


**Magdalena Rycak**  <https://orcid.org/0000-0002-2849-4511>

Uczelnia Łazarskiego

## **PRAWA I OBOWIĄZKI STRON STOSUNKU PRACY W CZASIE PANDEMII COVID-19\***

Abstract

### **Rights and obligations of parties to an employment relationship during the COVID-19 pandemic**

The article discusses the most important regulations regarding the rights and obligations of employers and employees during the COVID-19 pandemic, both for employees performing remote work and employees who, due to the nature of their work, must perform it at the workplace. In order to counteract COVID-19, the employer may instruct the employee to perform, for a fixed period, work specified in the employment contract, outside the place of its permanent performance (remote work). In the current situation, in principle, the employer may, whenever an employee performs remote work, order it for 180 days from the date of the Act's entry into force. There appear a number of problems in the field of labour law when working remotely, including how to comply with OSH regulations, how to proceed in the event of an accident at work or control of working time. An employer may commission remote work to only part of the employees, e.g. those who have children. Yet, this should be justified by objective circumstances. The employer should take all available precautions, such as ordering remote work or even temporary closure of an enterprise, if his employees are infected with the SARS-CoV-2 virus in order to enable State Sanitary Inspection or physicians or himself to take action. During the epidemic, the employer also has the right to carry out preventive checks of employees' temperature. There is no legal basis for employers to send their employees to quarantine themselves. The employer may also not allow an employee to work without a preliminary and control examination. The last part of the article deals with the so-called crisis agreements concluded with employee representatives.

**Słowa kluczowe:** praca zdalna, pandemia, COVID-19, wypadek przy pracy, telepraca, kwarantanna, prewencyjne badania temperatury pracowników, porozumienia kryzysowe

**Keywords:** remote work, pandemic, COVID-19, accident at work, teleworking, quarantine, preventive employee temperature testing, crisis agreements

**ASJC:** 3308, **JEL:** K31

---

\* Stan prawny na 11 maja 2020 roku.

## Akty prawne regulujące prawa i obowiązki pracowników i pracodawców podczas pandemii

Sytuacja związana z epidemią koronawirusa wymaga od ustawodawcy bieżącej, szybkiej reakcji na dynamicznie zmieniającą się sytuację na rynku pracy. Po raz pierwszy w historii polskiego prawa pracy jesteśmy świadkami zmieniających się z dnia na dzień (a nawet na noc) przepisów. Ustawodawca próbuje za ich pomocą minimalizować skutki pandemii w zatrudnieniu i w gospodarce, które w znaczący sposób wpływają na sytuację podmiotów zatrudniających i zatrudnianych. Nowe regulacje objęły też w dużym zakresie obszar praw i obowiązków stosunku pracy. W założeniu mają one na celu wsparcie pracodawców i osób zatrudnionych w walce z negatywnymi skutkami pandemii COVID-19.

Najważniejsze regulacje w tym zakresie zawarte są w:

- ustawie z dnia 16 kwietnia 2020 roku o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. 2020, poz. 695 ze zm.);
- ustawie z dnia 31 marca 2020 roku o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2020, poz. 568 ze zm.);
- ustawie z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2020, poz. 374 ze zm., dalej: specustawa);
- ustawie z dnia 5 grudnia 2008 roku o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz.U. 2019, poz. 1239 tekst jedn. ze zm., dalej: ustawa o zwalczaniu epidemii, u.z.e.);
- ustawie z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2019, poz. 1040 tekst jedn. ze zm., dalej: Kodeks pracy, k.p.);
- rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 roku w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U. 2020, poz. 491 ze zm.);
- rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 31 marca 2020 roku w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz.U. 2020, poz. 566).

## Praca zdalna

Na początku epidemii w wielu zakładach pracy pojawiła się konieczność zlecenia części lub nawet większości pracowników pracy poza siedzibą pracodawcy. Zanim pojawiły się jakiegokolwiek regulacje na ten temat, pracodawcy mogli skorzystać jedynie z możliwości,

które daje w tym zakresie Kodeks pracy, czyli zmiany miejsca pracy w trybie porozumienia stron. Bez zgody pracownika pracodawca nie miał prawnej możliwości zlecenia mu świadczenia pracy poza zakładem pracy.

W doktrynie prawa pracy przyjęło się stanowisko, że jeżeli pracownik w umowie o pracę ma wpisane jako miejsce wykonywania pracy siedzibę pracodawcy, wówczas zlecenie wykonywania pracy poza tą siedzibą wymaga zgody pracownika, zmiany treści umowy lub dokonania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy na podstawie art. 42 § 1 k.p. Zmiana miejsca wykonywania pracy nie jest możliwa w trybie art. 42 § 4 k.p. Dla porządku należy jednak podnieść, że poglądy nauki prawa pracy oraz wyrażane w orzecznictwie sądowym w tym zakresie nie są jednoznaczne.

Kodeksowe regulacje dotyczące telepracy mogły służyć jako podstawa prawna tylko przy części prac, które miały być wykonywane poza siedzibą pracodawcy.

