

*Kancelaria jest zrzeszona w sieci Kancelarie RP
wydawcy dziennika Rzeczpospolita
oraz w globalnej sieci International Advisory Experts*



r.pr. dr Magdalena Rycak



adw. dr Artur Rycak

Warszawa, dnia 16 marca 2020 r.

Prawa i obowiązki pracodawców i pracowników w sytuacji zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2.

W związku z zagrożeniem epidemicznym wywołanym wirusem SARS-CoV-2 (tzw. **koronawirus**) oraz sytuacją pracodawców i pracowników Rycak Kancelaria Prawa Pracy i HR przedstawia poniżej odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania przez naszych klientów.

Pracodawca ma prawo:

- ✓ zlecić pracownikom pracę zdalną,
- ✓ oczekiwać od pracowników informacji czy przebywali w rejonach świata, w których występuje wysokie zagrożenie epidemiczne¹,
- ✓ udzielić pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego,
- ✓ nie dopuścić do pracy pracownika, który ma objawy choroby takiej jak COVID-19 lub podobne przy zachowaniu prawa pracownika do wynagrodzenia, jeżeli nie będzie objęty kwarantanną czy zasiłkiem chorobowym,
- ✓ badać temperaturę pracowników w związku z obecną sytuacją,

¹ Używamy terminu „epidemiczny” zgodnie z ustawą, choć powszechnie używany jest termin „epidemiologiczny”

Pracodawca nie ma prawa:

- ✓ Wysłać pracowników na kwarantannę – taką decyzję może podjąć tylko Państwowa Inspekcja Pracy lub lekarz,
- ✓ Udzielać urlopu bezpłatnego bez wniosku pracownika,
- ✓ Udzielać urlopu wypoczynkowego bez uzgodnienia z pracownikiem,
- ✓ Dopuszczać do pracy pracownika, który nie jest zdolny do wykonywania pracy.

Pracodawca ma obowiązek:

- ✓ Wyposażyć pracownika w narzędzia pracy w trakcie pracy zdalnej,
- ✓ Informować Państwową Inspekcję Sanitarną o zagrożeniach epidemiologicznych,
- ✓ Zabezpieczyć miejsce pracy w przypadku stwierdzenia zakażenia u pracownika, np. zarządzając dezynfekcją i podjąć wszelkie dostępne prawem działania w celu ochrony innych pracowników,
- ✓ Poinformować pracowników o zagrożeniu jeżeli okaże się, że jakiś pracownik przebywał w zakładzie pracy będąc zakażony koronawirusem.

Pracownik ma prawo do:

- ✓ Informacji od pracodawcy o sytuacji w zakładzie pracy w związku z epidemią (np. czy stwierdzono u któregośkolwiek pracownika zakażenie koronawirusem),
- ✓ Wynagrodzenia za czas pracy zdalnej oraz za czas odsunięcia od pracy w związku z przeciwdziałaniem COVID-19 nawet jeżeli pracodawca nie może zorganizować i zlecić mu w tym czasie żadnej pracy,
- ✓ Zasiłku opiekuńczego do 60 dni plus 14 dni ze specustawy w przypadku nieoczekiwanego zamknięcia żłobka, przedszkola i szkoły po złożeniu oświadczenia przez pracownika, że osobiście opiekuje się dzieckiem do lat 8 (prawo do zasiłku mają także zleceniobiorcy oraz osoby prowadzące działalność gospodarczą),
- ✓ Powstrzymania się od pracy w razie 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; pracownik ma wówczas obowiązek zawiadomić o tym niezwłocznie przełożonego.

Pracownik ma obowiązek:

- ✓ poinformowania pracodawcę o objawach choroby COVID-19 lub podobnych,
- ✓ powiadomienia niezwłocznie o zastosowanej wobec niego kwarantannie.

Pracownik nie ma prawa do:

- ✓ Korzystania z urlopu wypoczynkowego bez uzgodnienia terminu *urlopu* z pracodawcą (samodzielnego udzielenia sobie urlopu),
- ✓ Nieprzybycia do pracy bez usprawiedliwienia; z możliwych przyczyn nieobecności w tym czasie można wyróżnić: konieczność opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 w sytuacji zamknięcia żłobka, przedszkola czy szkoły, konieczność opieki na chorym dzieckiem (do 60 dni) lub innym członkiem rodziny (do 14 dni), uzgodnienie wykorzystania urlopu wypoczynkowego.

