

JAK WALCZYĆ Z KORONAWIRUSEM W MIEJSCU PRACY

AUTOR:

RENATA MAJEWSKA

Wszelkie prawa zastrzeżone

Jak walczyć z koronawirusem w miejscu pracy

O skierowaniu do pracy zdalnej decyduje szef

- Prowadzę małe wydawnictwo, angażuję 32 pracowników. Większość z nich wysłałem do pracy zdalnej, zgodnie z najnowszą specustawą. Nie wiem jednak, czy prawidłowo to zorganizowałem. Zatrudnionym dałem na piśmie polecenia świadczenia pracy w domu, ze wskazówkami na temat, jak mają współpracować ze sobą, raportować wyniki pracy itd. Czy potrzeba do tego zgody zainteresowanych? Kilka osób musiałem zostawić w biurze do obsługi klientów, zapewniając im odpowiednie środki ochrony, tj. maseczki, rękawiczki, środki dezynfekujące. Skarżą się, że zostali nierówno potraktowani. Mają rację?

W celu przeciwdziałania pandemii pracodawca może polecić pracownikowi, przez czas oznaczony, wykonywanie pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania – tzw. praca zdalna (art. 3 ustawy z 2.03.2020 o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, DzU poz. 374; dalej specustawa). Ustawa wyraźnie rozstrzyga, że powierzenie pracy zdalnej odbywa się w zakresie kompetencji zwierzchnich szefa, czyli na podstawie jego nakazu, któremu co do zasady zatrudniony musi się podporządkować. Dodajmy, że w ramach pracy zdalnej zatrudniony ma wykonywać te same obowiązki co dotychczas, lecz w innym miejscu.

Pracodawca, kierując się obecnym kryzysem, zaleceniami władz i oczywiście własnymi potrzebami, wydaje polecenie podwładnemu świadczenia umówionych obowiązków w pracy bądź innym miejscu przez niego wskazanym, zakreślając ramy czasowe pracy zdalnej. Polecenie jest wiążące dla pracownika. Specustawa nie ogranicza czasu trwania pracy zdalnej, jednak zastrzega, że pracodawca ma go określić we wskazanym poleceniu. Wydaje się, że – zważywszy na ograniczenia w życiu publicznym wprowadzone w wyniku wdrożenia zagrożenia epidemicznego – okres 14 dni będzie właściwy. W razie konieczności, po upływie tego okresu pracodawca będzie mógł go przedłużyć. W żadnym jednak wypadku świadczenie pracy zdalnej na podstawie specustawy nie może wykraczać poza 8.09.2020, bowiem art. 3 specustawy, dotyczący pracy zdalnej, traci moc po upływie 180 dni od daty jej wejścia w życie.

Specustawa nie narzuca, by polecenie pracy zdalnej sformułować na piśmie. Lepiej jednak jest to zrobić - dla bezpieczeństwa podmiotu zatrudniającego i uniknięcia zatargu. W spisany poleceniu świadczenia pracy zdalnej należy określić:

- nakaz wykonywania umówionej pracy,
- miejsce jej świadczenia (w domu lub inne miejsce wskazane przez zatrudniającego),
- czas trwania pracy zdalnej powiązany z szerzącą się epidemią,
- zasady zorganizowania współpracy pracodawca – pracownik podczas realizacji pracy zdalnej (np. kwestie przekazania zatrudnionemu sprzętu niezbędnego do pracy zdalnej, np. komputera, godziny pracy, sposób raportowania jej wyników i metoda kontaktu między stronami).

