

# UPRAWNIENIA I OBOWIĄZKI PRACOWNIKA W OKRESIE ZAPOBIEGANIA, PRZECIWDZIAŁANIA I ZWALCZANIA COVID-19



## **Podstawa prawna:**

- 1) 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. z 2020 roku, poz. 374) dalej jako „ustawa”;
- 2) ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2019 roku, poz. 1040 z późn. zm.) dalej jako „k.p.”;
- 3) ustawa z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz. U. z 2019 roku, poz. 645 z późn. zm.) dalej jako „ustawa chorobowa”;

Niniejsze opracowanie ma na celu udzielenie odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania dotyczące uprawnień i obowiązków pracowniczych w okresie obowiązywania ustawy, której przepisy stosuje się do zakażeń i choroby zakaźnej wywołanej wirusem SARS CoV 2, zwanej dalej "COVID 19".

## **1. Kiedy pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnie?**

W świetle ustawy, 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) (art. 3 ustawy).

## **2. Jakie są różnice pomiędzy pracą zdalną a telepracą?**

Praca zdalna jest pojęciem szerszym niż telepraca w rozumieniu art. 675 k.p. Telepracą jest bowiem wykonywanie pracy regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. W wypadku telepracy pracownik, wykonuje pracę i przekazuje pracodawcy wyniki wykonanej pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

Praca zdalna może natomiast polegać także na tym, że pracownik wykonuje pracę, np. w domu bez użycia środków komunikacji elektronicznej (komputera, Internetu), a następnie przekazuje pracodawcy efekt swojej pracy w sposób uzgodniony z pracodawcą.

## **3. Czy pracownik może domagać się od pracodawcy zmiany sposobu wykonywania pracy?**

W świetle ustawy, decyzja o poleceniu pracownikowi wykonywania pracy zdalnej leży wyłącznie w gestii pracodawcy. Pracodawca bowiem organizuje pracę. Pracownik może wnioskować do pracodawcy o możliwość świadczenia pracy zdalnie, ale taki wniosek nie wiąże w żaden sposób pracodawcy.

## **4. Czy wykonywanie pracy w sposób zdalny może powodować zmniejszenie wynagrodzenia?**

W wypadku zdalnego wykonywania pracy wynagrodzenie pracownika nie ulega zmianie. Zmianie ulega jedynie miejsce wykonywania pracy.

## **5. W jakiej formie pracodawca może wydać pracownikowi polecenie pracy zdalnej?**

Polecenie zdalnego wykonywania pracy może zostać wydane przez pracodawcę w dowolnej formie, również ustnie. Zasadne wydaje się jednak potwierdzenie takiego polecenia, np. w piśmie skierowanym do pracownika czy służbowym e-mailu.

## **6. Czy pracownik może odmówić wykonywania pracy w sposób zdalny?**

W myśl art. 100 § 1 k.p., obowiązkiem pracownika jest stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Dotyczy to także polecenia pracy zdalnej. Pracodawca może polecić pracownikowi pracę zdalną tylko w celu przeciwdziałania COVID-19.

## **7. Jakie mogą być konsekwencje dla pracownika w wypadku odmowy wykonywania pracy w sposób zdalny?**

Odmowa wykonania polecenia pracodawcy, o ile nie jest ono sprzeczne z prawem lub umową o pracę, może skutkować nałożeniem na pracownika kary porządkowej. Pracodawca może stosować karę upomnienia lub nagany za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, jak również przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

## **8. Co w sytuacji gdy warunki domowe nie pozwalają na zdalne wykonywanie pracy? Czy praca zdalna musi być świadczona przez pracownika wyłącznie w jego domu?**

Przepisy ustawy nie odwołują się do warunków mieszkaniowych lub rodzinnych pracownika przy poleceniu pracy zdalnej. Jednak w przypadku zgłoszenia przez pracownika braku możliwości świadczenia pracy w miejscu zamieszkania, pracodawca powinien wyznaczyć pracownikowi inne miejsce wykonywania pracy zdalnej.

## **9. Czy pracownikowi, który dobrowolnie powstrzymał się od pracy przysługuje świadczenie z ubezpieczenia chorobowego?**

Jeżeli pracownik dobrowolnie powstrzymał się od pracy i nie otrzyma zaświadczenia lekarskiego bądź decyzji państwowego inspektora sanitarnego, to nie przysługuje mu prawo do świadczeń pieniężnych w razie choroby.

