



I. Organizacja czasu pracy - praca zdalna



Pracownik może samodzielnie wnioskować o możliwość wykonywania pracy zdalnej, jeżeli ma uzasadnione obawy co do stanu zdrowia innych pracowników lub zagrożenia koronawirusem.



Pracodawca może jednostronnie polecić pracownikowi pracę poza stałym miejscem jej wykonywania (tzw. praca zdalna). Jest to polecenie służbowe. Nie jest to telepraca.



Pracę zdalną mogą wykonywać jedynie **osoby zdrowe**, z aktualnym orzeczeniem lekarskim.



Pracodawca może wydać takie polecenie, o ile jest to **konieczne do zwalczania zakażenia**, zapobiegania rozprzestrzenianiu się koronawirusa, profilaktyką albo zwalczaniem jego skutków.



Muszą istnieć podstawy uznania, że **wykonywanie pracy poza stałym miejscem pracy jest konieczne do przeciwdziałania koronawirusowi** (np. pracownik wrócił z zagrożonego terenu i jest chory lub gdy trzeba odkazić miejsce pracy).



Za **BHP** w miejscu pracy zdalnej nadal odpowiada pracodawca. **Koszty wykonywania pracy** ponosi pracodawca.



Polecenie pracy zdalnej powinno spełniać następujące wymagania:

- ✓ określać okres pracy zdalnej, miejsce jej wykonywania oraz zakres pracy w sposób tożsamy ze standardowo wykonywanymi obowiązkami,
- ✓ wskazywać sposób potwierdzania obecności w pracy,
- ✓ może mieć ono dowolną formę, jednak do celów dowodowych polecana jest pisemna lub elektroniczna,
- ✓ może dotyczyć jedynie prac, które mogą być wykonywane zdalnie.



Polecenie pracy zdalnej może zostać **odwołane przez pracodawcę w każdym czasie**.



Obowiązek zastosowania pracy zdalnej może nałożyć na pracodawcę premier na wniosek wojewody. Jest ono natychmiast wykonalne i może dotyczyć również innych działań (np. zamknięcia zakładu).

II. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy



Kodeks pracy daje pracodawcy prawo do zwolnienia podwładnego z obowiązku świadczenia pracy tylko w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę. W każdej innej sytuacji niezbędna jest **zgoda pracownika, który zachowuje przy tym prawo do wynagrodzenia**. Wynika to z faktu, że świadczenie pracy jest nie tylko obowiązkiem, ale także prawem pracownika.



Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy powinno mieć zatem oparcie w porozumieniu z pracownikiem. W sytuacjach skrajnych, zgodnie z art. 209² par. 2 *Kodeksu pracy*, **w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia, pracodawca jest obowiązany wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne i nie godzić się na wznowienie pracy do czasu usunięcia zagrożenia**.



Zasada ta powinna mieć zastosowanie, jeśli w zakładzie pojawi się **realne zagrożenie zarażenia**, o którym mogą świadczyć objawy chorobowe pracownika albo potwierdzony przypadek zachorowania. O zagrożeniu pracodawca powinien poinformować wszystkich pracowników.



Sytuacja zagrożenia wirusem **nie uzasadnia wydania pracownikowi polecenia skorzystania z urlopu wypoczynkowego**, w tym zaległego.



Nie można tracić z pola widzenia tego, jaki jest rzeczywisty cel urlopu wypoczynkowego. Z pewnością nie jest nim profilaktyka zachorowań, ani też leczenie. Porozumienie z pracownikiem potrzebne jest zatem także w tym przypadku.

III. Podróże służbowe



Pracodawca może wydać **zakaz odbywania podróży służbowych w rejonny świata, gdzie ryzyko zarażenia jest wysokie**. W takiej sytuacji przełożony (kierownik, menadżer) nie będzie mógł wydawać swoim podwładnym polecenia wyjazdu zagranicznego. Jeśli powodem jest ryzyko naruszenia bezpiecznych warunków pracy, każdy pracownik musi podporządkować się takiemu zakazowi.



Jeśli pracodawca wydałby polecenie wyjazdu służbowego w rejon zagrożenia, **pracownik ma prawo odmówić** na podstawie art. 210 *Kodeksu pracy*. Nie może to być jednak samowola – pracownik musi zawiadomić przełożonego o odmowie wyjazdu. Wiążące powinny być zalecenia, komunikaty właściwych organów państwowych, w szczególności Państwowej Inspekcji Sanitarnej, czy Ministerstwa Spraw Zagranicznych.



Jeżeli pracownik zdecyduje się na wyjazd w regiony gdzie może być narażony na zarażenie koronawirusem, wówczas **pracodawca powinien ocenić ryzyko związane z takim wyjazdem i zapewnić pracownikowi odpowiednie środki ograniczające ryzyka** związane z możliwością zarażenia patogenem oraz podjąć działania, które zminimalizują potencjalne zagrożenie, np. zorganizować tak wyjazd, by czas przebywania w niebezpiecznym miejscu był jak najkrótszy.

IV. Urlopy



Pracodawca **nie ma podstaw prawnych do zbierania informacji dotyczących miejsca wypoczynku pracownika**, a pracownik nie jest zobowiązany do ujawniania miejsca spędzania urlopu. Pracodawca nie może zabronić pracownikowi wykorzystania urlopu, jeżeli ma on być wykorzystany w kraju, gdzie jest duże ryzyko zainfekowania koronawirusem.



