

COVID-19 a prawo pracy

Stan prawny na 23 marca 2020 r.

a. Jakie zasiłki przysługują pracownikom w związku z opieką nad dziećmi?	2
b. Czy pracownik może otrzymać polecenie pracy zdalnej?	2
c. Czy pracownika można zmusić do wykorzystania urlopu?	3
d. Czy w związku z zamknięciem zakładu pracy z powodu zagrożenia epidemicznego/epidemii pracownikom należne jest wynagrodzenie za przestój?	3
e. Czy pracodawca może skierować pracownika na badania?	4
f. Jakie środki ochronne powinien zapewnić pracodawca?	4
g. Czy pracownik ma prawo powstrzymania się od wykonywania pracy?	4
h. Czy pracownik może odmówić podróży służbowej?.....	5
i. Jakie działania optymalizujące koszty pracy można podjąć w okresie zagrożenia epidemicznego/epidemii?	6

www.lubasziewspolnicy.pl, info@lubasziewspolnicy.pl

Lubasz i Wspólnicy - Kancelaria Radców Prawnych sp.k.,
Biuro w Łodzi: ul. Żwirki 17, Łódź 90-539, Tel. +48 42 631 94 44, +48 42 631 94 46
Biuro w Warszawie: Adgar Park West, Brain Embassy, Al. Jerozolimskie 181B lok. 50, 02-222 Warszawa, Tel. +48 22 526 55 20
Biuro we Wrocławiu: ul. Sikorskiego 5/17, 53-659 Wrocław, Tel. +48 71 735 10 71

a. Jakie zasiłki przysługują pracownikom w związku z opieką nad dziećmi?

Obecnie funkcjonują cztery świadczenia związane z koniecznością zapewnienia opieki nad dziećmi:

1. Zasiłek opiekuńczy dla osób sprawujących osobistą opiekę nad dzieckiem w wieku do lat 8 w przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły,
2. Zasiłek opiekuńczy dla osoby sprawującej osobistą opiekę nad chorym dzieckiem w wieku do lat 14,
3. Zwolnienie od pracy na opiekę nad dzieckiem do lat 14,
4. **Dodatkowy zasiłek opiekuńczy** z powodu zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły (np. gdy przyczyną zamknięcia jest zagrożenie zakażenia koronawirusem).

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje¹:

- w przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły do których uczęszcza dziecko – z powodu COVID-19,
- rodzicom lub opiekunom prawnym dzieci, którzy opiekują się dzieckiem poniżej 8. roku życia i są objęci ubezpieczeniem chorobowym,
- za okres nie dłuższy niż 14 dni,

- Dodatkowy zasiłek opiekuńczy nie jest wliczany do 60-dniowego okresu podstawowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym.
- Aby uzyskać dodatkowy zasiłek opiekuńczy na czas opieki nad dzieckiem - należy złożyć oświadczenie do swojego pracodawcy. Wzór oświadczenia można pobrać na stronie internetowej ZUS.
- Jeżeli oboje rodzice dziecka pracują, to o dodatkowy zasiłek opiekuńczy może wystąpić jedno z rodziców. Mogą też podzielić się opieką nad dzieckiem w ramach limitu 14 dni. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje rodzicom łącznie przez 14 dni, niezależnie od liczby dzieci wymagających opieki.
- Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Oznacza to, że zasiłki nie obciążają funduszu pracodawców. Nawet jeżeli pracodawca wypłaca zasiłek (w przypadku gdy jest do tego zobowiązany), wypłacone kwoty rozlicza z ZUS.

b. Czy pracownik może otrzymać polecenie pracy zdalnej?

W celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania („praca zdalna”; art. 3 Specustawy).

Decyzja pracodawcy ma formę polecenia służbowego i pracownik co do zasady nie może odmówić jego wykonania (bez narażenia się na zarzut naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych).

