ANDERSEN TAX & LEGAL®

Q&A

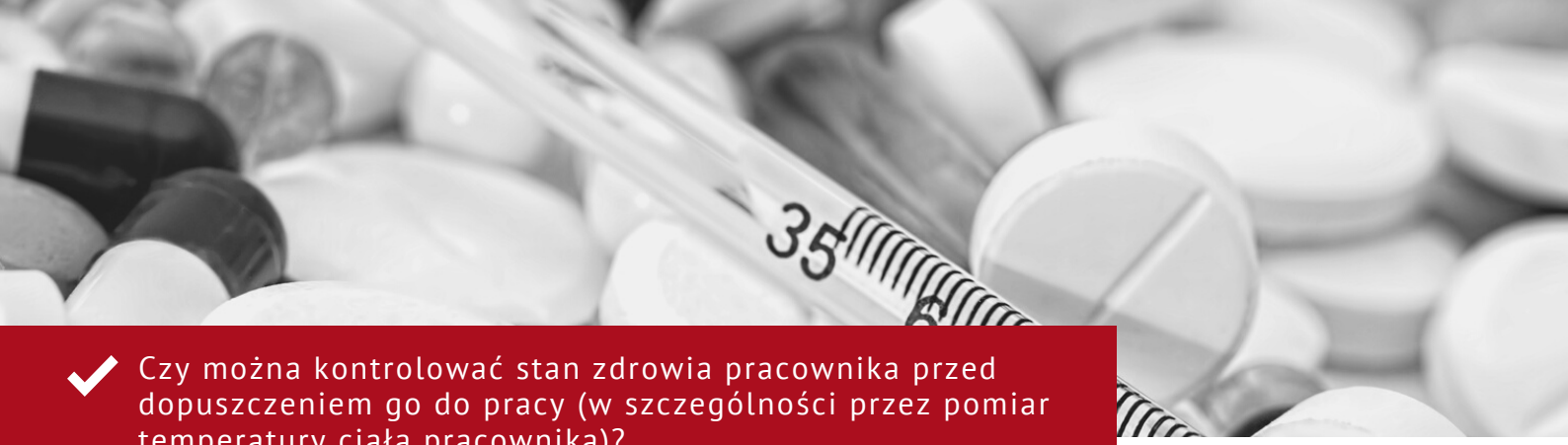
Koronawirus

Co pracodawca powinien wiedzieć o działaniach w dobie pandemii?

PORADNIK PRZYGOTOWANY PRZEZ EKSPERTÓW ANDERSEN TAX & LEGAL, POLAND

Obecnie trwająca epidemia koronawirusa wymaga nadzwyczajnego podejścia do biznesu i jego funkcjonowania. Pracodawcy zadają wiele pytań, w jaki sposób zabezpieczyć swoje interesy oraz pracowników w zakładach pracy. W naszym poradniku prezentujemy odpowiedzi na najczęstsze pytania i wątpliwości, które pojawiają się w związku z wprowadzeniem nowych regulacji na czas pandemii.

MARZEC 2020



Czy można kontrolować stan zdrowia pracownika przed dopuszczeniem go do pracy (w szczególności przez pomiar temperatury ciała pracownika)?

Czy można żądać od pracownika informacji o tym, czy przebywał w ostatnim czasie w miejscu zagrożonym zakażeniem COVID-19?

Przepisy polskiego prawa obowiązujące na dzień 23 marca 2020 roku, nie dają wprost takiej możliwości. Nie mamy jednak wątpliwości, że – niezależnie od literalnego brzmienia obecnych przepisów prawa – podejmowanie działań nakierowanych na ochronę przed koronawirusem (w tym pomiaru temperatury ciała) jest zrozumiałe i uzasadnione. Tego rodzaju działania są już zresztą podejmowane w wielu zakładach pracy. Co więcej, obowiązkowe kontrole temperatury wprowadzono m.in. wobec pracowników Kancelarii Sejmu (jak również zobowiązano ich do wypełnienia oświadczeń dotyczących kontaktu z osobami podejrzanymi o zarażenie wirusem SARS-CoV-2). W związku z powyższym nie przypuszczamy, aby organy kontroli pociągały pracodawców do odpowiedzialności w związku z tego rodzaju działaniami, tym bardziej, że mają one na celu ochronę zdrowia pracowników (co jest wartością nadrzędną). Jeżeli nawet tak się stanie, to w naszej ocenie możliwe będzie kwestionowanie ewentualnych zarzutów w oparciu o przepisy zobowiązujące pracodawców do zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. W kontekście ochrony danych osobowych pracowników zwracamy uwagę, że zakres przedmiotowy RODO dotyczy wyłącznie informacji przetwarzanych w sposób zautomatyzowany (np. w komputerach) lub w papierowych zbiorach.

