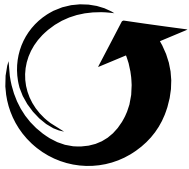


Marek Rotkiewicz

# Prawa i obowiązki pracodawcy a koronawirus



# Spis treści

O autorze .....	VII
Wykaz skrótów .....	IX
Wprowadzenie .....	XI
1. Specustawa w sprawie COVID-19 a praca .....	1
2. Praca zdalna w czasie pandemii .....	3
3. Zasiłek opiekuńczy „standardowy” i dodatkowy uregulowany specustawą .....	9
4. Organizacja pracy w biurze – bhp w stanie zagrożenia epidemicznego .....	13
5. Dodatkowe badania lekarskie .....	15
6. Urlopy wypoczynkowe, bezpłatne, przestój .....	17
7. Przestój spowodowany zamknięciem zakładu pracy a wynagrodzenie .....	19
8. Podróże służbowe wobec zagrożenia koronawirusem .....	21
9. Kwarantanna pracownika .....	23

# O autorze

**Marek Rotkiewicz** – prawnik specjalizujący się w prawie pracy i ubezpieczeniach społecznych oraz prawie cywilnym, doradca prawny, wykładowca na licznych szkoleniach, autor i współautor 40 książek i ponad 2500 artykułów dotyczących ww. problematyki, redaktor merytoryczny „Teczki kadrowca w jednostce budżetowej”, były pracownik jednego z wojewódzkich urzędów pracy.

# Wykaz skrótów

## 1. Akty prawne

InfOkolZasR .....	rozporządzenie MPRIIPS z 8.12.2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 87 ze zm.)
KoronawirusU .....	ustawa z 2.3.2020 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)
KP .....	ustawa z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.)
KRO .....	ustawa z 25.2.1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz.2086 ze zm.)
MonEkranBHPR .....	rozporządzenie MPiPS z 1.12.1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. Nr 148, poz. 973)
OgPrzBHPR .....	rozporządzenie MPiPS w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.)
PracSamU .....	ustawa z 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1282 ze zm.)
ZapobChoróbU .....	ustawa z 5.12.2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1239 ze zm.)
ZasiłkiU .....	ustawa z 25.6.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 645 ze zm.)

## 2. Organy i instytucje

PIP .....	Państwowa Inspekcja Pracy
SN .....	Sąd Najwyższy

WHO .....	Światowa Organizacja Zdrowia (ang. <i>World Health Organization</i> )
ZUS .....	Zakład Ubezpieczeń społecznych

### 3. Inne skróty

art. ....	artykuł
bhp .....	bezpieczeństwo i higiena pracy
ds. ....	do spraw
itp. ....	i tym podobne
lit. ....	litera
m.in. ....	między innymi
PESEL .....	Powszechny Elektroniczny System Ewidencji Ludności
pkt (pkt.) .....	punkt (-u)
tzw. ....	tak zwany
ust. ....	ustęp
wyr. ....	wyrok
§ .....	paragraf

# Wprowadzenie

Epidemia koronawirusa wywiera silny wpływ na wiele sfer życia, także na funkcjonowanie zawodowe. Ograniczanie ryzyka zakażenia skutkuje przeorganizowaniem pracy, w tym narzucaniem pracy zdalnej.

Zamknięte przedszkola i żłobki to zarówno wolne dla wielu pracowników w nich zatrudnionych, jak też nieobecności w pracy rodziców, których dzieci do tych placówek uczęszczają.

Pracownicy mogą być objęci kwarantanną, mogą mieć problemy z powrotami z podróży służbowych, czy też doznać w trakcie służbowego wyjazdu zakażenia wirusem. Szczególnie ważne w tym okresie będzie zwracanie uwagi na kwestie higieniczne oraz zmniejszanie w miarę możliwości skupisk pracowniczych. Wielu pracodawców zastanawia się nad możliwościami niedopuszczenia przez pewien czas do pracy swoich pracowników.

Nie sposób omówić wszystkich potencjalnych problemów, które powstawać mogą w związku z epidemią. Każdy dzień przynosi zmiany w zakresie skali zagrożenia, obostrzeń dotyczących np. przemieszczania się wprowadzanych przez poszczególne kraje, zmian przepisów, itp. W opracowaniu przedstawiamy najważniejsze i najczęściej poruszane kwestie dotyczące wpływu koronawirusa na pracę.

