

**CORONAVIRUS
ALERT**

24/7



Assistenza al business 24/7 nel periodo di pandemia del coronavirus

Diritto del lavoro

13 marzo 2020

La pandemia da coronavirus comporta, per i datori di lavoro, la necessità di applicare all'organizzazione del lavoro, delle condizioni, con le quali nessuno ha mai avuto a che fare. Abbiamo predisposto questa informativa relativamente alle questioni più frequenti nell'ambito del personale, con i quali i datori di lavoro devono confrontarsi in virtù dell'attuale situazione, fornendo delle proposte di risoluzione delle stesse. Poiché, durante la predisposizione di questa informativa, il legislatore sta varando nuovi strumenti, sarà nostra cura aggiornarVi dei successivi sviluppi.

La non controllabile diminuzione del numero dei dipendenti attivi causata da:

- quarantena dei dipendenti domiciliare a causa di sospetto di contagio oppure quarantena di 14 giorni a causa di rientro in Polonia (sono inclusi i dipendenti stranieri, per es. ucraini);
- difficoltà di rientro da viaggi dall'estero;
- aumento dei permessi di malattia o di ospedalizzazione dei dipendenti;
- utilizzo, da parte dei dipendenti, della possibilità di usufruire di 14 giorni di congedo per prendersi cura del minore fino a 8 anni di età, possibilità introdotta dalla legislazione speciale ¹.

Cosa potrebbe/dovrebbe fare il datore di lavoro?

- utilizzare le modalità di lavoro a distanza, se il tipo di lavoro lo permette;
- introdurre un regolamento riguardante il lavoro a distanza nella sua organizzazione (oppure aggiornare quello già vigente);
- determinare regole temporaneamente applicabili per la gestione delle turnazioni, mantenendo nel contempo le regole sull'orario di lavoro (es. divisione dei dipendenti in gruppi per la turnazione in intervalli specifici, i quali non hanno possibilità di contatto tra di loro, cosicché in caso di sospetto

¹ Legge del 2 di marzo 2020 sulla prevenzione, contenimento e lotta al COVID-19, ad altre malattie infettive e a situazioni da esse causate (Dz.U. 2020 poz. 374)

contagio da coronavirus di uno dei dipendenti appartenenti ad un gruppo, l'altro gruppo non sarà esentato dal lavoro).

Difficoltà relative all'operatività del sito di lavoro causate da:

- chiusura del sito per motivi sanitari;
- Impossibilità materiale di mantenere il normale corso dell'attività (es. a causa di mancanza di forniture).

Cosa potrebbe/dovrebbe fare il datore di lavoro?

- affidare al dipendente l'esecuzione di un lavoro diverso da quello specificato nel contratto di lavoro, corrispondente alle qualifiche dello stesso mantenendo al contempo la retribuzione esistente, ad es. sviluppo da casa di un progetto specifico, lavoro di archivio;
- annunciare la sospensione dell'attività per cause organizzative o economiche;
- suggerire ai dipendenti di organizzare le ore di straordinario;
- concordare con il dipendente la fruizione delle ferie annuali (solo con il consenso del dipendente. Il consenso non è richiesto solamente nel caso di periodo di preavviso precedente al recesso);
- concludere un accordo con l'organizzazione sindacale/rappresentanza dei dipendenti relativamente all'applicazione di condizioni di lavoro meno favorevoli rispetto a quelle stabilite nel contratto di lavoro (ad es. riduzione dei premi, riduzione temporanea del tempo pieno);
- riconsiderare la valutazione del rischio professionale per alcune posizioni di lavoro.

Obbligo di organizzazione del lavoro a distanza ad hoc derivante dalla necessità:

- di adottare la decisione se lavorare a distanza in tutto o in parte;
- di predisposizione delle infrastrutture tecnologiche per l'organizzazione del lavoro a distanza;
- di predisposizione di nuove modalità tra l'altro nell'ambito della suddivisione del lavoro, del controllo e dei risultati.

Cosa potrebbe/dovrebbe fare il datore di lavoro?

- introdurre un complesso regolamento relativo al lavoro a distanza adeguato alla nuova situazione contenente, in primo luogo, la disciplina delle questioni: sicurezza e igiene sul lavoro (comprendente la responsabilità per incidenti sul lavoro), tempo di lavoro (inizio e fine), regole per contattare superiori e colleghi, obbligo di mantenere le informazioni riservate che costituiscono segreto aziendale nonché i dati personali nel contesto domestico, condizioni di utilizzo dei dispositivi e computazione dei costi di elettricità, internet ecc.
- *attenzione*: la disciplina vigente della modalità di lavoro "home office" è, nell'attuale situazione, non sufficienti per l'utilizzo massivo di questa modalità di lavoro: il concetto giuridico di telelavoro è una soluzione troppo poco elastica.

Cancellazione delle trasferte per lavoro:

- a causa della maggiore esposizione all'infezione da coronavirus nei mezzi di trasporto/ durante il trasporto;
- ai sensi dell'art. 210 par. 1 codice del lavoro (possibilità di astenersi dall'esecuzione del lavoro, nel caso in cui le condizioni non rispettano le norme di sicurezza e igiene sul lavoro e rappresentino una minaccia diretta alla salute o alla vita del dipendente, o qualora l'esecuzione del lavoro costituisca una minaccia per altre persone).

Cosa potrebbe/dovrebbe fare il datore di lavoro?

- affidare al dipendente mansioni diverse da quelle previste dal contratto di lavoro, corrispondenti alle qualifiche del dipendente e che non richiedano spostamenti (particolarmente importanti nel caso di dipendenti che spesso sono fuori sede, es. rappresentanti commerciali);
- permettere l'esecuzione del lavoro con mezzi di comunicazione a distanza;
- *attenzione*: il dipendente deve immediatamente comunicare al superiore di astenersi dall'esecuzione delle mansioni di lavoro per i sopra indicati motivi.

Aumento del rischio di violazione delle regolamentazioni sulla protezione dei dati personali in relazione a:

- ottenimento di una maggiore quantità di dati personali dei dipendenti (ad es. informazioni relative a viaggi privati, stato di salute)

Cosa potrebbe/dovrebbe fare il datore di lavoro?

- Limitare la mole dei dati raccolti, riducendoli al minimo indispensabile, ad es. chiedendo se il dipendente si trovava in aree a rischio coronavirus oppure se ha avuto contatti con persone che si trovavano in tali aree (solamente al fine di stabilire la necessità della modalità di lavoro a distanza ai sensi della legge speciale) e non relativamente a tutte le permanenze e i viaggi effettuati.

Restiamo a Vostra disposizione per ogni eventualità.

Potrete essere costantemente informati sulle novità legislative seguendo la pagina del nostro studio.

Restiamo a Vostra disposizione



Bogusław Kapłon

Partner | Diritto del lavoro e della previdenza sociale

E: Boguslaw.Kaplon@dzp.pl



Agata Mierzwa

Partner | Diritto del lavoro e della previdenza sociale

E: Agata.Mierzwa@dzp.pl