

COVID-19

KORONAWIRUS W ZAKŁADZIE PRACY

KROK PO KROKU – INFORMACJA DLA PRACODAWCY

Pracownik z podejrzeniem choroby ➡ możliwość skierowania pracownika na badania kontrolne – zachowanie prawa do wynagrodzenia.

PRACOWNIK Z OBJAWAMI CHOROBY

- zwolnienie lekarskie - wynagrodzenie chorobowe/zasiłek chorobowy
- hospitalizacja – wynagrodzenie chorobowe/zasiłek chorobowy

świadczenie pieniężne	kto finansuje?
wynagrodzenie chorobowe (33/14 dni)	pracodawca
zasiłek chorobowy (nie dłużej niż 182/270 dni)	ZUS

ODIZOLOWANIE PRACOWNIKA

- wydanie polecenia pracy zdalnej na czas oznaczony - rekomendowane wydanie polecenia na piśmie **NOWOŚĆ**
- poddanie pracownika kwarantannie na podstawie imiennej decyzji inspektora sanitarnego/lekarza
- zachęcanie do wykorzystania zaległego lub tegorocznego urlopu wypoczynkowego – wniosek urlopowy złożony przez pracownika
- urlop bezpłatny – wniosek urlopowy złożony przez pracownika

ODIZOLOWANIE A WYNAGRODZENIE

- praca zdalna – zwykłe wynagrodzenie pracownika
- poddanie kwarantannie/izolacji – wynagrodzenie chorobowe/zasiłek chorobowy
- wykorzystanie zaległego urlopu wypoczynkowego – wynagrodzenie urlopowe
- urlop bezpłatny – brak wynagrodzenia
- przestój/przypadek podobny do przestoju – wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania

PRACOWNIK ZDROWY, SPRAWUJĄCY OPIEKĘ NAD INNYM CZŁONKIEM RODZINY

- usprawiedliwiona nieobecność w pracy
- zasiłek opiekuńczy w wysokości 80% podstawy wymiaru

DODATKOWY ZASIŁEK OPIEKUŃCZY **NOWOŚĆ**

- maksymalnie 14 dni - w przypadku zamknięcia/kwarantanny z powodu COVID-19 żłobka, klubu dziecięcego, przed-szkola lub szkoły, do których uczęszcza dziecko do lat 8

- Roczny limit zasiłku opiekuńczego w przypadku opieki wyłącznie nad dzieckiem niepełnosprawnym lub innym członkiem rodziny (w przypadku braku dzieci poniżej 14. roku życia) wynosi odpowiednio 30 lub 14 dni.
- Limit 60 dni (względnie 74 przy nowym zasiłku dodatkowym) ma zastosowanie do wszystkich członków rodziny uprawnionych do jego otrzymywania, niezależnie od ich liczby i liczby dzieci wymagających opieki. Dla przykładu w przypadku rodziny z dwójką dzieci do 14. roku życia, pracownik ma prawo do maksymalnie 60, a nie 120 dni „zwykłego” zasiłku opiekuńczego.



kto wymaga opieki	maksymalny okres zasiłku opiekuńczego w danym roku	dodatkowy zasiłek opiekuńczy – 14 dni <u>NOWOŚĆ</u>	kto finansuje
<i>zdrowe dziecko do lat 8</i>	60	+	ZUS
<i>chore dziecko do lat 14</i>	60	-	ZUS
<i>chore niepełnosprawne dziecko w wieku 14-18 lat</i>	30	-	ZUS
<i>zdrowe niepełnosprawne dziecko w wieku 8-18 lat, jeśli w wyniku choroby albo pobytu w szpitalu małżonka, który stale opiekuje się dzieckiem, nie może opiekować się dzieckiem niepełnosprawnym</i>	30	-	ZUS
<i>chore dziecko powyżej 14 lat/ inny członek rodziny</i>	14	-	ZUS

COVID-19 A BHP – BRAK MASEK PRZECIWPYŁOWYCH

- Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy swoim pracownikom. W przypadku braku zabezpieczenia odpowiedniej ilości środków ochrony indywidualnej w pracach, gdzie są one wymagane (w tym m.in. masek przeciwpyłowych, kombinezonów ochronnych, obuwia roboczego), np. w przypadku braku na rynku masek przeciwpyłowych stosowanych w zakładach produkcyjnych, pracownik może odmówić wykonania pracy aż do czasu przydzielenia mu odpowiednich środków ochrony.

GŁÓWNY INSPEKTORAT SANITARNY – NOWE UPRAWNIENIA W ZWIĄZKU Z COVID-19

- Główny Inspektor Sanitarny/działający z jego upoważnienia państwowy wojewódzki inspektor sanitarny może wydawać pracodawcom decyzje nakładające na nich obowiązek podjęcia określonych czynności zapobiegawczych lub kontrolnych oraz żądać od nich informacji w tym zakresie, a także wydawać zalecenia i wytyczne określające sposób postępowania w trakcie realizacji zadań.

PODRÓŻ SŁUŻBOWA W REJONY WZMOŻONEJ ZACHOROWALNOŚCI NA COVID-19

- W przypadku wydania polecenia podróży służbowej w rejony odradzone przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych czy Główny Inspektorat Sanitarny z uwagi na wzmożoną zachorowalność na COVID-19 (min. Włochy i Chiny), pracownik, powołując się na przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, może odmówić wykonania polecenia podróży służbowej.

KONTAKT

Honorata Skibicka, radca prawny

honorata.skibicka@wojewodka.pl

tel. 724 555 150