# 1. Specustawa w sprawie COVID-19 a praca

W KoronawirusU zawarto dwa rozwiązania, które wprost wpływają na kwestie pracownicze – **możliwość wprowadzenia przez pracodawcę pracy zdalnej oraz nowy, dodatkowy zasiłek opiekuńczy.**

## Ważne

Na część pracodawców i tym samym pracowników wpłynąć może także realizacja przez władze państwowe innych przepisów ustawy.

Zgodnie z art. 11 ust. 1 i 2 KoronawirusU, wojewoda może wydawać polecenia obowiązujące wszystkie organy administracji rządowej działające w województwie i państwowe osoby prawne, organy samorządu terytorialnego, samorządowe osoby prawne oraz samorządowe jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej w związku z przeciwdziałaniem COVID-19. Polecenia podlegają natychmiastowemu wykonaniu. Prezes Rady Ministrów, na wniosek wojewody, po poinformowaniu ministra właściwego do spraw gospodarki może, w związku z przeciwdziałaniem COVID-19, wydawać polecenia obowiązujące inne osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej oraz przedsiębiorców. Polecenia są wydawane w drodze decyzji administracyjnej, podlegają one natychmiastowemu wykonaniu z chwilą ich doręczenia lub ogłoszenia oraz nie wymagają uzasadnienia.

### Podstawa prawna:

- art. 3, art. 4, art. 11 KoronawirusU

## 2. Praca zdalna w czasie pandemii

Praca zdalna polega na wykonywaniu przez czas oznaczony pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania. O takiej organizacji pracy decyduje pracodawca, bez konieczności uzgadniania tego z pracownikami ani zbiorowo (porozumienie z przedstawicielami pracowników), ani indywidualnie (porozumienie z każdym pracownikiem). **Praca zdalna to zasadniczo jedynie inne miejsce wykonywania pracy. Nie wpływa na wysokość wynagrodzenia pracownika, sama w sobie nie zmienia również nic w zakresie rozkładów czasu pracy.**

### Przykład

Czy praca zdalna może być powierzona niezależnie od warunków mieszkaniowych, rodzinnych? Co w sytuacji, gdy w miejscu zamieszkania, w ocenie pracownika, praca nie może być świadczona ze względu na warunki i stosunki panujące w domu?

Przepisy KoronawirusU nie odwołują się do warunków mieszkaniowych lub rodzinnych pracownika przy poleceniu pracy zdalnej. Jednak w przypadku zgłoszenia przez pracownika braku możliwości świadczenia pracy w miejscu zamieszkania, pracodawca powinien wyznaczyć pracownikowi inne miejsce wykonywania pracy zdalnej.

*Wyjaśnienia PIP (pip.gov.pl)*

### Praca zdalna:

- 1) może się odbywać poza miejscem stałego wykonywania pracy – nie ma zastrzeżeń, że ma to być dom, czy mieszkanie pracownika, równie dobrze może być to inny lokal pracodawcy, w tym również znajdujący się w innej miejscowości,
- 2) obejmuje pracę wynikającą z umowy o pracę – **pracodawca nie może na tej podstawie narzucić obowiązku wykonywania innej rodzajowo pracy, wyłączyć przy tym należy możliwość skorzystania w tym zakresie z art. 42 § 4 KP**, według którego wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika; **art. 3 KoronawirusU, to przepis szczególny**, który nie może być interpretowany w rozszerzający sposób – skoro wyraźnie wskazuje się w nim na pracę wynikającą z umowy, to nie może (bez zgody pracownika) zostać narzucony obowiązek wykonywania innej pracy;



pracodawca może jednak ograniczyć zakres czynności pracownika, poruszając się po umownym rodzaju pracy,