## **10. Czy w okresie zagrożenia koronawirusem pracodawca może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu wypoczynkowego?**

W przypadku zaległego urlopu wypoczynkowego, który nie został wykorzystany do 30 września następnego roku kalendarzowego, pracodawca ma prawo wysłać pracownika na zaległy urlop – nawet bez jego zgody – np. w okresie zagrożenia koronawirusem. Stanowisko to jest prezentowane przez Państwową Inspekcję Pracy.

## **11. Czy w sytuacji, w której zakład pracy został zamknięty, a pracownikowi nie polecono wykonywania pracy w sposób zdalny, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia i w jakiej wysokości?**

W sytuacji lub gdy nie ma możliwości polecenia pracownikowi pracy zdalnej, pracownikowi, zgodnie z art. 81 § 1 k.p., za czas niewykonywania pracy – jeśli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy – przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Jeżeli jednak wspomniany składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania, np. przy pracy za wynagrodzeniem akordowym lub prowizyjnym, to pracownikowi przysługuje 60 % wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Należy bowiem uznać, że konieczność zamknięcia zakładu pracy w celu przeciwdziałania COVID-19 będzie przyczyną dotyczącą pracodawcy, mimo że będzie to przyczyna niezawiniona przez pracodawcę.

## **12. Jakie świadczenia przysługują pracownikowi choremu albo poddanemu kwarantannie?**

Jeśli pracownik jest chory, czyli stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego – przysługuje mu wynagrodzenie chorobowe, a następnie zasiłek chorobowy. Wynagrodzenie i zasiłek chorobowy przysługują również pracownikom, którzy zostali poddani kwarantannie lub izolacji na mocy decyzji państwowego powiatowego inspektora sanitarnego lub państwowego granicznego inspektora sanitarnego.

### **13. Jaka jest co do zasady wysokość wynagrodzenia chorobowego/ zasiłku chorobowego?**

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu (art. 92 § 1 pkt 1) k.p. Co do zasady miesięczny zasiłek chorobowy, wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku (art. 11 ust. 1 ustawy chorobowej).

### **14. Jakie świadczenia przysługują pracownikowi sprawującemu opiekę nad dzieckiem lub członkiem rodziny?**

Pracownik sprawujący osobistą opiekę nad chorym dzieckiem lub członkiem rodziny, gdy lekarz wystawił z tego tytułu zaświadczenie lekarskie, może liczyć na zasiłek opiekuńczy na ogólnych zasadach (art. 32 ustawy chorobowej). Prawo do zasiłku opiekuńczego ma także pracownik sprawujący opiekę nad dzieckiem objętym kwarantanną lub izolacją na mocy decyzji państwowego powiatowego inspektora sanitarnego lub państwowego granicznego inspektora sanitarnego. Nadto w przypadku nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których uczęszcza dziecko w wieku do lat 8, pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego zasiłku opiekuńczego za okres nie dłuższy niż 14 dni (art. 4 ustawy).

### **15. Do kogo pracownik może zwrócić się o poradę prawną?**

Porady w sprawach pracowniczych udzielane są telefonicznie przez Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy w dni robocze od godz. 9.00 – 15.00: dla osób dzwoniących z telefonów stacjonarnych – 801 002 006 dla osób dzwoniących z telefonów komórkowych – 459 599 000.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w dni robocze od godz. 7.00 – 15.00 nr telefonu 22 290 87 01 obsługa w sprawie świadczeń z powodu poddania się kwarantannie lub izolacji, obsługa w sprawie zasiłków opiekuńczych na czas opieki nad dzieckiem w związku z zamknięciem żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły.

Nadto ogólnopolska linia telefoniczna ZUS nr 22 560 16 00 dostępna w dni robocze od godz. 7.00 – 18.00.

[WWW.PORADYPRAWNE-TAURUS.PL](http://WWW.PORADYPRAWNE-TAURUS.PL)

Zadanie publiczne jest finansowane ze środków  
budżetowych Miasta Poznania



MINISTERSTWO  
SPRAWIEDLIWOŚCI  
[www.ms.gov.pl](http://www.ms.gov.pl)

POZnań\*