

Warszawa, dnia 17 marca 2020 r.

## KORONAWIRUS

a

### prawo pracy

procedury postępowania

w związku z wystąpieniem epidemii koronawirusa COVID-19 w Polsce

#### podstawy prawne:

- 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), zwana dalej: „ustawą koronawirusową”;
- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141), zwana dalej: „k.p.”

#### I. zakres zastosowania ustawy koronawirusowej

**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, która weszła w życie w dniu 8 marca 2020 r. – tzw. ustawa koronawirusowa** określa:

- 1) zasady i tryb zapobiegania oraz zwalczania zakażenia wirusem SARS-CoV-2 i rozprzestrzeniania się choroby zakaźnej u ludzi, wywołanej tym wirusem, w tym zasady i tryb podejmowania działań przeciwepidemicznych i zapobiegawczych w celu unieszkodliwienia źródeł zakażenia i przecięcia dróg szerzenia się tej choroby zakaźnej;
- 2) zadania organów administracji publicznej w zakresie zapobiegania oraz zwalczania zakażenia lub choroby zakaźnej, o których mowa w pkt 1;
- 3) uprawnienia i obowiązki, świadczeniodawców oraz świadczeniobiorców i innych osób przebywających na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie zapobiegania oraz zwalczania zakażenia lub choroby zakaźnej, o których mowa w pkt 1;
- 4) zasady pokrywania kosztów realizacji zadań, o których mowa w pkt 1–3, w szczególności tryb finansowania świadczeń opieki zdrowotnej dla osób z podejrzeniem zakażenia lub choroby zakaźnej, o których mowa w pkt 1, w celu zapewnienia tym osobom właściwego dostępu do diagnostyki i leczenia. 2.



W zakresie nieuregulowanym w niniejszej ustawie stosuje się ustawę z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U. z 2019 r. poz. 1239 i 1495 oraz z 2020 r. poz. 284 i 322).

## II. prawa i obowiązki pracodawcy

Na podstawie ustawy koronawirusowej organy administracyjne uzyskały uprawnienie do wydawania poleceń, decyzji, zaleceń oraz wytycznych w zakresie przeciwdziałania COVID-19:

- **Wojewoda – w stosunku do organów administracji rządowej i państwowych osób prawnych oraz organów samorządu terytorialnego, samorządowych osób prawnych oraz samorządowych jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej;**
- **Prezes Rady Ministrów na wniosek wojewody – w stosunku do innych podmiotów niż wyżej wymienione, w tym przedsiębiorców;**
- **Główny Inspektor Sanitarny lub działający z jego upoważnienia państwowy wojewódzki inspektor sanitarny – w stosunku do wszystkich pracodawców.**

Główny Inspektor Sanitarny lub działający z jego upoważnienia państwowy wojewódzki inspektor sanitarny może wydawać osobom prawnym, osobom fizycznym i jednostkom organizacyjnym nieposiadającym osobowości prawnej, w szczególności podmiotom wykonującym działalność leczniczą, **pracodawcom**, podmiotom prowadzącym działalność w zakresie lotnictwa cywilnego, użytkownikom statków powietrznych, użytkownikom cywilnych statków powietrznych niewpisanych do rejestru statków powietrznych oraz zarządzającym lotniskami, o których mowa w art. 27 ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 3 lipca 2002 r. – Prawo lotnicze (Dz. U. z 2019 r. poz. 1580 i 1495 oraz z 2020 r. poz. 284):

- 1) **decyzje nakładające obowiązek:**
  - a) podjęcia określonych czynności zapobiegawczych lub kontrolnych oraz żądać od nich informacji w tym zakresie,
  - b) dystrybucji: – produktów leczniczych, środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego lub wyrobów medycznych – w stosunku do hurtowni farmaceutycznych, – środków ochrony osobistej – w stosunku do producentów, dystrybutorów lub importerów, c) współdziałania z innymi organami administracji publicznej oraz organami Państwowej Inspekcji Sanitarnej – w przypadku kierowania decyzji do podmiotów innych niż te organy,



- 2) **zalecenia i wytyczne** określające sposób postępowania w trakcie realizacji zadań – w przypadku stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii albo w razie niebezpieczeństwa szerzenia się zakażenia lub choroby zakaźnej, które może stanowić zagrożenie dla zdrowia publicznego, w szczególności wystąpienia choroby szczególnie niebezpiecznej lub wysoce zakaźnej, o których mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi.