- 3) może być zlecona na czas oznaczony – KoronawirusU wprost nie określiła tego czasu, pośrednio maksymalna jego granica wynika z art. 36 ust. 3 KoronawirusU, według którego m.in. **przepisy art. 3 obowiązują do 7.9.2020 r.**,
- 4) ma na celu przeciwdziałanie COVID-19, a więc nie może być wykorzystana na np. potrzebie wykonania remontu w firmie; przez perspektywę celu należy oceniać również zgodność z prawem polecenia, które w żaden sposób nie wpływa na ograniczenie przeciwdziałaniu rozprzestrzenianiu się epidemii (trudno byłoby w ten sposób uzasadnić, np. wykonywanie pracy poza siedzibą firmy, ale w miejscu, do którego pracownik musi znacznie dłużej przemieszczać się środkami transportu zbiorowego, będąc w większym stopniu narażonym na zakażenie),
- 5) powinna być równocześnie powiązana z ustaleniem rozliczenia kosztów takiej pracy (media, itp.), wskazaniem, że pracownik powinien przestrzegać zasad bhp i ewentualnie zapewnieniem mu odpowiednich narzędzi (np. krzesło spełniające wymagania narzucane przepisami o pracy przy monitorach ekranowych), analizą zasad bezpieczeństwa informatycznego, itp.

### Uregulowanie kosztów pracy zdalnej

Świadczenie pracy zdalnej najczęściej będzie odbywać się w domu pracownika, a dotyczyć będzie prac, które mogą być wykonywane przy użyciu komputera lub innego drobnego sprzętu albo ewentualnie możliwych bez żadnych narzędzi, niewymagających rozbudowanego zaplecza technicznego, prac niezwiązanych z koniecznością stosowania szczególnych zabezpieczeń, itp. Zawsze jednak pojawiać się będą koszty związane z ich wykonywaniem, chociażby zużytego prądu, opłata za łącze internetowe, przesyłu danych. Konieczne będzie uregulowanie kwestii rozliczania tych kosztów.

**Pracodawca nie może zlecić pracownikowi wykonywania określonej pracy bez zapewnienia mu niezbędnych do tego narzędzi.** Nie można nakazać pracownikowi użytkowania jego prywatnego sprzętu komputerowego. Koszty pracy ponosi pracodawca i nie może w ten sposób przerzucać ich na pracownika. Określić to można w ten sposób: pracodawca nie ma jakiegokolwiek tytułu prawnego do komputera pracownika i nie może go używać do prowadzenia swojej działalności bez dokonania uzgodnień z pracownikiem. Uzgodnienia oznaczają natomiast dojście do porozumienia, zawarcie umowy dotyczącej wykorzystywania przez pracownika tego sprzętu.

Brak zapewnienia sprzętu służbowego wymagałby zatem dokonania uzgodnień w tym zakresie, obejmujących zarówno koszty zużycia sprzętu prywatnego, jak i z drugiej strony kwestie bezpieczeństwa informatycznego (bezpieczeństwo danych, ograniczenie dostępu osób trzecich, użytkowanie tylko określonego – licencjonowanego i bezpiecznego oprogramowania itp.). Stąd też standardem powinno być zapewnienie sprzętu firmowego. Trudno bowiem zakładać, aby prywatny komputer wypełniał, dosyć mocno obecnie wyśrubowane, procedury bezpieczeństwa.

Najlepszym rozwiązaniem jest zawarcie w tym zakresie porozumienia z pracownikiem. Kwestie kosztów mogą zostać wprost określone przez pracodawcę w poleceniu, KoronawirusU nie wymaga zawierania porozumienia, niemniej uzgodnienie zakresu, wysokości

itp. rozliczeń z pracownikiem będzie najbardziej jasną i bezkonfliktową – można też powiedzieć, że uczciwą – formą dookreślenia tych kwestii.

#### Ważne

Należy pamiętać przy tym również o wewnętrznych regulacjach dotyczących bezpieczeństwa informatycznego, bezpieczeństwa danych itp. i odpowiednim dostosowaniu się do nich przez pracownika.

---

### Czas pracy, praca nadliczbowa, dyżury podczas pracy zdalnej

Praca zdalna może – i pewnie w wielu przypadkach będzie miała – charakter, w jakiejś przynajmniej mierze, wynikowy. Nie oznacza to jednak, że tylko taki (wielu pracowników może wykonywać swoją bieżącą pracę przez sieć, a nie realizować zadania), jak też nie jest to przejście wprost na zadaniowy czas pracy. Pracownicy nadal będą objęci tym samym systemem czasu pracy co dotychczas, jak też wykonywać będą pracę w pewnych rozkładach czasu pracy (stałych lub harmonogramowych).