W związku z powyższym stoimy na stanowisku, że weryfikowanie temperatury ciała pracowników przez pracodawcę jest w obecnej sytuacji dopuszczalne. Sugerujemy jedynie, aby nie odnotowywać tych informacji z uwagi na przepisy dotyczące ochrony danych osobowych.

Z kolei, w zakresie informacji dotyczących ewentualnego przebywania w miejscach szczególnie zagrożonych koronawirusem należy podkreślić, że tego typu informacja stanowi zwykłe dane osobowe, co do których jako podstawę prawną można zastosować tzw. prawnie uzasadniony interes administratora.

W przedmiotowym przypadku, prawnie uzasadnionym interesem administratora będzie obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków prac oraz przeciwdziałanie rozprzestrzeniania się koronawirusa. Na marginesie jednak zaznaczamy, że w związku ograniczeniami w ruchu poza granice Polski oraz obowiązkową kwarantanną dla osób powracających, zbieranie tego typu danych może utracić swój cel.

A co z podwykonawcami?

Jeżeli natomiast chodzi o inne osoby (kontrahentów, klientów itp.), to pracodawca, jako dysponent określonego terenu/budynku może wprowadzić stosowne ograniczenia w dostępie osób trzecich bądź nawet zupełnie ograniczyć dostęp takich osób na teren zakładu. Podobnie jak w przypadku pracowników, na chwilę obecną nie ma podstaw prawnych do przetwarzania danych dotyczących zdrowia interesantów na terenie zakładu.

W związku z powyższym, na chwilę obecną **rekomendujemy zbieranie wyłącznie imienia, nazwiska i danych kontaktowych** (nr telefonu lub adres e-mail) oraz informacji o tym, czy w ostatnim czasie dana osoba podróżowała do terenów objętych pandemią COVID-19. W razie najgorszego scenariusza, tj. wykrycia zakażenia u pracownika, możliwe będzie wówczas poinformowanie tych osób o niebezpieczeństwie. Dodatkowo, podobnie jak w przypadku pracowników, możliwe jest przeprowadzenie bezkontaktowego pomiaru temperatury ciała i w przypadku, gdy dana osoba wykazuje podwyższoną temperaturę (jej wysokość powinna być omówiona z lekarzem) można odmówić tej osobie wstępu na teren zakładu pracy.

W jaki sposób polecić pracownikowi wykonanie pracy zdalnej?

Specustawa z 2 marca 2020 r. o szczegółowych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nim sytuacji kryzysowych (dalej: **Ustawa**) reguluje możliwość polecenia pracownikowi wykonywania pracy określonej w umowie o pracę w formie zdalnej na czas oznaczony. W przepisach nie określono trybu polecania pracownikom pracy zdalnej. W naszej ocenie najlepszym sposobem jest zatem pisemne skierowanie pracownika do pracy zdalnej. W związku ze specyfiką pracy zdalnej, w skierowaniu takim warto zwrócić uwagę na niektóre istotne dla pracodawcy kwestie jak chociażby dostępność pracownika (telefon/e-mail), konieczność odpowiedniej dbałości o mienie pracodawcy, czy sposób raportowania wykonanych prac.

Czy pracownik może samodzielnie zdecydować o realizowaniu swoich obowiązków w formie pracy zdalnej (Home office)?

Nie. Pracownik nie ma takiej możliwości, a jeżeli nie stawi się w pracy może narazić się na odpowiedzialność dyscyplinarną ze zwolnieniem z pracy włącznie.

Czy pracownik może nie przyjść do pracy w związku z obecną sytuacją (powołując się na zagrożenie zakażeniem)?

Jeżeli chodzi o kwestię powstrzymania się przez pracowników od pracy, to zgodnie z art. 210 kodeksu pracy, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy w sytuacji, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo, gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom. Przepis ten nie może być jednak przez pracowników nadużywany.

W szczególności pracownik nie może powstrzymać się od pracy uznając, że pracodawca miał obowiązek dokonywania działań, których nie wymagają od niego przepisy prawa. Każdy przypadek, gdy pracownik zamierza powołać się na powyższy przepis, należy rozpatrywać niezależnie, w odniesieniu zarówno do obowiązujących przepisów prawa, jak i sposobu realizacji obowiązków pracodawcy z zakresu bhp.

Czy można wysłać pracowników na urlop wypoczynkowy jednostronną decyzją pracodawcy?

Pracodawca w obecnej sytuacji, co do zasady, nie będzie mógł zobowiązać pracowników do wykorzystywania urlopu wypoczynkowego w określonym czasie. Wyjątkową sytuacją, która umożliwia jednostronne wysłane pracownika przez pracodawcę na urlop jest urlop w okresie wypowiedzenia umowy o pracę (art. 1671 kodeksu pracy). Poza tym w orzecznictwie dopuszcza się również możliwość jednostronnego skierowania pracownika do wykorzystania urlopu zaległego (wyrok SN z 25 stycznia 2005 r., sygn. akt I PK 124/05), choć w tym wypadku należałoby dokonać analizy każdego konkretnego przypadku. Regułą jest więc ustalenie terminu urlopu w porozumieniu z pracownikiem (za jego zgodą).

