



10 PRAKTYCZNYCH PORAD

AKTUALIZACJA: 3.03.2020

1

Czy można odmówić dopuszczenia do pracy pracownika wracającego z wakacji z obszarów zagrożonych koronawirusem? Czy można skierować go na badania kontrolne?

Jeżeli stan zdrowia pracownika uzasadnia obawę, że jest on zakażony koronawirusem, pracodawca może odmówić dopuszczenia go do pracy skierować na badania kontrolne. Pracownik ma obowiązek wykonać takie badania.

Trzeba jednak mieć na uwadze, że Państwowa Inspekcja Pracy opublikowała wyjaśnienia, w których prezentuje odmienne stanowisko. Trudno zgodzić się z tym stanowiskiem. Pracodawca ma obowiązek podejmować działania zmierzające do zapewnienia bezpieczeństwa w miejscu pracy, w tym ochrony życia i zdrowia pracowników. Jeżeli powstaną uzasadnione obawy w tym zakresie, skierowanie na badania lekarskie jest jedynym mechanizmem pozwalającym pracodawcy na sprawdzenie stanu zdrowia pracownika i podjęcie decyzji co do dopuszczenia lub odmowy dopuszczenia go do pracy.

2

Czy pracodawca odpowiada za skutki związane z dopuszczeniem do pracy pracownika zakażonego koronawirusem?

Co do zasady pracodawca nie będzie ponosił odpowiedzialności za dopuszczenie do pracy chorej osoby.

Wyjątkiem mogą być sytuacje, w których stan zdrowia pracownika ewidentnie wskazuje na występowanie zakażenia, a pracodawca pomimo tego dopuszcza go do pracy – w takich szczególnych przypadkach po stronie pracodawcy może powstać odpowiedzialność. Dlatego w przypadku uzasadnionych obaw co do stanu zdrowia pracownika, pracodawca powinien mieć możliwość skierowania go na badania.

Pracodawca powinien również rozważyć weryfikację i ewentualną aktualizację oceny ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy. Ta ocena może okazać się inna, niż

dotychczas, biorąc pod uwagę zagrożenie koronawirusem (np. w przypadku pracowników sklepu, oddziału banku czy przedstawicieli medycznych lub farmaceutycznych).

Decydując się na wprowadzanie określonych środków ochronnych (np. maseczek lub żeli antybakteryjnych), pracodawca powinien samodzielnie zaopatrzyć w nie pracowników.

Jeżeli ustawa dot. zapobiegania, przeciwdziałania i zwalczania koronawirusa wejdzie w życie, Główny Inspektor Sanitarny będzie mógł nakładać na pracodawców obowiązek podjęcia określonych działań zapobiegawczych lub kontrolnych związanych z koronawirusem. Na ten moment nie wiadomo, jakie mogą to być działania. W naszej ocenie powinny być proporcjonalne do celu, jakiemu mają służyć (ochrona życia i zdrowia pracowników i innych osób) oraz nie powinny sprowadzać się do nakładania na pracodawców obowiązku realizacji zadań z zakresu administracji publicznej bez przyznania odpowiedniej rekompensaty.

3 Czy pracodawca może odizolować pracownika z podejrzeniem koronawirusa od pozostałej części załogi?

Pracodawca może odizolować pracownika z podejrzeniem koronawirusa od pozostałej części załogi przy wykorzystaniu dostępnych instrumentów prawnych, a więc w szczególności poprzez odmowę dopuszczenia go do pracy i skierowanie na badania. Jeżeli dopuścił pracownika do pracy, w przypadku powstania uzasadnionych obaw co do jego stanu zdrowia, powinien jak najszybciej odsunąć go od jej wykonywania i skierować na badania.

Pracodawca może również polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej. Względny bezpieczeństwa pozostałych pracowników i szeroko pojęty interes publiczny przemawia za dopuszczeniem takiej możliwości, mimo braku wyraźnego przepisu. Jeżeli ustawa dot. zapobiegania, przeciwdziałania i zwalczania koronawirusa wejdzie w życie, będzie wyraźny przepis umożliwiający wydanie pracownikowi polecenia zobowiązującego go do świadczenia pracy poza miejscem jej stałego wykonywania (np. w domu).

Inne formy izolowania pracownika (np. zamknięcie pracownika w pokoju z dala od innych osób) mogą być postrzegane jako szykana czy dyskryminacja i mogą powodować zarzuty pod adresem pracodawcy.

