

Pięć najważniejszych pytań związanych z prawem pracy podczas pandemii koronawirusa

1. Czy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia, jeśli pracodawca zwalnia pracownika ze świadczenia stosunku pracy z powodu koronawirusa?

Tak, jeżeli pracownik jest zwolniony przez pracodawcę ze świadczenia stosunku pracy zawsze zachowuje prawo do wynagrodzenia.

2. Czy pracodawca może odmówić wypłaty wynagrodzenia, jeżeli pracownik zostanie samowolnie w domu z obawy przed infekcją koronawirusem?

Tak, w takim przypadku pracownik traci prawo do wynagrodzenia. Jeśli pracownik zostanie samowolnie w domu, traktowane jest to jako nieusprawiedliwiona nieobecność. Nie ma ogólnego prawa do odmowy wykonania stosunku pracy, nawet w przypadku zbliżającej się pandemii. Tylko wtedy, gdy istnieje obiektywne, zrozumiałe ryzyko zarażenia się infekcją w pracy, można pozostać w domu. Aby to zrobić, powinien istnieć co najmniej jeden sprawdzony przypadek koronawirusa. W takim przypadku firma powinna jednak podjąć środki ostrożności zgodnie z zaleceniami lokalnych władz.

3. Czy pracownik ma prawo do pracy z domu w tzw. systemie Home-Office?

Również w tym przypadku - jeśli pracownik samowolnie podejmie decyzję o pracy w systemie Home-Office – dojdzie do naruszenia stosunku pracy, skutkiem czego będzie utrata prawa do wynagrodzenia. Oczywiście pracownik może dojść z pracodawcą do porozumienia i jeżeli to pracodawca podejmie decyzję o pracy w systemie Home-Office wówczas pracownik będzie mógł pracować z domu. Ale to zakłada wzajemną zgodę pracodawcy.

4. Zakład pracy został zamknięty. Czy pracodawca może wysłać pracownika na urlop przymusowy?

W zasadzie nie. W przypadku urlopu i wzrównania czasu pracy wymagane jest wzajemne porozumienie. Pracownik może dobrowolnie z nieprzymuszonej woli wykorzystać urlop lub zredukować nadgodziny. Jeśli władze zamkną firmę z powodu kwarantanny, pracodawca musi nadal wypłacać pensje – otrzyma wówczas odszkodowanie od państwa. Jeśli jednak pracodawca odsyła pracowników do domu, ponieważ obecnie nie ma dla nich pracy, jest to wyjątek - w takim przypadku wynagrodzenie należy zapłacić, nie można tego czasu kompensować urlopem lub nadgodzinami.

5. Zostałem zwolniony w trakcie trwania kryzysu. Czy pracodawca może podjąć taki krok?

Zgodnie z prawem pracodawca zawsze może wypowiedzieć stosunek pracy. Nie zawsze łatwo jest ustalić, czy wypowiedzenie jest niezgodne z prawem. W każdym razie pracownik zawsze może zakwestionować wypowiedzenie. Musi to jednak zrobić w ciągu trzech tygodni od otrzymania wypowiedzenia. Nie należy polegać na ustnych obietnicach od pracodawców. Jedynym skutecznym sposobem podjęcia działań przeciwko wypowiedzeniu jest pozew przed sądem pracy.