

Pracownik i przedsiębiorca w obliczu koronawirusa – praktyczny poradnik

Ministerstwo Pracy przygotowało praktyczny poradnik dla pracowników i przedsiębiorców dotyczący bezpieczeństwa i higieny pracy w obliczu koronawirusa, w którym odpowiadamy na najczęściej zadawane pytania.

Nadzwyczajne okoliczności związane z zagrożeniem wirusem COVID-19 nie zwalniają pracodawcy z obowiązku ochrony zdrowia i życia pracowników - szczególnie, gdy wykonują oni prace na stanowiskach, w których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne.

Jak dzisiaj należy organizować pracę?

W dziedzinie 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.

Czy w związku z zagrożeniem wirusowym pracodawca odpowiada za zapewnienie pracownikom środków dezynfekcyjnych?

Ważne 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.

Czy obowiązek informowania pracowników o ryzyku zawodowym obejmuje zagrożenie wirusem COVID-19?

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.

Czy do obowiązków pracodawcy należy przygotowanie instrukcji dotyczących wykonywania pracy w sytuacji zagrożenia koronawirusem?

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).

Czy można mierzyć pracownikom temperaturę 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.

Czy nadzwyczajne okoliczności związane z zagrożeniem wirusem COVID-19 zwalniają pracowników z obowiązku przestrzegania opracowanych przez pracodawcę wytycznych, instrukcji i poleceń związanych z przeciwdziałaniem zagrożeniu tym wirusem?

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.

Praca zdalna, urlopy, wynagrodzenia - najczęściej zadawane pytania

Czy pracodawca może obecnie nakazać swoim pracownikom pracę zdalną?

Tak, w celu przeciwdziałania rozprzestrzeniania się koronawirusa pracodawca może nakazać swoim pracownikom pracę zdalną. Wynika to z zapisów tzw. specustawy, czyli specjalnej ustawy dotyczącej szczególnych rozwiązań w walce z epidemią koronawirusa.

Praca zdalna to nie to samo co 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.

Jaka jest więc różnica między pracą zdalną a telepracą?

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.

Czy pracownik może wnioskować o pracę zdalną?

Decyzja o poleceniu pracy zdalnej leży wyłącznie w gestii pracodawcy. Pracownik może oczywiście wnioskować, ale jego wniosek nie wiąże w żaden sposób pracodawcy.

Czy w przypadku zlecenia pracy zdalnej wynagrodzenie ulegnie zmianie?

Nie, wynagrodzenie pracownika nie ulegnie zmianie. Praca zdalna to po prostu zmiana miejsca wykonywania pracy.

W jakiej formie pracodawca ma powierzyć pracownikowi pracę zdalną - czy konieczne jest zlecenie na piśmie?

Ustawa nie wskazuje formy polecenia pracy zdalnej - oznacza to, że polecenie 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.

Jak dokumentuje się pracę zdalną?

Jest to kwestia uzgodnień pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Polecenie pracy zdalnej nie musi być wydane na piśmie, ale jak każde inne polecenie służbowe - może być wydane ustnie, mailem czy sms-em. Pracodawca może potwierdzić to polecenie na piśmie.

Na jak długi okres może być zlecona praca zdalna? Czy ten czas może ulec zmianie?

Ustawa 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 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.

Czy pracownik może zakwestionować polecenie dotyczące pracy zdalnej?

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.).

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 ustawy 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.

Czy polecenie dotyczące pracy zdalnej musi zawierać uzasadnienie?

Ustawa nie przewiduje takiego obowiązku, określa natomiast, że pracodawca może polecić pracownikowi pracę zdalną tylko w celu przeciwdziałania COVID-19. Polecając pracownikowi pracę zdalną, pracodawca powinien więc działać w takim celu.

Czy są konkretne okoliczności (np. zachorowania w okolicy, regionie gdzie ma siedzibę pracodawca) upoważniające pracodawcę do stosowania pracy zdalnej? Czy wystarczy jego przeświadczenie i doświadczenie życiowe?

Zgodnie z ustawą „przeciwdziałanie COVID-19” to wszystkie czynności służące zapobieganiu rozprzestrzeniania się wirusa, profilaktyce czy zwalczaniu skutków choroby. To oznacza, że przesłanki polecenia pracownikowi pracy zdalnej są szerokie i w praktyce każdy pracodawca, choćby ze względu na profilaktykę, może polecić pracownikom pracę zdalną.

Czy pracodawca może polecić wykonywanie pracy zdalnej w innym miejscu niż dom pracownika?

Tak, z ustawy wynika, że pracodawca może powierzyć wykonywanie pracy zdalnej poza miejscem jej stałego wykonywania, a więc również w miejscu innym niż dom pracownika.

Czy w okresie zagrożenia koronawirusem pracodawca może wysłać pracowników na zaległe urlopy wypoczynkowe?

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.

Co w sytuacji, gdy pracodawca będzie musiał zamknąć swój zakład pracy (lub jego część)?
Czy pracownik ma wtedy prawo do wynagrodzenia?

W takiej sytuacji lub **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 proc. 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 innym 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.

Źródło: www.gov.pl/web/rodzina