



PETERKA PARTNERS

THE CEE LAW FIRM

**Koronawirus i prawo pracy - prawa i obowiązki
stron stosunku pracy, z uwzględnieniem
rozporządzeń dot. zagrożenia epidemicznego**

adw. dr Emil Smogorzewski

18.03.2020

Pandemia wirusa SARS-CoV-2

- wirus SARS-CoV-2 wywołujący chorobę COVID-19,
- śmiertelność na poziomie 3,4%,
- okres wylęgania wirusa wynosi od 1 do 14 dni,
- liczba zakażonych – ok. 185 tys., zmarło – 7 330;
- Zakażenie drogą kropelkową (kaszel lub kichanie);
- Prewencja: częste i dokładne mycie dłoni, utrzymywanie dystansu fizycznego od osób z objawami grypopodobnymi oraz unikanie dotykania twarzy nieumytymi dłońmi;
- w PL: liczba zakażonych - 246, zmarło – 5 osób
- 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. poz. 374).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego (Dz. U. poz. 433 z późn. zm.).

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy

- Rozporządzenie MEN z 11.03.2020 r. w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19
 - ✓ Zawieszenie działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej w okresie od 12 marca do 25 marca 2020 r. w publicznych i niepublicznych jednostkach systemu oświaty;
 - ✓ Ograniczenie funkcjonowania jednostek systemu oświaty **równoznaczne z zamknięciem przedszkola i szkoły** w rozumieniu art. 4 ustawy z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy

- Przysługuje ubezpieczonemu (objętemu ubezpieczeniem chorobowym) zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem;
- Za okres nie dłuższy niż 14 dni (niezależnie od liczby dzieci);
- Można wyłączyć dni, w których się nie pracuje (np.: sobotę i niedzielę);
- Łącznie obojgu rodzicom (możliwość podzielenia się opieką)'
- Dokument do wypłaty: oświadczenie ubezpieczonego (wzór na stronie www.zus.pl);
- Na dziecko do ukończenia 8 roku życia;
- 80% podstawy wymiaru zasiłku;
- nie wlicza się do ogólnego limitu 60 dni, które przysługują na opiekę nad dzieckiem do lat 14.

Co po 14 dniach , gdy nie będzie nowelizacji ustawy ?

- Zasiłek opiekuńczy z ustawy zasiłkowej:
 - ✓ 60 dni na dziecko < 8 r.ż. – zamknięcie żłobka, przedszkola, szkoły
 - ✓ 60 dni na chore dziecko < 14 r.ż. (też kwarantanna lub izolacja)
 - ✓ 14 dni na chore dziecko > 14 r.ż. (też kwarantanna lub izolacja)
 - ✓ niezależnie od liczby uprawnionych oraz bez względu na liczbę dzieci i innych członków rodzinnych wymagających opieki;
 - ✓ 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.
- Zwolnienie od pracy (art. 188 Kodeksu pracy) – na dziecko do 14 r.ż., w wymiarze 16 godzin albo 2 dni; bez względu na liczbę dzieci, przysługuje wynagrodzenie;

Pracownik jest zdrowy – co może pracodawca ?

- *Możliwość polecenia pracownikowi przez pracodawcę 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)”*
 - ✓ Brak szczególnych przesłanek („w celu przeciwdziałania COVID-19”),
 - ✓ Wyłączna decyzja pracodawcy,
 - ✓ Forma polecenia – dowolna (ustnie, e-mail),
 - ✓ Obowiązek zastosowania się do polecenia,
 - ✓ Czas świadczenia pracy zdalnej – ustala pracodawca („przez czas oznaczony”);
 - ✓ Kto wybiera miejsce wykonywania pracy ?
 - ✓ Możliwość stosowania pracy zdalnej- do 5.09.2020

Pracownik jest zdrowy – co może pracodawca ?

- Możliwość polecenia pracownikowi przez pracodawcę pracy zdalnej
 - ✓ Czy można polecić wykonywanie innego rodzaju pracy niż określonej w umowie o pracę ?
 - ✓ Specustawa: „pracy określonej w umowie o pracę”
 - ✓ **ale:** art. 42 §4 Kodeksu pracy: *„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”*

Pracownik jest zdrowy – co zrobić gdy nie chce przyjść do pracy ?

- Czy pracownik ma prawo odmówić przyścia do pracy, gdy jest zdrowy, a boi się zakażenia ?
 - ✓ Prawo powstrzymania się od wykonywania pracy, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika (art. 210 §1 Kodeksu pracy);
 - ✓ Ważne wskazówki:
<https://www.gov.pl/web/koronawirus/zalecenia-dla-przedsiębiorcow-w-zwiazku-z-rozprzestrzenianiem-sie-koronawirusa>
 - ✓ Gdy odmowa uzasadniona należy się wynagrodzenie;
 - ✓ Inne rozwiązania: urlop wypoczynkowy albo bezpłatny, czas wolny za pracę w nadgodzinach.

