



INFORAKADEMIA

KORONAWIRUS a prawo pracy

Piotr Wojciechowski

adwokat, ekspert z zakresu prawa pracy

WEBINARIUM DOSTĘPNE TAKŻE W



INFOR*lex*
KOMPLEKSOWA
BAZA WIEDZY

DYLEMAT?

Wszystko to, co się tu mówi, chroni tylko pracodawcę! Pracownik może być wysłany na przymusowy urlop, można zabrać premie, można nawet zwolnić, czyli pozostawić bez środków do życia! W obecnej sytuacji zwolniony pracownik nie ma nawet możliwości oddania sprawy do sądu, bo albo nie pracują sądy albo narazi się na zarażenie podczas wyprawy do sądu... Mnie by bardziej interesowała ochrona pracownika w tym czasie!

BADANIA

Czy ze względu na stanowisko GIS o braku możliwości zatrudnienia osoby bez badań wstępnych i medycyny pracy będącej w obecnej sytuacji w zawieszeniu – w praktyce wstrzymane są zatrudnienia pracowników?

Badania wstępne? Badania kontrolne? Jak tu wygląda sytuacja prawna – nie ma możliwości wykonania tych badań? Czy jest jakaś regulacja, jak w przypadku badań okresowych?

Stanowisko Głównego Inspektora Pracy w zakresie: obowiązku terminowego kierowania pracowników na profilaktyczne badania lekarskie oraz obowiązku terminowego przeprowadzania szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (GIP-GNN.50.2.2020)

Mając na względzie sytuację epidemiologiczną w Polsce i opublikowanie rozporządzenia Ministra Zdrowia z 13 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 (Dz.U. z 2020 r. poz. 433 ze zm.), jak również pismo otrzymane z Ministerstwa Zdrowia z 12 marca br. (ZPM.6131.5.2020.MS), dotyczące wykonywania badań profilaktycznych pracowników wynikających z art. 229 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.), **proponuję:**

1. zawieszenie obowiązku przeprowadzania okresowych badań lekarskich pracowników do czasu odwołania zagrożenia epidemicznego ze strony wirusa SARS-CoV-2, przy **jednoczesnym zachowaniu obowiązku wystawienia skierowania** na okresowe badania lekarskie w terminach wynikających z orzeczeń lekarskich określających brak przeciwwskazań do pracy, otrzymanych przez pracowników podczas poprzednich badań profilaktycznych. **Terminowe wystawienie skierowania będzie potwierdzeniem gotowości pracodawcy do wypełnienia obowiązku określonego w art. 229 Kodeksu pracy.** Pracownicy powinni zostać zobowiązani do niezwłocznego udania się do jednostki medycyny pracy, z którą przedsiębiorstwo ma podpisaną umowę o świadczenie usług w zakresie profilaktycznej opieki lekarskiej nad pracownikami, po odwołaniu zagrożenia epidemicznego;
2. utrzymanie obowiązku niedopuszczania do pracy pracowników bez orzeczenia lekarskiego, określającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku pracy, otrzymywanego przez pracownika podczas wstępnych profilaktycznych badań lekarskich;

Stanowisko Głównego Inspektora Pracy w zakresie: obowiązku terminowego kierowania pracowników na profilaktyczne badania lekarskie oraz obowiązku terminowego przeprowadzania szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (GIP-GNN.50.2.2020)

3. dopuszczenie możliwości przeprowadzania instruktażu ogólnego w formie samokształcenia kierowanego lub seminarium (o czasie trwania min. 3h lekcyjne), w szczególności z użyciem środków komunikacji elektronicznej, wykorzystujących możliwość przesyłania obrazu i dźwięku (online). Pracownicy powinni otrzymać (np. pocztą elektroniczną) komplet niezbędnych materiałów umożliwiających im zaznajomienie się z: podstawowymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy zawartymi w Kodeksie pracy, w układach zbiorowych pracy lub w regulaminie pracy, przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązującymi w danym zakładzie pracy, zasadami udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku;

Stanowisko Głównego Inspektora Pracy w zakresie: obowiązku terminowego kierowania pracowników na profilaktyczne badania lekarskie oraz obowiązku terminowego przeprowadzania szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (GIP-GNN.50.2.2020)

4. dopuszczenie możliwości przeprowadzania szkoleń okresowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych w formie samokształcenia kierowanego lub seminarium (o czasie trwania min. 8h lekcyjnych), w szczególności z użyciem środków komunikacji elektronicznej, wykorzystujących możliwość przesyłania obrazu i dźwięku (online). Pracownicy powinni otrzymać (np. pocztą elektroniczną) komplet niezbędnych materiałów do zaktualizowania i uzupełnienia swojej wiedzy i umiejętności z zakresu przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z wykonywaną pracą, zagrożeń związanych z wykonywaną pracą oraz metod ochrony przed tymi zagrożeniami, postępowania w razie wypadku i w sytuacjach zagrożeń;
5. przeprowadzanie egzaminu sprawdzającego przyswojenie przez uczestnika szkolenia okresowego wiedzy objętej programem szkolenia oraz umiejętności wykonywania lub organizowania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, kończącego szkolenie okresowe, niezwłocznie po odwołaniu zagrożenia epidemiologicznego ze strony wirusa SARS-CoV-2;
6. utrzymanie obowiązku przeprowadzania instruktażu stanowiskowego zgodnie z § 11 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych; pracownika przenoszonego na takie stanowisko oraz ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu lub studenta odbywającego praktykę studencką.

