



INFOR *lex*

KOMPLEKSOWA
BAZA WIEDZY

poleca

e-book

KORONAWIRUS PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY

stan prawny 9 marca 2020 r.

praca zbiorowa



INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

Spis treści

Koronawirus. Prawa i obowiązki pracodawcy	3
1. Sejm uchwalił możliwość pracy zdalnej oraz dodatkowe zasiłki opiekuńcze na wypadek wystąpienia koronawirusa	3
2. Uprawnienia pracodawców wobec pracowników w sytuacji ryzyka zarażenia koronawirusem – wyjaśnienia PIP	4
3. Koronawirus – jak powinien zachować się pracodawca w związku z zagrożeniem	6
Podróże służbowe	6
Środki ochronne	7
Badania lekarskie	7
Kontrola miejsca pobytu w trakcie urlopu	7
Higieniczne i bezpieczne warunki pracy nie mogą być formalnością	7
4. Ustawa w sprawie koronawirusa a możliwość zlecenia pracy zdalnej	8
Koronawirus przyczyną zlecenia pracy zdalnej	8
Pracodawco – zanim wprowadzisz pracę zdalną, przygotuj się!	8
Zadbaj o niezbędne do pracy narzędzia	8
Rozszerz dostępy, zadbaj o połączenia VPN z domeną firmy	9
Sprawdź regulaminy pracy, sposób ewidencjonowania czasu pracy i sprawowania kontroli	9
Test wydajności pracy zdalnej	9
5. Zamknięcie żłobka, przedszkola i szkoły z powodu koronawirusa a zasiłek opiekuńczy	9
Zasiłek opiekuńczy z powodu choroby dziecka	9
Zasiłek opiekuńczy z powodu zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły (np. gdy przyczyną zamknięcia jest koronawirus)	10
Koronawirus i zasiłek opiekuńczy	10
Wysokość zasiłku opiekuńczego	11

■ Koronawirus.

Prawa i obowiązki pracodawcy

1. Sejm uchwalił możliwość pracy zdalnej oraz dodatkowe zasiłki opiekuńcze na wypadek wystąpienia koronawirusa.

8 marca 2020 r. weszła w życie ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem epidemii koronawirusa. Ustawa ta wprowadza możliwość zlecenia pracownikom pracy zdalnej, a także przewiduje prawo do dodatkowego zasiłku opiekuńczego dla ubezpieczonego opiekującego się dzieckiem do lat 8 w sytuacji zamknięcia placówki oświatowej z powodu koronawirusa.

Uchwalona przez Sejm 2 marca 2020 r. ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych zawiera szereg regulacji, których celem jest określenie:

- zasad i trybu zapobiegania oraz zwalczania zakażenia wirusem SARS-CoV-2 i rozprzestrzeniania się choroby zakaźnej u ludzi, wywołanej tym wirusem, w tym zasady i tryb podejmowania działań przeciwepidemicznych i zapobiegawczych w celu unieszkodliwienia źródeł zakażenia i przecięcia dróg szerzenia się tej choroby zakaźnej;
- zadań organów administracji publicznej w zakresie zapobiegania oraz zwalczania zakażenia SARS-CoV-2 lub choroby zakaźnej COVID-19,
- uprawnień i obowiązków, świadczeniodawców oraz świadczeniobiorców i innych osób przebywających na terytorium Polski w zakresie zapobiegania oraz zwalczania zakażenia SARS-CoV-2 lub choroby zakaźnej COVID-19,
- zasad pokrywania kosztów tych działań.

Z perspektywy podmiotów zatrudniających pracowników istotne w tej ustawie są dwa rozwiązania. Pierwsze z nich to możliwość zlecenia przez pracodawcę wykonywania przez zatrudnione osoby pracy w trybie zdalnym. W ramach tego rozwiązania pracodawca w celu przeciwdziałania COVID-19 może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).