Pracownik jest chory, ale chce pracować

- Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (art. 207 §2 Kodeksu pracy);
- Obowiązek współdziałania pracownika w wypełnianiu obowiązków związanych z BHP (art. 211 pkt 7 Kodeksu pracy);
- Czy pracownik ma obowiązek poddania się badaniu temperatury ?
- Co gdy pracodawca podejrzewa chorobę u pracownika ? -> odmowa dopuszczenia do pracy.

Co się może stać z pracownikiem w związku z wirusem SARS-CoV-2 ?

■ Nadzór epidemiologiczny

- ✓ Obserwacja osoby zakażonej lub podejrzanej o zakażenie, bez ograniczenia jej swobody przemieszczania się;
- ✓ Obowiązkowa w przypadku osób, które są zdrowe, ale pozostawały w styczności z osobami zakażonymi COVID-19 (MZ: ktoś pracował w budynku, w którym przebywał nosiciel koronawirusa, ale nie było bezpośredniego kontaktu)
- ✓ Na okres 14 dni ale może być stosowana więcej niż raz;
- ✓ Pracownik jest zdolny do pracy, ale MZ rekomenduje pracę zdalną.

Co się może stać z pracownikiem w związku z wirusem SARS-CoV-2 ?

▪ Obowiązkowa kwarantanna lub izolacja

- ✓ Kwarantanna - odosobnienie osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie, w celu zapobieżenia szerzeniu się choroby wywołanej COVID-19;
- ✓ Izolacja – odosobnienie osoby chorej na chorobę wywołaną COVID-19 lub osoby podejrzanej (występują objawy), w celu uniemożliwienia przesilenia biologicznego czynnika chorobotwórczego na inne osoby (szpital, ale też w warunkach domowych)
- ✓ Na okres 14 dni ale może być stosowana więcej niż raz,
- ✓ Decyzja powiatowego inspektora sanitarnego lub państwowego granicznego inspektora sanitarnego (dowód usprawiedliwiający nieobecność w pracy - §3 pkt 2 rozp. MPiPS z 15.05.1996)
- ✓ Podstawa do wypłaty świadczeń z tytułu choroby;
- ✓ „Na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się niemożność wykonywania pracy w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi” (art. 6 ust. 2 pkt 1 ustawy zasiłkowej)
- ✓ Wynagrodzenie chorobowe (80% wynagrodzenia) + zasiłek chorobowy.
- ✓ Obligatoryjne przesunięcie terminu urlopu wypoczynkowego (art. 165 k.p.)

Co się może stać z pracownikiem w związku z wirusem SARS-CoV-2 ?

▪ Obowiązkowa kwarantanna – szczególne przypadki

- ✓ Art. 35 ustawy z 5.12.2008 o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi
 - Lekarz kieruje osobę podejrzaną na kwarantannę (brak decyzji inspektora sanitarnego)
 - ZUS: do świadczeń potrzebna albo decyzja inspektora albo zwolnienie lekarskie.
- ✓ Rozporządzenie MZ z 13.03.2020 w sprawie stanu zagrożenia epidemicznego
 - Od 15 marca 2020 r. do odwołania obowiązkowa kwarantanna dla wszystkich osób przekraczających granicę w celu udania się do miejsca zamieszkania na terenie RP (wyjątek: kierowca zawodowy, załoga statku morskiego i powietrznego, żołnierze)
 - Obowiązek ten jest równoważny z obowiązkiem wynikającym z art. 34 ust. 2 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Decyzji organu inspekcji sanitarnej nie wydaje się.

Ograniczenie ruchu granicznego a pracownicy - cudzoziemcy

- **Rozporządzenie MSWiA z 13.03.2020 w sprawie czasowego zawieszenia lub ograniczenia ruchu granicznego na określonych przejściach granicznych**
 - ✓ Ograniczenie na kierunku wjazdowym do RP do następujących kategorii osób (m.in.):
 - cudzoziemcy posiadający prawo stałego lub czasowego pobytu na terytorium RP;
 - cudzoziemcy posiadający prawo do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, czyli cudzoziemcy uprawnieni do wykonywania pracy na takich samych zasadach co obywatele polscy, posiadający zezwolenie na pracę, zaświadczenie o wpisie do ewidencji w sprawie pracy sezonowej, oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, którzy:
 - a) wykonują pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub
 - b) przedstawiają dokumenty, z których wynika, że podjęcie pracy rozpocznie się niezwłocznie po przekroczeniu granicy.
 - cudzoziemcy, którzy prowadzą środek transportu służący do przewozu osób lub towarów, a ich przejazd następuje w ramach czynności zawodowych polegających na transporcie towarów lub przewozie osób.