Do wskazanych powyżej decyzji stosuje się przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego, **z zastrzeżeniem, że:**

- 1) podlegają one natychmiastowemu wykonaniu z chwilą ich doręczenia lub ogłoszenia;
- 2) nie wymagają uzasadnienia;
- 3) mogą być w nagłych przypadkach wydawane ustnie, a następnie niezwłocznie potwierdzone na piśmie;
- 4) odwołanie wnosi się w terminie 2 dni roboczych od dnia doręczenia lub potwierdzenia na piśmie decyzji wydanej ustnie;
- 5) wniesione odwołanie podlega przekazaniu organowi odwoławczemu w terminie 1 dnia roboczego, a rozpatrzeniu – w terminie 5 dni roboczych od dnia doręczenia mu odwołania.

### 2.1 czynności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy

Ważnym jest zarówno zapewnienie pracownikom środków służących do dezynfekcji rąk, jak i zwrócenie szczególnej uwagi na zagadnienia higieny, czyli czystości stanowisk pracy oraz miejsc, w których pracownicy często przebywają, np. jadalnie czy sanitariaty.

- Szczególnie narażeni mogą być pracownicy wykonujący pracę w bezpośrednim kontakcie z klientem. Pracowników takich należy odpowiednio poinformować o zagrożeniach oraz wyposażyć w środki ochrony indywidualnej, o ile z przeprowadzonej przez pracodawcę oceny ryzyka wynika, że są one niezbędne na danym stanowisku pracy.

Pracodawca informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Szczególnie istotne jest więc **zagadnienie przepływu informacji pomiędzy pracodawcą a pracownikami** w celu udzielania im bieżących wskazówek dotyczących zachowania się w miejscu pracy w zmienionych okolicznościach spowodowanych zagrożeniem wirusem COVID-19.

- **Rekomenduje się, aby pracodawca przygotował odpowiednie instrukcje - wytyczne, zalecenia - skierowane do pracowników wskazujące im, jak pracować w sytuacji**



zagrożenia wirusem COVID-19 (dotyczące między innymi kontaktów z pracownikami, klientami czy higieny osobistej).

**Pracodawca nie może zobowiązać pracownika powracającego do pracy z pobytu w strefie zagrożonej koronawirusem do wykorzystania urlopu wypoczynkowego.**

- Pracodawca nie jest również podmiotem właściwym do podejmowania działań izolujących pracownika w ramach kwarantanny.
- Pracodawca może tylko zasugerować pracownikowi wykorzystanie urlopu wypoczynkowego i uzgodnić go z pracownikiem.

**zaległy urlop wypoczynkowy**

W przypadku zaległego urlopu wypoczynkowego, który nie został wykorzystany do 30 września następnego roku kalendarzowego, pracodawca ma prawo wysłać pracownika na zaległy urlop - nawet bez jego zgody - np. w okresie zagrożenia koronawirusem. Stanowisko to jest prezentowane przez Państwową Inspekcję Pracy.

**pomiar temperatury ciała**

Pracodawca powinien uzyskać zgodę zainteresowanego pracownika na dokonanie pomiaru temperatury ciała. Pracownik ma natomiast obowiązek współdziałać z pracodawcą w realizacji zadań związanych z ochroną życia i zdrowia pracowników.

Podjęcie przez pracodawcę takiego profilaktycznego działania może mieć znaczenie dla przeciwdziałania COVID-19. Nie jest jednak ustalona przepisami prawa wysokość temperatury pozwalająca na stwierdzenie, że pracownik jest chory albo zarażony wirusem COVID-19.

## **2.2 praca zdalna**

Zgodnie z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, pracodawca zobowiązany jest, w miarę możliwości, zapewnić, by wirus COVID-19 nie rozprzestrzenił się w miejscu pracy. Oznacza to przede wszystkim taką organizację pracy, która ograniczy osobiste kontakty pomiędzy pracownikami, np. rezygnacja ze spotkań czy komunikowanie się za pośrednictwem środków zdalnej komunikacji. Tam, gdzie jest to możliwe, należy polecić pracownikom **wykonywanie 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, to jest świadczenia tzw. pracy zdalnej (art. 3 ustawy koronawirusowej).