BADANIA – PROJEKT

po art. 12 dodaje się art. 12a w brzmieniu:

Art. 12a. 1. W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, zawieszają się wykonywanie obowiązków wynikających z przepisów:

1) art. 229 § 2 zdanie pierwsze i § 4-5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. 2019 r. poz. 1040, 1043 i 1495);

BADANIA – PROJEKT

§ 2. Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim.

BADANIA – PROJEKT

§ 4. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

BADANIA – PROJEKT

§ 5. Pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających jest obowiązany zapewnić tym pracownikom okresowe badania lekarskie także:

- 1)** po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami;
- 2)** po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.

BADANIA – PROJEKT

- 2) art. 39j i art. 39k ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz.U. z 2019 r. poz. 2140 i 2493);
- 3) art. 22a ust. 7 ustawy z dnia 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym (Dz.U. z 2019 r. poz. 710, 730, 1214, 1979 i 2020) w zakresie wykonywania okresowych badań lekarskich i badań psychologicznych.

BADANIA – PROJEKT

2. Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii, pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonywanie zawieszonych obowiązków, o których mowa w ust. 1, i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu.

BADANIA – PROJEKT

3. W przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii. Lekarz ten może przeprowadzić badanie i wydać orzeczenie lekarskie w trybie określonym w art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o wykonywaniu zawodu lekarza i lekarza dentysty (Dz.U. z 2019 r. poz. 537, 577, 730 i 1590 oraz z 2020 r. poz. 278). Do orzeczenie lekarskiego stosuje się odpowiednio art. 2 pkt 6 ustawy z dnia 28 kwietnia 2011 r. o systemie informacji w ochronie zdrowia (Dz.U. z 2019 r. poz. 408, 730, 1590 i 1905). Orzeczenie lekarza włącza się do akt osobowych pracownika.

CZAS PRACY I PRACA ZDALNA, POWIERZENIE INNEJ PRACY

Jak powinny wyglądać listy obecności w przypadku pracy zdalnej oraz podpisy na dokumentach (chodzi konkretnie o to, czy osoba, której nie ma w pracy, a pracuje zdalnie tego dnia podpisuje się na dokumentach z tą datą). Jak wygląda dokumentowanie pracy zdalnej?

ODPOWIEDŹ

- Bez listy

CZAS PRACY I PRACA ZDALNA, POWIERZENIE INNEJ PRACY

W jaki sposób najlepiej określić potwierdzenie oraz zakończenie wykonywania pracy w trybie pracy zdalnej? Wewnętrzna procedura opisująca tryb i zasady jest, ale w jaki sposób należy to robić, np. **codzienna rozmowa z pracownikiem, wysyłanie e-maila, czy jakieś inne rozwiązanie?**

ODPOWIEDŹ

- TAK

CZAS PRACY I PRACA ZDALNA, POWIERZENIE INNEJ PRACY

Pełnienie dyżuru w sobotę i niedzielę (pod telefonem).

Czy pracownikowi oddać za te dni wolne (godz. dyżuru)
czy wypłacić wynagrodzenie?

ODPOWIEDŹ

- Dyżur to nie praca, w przypadku wykonywania pracy – dni wolne.

PYTANIE

Czy po podziale, o którym Pan mówił, można podzielić również takie zjawisko jak przestój czy praca zdalna? Czy jeśli przestój to całej instytucji?

ODPOWIEDŹ

- TAK

PYTANIE

Czy można w trakcie postojowego część pracowników, którzy mają urlopy zaległe wysłać na te urlopy, a postojowe przewidzieć tylko dla tych, co nie mają urlopów zaległych a nie chcą korzystać z bieżącego wymiaru urlopu?

ODPOWIEDŹ

- TAK

PYTANIE

Czy musi być regulamin pracy zdalnej?

ODPOWIEDŹ

- Powinien być, ale nie musi.

60+

Wysłaliśmy pracowników 60+ do domu, ponieważ są bardziej narażeni na zachorowanie. Czym podpierać swoją decyzję, żeby nie było oskarżenia o nierówne traktowanie? Czy tylko art. 209(2) K.p.?

60 +

art. 18^{3b}

§ 1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

- 1)** odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
 - 2)** niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
 - 3)** pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe
- **chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.**

CZAS PRACY I PRACA ZDALNA, POWIERZENIE INNEJ PRACY

Czy pracownik (ochroniarz) może odmówić wykonywania innej pracy, powierzonej zgodnie z 81 K.p., skoro nie jestem w stanie zapewnić mu pracy w dotychczasowym miejscu (hotel jest zamknięty), a jego nowe zajęcie polegałoby na chronieniu innego obiektu należącego do pracodawcy? Czy w jakiś sposób tę sytuację zmienia fakt, że pracownik znajduje się w okresie ochrony przedemerytalnej?

