

PYTANIA PRACODAWCÓW - ODPOWIADA OIP w Opolu

Czas pandemii to zupełnie nowa sytuacja, w której funkcjonują przedsiębiorcy. Ich firmy muszą sobie radzić z wieloma nowymi sytuacjami, m.in. dotyczącymi prawa pracy. Poniżej publikujemy pytania, które trafiły do OCRG, a które przekazaliśmy do ekspertów z Okręgowego Inspektoratu Pracy (OIP) w Opolu. Poniżej publikujemy odpowiedzi przygotowane przez OIP.

Odpowiedzi na część z tych pytań padły też w dzisiejszym wydaniu programu „Druga kawa” w portalu 24Opole.pl. Gościem był w nim Grzegorz Czapla, nadinspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu. Program można obejrzeć otwierając poniższy link:

http://www.24opole.pl/32735,Grzegorz_Czapla_co_koronawirus_zmienia_w_prawach_i_obowiazkach_pracodawcy_i_pracownika,wiadomosc.html

Polecamy też Państwu, byście na bieżąco śledzili stronę <https://www.pip.gov.pl/pl/> Będą na niej publikowane interpretacje przepisów, które mogą sporo wyjaśnić naszym firmom.

ZEBRANE PYTANIA PRACODAWCÓW - ODPOWIEDZI OIP w Opolu

1. Czy w czasie pandemii koronawirusa pracownik może odmówić przyjścia do pracy i podjęcia jej ze względu na obawę o zdrowie?

Zgodnie z art. 210 § 1 Kodeksu pracy 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. Należy jednakże dodać, iż samo wprowadzenie od dnia 20 marca 2020r. do odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 nie daje pracownikom podstawy do powstrzymania się od pracy. Należy bowiem pamiętać, iż przyczyną powstrzymania się od pracy nie mogą być subiektywne odczucia ani obawy. Przyczyna musi być obiektywna i uzasadniona a w obecnej sytuacji sama obawa przed zakażeniem nie daje takiej podstawy.

W związku z ogłoszeniem stanu epidemii pracodawca ma możliwość zlecić pracownikowi pracę zdalną na podstawie art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. 2020 poz. 374). W przypadku zaistnienia okoliczności o których mowa w art. 81 Kp pracodawca ma obowiązek wypłacić za ten czas wynagrodzenie postojowe, o którym mowa w art. 81 § 1 i 2 Kodeksu pracy. Przepis ten stanowi, że za czas przestoju oraz za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeręgowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. Przeszłość jest zdarzeniem, które jest objęte ryzykiem pracodawcy i mogą go spowodować również czynniki niezależne od pracodawcy, np. stan epidemii. Pamiętaj

należy, iż ryzyko związane z prowadzeniem działalności gospodarczej i zatrudnieniem pracowników ponosi wyłącznie pracodawca.

2. Jak traktować urlop zgłoszony przez pracownika np. rano ze względu na złe samopoczucie związane z obawą o wirusa? Czy można mu odmówić tego urlopu?

Pracodawca, zgodnie z art. 167² Kodeksu pracy jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Przepisy nie wymagają od pracownika uzasadnienia wniosku o urlop na żądanie. Warunkiem udzielenia takiego urlopu jest zgłoszenie żądania pracownika najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Z orzecznictwa sądowego wynika, iż wniosek o urlop na żądanie pracownik powinien złożyć przed rozpoczęciem pracy w danym.

Wyjątkowo orzecznictwo sądowe dopuszcza odmowę udzielenia urlopu na żądanie „ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że zasługujący na ochronę wyjątkowy interes pracodawcy wymagałby obecności danego pracownika w pracy w okresie określonym w żądaniu udzielenia urlopu” (wyrok SN z dnia 7 listopada 2013r., SNO 29/13).

Uznaje się więc dwa powody odmowy po stronie pracodawcy:

- sprzeczność wykorzystania urlopu w żądanym terminie z zasadą dbałości o dobro i mienie pracodawcy,
- prawdopodobieństwo spowodowania przez nieobecność pracownika szkody materialnej w mieniu zakładu pracy.