Odpowiedzi na pytania

W jaki sposób i kiedy pracodawca może zlecić pracownikom pracę zdalną?

Art. 3 ustawy z 2 marca 2020:

„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).”

Możliwość zlecenia pracownikowi pracy zdalnej istnieje w prawie pracy od dawna. Jest to przede wszystkim kwestia miejsca wykonywania pracy określonego w umowie o pracę, ale także zgłaszania obecności w pracy oraz przesyłania danych oraz zapewnienia warunków bhp. Jeżeli na przykład pracownik w umowie o pracę ma wpisane jako miejsce wykonywania pracy „siedziba pracodawcy” wówczas zlecenie wykonywania pracy poza tą siedzibę zdalnej wymaga jego zgody lub zmiany treści umowy lub dokonania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy na podstawie art. 42 § 1 k.p. Zmiana miejsca wykonywania pracy nie jest możliwa w trybie art. 42 § 4 k.p., choć poglądy nauki prawa pracy oraz wyrażane w orzecznictwie sądowym w tym zakresie nie są jednoznaczne.

Specustawa w art. 3 umożliwiła pracodawcom zlecenie pracy zdalnej pracownikom bez względu na to czy i jak określono miejsce wykonywania pracy w umowie o pracę. Jedyną przesłanką zastosowania tego przepisu jest „cel przeciwdziałania COVID-19”.

Oznacza to, że w obecnej sytuacji pracodawca w zasadzie w każdym przypadku, gdy wykonywanie przez pracownika pracy zdalnej jest możliwe, może polecić jej wykonywania na okres 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy (taki jest bowiem okres obowiązywania art. 3 tej ustawy).

Bhp a praca zdalna

Zgodnie z art. 15 k.p. na pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wszystkim pracownikom. Jednak w praktyce, w odniesieniu do pracowników korzystających z tzw. „home office”, przy braku szczególnych uregulowań w Kodeksie pracy, obowiązek ten, podczas świadczenia przez nich pracy w domu może być trudny do zrealizowania.

W braku regulacji kodeksowych dotyczących bhp przy pracy zdalnej z domu, strony stosunku pracy mogą uregulować w sposób szczegółowy odpowiednie kwestie np. w regulaminach pracy, układach zbiorowych czy też zawieranych z pracownikami umowach dotyczący zasad świadczenia pracy w domu.

Wypadek przy pracy zdalnej

Szczególnie problematyczną kwestią pozostają wypadki przy pracy. O ile nie budzi wątpliwości, iż pracownik pracujący w domu, ma jednakowe prawo do świadczeń z zakresu ubezpieczenia społecznego, o tyle istnieją zasadnicze trudności w ustaleniu rzeczywistego przebiegu zdarzenia, jeśli dojdzie do wypadku przy pracy w domu. W związku z koniecznością ustalenia okoliczności, w jakich doszło do wypadku, na pracodawcy ciąży obowiązeki wynikające z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 105, poz. 870)..

Wywiązanie się z nich w przypadku pracownika świadczącego pracę w domu może okazać się utrudnione. Trudności mogą wynikać chociażby z braku świadków zdarzenia, zatem komisja powypadkowa badająca jego przebieg będzie się opierać w głównej mierze na wyjaśnieniach złożonych przez pracownika. W takiej sytuacji problematyczne może być ustalenie, czy do wypadku doszło podczas wykonywania czynności pozostających w związku z pracą, czy np. podczas korzystania w domu z kuchni celem przygotowania posiłku dla rodziny, bądź sprzątania łazienki, jak również stwierdzenie,

czy doszło do zdarzenia w okolicznościach wyłączających prawo do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego (np. pracownik w sposób zawiniony naruszył zasady BHP, co doprowadziło do wypadku lub na jego przebieg znaczny wpływ miał stan nietrzeźwości pracownika).

System czasu pracy przy pracy zdalnej

W przypadku pracowników wykonujących okazjonalnie pracę w domu pracodawcy mają utrudnioną możliwość kontrolowania ich czasu pracy. Dobrym rozwiązaniem może tu być wprowadzenie takim pracownikom zadaniowego czasu pracy, o którym mowa w art. 140 k.p.

