

PORADNIK

Reakcja na zakazanie pracownika

ZWIADOMIENIE PRACODAWCY

► Czy pracownik powinien powiadomić pracodawcę o kwarantannie/izolacji?

Pracownik ma obowiązek niezwłocznie poinformować pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania. Jest to podstawowy obowiązek każdego pracownika i tytuł nieobecności nie modyfikuje tej powinności – mówi Łukasz Kuczkowski, radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski.

Wynika to – jak wskazuje z kolei Wojciech Bigaj, radca prawny z kancelarii BKB Baran Książek Bigaj – z par. 2 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Przewidziano tam m.in., że: „W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy”.

Na uwagę zasługują też regulacje szczególne, które wprost nakładają na pracownika obowiązek informacyjny względem pracodawcy związane z kwarantanną – podkreśla Michał Chodkowski, adwokat, partner w kancelarii Łaszczuk i Wspólnicy. Ekspert wskazuje, że w przypadku obligatoryjnej kwarantanny po przekroczeniu granicy państwowej wyraźnie określono obowiązek poinformowania pracodawcy o odbywaniu obowiązkowej kwarantanny (w par. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z 9 października 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii). Informacja ta powinna zostać przekazana za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności, np. przez telefon. – Nie można też zapominać o przepisach, które wyraźnie nakładają na pracownika dodatkowe obowiązki, a pośrednio wynika z nich też powinność poinformowania pracodawcy o nieobecności w pracy związanej z kwarantanną. Tak jest w przypadku składanego przez pracownika oświadczenia przewidzianego w ww. rozporządzeniu Rady Ministrów, które jest warunkiem uzyskania świadczeń związanych z nieobecnością. W oświadczeniu tym pracownik potwierdza odbycie kwarantanny i wskazuje m.in. dzień jej rozpoczęcia oraz dzień zakończenia – wyjaśnia Michał Chodkowski. – Co więcej, niezależnie od regulacji przewidzianych w przepisach powszechnie obowiązujących, pracodawca może w przepisach wewnętrzzakładowych wprowadzić obowiązek informowania przez pracownika o kwarantannie czy izolacji. Takie postanowienie sprzyjałoby bowiem realizacji obowiązków pracodawcy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym chronienia zdrowia i życia pozostałych pracowników. Oczywiście mogą się pojawić stanowiska odmienne z uwzględnieniem aspektów RODO, jednakże uważam, że obecny stan zaawansowania rozwoju sytuacji epidemicznej powinien być wyznacznikiem tego, jak daleko idące działania pracodawca może podejmować, aby ograniczać rozwój epidemii COVID-19 – dodaje ekspert.

Łukasz Kuczkowski zauważa przy tym, że obecnie osoba poddana kwarantannie odbywa ją razem z osobami wspólnie zamieszkującymi lub gospodarującymi. – Również takie osoby, jeżeli są pracownikami, mają obowiązek poinformować swoich pracodawców o nieobecności i jej przyczynie. One również składają pracodawcy pisemne oświadczenie potwierdzające odbycie obowiązkowej kwarantanny za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności – wskazuje.

BRAK INFORMACJI

► Co w sytuacji, gdy pracownik sam nie zawiadomi, że jest zakażony, a pracodawca dowie się o tym nieoficjalnie?

Zdaniem Łukasza Kuczkowskiego, radcy prawnego, partnera w kancelarii Raczkowski, jeżeli pracodawca dowie się nieoficjalnie o kwarantannie pracownika, to powinien w pierwszej kolejności skontaktować się z nim w celu wyjaśnienia przyczyn jego nieobecności i uzyskania informacji o okresie jej trwania. Co do zasady bowiem, jeżeli zatrudniony nie poinformuje pracodawcy o nieobecności i jej przyczynie, to ma nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy. Przy czym, co podkreśla Izabela Zawacka, radca prawny w kancelarii Zawacka & Rdzeń Prawo Przedsiębiorstw i HR, co do zasady pracodawca ma jednak obowiązek komunikowania się z pracownikiem z własnej inicjatywy. – To w interesie pracownika leży niezwłocznie poinformowanie pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności.