Drugie rozwiązanie to wprowadzenie dodatkowego zasiłku opiekuńczego. Prawo do takiego zasiłku będzie przysługiwało w przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły do których uczęszcza dziecko, z powodu COVID-19. Uprawnionym do tego zasiłku będzie ubezpieczony zwolniony od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem do lat 8 (o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa). Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługiwać będzie za okres nie dłuższy niż 14 dni i nie będzie wliczany do okresu 60 dni standardowego zasiłku opiekuńczego (o którym mowa w art. 33 ust. 1 pkt 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa). Za okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego, nie będzie przysługiwać standardowy zasiłek opiekuńczy. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy będzie przyznawany w trybie i na

zasadach określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Omawiana nowelizacja weszła w życie z dniem następującym po dniu jej ogłoszenia w Dzienniku Ustaw tj. 8 marca 2020 r. Przepisy wprowadzające możliwość polecenia pracownikowi pracy w trybie zdalnym i przyznające prawo do dodatkowego zasiłku opiekuńczego są przepisami tymczasowymi i tracą moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 1, art. 3–4 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych – Dz.U. z 2020 r. poz. 374

2. Uprawnienia pracodawców wobec pracowników w sytuacji ryzyka zarażenia koronawirusem – wyjaśnienia PIP

Koronawirus SARS-CoV-2 dotarł do Polski oraz większości państw na świecie dezorganizując pracę zatrudnionych osób. W związku z tą sytuacją, Państwowa Inspekcja Pracy w odpowiedzi na liczne pytania pracodawców i pracowników przygotowała wytyczne jak należy stosować przepisy prawa pracy w sytuacji wystąpienia ryzyka zarażenia tym wirusem.

Od 8 marca 2020 r. obowiązuje uchwalona przez Sejm 2 marca 2020 r. ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Ustawa ta nie rozwiązuje jednak wszystkich problemów, jakie dotyczą pracowników w związku z rozprzestrzenieniem się koronawirusa. Poniżej przedstawiamy opracowane przez Państwową Inspekcję Pracy odpowiedzi na pytania dotyczące tej problematyki, które nie zostały uregulowane we wskazanej powyżej ustawie:

■ Czy pracownik może odmówić wyjazdu w rejon, gdzie występuje koronawirus, ze względu na groźbę zarażenia?

Zgodnie z art. 210 § 1 Kodeksu pracy w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

Zatem pracownik, którego pracodawca wysyła w delegację (wyjazd służbowy) w rejon zagrożony koronawirusem, może odmówić wykonania takiego polecenia ze względu na bezpośrednie zagrożenie swojego życia lub zdrowia oraz ryzyko rozprzestrzenienia choroby w kraju tzn. narażenie na niebezpieczeństwo innych osób.

Dla pracodawcy i pracownika przy podejmowaniu decyzji dotyczących wyjazdu służbowego w rejon zagrożony powinny być wiążące zalecenia, komunikaty właściwych organów państwowych, w szczególności Państwowej Inspekcji Sanitarnej, czy Ministerstwa Spraw Zagranicznych.

Jeżeli pracownik zdecyduje się na wyjazd w regiony gdzie może być narażony na zarażenie koronawirusem, wówczas pracodawca powinien ocenić ryzyko związane z takim wyjazdem i zapewnić pracownikowi odpowiednie środki ograniczające ryzyka związane z możliwością zarażenia patogenem oraz podjąć działania, które zminimalizują potencjalne zagrożenie, np. zorganizować tak wyjazd, by czas przebywania w niebezpiecznym miejscu był jak najkrótszy.

■ Czy pracodawca może zlecić dodatkowe badania lekarskie pracownikowi, który powraca do pracy po wyjeździe do regionu/kraju, w którym był narażony na zakażenie koronawirusem?

Prawo pracy określa zasady kierowania pracownikami na badania lekarskie i przeprowadzania badań wstępnych, okresowych i kontrolnych pracownika. Przepisy nie przewidują kierowania pracownika na badania w związku ze zwiększonym ryzykiem zachorowania na choroby wirusowe. Zgodnie z art. 229 Kodeksu pracy pracownik podlega badaniom profilaktycznym: wstępnym – przy przyjęciu do pracy, a także okresowym i kontrolnym. Zakres i częstotliwość badań okresowych ustala lekarz zgodnie ze wskazówkami metodycznymi w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych. Badania kontrolne są wykonywane w przypadku, gdy niezdolność pracownika do pracy trwała dłużej niż 30 dni.

Tryb i zakres badań profilaktycznych pracowników są uregulowane przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, z zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 2067).