Zadaniowy czas pracy jest szczególnym, elastycznym rodzajem czasu pracy. W systemie tym czas pracy pracownika określony jest wymiarem jego zadań. Zadania robocze powinny być ustalone tak, aby pracownik mógł je wykonać w ramach norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p., czyli w ciągu 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w 5-dniowym tygodniu pracy. Jeśli z góry wiadomo, że zadań, które ma wykonywać pracownik, nie można wykonać w ramach podstawowych norm czasu pracy, to wprowadzenie zadaniowego czasu pracy jest niedopuszczalne. W przypadku sporu dotyczącego zadaniowego czasu pracy to pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p. (wyrok SN z dnia 21 maja 2008 r., I PK 262/07, LEX nr 491433).

Pracodawca może umówić się z pracownikiem, że praca będzie wykonywana w określonych dniach tygodnia, czy też oczekiwać, że pracownik będzie wykonywał pracę o określonej porze dnia. Z powodu braku możliwości ścisłego określenia rozmiaru czasu pracy pracowników zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy, ograniczone jest stosowanie przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych.

Zadaniowy czas pracy nie może być wprowadzony dla każdego pracownika i dla każdego rodzaju pracy. Zadaniowy czas pracy można wprowadzić w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją (gdy nie ma np. potrzeby ustalania sztywnych granic czasowych przebywania pracownika na terenie zakładu pracy) albo miejscem wykonywania pracy.

W zadaniowym czasie pracy pracodawca kontroluje pracowników, sprawdzając, czy wyznaczone zadania zostały wykonane w terminie. Jeśli jednak pracownik nie mógł wykonać zadań w ustalonym terminie, ze względu na usprawiedliwioną nieobecność w pracy, to jego wymiar czasu pracy ulega obniżeniu, a tym samym termin wykonania zadań ulega przesunięciu.

Zlecenie pracy zdalnej może być dokonane w każdej formie, w tym na piśmie, pocztą elektroniczną czy smsem.

Czy pracodawca ma obowiązek zlecić pracę zdalną pracownikom w sytuacji zagrożenia epidemicznego w związku z koronawirusem?

Nie. Pracodawca na podstawie art. 207 § 1 kodeksu pracy ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Jest także zobowiązany chronić życie i zdrowie pracowników, ale tylko przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności poprzez organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz reagowanie na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy.

Oznacza to, że o ile pracodawca ma jakieś konkretne informacje o zagrożeniu stanu zdrowia i życia pracowników powinien podejmować wszelkie dostępne środki ochrony, na przykład zlecenie pracy zdalnej czy nawet czasowe zamknięcie przedsiębiorstwa, jeżeli jego pracownicy są zakażeni wirusem SARS-CoV-2 w celu umożliwienia podjęcia działań przez Państwową Inspekcję Sanitarną lub lekarzy (kwarantanna, badanie epidemiologiczne) czy też własnych (dezynfekcja pomieszczeń, w których przebywali zakażeni pracownicy).

Jednak o ile pracodawca ma możliwość zlecenia pracy zdalnej powinien nie chcąc narażać pracowników na zakażenie skorzystać z takiej możliwości.

Pracodawca zgodnie z art. 207¹ k.p. ma także obowiązek przekazywać pracownikom informacje o:

- 1) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników;
- 2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1.

Oznacza to na przykład obowiązek poinformowania pracowników o przypadku stwierdzonego zakażenia koronawirusem jednego z pracowników w celu podjęcia określonych działań przez tych

pracowników, którzy mieli z osobą zakażoną kontakt. Takie działanie pracodawcy nie stanowi naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych.

Sytuacja pracodawców w budynkach, w których ma siedzibę wielu pracodawców (wspólna recepcja)

W razie gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek:

- 1) współpracować ze sobą;
- 2) wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu;
- 3) ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników;
- 4) informować siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac.

Wyznaczenie koordynatora nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionym przez nich pracownikom.

Pracodawca, na którego terenie wykonują prace pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, jest obowiązany dostarczać tym pracodawcom, w celu przekazania pracownikom, informacje, o których mowa wyżej w art. 207¹ k.p.

Czy pracodawca może zlecić pracę zdalną tylko części pracownikom? Na przykład tylko tym, którzy opiekują się osobiście dziećmi?