Oczywiste jest, że podmiot zatrudniający nie ma obowiązku polecenia pracy zdalnej wszystkim pracownikom. Niekiedy jest to niemożliwe, zwłaszcza jeśli firma pracodawcy pozostaje podczas zagrożenia epidemicznego otwarta. Wtedy w pracy muszą pozostać nieliczni do obsługi klientów. A to już naraża pracodawcę na zarzuty dyskryminacji przy kierowaniu członków załogi do pracy zdalnej. Specustawa nie w ogóle nie ingeruje w tę kwestię; została ona pozostawiona ocenie pracodawcy. Wyznaczając podwładnych do pracy zdalnej, powinien się on zatem sugerować swoimi potrzebami i rodzajem wykonywanych prac przez zatrudnionych. Tych, którzy mogą swoje zadania realizować w domu przy komputerze, należy tam posłać. Dopiero wybierając osoby, które mają zostać w biurze, można stosować kryteria socjalne, np. posiadanie inne źródła dochodu, dzieci, podeszły wiek czy schorzenia onkologiczne kwalifikujące dane osoby do grona najbardziej zagrożonych zakażeniem.

Szybka zmiana miejsca pracy – najwyżej na 3 miesiące

- Prowadzę zakład fryzjerski. Podczas ogłoszonego zagrożenia epidemicznego nikt nie chce do nas przychodzić. Musimy to jakoś przetrwać. Jedynego pracownika (pomoc fryzjera) chcę przenieść szybko do pracy w moim barze na stanowisko asystenta obsługi klienta, gdzie chcemy zintensyfikować sprzedaż na wynos. Chcę skorzystać z czasowego oddelegowania na 3 miesiące w roku, ale nie wiem, czy w tym trybie mam prawo zmienić mu miejsce pracy – jego angaż za miejsce pracy wskazuje adres salonu fryzjerskiego, a pub znajduje się w innej dzielnicy miasta. Czy potrzeba do tego zgody zatrudnionego?

Zakład pracy ma prawo, pomijając procedurę wypowiedzenia zmieniającego, powierzyć inną pracę niż umówiona w przypadkach uzasadnionych jego potrzebami, na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom podwładnego (art. 42 § 4 Kodeksu pracy). Odbywa się to na podstawie jego zwierzchniego nakazu, któremu pracownik, co do zasady, musi się podporządkować (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 5.07.2018, III APa 22/18). Wskazane rozwiązanie stanowi wyjątek od generalnej zasady modyfikacji warunków pracy i/lub płacy w formie pisemnej, wymagającej zgody osoby przesuwanej (za porozumieniem zmieniającym bądź wypowiedzeniem zmieniającym). Dlatego zatrudniający powinien sięgać po nie wyjątkowo i ostrożnie, a przede wszystkim stosować się do zakazu jej wykładni rozszerzającej (powołane orzeczenie SA w Katowicach).

Aby dokonać wskazanej zmiany rodzaju świadczonej pracy, szef musi spełnić łącznie przesłanki:

- kierować się uzasadnionymi potrzebami pracodawcy,
- zlecić wykonywanie innej pracy niż wskazana w umowie o pracę; nie wystarczy tylko korekta nazwy stanowiska pracy, lecz zatrudniony ma rzeczywiście realizować odmienne zadania od poprzednich,
- pilnować maksymalnego okresu przejściowego przeniesienia (3 miesiące w roku kalendarzowym); w praktyce jest dopuszczalne rozciągnięcie tego limitu na przełomie roku do 6 miesięcy,
- zachować przynajmniej dotychczasowe wynagrodzenie,
- powierzyć inną pracę odpowiadającą kwalifikacjom pracownika, a więc taką, która nie jest ani ponad jego kwalifikacje, ani poniżej.

Bez wątplenia szerzącą się pandemię można uznać za usprawiedliwioną przyczynę przeniesienia podwładnego do innej pracy, jednak najwyżej na 3 miesiące w roku kalendarzowym. Natomiast kwestia, czy w ramach czasowego delegowania pracownika bez wręczenia mu wypowiedzenia zmieniającego, wolno mu zmienić miejsce pracy, wzbudza kontrowersje. Początkowo sądy podchodziły do niej restrykcyjnie, negując taką możliwość. Odmowę argumentowały posiadaniem przez miejsce pracy statusu istotnego elementu umowy o pracę, którego modyfikacja wymaga formy pisemnej (porozumienia zmieniającego lub wypowiedzenia warunków pracy). Z czasem złagodziły stanowisko. Już w wyroku z 8.08.1979 (I PR 55/79; OSNCP 1980/2/30) SN stwierdził, że „uzasadnione potrzeby zakładu pracy oznacza uzasadnione potrzeby zakładu pracy jako całości, a nie tylko jednostki (komórki) organizacyjnej zakładu pracy, do pracy w której pracownik został skierowany”.