Zasady wykonywania telepracy w Polsce zostały uregulowane w art. 67<sup>5</sup>–67<sup>17</sup> k.p. (rozdział IIb działu drugiego). Telepracą jest praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (art. 67<sup>5</sup> § 1 k.p.). Telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę w warunkach określonych w definicji telepracy i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej (art. 67<sup>5</sup> § 2 k.p.).

Stosowanie telepracy możliwe jest u każdego pracodawcy, bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników. Warunki formalne stosowania telepracy przez pracodawcę zostały określone w art. 67<sup>6</sup> k.p. Telepracę wdraża się dwuetapowo: na szczeblu zakładu pracy oraz do indywidualnego stosunku pracy. Wdrażanie telepracy odbywa się w drodze dialogu partnerów społecznych. Ustawodawca przewidział tu szeroki udział związków zawodowych i przedstawicieli pracowników.

Warunki stosowania telepracy przez pracodawcę określa się:

- 1) w przypadku gdy w zakładzie pracy działa jedna organizacja związkowa – w porozumieniu zawierającym między pracodawcą a zakładową organizacją związkową;
- 2) w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu zawierającym między pracodawcą a tymi organizacjami;
- 3) w przypadku gdy nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi – w porozumieniu uzgodnionym przez pracodawcę z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> k.p.;
- 4) w przypadku gdy w terminie trzydziestu dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia nie dojdzie do zawarcia porozumienia z organizacjami związkowymi – w regulaminie, który wydaje pracodawca, przy uwzględnieniu ustaleń podjętych z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia;
- 5) w przypadku gdy u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe – w regulaminie, który wydaje pracodawca, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Porozumienie oraz regulamin o wprowadzeniu telepracy są źródłami prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.

Od 6 czerwca 2018 roku pracodawcy mogą też wprowadzać telepracę na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, niezależnie od zawarcia porozumienia określającego warunki stosowania telepracy albo określenia tych warunków w regulaminie. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek złożony przez pracownika rodzica:

- posiadającego zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu dziecka, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu (z tej opcji może również skorzystać małżonek);
- dziecka w fazie prenatalnej, w przypadku ciąży powikłanej;
- dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjnowychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 roku – Prawo oświatowe (Dz.U. 2020, poz. 910 tekst jedn.; zob. także art. 67<sup>6</sup> § 6 k.p.).

Pracodawca może odmówić uwzględnienia wniosku któregoś z wyżej wymienionych pracowników rodziców tylko w jednym przypadku – ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika (art. 67<sup>6</sup> § 6). O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca powinien poinformować pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej. Pracodawca powinien uwzględnić wniosek pracownika rodzica, o którym mowa powyżej, o wykonywanie pracy w formie telepracy również po ukończeniu przez dziecko osiemnastego roku życia (art. 67<sup>6</sup> § 7 k.p.).

Pracodawca telepracownika jest zobowiązany:

- 1) wyposażyć telepracownika w sprzęt umożliwiający świadczenie pracy, w tym dostarczyć sprzęt niezbędny do wykonywania pracy w formie telepracy oraz ten sprzęt ubezpieczyć, pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu oraz zapewnić pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu – chyba że pracodawca i telepracownik postanowią inaczej, w odrębnej umowie (art. 67<sup>11</sup> § 1 k.p.);
- 2) określić zasady ochrony danych przekazywanych telepracownikowi oraz w miarę potrzeby przeprowadzić szkolenie i instruktaż w tym zakresie (art. 67<sup>12</sup> k.p.);
- 3) wypłacać pracownikowi ekwiwalent pieniężny z tytułu zwrotu kosztów zużycia sprzętu pracownika, w przypadku gdy strony umówiły się, że telepraca będzie wykonywana przez pracownika przy wykorzystaniu sprzętu będącego jego własnością. Zasady wypłaty ekwiwalentu należy ustalić w porozumieniu lub regulaminie w sprawie warunków stosowania telepracy, biorąc pod uwagę w szczególności normy zużycia sprzętu, jego udokumentowane ceny rynkowe

oraz ilość wykorzystanego materiału na potrzeby pracodawcy i jego ceny rynkowe (art. 67<sup>11</sup> § 2 i 3 k.p.).

Pracodawca ma obowiązek realizować wobec telepracownika, który wykonuje pracę zdalnie w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy, obowiązki określone w przepisach działu dziesiątego Kodeksu pracy (*Bezpieczeństwo i higiena pracy*), z wyłączeniem:

- a) obowiązku dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy, określonego w art. 212 pkt 4 k.p.,
- b) obowiązków określonych w rozdziale III działu dziesiątego Kodeksu pracy, dotyczących obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy,
- c) obowiązku zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych, określonego w art. 233 k.p. (art. 67<sup>17</sup> k.p.).

Warto przy tym zwrócić uwagę na to, że część pracowników wykonuje pracę poza biurem tylko przez niewielką część swojego czasu, na przykład jeden dzień w tygodniu (nazywane to jest w praktyce *home office*). Tego typu pracę trudno zazwyczaj uznać za typową telepracę, która cechuje się regularnym wykonywaniem pracy poza zakładem pracy. *Home office* cechuje raczej okazjonalność i nieregularność.

