

DODATKOWE UPRAWNIENIA PRACODAWCÓW ORAZ ZMIANY W PRAWIE PRACY

Organizacja pracy w czasach epidemii jest wyzwaniem, z którym pracodawcy mierzą się po raz pierwszy. Istnieje szereg wątpliwości co do tego, w jaki sposób, zgodnie z prawem, zapewnić pracownikom bezpieczne warunki pracy, jak zminimalizować koszty, jakie uprawnienia w tym wyjątkowym okresie przysługują pracodawcy, a jakie pracownikom.

Poniżej przedstawiamy wybrane zagadnienia w zakresie praw i obowiązków pracodawców i pracowników, mające na celu usprawnienie działalności pracodawców w czasach pandemii, wynikające z prawa pracy oraz uchwalanych ustaw antykryzysowych.



- **Pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna)**, jest to uprawnienie pracodawcy, a nie jego obowiązek; może mieć zastosowanie jedynie w sytuacji, gdy jest konieczne do przeciwdziałania koronawirusowi i może być w każdym czasie odwołane; pracodawca zapewnia sprzęt do wykonywania pracy zdalnej oraz jest odpowiedzialny za przestrzeganie bhp w miejscu jej wykonywania.
- **Objęcie pracownika kwarantanną (odosobnieniem osoby zdrowej w celu zapobieżenia szerzeniu się koronawirusa) nie jest jednoznaczne z niemożnością świadczenia pracy**, jeżeli istnieje możliwość wykonywania pracy zdalnie, tj. nie sprzeciwia się temu charakter wykonywanej pracy, a pracownik ma zapewnione odpowiednie warunki pracy w miejscu odbywania kwarantanny. Jeżeli pracownik świadczy pracę w okresie kwarantanny należy mu się wynagrodzenie w pełnej wysokości.

Nieuzasadnione powstrzymanie się przez pracownika od wykonywania pracy może być podstawą nałożenia nań kar porządkowych oraz rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika na skutek ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

➤ **Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom odpowiednie środki ochronne**, w tym płyny do dezynfekcji, maseczki i rękawiczki, oraz informować pracowników o zasadach zachowania wynikających z wytycznych organów sanitarnych w celu uniknięcia zakażenia. Odległość pomiędzy stanowiskami pracy powinna wynosić co najmniej 1,5 m. Pracownicy, którzy obsługują bezpośrednio interesantów lub klientów, muszą zakrywać usta i nos.

➤ **Wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za pracę wykonaną**. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią – **jednym z przypadków, kiedy pracownik jest uprawniony do wynagrodzenia pomimo braku wykonywania pracy, jest przestój**. Warunkiem otrzymania wynagrodzenia jest gotowość do wykonywania pracy. Pojęcie przestoju jako przerwy w pracy wywołanej przyczynami technicznymi lub organizacyjnymi, niezupełnie przystaje do sytuacji wywołanej zagrożeniem epidemicznym, jednak z uwagi na brak odpowiednich przepisów zastosowanie tej instytucji wydaje się konieczne.

➤ Zobowiązanie pracownika do wykorzystania urlopu – **zobowiązanie pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w czasie przestoju jest niezgodne z prawem**. Urlop jest świadczeniem, którego pracodawca udziela w porozumieniu z pracownikiem.

Wyjątek stanowi wykorzystanie urlopu zaległego oraz urlopu w okresie wypowiedzenia, kiedy to pracodawca może jednostronnie zdecydować o tym, że pracownik będzie wykorzystywał urlop.

➤ **Zmiany w zakresie czasu pracy oraz wymiaru dobowego odpoczynku** – dla pracodawców dotkniętych skutkami rozprzestrzeniania się wirusa COVID-19 wprowadzono możliwości:

- ograniczenia nieprzerwanego odpoczynku dobowego do **nie mniej niż 8 godzin** (w miejsce wymaganych w Kodeksie pracy co najmniej 11 godzin) i nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego do **nie mniej niż 32 godzin** (w miejsce wymaganych w Kodeksie pracy co najmniej 35 godzin);
- zawarcia porozumienia o wprowadzeniu **systemu równoważnego czasu pracy**, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, **nie więcej jednak niż do 12 godzin**, bez konieczności spełnienia przesłanek do wprowadzenia tego systemu czasu pracy, o którym mowa w art. 135 § 1 Kodeksu pracy, w dłuższym okresie rozliczeniowym niż wynikający z art. 135 § 1 Kodeksu pracy, tj. nieprzekraczającym 12 miesięcy (podczas gdy Kodeks pozwala na stosowanie 1-miesięcznego okresu, z możliwością przedłużenia do 12 miesięcy, ale w szczególnym trybie);
- zawarcia porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu – takie rozwiązanie przewiduje art. 231a k.p., ale dotyczyć ono może tylko pracodawcy nieobjętego układem zbiorowym pracy lub zatrudniającego mniej niż 20 pracowników.

➤ **Pracownicze plany kapitałowe** – przesunięcie o pół roku terminu na zawarcie umów o zarządzenie PPK i o prowadzenie PPK przez podmioty zatrudniające powyżej 50 osób zatrudnionych. Nowymi terminami na zawarcie tych umów będą odpowiednio 27 października 2020 r. oraz 10 listopada 2020 r. Terminy te zostaną jednocześnie ujednolicone z terminami przewidzianymi w ustawie o PPK dla pracodawców zobowiązanych do wdrażania programu PPK w kolejnej fazie, tj. podmiotów zatrudniających co najmniej 20 osób.