Wszelkie spory na tym tle może rozstrzygnąć jedynie Sąd Pracy.

3. Wyniku zaistniałej sytuacji rynkowej spowodowanej pandemią koronawirusa firma rozważa zwolnienie kilku pracowników zatrudnionych na umowy na czas określony i nieokreślony (poprzez wręczenie im wypowiedzeń). Czy - mimo, że liczba zwalnianych osób nie kwalifikuje tego zwolnienia do zwolnień grupowych – firma w takiej sytuacji musi wypłacić odprawy pieniężne?

Odpowiedzi na to pytanie należy szukać w przepisach ustawy z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zm.), czyli tzw. ustawie o zwolnieniach grupowych.

Przed wszystkim przepisy ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych dotyczą pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników.

Ze zwolnieniami grupowymi mamy do czynienia wówczas, jeśli pracodawca z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie nieprzekraczającym 30 dni wypowiedza umowy o pracę bądź rozwiązuje stosunek pracy za porozumieniem stron, a zwolnienia dotyczą co najmniej:

- 10 pracowników (gdy firma zatrudnia mniej niż 100 pracowników),
- 10% pracowników (gdy zatrudnia od 100 do 300 pracowników),
- 30 pracowników (przy zatrudnieniu co najmniej 300 lub więcej pracowników).

Wbrew potocznej nazwie tej ustawy dotyczy ona również indywidualnych decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy, jeśli nastąpiło to z przyczyn nie dotyczących pracownika i jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy.

Pracownik, z którym rozwiązano umowę w ramach zwolnień grupowych ale również w wyniku indywidualnej decyzji pracodawcy, jeśli wyłącznym powodem był opisane wcześniej przyczyny, nabywa prawo do odprawy.

Wysokość odprawy uzależniona jest od tzw. zakładowego stażu pracy i ma wysokość:

- 1 - miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata,
- 2 - miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat,
- 3 - miesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

W przypadku wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony nie jest wymagane uzasadnienie, jednakże jeżeli rozwiązanie tego rodzaju umowy nastąpiło z przyczyn nie należących po stronie pracownika, to zwolnionemu pracownikowi sąd pracy może przyznać prawo do odprawy pieniężnej.

Warto jeszcze dodać, iż jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub umowy o pracę zawartej na czas określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia (art. 36¹ Kp).

4. Czy w sytuacji zagrożenia koronawirusem pracodawca może narzucić pracownikom wykorzystanie urlopów wypoczynkowych z 2019 roku? Chodzi o tzw. zaległe urlopy wypoczynkowe

Urlopy wypoczynkowe powinny być udzielane co do zasady zgodnie z planem urlopów lub po porozumieniu z pracownikiem, jeżeli u pracodawcy nie funkcjonuje plan urlopów (art. 163 § 1 Kodeksu pracy). Co do zasady termin wykorzystania urlopu powinien być w każdym przypadku uzgodniony przez strony. Wyjątkiem od tej zasady jest okres wypowiedzenia, kiedy pracodawca jednostronnie udziela urlopu pracownikowi.

Zgodnie ze stanowiskiem Głównego Inspektora Pracy z dnia 27.03.2020r. (GIP-GPP.0142.35.2020.4), będącym odpowiedzią na najczęściej zadawane przez pracodawców i pracowników związane z epidemią koronawirusa, pracodawca może jednostronnie