Zgodnie z przepisem § 6 wskazanego rozporządzenia przeprowadzenie badań lekarskich poza terminami wynikającymi z częstotliwości wykonywania badań okresowych i orzeczenie o możliwości wykonywania dotychczasowej pracy może zachodzić w przypadku: konieczności przeniesienia pracownika do innej pracy ze względu na stwierdzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika (art. 155 § 1 Kodeksu pracy); stwierdzenie u pracownika objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej (art. 230 § 1 Kodeksu pracy); stwierdzenia niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy u pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy lub u którego stwierdzono chorobę zawodową, lecz nie zaliczono do żadnej z grup inwalidów art. 231 Kodeksu pracy). Skierowanie na przeprowadzenie badania wydaje pracodawca po zgłoszeniu przez pracownika niemożności wykonywania dotychczasowej pracy.

Przepisy Kodeksu pracy oraz wspomnianego rozporządzenia nie uprawniają natomiast pracodawcy do skierowania pracownika na badania lekarskie w sytuacji, gdy np. pracownik jest przeziębiony i może zagrażać innym pracownikom, bez zgody tego pracownika, jeżeli nie zbiega się to z terminem kolejnego badania okresowego.

Stosownie do art. 32 ust. 1 ustawy z 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry (j.t. Dz.U. z 2019 r. poz. 537 z późn. zm.) lekarz może przeprowadzić badanie lub udzielić innych świadczeń zdrowotnych, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ustawie, po wyrażeniu zgody przez pacjenta. Wyjątki w tym zakresie przewiduje w szczególności ustawa z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (j.t. Dz.U. z 2019 r. poz. 1239 z późn. zm.).

■ Czy pracodawca może zabronić pracownikowi wykorzystania urlopu, jeżeli ma on być wykorzystany w kraju, gdzie jest duże ryzyko zainfekowania koronawirusem?

Pracodawca nie ma podstaw prawnych do zbierania informacji dotyczących miejsca wypoczynku pracownika, a pracownik nie jest zobowiązany do ujawniania miejsca spędzania urlopu wypoczynkowego.

■ **Czy pracodawca może nie dopuścić do pracy pracownika, który wraca do pracy z pobytu w kraju/regionie objętym działaniem koronawirusa?**

Pracodawca nie jest uprawniony do dokonywania samodzielnie oceny stanu zdrowia pracownika. Niedopuszczenie pracownika do pracy, ze względu na potencjalne zarażeniem wirusem może narazić pracodawcę na zarzutu o nękanie, czy stosowanie mobbingu.

■ **Czy pracodawca ma prawo wysłać na urlop pracownika wracającego z wypoczynku z regionu objętego koronawirusem?**

Pracodawca nie może zobowiązać pracownika powracającego do pracy z pobytu w strefie zagrożonej koronawirusem do wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Nie jest też właściwy do podejmowania działań izolujących pracownika w ramach kwarantanny.

Źródło: www.pip.gov.pl

3. Koronawirus – jak powinien zachować się pracodawca w związku z zagrożeniem

Jak powinien zachować się pracodawca, który chce ustrzec swoich pracowników przed ryzykiem zarażenia koronawirusem? Jakie są granice działań prewencyjnych, których nie może przekroczyć?

Podróże służbowe

Podróż służbowa, zwłaszcza do kraju, w którym stwierdzone zostały przypadki zachorowań na koronawirusa może rodzić najwięcej obaw zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy. Samo potencjalne zagrożenie trudno jednoznacznie uznać za uzasadniony powód odmowy jej odbycia przez podwładnego.

- z jednej strony pracownik ma bowiem obowiązek wykonywać polecenia pracodawcy (w tym dotyczące wyjazdów), które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę;
- z drugiej jednak, przepisy Kodeksu Pracy pozwalają na odmowę wykonania polecenia pracodawcy, jeśli warunki pracy stwarzają bezpośrednie zagrożenie zdrowia pracownika. Wydaje się, że sprzeciw pracownika uzasadniać mogłaby przykładowo podróż do kraju, do którego Ministerstwo Spraw Zagranicznych zaleca rezygnację z podróży ze względu na wysoki stopień zachorowań.