➤ **Badania lekarskie** – jeżeli wykonanie badań wstępnych lub kontrolnych nie jest możliwe z uwagi na brak dostępności lekarza uprawnionego do przeprowadzenia tych badań, mogą zostać one wykonane przez dowolnego lekarza – niezależnie od specjalizacji. Jednakże orzeczenie wydane przez takiego lekarza straci ważność po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu epidemiologicznego. Badania mogą zostać przeprowadzone także za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności (np. przez telefon). Zawiesza się obowiązek wykonywania badań okresowych. Zaległe badania muszą zostać wykonane w ciągu 60 dni od dnia odwołania stanu epidemii. Ważność upływających po 7 marca br. orzeczeń lekarskich lub psychologicznych została wydłużona do 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.



➤ **Wydłużenie ważności zezwoleń na pracę** – wydłużenie okresu ważności zezwoleń na pracę cudzoziemca (oraz decyzji o przedłużeniu zezwolenia na pracę) z mocy prawa, jak również wydłużenie dopuszczalnego okresu pracy bez zezwolenia na pracę w związku z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, na czas stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii i następujących po nim 30 dni.

➤ **Praca w nadgodzinach** – w okresie epidemii pracodawca może, na czas oznaczony nie dłuższy niż do czasu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, polecić pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji.

Możliwość tę stosuje się do pracodawców zatrudniających pracowników:

- w przedsiębiorstwie prowadzącym działalność polegającą na zapewnieniu funkcjonowania systemów i obiektów tzw. infrastruktury krytycznej;
- w przedsiębiorstwie będącym podwykonawcą lub dostawcą, którzy nie są częścią infrastruktury krytycznej, ale są kluczowi dla zachowania ciągłości działania infrastruktury krytycznej;
- zapewniających funkcjonowanie stacji paliw płynnych oraz stacji gazu ziemnego;
- u przedsiębiorcy, w stosunku do którego wydano polecenie do realizacji prac związanych z przeciwdziałaniem COVID-19.

➤ **Szkolenia BHP** – w okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii dopuszcza się przeprowadzanie szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy i służby w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, z wyjątkiem instruktażu stanowiskowego:

- pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym;
- pracownika zatrudnionego na stanowisku, na którym występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych;
- pracownika przenoszonego na stanowisko, o którym mowa w pkt 1 i 2;
- ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

W przypadku gdy termin przeprowadzenia szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy lub bezpieczeństwa i higieny służby przypada w:

- okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii lub
- w okresie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii

termin ten wydłuża się do 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii.



➤ **Dodatkowe uprawnienia przedsiębiorców prowadzących działalność w zakresie infrastruktury krytycznej** – przedsiębiorcy prowadzący działalność polegającą na zapewnieniu funkcjonowania systemów i obiektów infrastruktury krytycznej, działalność w sektorze rolno-spożywczym związaną z wytwarzaniem lub dostarczaniem żywności (oraz inni szczegółowo wskazani w ustawie) są uprawnieni do:

- zobowiązania pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę; nie stosuje się przepisów dot. zakazu naruszania prawa do odpoczynku w przypadku pełnienia dyżuru;
- polecenia pracownikowi realizowania prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

➤ **Świadczenie pracy przez cudzoziemców** – w przypadku cudzoziemca, który w dniu, od którego po raz pierwszy ogłoszono stan zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, przebywał na terytorium RP na podstawie dokumentów wskazanych w art., 15z¹ ustawy antykryzysowej, jego pobyt na tym terytorium uważa się za legalny od dnia następującego po ostatnim dniu legalnego pobytu wynikającego z tych dokumentów, do upływu 30 dni od dnia następującego po dniu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, w zależności od tego, który obowiązywał jako ostatni. Cudzoziemcy, o których mowa powyżej, są uprawnieni do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie pobytu uznawanego za legalny, jeżeli posiadają ważne zezwolenie na pracę lub ważne zezwolenie na pracę sezonową lub jeżeli posiadają oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy.

Ważność kart pobytu oraz tymczasowych zaświadczeń tożsamości cudzoziemca, których okres ważności upłynął w czasie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, przedłuża się do 30 dnia od dnia odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni.

➤ **Dopłaty do wynagrodzeń oraz zwolnienia ze składek ZUS** – ustawy antykryzysowe przewidują szereg form wsparcia dla pracodawców i przedsiębiorców, które zostały przedstawione w naszym newsletterze dotyczącym tej kwestii.

Aktualności ze strony

**Kancelaria Radzikowski,
Szubielska i Wspólnicy
rekomendowana
w rankingu
The Legal 500 2020**

Międzynarodowy ranking firm prawniczych i poszczególnych prawników Legal 500 EMEA opublikował swoje rekomendacje na rok 2020. Kancelaria została wyróżniona aż w 5 kategoriach, a nasza praktyka energetyczna kolejny rok z rzędu uplasowała się na 1 miejscu!

[Więcej →](#)

Niniejsze opracowanie zostało przygotowane w oparciu o stan prawny na dzień 22 kwietnia 2020 r.

Opracowanie pełni funkcję informacyjną, nie stanowi porady prawnej.

W razie jakichkolwiek pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji.

Kontakt



Martyna Dyga
Senior Associate,
Adwokat
+48 697 100 860
mdyga@rslegal.pl

[Więcej →](#)



Radzikowski, Szubielska i Wspólnicy sp.k.

ul. Piękna 18
00-549 Warszawa
tel.: +48 22 520 5000
faks: +48 22 520 5001

e-mail: office@rslegal.pl
www.rslegal.pl



30 lat doradztwa
na polskim rynku!