

**Szanowni Państwo,**

oddajemy w Państwa ręce listopadowe wydanie *Perspektyw HR*.

W niniejszym wydaniu koncentrujemy się w szczególności na zagadnieniach związanych z **zarządzaniem pracownikami przebywającymi na kwarantannie lub w izolacji**.

Zaczynamy od wykonywania pracy zdalnie przez pracowników poddanych izolacji. Wykonywanie pracy przez takie osoby jest dopuszczalne, pod warunkiem, że pracownik nie jest faktycznie niezdolny do pracy, a rodzaj pracy i warunki, w jakich odbywa izolację na to pozwalają.

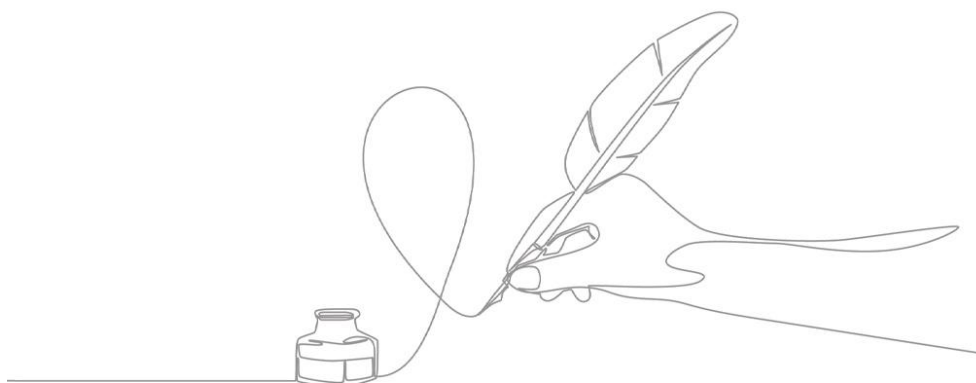
Omawiamy również kwestię **wypowiadania umów o pracę pracownikom przebywającym na kwarantannie lub w izolacji**. Wypowiedzenie jest dopuszczalne w przypadku pracowników, którzy faktycznie wykonują pracę (zdalnie).

Poniżej prezentujemy również kilka rozwiązań pozwalających pracodawcom na **efektywne zarządzanie pracą oraz umożliwiających znalezienie oszczędności** w związku z kolejną częściową blokadą gospodarki.

**Życzymy przyjemnej lektury.**

**Sławomir Paruch,**

**Robert Stępień**



## Wykonywanie pracy zdalnie w czasie izolacji

---

Pracownik przebywający w izolacji w warunkach domowych może pracować zdalnie (tak samo jak pracownik na kwarantannie), o ile nie jest faktycznie niezdolny do pracy oraz rodzaj pracy i warunki, w jakich odbywa izolację, pozwalają na wykonywanie pracy.

Aktualnie, w przypadku stwierdzenia zakażenia koronawirusem, nie jest wydawane zaświadczenie lekarskie ani pisemna decyzja o poddaniu izolacji. Pracownik z mocy prawa powinien poddać się izolacji w domu na co najmniej 10 dni.

Izolacja, a także kwarantanna, same w sobie nie oznaczają jednak niezdolności do pracy. Fakt stwierdzenia, że dana osoba jest zakażona (i zgodnie z definicją izolacji w warunkach domowych jest chora) nie jest równoznaczny z niezdolnością do pracy, a jedynie na potrzeby uzyskania prawa do świadczeń chorobowych stan taki jest traktowany na równi z niezdolnością do pracy.

W czasie nieobecności w pracy z powodu obowiązku poddania się izolacji (kwarantannie), pracownikowi przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek chorobowy. Oznacza to jednak tylko tyle, że izolacja i kwarantanna są usprawiedliwioną nieobecnością w pracy, a za czas nieobecności w pracy ze wskazanych powodów pracownikowi przysługują świadczenia, jak w przypadku niezdolności do pracy. Nie wynika z tego natomiast zakaz pracy w czasie izolacji czy kwarantanny. Pracownik może pracować zdalnie.

Zwracamy również uwagę, że przepisy, które w najbliższym czasie mają wejść w życie, wprost dopuszczają pracę zdalną w czasie obowiązkowej kwarantanny (pisaliśmy o tym szerzej w październikowym wydaniu Perspektyw HR).

