

Poznań, dnia 19 marca 2020 roku

**Ramowa informacja prawna  
odnosząca się do wpływu obecnej sytuacji epidemicznej na stosunek pracy  
oraz prawa i obowiązki obu jego stron**

Szanowni Państwo,

Wychodząc naprzeciw Państwa potrzebom, przygotowaliśmy informację prawną dotyczącą możliwości wpływu obecnej sytuacji epidemicznej wirusa SARS-CoV-2 (dalej – Wirus) na stosunek pracy, a także na prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców. Oczywiście, powyższa informacja nie odpowie na wszystkie pytania, ale umożliwi Państwu uzyskanie podstawowej wiedzy dotyczącej najczęściej pojawiających się obecnie problemów w zakładach pracy.

Najczęściej pojawiające się problemy zostały podzielone na cztery poniżej wskazane grupy:

- I. **Zaprzestanie świadczenia pracy**
- II. **Obowiązki pracodawcy w związku z epidemią koronawirusa**
- III. **Reorganizacja dotychczasowego funkcjonowania zakładu pracy**
- IV. **Wynagrodzenia i zasiłki**

W celu szczegółowej oceny sytuacji, zalecamy Państwu każdorazowo przesłanie do Kancelarii umowy o pracę oraz innych dokumentów do indywidualnej analizy, celem wykluczenia wątpliwości i oceny możliwości zastosowania skutecznych w danym przypadku rozwiązań prawnych.

**I. Zaprzestanie świadczenia pracy**

1. *Czy pracownik – z obawy przed zarażeniem się Wirysem – może odmówić świadczenia pracy?*

W przypadku niniejszego pytania trudno udzielić uniwersalnej odpowiedzi – wszystko zależy bowiem od tego, na ile obawy pracownika mogą zostać uznane za usprawiedliwione.

**Co do zasady pracownik nie może odmówić świadczenia pracy, ponieważ – pomimo zaistniałej sytuacji epidemiologicznej – nadal wiąże go zawarta umowa o pracę oraz przepisy Kodeksu pracy, a także innych ustaw. Ustawa 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. 2020, poz. 374; dalej – Ustawa) nie przewiduje możliwości zwolnienia się przez pracownika z obowiązku świadczenia pracy z powodu obawy przed zarażeniem.**



W związku z powyższym, w sytuacji, w której pracownik odmawia świadczenia pracy, należy poinformować go, że ma on obowiązek ją świadczyć. W przypadku, gdy pracownik w dalszym ciągu odmawia świadczenia pracy, pracodawca może zastosować wobec niego środki przewidziane w Kodeksie pracy, w szczególności karę upomnienia bądź nagany (art. 108 § 1 pkt 1-2 Kodeksu pracy) oraz karę pieniężną (art. 108 § 2 Kodeksu pracy), która może być zastosowana za „opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia”. Nie należy także wykluczyć możliwości rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1) Kodeksu pracy). Jednakże przed podjęciem środków dyscyplinujących pracowników należy w pierwszej kolejności rozważyć, czy w zakładzie pracy istnieje możliwość zastosowania takich rozwiązań, o których mowa w punkcie III niniejszego opracowania, a które wyeliminowałyby bądź zmniejszyły obawy pracowników.

W kontekście obecności pracownika w zakładzie pracy, kluczowe znaczenie ma również art. 210 § 1-3 Kodeksu pracy, zgodnie z którym:

*§ 1. 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.*

*§ 2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w § 1, **pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia**, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.*

*§ 2<sup>1</sup>. Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2.*

*§ 3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2, **pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia**.*

**Do pracodawcy należy każdorazowo ocena, czy w danym przypadku mamy do czynienia z bezpośrednim zagrożeniem dla zdrowia lub życia pracownika, tj. czy w danym przypadku istnieje realne zagrożenie, że w zakładzie pracy pracownik może zostać zarażony Wirusem.**

2. *Czy pracownik – z obawy przed zarażeniem się Wirusem – może odmówić wykonania polecenia udania się w podróż służbową do miejsc, w których pojawił się Wirus?*

Państwowa Inspekcja Pracy wyjaśniła już, że **pracownik ma prawo w takiej sytuacji odmówić wykonania polecenia** z powołaniem się na art. 210 Kodeksu pracy, który przewiduje możliwość powstrzymania się od wykonywania pracy w sytuacji bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia.

3. *Jakie konsekwencje powoduje sytuacja, w której pracownicy nie świadczą pracy na skutek zamknięcia zakładu pracy przez pracodawcę?*

Jeżeli z obawy przed rozprzestrzenieniem się Wirusa, pracodawca zamknie zakład pracy, to mamy do czynienia z sytuacją wskazaną w art. 81 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym **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, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

**Pracodawca ma jednak możliwość uniknięcia sytuacji, w której obowiązany jest do wypłaty wynagrodzenia pracownikom nieświadczącym pracy.** Stosownie do art. 81 § 3 Kodeksu pracy, **pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z § 1 (zgodnie z art. 81 § 1 Kodeksu pracy).**

## II. Obowiązki pracodawcy w związku z epidemią Wirusa

**Każdy pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy** przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, stosownie do art. 207 Kodeksu pracy. W sytuacji zagrożenia epidemiologicznego powyższe przekłada się przede wszystkim na obowiązek:

1. zapewnienia środków do dezynfekcji rąk oraz rękawic jednorazowych,
2. utrzymywania w czystości miejsca pracy, w szczególności regularnego odkażania takich miejsc jak klamki i włączniki,
3. stosowanie rozwiązań, które ograniczą kontakt pomiędzy pracownikami a klientami (przesłony, szyby, zapory).