Mając na uwadze bezpieczeństwo i komfort pracownika, pracodawca powinien wziąć pod uwagę kierunek podróży i rozważyć potrzebę wykupienia np. dodatkowego ubezpieczenia. Jest to o tyle istotne, że w razie zachowania w trakcie podróży pracodawca ma obowiązek zwrotu wszelkich udokumentowanych kosztów leczenia zagranicznego pracownika.

Warto tutaj przypomnieć, że odmówić odbycia podróży służbowej w każdych warunkach mogą jedynie pracownicy w ciąży oraz osoby sprawujące opiekę na dziećmi do 4 roku życia.

Środki ochronne

Obowiązkiem każdego pracodawcy jest bieżące zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Dotyczy to nie tylko okresów wzmożonych zachorowań. Stosownie do zagrożenia oraz warunków pracy, obowiązek ten realizować może się poprzez wyposażenie pracowników w dodatkowe środki dezynfekujące lub antybakteryjne, maseczki higieniczne, szczepienia uodparniające. Dotyczy to nie tylko ryzyka związanego z nowym wirusem, ale również mniej niebezpiecznych, a jednocześnie bardziej powszechnych chorób. Wielu pracodawców dostrzega obecnie, że odpowiednia profilaktyka przekłada się na mniejszą zachorowalność pracowników, a przez to ich większą efektywność, zapobiegającą finansowym stratom organizacji.

Badania lekarskie

Przepisy szczegółowo określają warunki kierowania pracownikami na badania lekarskie. Dotyczy to w szczególności badań kontrolnych i okresowych, które wykonywać należy we wskazanych przez prawo przypadkach i na określonych tam warunkach. Obowiązek odbycia tych pierwszych występuje w razie niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą. Oznacza to, że pracodawca nie może zarządzić dodatkowych badań kontrolnych pod kątem zachorowania na konkretną jednostkę chorobową np. w stosunku do wybranej grupy pracowników – w szczególności taki, co do których uzna, że istnieje podwyższone ryzyko w tym zakresie, chociażby z powodu niedawnej wizyty w kraju objętym epidemią. Kontrolne badania lekarskie mają zaś na celu ustalenie zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Skierowanie na nie powinno nastąpić w razie upływu okresu ważności zaświadczenia o zdolności do pracy na danym stanowisku lub istotnej zmiany okoliczności mogącej świadczyć, że zaświadczenie takie mogło stracić na aktualności.

Kontrola miejsca pobytu w trakcie urlopu

Jako wysoce ryzykowne uznać należałoby zobowiązanie pracowników do przekazania pracodawcy informacji o miejscu planowanego lub odbytego urlopu. Również decyzji o udzieleniu urlopu nie należy uzależniać od celu zamierzonej podróży pracownika. Odmowa udzielenia urlopu lub odwołanie z niego pracownika wynikać może tylko z przyczyn dotyczących organizacji pracy. Powodem nie może być – nawet realna – obawa przed ryzykiem zachorowania w trakcie pobytu. W szczególności zobowiązanie pracownika do wskazania, kraju podróży, rodzi po stronie pracodawcy ryzyko zarzutu naruszenia prywatności podwładnego i jego prawa do swobodnego wypoczynku.

Należy również zwrócić uwagę na zakaz odmiennego traktowania poszczególnych grup pracowników, które mogłyby rodzić ryzyko uznania za zachowania dyskryminacyjne z uwagi na narodowość lub pochodzenie z krajów szczególnie zagrożonych zachorowaniem. Wszelkie działania zapobiegawcze podejmowane w tym zakresie przez pracodawcę powinny możliwe do uzasadnienia jako wynikające z obiektywnych kryteriów.

Higieniczne i bezpieczne warunki pracy nie mogą być formalnością

Chociaż przepisy dość szczegółowo określają obowiązki pracodawcy dotyczące zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, warto by miały one rzeczywiste przełożenie w praktyce. Podchodząc do kwestii z punktu widzenia ryzyka zachorowań na choroby wirusowe, szczególnie istotne okazać mogą się szkolenia informacyjne – instruktażowe dla pracowników,

bieżące monitorowanie destynacji podróży służbowych i odpowiednie przygotowanie do nich pracowników, a w szczególności bieżące zapewnianie niezbędnych środków higieny oraz ochrony indywidualnej, stosownie do potrzeb wykonywanej przez nich pracy.