ODPOWIEDŹ

art. 81

§ 3. Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z § 1.

PYTANIE

Czy można skorzystać z uprawnienia z art. 42 par. 3 K.p.
(powierzenie innej pracy na 3 miesiące)?

ODPOWIEDŹ

- TAK

PYTANIE

Czy pracodawca – samorządowa jednostka budżetowa, może wyrazić mi zgodę (praca w księgowości) na pracę po godzinach pracy urzędu z uwagi na odizolowanie, by nie przebywać w biurze z innymi osobami? Mam w domu dziecko z ciężką chorobą przewlekłą (wysokie ryzyko ciężkich powikłań w związku z epidemią). Obecnie nie ma takiej zgody. Czy może w tych szczególnych warunkach wyrazić mi zgodę na pracę od 15.30 do 23.30?

ODPOWIEDŹ

- Może

CZAS PRACY I PRACA ZDALNA, POWIERZENIE INNEJ PRACY

Czy w przypadku pracy zdalnej pracodawca musi zapewnić narzędzia do pracy zdalnej: komputer, telefon, dostęp do internetu?

Co, jeśli pracownik zgłasza nam zwiększone koszty wynikające z pracy w domu lub konieczność dokupienia pakietów internetu? Czy pracodawca musi jakoś to rekompensować?

OPŁATY

Pracodawca powinien zapewnić narzędzia i opłacić zwiększone koszty, chyba że inaczej umówi się z pracownikiem, np. opłaci dostęp do internetu, a sprzęt będzie własnością pracownika.

BHP

Co, jeśli pracodawca nie umożliwia elastycznych godzin pracy i nie ogranicza liczby osób w pomieszczeniu?

Jakie zasady BHP powinny być spełnione?

W biurówcu niestety nie można otwierać okien i wietrzyć pomieszczeń. Działa centralna wentylacja. Co wówczas?

PYTANIE

Co po 27 marca z przedstawicielami medycznymi – mamy prawo ich oddelegować w teren do aptek, placówek zdrowia?

ODPOWIEDŹ

- art. 210 K.p.

ZASADY i 210 K.p.

Organizatorem pracy jest pracodawca – zobowiązany do przestrzegania przepisów bhp.

W przypadku odmowy pracy pracodawcom przestrzegającym zasad prewencji antywirusowej – pracownik naraża się na konsekwencje służbowe, poczynając od kary porządkowej, a kończąc na rozwiązaniu umowy o pracę.

Podstawą prawną odmowy wykonywania pracy jest **art. 210 K.p.**

art. 210 wyciąg

§ 1. W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§ 2¹. Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy.

§ 3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

BHP

- **środki ochrony indywidualnej** uzależnione od rodzaju pracy – żele antybakteryjne, mydło, rękawiczki jednorazowe,
- **pomieszczenia pracy** – wietrzenie, temperatura, dezynfekcja miejsc szczególnie często dotykanych przez pracownika,
- **szkolenie bhp** w zakresie przeciwdziałania zakażeniom,

BHP

- **ograniczenie** liczby osób pracujących w otwartej przestrzeni biurowej,
- **ograniczenie liczby spotkań** w małych salach konferencyjnych,
- zastosowanie **elastycznych** godzin pracy, pozwalających na ograniczenie liczby osób przebywających jednocześnie w zakładzie pracy – „**ruchoma**” doba pracownicza,
- **reakcje** na podejrzenie przypadków zakażenia.

PYTANIE

Co w przypadku, gdy pracownik pracujący zdalnie dozna w domu, w godzinach pracy, wypadku przy pracy?

WYPADEK

- Klasyczne postępowanie powypadkowe – komisja i protokół

PYTANIE

Dzień dobry, dostaliśmy wytyczne sanepidu, żeby stworzyć dwie grupy pracowników, którzy nie przebywaliby razem w pracy. Co można zrobić z pracownikami w podstawowym czasie pracy, dla których praca zdalna jest niemożliwa?

W firmie mamy 3-miesięczny okres rozliczeniowy. Ci pracownicy pracują normalnie od pon. do pt. w godzinach 8-16.

ODPOWIEDŹ

- Zmianowa organizacja pracy
- Praca w domu a praca zdalna?



INFORAKADEMIA

Zapraszamy do zadawania pytań

WEBINARIUM DOSTĘPNE TAKŻE W



INFOR*lex*

KOMPLEKSOWA
BAZA WIEDZY



INFORAKADEMIA

KORONAWIRUS a prawo pracy

Piotr Wojciechowski

adwokat, ekspert z zakresu prawa pracy

WEBINARIUM DOSTĘPNE TAKŻE W



INFOR*lex*
KOMPLEKSOWA
BAZA WIEDZY