Odpowiadając na zapotrzebowanie na zlecenie pracy zdalnej bez zgody pracowników, ustawodawca w art. 3 specustawy (obowiązuje do 2 września 2020 roku) dał pracodawcom takie narzędzie. Zgodnie ze wskazanym przepisem 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).

*De lege lata* zlecenie pracy zdalnej na podstawie specustawy może być dokonane w każdej formie, w tym na piśmie, w rozmowie telefonicznej, pocztą elektroniczną czy SMS-em.

Specustawa w art. 3 umożliwiła pracodawcom zlecenie pracy zdalnej pracownikom bez względu na to, czy i jak określono miejsce wykonywania pracy w umowie o pracę. Jedyną przesłanką zastosowania tego przepisu jest „cel przeciwdziałania COVID-19”. Oznacza to, że w świetle przepisów specustawy pracodawca w zasadzie w każdym przypadku, gdy wykonywanie przez pracownika pracy zdalnej jest możliwe, może ją zlecić na okres stu osiemdziesięciu dni od dnia wejścia w życie ustawy (taki jest bowiem czas obowiązywania art. 3 tej ustawy).

Przy pracy zdalnej pojawiają się liczne problemy z zakresu prawa pracy, między innymi dotyczące tego, jak przy pracy zdalnej przestrzegać regulacji BHP. Zgodnie z art. 15 k.p. na pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wszystkim pracownikom. Jednak w praktyce, w odniesieniu do pracowników korzystających z *home office*, przy braku szczególnych uregulowań w Kodeksie pracy, obowiązek ten może być trudny do zrealizowania. Zgodnie z art. 237<sup>3</sup> § 1 k.p. nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W braku regulacji kodeksowych dotyczących BHP przy pracy zdalnej strony stosunku pracy mogą uregulować w sposób szczegółowy

odpowiednie kwestie, na przykład w regulaminach pracy, układach zbiorowych czy też w zawieranych z pracownikami umowach dotyczących zasad świadczenia pracy zdalnej.

Kolejny problem, który może pojawić się przy pracy zdalnej, dotyczy wypadków. Powstaje pytanie, czy wypadek, który wydarzy się w czasie pracy zdalnej, wykonywanej w domu lub w innym miejscu, będzie traktowany jak wypadek przy pracy. Za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- 1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
- 2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
- 3) w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy (art. 3 ustawy z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, Dz.U. 2019, poz. 1205 tekst jedn.).

W świetle definicji wypadku przy pracy *de lege lata* jest nim także zdarzenie, które nastąpiło podczas świadczenia pracy zdalnie, na przykład w miejscu zamieszkania pracownika. O ile nie budzi żadnych wątpliwości, że pracownik pracujący zdalnie, w tym na przykład w domu, ma jednakowe prawo do świadczeń z zakresu ubezpieczenia społecznego, o tyle istnieją zasadnicze trudności w ustaleniu rzeczywistego przebiegu zdarzenia, jeśli dojdzie do wypadku w czasie pracy w domu. W związku z koniecznością ustalenia okoliczności, w jakich doszło do wypadku, na pracodawcy ciążyą obowiązki wynikające z rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 roku w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. 2009, nr 105, poz. 870). Wywiązanie się z nich w przypadku pracownika świadczącego pracę zdalnie może okazać się utrudnione. Trudności mogą wynikać chociażby z braku świadków zdarzenia, zatem komisja powypadkowa badająca jego przebieg będzie bazować w głównej mierze na wyjaśnieniach złożonych przez pracownika. W takiej sytuacji problematyczne może być ustalenie, czy do wypadku doszło podczas wykonywania czynności pozostających w związku z pracą, czy na przykład podczas korzystania w domu z kuchni celem przygotowania posiłku dla rodziny lub wykonywania innych czynności domowych niezwiązanych z pracą, jak również stwierdzenie, czy doszło do zdarzenia w okolicznościach wyłączających prawo do świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego (na przykład pracownik w sposób zawiniony naruszył zasady BHP, co doprowadziło do wypadku, lub na przebieg wydarzeń znaczny wpływ miał stan nietrzeźwości pracownika).

W przypadku pracowników wykonujących pracę zdalnie okazjonalnie pracodawcy mają utrudnioną możliwość kontrolowania ich czasu pracy. Dobrym rozwiązaniem może tu być wprowadzenie takim pracownikom zadaniowego czasu pracy, o którym mowa w art. 140 k.p. Zadaniowy czas pracy jest szczególnym, elastycznym rodzajem czasu pracy. W systemie tym czas pracy określony jest wymiarem zadań pracownika. Zadania robocze powinny być ustalone tak, aby pracownik mógł je wykonać w ramach