Jakkolwiek bowiem nie sposób całkowicie wyeliminować ryzyka zachorowań, odpowiednia profilaktyka pozwoli na jego zmniejszenie, co biorąc pod uwagę absencję niezdolnego do pracy zespołu, przyczyni się do efektywnej pracy i dobrej kondycji całej organizacji.



Agata Majewska, aplikant radcowski

Kancelaria Adwokatów i Radców Prawnych Ślęzak, Zapiór i Wspólnicy

4. Ustawa w sprawie koronawirusa a możliwość zlecenia pracy zdalnej

Ustawa w sprawie koronawirusa wprowadza możliwość zlecenia przez pracodawcę pracy zdalnej. Jest to podyktowane względami bezpieczeństwa pracowników. Może również stanowić test nowej formy wykonywania pracy. Jak podmioty zatrudniające powinny się przygotować?

Koronawirus przyczyną zlecenia pracy zdalnej

Przyjęta przez Sejm 2 marca 2020 r. specustawa ws. koronawirusa przewiduje, że pracodawca będzie mógł zlecić pracownikowi pracę zdalną. O tym, z jakimi wyzwaniem dla pracodawców wiąże się praca zdalna, a także o korzyściach z takiego rozwiązania, opowiada Magdalena Stępień, współzałożycielka firmy wdrożeniowej SAP – Quercus Sp. z o.o., specjalizującej się w obszarze HR, w tym również ewidencji elastycznego czasu pracy.

Pracodawco – zanim wprowadzisz pracę zdalną, przygotuj się!

Jeszcze przed wprowadzeniem specustawy, nawet jeśli w umowie o pracę jako miejsce świadczenia pracy wskazane było biuro, w praktyce to pracodawca decydował, gdzie faktycznie będzie wykonywana praca. Mógł zatem wskazać także np. siedzibę klienta, partnera biznesowego lub mieszkanie pracownika (home office). Oczywiście działo się tak tylko wówczas, gdy świadczenie pracy w tych miejscach było możliwe. Także w obecnej sytuacji praca w tych obszarach, w których wymagany jest nieprzerwany kontakt z innymi pracownikami lub interesantami (jak choćby służba zdrowia czy obsługa klienta), nie będzie mogła być wykonywana zdalnie. Podobnie w firmach produkcyjnych – tu także home office – w przypadku pracowników produkcji – nie zda egzaminu. Konieczne będzie wdrożenie innych procedur, z przestojem produkcji włącznie.

Zadbaj o niezbędne do pracy narzędzia

Zarządzając pracą zdalną dla pracowników biura, pracodawca powinien wziąć pod uwagę, że nie każdy będzie mieć w domu odpowiednie warunki, aby świadczyć pracę. Choć wydaje się to dziś nieprawdopodobne – nie każdy musi mieć w domu Internet lub komputer wydajny na tyle, aby obsłużyć zadania zawodowe. Dlatego, decydując się na wprowadzenie pracy zdalnej, nawet w tych wyjątkowych okolicznościach, pracodawca powinien zadbać o to, aby personel posiadał narzędzia pozwalające mu na jej wykonywanie.

Rozszerz dostępny, zadбай o połączenia VPN z domeną firmy

Czasami wymaga to dodatkowych, ogólnych ustaleń. Tak dzieje się na przykład w korporacjach, w których dostęp do zasobów sieciowych jest możliwy tylko z firmowych komputerów, a czasem wyłącznie w siedzibie firmy. W sytuacji pracy zdalnej takie dostępny trzeba rozszerzyć. Pracownik, któremu pracodawca polecił pracę z domu, powinien mieć dostęp do sprzętu z odpowiednim oprogramowaniem, a także do wszelkich materiałów, które są niezbędne do świadczenia pracy (np. do akt pracowniczych). Dlatego zawnazu należy zadbać np. o zdalny dostęp do firmowej sieci czyli połączenia VPN z domeną firmy.

Sprawdź regulaminy pracy, sposób ewidencjonowania czasu pracy i sprawowania kontroli

Od pewnego czasu praca zdalna, świadczona czasowo, to rozwiązanie popularne w wielu branżach. Dla tych pracodawców rozszerzenie tych uprawnień nie powinno stanowić problemu. Organizacje, które nie stosują tego rozwiązania, powinny przyrzeć się mu od strony formalnej – sprawdzić, czy nie należy dokonać zmian w regulaminach pracy, w jaki sposób będzie ewidencjonowany i rozliczany czas pracy zdalnej, a także sprawowana kontrola nad postępani prac.