Co do zasady, pracodawca nie może zmusić pracowników do wykorzystania urlopów w sposób niezaplanowany w okresie niewykonywania pracy z przyczyn go dotyczących lub w trakcie przestoju. W razie wymuszenia urlopu, pracownik może dochodzić wynagrodzenia za czas gotowości do pracy, zachowując jednocześnie prawo do urlopu lub ewentualnie do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy („Kodeks pracy – komentarz" red. prof. dr hab. Wojciech Muszalski, 2020 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z 10.4.1997 r., I PKN 112/97).

- Czy w obecnej sytuacji pracodawca może zastosować przestój w pracy?
- Czy można stosować przestój tylko do części załogi?
- Jakie są prawa i obowiązki pracowników w trakcie przestoju?
- Czy można wezwać pracownika do pracy z przestoju?

W obecnej sytuacji wielu pracodawców decyduje się na zorganizowanie przestoju w pracy. Kodeks Pracy nie definiuje pojęcia przestoju, ani też nie określa trybu podjęcia przez pracodawcę decyzji o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy (ogranicza się w zasadzie do określenia wysokości wynagrodzenia pracownika w takiej sytuacji). W związku z powyższym nie ma w naszej ocenie przeszkód, aby pracodawca zwolnił z obowiązku świadczenia pracy wyłącznie część pracowników. Należy jednak mieć na uwadze konieczność równego traktowania pracowników w zakresie warunków zatrudnienia (art. 183a k.p.). Sytuacja, w której niektórzy pracownicy wykonywaliby pracę, a inni byli zwolnieni od jej świadczenia (otrzymując takie samo wynagrodzenie) mogłaby zostać uznana za dyskryminującą. Wobec powyższego, w przypadku wdrażania wobec poszczególnych pracowników przestoju w oparciu o kodeks pracy sugerujemy wprowadzenie rotacyjnego systemu w tym zakresie (tak aby wszyscy zatrudnieni znaleźli się w podobnej sytuacji).

Co ważne, w okresie przestoju pracownik powinien być gotowy do wykonywania pracy. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oznacza, że pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy, podjąć pracę (wyrok SN z 2.09.2003 r., I PK 345/02 oraz wyrok SN z 18.02.2015 r., III PK 99/14). Jeżeli pracodawca w okresie przestoju wezwie pracownika do pracy, a ten odmówi jej podjęcia, traci prawo do wynagrodzenia (a ponadto możliwe jest wówczas wyciągnięcie sankcji wobec takiej osoby, ze zwolnieniem z pracy włącznie).

Pragniemy również wskazać, że 21 marca przedstawiony został projekt ustawy zakładający między innymi częściowe przejęcie finansowania przez Państwo płacy pracownika dla przedsiębiorców w problemach finansowych. Dotyczy on również sytuacji przestoju w pracy. Zgodnie z projektem, pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, ale nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przedsiębiorcom, którzy spełnią określone kryteria (odnoszące się m.in. do spadku obrotów), Państwo pokryje dofinansuje natomiast ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Na chwilę obecną nie wiadomo jednak, czy przepisy te wejdą w życie, w jakim ostatecznie kształcie i kiedy to nastąpi, stąd jedynie sygnalizujemy tę kwestię. Będziemy monitorować sytuację i jeżeli jakiekolwiek regulacje mające na celu pomoc przedsiębiorców wejdą w życie, będziemy informować o tym również na naszych stronach internetowych.

- Czy zakaz zgromadzeń powyżej 50 osób dotyczy również zakładów pracy?

Nie. Zakaz ten dotyczy zgromadzeń publicznych, a zatem nie obejmuje swym zastosowaniem zakładów pracy.

- Jak wprowadzić wydłużony okres rozliczeniowy?
- Jakie są zalety takiego rozwiązania?
- Na ile maksymalnie można wydłużyć?
- Czy trzeba spisywać porozumienie ze związkami zawodowymi w tym zakresie?
- Jak takie porozumienie miałoby wyglądać?