norm czasu pracy określonych w art. 129 k.p., czyli w ciągu ośmiu godzin na dobę i przeciętnie czterdziestu godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Jeśli z góry wiadomo, że zadań, które ma wykonywać pracownik, nie można wykonać w ramach podstawowych norm czasu pracy, to wprowadzenie zadaniowego czasu pracy jest niedopuszczalne. W przypadku sporu dotyczącego zadaniowego czasu pracy to pracodawca powinien wykazać, że powierzał pracownikowi zadania możliwe do wykonania w czasie pracy wynikającym z norm określonych w art. 129 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2008 roku, I PK 262/07, LEX nr 491433). Pracodawca może umówić się też z pracownikiem, że praca będzie wykonywana w określonych dniach tygodnia, czy też oczekiwać, że pracownik będzie wykonywał pracę o określonej porze dnia. Z powodu braku możliwości ścisłego określenia rozmiaru czasu pracy pracowników zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy ograniczone jest stosowanie przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych.

Zadaniowy czas pracy nie może być wprowadzony dla każdego pracownika i dowolnego rodzaju pracy. Zadaniowy czas pracy można wprowadzić w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją (gdy nie ma na przykład potrzeby ustalania sztywnych granic czasowych przebywania pracownika na terenie zakładu pracy) albo miejscem wykonywania pracy.

W zadaniowym czasie pracy pracodawca kontroluje pracowników, sprawdzając, czy wyznaczone zadania zostały wykonane w terminie. Jeśli jednak pracownik nie mógł wykonać zadań w ustalonym terminie ze względu na usprawiedliwioną nieobecność w pracy, to jego wymiar czasu pracy ulega obniżeniu, a tym samym termin wykonania zadań ulega przesunięciu.

Przy okazji rozważań dotyczących prawnych aspektów pracy zdalnej należy zauważyć, że część pracowników domaga się od swoich pracodawców zlecenia im pracy zdalnej. W związku z tym należy wyraźnie stwierdzić, że przepisy specustawy nie zobowiązały pracodawców do zlecenia pracy zdalnej, ale dały taką możliwość. W przepisach ustaw i rozporządzeń wydanych w marcu i kwietniu 2020 roku organy państwowe nie zakazały (z pewnym wyjątkami) prowadzenia działalności gospodarczej czy też wykonywania pracy na rzecz pracodawców. Pracodawca nie odpowiada też za warunki dojazdu pracownika do pracy.

Ponadto pracodawca może zlecić pracę zdalną tylko niektórym pracownikom, na przykład tym, którzy mają dzieci. Powinien to jednak uzasadnić obiektywnymi okolicznościami. W przeciwnym przypadku mogłby narazić się na zarzut dyskryminacji. Nie stanowi jednak dyskryminacji pracowników niewychowujących dzieci sytuacja, w której zlecenie pracy zdalnej dotyczy tylko osób opiekujących się dziećmi osobiście, występuje tu bowiem obiektywne uzasadnienia dla decyzji pracodawcy.

Zgodnie z art. 18<sup>3b</sup> § 3 k.p. nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. (ze względu na: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową,

pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy) przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności w zakresie określonym w tym przepisie.

## **Obowiązki pracodawcy wynikające z przepisów dotyczących BHP**

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Jest także zobowiązany chronić życie i zdrowie pracowników, ale tylko przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności organizując pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki oraz reagując na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 207 § 1 k.p.). Oznacza to, że o ile pracodawca ma jakieś konkretne informacje o zagrożeniu stanu zdrowia i życia pracowników, powinien podejmować wszelkie dostępne środki ochrony, na przykład zlecenie pracy zdalnej czy nawet czasowe zamknięcie przedsiębiorstwa, jeżeli jego pracownicy są zakażeni wirusem SARS-CoV-2, w celu umożliwienia podjęcia działań przez Państwową Inspekcję Sanitarną lub lekarzy (kwarantanna, badania epidemiologiczne) czy też działań własnych (dezynfekcja pomieszczeń, w których przebywali zakażeni pracownicy).

Pracodawca zgodnie z art. 20<sup>71</sup> k.p. ma także obowiązek przekazywać pracownikom informacje o:

- zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników;
- działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1.

Oznacza to na przykład obowiązek poinformowania pracowników o stwierdzonym przypadku zakażenia koronawirusem jednego z pracowników w celu podjęcia określonych działań przez tych pracowników, którzy mieli kontakt z osobą zakażoną. Takie działanie pracodawcy nie stanowi naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych.

## **Badanie temperatury pracowników**

W trakcie epidemii COVID-19 u części pracodawców, takich jak na przykład kopalnie czy zakłady produkcyjne, ujawniła się pilna potrzeba badania temperatury pracowników. Na tym tle pojawiły się liczne wątpliwości dotyczące zgodności takich praktyk z przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych.

Mimo że dane dotyczące temperatury nie zostały wprost wymienione w żadnym przepisie, w tym w art. 22<sup>1</sup> k.p., *de lege lata* wydaje się, że pracodawca jest uprawniony,



a na niektórych stanowiskach pracy wręcz zobowiązany do przeprowadzania prewencyjnych kontroli temperatury pracowników oraz osób trzecich, jeżeli zachodzi konieczność zachowania pełnego bezpieczeństwa zatrudnionych pracowników, a także osób trzecich, z uwagi na charakter wykonywanej pracy, zwłaszcza tam, gdzie pracownicy pracują w bliskiej odległości od siebie. Pracodawca ma obowiązek nie dopuścić do pracy pracownika, którego podejrzewa o stan chorobowy stwarzający zagrożenie epidemiologiczne.

