

ROZLICZENIA → D2

Praca za granicą:
podróż
służbowa czy
oddelegowanie

Gdy wyjazd pracownika do pracy za granicą nie mają charakteru incydentalnego, należy uznać, że został tam oddelegowany. Nie należy mu się wtedy diety, ale musi dostać co najmniej pensję minimalną obowiązującą w tym kraju.

TYLKO NA RP.PL/KADRY

Firmy długo
jeszcze
nie sprawdzą, kto
jest szczepiony

Zapowiadane przez rząd zmiany przepisów dające przedsiębiorcom możliwość sprawdzenia, który z pracowników jest zaszczepiony, trafią do podpisu prezydenta i Dziennika Ustaw najwcześniej na początku października.

ORZECZNICTWO SN → D3

Konsultacja
ze związkiem
zawodowym tylko
na piśmie

Tryb konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy z organizacją związkową określa obowiązek, którego wykonanie ma nastąpić na piśmie. Naruszenie tej normy jest obwarowane sankcją w postaci uznania wypowiedzenia za niezgodne z prawem.

AKTUALNOŚCI NA  PRAWO.RP.PL

PANDEMIA

Nieprawidłowe noszenie maseczki
może źle się skończyć

Pracownika, który tylko pozoruje, że stosuje się do nakazu zasłaniania ust i nosa, można ukarać sankcją porządkową, a w ostateczności nawet zwolnić.



dr Katarzyna Kalata
założycielka HR LEX Sp. z o.o.

Według § 25 ust. 1 pkt 2 lit. c rozporządzenia Rady Ministrów z 6 maja 2021 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii do 31 sierpnia 2021 r. w zakładach pracy nakazuje się zakrywanie ust i nosa przy pomocy maseczki, jeżeli w pomieszczeniu przebywa więcej niż jedna osoba, chyba że pracodawca postanowi inaczej (przedłużenie terminu: DzU z 2021 r., poz. 1054). Wyjątkowo maseczkę można zdjąć podczas spożywania posiłków lub napojów.

Zatem nawet gdy w danym pomieszczeniu przebywają tylko dwie osoby, muszą one zasłaniać usta i nos maseczką, chyba że pracodawca postanowi inaczej. Obostrzenia te dotyczą wszystkich zamkniętych przestrzeni zakładu pracy, również pomieszczeń socjalnych.

Nie ma ustalonego jednego, konkretnego sposobu, w jaki należy poinformować pracowników o konieczności zakrywania ust i nosa. Pracodawca ma tu pełną swobodę. Może to zrobić wydając przepisy wewnętrzne, np. wprowadzając zmiany do regulaminu pracy. Jeśli zaś zrezygnuje z nakazu używania maseczek, powinien poinformować o tym pracowników.

Dodatkowo pracodawca jest zobowiązany zapewnić odległość między stanowiskami pracy wynoszącą co najmniej 1,5 m, chyba że jest to niemożliwe ze względu na charakter działalności wykonywanej w danym zakładzie pracy, a zakład ten zapewnia środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii.

Obowiązki stron

Według art. 207 § 1 kodeksu pracy pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan

bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Ponadto w myśl § 2 jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a co za tym idzie – musi stosować się do obowiązujących przepisów sanitarnych obowiązujących podczas pandemii.

Z kolei podstawowym obowiązkiem pracowników jest przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W tym zakresie muszą też współdziałać z pracodawcą i przełożonymi.

Kara porządkowa

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, jeśli w zakładzie pracy wprowadzono obowiązek zasłaniania ust i nosa za pomocą maseczki, pracownicy powinni się stosować do tych zasad. Zgodnie z art. 108 § 1 kodeksu pracy za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy pracodawca może stosować:

- karę upomnienia,
- karę nagany.

Kary wolno stosować również w przypadku nieprawidłowego noszenia maseczki, np. poprzez zasłanianie jedynie ust. Jest to bowiem naruszenie obowiązków pracowniczych.

PRZYKŁAD:

Pracownik działu księgowości nieprawidłowo nosił maseczkę w miejscu pracy, zasłaniał jedynie usta. Dostał trzy upomnienia od przełożonego. Mimo to pracownik nadal nie stosował się do zaleceń. Kilka tygodni później okazało się, że miał stwierdzony COVID-19. Cały dział księgowości musiał przejść kwarantannę, co zdezorganizowało pracę spółki. Pracodawca rozwiązał umowę o pracę z pracownikiem za wypowiedzeniem, powołując się na to, że mimo wielokrotnych kar upomnienia nie stosował się on do zasad obowiązujących w zakładzie pracy. Działanie pracodawcy było prawidłowe.

Ryzyko zwolnienia

Kodeks pracy reguluje sytuacje, w których pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

ODSTĘPSTWA

Kiedy nie trzeba zasłaniać
ust i nosa

Według rozporządzenia, nakazu zasłaniania ust i nosa nie stosuje się do osób, które nie mogą tego robić z powodu:

- całościowych zaburzeń rozwoju, zaburzeń psychicznych, niepełnosprawności intelektualnej w stopniu umiarkowanym, znacznym albo głębokim
- trudności w samodzielnym zakryciu lub odkryciu ust lub nosa
- zaawansowanych schorzeń neurologicznych, układu oddechowego lub krążenia, przebiegających z niewydolnością oddechową lub krążenia

w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Skoro do podstawowych obowiązków pracowniczych należy przestrzeganie przepisów i zasad BHP, to rozwiązanie umowy o pracę w przypadku powyższych naruszeń jest dopuszczalne.

W takim przypadku należy wykazać, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązku noszenia maseczki, o czym był odpowiednio poinformowany, co naraziło lub mogło narazić pracodawcę lub innych pracowników na utratę życia lub utratę albo pogorszenie stanu zdrowia.

Należy mieć na uwadze, że niewłaściwe noszenie maseczki, czyli zachowanie, które wydaje się mało szkodliwe, może mieć poważne konsekwencje.

PRZYKŁAD:

Pielęgniarka pracowała w domu pomocy społecznej. Opiekowała się osobami starszymi. W placówce obowiązuje nakaz zasłaniania ust i nosa ze względu na fakt, iż starsze osoby są dużo bardziej narażone na zakażenie wirusem. Pielęgniarka lekceważyła jednak ten podstawowy obowiązek. Nieświadomie zakażyła jednego z pacjentów wirusem COVID-19, co spowodowało jego śmierć. Pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia, w trybie natychmiastowym. Postąpił prawidłowo. /@



TEKSTY Z DODATKU DOSTĘPNE

w wersji
elektronicznej
na:

rp.pl/prawo



NAPISZ DO NAS

Joanna Kalinowska
redaktor prowadząca
j.kalinowska@rp.pl