Test wydajności pracy zdalnej

Choć wprowadzenie pracy zdalnej z uwagi na zagrożenie epidemiologiczne ma podstawowy cel – zadbanie o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, ich rodzin, klientów, kontrahentów, to może też dla wielu przedsiębiorstw być cennym testem, podczas którego mogą sprawdzić, jak wydajnie w tej formule pracuje personel. Warto spojrzeć na tę sytuację właśnie pod kątem wydajności, bo może, kiedy sytuacja epidemiologiczna już się unormuje, okaże się, że praca zdalna jest dla organizacji rozwiązaniem wartym rozważenia na stałe. Tym bardziej, że taka forma współpracy jest przez pracowników traktowana jako benefit i buduje dobrą reputację pracodawcy.

Źródło: Quercus

5. Zamknięcie żłobka, przedszkola i szkoły z powodu koronawirusa a zasiłek opiekuńczy

Zamknięcie żłobka, przedszkola czy szkoły z powodu koronawirusa może być podstawą do przyznania zasiłku opiekuńczego. Ile wynosi świadczenie z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem w tym czasie? Kto wypłaca zasiłek opiekuńczy? Ile dni można je pobierać?

Zasiłek opiekuńczy z powodu choroby dziecka

Zasiłek opiekuńczy najczęściej otrzymuje się za okres przebywania na tzw. zwolnieniu lekarskim na dziecko. Mowa tu o sytuacji choroby dziecka, kiedy lekarz wystawia e-ZLA rodzicowi, ale z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad chorym dzieckiem. Wówczas należy złożyć stosowny wniosek o wypłatę zasiłku opiekuńczego z ZUS. Jeśli wypłatą zajmuje się pracodawca (płatnik składek), wystarczy złożenie wniosku na formularzu Z-15A. Jeśli opieka sprawowana jest nad innym niż dziecko chorym członkiem rodziny składa się odpowiednio wniosek Z-15B. W przypadku wypłaty zasiłku bezpośrednio

przez ZUS, oprócz wniosku Z-15A (lub Z-15B) przedstawia się także formularz Z-3. Jest to zaświadczenie wystawione przez płatnika składek czyli pracodawcę. Dla osoby, która nie jest pracownikiem, ale jest objęta ubezpieczeniem chorobowym z innego tytułu (np. umowy zlecenia, będzie to druk Z-3a.

Zasitek opiekuńczy z powodu zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły (np. gdy przyczyną zamknięcia jest koronawirus)

Nie każdy wie, że oprócz zasiłku opiekuńczego z powodu choroby dziecka i konieczności sprawowania nad nim opieki, można otrzymać to świadczenie również w przypadku zamknięcia żłobka, przedszkola, klubu dziecięcego i szkoły. Dotyczy to tylko dziecka do 8 roku życia, kiedy nie ma innego członka rodziny, który mógłby zapewnić w tym czasie opiekę.

Zamknięcie to powinno być nieprzewidziane. Co to właściwie oznacza? Uznaje się, że z taką sytuacją mamy do czynienia, gdy rodzic dowiedział się o zamknięciu placówki w terminie nie dłuższym niż 7 dni przed jej zamknięciem.

Zatem aby otrzymać zasiłek opiekuńczy za czas zamknięcia żłobka, przedszkola, klubu dziecięcego lub szkoły, muszą zostać spełnione następujące warunki:

- osoba ubiegająca się o zasiłek podlega ubezpieczeniu chorobowemu,
- nie został przekroczony limit 60 dni pobierania zasiłku opiekuńczego w roku kalendarzowym,
- placówka edukacyjno-wychowawcza (żłobek, przedszkole, klub dziecięcy czy szkoła) została nieprzewidzianie zamknięta (np. z powodu koronawirusa),
- nie ma innego członka rodziny, który mógłby sprawować opiekę nad dzieckiem,
- dziecka ma maksymalnie 8 lat.

Jeśli wszystkie powyższe warunki zostały spełnione, należy złożyć:

1. wniosek o zasiłek Z-15A oraz
2. oświadczenie o sprawowaniu opieki nad dzieckiem w wieku do 8 lat w związku z nieprzewidzianym zamknięciem żłobka, przedszkola lub szkoły ZAS-36.