Dokonywanie przez pracodawcę prewencyjnych, wyrwykowych czy też regularnych kontroli temperatury pracowników będzie uzasadnione w świetle art. 22<sup>1</sup> § 4 k.p. oraz art. 9 ust. 2 lit. b, g i h rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz.Urz. UE L 2016, nr 119/1, dalej: RODO), czyli spełnienia w tym przypadku przesłanek:

- niezbędności przetwarzania danych dotyczących temperatury pracowników do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, o ile jest to dozwolone prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego, lub porozumieniem zbiorowym na mocy prawa państwa członkowskiego przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą (lit. b), oraz
- niezbędności ze względów związanych z ważnym interesem publicznym (lit. g), oraz
- niezbędności przetwarzania do celów profilaktyki zdrowotnej lub medycyny pracy, do oceny zdolności pracownika do pracy, diagnozy medycznej, zapewnienia opieki zdrowotnej lub zabezpieczenia społecznego, leczenia lub zarządzania systemami i usługami opieki zdrowotnej lub zabezpieczenia społecznego na podstawie prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego, lub zgodnie z umową z pracownikiem służby zdrowia (lit. h).

Takim szczególnym obowiązkiem pracodawcy jako administratora tego typu danych będzie obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wszystkim pracownikom, o którym mowa w art. 15a RODO, a także obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o którym mowa w art. 207 § 2 k.p.

Z art. 207 § 1 k.p. wynika, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy. Oznacza to, że wypełniając ten obowiązek, pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikom faktycznego bezpieczeństwa.

Pracodawcy nie powinni przy tym przetwarzać danych z pomiarów badań temperatury wszystkich pracowników, ale jedynie tych osób, w przypadku których wynik badania wskazuje na stan gorączkowy (jaki to jest stan – odsyłamy tu do uzgodnienia z lekarzem). W ten sposób zachowana zostanie zasada ograniczenia celu oraz minimalizacji danych, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. b i c RODO. Pracodawcy powinni wprowadzić odpowiednie instrukcje dotyczące prewencyjnych kontroli temperatury

jako wewnętrzzakładowego źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. regulującego organizację i porządek w procesie pracy. Procedury badania temperatury mogą też stanowić załącznik do regulaminu pracy.

## **Dopuszczenie do pracy pracownika z objawami choroby**

W nowych pandemicznych realiach powstał też problem, czy pracodawca, mając podejrzenie lub informację o objawach choroby COVID-19 lub podobnych, powinien dopuścić pracownika do pracy. Należy zauważyć, że przepisy prawne nie są w tej mierze precyzyjne i nie przewidują wprost takiego uprawnienia. Jednak ponieważ pracodawca odpowiada za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w prowadzonym przez siebie zakładzie pracy oraz zobowiązany jest chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, takie uprawnienie można wyprowadzić z przepisów ogólnych. Dlatego pracodawca ma obowiązek powiadomić o takim podejrzeniu Państwową Inspekcję Sanitarną. Ponadto pracodawca powinien odsunąć pracownika od pracy. Nie ma też prawa dopuścić do pracy pracownika, który nie jest zdolny do wykonywania pracy.

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 k.p.). Podstawową przesłanką pozostawania do dyspozycji pracodawcy jest gotowość pracownika do wykonywania pracy. Pracownik znajduje się w gotowości do wykonywania pracy, gdy stawia się do pracy z zamiarem wykonywania pracy w stanie (fizycznym i intelektualnym) umożliwiającym mu faktyczne wykonywanie pracy oraz w umówionym czasie i miejscu do dyspozycji pracodawcy. Do składników stanowiących istotną treść gotowości do pracy zalicza się ponadto spełnienie przez pracownika czynności przygotowawczych niezbędnych do wykonywania pracy. Pracownik niezdolny do wykonywania pracy nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, chyba że dostarczy pracodawcy zwolnienie lekarskie lub zostanie wydana decyzja inspektora sanitarnego o objęciu go kwarantanną.

## **Kwarantanna**

W trakcie epidemii niektórzy pracownicy domagają się od swoich pracodawców wysłania ich na kwarantannę. Pracodawcy nie mają jednak takich prawnych możliwości. Kwarantanna jest zarządzana decyzją wydaną przez państwowego inspektora sanitarnego, państwowego granicznego inspektora sanitarnego lub lekarza przyjmującego do szpitala. Kwarantanna jest jednym z obowiązków, którym muszą poddać się osoby przebywające na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wymienionym w ustawie o zwalczaniu epidemii.