Jednak przełom przyniosło orzeczenie z 16.02.1995 (I PRN 122/94/OSNP 1995/15/189), w którym SN nie zakwestionował możliwości zmiany miejsca pracy w trybie art. 42 § 4 kodeksu pracy, a więc na podstawie polecenia pracodawcy (bez potrzeby wyrażenia zgody przez zatrudnionego). Obecnie zatem uznaje się, że na podstawie art. 42 § 4 Kodeksu pracy wolno podwładnego przenieść nie tylko do innej pracy niż umówiona, ale również do innego miejsca pracy. Oczywiście, trzeba przy tym zachować pozostałe przesłanki czasowego oddelegowania (patrz wyżej). Jednak nie dotyczy to ciężarnych oraz opiekujących się dzieckiem do ukończenia 4 roku życia, których nie można, bez ich zgody, delegować poza stałe miejsce pracy. Zmiana im miejsca pracy wymaga zatem spisania porozumienia zmieniającego bądź wręczenia im wypowiedzenia zmieniającego.

Za przestój należy się co najmniej płaca minimalna

- **W związku z koronawirusem chcemy zmniejszyć załogę do pracy, zarządzając dla części pracowników przestój. Czy przestój możemy wprowadzić tylko dla niektórych zatrudnionych, czy musimy dla wszystkich? Jakie wynagrodzenie przysługuje za przestój?**

Zgodnie z komunikatem Głównej Inspekcji Pracy, w przypadku, gdy pracodawca z powodu koronawirusa będzie musiał zamknąć swój zakład pracy albo jego część, bądź gdy nie ma możliwości polecenia pracownikowi wykonywania pracy zdalnej, zastosowanie znajdzie art. 81 § 1 Kodeksu pracy. Z przepisu tego wynika, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy przysługuje wynagrodzenie:

- wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną (chodzi o wynagrodzenie zasadnicze określone kwotą miesięczną albo stawką godzinową),
- jeżeli ww. składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - pracownikowi przysługuje 60% wynagrodzenia.

Zarówno w pierwszym, jak i w drugim przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, tj. od 2.600 zł.

Jak czytamy w wyjaśnieniu: „(...) konieczność zamknięcia zakładu pracy w celu przeciwdziałania COVID-19 będzie przyczyną dotyczącą pracodawcy - mimo, że będzie to przyczyna niezawiniona przez pracodawcę (podobnie jak odcięcie prądu w mieście w tym również w zakładzie pracy co uniemożliwia pracę, powódź która zalała zakład pracy itp.)”.

Kodeks pracy nie określa reguł typowania pracowników do skorzystania z przestoju. Oczywiście jest, że obejmuje to tych z nich, którzy w związku z koronawirusem nie mogą świadczyć pracy. Ocena należy zawsze do pracodawcy, który powinien się kierować swoimi potrzebami, zaleceniami władz w ramach zagrożenia epidemicznego i obowiązkiem zagwarantowania załodze bezpiecznych i higienicznego środowiska pracy. Nie można tu zatem mówić o jakichkolwiek zarzutach nierównego traktowania zatrudnionych w doborze do przestoju.

RENATA MAJEWSKA



Doświadczony wykładowca z ponad 15-letnim doświadczeniem, specjalizujący się w prawie pracy i płacach, zwłaszcza w praktycznym rozliczaniu wynagrodzeń, w tym przysługujących w sferze budżetowej (np. nauczycieli, trzynaste pensje).

Ukończyła studia prawnicze w 1997 r. na wydziale prawa i administracji Uniwersytetu Łódzkiego.

**Sprawdź najbliższe szkolenia z
KADR i PŁAC**

**SPRAWDŹ
SZKOLENIA**