wyznaczyć termin wykorzystania urlopu zaległego, maksymalnie do 30 września bieżącego roku. Pracodawca może również udzielić pracownikowi urlopu zaległego w okresie zagrożenia koronawirusem i nie jest tutaj wymagana zgoda pracownika. Powyższe dotyczy jedynie zaległego urlopu wypoczynkowego. W stanowisku GIP powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, które dopuszcza możliwość udzielenia zaległego urlopu wypoczynkowego bez zgody pracownika. Powyższe rozstrzygnięcia oparte są na generalnej zasadzie, zgodnie z którą pracodawca powinien udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym nabył do niego prawo (wyrok SN z 24.01.2006r., [I PK 124/05](#), OSNP z 2006r., z. 23-24, poz. 354, wyrok SN z dnia 2 września 2003r., sygn. akt I PK 403/02, opublikowanym w OSNP z 2004r., z. 18, poz. 310). Podkreślić należy, iż ewentualne spory w tym zakresie może rozstrzygnąć jedynie Sąd Pracy.

Jednocześnie Główny Inspektor Pracy wyjaśnia, iż stanowisko zawarte w piśmie GNP-110-4560-46/07/PE, zgodnie z którym pracodawca nie może wyznaczyć jednostronnie terminów wykorzystania zaległych urlopów, dotyczyło konkretnej, jednostkowej sprawy i nie odzwierciedla aktualnej wykładni przyjętej przez Główny Inspektorat Pracy.

5. W obecnej sytuacji mamy znaczną nadprodukcję. Czy z tego powodu możemy skierować pracowników na przestój? W jakiej wysokości powinno być w takiej sytuacji wypłacone wynagrodzenie jeśli nie jest to określone w regulaminie wynagradzania?

Jeśli w okresie epidemii koronawirusa pracodawca nie ma możliwości zapewnienia pracy bądź możliwości zlecenia pracy zdalnej na podstawie art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. 2020 poz. 374), to ma obowiązek wypłacić pracownikowi za ten czas wynagrodzenie gwarancyjne, o którym mowa w art. 81 § 1 i 2 Kodeksu pracy. Przepis ten stanowi, że za czas przestoju (w związku z niezapewnieniem pracy) oraz za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, 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 - 60% wynagrodzenia. Należy podkreślić, iż zgodnie z wyżej cytowanym przepisem 60% wynagrodzenia przysługuje jedynie wówczas, kiedy nie określono wynagrodzenia w stawce godzinowej lub miesięcznej a dotyczy to m. in. sytuacji, kiedy wynagrodzenie określono w formie prowizji od np. sprzedaży. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Przestój uregulowany w art. 81 Kodeksu pracy jest zdarzeniem które jest objęte ryzykiem pracodawcy. Jest nieprzewidywaną i przejściową, choć nieograniczoną czasowo i niemożliwą z góry do określenia, przerwą w wykonywaniu pracy, która może być spowodowana różnymi przyczynami. W doktrynie wskazuje się, że przestój mogą spowodować również czynniki niezależne od pracodawcy, np. stan epidemii (Małysz Franciszek, Gotowość do świadczenia pracy, Służba Pracownicza 2013/9/23-26).

Należy zwrócić jednakże uwagę, iż z dniem 31.03.2020r. weszła w życie ustawa o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw. Powyższy akt uregulował m. in. przestój ekonomiczny, w trakcie którego pracodawca może, po spełnieniu wymogów ustawowych, dokonać obniżenia wynagrodzenia bądź wymiaru czasu pracy.

Nowo wprowadzone przepisy przewidują w art. 15g, iż przedsiębiorca u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 może zwrócić się z wnioskiem o przyznanie świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy oraz o wypłatę ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy.

Przedsiębiorcy temu przysługują środki z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne pracowników należnych od pracodawcy od przyznanych świadczeń, o których mowa wyżej.

Przedsiębiorca musi spełnić wymogi ustawowe, m in. nie może zalegać ze składkami do końca trzeciego kwartału 2019 r. i nie ma przesłanek do ogłoszenia upadłości.

Pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Wynagrodzenie jest dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Przedsiębiorca może obniżyć wymiar czasu pracy o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Przez spadek obrotów gospodarczych rozumie się sprzedaż towarów lub usług, w ujęciu ilościowym lub wartościowym:

1) nie mniej niż o 15%, obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku w porównaniu do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych roku poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy dwumiesięczny okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego lub

2) nie mniej niż 25% obliczony jako stosunek obrotów z dowolnie wskazanego miesiąca kalendarzowego, przypadającego po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego; za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

Wynagrodzenie pracownika objętego przestojem ekonomicznym jest dofinansowywane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych do wysokości połowy obniżonego wynagrodzenia, nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału. Limit dofinansowania – wynagrodzenie było wyższe niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020r.

Warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu zawartym w organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników, wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Jeśli nie jest możliwe dokonanie wyboru pracowników w związku z zagrożeniem COVID-19, porozumienie można zawrzeć z przedstawicielami wybranymi wcześniej do innych celów wynikających z prawa pracy.

Pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od jego zawarcia. W przypadku objęcia tych pracowników Układem Zbiorowym Pracy Okręgowy Inspektor Pracy przekazuje to porozumienie do rejestru Układów.

W zakresie i przez czas określony w porozumieniu w sprawie określenia warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się warunków wynikających z układów zbiorowych pracy i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

W porozumieniu określa się co najmniej:

- 1) grupy zawodowe objęte przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy;
- 2) obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników;
- 3) okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy.

Przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się art. 42 § 1–3 Kodeksu pracy (wypowiedzeń zmieniających).

Świadczenia o których mowa w art. 15g ust. 1 (świadczenia na ochronę miejsc pracy i świadczenia z FGŚP na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy) oraz środki o których mowa w art. 15g ust. 2 (opłacenie składek na ubezpieczenie społeczne pracodawcy z FGŚP od przyznaných świadczeń) przysługują przez łączny okres 3 miesiące przypadających od daty złożenia wniosku. Rada Ministrów może w drodze rozporządzenia przedłużyć ten okres. Administracją zajmują się dyrektorzy WUP.

6. **Czy pracownicy w ciąży, która nie przebywała do tej pory na zwolnieniu lekarskim, tylko normalnie pracowała, za czas kwarantanny należy się zasiłek 80 proc. czy 100 proc.?**

W sytuacji, kiedy kobieta w ciąży uzyska zwolnienie lekarskie, nabywa zgodnie z art. 92 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy prawo do 100% wynagrodzenia lub zasiłku. W przypadku, gdy nie mamy do czynienia ze zwolnieniem lekarskim a decyzją o poddaniu się kwarantannie, którą wydał stosowny organ, właściwym do udzielania odpowiedzi na to pytanie będzie Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

7. Trzy pytania związane z badaniami okresowymi:

- 1. Co zrobić w przypadku, gdy pracownikom kończy się ważność badań okresowych, a lekarze medycyny pracy nie przyjmują? Jak to wygląda z badaniami wstępnymi czy kontrolnymi?**
- 2. Pracownicy otrzymali skierowania na te badania za potwierdzeniem, ale zgłoszą się na nie w terminie, kiedy będzie można je wykonać. Czy to jest poprawne?**
- 3. Mamy stażystę do przyjęcia, ale nie ma możliwości wykonania badań wstępnych. Co w takiej sytuacji? Nie przyjmujemy na staż do momentu możliwości wykonania badań? Czy możemy na staż przyjąć, a potem zrobić badania?**

Na gruncie obecnie obowiązujących przepisów zawartych w art. 229 § 1 Kodeksu pracy wstępnym badaniom podlegają:

- 1) osoby przyjmowane do pracy;
- 2) pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Wyjątkowo, zgodnie z przepisami zawartymi w art. 229 § 1¹ Kodeksu pracy, wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby:

- 1) przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;
- 2) przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

W takich przypadkach pracodawca żąda od osoby przyjmowanej do pracy aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania będące podstawą wydania tego orzeczenia.