Pracodawca ma prawo zlecić wykonywanie pracy zdalnej tylko części pracownikom przy czym powinien to uzasadnić obiektywnymi okolicznościami. W przeciwnym przypadku mógłby narazić się na zarzut dyskryminacji.

Nie stanowi w ocenie Kancelarii dyskryminacji pracowników nie wychowujących dzieci sytuacja, w której zlecenie pracy zdalnej dotyczy tylko osób opiekujących się osobiście dziećmi. Występuje tu bowiem obiektywne uzasadnienia dla decyzji pracodawcy.

Czy pracodawca ma obowiązek zapłaty wynagrodzenia pracownikom, którzy nie będą mogli wykonywać pracy zdalnej a jednocześnie nie będzie możliwe wykonywanie przez nich pracy w miejscu ustalonym w umowie (np. przez przedstawicieli medycznych w szpitalach)?

Sytuacja, w której pracodawca nie ma możliwości zlecenia pracownikowi pracy w związku z zaistniałą sytuacją zagrożenia koronawirusem (np. zamknięcie restauracji przez organy państwa lub możliwości wizyty w szpitalach przez przedstawicieli medycznych) ani zlecenia pracy zdalnej podlega dyspozycji art. 81 § 1 kodeksu pracy.

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

Dominujące stanowisko w nauce prawa pracy oraz w orzecznictwie sądowym przemawia za uznaniem obecnej sytuacji za objętą przepisem art. 81 § 1 k.p. albowiem czasowy zakaz prowadzenia przedsiębiorstwa wynikający np. z rozporządzenia ministra należy zaliczyć do „przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy”. Przepis ten odnosi się bowiem do sytuacji, w których przeszkody w dopuszczeniu pracownika do pracy (przy jego gotowości do jej wykonywania) nie leżą po stronie pracownika. Nie chodzi przy tym o przeszkody zależne od pracodawcy. Przeszkody nie są bowiem utożsamiane z przyczyną.

Czy pracodawca może udzielić pracownikom urlopu bezpłatnego?

Zgodnie z art. 174 § 1 kodeksu pracy urlop bezpłatny udzielany jest na pisemny wniosek pracownika. Pracodawca nie może więc udzielić go pracownikowi bez jego zgody i bez jego wniosku.

Czy pracodawca może udzielić pracownikom urlopu wypoczynkowego na czas zagrożenie epidemicznego? Co z urlopami zaległymi za wcześniejszy rok kalendarzowy?

Tak, ale tylko za zgodą pracownika, w szczególności jeżeli zaplanował już termin urlopu w innym okresie. W przypadku urlopów zaległych zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego pracodawca może udzielić pracownikowi takiego urlopu.

Czy pracownik może odmówić przyścia do pracy w związku z epidemią koronawirusa?

Zgodnie z przepisami kodeksu pracy w razie 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, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

Jeżeli pracownik nie posiada wiarygodnych informacji o tym, że w zakładzie pracy jest jakikolwiek przypadek zakażenia koronawirusem nie występuje sytuacja „bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracownika”.

Należy jednak rozważyć czy posiadanie informacji o przebywaniu w zakładzie pracy osób, które były ostatnio w miejscach epidemii (np. rejonie Lombardii we Włoszech) nie powinno prowadzić do decyzji o niedopuszczeniu do pracy takich pracowników celem wyeliminowania zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników. Ponadto ze względu na obecną sytuację rekomendujemy zlecenie wszelkich możliwych prac zdalnie.

Czy pracodawca może wysłać pracownika na kwarantannę?

Nie. Kwarantanna jest jednym z obowiązków, którym muszą poddać się osoby przebywające na terytorium RP wymienionym w ustawie z dnia 5 grudnia 2008 r. **o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi**.

Kwarantanna jest zarządzana decyzją wydawaną przez państwowego inspektora sanitarnego lub lekarza przyjmującego do szpitala.

Przepisy prawne nie dają takich uprawnień pracodawcom.

Czy pracodawca może badać temperaturę pracowników?