#### Ważne

Konieczne jest przeanalizowanie dotychczasowych rozkładów czasu pracy pracowników w kontekście ich adekwatności do pracy zdalnej. Zmiana stałego rozkładu czasu pracy wymaga przy tym zmiany regulaminu pracy lub obwieszczenia u tych pracodawców, którzy regulaminu nie wydają. Może być również dokonana na wniosek pracownika o ustalenie indywidualnego rozkładu czasu pracy.

---

Pracownik nadal będzie mógł otrzymywać polecenia pracy w godzinach nadliczbowych i pełnienia dyżurów.

**Obowiązek wykonania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z istoty stosunku pracy.** Podpisując umowę o pracę pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 KP). Pracownik zobowiązany jest do stosowania się do poleceń przełożonych, jeżeli polecenia spełniają trzy warunki:

- 1) dotyczą pracy,
- 2) nie są sprzeczne z przepisami prawa,
- 3) nie są sprzeczne z umową o pracę.

Pracownik, co do zasady, powinien zatem wykonać polecenie wykonywania takiej pracy, niezależnie od tego czy pracuje w swoim stałym miejscu pracy, czy czasowo będzie zdalnie. Rekompensata tej pracy będzie podlegała ogólnym zasadom wynikającym z Kodeksu pracy (lub ewentualnie przepisów odrębnych – np. PracSamU).

Dyżury pracownicze polegają na pozostawianiu pracownika poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę, przy założeniu, że faktyczne jej wykonywanie może wcale nie nastąpić. Zadaniem pracownika jest tutaj samo oczekiwanie na pracę, przy zastrzeżeniu, że pozostaje zdolnym i gotowym do jej podjęcia (czyli np. nie może spożywać alkoholu) oraz podjęcie wykonywania pracy w ra-

zie zaistnienia takiej konieczności. Z założenia konieczność świadczenia pracy podczas dyżuru może wcale nie nastąpić.

W związku z tym, że dyżur jest pełniony poza normalnymi godzinami pracy, praca wykonywana w jego trakcie będzie co do zasady pracą w godzinach nadliczbowych. Takie też stanowisko zajął SN w uzasadnieniu wyroku z 31.1.1978 r. (I PRN 147/77, Legalis), wskazując, że godziny efektywnej pracy w czasie dyżurów jako przekraczające normalny czas pracy ustalone dla pracownika muszą być traktowane jako godziny nadliczbowe.

**Dyżur, podczas którego pracownik nie wykonywał pracy nie podlega wliczeniu do czasu pracy.** Za jego czas pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze równym długości dyżuru. Dopiero w razie braku możliwości udzielenia mu wolnego należne mu będzie wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony, pracownikowi przysługuje 60% wynagrodzenia.

### Ważne

---

Żadna rekompensata (czas wolny lub wynagrodzenie) za dyżur nie przysługuje za dyżur pełniony w domu. Pomijamy oczywiście przy tym przypadki, w których podczas dyżuru zaszła konieczność świadczenia pracy – okres „pracowania” musi być traktowany wówczas jako czas pracy. Mówimy o braku rekompensaty za sam czas dyżurowania, czyli oczekiwania na tę pracę.

---

Przy pracy zdalnej wykonywanej w domu pracownika nie otrzyma on rekompensaty za czas dyżuru. Taka rekompensata będzie jednak przysługiwała wówczas, gdy dyżur będzie miał miejsce np. w lokalu pracodawcy, czy innym miejscu narzuconym przez pracodawcę.

### Przykład

---

Pracownik pełnił dyżur w domu w niedzielę, osoba ta pracuje zdalnie od poniedziałku do piątku. Czy ze względu na to, w ramach rekompensaty, przysługuje mu dzień wolny od pracy?

