z wyłączeniem między innymi: cudzoziemców, którzy są małżonkami albo dziećmi obywateli RP albo pozostają pod stałą opieką obywateli RP; osób, które posiadają Kartę Polaka; dyplomatów; osób posiadających prawo stałego lub czasowego pobytu na terenie RP lub pozwolenie na pracę; cudzoziemców posiadających prawo do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, czyli cudzoziemców uprawnionych do wykonywania pracy na takich samych zasadach co obywatele polscy, posiadających wymagane zezwolenie na wykonywanie pracy lub oświadczenie; cudzoziemców, którzy prowadzą środek transportu służący do przewozu towarów.
- obowiązkowej dwutygodniowej kwarantanny dla wszystkich osób przekraczających granice Polski, z wyłączeniem osób z obszarów przygranicznych, które mieszkają w Polsce, ale pracują na co dzień w kraju sąsiednim i które przekraczają granicę regularnie oraz zawodowych kierowców transportu towarowego i osobowego wykonujących swoje obowiązki. Osobom poddawanych tej kwarantannie przysługują analogiczne uprawnienia, jak podczas kwarantanny na podstawie decyzji państwowego inspektora sanitarnego.

Trwają już prace nad pakietem pomocowym dla przedsiębiorców, tzw. Tarczą Antykryzysową, która obejmie również rozwiązania istotne w obszarze prawa pracy. Przewiduje się w szczególności:

- możliwość skorzystania z pożyczek w wysokości do 5 tys. zł przez mikroprzedsiębiorców, którzy zatrudniają do 9 pracowników,
- możliwość uzyskania przez średnie i duże firmy podwyższenia kapitału lub finansowania w postaci obligacji z funduszu PFR Inwestycje - łącznie o wartości 6 mld zł,
- dopłaty Banku Gospodarstwa Krajowego do odsetek od kredytów w kwocie 500 mln zł dla sektora przedsiębiorstw,
- dofinansowanie ze środków publicznych wynagrodzenia i składek ZUS pracowników, zatrudnionych w przedsiębiorstwach, które z powodu pandemii są „w postoju”
- wydłużenie okresu, na jaki może być przyznany dodatkowy zasiłek opiekuńczy rodzicom dzieci do 8. roku życia,
- świadczenie miesięczne w wysokości 2 tys. zł brutto dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych,

- wsparcie dla firm znajdujących się w trudnej sytuacji finansowej w postaci dofinansowania wynagrodzenia pracowników przez Państwo, w wysokości 40% wynagrodzenia i do wysokości średniego wynagrodzenia w gospodarce krajowej,
- odroczenie danin publicznych – PIT, CIT, VAT, składek na ZUS – bez opłat i odsetek,
- przedłużenie do końca maja terminu na złożenie deklaracji podatkowej PIT,
- wydłużenie ważności okresowych badań lekarskich,
- wydłużenie wiz pobytowych i zezwoleń na pobyt czasowy cudzoziemców.

Istotne jest ponadto znalezienie rozwiązań dotyczących między innymi: norm odpoczynku w czasie pandemii, doręczania/formy oświadczeń o rozwiązaniu umowy. W tym zakresie należy uważnie analizować zapowiedzi i informacje o ewentualnych dalszych pracach legislacyjnych z obszaru prawa pracy.

W razie jakichkolwiek pytań do wskazanych powyżej kwestii, jak również znanych od dawna prawu pracy rozwiązań, które mogą znaleźć zastosowanie w czasach pandemii, prosimy o kontakt z naszymi prawnikami: adwokatem Michałem Chodkowskim michal.chodkowski@laszczuk.pl radcą prawnym Marcinem Szlasą-Rokickim marcin.szlasa-rokicki@laszczuk.pl oraz aplikantką radcowską Aleksandrą Trzcinską aleksandra.trzcinska@laszczuk.pl.