## Wypowiadanie umów o pracę osobom pracującym na kwarantannie albo w izolacji

---

Czy pracownik na kwarantannie albo w izolacji jest objęty ochroną stosunku pracy, tak jak pracownicy w okresie usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej między innymi niezdolnością do pracy?

Odpowiedź zależy od tego, czy pracownik faktycznie wykonuje pracę. Wypowiadanie umów o pracę pracownikom wykonującym swoje obowiązki zawodowe w trakcie przebywania na kwarantannie albo izolacji jest dopuszczalne.

Zgodnie z przepisami kodeksu pracy pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. W przypadku pracowników wykonujących pracę w okresie kwarantanny albo izolacji nie możemy mówić o nieobecności. Tym samym nie ma podstaw, aby uznać, że taki pracownik jest objęty ochroną przewidzianą na gruncie przepisów kodeksowych.

Ponadto, zgodnie z przepisami dot. ubezpieczeń społecznych, na równi z niezdolnością do pracy traktuje się niemożność wykonywania pracy wskutek poddania się obowiązkowi kwarantanny. Z niemożnością wykonywania pracy mamy jednak do czynienia tylko wtedy, gdy pracownik przebywa na kwarantannie, jest w dobrej kondycji zdrowotnej, ale nie może świadczyć swojej pracy (np. z uwagi na charakter swoich obowiązków lub brak zgody pracodawcy w tym zakresie). Jeżeli może świadczyć pracę i ją świadczy, nie ma mowy o niemożności, a tym bardziej o niezdolności do jej wykonywania.

## Rozwiązania, które pomogą efektywnie zarządzać zasobami i znaleźć oszczędności

---

Mając na względzie rosnącą liczbę zakażeń oraz wprowadzane kolejnych obostrzeń przez rząd, poniżej przypominamy rozwiązania, które pozwolą zmniejszyć koszty i przetrwać kryzys. Koncentrujemy się na efektywnym zarządzaniu zasobami i poszukiwaniu oszczędności.

W prawie pracy funkcjonują rozwiązania pozwalające modyfikować warunki zatrudnienia pracowników. Pracodawca, który znalazł się akurat w gorszej sytuacji finansowej, może dzięki temu uniknąć definitywnego rozstawania się z pracownikami. Niektóre z tych rozwiązań obejmują grupowe porozumienia z przedstawicielami załogi, inne są efektem indywidualnych negocjacji stron stosunku pracy.

1. Czasowe pogorszenie warunków zatrudnienia - chodzi o czasową modyfikację warunków pracy i płacy zatrudnionych osób. Pracodawcy mogą zawrzeć porozumienia z przedstawicielami pracowników albo związkami zawodowymi (jeżeli takie działają u pracodawcy). Dzięki temu będą mogli stosować mniej korzystne warunki zatrudnienia niż te, które wynikają z umowy o pracę. Nie dotyczy to pracodawców objętych układem zbiorowym pracy – tam pozostaje zawieszenie stosowania układu zbiorowego.
2. Czasowe obniżenie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia – obniżenie pracownikom wymiaru ich czasu pracy i odpowiednio wynagrodzenia za pracę to kolejne rozwiązanie, które pozwala zmniejszyć koszty zatrudnienia. Taka zmiana może nastąpić na mocy porozumienia zbiorowego, bez konieczności zawierania indywidualnie z każdym pracownikiem porozumień zmieniających warunki pracy i płacy lub dokonywania wypowiedzeń zmieniających (na podstawie tarczy antykryzysowej lub na podstawie kodeksu pracy, przy czym to drugie rozwiązanie dotyczy pracodawców nieobjętych układem zbiorowym).
3. Czasowe zawieszenie/obniżenie premii, dodatków i innych składników wynagrodzenia – pracodawca może pozbawić pracowników określonych świadczeń, premii czy innych dodatków lub benefitów (np. dofinansowania do kart Multisport), poprzez czasowe zawieszenie ich wypłacania.
4. Rezygnacja z corocznych podwyżek (inflacyjnych)/premií uznaniowych – niejednokrotnie zakładowe układy zbiorowe pracy albo inne wewnętrzne akty prawne przewidują coroczny przegląd wynagrodzeń. Nie musi to jednak oznaczać, że takie postanowienie kreuje po stronie pracownika prawo do podwyżki. Najczęściej pracodawca będzie mógł w takim przypadku zrezygnować z podwyżek, nie uzgadniając tego ze związkami ani z pracownikami.
5. Zawieszenie stosowania ZUZP. Wypowiedzenie ZUZP lub porozumień zbiorowych – strony układu zbiorowego pracy mogą zawrzeć porozumienie o jego zawieszeniu. Zawieszenie może dotyczyć całości lub części układu zbiorowego. Może obejmować okres maksymalnie 3 lat. Jego zawieszenie skutkuje brakiem obowiązku wypłacania świadczeń wynikających z układu, bez konieczności zawierania indywidualnych porozumień z pracownikami ani dokonywania wypowiedzeń zmieniających. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może postanowić również o wypowiedzeniu układu zbiorowego. Wypowiedzieć można także inne porozumienia zbiorowe – w ich przypadku nie jest wymagane zawieranie indywidualnych porozumień z pracownikami ani dokonywanie wypowiedzeń zmieniających.