Naszym zdaniem pracodawca jest uprawniony a na niektórych stanowiskach pracy wręcz zobowiązany do przeprowadzania prewencyjnych kontroli temperatury pracowników oraz osób trzecich, jeżeli zachodzi konieczność zachowania pełnego bezpieczeństwa zatrudnionych pracowników a także osób trzecich z uwagi na charakter wykonywanej pracy, zwłaszcza tam, gdzie pracownicy pracują w bliskiej

odległości od siebie. Pracodawca ma obowiązek nie dopuścić do pracy pracownika, którego podejrzewa o stan chorobowy stwarzający zagrożenie epidemiologiczne.

Dokonywanie przez pracodawcę prewencyjnych, wrywkowych czy też regularnych kontroli temperatury pracowników będzie uzasadnione w świetle art. 22(1) § 4 k.p. oraz art. 9 ust. 2 lit. b, g i h rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE² (dalej: „RODO”), czyli spełnienia w tym przypadku przesłanek:

- niezbędności przetwarzania danych dotyczących trzeźwości pracowników do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, o ile jest to dozwolone prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego, lub porozumieniem zbiorowym na mocy prawa państwa członkowskiego przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą (lit. b) oraz
- niezbędności ze względów związanych z ważnym interesem publicznym (lit.g) oraz
- niezbędności przetwarzania do celów profilaktyki zdrowotnej lub medycyny pracy, do oceny zdolności pracownika do pracy, diagnozy medycznej, zapewnienia opieki zdrowotnej lub zabezpieczenia społecznego, leczenia lub zarządzania systemami i usługami opieki zdrowotnej lub zabezpieczenia społecznego na podstawie prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego lub zgodnie z umową z pracownikiem służby zdrowia (lit. h) .

Takim szczególnym obowiązkiem pracodawcy jako administratora tego typu danych będzie obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wszystkim pracownikom, o którym mowa w art. 15a RODO, a także obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o którym mowa w art. 207 § 2 kodeksu pracy.

Z art. 207 § 1 k.p. wynika, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy. Oznacza to, że wypełniając ten obowiązek pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikom faktycznego bezpieczeństwa.

² Dz.Urz.UE.L. z 2016 r. Nr 119, s. 1 ze zm.

Rekomendujemy, aby Pracodawcy nie przetwarzali danych z pomiarów badań temperatury wszystkich pracowników, ale jedynie tych osób, w przypadku których wynik badania wskazuje na stan gorączkowy (jaki to jest stan – odsyłamy tu do uzgodnienia z lekarzem). W ten sposób zachowana zostanie zasada ograniczenia celu oraz minimalizacji danych, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. b i c RODO.

Rekomendujemy też wprowadzenie odpowiednich instrukcji dotyczących prewencyjnych kontroli temperatury jako wewnątrzzakładowego źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 kodeksu pracy regulującego organizację i porządek w procesie pracy. Procedury badania temperatury mogą też stanowić załącznik do regulaminu pracy.

Ze względu na wyjątkowość i nagłość sytuacji można te procedury wprowadzić w formie zarządzenia zarządu itp. aż do czasu wejścia w życie odpowiednich postanowień regulaminu pracy (2 tygodnie od ogłoszenia).

Czy pracodawca podejrzewając oznaki choroby zakaźnej u pracownika może nie dopuścić go do pracy?

Przepisy prawne nie są w tej mierze precyzyjne i nie przewidują wprost takiego uprawnienia. Jednak ponieważ pracodawca opowiada za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w prowadzonym przez siebie zakładzie pracy oraz zobowiązany jest chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, takie uprawnienie można wyprowadzić z przepisów ogólnych

Pracodawca ma obowiązek powiadomić o takim podejrzeniu Państwową Inspekcję Sanitarną.

Pracodawca nie ma też prawa dopuścić do pracy pracownika, który nie jest zdolny do wykonywania pracy. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 k.p.). Podstawową przesłanką pozostawania do dyspozycji pracodawcy jest gotowość pracownika do wykonywania pracy.

Pracownik znajduje się w *gotowości do wykonywania pracy*, gdy stawia się do pracy z zamiarem wykonywania pracy w stanie (fizycznym i intelektualnym) umożliwiającym mu faktyczne wykonywanie pracy oraz w umówionym czasie i miejscu do dyspozycji pracodawcy. Do składników stanowiących

istotną treść gotowości do pracy zalicza się ponadto spełnienie przez pracownika czynności przygotowawczych do wykonywania pracy.