Stan zagrożenia epidemicznego – ograniczenia funkcjonowania zakładów pracy

▪ Całkowity zakaz prowadzenia następujących rodzajów działalności:

- polegającej na przygotowywaniu i podawaniu posiłków i napojów gościom siedzącym przy stołach lub gościom dokonującym własnego wyboru potraw z wystawionego menu, spożywanych na miejscu (ujętej w Polskiej Klasyfikacji Działalności w podklasie 56.10.A), z wyłączeniem realizacji usług polegających na przygotowywaniu i podawaniu żywności na wynos lub jej przygotowywaniu i dostarczaniu oraz działalności restauracyjnej lub barowej prowadzonej w środkach transportu, wykonywanej przez oddzielne jednostki,
- związanej z organizacją, promocją lub zarządzaniem imprezami, takimi jak targi, wystawy, kongresy, konferencje, spotkania, włączając działalności polegające na zarządzaniu i dostarczaniu pracowników do obsługi terenów i obiektów, w których te imprezy mają miejsce (ujętej w Polskiej Klasyfikacji Działalności w podklasie 82.30.Z),
- twórczej związanej z wszelkimi zbiorowymi formami kultury i rozrywki (ujętej w Polskiej Klasyfikacji Działalności w dziale 90.0),
- związanej ze sportem, rozrywkowej i rekreacyjnej (ujętej w Polskiej Klasyfikacji Działalności w dziale 93.0), w szczególności polegającej na prowadzeniu miejsc spotkań, klubów, w tym klubów tanecznych i klubów nocnych oraz basenów, siłowni, klubów fitness,
- związanej z projekcją filmów lub nagrań wideo w kinach, na otwartym powietrzu lub w pozostałych miejscach oraz działalności klubów filmowych (ujętej w Polskiej Klasyfikacji Działalności w podklasie 59.14.Z),
- związanej z konsumpcją i podawaniem napojów (ujętej w Polskiej Klasyfikacji Działalności w podklasie 56.30),
- związanej z prowadzeniem obiektów noclegowych turystycznych i miejsc krótkotrwałego zakwaterowania (ujętej w Polskiej Klasyfikacji Działalności w podklasie 55.20)
- związanej z prowadzeniem kasyn, z wyłączeniem kasyn internetowych;

Stan zagrożenia epidemicznego – ograniczenia funkcjonowania zakładów pracy

- Całkowity zakaz prowadzenia w obiektach handlowych o powierzchni sprzedaży powyżej 2000m² następujących rodzajów działalności:

1) działalności gastronomicznej i rozrywkowej;

2) handlu detalicznego przez najemców powierzchni handlowej, których przeważająca działalność polega na handlu:

a) wyrobami tekstylnymi,

b) wyrobami odzieżowymi,

c) obuwem i wyrobami skórzanymi,

d) meblami i sprzętem oświetleniowym,

e) sprzętem radiowo-telewizyjnym lub sprzętem gospodarstwa domowego,

f) artykułami piśmiennymi i księgarskimi;