### Co istotne:

w celu przeciwdziałania rozprzestrzeniania się koronawirusa pracodawca może nakazać swoim pracownikom pracę zdalną. Wynika to wprost z przepisów tzw. specustawy, czyli specjalnej ustawy dotyczącej szczególnych rozwiązań w walce z epidemią koronawirusa (ustawa koronawirusowa). Jednakże decyzja o poleceniu pracy zdalnej leży wyłącznie w gestii pracodawcy. Pracownik może oczywiście wnioskować, ale jego wniosek nie wiąże w żaden sposób pracodawcy. Wynagrodzenie pracownika nie ulegnie zmianie. Praca zdalna to po prostu zmiana miejsca wykonywania pracy. Wydanie pracownikowi polecenia pracy w systemie pracy zdalnej nie zwalnia pracodawcy z obowiązku przestrzegania przepisów RODO (Rozporządzenie Ogólne o Ochronie Danych Osobowych). Dlatego więc obowiązkiem pracodawcy jest zadbanie, aby praca wykonywana poza zakładem pracy nie generowała ryzyka naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych. W tym celu pracodawca powinien zapewnić pracownikowi odpowiedni sprzęt, systemy informatyczne, bezpieczne połączenie VPN itp.

- Polecenie pracy zdalnej może zostać wydane w dowolnej formie, również ustnie. W interesie obu stron, czyli zarówno pracodawcy, jak i pracownika, byłoby jednak potwierdzenie takiego faktu np. w piśmie skierowanym do pracownika czy służbowym e-mailu.

### okres obowiązywania:

- ustawa koronawirusowa nie określa maksymalnego okresu wykonywania pracy zdalnej. Decyzja w tym zakresie należy do pracodawcy – może to być czas oznaczony, jednakże uzasadniony przeciwdziałaniem COVID-19;
- co ważne, art. 3 ustawy koronawirusowej traci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy. Wydaje się zatem, że czas, na jaki pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej, nie może być dłuższy. Możliwe jest jednak zarówno skrócenie, jak i wydłużenie pierwotnie określonego okresu.



### 2.3. zasiłek opiekuńczy

- 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 (Dz. U. z 2019 r. poz. 645 i 1590) **przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy za okres nie dłuższy niż 14 dni** (art. 4 ustawy koronawirusowej). Zasiłek może być przyznany na opiekę nad dzieckiem do ukończenia 8 lat.

## III. uprawnienia i obowiązki pracowników

### Kwestie dotyczące wynagrodzenia oraz świadczeń dla pracowników:

1. praca zdalna - pracownik pracuje poza stałym miejscem pracy, otrzymuje wynagrodzenie;
2. pracownik został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy - zachowuje prawo do wynagrodzenia;
3. pracownik został odsunięty od pracy z powodu wystąpienia zdarzenia wskazującego na zmianę stanu zdrowia pracownika na mocy art. 207 § 2 k.p. - pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia;
4. pracownik dobrowolnie powstrzyma się od pracy i nie otrzyma zaświadczenia lekarskiego ani decyzji inspektora sanitarnego - nie przysługuje mu prawo do świadczeń pieniężnych w razie choroby;
5. pracownik jest chory (stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego) - przysługuje pracownikowi wynagrodzenie chorobowe a następnie zasiłek chorobowy;
6. pracownik został poddany kwarantannie lub izolacji na mocy decyzji państwowego inspektora sanitarnego lub państwowego granicznego inspektora sanitarnego - przysługuje wynagrodzenie chorobowe a następnie zasiłek chorobowy (nie dotyczy to dziecka objętego kwarantanną);
7. pracownik sprawuje osobistą opiekę nad chorym dzieckiem lub członkiem rodziny, gdy lekarz wystawił z tego tytułu zaświadczenie lekarskie - ubezpieczonemu przysługuje prawo do zasiłku opiekuńczego na ogólnych zasadach;
8. pracownik sprawuje opiekę nad dzieckiem objętym kwarantanną lub izolacją na mocy decyzji powiatowego inspektora sanitarnego lub państwowego granicznego inspektora sanitarnego - rodzicowi przysługuje prawo do zasiłku opiekuńczego;
9. pracownik sprawuje opiekę nad dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadku nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których uczęszcza dziecko - pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego zasiłku opiekuńczego.





### polecenie wyjazdu służbowego

- jest poleceniem służbowym, którego wykonania co do zasady pracownik nie może odmówić.