Wydłużenie okresu rozliczeniowego jest jednym ze sposobów uelastycznienia czasu pracy, który może okazać się pomocy w obecnej sytuacji. Zgodnie z art. 129 § 1 kodeksu pracy, czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. To właśnie fakt, że tygodniowe normy czasu pracy zostały ustalone jako normy przeciętne, umożliwia elastyczne gospodarowanie czasem pracy w ramach przyjętego okresu rozliczeniowego. Pracodawca uzyskuje w ten sposób możliwość zlecenia pracownikom mniejszej ilości pracy w niektórych tygodniach/miesiącach tego okresu, przy jednoczesnym zwiększonym obłożeniu pracą w późniejszym okresie. Przykładowo można ustalić 6 miesięczny okres rozliczeniowy i określić, że przez 3 miesiące pracownicy będą świadczyć pracę 4 dni w tygodniu (zamiast standardowych 5), a przez kolejne 3 miesiące – będą pracować przez 6 dni w tygodniu (zamiast 5). Wówczas zostanie osiągnięta kodeksowa przeciętna 5-dniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym

Tryb wprowadzenia dłuższego okresu rozliczeniowego (oraz limity w tym zakresie) są uzależnione od rodzaju obowiązującego pracowników systemu czasu pracy. Zwracamy w tym miejscu uwagę na art. 129 § 2 k.p., zgodnie z którym, w każdym systemie czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony nawet do 12 miesięcy (przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników). W przepisach przewidziano specjalny tryb wprowadzenia tak wydłużonego okresu rozliczeniowego. W tym celu konieczne jest zawarcie porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi. Pracodawca ma obowiązek przekazania kopii porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia jego zawarcia. Nie trzeba jednak uzyskiwać zgody inspektora, chodzi o samo tylko powiadomienie.

- Co z badaniami lekarskimi pracowników (wstępnymi oraz okresowymi, których termin ważności upływa obecnie)?
- Czy można dopuścić takie osoby do pracy?

Zgodnie z przepisami prawa pracy, pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez przeprowadzenia odpowiednich badań (okresowych, kontrolnych i wstępnych). W związku z zaistniałą obecnie sytuacją, wspomniany już wyżej projekt ustawy z 21 marca 2020 roku zakłada, że zawieszony zostanie obowiązek wykonywania okresowych badań lekarskich pracowników. Zawieszenie stosowania przepisów nie obejmuje natomiast przeprowadzenia badań wstępnych i kontrolnych, ale uwzględnia możliwość wykonywania ich w innym trybie – w szczególności za pośrednictwem lekarzy innych, niż uprawnieni do przeprowadzania badań pracowników (z zastrzeżeniem, że orzeczenie lekarskie wydane przez takiego, innego lekarza utraci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego). W projekcie ustawy zaznaczono przy tym, że pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonywanie zawieszonych obowiązków i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu.

Czy epidemia koronawirusa automatycznie umożliwia powołanie się w stosunku do kontrahentów na siłę wyższą, powodującą opóźnienia w realizacji kontraktów?

Epidemia koronawirusa może być uznana za tzw. siłę wyższą. Jednak sam fakt rozprzestrzeniania się epidemii nie może stanowić wystarczającej podstawy do zwolnienia się z odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte (w tym nieterminowe) wykonanie umowy. W każdym przypadku konieczne jest wykazanie, jakie konkretne okoliczności związane z siłą wyższą spowodowały naruszenie postanowień zawartej umowy. Ponadto należy wykazać także należytą staranność związaną z uniknięciem negatywnych skutków epidemii.

W związku z tym konieczne jest skrupulatne dokumentowanie okoliczności, które spowodowały utrudnienia w działalności przedsiębiorstwa i wykonaniu danej umowy.

Nie należy zapominać także o postanowieniach samej umowy, które mogą szczegółowo regulować sposób postępowania Stron w przypadku wystąpienia siły wyższej.

Mamy nadzieję, że nasz poradnik będzie dla Państwa pomocny. Informacje w nim zawarte nie stanowią opinii prawnej ani porady. W celu uzyskania pełnych informacji lub porady prawnej prosimy o kontakt.

PIOTR KRUPA
Partner, radca prawny
E: piotr.krupa@AndersenTaxLegal.pl
T: +48 502 109 333

MACIEJ PIETRZYCKI
Starszy prawnik, radca prawny
E: maciej.pietrzycki@AndersenTaxLegal.pl
T: +48 509 995 269

Andersen Global to międzynarodowe stowarzyszenie firm doradczych i kancelarii prawnych skupiające ponad 5 tys. specjalistów z kancelarii członkowskich współpracujących w ponad 167 lokalizacjach.

Andersen Tax & Legal w Polsce to zespół blisko 70 doświadczonych ekspertów, w tym adwokatów, radców prawnych, doradców podatkowych, ekonomistów i księgowych świadczący usługi w trzech biurach: w Katowicach, Warszawie i w Toruniu.

Świadczymy usługi w zakresie doradztwa prawnego i podatkowego, cen transferowych, outsourcingu księgowego i compliance.

ANDERSEN TAX & LEGAL®

(c) Copyright, Wszelkie Prawa Zastrzeżone, powielanie i kopiowanie w celach komercyjnych zabronione.