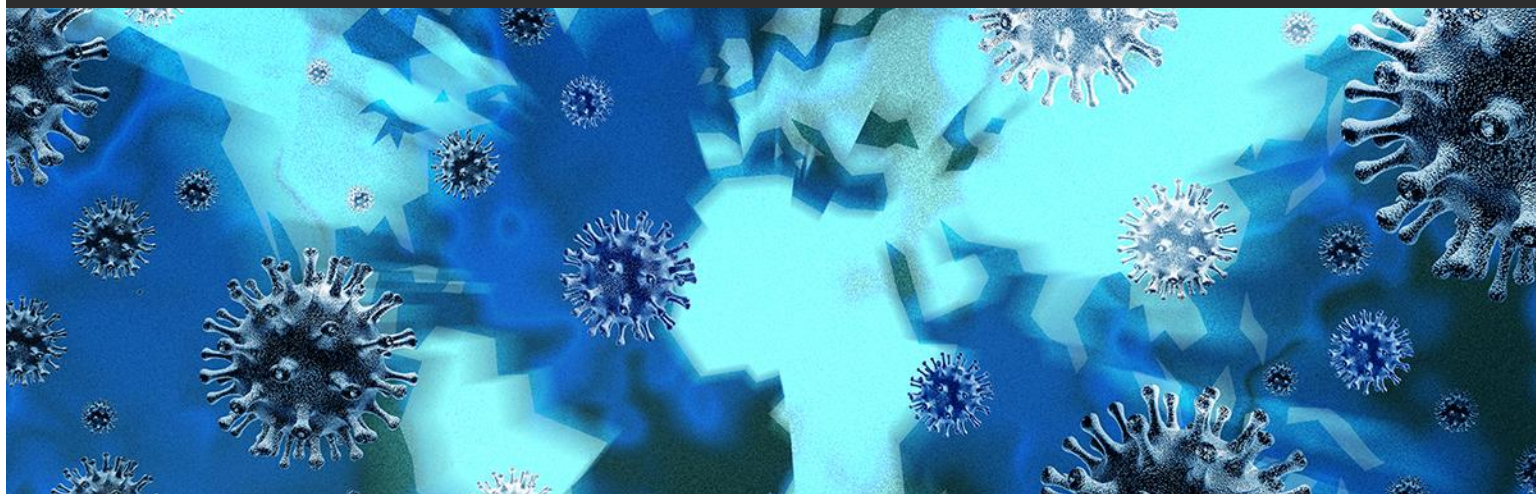


Alert | Health Emergency Preparedness Task Force: **Coronavirus Disease 2019**



17 March 2020

Koronawirus (COVID-19) - Co Pracodawca Powinien Rozważyć

W obliczu rosnącej liczby zachorowań spowodowanych przez Koronawirus 2019 (COVID-19) pracodawcy mogą rozważać podjęcie decyzje w celu ograniczenia ryzyka zakażenia wśród swoich pracowników i utrzymania ciągłości swojej działalności. Dynamicznie zmieniające się okoliczności wymagają bieżącego monitorowania sytuacji a pracodawcy winni być gotowi do działania. Celem niniejszego Alertu GT jest pomoc w ocenie, pamiętając, że sytuacja podlega częstym zmianom a każdy pracodawca ma do czynienia z układem szczególnych okoliczności, które winny być brane pod uwagę.

Kiedy można polecić pracownikowi pracę zdalną?

Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tzw. specustawa) wprowadziła, w celu przeciwdziałania COVID-19, możliwość polecenia pracownikowi wykonywania pracy określonej w umowie o pracę zdalnie. Zgoda pracownika nie jest tu wymagana.

Zgodnie ze stanowiskiem PIP polecenie pracy zdalnej może być wydane w każdej formie, w tym ustnie. Jednakże pracodawcy mogą preferować potwierdzenie polecenia pracy zdalnej w formie pisemnej lub przynajmniej poprzez służbowy e-mail a w braku innej możliwości, sms.

Zgodnie ze specustawą, praca zdalna musi być powierzona na czas oznaczony – przy czym przepisy nie określają minimalnego ani maksymalnego trwania tego okresu. Jego długość powinna być proporcjonalna do zamierzonego celu jego wprowadzenia, czyli przeciwdziałaniem COVID-19. Zgodnie z najnowszym stanowiskiem PIP, dopuszczalne jest zarówno skrócenie, jak i wydłużenie okresu pracy zdalnej – pracodawca może więc zmienić ten okres w zależności od aktualnej sytuacji.

Przepisy dotyczące możliwości powierzenia pracy zdalnej mają obowiązywać przez 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy, to jest od dnia 8 marca 2020 r.