Czasami niezbędne będzie dołączenie kolejnego dokumentu, a mianowicie druku ZAS-38 czyli „Zaświadczenie lekarskie o okresie, w którym konieczne jest sprawowanie opieki nad zdrowym dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat”. Wystawia się je wówczas, gdy należy potwierdzić, że małżonek osoby ubiegającej się o zasiłek opiekuńczy lub rodzic dziecka stale opiekujący się dzieckiem nie mogą sprawować opieki nad dzieckiem z powodu choroby, porodu lub pobytu w szpitalu. Dokument ten składa więc się wtedy, gdy jeden z rodziców nie pracuje, lecz stale opiekuje się dzieckiem, ale ze względu na jego poród, chorobę lub pobyt w szpitalu, drugi rodzic musi przejąć opiekę nad dzieckiem.

Koronawirus i zasiłek opiekuńczy

Mając na uwadze fakt, że koronawirus wciąż się rozprzestrzenia, co może skutkować nieprzewidzianym zamknięciem placówek edukacyjno-wychowawczych, warto znać swoje prawa. Konieczność sprawowania w tym czasie opieki nad dzieckiem daje możliwość ubiegania się o zasiłek opiekuńczy z ZUS.

Warto dodać, że w związku z koronawirusem została uchwalona ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19,

innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Ustawa zawiera: zasady i tryb zapobiegania oraz zwalczania zakażenia wirusem SARS-CoV-2 i rozprzestrzeniania się choroby zakaźnej u ludzi, wywołanej tym wirusem; zadania organów administracji publicznej w zakresie zapobiegania oraz zwalczania zakażenia lub choroby; uprawnienia i obowiązki świadczeniodawców oraz świadczeniobiorców i innych osób przebywających na terytorium RP w zakresie zapobiegania oraz zwalczania zakażenia lub choroby; zasady pokrywania kosztów realizacji wymienionych zadań. Z punktu widzenia zasiłku opiekuńczego ważny jest zapis wydłużający okres pobierania zasiłku w roku kalendarzowym. Obecnie jest to 60 dni, a spec ustawa przewiduje 74 dni zasiłku opiekuńczego w roku kalendarzowym (niezależnie od liczby dzieci) – standardowe 60 dni z powodu nieprzewidzianego zamknięcia placówki oraz 14 dni z powodu zamknięcia placówki ze względu na koronawirusa.

Wysokość zasiłku opiekuńczego

Zasiłek opiekuńczy wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku. Oblicza się go za każdy dzień sprawowania opieki nad dzieckiem, także za dni wolne od pracy. Podstawa wymiaru zasiłku pracownika to przeciętne miesięczne wynagrodzenie, które było wypłacane:

1. w okresie 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolności do pracy (w którym zamknięto żłobek, przedszkole, szkołę) albo
2. za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia, jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem 12 miesięcy kalendarzowych ubezpieczenia.

Jeśli pracownik otrzymuje co miesiąc stałą pensję, przebywając na zasiłku opiekuńczym, otrzyma tylko 80% pełnego wynagrodzenia.

Wszystkie wnioski, o których mowa powyżej można złożyć w sposób tradycyjny, papierowy bądź za pomocą Platformy Usług Elektronicznych ZUS.

PODSTAWA PRAWNA:

- art. 33–35 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2019 r. poz. 645 ze zm.)
- § 27, § 29 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8 grudnia 2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (j.t. z 2017 r. poz. 87)



Emilia Panufnik
redaktor portalu Infor.pl



POLECAMY!

Główne korzyści INFORLEX Kadry Płace HR

- Baza prawa
- Aktualności o najważniejszych zmianach w prawie
- Fachowe **czasopisma i książki** dla działów kadr, płac oraz HR
- Ponad 2500 aktywnych formularzy, druków, wzorów pism i umów
- INFORAKADEMIA
- E-poradnia – możliwość zadania pytań drogą e-mailową
- Praktyczne komentarze, tematy na czasie oraz artykuły cenionych ekspertów

Testuj bezpłatnie

inforlex.pl

**Wszystko o zmianach
w prawie pracy i HRM**