Pracodawca powinien jednak określić sposób i zasady wykonywania pracy zdalnej, co dotyczy zagadnień takich jak: miejsce i czas wykonywania pracy, sposób potwierdzania pozostawania w dyspozycji pracodawcy, sposób ewidencjonowania czasu pracy, weryfikacja realizacji zadań, dostęp do infrastruktury wewnętrznej pracodawcy (zasady i tryb), obowiązek przestrzegania zasad BHP, obowiązek zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa oraz zachowania tajemnicy informacji poufnych. Kolejną kwestią jest wyposażenie pracowników w odpowiednie środki i narzędzia do wykonywania pracy zdalnej przez pracodawcę albo porozumienie pomiędzy stronami stosunku pracy co do wykorzystywania przez pracownika jego prywatnych środków w tym celu (np. komputerów, telefonów).

¹ Por. art. 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych [Dz.U. z 2020 r., poz. 374; dalej „Specustawa”]

Trudno jednak wyobrazić sobie wykonywanie pracy zdalnej przez pracowników fizycznych (jak magazynier lub sprzedawca stacjonarny). W takiej sytuacji, o ile to zasadne, rozważyć można powierzenie wykonywania innej pracy (niż określona w umowie) na podstawie art. 42 § 4 k.p. i objęcie jej poleceniem wykonywania zdalnie – przy czym należy pamiętać o warunkach takiego powierzenia, tj.:

- musi to być usprawiedliwione potrzebami pracodawcy,
- nie spowoduje to obniżenia wynagrodzenia,
- inna praca odpowiada kwalifikacjom pracownika (nie może być poniżej jego kwalifikacji),
- powierzenie innej pracy nie może przekroczyć okresu 3 miesięcy w roku kalendarzowym.

c. Czy pracownika można zmusić do wykorzystania urlopu?

Urlop jest świadczeniem, którego pracodawca udziela w porozumieniu z pracownikiem i nie można pracownika jednostronnie skierować na przymusowy (bieżący) urlop wypoczynkowy, ani tym bardziej bezpłatny.

Wyjątek stanowią:

1. urlop zaległy (przysługujący na mocy art. 168 k.p.)²,
2. urlop w okresie wypowiedzenia (art. 167¹ k.p.), kiedy to pracodawcy przysługuje prawo do podjęcia decyzji (jednostronnie) o tym, że pracownik będzie wykorzystywał urlop w okresie trwającego wypowiedzenia,
3. urlop zaplanowany (zgodnie z planem urlopów; art. 163 k.p.) – jeżeli z przyjętego planu urlopów wynika, że urlop przypada w danym okresie (np. w marcu Br.), to taki plan wiąże pracownika. Jednakże, pracownik ma prawo do przesunięcia zaplanowanego urlopu, np. wtedy, gdy jego choroba lub odosobnienie związane jest z chorobą zakaźną (art. 165 k.p.).

d. Czy w związku z zamknięciem zakładu pracy z powodu zagrożenia epidemicznego/epidemii pracownikom należne jest wynagrodzenie za przestój?

Zgodnie z wyjaśnieniami Państwowej Inspekcji Pracy z 12 marca 2020 r., „konieczność zamknięcia zakładu pracy w celu przeciwdziałania COVID-19 będzie przyczyną dotyczącą pracodawcy – mimo, że będzie to przyczyna niezawiniona przez pracodawcę (podobnie jak odcięcie prądu w mieście w tym również w zakładzie pracy co uniemożliwia pracę, powódź która zalała zakład pracy itp.)”³ i wiązać się będzie z obowiązkiem wypłacenia pracownikom wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy.

Istnieją duże kontrowersje co do powyższego poglądu, a przeciwnicy uznania za przestój sytuacji zamknięcia zakładu pracy, z uwagi na ryzyko zarażenia koronawirusem SARS-CoV-2, wskazują m. in na orzecznictwo Sądu Najwyższego, w którym pracownikom odmawiano prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, w związku z niestawiennictwem w zakładzie pracy z uwagi np. na zamieć śnieżną⁴.

Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy przysługuje wynagrodzenie:

- wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną,
- a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania, – 60% wynagrodzenia (co dotyczy np. pracowników otrzymujących wynagrodzenie akordowe).