6. Oszczędności w zarządzaniu czasem pracy – dłuższe okresy rozliczeniowe, zmiany w grafikach czasu pracy, ruchomy czas pracy, równoważny system czasu pracy, zadaniowy system czasu pracy. Decydując o restrukturyzacji w firmie, pracodawcy w pierwszej kolejności powinni rozważyć wprowadzenie zmian z zakresu czasu pracy. Pozwala to w sposób bardziej efektywny rozplanować pracę pracowników oraz może zapobiec potrzebie przeprowadzania zwolnień.
7. Rezygnacja ze stosowania zfśś lub zawieszenie stosowania zfśś – pracodawca może postanowić o nietworzeniu zfśś (nawet w trakcie roku), poprzez odpowiednią zmianę w regulaminie wynagradzania. W takim wypadku dopuszczalne jest nieodprowadzanie za ten rok odpisu. Pracodawca może także zdecydować się na „czasowe” zawieszenie prowadzenia ZFŚS przez określoną część roku. Musi to być uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy.
8. Zmiana obowiązków bez wypowiedzenia – elementem restrukturyzacji zatrudnienia może być także przeorganizowanie zadań, które wykonują poszczególni pracownicy. Co do zasady istotna zmiana zasad zatrudnienia wymaga, aby pracownikowi wręczyć wypowiedzenie warunków pracy i płacy, czyli tzw. wypowiedzenia zmieniającego. Pracodawca nie zawsze jednak potrzebuje definitywnie zmienić te zasady. Wystarczy, że czasowo powierzy pracownikom inną pracę, np. gdy okresowo wstrzymuje działanie jednego obszaru produkcyjnego. W takiej sytuacji pracodawca jednostronnie tymczasowo powierza pracownikowi inną pracę niż określa jego umowa o pracę, ale nie wypowiada mu wtedy jej warunków. Takie rozwiązanie może funkcjonować maksymalnie przez 3 miesiące w roku kalendarzowym (w przypadku przerw w powierzaniu innej pracy, bierzemy pod uwagę łączny okres faktycznego jej powierzenia, tj. zaliczamy konkretne dni i tygodnie).



### **Webinar: Postępowanie powypadkowe w razie wypadku pracownika zdalnego**

1 grudnia 2020 r., godz. 11:00 – 11:45.

Prowadzący: r. pr. Sławomir Paruch oraz dr Gawel Bezeg.

Zgłoszenia prosimy kierować na adres: [perspektywyhr@pcslegal.pl](mailto:perspektywyhr@pcslegal.pl). Więcej: [tutaj](#).

---

### **PCS | MeetUp: O konflikcie interesów i drogich prezentach pod choinkę**

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu PCS | MeetUp.

17 grudnia 2020 r., godz. 11:00 – 11:30.

Prowadzący: r. pr. Robert Stępień oraz Michał Bodziony.

Zgłoszenia prosimy kierować na adres: [perspektywyhr@pcslegal.pl](mailto:perspektywyhr@pcslegal.pl). Więcej: [tutaj](#).