Pracownik niezdolny do wykonywania pracy nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, chyba że dostarczy pracodawcy zwolnienie lekarskie lub zostanie wydana decyzja inspektora sanitarnego o objęciu go kwarantanną.

Czy pracodawca może pytać pracownika o miejscu, w którym pracownik spędził urlop?

Pracodawca powołując się na cel, jakim jest przeciwdziałanie chorobie COVID-19 wywoływanej wirusem SARS-CoV-2 może zapytać pracownika (informując w jakim celu dokonuje takich ustaleń), czy był w miejscu, którym występuje szczególne zagrożenie epidemiczne (np. we Włoszech czy w Chinach).

Gdyby pracownik odmówił dzielenia informacji pracodawca może odsunąć go od pracy i poinformować Państwową Inspekcję Sanitarną o podejrzeniu, że pracownik mógł mieć kontakt z osobami zakażonymi. Za czas odsunięcia od pracy pracodawca co do zasady ma obowiązek zapłaty wynagrodzenia, ale w takiej sytuacji można by powstrzymać się z zapłatą wynagrodzenia podnosząc, że pracownik współprzyczynił się do sytuacji, w której nie świadczy pracy. Ma on bowiem obowiązek dbania o dobro zakładu pracy.

Zasiłek opiekuńczy – komu i kiedy przysługuje w okresie epidemii?

Art. 4 ustawy z 2.3.2020 brzmi następująco:

W przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły do których uczęszcza dziecko, z powodu COVID-19, ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy za okres nie dłuższy niż 14 dni.

2. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przyznawany jest w trybie i na zasadach określonych w ustawie, o której mowa w ust. 1, i nie wlicza się do okresu, o którym mowa w art. 33 ust. 1 pkt 1 tej ustawy. Za okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego, zasiłek, o którym mowa w art. 32 ust. 1 ustawy, o której mowa w ust. 1, nie przysługuje.

Komu przysługuje zasiłek opiekuńczy oraz dodatkowy zasiłek opiekuńczy z art. 4 specustawy?

- ✓ **Pracownikowi**
- ✓ **Zleceniobiorcy (tzw. kontraktorowi)**
- ✓ **Osobie prowadzącej działalność gospodarczą, która dobrowolnie płaci składkę chorobową**

Zgodnie z art. 32 ustawy zasiłkowej zasiłek opiekuńczy (do 60 dni) przysługuje **osobie ubezpieczonej**, czyli osobie, za którą płatnik płaci składkę na ubezpieczenie chorobowe (pracownik, zleceniobiorca, czyli osoba, która ma zawartą umowę cywilnoprawną – tzw. kontraktor), lub która płaci te składkę za siebie (działalność gospodarcza).

Zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:

1) dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadku:

- a) nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza, a także w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, o której mowa w art. 50 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2019 r. poz. 409), lub dziennego opiekuna sprawujących opiekę nad dzieckiem,
- b) porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub rodzicowi sprawowanie opieki,
- c) pobytu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne;

2) chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat;

2a) chorym dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji do ukończenia 18 lat;

2b) dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji do ukończenia 18 lat w przypadku:

- a) porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub rodzicowi sprawowanie opieki,
- b) pobytu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne;

3) innym chorym członkiem rodziny.

Za członków rodziny, o których mowa w ust. 1 pkt 3, uważa się małżonka, rodziców, rodzica dziecka, ojczyma, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku powyżej 14 lat - jeżeli pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym z ubezpieczonym w okresie sprawowania opieki.

Za dzieci w rozumieniu ust. 1 i 2 uważa się dzieci własne ubezpieczonego lub jego małżonka oraz dzieci przysposobione, a także dzieci przyjęte na wychowanie i utrzymanie.

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy z ustawy z 2.3.2020 r. przysługuje ponadto za okres do 14 dni w przypadku nieoczekiwanego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły.

Warunkiem otrzymania zasiłku jest **osobiste sprawowanie opieki nad dzieckiem**. Zasiłek opiekuńczy nie przysługuje, jeżeli poza ubezpieczonym są inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym, mogący zapewnić opiekę dziecku lub choremu członkowi rodziny. Nie dotyczy to jednak opieki sprawowanej nad chorym dzieckiem w wieku do 2 lat.

Czy z zasiłku opiekuńczego może korzystać zarówno ojciec jak i matka?