Zgodnie z art. 34 ust. 2 i 3 u.z.e. osoby, które były narażone na chorobę zakaźną lub pozostawały w styczności ze źródłem biologicznego czynnika chorobotwórczego, a nie wykazują objawów chorobowych, podlegają obowiązkowej kwarantannie lub nadzorowi epidemiologicznemu, jeżeli tak postanowią organy inspekcji sanitarnej, przez okres nie dłuższy niż dwadzieścia jeden dni, licząc od dnia następującego po ostatnim dniu odpowiednio narażenia albo styczności. Obowiązkowa kwarantanna lub nadzór epidemiologiczny mogą być stosowane wobec tej samej osoby więcej niż raz, do czasu stwierdzenia braku zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego.

Decyzja inspektora sanitarnego stanowi podstawę do wypłaty świadczeń z tytułu choroby na ogólnych zasadach. Za czas nieobecności w pracy z powodu kwarantanny lub izolacji przysługuje wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek chorobowy wypłacane przez płatnika składek lub Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Decyzja może być dostarczona do pracodawcy bądź do placówki Zakładu po okresie kwarantanny lub izolacji.

Na podstawie art. 6 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. 2020, poz. 870 tekst jedn.) zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. Na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się między innymi niemożność wykonywania pracy w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów ustawy o zwalczaniu epidemii. W związku z powyższym wydaje się, że pracodawca nie ma też prawnych możliwości zlecenia pracownikom przebywającym na kwarantannie pracy, nawet za ich zgodą.

W przypadku podejrzenia lub rozpoznania zachorowania na chorobę szczególnie niebezpieczną i wysoce zakaźną lekarz przyjmujący do szpitala, kierujący do izolacji, kwarantanny lub zlecający izolację w warunkach domowych, kierując się własną oceną stopnia zagrożenia dla zdrowia publicznego, poddaje osobę podejrzaną o zachorowanie, chorą na chorobę szczególnie niebezpieczną i wysoce zakaźną lub osobę narażoną na zakażenie hospitalizacji, izolacji, kwarantannie, badaniom lub zleca izolację w warunkach domowych, również w przypadku gdy brak jest decyzji, o której mowa w art. 33 ust. 1, a osoba podejrzana o zachorowanie, chora lub narażona na zakażenie nie wyraża zgody na hospitalizację, izolację, kwarantannę, wykonanie badania lub izolację w warunkach domowych.

## **Badania profilaktyczne i orzeczenia lekarskie**

Kolejny problem, z którym przyszło się zmierzyć pracodawcom w dobie epidemii, dotyczy przeprowadzania wstępnych czy okresowych badań lekarskich. W świetle przepisów art. 12a i 31m specustawy pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez badań wstępnych i kontrolnych. Badania wstępne i kontrolne muszą być nadal przeprowadzane przez lekarzy, ale nie muszą to być lekarze medycyny pracy.

Orzeczenia lekarskie wykonane w ramach badań wstępnych, okresowych i kontrolnych, których ważność upłynęła po 7 marca 2020 roku, zachowują ważność przez okres epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego i sześćdziesiąt dni po odwołaniu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego.

Niezwłocznie po odwołaniu stanu epidemii lub zagrożenia epidemicznego pracodawca ma obowiązek skierować pracowników na badania profilaktyczne, których ważność upłynęła po 7 marca 2020 roku.

W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii od dnia ogłoszenia danego stanu zawieszają wykonywanie obowiązków wynikających z przepisów, to jest:

- obowiązku wykonywania badań okresowych,
- obowiązku wystawiania skierowań na badania okresowe.

Pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających nie jest obowiązany zapewnić tym pracownikom okresowych badań lekarskich, także:

- 1) po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami;
- 2) po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.

Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonywanie wyżej wymienionych zawieszonych obowiązków i wykonać je w okresie nie dłuższym niż sześćdziesiąt dni od dnia odwołania danego stanu.

Jeżeli odrębne przepisy w zakresie badań lekarskich lub badań psychologicznych wymagają posiadania aktualnego orzeczenia lekarskiego albo psychologicznego, a ważność upłynęła po 7 marca 2020 roku, orzeczenie to zachowuje ważność, nie dłużej jednak niż przez sześćdziesiąt dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Jeżeli odrębne przepisy uzależniają wykonywanie określonych czynności lub uzyskanie określonych uprawnień w celu wykonania czynności zawodowych od posiadania odpowiedniego orzeczenia lekarskiego albo psychologicznego, orzeczenie takie powinno być wydane niezwłocznie, nie później niż w ciągu sześćdziesięciu dni liczonych od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

W przypadku braku dostępności lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie trzydziestu dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii (art. 12a ust. 3 specustawy). Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza włącza się do akt osobowych pracownika.

## Porozumienia kryzysowe w dobie pandemii

W okresie epidemii pracodawcy mogą zawrzeć ze stroną społeczną kilka rodzajów porozumień:

- porozumienie o zawieszeniu postanowień umowy o pracę – dla pracodawców zatrudniających mniej niż dwudziestu pracowników albo nieobjętych układem zbiorowym pracy (art. 9<sup>1</sup> k.p.);
- porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego (art. 241<sup>27</sup> k.p.);
- porozumienie w związku z przestojem ekonomicznym lub obniżeniem wymiaru czasu pracy pracowników (art. 15g specustawy);
- porozumienie w związku ze spadkiem obrotu gospodarczego (art. 15zf specustawy).