Zaleca się wprowadzenie dobrowolnego **składania oświadczeń przez pracowników**, czy przebywali w miejscach zagrożonych zachorowaniem oraz czy mieli kontakt z osobami chorymi. Wymaganie ujawnienia innych (prywatnych) szczegółów wyjazdu nie jest uzasadnione.



Przymusowy urlop bezpłatny nie jest w świetle prawa pracy możliwy. Pracodawca może tylko zaproponować pracownikowi, aby wykorzystał zaległy urlop lub skorzystał z bezpłatnego urlopu. **Ewentualna decyzja o zamknięciu firmy lub wstrzymaniu produkcji powinna być natomiast potraktowana jako przerwa w wykonywaniu pracy** z przyczyn niezależnych od pracownika.

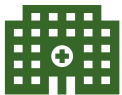
V. Dodatkowe badania lekarskie



Prawo pracy określa **zasady kierowania pracownikami na badania lekarskie** i przeprowadzania badań wstępnych, okresowych i kontrolnych pracownika. Przepisy nie przewidują kierowania pracownika na badania w związku ze zwiększonym ryzykiem zachorowania na choroby wirusowe.



Badania kontrolne są wykonywane w przypadku, gdy **niezdolność pracownika do pracy trwała dłużej niż 30 dni**. Tryb i zakres badań profilaktycznych pracowników są uregulowane przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, z zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy (Dz. U z 2016 r. poz. 2067).



Skierowanie na przeprowadzenie badania wydaje pracodawca po zgłoszeniu przez pracownika niemożności wykonywania dotychczasowej pracy. Przepisy Kodeksu pracy oraz wspomnianego rozporządzenia, co do zasady, **nie uprawniają natomiast pracodawcy do skierowania pracownika na badania lekarskie w sytuacji, gdy np. pracownik jest przeziębiony** i może zagrażać innym pracownikom, bez zgody tego pracownika, jeżeli nie zbiega się to z terminem kolejnego badania okresowego.



Natomiast zgodnie z ustawą z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U z 2019 r. poz. 1239 z późn. zm.), jeżeli po powrocie z wakacji z rejonów zagrożonych, **stan zdrowia pracownika uzasadnia obawę, że jest nim zarażony, wówczas pracodawca może odmówić dopuszczenia go do pracy i skierować na badania kontrolne**. Pracownik ma wtedy obowiązek wykonać takie badania. Pracodawca nie ma prawnych podstaw do odizolowania pracownika z podejrzeniem koronawirusa od pozostałej części załogi. Wszelkie inne formy izolowania mogą być postrzegane jako szykana czy dyskryminacja.



Niezależnie od tego, w przypadku uzasadnionego podejrzenia zarażenia pracowników wirusem, należy **powiadomić o tym fakcie najbliższą stację sanitarno-epidemiologiczną**, przekazując wszystkie niezbędne do zidentyfikowania zagrożenia dane, takie jak: występujące objawy, czas ich trwania, czy miejsce pobytu możliwego zakażenia.



VI. Kwarantanna



Osoby zdrowe, które pozostawały w styczności z osobami chorymi na choroby zakaźne będą - **przez okres nie dłuższy niż 21 dni**, licząc od ostatniego dnia styczności - podlegały obowiązkowej kwarantannie lub nadzorowi epidemiologicznemu, jeżeli tak postanowią organy inspekcji sanitarnej.



Obowiązkowa kwarantanna lub nadzór epidemiologiczny, będzie mógł być stosowany wobec tej samej osoby więcej niż raz - do czasu stwierdzenia braku zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego.



Kwarantanna to **fizyczne odosobnienie osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie**, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych.



Mając na uwadze przepisy prawa pracy, status pracownika w okresie kwarantanny to **okres nieświadczenia pracy, ale jednocześnie jest to okres pobierania wynagrodzenia chorobowego czy zasiłku chorobowego**, na podstawie dyspozycji art. 92 par. 1 Kodeksu pracy, który zrównuje okres choroby z okresem odosobnienia z powodu choroby zakaźnej.

VII. Zamknięcie placówek szkolnych



Jeśli, z uwagi na koronawirusa, zostanie zamknięty żłobek, przedszkole, szkoła, klubik dziecięcy, **pracownik ubezpieczony ma prawo do dodatkowego zasiłku opiekuńczego za maksymalnie 14 dni**. Komentarz: na dziecko przysługuje 60 dni, jeżeli Pracownik już je wykorzysta to ma jeszcze dodatkowych 14 dni.



Gdy konieczne jest zapewnienie osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem w okresie zamknięcia placówki i dotyczy to dzieci do ukończenia 8 lat. Jest to **dodatkowy zasiłek poza zasiłkiem opiekuńczym**.

Opracowanie:

r. pr. Małgorzata Miller

Kontakt:

r. pr. Kamila Piernik-Wierzbowska
dyrektor zarządzający
kamila.piernik-wierzbowska@krotoski-adwokaci.pl

r. pr. Małgorzata Miller
malgorzata.miller@krotoski-adwokaci.pl