Odmowa wykonania polecenia służbowego jest możliwa wyłącznie w szczególnych wypadkach. Zgodnie z art. 210 § 1 k.p., w przypadku, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa oraz higieny pracy i stwarzają bezpośrednio 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. Tym samym, **pracownik, powołując się np. na zalecenia lub komunikaty właściwych organów państwowych, takich jak Państwowa Inspekcja Sanitarna lub Ministerstwo Spraw Zagranicznych, może odmówić udania się w podróż służbową do miejsca zagrożonego występowaniem koronawirusa.**

**Pracownik w sytuacji zagrożenia wirusem COVID-19 zobowiązany jest wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek pracodawcy i przełożonych. Dodatkowo pracownik jest zobowiązany współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.**

- Obowiązkiem pracownika jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.). Dotyczy to także polecenia pracy zdalnej.
- Odmowa wykonania polecenia pracodawcy, o ile nie jest ono sprzeczne z prawem lub umową o pracę, może skutkować nałożeniem na pracownika kary porządkowej. Pracodawca może stosować karę upomnienia lub nagany za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, jak również przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 108 § 1 k.p.).

## IV. praca zdalna a telepraca

Praca zdalna jest pojęciem szerszym niż telepraca. Praca zdalna polega na wykonywaniu pracy poza miejscem jej stałego wykonywania na polecenie pracodawcy - w rozumieniu specustawy - w celu przeciwdziałania COVID-19.

### różnice:

Telepracą jest wykonywanie pracy regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Telepracownikiem jest więc pracownik, który wykonuje pracę w tych



warunkach i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Może to być np. praca wykonywana na komputerze i przesyłana pracodawcy pocztą elektroniczną.

Praca zdalna może natomiast polegać także na tym, że pracownik wykonuje pracę np. w domu bez użycia środków komunikacji elektronicznej (komputera, internetu). Przykładowo pracownik w domu analizuje dokumenty, pisze opinię odręcznie itp., a następnie przekazuje pracodawcy efekt swojej pracy w sposób uzgodniony z pracodawcą.

## V. zamknięcie zakładu pracy lub jego części a prawo do wynagrodzenia

**Gdy nie ma możliwości polecenia pracownikowi pracy zdalnej, pracownikowi za czas niewykonywania pracy - jeśli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy - przysługuje wynagrodzenie:**

- wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną (dotyczy to pracowników wynagradzanych w stałej stawce godzinowej, np. 20 zł za godzinę lub w stałej stawce miesięcznej, np. 4 tys. zł miesięcznie - ci pracownicy także w czasie przestoju otrzymają te stawki wynagrodzenia);
- jeżeli wspomniany składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - pracownikowi przysługuje 60 % wynagrodzenia (dotyczy to m.in. pracowników, którzy otrzymują wynagrodzenie akordowe lub prowizyjne, czyli wynagrodzenie określone jako stawka za ilość wytworzonych produktów bądź określony procent przychodu/dochodu/zysku).

W każdym przypadku **wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.** Należy bowiem uznać, że **konieczność zamknięcia zakładu pracy w celu przeciwdziałania COVID-19 będzie przyczyną dotyczącą pracodawcy - mimo, że będzie to przyczyna niezawiniona przez pracodawcę.** Takie stanowisko przyjęła Państwowa Inspekcja Pracy.

## VI. odmowa dopuszczenia pracownika do pracy

Przepisy nie przyznają wprost pracodawcy prawa niedopuszczenia pracownika do pracy w sytuacji, gdy pracodawca podejrzewa, że stan zdrowia pracownika nie pozwala mu na prawidłowe świadczenie pracy – pomimo posiadania ważnych badań lekarskich. Przepisy nakładają zarazem na





pracodawcę obowiązek chronienia zdrowia i życia zatrudnionych osób m.in. poprzez zapewnienie higienicznych warunków pracy.

- Pracownik, którego stan zdrowia rodzi wątpliwości, stwarza zagrożenie dla pozostałych osób. Dlatego **nie można wykluczyć niedopuszczenia do pracy osób, u których są uzasadnione wątpliwości co do ich stanu zdrowia, a jednocześnie ich praca uniemożliwia skierowanie ich do pracy z domu. W takim wypadku stan zdrowia pracownika powinien zostać możliwie pilnie potwierdzony przez lekarza.**

Niestety, z uwagi na brak precyzyjnej regulacji w tym zakresie, powyższe nie wyklucza potencjalnego ryzyka sporu z niedopuszczonym do pracy pracownikiem. Takie działania należy więc podejmować w sposób ostrożny i niedyskryminacyjny.

**r. pr. Agnieszka Roguska – Kikoła**  
**apl. radc. Julita Bładowska**

\*\*\*\*\*

W razie jakichkolwiek pytań lub wątpliwości prosimy o kontakt z naszą Kancelarią: e-mail: [kancelaria@contrahendo.pl](mailto:kancelaria@contrahendo.pl), tel. 22 25 29 0 29, mobile: 733 255 992.