Ostatnie dwa typy porozumień są nowością w naszym systemie prawnym, wprowadzoną przepisami art. 15g ust. 11 oraz art. 15zf specustawy. Przesłankami zawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 15g specustawy, są: spadek obrotów gospodarczych oraz zastosowanie przestoju lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się spadek sprzedaży towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

- nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po 1 stycznia 2020 roku, do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych dwóch kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także trzydzieści kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego, lub
- nie mniej niż o 25%, obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po 1 stycznia 2020 roku, do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku, o którym mowa w pkt 1, w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego; za miesiąc uważa się także trzydzieści kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

Przedsiębiorca (pracodawca) musi spełniać następujące kryteria:

- 1) nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Pracy, z wyjątkiem przypadku gdy:

- zadłużony przedsiębiorca zawarł umowę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych lub otrzymał decyzję urzędu skarbowego w sprawie spłaty zadłużenia i terminowo opłaca raty lub korzysta z odroczenia terminu płatności albo
- zaleganie w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Pracy powstało w okresie spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 11 października 2013 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz.U. 2019, poz. 669 tekst jedn., dalej: ustawa o ochronie miejsc pracy), a przedsiębiorca dołączył do wniosku o przyznanie świadczeń plan spłaty zadłużenia uprawdopodobniający poprawę kondycji finansowej przedsiębiorcy i pełną spłatę zaległości w regulowaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz lub Fundusz Pracy, wraz z kopią wniosku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o rozłożenie na raty należności z tytułu tych składek lub o odroczenie płatności tych składek; z zastrzeżeniem, że przedsiębiorca nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 roku,

2) nie zachodzą wobec niego przesłanki do ogłoszenia upadłości.

Stroną porozumienia jest z kolei przedsiębiorca będący osobą fizyczną, osobą prawną lub jednostką organizacyjną, któremu odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, wykonujący działalność gospodarczą, a ze strony społecznej:

- organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz.U. 2019, poz. 263 tekst jedn., dalej: u.z.z.), z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 u.z.z., jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- zakładowa organizacja związkowa, jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, albo
- przedstawiciele pracowników wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy, jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa. W przypadku trudności w przeprowadzeniu wyborów przedstawicieli pracowników z powodu COVID-19, w szczególności wywołanych nieobecnością pracowników, trwającym przestojem lub wykonywaniem przez część pracowników pracy zdalnej, porozumienie to może być zawarte z przedstawicielami pracowników wybranymi przez pracowników uprzednio do innych celów przewidzianych w przepisach prawa pracy.

Przedmiot porozumienia dotyczy warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. W porozumieniu określa się co najmniej:

- a) grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy,
- b) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników,
- c) okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Wynagrodzenie to jest dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o dofinansowanie do Funduszu, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązujących w dniu złożenia wniosku,

Pracodawca może obniżyć wymiar czasu pracy o 20%, nie więcej niż do ½ etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Wynagrodzenie to jest dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości połowy wynagrodzenia, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązujących w dniu złożenia wniosku o dofinansowanie.

Dofinansowanie nie przysługuje do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie uzyskane w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o dofinansowanie, było wyższe niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązujących w dniu złożenia wniosku.

W zakresie i przez czas ustalony w porozumieniu w sprawie określenia warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się warunków wynikających z układu ponadzakładowego ani z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. Strony porozumienia decydują, które przepisy układów zbiorowych pracy nie będą stosowane w okresie obowiązywania porozumienia. Przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się przepisów o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy zgodnie z wymogami wynikającymi z art. 42 § 1–3 k.p.

Pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie pięciu dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.

W przypadku gdy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy byli objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, okręgowy inspektor pracy przekazuje informacje o porozumieniu w sprawie określenia warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy do rejestru ponadzakładowych układów pracy. Pracodawca może też zawrzeć na podstawie art. 15zf specustawy porozumienie w związku ze spadkiem obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19. Przedsiębiorca, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19, może zwrócić się z wnioskiem o:

- 1) przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy, o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19;
- 2) środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2020, poz. 266 tekst jedn. ze zm.) od przyznanych świadczeń.

Pracownikiem, o którym mowa w pkt 1, jest osoba fizyczna, która zgodnie z przepisami polskiego prawa pozostaje z pracodawcą w stosunku pracy; przepis ten stosuje się odpowiednio także do osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nakładczą lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny (Dz.U. 2019, poz. 1145 tekst jedn. ze zm.) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo która wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną, jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń: emerytalnemu i rentowemu, z wyjątkiem pomocy domowej zatrudnionej przez osobę fizyczną.

Wyżej wymienione świadczenia oraz środki są wypłacane w okresach przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy, o których mowa w art. 2 ustawy o ochronie miejsc pracy.