Tak, ale nie w tym samym czasie. Na przykład ojciec może korzystać przez 7 dni, a przez kolejne 7 dni matka.

Na podstawie jakiego dokumentu pracownik ma prawo do zasiłku opiekuńczego w sytuacji nieoczekiwanego zamknięcia żłobka, przedszkola i szkoły w przypadku, gdy dziecko ma do lat 8?

Wystarczy **oświadczenie pracownika**, w którym napisze, że nastąpiło nieoczekiwane zamknięcie żłobka, przedszkola lub szkoły i on (ona) będzie osobiście opiekować się dzieckiem do lat 8. Pracodawca nie może domagać się zaświadczenia ze szkoły, ani zaświadczenia lekarskiego. Zasiłek ten jest przyznawany w sytuacji, gdy dziecko jest zdrowe.

Link do ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tzw. specustawy) – Dziennik Ustaw z 2020 r. poz. 374.

<http://dziennikustaw.gov.pl/D2020000037401.pdf>

Link do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego

<http://dziennikustaw.gov.pl/D2020000043301.pdf>

Link do wywiadu, którego w dniu 13.3.2020 r. udzielił adw. Artur Rycak na antenie TVN24 w programie „Koronawirus. Raport”

<https://tvn24.pl/polska/koronawirus-raport-pytania-o-przepisy-prawa-pracy-program-z-13-marca-4352528>

Zalecenia Rządu dla przedsiębiorców w związku z rozprzestrzenianiem się koronawirusa

<https://www.gov.pl/web/koronawirus/zalecenia-dla-przedsiębiorców-w-związku-z-rozprzestrzenianiem-się-koronawirusa>

Stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy:

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

Dr Magdalena Rycak, radca prawny

magdalena.rycak@rycak.pl | +48 502-536-076



Doktor nauk prawnych, specjalizująca się w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy oraz prawie ochrony danych osobowych. Ceniona specjalistka z zagadnień czasu pracy, w tym czasu pracy kierowców. Trener na szkoleniach z prawa pracy dla sądów powszechnych i biznesu. Referentka na wielu polskich i międzynarodowych konferencjach z tematyki prawa pracy. Absolwentka Wydziału Prawa i Administracji oraz Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego. Doktor nauk prawnych. Wieloletni wykładowca Krajowej Szkoły Sądownictwa i Prokuratury. Od 2009 r. adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Uczelni Łazarskiego w Warszawie. W latach 2010-2015 prodziekan Wydziału Prawa i Administracji Uczelni Łazarskiego. Od 2009 r. kierownik studiów podyplomowych „Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych – kadry i płace” w Uczelni Łazarskiego, zaś od 2018 r. studiów podyplomowych „Ochrona danych osobowych i zarządzanie bezpieczeństwem informacji”. W latach 2012-2015 zastępca sędziego Trybunału Administracyjnego przy Radzie Europy. W latach 2008-2013 adiunkt w Polskiej Akademii Nauk. W latach 2000-2007 doktorantka na Wydziale Prawa i Administracji na Uniwersytecie Warszawskim. Autorka kilkudziesięciu publikacji naukowych i popularnonaukowych z prawa pracy.

Dr Artur Rycak, adwokat, w latach 2003-2016 sędzia

artur.rycak@rycak.pl | + 48 601 071 221



Adwokat, doktor nauk prawnych, **w latach 2003-2016 sędzia** (2000-2003 asesor) orzekający m.in. w sądach pracy i ubezpieczeń społecznych w okręgu lubelskim, warszawskim i warszawsko-praskim.

Obecnie obsługujący jako adwokat największe polskie i międzynarodowe spółki oraz korporacje w sporach sądowych, a także w ramach doradztwa z zakresu prawa pracy.

Prezes Międzynarodowego Stowarzyszenia na rzecz Sądów Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z siedzibą w Warszawie. Posiada ponad 20-letnie doświadczenie w prowadzeniu sporów sądowych. Od ponad 20 lat prowadzi szkolenia z zakresu prawa pracy, procedury sądowej, kosztów sądowych i ustroju sądów powszechnych, w tym dla zarządów spółek, managerów, szefów działów kadr i HR, sędziów, radców prawnych, dyrektorów i pracowników sądów, aplikantów adwokackich, aplikantów radcowskich, asystentów sędziów i referendarzy sądowych.