Co gdy pracodawca nie może polecić pracownikowi pracy zdalnej?

Nie każdy rodzaj pracy może być wykonywany zdalnie, na przykład praca na linii produkcyjnej, praca w terenie, lub gdy istnieją ograniczenia techniczne, np. gdy pracodawca nie ma możliwości udostępnienia wszystkim pracownikom sprzętu potrzebnego do wykonywania pracy zdalnej a pracownik nie posiada własnego sprzętu, z którego mógłby skorzystać.

Zgodnie z najnowszym stanowiskiem PIP w przypadku, gdy pracodawca nie ma możliwości polecenia pracownikowi pracy zdalnej, znajdują zastosowanie przepisy o przestoju (art. 81 § 1 Kodeksu pracy).

Czy pracodawca może wysłać pracownika na urlop?

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, pracodawca nie może nakazać pracownikowi skorzystania z urlopu bieżącego, ponieważ termin tego urlopu powinien zostać ustalony z pracownikiem.

Pracodawca może jednak udzielić pracownikowi, bez jego zgody, urlopu zaległego. Pracodawca może to uczynić najpóźniej do 30 września roku następującego po roku, za który urlop przysługuje, a zatem już od 1 stycznia danego roku kalendarzowego.

Czy pracodawca może sprawdzać temperaturę pracownikom przed wejściem na teren zakładu pracy?

Pomiar temperatury przy użyciu bezdotykowych termometrów stanowi przetwarzanie danych o zdrowiu pracowników. Takie dane stanowią szczególną kategorię danych osobowych a ich przetwarzanie podlega bardziej restrykcyjnym zasadom.

Zgodnie z Kodeksem pracy przetwarzanie takich danych osobowych może odbywać się za zgodą pracownika wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy pracownika (art. 22(1b) § 1 Kodeksu pracy). Zgodnie z powyższym, zgoda pracownika może stanowić podstawę do przetwarzania takich danych jedynie pod warunkiem zapewnienia pracownikom całkowitej dobrowolności zgłaszania się na proponowany przez pracodawcę pomiar temperatury z własnej inicjatywy.

Podstawę do przetwarzania danych osobowych może potencjalnie stanowić art. 9 ust. 2 lit. b RODO, na podstawie którego przetwarzanie danych dotyczących zdrowia jest dopuszczalne, m.in. jeżeli jest niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, o ile jest to dozwolone prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego, przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą. Za polskie przepisy dające podstawę do przetwarzania takich danych mogą zostać uznane w sytuacji zagrożenia epidemicznego przepisy Kodeksu pracy nakładające na pracodawcę

obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Niezależnie od powyższego, jeśli pomiar temperatury miałby odbywać się za pomocą kamer termowizyjnych, wymagałoby to dodatkowo przestrzegania przepisów Kodeksu pracy dotyczących monitoringu, a także wprowadzenia tej możliwości do regulaminu pracy.

Prezes UODO do tej pory nie wypowiedział się na ten temat, a w stanowisku zajęтым 12 marca 2020 r. wskazał jedynie, że przepisy szczególne, w szczególności tzw. specustawa, stwarzają narzędzia do podejmowania przez pracodawców określonych działań, wynikających z zaleceń Głównego Inspektora Sanitarnego oraz Prezesa Rady Ministrów. Pracodawcy nadal pozostają więc bez jasnych wytycznych w zakresie dopuszczalności wprowadzenia pomiaru temperatury. Dotychczasowe stanowiska organów nadzorczych z innych państw członkowskich w tym zakresie są różne – część uznała obowiązkowy pomiar temperatury przez pracodawcę za niedopuszczalny, a część przyjmuje bardziej liberalne stanowisko.

Czy w celu przeciwdziałania COVID-19 na pracodawców mogą zostać nałożone dodatkowe obowiązki?

W dniu 12 marca 2020 r. Minister Zdrowia ogłosił w Polsce stan zagrożenia epidemicznego, co oznacza, że od wczoraj w drodze rozporządzenia mogą zostać wprowadzone m.in. czasowe ograniczenie funkcjonowania określonych instytucji lub zakładów pracy.

Ponadto na mocy specustawy Główny Inspektor Sanitarny lub wojewódzki inspektor sanitarny mogą, w drodze decyzji administracyjnych, nakładać na pracodawców obowiązek podjęcia określonych czynności zapobiegawczych lub kontrolnych oraz żądać od nich informacji w tym zakresie. Mogą również wydawać pracodawcom zalecenia i wytyczne określające sposób postępowania w trakcie realizacji zleconych zadań.