Czas dyżury nie stanowi czasu pracy, w związku z tym pracownikowi nie przysługuje inny dzień wolny. Inaczej byłoby wówczas, gdyby podczas dyżuru pracownik wykonywał pracę – w takim przypadku powinien zostać mu udzielony dzień wolny od pracy.

---

W każdej dobie pracowniczej – okresie kolejnych 24 godzin od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie ze swoim rozkładem czasu pracy – pracownik ma mieć zapewnione 11 godzin odpoczynku dobowego. **Odpoczynek ten ma być ciągły. Nie może zostać ograniczony przez pracę nadliczbową (chyba że jest wykonywana w związku z akcją ratowniczą lub usuwaniem awarii), jak też przez czas dyżuru.**

### Przykład

---

Pracodawca nie może zlecić pracownikowi całodobowego dyżuru „pod telefonem”, w celu podjęcia działań w razie zaistnienia takiej potrzeby.

---

Czas pracy podczas pracy zdalnej rozliczany może być w oparciu np. o oświadczenie pracownika, logowania do systemu informatycznego, zgłoszenia telefoniczne rozpoczęcia i zakończenia pracy.

**Przykład**

Pracodawca, nakazując pracę zdalną wskazał jednocześnie:

1. Praca wykonywana będzie w godzinach i dniach wynikających z Pana rozkładu czasu pracy.

---

2. W razie otrzymania takiego polecenia, będzie Pan obowiązany do wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych oraz pozostawania w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę (dyżur).

**Bhp, wypadki przy pracy**

Bardzo problematyczna przy pracy zdalnej jest kwestia bhp i występowanie wypadków przy pracy. KoronawirusU nie zwalnia z obowiązku ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, jak też przeciwdziałania wypadkom przy pracy. Tymczasem, zlecając pracę zdalną – najczęściej wykonywaną w domu pracownika – pracodawca nie wie nic na temat tego, jak wyglądać będzie pomieszczenie pracy, biurko, fotel, oświetlenie, jakość instalacji elektrycznej, temperatura itp.

Niezbędne jest określenie wraz z poleceniem wykonywania pracy zakresu obowiązku przestrzegania pewnych przepisów przez pracownika lub zawarcie tych kwestii w porozumieniu dotyczącym sposobu wykonywania pracy zdalnej.

**Przykład**

Pracownik otrzymał polecenie wykonywania przez okres dwóch tygodni pracy zdalnej w jego mieszkaniu. Pracownik oświadczył, że w domu nie posiada żadnego sprzętu umożliwiającego wykonywanie pracy przy komputerze w zgodzie z przepisami dotyczącymi pracy przy monitorach ekranowych.

W takiej sytuacji praca zdalna mogłaby być wykonywana tylko wówczas, gdy pracodawca zapewni pracownikowi sprzęt spełniający minimalne wymogi zawarte w MonEkranBHPR. Pracodawca nie może zignorować tego oświadczenia, jak również nie może zobowiązać pracownika, aby sam zapewnił sobie np. odpowiednie krzesło.

---

W poleceniu lub porozumieniu należy także wskazać na obowiązek niezwłocznego zgłaszania pracodawcy jakichkolwiek wypadków mogących mieć znamiona wypadku przy pracy. Zmiana miejsca świadczenia pracy nie zmienia nic w zakresie kwalifikacji pewnych zdarzeń jako wypadków przy pracy i konsekwencji ich wystąpienia. Siłą rzeczy pracodawca, aby podjąć działania związane z wypadkiem, musi jednak uzyskać o tym informację.

**Podstawa prawna:**

- art. 3 KoronawirusU
- art. 22, art. 42 § 4, art. 151, art. 151<sup>5</sup>, art. 207, art. 212 KP
- MonEkranBHPR

Pełna treść publikacji

## Prawa i obowiązki pracodawcy a koronawirus

autorstwa Marka Rotkiewicza

dostępna jest w Systemach Legalis

---

**Przetestuj** interesujący Cię System Legalis **bezpłatnie** do 14 dni.

Wypełnij formularz kontaktowy, do którego zostaniesz przekierowany  
po kliknięciu logotypu lub zadzwoń: 22 311 22 22

**legalis** C.H.BECK

**legalis** administracja

**legalis** księgowość kadry biznes