

PRAWO PRACY W INSTYTUCYJACH KULTURY W DOBIE KRYZYSU EPIDEMICZNEGO

Termin szkolenia 28.04.2020 r.

Program szkolenia

1. Wprowadzenie

- Zaprezentowanie podstawowych pojęć celem właściwego stosowania przepisów: stan epidemii, izolacja, nadzór epidemiologiczny, kwarantanna.
- Dopuszczalność nałożenia na pracodawców przez uprawnione organy dodatkowych obowiązków w związku z wprowadzeniem stanu epidemii lub stanu wyjątkowego.

2. Ograniczenia w realizacji dotychczasowych obowiązków pracowników.

- Dopuszczalność zobowiązania pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego.
- Korzystanie z urlopu wypoczynkowego w okresie, w którym pracownik nie posiada ważnego orzeczenia lekarskiego stw. brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku.
- Przestanki korzystania przez pracownika z urlopu bezpłatnego – niezbędne oświadczenia, dokumentacja.
- Zasady modyfikacji rodzaju wykonywanej pracy stosownie do potrzeb pracodawcy – dopuszczalność, dokumentacja.
- Dopuszczalność i przesłanki zawieszenia wykonywania wewnątrzzakładowych przepisów płacowych.
- Procedura dokonywania wypowiedzeń zmieniających ze szczególnym uwzględnieniem formułowania przyczyny wypowiedzenia.
- Praktyczne rozumienie pojęcia ustawowego „przeciwdziałania COVID-19”.
- Dopuszczalność odmowy wykonania przez pracownika polecenia służbowego z powodu stanu epidemii.
- Dokumentowanie przez pracownika odbywanie kwarantanny – świadczenie za ten okres.
- Dokumentowanie izolacji – świadczenie za ten okres.
- Zasiłek opiekuńczy wynikający ze specustawy dot. przeciwdziałania Covid-19 oraz (ewentualnie) rozporządzenia – dopuszczalny okres, niezbędna dokumentacja, podmioty uprawnione.

3. Praca zdalna.

- Praca zdalna a telepraca – zasadnicze różnice.
- Stosowanie przepisów dot. telepracy w przypadku pracy zdalnej.
- Forma powierzenia pracy zdalnej.
- Okres, na jaki praca zdalna może być powierzona.
- Obligatoryjność/fakultatywność powierzenia pracy zdalnej.
- Zwrot kosztów pracownikowi świadczenia pracy w domu – zasadność potencjalnych roszczeń pracowników.
- Domaganie się przez pracownika pracy zdalnej – czy zasadne?
- Praca zdalna a sposób naliczenia ryczałtu za jazdy lokalne pracownika pojazdem prywatnym.
- Obowiązki pracodawcy przy poleceniu świadczenia pracy zdalnej w domu i jednoczesnym braku możliwości jej świadczenia przez pracownika.



4. Bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

- Przypadki, w ramach których pracodawca może nie dopuścić pracownika do pracy w związku z jego stanem zdrowia.
- Rozwiązania, jakie pracodawca jest zobowiązany wprowadzić celem zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w stanie epidemii.
- Zawieszenie obowiązku kierowania pracownikami na badania lekarskie okresowe.
- Ograniczone stosowanie przepisów dot. obowiązku wykonywania badań lekarskich wstępnych oraz kontrolnych.
- Obowiązkowe szkolenia w dziedzinie bhp – okresowe, instruktaż ogólny i stanowiskowy również online.
- Stanowiska Głównego Inspektora Pracy wydane na przełomie marca i kwietnia 2020 r. w sprawie stosowania przepisów bhp.
- Ustawowe przedłużenie okresu ważności profilaktycznych badań lekarskich.

5. Naliczanie i wypłacanie wynagrodzenia w dobie kryzysu.

- Wynagrodzenie w okresie przestoju.
- Składniki wynagrodzenia wchodzące w skład wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerogowania pracownika, określonego stawką miesięczną ze szczególnym uwzględnieniem dodatku funkcyjnego, stażowego, motywacyjnego, z tyt. szczególnych warunków pracy, premii.
- Dopuszczalność świadczenia przez pracownika pracy przez część czasu pracy wynikającego z rozkładu czasu pracy w danym dniu oraz przyjęcia przestoju w pozostałym okresie.
- Praca zdalna a prawo do ryczałtu z tyt. jazd lokalnych.
- Ewidencjonowanie szczególnych sytuacji związanych ze świadczeniem pracy bądź zwolnieniem z obowiązku jej świadczenia – przestój, praca w niepełnym rozkładzie czasu pracy, praca zdalna a lista obecności.

6. Przetwarzanie danych osobowych pracowników.

- Dopuszczalność przeprowadzania przez pracodawcę wywiadu dot. ostatnich miejsc pobytu pracownika.
- Dopuszczalność procedury mierzenia temperatury ciała pracownika a RODO.
- „Przymusowa kwarantanna” w wyniku polecenia służbowego.

7. Rozwiązania dla pracodawców mające na celu zmniejszenie skutków wprowadzenia stanu zagrożenia epidemicznego oraz stanu epidemii (Tarcza Antykryzysowa 1.0 i 2.0).

- dofinansowanie do wynagrodzenia pracowników
- świadczenie postojowe
- stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż to wynikające z umów o pracę
- zgłaszanie do ZUS umów o dzieło
- szczególne rozwiązania dot. obowiązku opłacania naliczonych składek na ubezpieczenia społeczne
- szczególne rozwiązania w zakresie czasu pracy pracowników