Zamknięty zakład pracy – konsekwencje dla pracodawcy

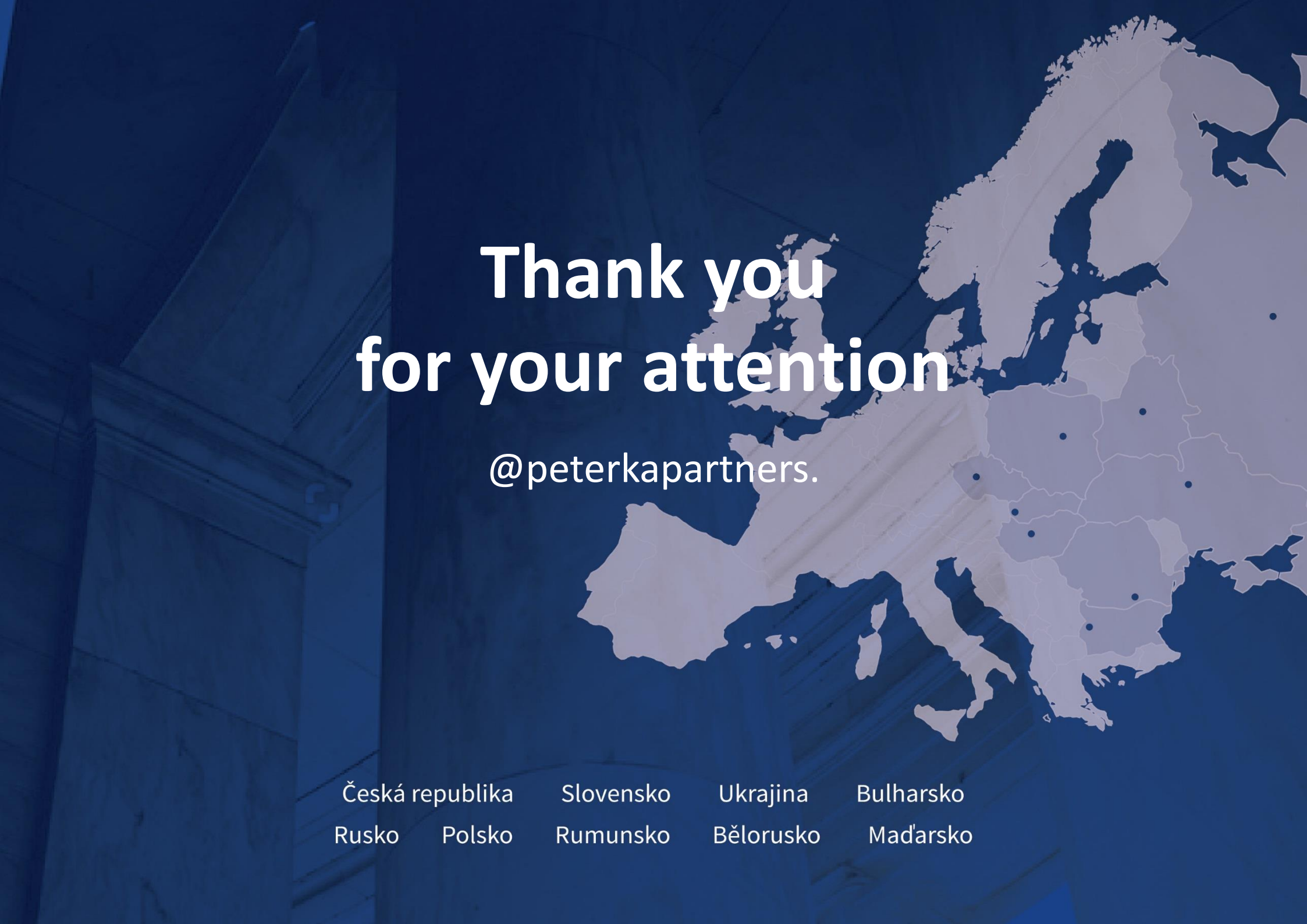
- niezawiniony przez pracownika przestój – pracownikowi należy się wynagrodzenie za czas niekonywania pracy, jeśli był gotów do jej wykonywania (art. 81 k.p.)
- Wyrok SN z 11.04.2011, sygn. akt I PKN 344/00 : „(...) pojęcie przyczyn uzasadniających powstanie prawa do wynagrodzenia gwarancyjnego zostało ujęte w art. 81 § 1 k.p. w sposób szeroki. Przepis odnosi się do przyczyn dotyczących pracodawcy niezależnie od tego, jakie jest ich źródło, w szczególności, czy są one następstwem oddziaływania czynników zewnętrznych, **w tym decyzji administracyjnych**, czy też nie.”
- Pracodawca może powierzyć pracownikowi na czas przestoju inną odpowiednią pracę. Praca odpowiednia to zajęcie zgodne z kwalifikacjami pracownika lub zbliżone do jego kwalifikacji, które jest on zdolny wykonać.

Zamknięty zakład pracy – co można zrobić z pracownikiem ?

- Urlop wypoczynkowy – za bieżący rok – konieczne porozumienie z pracownikiem;
- Urlop wypoczynkowy – zaległy – można wysłać nawet gdy pracownik nie wyraża zgody (wyrok SN z 24.01.2006 r., I PK 124/05);
- Urlop bezpłatny (art. 174 k.p.) – potrzebny wniosek pracownika;
- Udzielenie czasu wolnego w zamian za pracę w nadgodzinach (art. 151² k.p. – zarówno na wniosek pracownika jak i bez wniosku pracownika)

Ważne dane kontaktowe

- Serwis Rzeczypospolitej Polskiej
<https://www.gov.pl/web/koronawirus>
- Państwowa Inspekcja Pracy <https://www.pip.gov.pl/pl/>
- Główny Inspektor Sanitarny <https://gis.gov.pl/>
- Światowa Organizacja Zdrowia
<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>



Thank you for your attention

@peterkapartners.

Česká republika

Slovensko

Ukrajina

Bulharsko

Rusko

Polsko

Rumunsko

Bělorusko

Maďarsko