² por. wyrok SN z 24.01.2006 r., I PK 124/05

³ <https://www.pip.gov.pl/pl/wiadomosci/108610,praca-zdalna-przeciwdzialanie-covid-19.html>

⁴ Por. Uchwała Sądu Najwyższego – Izby Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 19 czerwca 1979 r., sygn. akt: I PZP 20/79

W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

e. Czy pracodawca może skierować pracownika na badania?

Co do zasady pracodawca nie ma uprawnień do weryfikowania stanu zdrowia pracowników, poza badaniami profilaktycznymi, wynikającymi z przepisów art. 229 k.p. Tym samym przepisy nie przewidują kierowania pracownika na jakiegokolwiek badania lekarskie w związku ze zwiększonym ryzykiem zachorowania na choroby wirusowe, bez jego zgody (jeżeli nie zbiega się to z terminem kolejnego badania okresowego). Takie stanowisko wyraziła także Państwowa Inspekcja Pracy w wyjaśnieniach z 26 lutego 2020 r. dot. uprawnień pracodawców wobec pracowników w sytuacji ryzyka zarażenia koronawirusem⁵.

Wyjątkiem jest sytuacja, gdy nastąpi jakieś nowe zdarzenie, które może wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika, pomimo wciąż aktualnego orzeczenia lekarskiego⁶. Można te sytuację odnieść do zakażenia koronawirusem, przy czym objawy powinny być ewidentne i możliwe do zaobserwowania (jak np. kaszel, gorączka) albo wiedza na ich temat pochodzić będzie bezpośrednio od pracownika. W takiej sytuacji – orzeczenie straci aktualność, a pracodawca będzie miał obowiązek skierowania pracownika na badania kontrolne.

f. Jakie środki ochronne powinien zapewnić pracodawca?

Rodzaj środków ochronnych będzie zależał od charakteru pracy i sposobu jej wykonywania. W związku z przeciwdziałaniem epidemii koronawirusa SARS-CoV-2 rozważyć należy środki ochrony indywidualnej, tj. wyposażenie sanitariatów w zapas mydła, żeli lub płynów dezynfekujących, a pracowników w rękawiczki jednorazowe, gogle, kombinezony czy też półmaski ochronne. Istotne może być odpowiednie przygotowanie pomieszczeń pracy przez ich częste wietrzenie, utrzymywanie odpowiedniej temperatury, a wreszcie odkażanie (dezynfekcja) miejsc najbardziej uczęszczanych w zakładzie pracy.

Z uwagi na profilaktykę zakażeń, tam gdzie nie jest możliwe polecenie pracy zdalnej, zalecane jest ograniczenie spotkań oraz podjęcie działań zmierzających do redukcji liczby osób pracujących w otwartej przestrzeni w jednym czasie (np. wprowadzenie w rozkładzie tzw. ruchomego czasu pracy, skrócenie dnia pracy, wprowadzenie pracy zmianowej).

Pracodawca powinien także przeprowadzić stosowne szkolenia BHP co do przeciwdziałania zakażeniom.

g. Czy pracownik ma prawo powstrzymania się od wykonywania pracy?

Pracownikowi przysługuje prawo powstrzymania się od wykonywania pracy, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom (art. 210 § 1 k.p.). Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego (art. 210 § 2 k.p.).

⁵ <https://www.pip.gov.pl/pl/wiadomosci/108072,wyjasnienia-pip-w-zwiazku-z-koronawirusem.html>

⁶ Por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2002 r., sygn. akt I PK 44/02

Aby powstrzymanie się od obowiązku wykonywania pracy w tym trybie było zgodne z prawem, muszą zostać spełnione 2 warunki:

- po pierwsze muszą istnieć obiektywne powody, świadczące o realnym zagrożeniu dla życia lub zdrowia pracownika lub innych osób. Takie powody mogą wynikać z decyzji właściwych organów i instytucji lub przepisów (np. ograniczających funkcjonowanie zakładów pracy).
- po drugie, oprócz istnienia zagrożenia, powstrzymanie się od pracy może nastąpić jedynie wtedy, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca odpowiada za spełnienie wymogów bezpieczeństwa pracy, określonych w przepisach prawa oraz ustalonych normach, a także za zapewnienie faktycznego bezpieczeństwa⁷. Pracodawca ma także obowiązek organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy, z wykorzystaniem aktualnych osiągnięć nauki i techniki⁸. W przypadku zagrożenia pracodawca powinien podejmować dodatkowe działania (np. zapewnić odpowiednie środki ochrony, dezynfekcji i higieny dla pracowników, wprowadzić zmiany w procesach technologicznych lub warunkach pracy, które zwiększą bezpieczeństwo).

Poza ww. sytuacją, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób (art. 210 § 4 k.p.).

h. Czy pracownik może odmówić podróży służbowej?

Polecenie odbycia podróży służbowej jest poleceniem służbowym, a zatem – co do zasady – pracownik ma obowiązek je wykonać.

Jednakże, polecając pracownikowi wykonywanie zadań poza siedzibą, pracodawca ma obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 207 § 2 k.p.). Pracodawca powinien więc ocenić ryzyko związane z podróżą służbową i zapewnić pracownikowi odpowiednie środki ochrony – ograniczające ryzyko, związane z możliwością zarażenia wirusem. Pracodawca powinien także podjąć działania, które ograniczą zagrożenie do minimum, jak na przykład skrócenie czasu przebywania w miejscach niebezpiecznych.

Pracownik, którego pracodawca wysłała w podróż służbową w rejony zagrożone koronawirusem, może jednak odmówić wykonania takiego polecenia ze względu na bezpośrednie zagrożenie swojego życia lub zdrowia oraz ryzyko dalszej transmisji koronawirusa w kraju tzn. narażenie na niebezpieczeństwo innych osób (art. 210 § 1 k.p.).

W takiej sytuacji, za odmowę odbycia podróży służbowej, pracownika nie mogą spotkać żadne reperkusje (art. 210 § 2¹ k.p.).

Prawo do odmowy odbycia podróży służbowej w każdych warunkach zachowują także pracownice w ciąży oraz osoby sprawujące opiekę na dziećmi do 4 roku życia.

Pracodawca z kolei, może odwołać podróże służbowe w miejsca zagrożone epidemią koronawirusa, a także wydać zalecenia (nie polecenie), aby pracownicy nie odbywali także prywatnych podróży w takie miejsca (z uwagi na ogólną prewencję BHP, o której mowa w art. 207 k.p.).

⁷ por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 września 2016 r., III PK 146/15

⁸ wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 6 maja 2008 r., I OSK 785/07

i. Jakie działania optymalizujące koszty pracy można podjąć w okresie zagrożenia epidemicznego/epidemii?

W związku z ogłoszeniem na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii, do wartych rozważania działań, które można podjąć w celu optymalizacji kosztów pracy należą:

1. Polecenie wykonywania pracownikowi **pracy zdalnej**,
2. Powierzenie pracownikowi wykonywania **innej pracy** (art. 42 § 4 k.p.),
3. Udzielenie pracownikowi **urlopu** (zaległego, zaplanowanego); porozumienie z pracownikiem co do bieżącego urlopu wypoczynkowego/urlopu bezpłatnego,
4. Odbiór przez pracownika **czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych** (Art. 151² k.p.),
5. Wprowadzenie zmian w zakresie **czasu pracy**:
 - 1) Ruchomy czas pracy (art. 140¹ k.p.),
 - 2) Wydłużenie okresu rozliczeniowego,
 - 3) Równoważny czas pracy (art. 135 k.p.),
 - 4) Skrócenie dnia pracy,
 - 5) Praca zmianowa,
6. **Porozumienie** z pracownikami zawieszające stosowanie zakładowych przepisów prawa pracy (art. 9¹ k.p.) albo o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę (art. 23^{1a} k.p.).