Należy podkreślić, iż w chwili obecnej żaden przepis nie zwalnia z obowiązku przeprowadzenia wstępnych badań profilaktycznych. To samo zresztą dotyczy badań lekarskich okresowych i kontrolnych, obowiązkowych w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą. Nadal obowiązują zatem przepisy z art.

229 § 4 Kodeksu pracy, zgodnie z którym 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.

W związku jednakże z obecną sytuacją epidemiologiczną w Polsce i opublikowaniem rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz. U. z 2020r., poz. 491) Główny Inspektor Pracy wydał stanowisko dotyczące przeprowadzania badań profilaktycznych i szkoleń z zakresu bhp. Propozycja zawarta w stanowisku Głównego Inspektora Pracy z dnia 23 marca br. wychodziła naprzeciw problemom – związanym z trudnościami przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich w jednostkach służby medycyny pracy i szkoleń w dziedzinie bhp w formach przewidzianych przez rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – wynikającym z możliwości rozprzestrzeniania się koronawirusa.

Główny Inspektor Pracy zaproponował zawieszenie obowiązku przeprowadzania okresowych i kontrolnych badań lekarskich pracowników do czasu odwołania stanu epidemii lub zagrożenia epidemiologicznego, 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 stanu epidemii lub zagrożenia epidemiologicznego i przywróceniu możliwości przyjmowania pracowników do tych placówek.

Istotnym jest, iż wyżej przytoczone stanowisko utrzymuje obowiązek niedopuszczania do pracy pracowników bez orzeczenia lekarskiego, określającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku pracy, otrzymywanego przez pracownika podczas wstępnych profilaktycznych badań lekarskich.

8. Czy Stanowisko Głównego Inspektora Pracy z dnia 23 marca 2020r. (<https://www.pip.gov.pl/pl/wiadomosci/108831,badania-profilaktyczne-i-szkolenia-bhp.html>) w sprawie badań pracowniczych jest wiążące (mimo, że zawiera jedynie „propozycje” rozwiązań GIP) i czy stanowi podstawę do nieprzestrzegania art. 229 Kodeksu pracy (dot. obowiązku wykonywania badań pracowniczych), który nadal nie został uchylony?

Stanowisko Głównego Inspektora Pracy wynikało z niezwykle trudnej sytuacji, wynikającej z ogłoszenia stanu epidemii związanej z koronawirusem i jest odpowiedzią na niezliczoną ilość zapytań związanych z obowiązkiem przeprowadzania badań profilaktycznych w sytuacji, kiedy praktycznie wszystkie placówki medycyny pracy zostały zamknięte.

Powyższe stanowisko utraciło aktualność z dniem 31.03.2020r., czyli wraz z wejściem w życie ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem,

przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw. Ustawodawca uregulował w niej obowiązki w zakresie badań profilaktycznych w czasie epidemii koronawirusa.

Ustawa o której mowa zawiesiła się wykonywanie obowiązków przeprowadzania badań okresowych (art. 12a ust. 1-2). Po odwołaniu stanu epidemicznego lub stanu epidemii w ciągu 60 dni należy przeprowadzić badania okresowe. Ustawa, co istotne nie zawiesiła obowiązku przeprowadzania badań wstępnych i kontrolnych, jednakże wprowadziła pewne udogodnienia w tym zakresie. Mianowicie, 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 epidemicznego lub stanu epidemii (art. 12a ust. 3 cyt. wyżej ustawy).

9. Jak rozliczyć pracowników młodocianych za czas zamkniętych w związku z koronawirusem szkół i za spowodowane tym nieobecności na praktykach zawodowych?

Komunikatem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministra Edukacji Narodowej ws. pracowników młodocianych z 12.03.2020r. zalecono pracodawcom zwolnienie pracowników młodocianych, w tym uczniów będących pracownikami młodocianymi, zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego, z obowiązku świadczenia pracy w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19. Każdemu pracownikowi, również młodocianemu, za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerzgowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia (czyli tzw. „wynagrodzenie przestojowe”). Wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę (czego nie stosujemy w przypadku pracowników młodocianych). Pojęcie „wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszerzgowania” odnosi się do stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalonej w umowie o pracę lub w innym akcie będącym podstawą nawiązania stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 22 czerwca 2011r., sygn. akt II PK 3/11). Pracownicy młodociani stawki wynagrodzenia zasadniczego mają ustalone w umowach o pracę i w przepisach rozporządzenia z dnia 28 maja 1996r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania.