**Ponadto, pracodawca ma obowiązek stosować się do zaleceń organów administracji państwowej, w szczególności inspekcji sanitarnej.** Zgodnie z art. 8a ustawy z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz. U. z 2019 r. poz. 59 oraz z 2020 r. poz. 322; dalej – Ustawa o PIS), Główny Inspektor Sanitarny lub działający z jego upoważnienia państwowy wojewódzki inspektor sanitarny może wydawać pracodawcom zalecenia i wytyczne oraz decyzje nakładające obowiązek:

1. podjęcia określonych czynności zapobiegawczych lub kontrolnych,
2. dystrybucji produktów leczniczych i środków ochrony osobistej,
3. współdziałania z innymi organami administracji publicznej oraz organami PIS.

Należy podkreślić, że w/w decyzje Państwowej Inspekcji Sanitarnej podlegają natychmiastowemu wykonaniu, nie wymagają uzasadnienia, mogą być w nagłych przypadkach wydawane ustnie, a termin na wniesienie od nich odwołania to jedynie 2 dni od daty ich doręczenia lub potwierdzenia na piśmie (art. 8a ust. 6 Ustawy o PIS).

**Ponadto, rekomenduje się także wdrożenie przez pracodawcę zaleceń Światowej Organizacji Zdrowia dotyczących przygotowania miejsca pracy na epidemię Wirusa.** Zalecenia te są dostępne na stronie: <https://www.who.int>

Światowa Organizacja Zdrowia zaleca m.in.

- sprawdzanie zaleceń lokalnych władz miejsca, w których ma odbyć się spotkanie służbowe bądź event,
- siedzenie podczas spotkań służbowych w odległości co najmniej 1 metra od siebie,

- przechowywanie danych identyfikujących i danych kontaktowych osób, z którymi miało się kontakt służbowy przez co najmniej miesiąc,
- upewnienie się, że pracownik posiada wiedzę, do kogo może się zwrócić, kiedy podczas podróży służbowej poczuje się źle,
- monitorowanie się przez pracowników przez okres 14 dni po odbyciu podróży służbowej oraz pomiar temperatury dwa razy dziennie.

### III. Reorganizacja dotychczasowego funkcjonowania zakładu pracy (praca zdalna)

W celu zminimalizowania ryzyka zarażenia się pracowników, pracodawca może:

- a) zlecić pracownikom wykonywanie **pracy zdalnej** – możliwość taką przewiduje wprost art. 3 Ustawy, który jednocześnie nie stawia ograniczeń podmiotowych i przedmiotowych w tym zakresie. Zlecenie pracy zdalnej może odbyć się w dowolnej formie (np. ustnej, telefonicznej czy mailowej), musi nastąpić na czas oznaczony, **nie dłuższy niż 180 dni** (art. 36 Ustawy). Wniosek o wykonywanie pracy w trybie pracy zdalnej może złożyć także sam pracownik, ale – co ważne – pracodawca nie ma obowiązku go uwzględnić,
- b) zlecić pracownikom wykonywanie pracy **w formie telepracy,**
- c) wprowadzić system **pracy rotacyjnej** (np. zobowiązać część pracowników do pracy w dni parzyste, a część w nieparzyste),
- d) **skrócić czas pracy,**
- e) ograniczyć wykonywanie pracy do **zadań pilnych,**
- f) nakazać pracownikom wzajemny kontakt oraz kontakt z klientami **za pomocą środków komunikacji elektronicznej,**
- g) zastosować środki, o których mowa w pkt II.1 niniejszego opracowania.

Powyższe rozwiązania mają charakter jedynie przykładowy, a zastosowanie poszczególnych z nich musi uwzględniać specyfikę danego zakładu pracy.

### IV. Wynagrodzenia i świadczenia

1. *Czy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas kwarantanny?*

*„Decyzja inspektora sanitarnego stanowi podstawę do wypłaty świadczeń z tytułu choroby na ogólnych zasadach. Zatem za czas nieobecności w pracy z powodu kwarantanny lub izolacji przysługuje **wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek chorobowy**, wypłacane przez płatnika składek lub Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Decyzja może być dostarczona do pracodawcy bądź do placówki ZUS po okresie kwarantanny lub izolacji”* (źródło: www.zus.pl). **W związku z powyższym, za pierwsze 33 dni okresu kwarantanny płaci pracodawca, a za pozostały okres – ZUS.**

2. *Czy pracownik może świadczyć pracę zdalną w okresie kwarantanny?*

**Tak**, pracownik może świadczyć pracę w okresie kwarantanny. Jest to korzystne dla obu stron stosunku pracy – dla pracodawcy, ponieważ pracownik świadczy dla niego pracę i dla pracownika, który może otrzymać 100%, a nie 80% wynagrodzenia jak w przypadku kwarantanny, podczas której nie świadczy się pracy.

3. *Czy pracownik otrzyma takie samo wynagrodzenie za wykonywanie pracy zdalnej?*

**Tak**, pracownik otrzyma za swoją pracę takie samo wynagrodzenie.

4. *Jakie świadczenie przysługuje pracownikowi zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem?*

Zgodnie z art. 4 ust. 1 Ustawy, 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, przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy za okres nie dłuższy niż 14 dni. Świadczenie przysługuje w przypadku opieki nad dzieckiem do ukończenia przez nie lat 8 i nie wlicza się do

5. *Czy rodzic, który wykonuje pracę zdalną może otrzymać dodatkowy zasiłek opiekuńczy?*

**Nie**, takiemu rodzicowi nie przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy, ponieważ nie jest to osoba „zwolniona od wykonywania pracy”.

6. *Czy pracodawca wypłaca dodatkowy zasiłek opiekuńczy?*

**Nie**, świadczenie to jest wypłacane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.