Specustawa uprawnia również Prezesa Rady Ministrów do wydawania poleceń indywidualnym przedsiębiorcom w drodze decyzji administracyjnych.

Jakie wynagrodzenie przysługuje pracownikom w przypadku zamknięcia zakładu pracy lub braku możliwości powierzenia pracownikowi pracy zdalnej?

W przypadku zamknięcia zakładu pracy (niezależnie czy na skutek decyzji samego pracodawcy, czy na skutek decyzji organów rządowych) albo gdy nie jest możliwe powierzenie pracownikowi pracy zdalnej, do wynagrodzenia dla pracowników stosuje się przepis Kodeksu pracy o wynagrodzeniu za przestój (art. 81 § 1 Kodeksu pracy).

W takim przypadku pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – pracownikowi przysługuje 60% wynagrodzenia. Wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Oznacza to, że jeżeli wynagrodzenie pracownika jest określone w stałej stawce miesięcznej (wynagrodzenie zasadnicze miesięczne) lub godzinowej, to pracownikowi przysługuje wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze, nie niższe od minimalnego wynagrodzenia (obecnie 2.600 zł brutto). W takim przypadku nie znajdują zastosowania zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, a przy wyliczaniu wynagrodzenia nie uwzględnia się dodatkowych składników wynagrodzenia (np. premii).

Czy rząd planuje wprowadzić jakieś rozwiązania dla pracodawców w związku z COVID-19?

Obecnie Ministerstwo Rozwoju pracuje nad pakietem osłonowym dla przedsiębiorców. Projekt miałby trafić na posiedzenie Sejmu 25 marca, a zakładana data wejścia w życie to 1 kwietnia 2020 r.

Zakładana jest m.in. zmiana ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy. Ustawa ta przewiduje, że w przypadku przestoju ekonomicznego, pracodawca może ustalić warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy w układzie zbiorowym, porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi a w przypadku braku związków – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego przedsiębiorcy.

Zgodnie z zapowiedziami Ministerstwa Rozwoju, przy ustalaniu uprawnień pracodawców do objęcia wsparciem, miałyby być brany pod uwagę spadek obrotów gospodarczych w ciągu ostatnich 3 miesięcy zamiast 6 miesięcy.

Autors

This GT Alert was prepared by **Anna Hałas-Krawczyk** and **Natalia Wołkowycka**.

Albany. Amsterdam. Atlanta. Austin. Boca Raton. Boston. Chicago. Dallas. Delaware. Denver. Fort Lauderdale. Germany. [~]Houston. Las Vegas. London. ^{*}Los Angeles. Mexico City. ⁺Miami. Milan. [»]Minneapolis. Nashville. New Jersey. New York. Northern Virginia. Orange County. Orlando. Philadelphia. Phoenix. Sacramento. San Francisco. Seoul. [∞]Shanghai. Silicon Valley. Tallahassee. Tampa. Tel Aviv. [^]Tokyo. [»]Warsaw. [~]Washington, D.C.. West Palm Beach. Westchester County.

This Greenberg Traurig Alert is issued for informational purposes only and is not intended to be construed or used as general legal advice nor as a solicitation of any type. Please contact the author(s) or your Greenberg Traurig contact if you have questions regarding the currency of this information. The hiring of a lawyer is an important decision. Before you decide, ask for written information about the lawyer's legal qualifications and experience. Greenberg Traurig is a service mark and trade name of Greenberg Traurig, LLP and Greenberg Traurig, P.A. [~]Greenberg Traurig's Berlin office is operated by Greenberg Traurig Germany, an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. ^{}Operates as a separate UK registered legal entity. ⁺Greenberg Traurig's Mexico City office is operated by Greenberg Traurig, S.C., an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. [»]Greenberg Traurig's Milan office is operated by Greenberg Traurig Santa Maria, an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. [∞]Operates as Greenberg Traurig LLP Foreign Legal Consultant Office. [^]Greenberg Traurig's Tel Aviv office is a branch of Greenberg Traurig, P.A., Florida, USA. [»]Greenberg Traurig Tokyo Law Offices are operated by GT Tokyo Horitsu Jimusho, an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. [~]Greenberg Traurig's Warsaw office is operated by Greenberg Traurig Grzesiak sp.k., an affiliate of Greenberg Traurig, P.A. and Greenberg Traurig, LLP. Certain partners in Greenberg Traurig Grzesiak sp.k. are also shareholders in Greenberg Traurig, P.A. Images in this advertisement do not depict Greenberg Traurig attorneys, clients, staff or facilities. No aspect of this advertisement has been approved by the Supreme Court of New Jersey. ©2020 Greenberg Traurig, LLP. All rights reserved.*