Wyżej wymienione świadczenia oraz środki przysługują przez łączny okres trzech miesięcy przypadających od daty złożenia wniosku.

## Podsumowanie

Reasumując, najważniejsze uprawnienia pracodawców w dobie pandemii sprowadzają się do prawa do zlecenia pracownikom pracy zdalnej, udzielania pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego, niedopuszczania do pracy pracownika, który ma objawy choroby takiej jak COVID-19 lub podobne, przy zachowaniu prawa pracownika do wynagrodzenia lub zasiłku chorobowego, jeżeli będzie objęty kwarantanną lub inną



okolicznością usprawiedliwiającą jego brak zdolności do pracy, przeprowadzania badań prewencyjnych temperatury pracowników, dopuszczenia do pracy pracownika po upływie ważności badań okresowych (jeżeli termin ich ważności upłynął po 12 marca 2020 roku, badania te zachowują ważność w okresie epidemii / stanu zagrożenia epidemicznego i przez sześćdziesiąt dni po ustaniu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego) oraz zaproponowania stronie społecznej zawarcia jednego z porozumień kryzysowych.

Pracodawcy nie mają natomiast prawa do:

- kierowania pracowników na kwarantannę – taką decyzję może podjąć tylko Państwowy Inspektor Sanitarny / Graniczny Państwowy Inspektor Sanitarny lub lekarz;
- udzielania urlopu bezpłatnego bez wniosku pracownika;
- udzielania urlopu wypoczynkowego bez uzgodnienia z pracownikiem;
- dopuszczenia do pracy pracownika, który nie jest zdolny do wykonywania pracy, czy też dopuszczenia do pracy pracownika bez badań wstępnych i kontrolnych.

Do podstawowych obowiązków pracodawców, które pojawiły się w związku z epidemią, należy z kolei obowiązek wyposażenia pracownika w narzędzia pracy w trakcie pracy zdalnej, poinformowania Państwowej Inspekcji Sanitarnej o zagrożeniach epidemiologicznych, zabezpieczenia miejsca pracy w przypadku stwierdzenia zakażenia u pracownika, na przykład przez zarządzanie dezynfekcji i podjęcie wszelkich dostępnych prawem działań w celu ochrony innych pracowników, poinformowania pracowników o zagrożeniu, jeżeli okaże się, że jakiś pracownik przebywał w zakładzie pracy, będąc zakażony koronawirusem, a po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo po odwołaniu stanu epidemii – niezwłocznie podjęcia wykonywania zawieszonych obowiązków w zakresie badań okresowych i wykonania ich w okresie nie dłuższym niż sześćdziesiąt dni od dnia odwołania danego stanu oraz przed dopuszczeniem do pracy skierowania na badania wstępne i kontrolne.

Pracownicy mają z kolei prawo między innymi do informacji od pracodawcy o sytuacji w zakładzie pracy w związku z epidemią (na przykład czy stwierdzono w zakładzie zakażenie koronawirusem), wynagrodzenia za czas pracy zdalnej oraz za czas odsunięcia od pracy w związku z przeciwdziałaniem COVID-19, nawet jeżeli pracodawca nie może zorganizować i zlecić im w tym czasie żadnej pracy, oraz powstrzymania się od pracy, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy, stwarzając bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom; pracownik ma wówczas obowiązek zawiadomić o tym niezwłocznie przełożonego.

Pracownik ma obowiązek poinformowania pracodawcy o objawach COVID-19, powiadomienia niezwłocznie o zastosowanej wobec niego kwarantannie oraz złożenia oświadczenia w terminie trzech dni po upływie kwarantanny wynikającej z powrotu z zagranicy.

## Orzecznictwo

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 2008 roku, I PK 262/07, LEX nr 491433.

## Akty prawa międzynarodowego

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), Dz.Urz. UE L 2016, nr 119/1.

## Akty prawa krajowego

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny, Dz.U. 2019, poz. 1145 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy, Dz.U. 2019, poz. 1040 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, Dz.U. 2019, poz. 263 tekst jedn.

Ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz.U. 2020, poz. 266 tekst jedn. ze zm.

Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz.U. 2020, poz. 870 tekst jedn.

Ustawa z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, Dz.U. 2019, poz. 1205 tekst jedn.

Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 roku o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, Dz.U. 2019, poz. 1239 tekst jedn. ze zm.

Rozporządzenie Rady Ministrów z 1 lipca 2009 roku w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, Dz.U. 2009, nr 105, poz. 870.

Ustawa z dnia 11 października 2013 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, Dz.U. 2019, poz. 669 tekst jedn.

Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 roku – Prawo oświatowe, Dz.U. 2020, poz. 910 tekst jedn.

Ustawa z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz.U. 2020, poz. 374 ze zm.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 roku w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii, Dz.U. 2020, poz. 491 ze zm.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 marca 2020 roku w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, Dz.U. 2020, poz. 566.

Ustawa z dnia 31 marca 2020 roku o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2020, poz. 568 ze zm.

Ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 roku o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2, Dz.U. 2020, poz. 695 ze zm.