4 Czy pracodawca może odmówić dopuszczenia do pracy pracowników będących obywatelami Chin, Włoch lub innych państw zagrożonych koronawirusem?

Podjęcie działań prewencyjnych wyłącznie wobec grupy pracowników wyodrębnionej na podstawie kryterium narodowości jest niedopuszczalne z uwagi na zasadę równego traktowania i zakaz dyskryminacji. Pracodawca może wprowadzić szczególne środki zapobiegawcze, jednak w oparciu o obiektywne kryteria. Mogą one dotyczyć przykładowo pracowników zatrudnionych na stanowiskach wymagających częstych podróży czy narażonych na kontakt z obszarami zagrożonymi koronawirusem lub co do takich pracowników, w przypadku których występują uzasadnione obawy co do ich stanu zdrowia. Nie może to prowadzić do naruszenia dóbr osobistych pracowników objętych działaniami prewencyjnymi.

5 Czy pracownik z podejrzeniem koronawirusa może zostać wysłany na przymusowy urlop?

Pracodawca nie ma możliwości wysłania pracownika na przymusowy urlop. Zagrożenie koronawirusem może jednak uzasadniać zaproponowanie pracownikom wykorzystania zaległego bądź bieżącego urlopu wypoczynkowego, w celu ograniczenia kontaktów z innymi osobami i zapobieżenia rozprzestrzeniania się wirusa. Pracownicy mogą również złożyć wniosek o urlop bezpłatny i pracodawca może udzielić im takiego urlopu.

6 Czy można odmówić udzielenia urlopu pracownikowi, który ma zamiar udać się w obszary, na których odnotowano przypadki zachorowania?

Pracodawca może odmówić udzielenia urlopu pracownikowi jedynie w sytuacji, w której nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia w toku pracy. Co więcej, musiałyby to wynikać ze szczególnych potrzeb pracodawcy (np. potrzeby wykonania nieplanowanego wcześniej zlecenia). Nie może natomiast ingerować w to, gdzie pracownik zamierza spędzać urlop i uzasadniać odmowę jedynie wyjazdem pracownika do miejsc zagrożonych koronawirusem.

W kontekście zwolnienia od pracy, warto zwrócić uwagę na rozwiązanie wskazane we wspomnianym projekcie ustawy dot. zapobieganiu, przeciwdziałaniu i zwalczaniu koronawirusa. Projekt ustawy przewiduje bowiem dodatkowy, maksymalnie 14-dniowy zasiłek opiekuńczy dla rodzica zwolnionego z wykonywania pracy z powodu konieczności sprawowania opieki na dzieckiem, które nie ukończyło 8. roku życia, w przypadku

zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których uczęszczało dziecko.

7 A czy pracodawca może pytać pracownika, gdzie spędził urlop?

Pracodawca nie może pytać bezpośrednio o miejsce, w jakim pracownik spędzał urlop, ale – kierując się swoim uzasadnionym interesem i potrzebą zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy – może odebrać od pracownika oświadczenie, czy przebywał w ostatnim czasie na obszarach zagrożonych koronawirusem lub miał kontakt z osobami potencjalnie zakażonymi. Pracodawca może powołać się w tym zakresie na obowiązujące u niego procedury dot. bezpieczeństwa i higieny pracy lub wręcz wdrożyć specjalną procedurę zobowiązującą pracowników do zgłaszania tego typu sytuacji.

Jeżeli pracodawca wdroży taką procedurę, pracownik powinien liczyć się z tym, że łamiąc rekomendację czy zalecenie pracodawcy co do niewyjeżdżania w obszary zagrożone koronawirusem, po powrocie zostanie objęty procedurą i zostaną wobec niego wdrożone określone środki prewencyjne (np. polecenie pozostania w domu i wykonywania pracy zdalnie).

A co, gdyby pracodawca dowiedział się o wyjeździe pracownika do miejsc zagrożonych koronawirusem np. z mediów społecznościowych (zobaczył zdjęcia pracownika z podróży do Chin zamieszczone na jego koncie na Facebooku)? W takiej sytuacji ma prawo poprosić pracownika o złożenie stosownego oświadczenia co do występowania potencjalnych zagrożeń, zgodnie z opisem powyżej. Mając na uwadze zasadę minimalizacji danych i prawo do prywatności pracowników, pracodawca powinien pytać jedynie o sam fakt przebywania na obszarach występowania koronawirusa, a nie o szczegóły, takie jak cel, czas lub miejsce pobytu.