Przestój zaś jest zdarzeniem, które normuje art. 81 Kodeksu pracy i które jest objęte ryzykiem pracodawcy. Jest nieprzewidywaną i przejściową, choć nieograniczoną czasowo i niemożliwą z góry do określenia, przerwą w wykonywaniu pracy, która może być spowodowana różnymi przyczynami. W doktrynie wskazuje się¹, że przestój mogą spowodować również czynniki niezależne od pracodawcy, np. stan epidemii (¹np. Małysz Franciszek, Gotowość do świadczenia pracy, Służba Pracownicza 2013/9/23-26 - artykuł).

Uregulowanie poruszanych wyżej kwestii nastąpiło z dniem 31.03.2020r., czyli wraz z wejściem w życie ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z

zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw. Zgodnie z art. 15f w/w ustawy w okresie czasowego ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty pracodawca zwalnia młodocianego pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy. Pracodawca, z którym zawarta została umowa o refundację, w przypadku wypłaty młodocianemu pracownikowi wynagrodzenia za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, w całości lub w części, zachowuje prawo do refundacji. Przepis wszedł w tym zakresie w życie z mocą wsteczną od dnia 12 marca 2020r., tj. od daty zamknięcia szkół.

10. Jak w praktyce wygląda wypłacanie postojowego? Jeżeli pracodawca podejmie decyzję, że np. na 2 tygodnie zamyka zakład i nikt nie pracuje, to czy wtedy czy może odbywać się praca zdalna? Co z osobami na urloпах i chorobowych? Czy firma musi spełnić jakieś formalności? Tzn. czy musi to być decyzja podejmowana w porozumieniu z pracownikami? I czy firma płaci wówczas 60% wynagrodzenia?

Na gruncie obecnie obowiązujących przepisów art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. 2020 poz. 374), pracodawca może wydać polecenie wykonywania pracy zdalnej wszystkim lub części pracowników. W przeciwnym wypadku pracodawca ma obowiązek wypłacić pracownikowi za ten czas wynagrodzenie gwarancyjne, o którym mowa w art. 81 § 1 i 2 Kodeksu pracy. Przepis ten stanowi, że za czas przestoju oraz za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

W odniesieniu do pracowników przebywających na urloпах i korzystających z innych świadczeń (w tym wynagrodzeń i zasiłków chorobowych) sytuacja pozostaje bez zmian i nadal korzystają z tych świadczeń.

Pracodawca, wraz z wejściem w życie ustawy (31.03.2020r.) o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, będzie mógł skorzystać z przywidzianych w tym akcie rozwiązań. Ustawa szczegółowo reguluje kwestie związane z tzw. przestojem ekonomicznym i zasadami wypłaty obniżonych świadczeń pracowniczych. Ustawa przewiduje również szczegółowe wymogi i warunki, które musi spełnić pracodawca, mający zamiar skorzystać z przewidzianych tam udogodnień, związanych z epidemią koronawirusa. W ustawie przewidziane są szczegółowo formalności, w tym m. in. obowiązek zawarcia stosownych porozumień z organizacjami związkowymi działającymi u pracodawcy, bądź w przypadku ich braku z przedstawicielami pracowników.

11. Jeżeli firma chciałaby przejść za pomocą porozumienia zmieniającego zatrudnienie na pół etatu dla wszystkich, to co z osobami, które nie zgodzą się na to? Czy te osoby dostają odprawy? Czy takie porozumienie firma musi uzgodnić w porozumieniu z przedstawicielami załogi ? (w firmie nie ma związków zawodowych).