8 Jak traktować nieobecność pracownika, którzy utknął za granicą z powodu ograniczeń wdrożonych w związku z przeciwdziałaniem rozprzestrzenianiu się koronawirusa?

Nieobecność pracownika spowodowana brakiem możliwości powrotu do kraju z przyczyn od niego niezależnych powinna zostać potraktowana jako nieobecność usprawiedliwiona. Za czas jej trwania pracownikowi nie będzie jednak przysługiwało wynagrodzenie, ponieważ w tym okresie nie wykonuje on pracy.

W takiej sytuacji pracodawcy mogą rozważyć powierzenie pracownikowi takich obowiązków, które będą mogły być wykonywane zdalnie, z miejsca pobytu. Mogą również udzielić

pracownikowi urlopu lub urlopu bezpłatnego (na jego wniosek). Skorzystanie z takich rozwiązań nie jest jednak obowiązkiem pracodawcy, ale raczej „gestem” w stronę pracownika.

Jeżeli pracownik zostanie w tym czasie objęty przymusową kwarantanną, wynikającą ze szczególnych regulacji wdrożonych przez władze lokalne lub państwowe, może być uprawniony do zasiłku chorobowego (tak jak w przypadku klasycznego zwolnienia lekarskiego).

9

Czy pracownik może odmówić wyjazdu w podróż służbową do obszarów zagrożonych koronawirusem?

Polecenie wyjazdu w podróż służbową należy traktować jako polecenie służbowe. Tym samym co do zasady jest ono dla pracownika wiążące. Pracownik mógłby odmówić wyjazdu w podróż służbową wyłącznie w takich szczególnych przypadkach, gdyby zagrażała ona jego życiu lub zdrowiu. Mogłoby to dotyczyć np. sytuacji, w której pracownik dostałby polecenie wyjazdu do obszarów, co do których MSZ lub GIS przestrzega przed wyjazdami. Odmowa wyjazdu w podróż służbową powinna być jednak oceniana indywidualnie, biorąc pod uwagę okoliczności konkretnego przypadku. Sama rekomendacja MSZ czy GIS nie przesądza jeszcze o tym, że jest ona w danym przypadku uzasadniona.

Inspekcja pracy wyjaśnia, że pracownik może odmówić udania się w podróż ze względu na bezpośrednie zagrożenie swojego życia lub zdrowia oraz ryzyko rozprzestrzenienia choroby w kraju (narażenie na niebezpieczeństwo innych osób). Przy podejmowaniu decyzji pracodawca i pracownik powinni brać pod uwagę zalecenia, komunikaty właściwych organów państwowych, w szczególności Państwowej Inspekcji Sanitarnej czy Ministerstwa Spraw Zagranicznych. A zatem nie zawsze pracownik będzie mógł odmówić. Zależy to od treści i mocy wiążącej oficjalnych zaleceń oraz występowania lub nie „bezpośredniego” zagrożenia.

10

Co w przypadku zamknięcia biura lub wstrzymania produkcji z powodu zagrożenia koronawirusem? Jak traktować „przerwę w pracy”?

Zamknięcie biura lub wstrzymanie produkcji z powodu zagrożenia koronawirusem należy traktować jako przerwę w wykonywaniu pracy z przyczyn niezależnych od pracownika. Jest to sytuacja zbliżona do przestoju i wymaga postępowania analogicznego jak w trakcie postoju. Pracownikowi trzeba zatem zapłacić „wynagrodzenie przestoju”. Dotyczy to takich sytuacji, w której zamknięcie zakładu pracy wynika z decyzji pracodawcy.

A co jeśli pracodawca nie będzie miał wpływu na decyzję o czasowym zamknięciu zakładu pracy (np. będzie zmuszony to zrobić z uwagi na zamknięcie części miasta/dzielnicy, w której znajduje się zakład pracy). W takim przypadku nie będzie to przestój, jako że przerwa w wykonywaniu pracy następuje z przyczyn nie dotyczących pracodawcy. W efekcie pracodawca nie będzie zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia pracownikom.

KONTAKT



Robert Stępień
radca prawny
partner
Robert.Stepien@pcslegal.pl



Paweł Sych
radca prawny
Pawel.Sych@pcslegal.pl



Sara Synowiec
Prawnik
Sara.Synowiec@pcslegal.pl



Michał Bodziony
Asystent prawny
Michal.Bodziony@pcslegal.pl