Jeśli pracodawca skorzysta z obecnie obowiązujących rozwiązań wynikających z Kodeksu pracy, to powinien indywidualnie każdemu pracownikowi dokonać zmiany warunków umowy o pracę w trybie porozumienia zmieniającego lub wypowiedzenia zmieniającego. Jeśli pracownik odmówiłby przyjęcia zaproponowanych warunków a wypowiedzenie nastąpiło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika, przysługiwałoby w/w prawo do odprawy.

Pracodawca może również skorzystać z rozwiązań, które zostały z dniem 31.03.2020r. wprowadzone tzw. specustawą, tj. ustawą o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw. Wówczas do zmiany warunków umowy (obniżenia wynagrodzenia czy wymiaru czasu pracy) wystarczającym będzie zawarcie porozumienia z przedstawicielami załogi (związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników). Poza tym pracodawca będzie musiał spełnić wymogi ustawowe, w tym nie zalegać ze składkami na ZUS oraz wykazać spadek obrotów zgodnie z wymogami ustawy. Dodatkowo należy pamiętać, iż porozumienie pracodawca jest zobowiązany przekazać do właściwego okręgowego inspektora pracy w terminie 5 dni od jego zawarcia.

12. Czy możliwość uelastycznienia czasu pracy, o której jest mowa w projekcie „tarczy antykryzysowej” dotyczy wszystkich pracodawców? Czy ww. odnosi się do tych pracodawców, u których wystąpił spadek obrotów:

- **nie mniej niż o 15 proc., obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu 2 kolejnych miesięcy w okresie po 01.01.2020r., do łącznych obrotów z analogicznych 2 miesięcy z roku ubiegłego w następstwie wystąpienia COVID 19, lub**
- **nie mniej niż o 25 proc., obliczony jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanego miesiąca w okresie po 01.01.2020r., w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego?**

Powyższe możliwości, zgodnie z wprowadzoną w życie z dniem 31.03.2020r. ustawą o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, dotyczą jedynie pracodawcy, o których nastąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 i który nie zalega w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r.

U pracodawca spełniającego te warunki dopuszczalne jest:

1) ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku dobowego do nie mniej niż 8 godzin, i nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego do nie mniej niż 32 godzin, obejmującego co najmniej 8 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego;

2) zawarcie porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy;

3) zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.

W przypadku skrócenia odpoczynku dobowego pracownikowi przysługuje równoważny okres odpoczynku w wymiarze różnicy między 11 godzinami a liczbą godzin krótszego wykorzystanego przez pracownika okresu odpoczynku. Równoważnego okresu odpoczynku pracodawca udziela pracownikowi w okresie nie dłuższym niż 8 tygodni.

Porozumienie, o którym mowa w ust. 1 pkt 2 (system równoważny, okres rozliczeniowy do 12 miesięcy), a także porozumienie, o którym mowa w pkt 3 (mniej korzystne warunki zatrudnienia), zawiera pracodawca organizacje związkowe bądź przedstawiciele pracowników. Pracodawca przekazuje kopię porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia. W przypadku gdy pracownicy zatrudnieni u pracodawcy byli objęci ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, okręgowy inspektor pracy przekazuje informacje o porozumieniu w sprawie wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, do rejestru ponadzakładowych układów pracy.

W zakresie i przez czas określony w porozumieniu w sprawie wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy lub o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami nie stosuje się wynikających z ponadzakładowego układu zbiorowego pracy oraz z zakładowego układu zbiorowego pracy warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy.

Powyższe wyjaśnienia nie stanowią wiążącej wykładni prawa, w przypadku sporu między stronami stosunku pracy właściwym do rozstrzygnięcia będzie Sąd Pracy.

Opracował: Grzegorz Czapla, nadinspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu

OCRG serdecznie dziękuję za pomoc w realizacji powyższego materiału Okręgowemu Inspektoratowi Pracy w Opolu.