Niewykonanie przez pracownika obowiązku poinformowania o przyczynach nieobecności może stanowić podstawę do nałożenia kary porządkowej upomnienia lub nagany za nieprzeżegnanie ustalonej organizacji lub porządku w procesie pracy – zauważa Wojciech Bigaj, radca prawny z kancelarii BKB Baran Książek Bigaj. Jego zdaniem w skrajnych przypadkach sytuacja taka może

stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. – Jest to bowiem niezwykle istotna informacja umożliwiająca pracodawcy uniknięcie dezorganizacji pracy i problemów z jej zorganizowaniem w okresie nieobecności pracownika – podkreśla ekspert.

Inni eksperci w tej kwestii idą jednak jeszcze dalej. W ocenie Łukasza Kuczkowskiego niewykonanie obowiązku zawiadomienia pracodawcy o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności może być podstawą nawet do zwolnienia dyscyplinarnego oraz utraty wynagrodzenia za okres nieobecności. – Takie działania pracodawcy są tym bardziej zasadne, że w związku ze zwalczaniem chorób zakaźnych pracodawca ma również szczególne obowiązki związane np. z kwarantanną pracownika. Jednym z nich jest przekazanie na żądanie sanepidu listy osób, z którymi osoba zakażona przebywająca na kwarantannie miała styczność – zauważa.

Izabela Zawacka wskazuje, że możliwość zastosowania zwolnienia dyscyplinarnego potwierdza również orzecznictwo Sądu Najwyższego. W wyroku z 20 października 2015 r., sygn. akt III PK 8/15, SN wyraźnie np. zaznaczył, że pracownik ma obowiązek zawiadomienia pracodawcy o przyczynie oraz przewidywanym czasie trwania nieobecności w pracy niezwłocznie, najpóźniej w drugim dniu nieobecności. Niewywiązanie się z tego obowiązku w terminie, jeśli nie zachodzą wyjątkowe okoliczności, stanowi w ocenie SN naruszenie obowiązków pracowniczych mogące uzasadniać nawet rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Biorąc pod uwagę okoliczności konkretnego przypadku, nawet taka jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność może być przyczyną natychmiastowego zwolnienia pracownika, ponieważ przepisy w żaden sposób nie precyzują, ile miałaby trwać taka nieobecność – dodaje z kolei dr Magdalena Zwolińska, adwokat, partner w NGL Wiater. Zwraca przy tym uwagę, że niedopełnienie przez pracownika obowiązku powiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności i długości jej trwania powoduje powstanie domniemania porzucenia przez niego pracy. – Pracownik może je jednak obalić, jeśli wykaże zaistnienie szczególnych okoliczności usprawiedliwiających zaniedbanie wykonania obowiązku w przewidzianym terminie, jak np. obojętna choroba lub inne zdarzenie losowe – zaznacza dr Zwolińska. Pracodawca powinien zatem wyciągnąć konsekwencje wobec pracownika dopiero wtedy, gdy nie będzie podstaw do usprawiedliwienia braku przekazania informacji o przyczynie nieobecności. – Z jednej strony na skuteczne wręczenie dyscyplinarnej pracodawca ma miesiąc. Z drugiej jednak obecna sytuacja stwarza pole do nadużyć. I żeby im zapobiec, należałoby podejmować zdecydowane reakcje w odpowiedzi na zaistniałe nieprawidłowości – mówi dr Magdalena Zwolińska.

Jak podkreśla Izabela Zawacka, niestawienie się do pracy i niepoinformowanie pracodawcy będzie stanowiło naruszenie obowiązku pracowniczego nawet wtedy, gdy pracownik będzie dysponował odpowiednim zaświadczeniem lekarskim potwierdzającym np. kwarantannę. Przy czym w takiej sytuacji naruszenie nie będzie nieobecnością nieusprawiedliwioną (bo kwarantanna jest takim ustawowym usprawiedliwieniem), lecz niepoinformowanie o tym pracodawcy.

Oprac. KTO, PO

KWARRANTANNA A PRACA

► Co pracodawca może zaproponować pracownikowi będącemu na kwarantannie?

Ekspert uważa, że sam fakt przebywania na kwarantannie nie stanowi przeciwwskazania do świadczenia pracy. Co do zasady bowiem kwarantanna obejmuje osoby zdrowe.

– Żaden akt prawny nie ustanawia generalnego i bezwzględnie zakazu pracy podczas kwarantanny. Z przepisów o chorobach zakaźnych wynika jedynie, że osoby będące zakażonymi, chorymi na chorobę zakaźną lub nosicielami mają zaniechać wykonywania prac, przy wykonywaniu których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej na inne osoby – mówi Michał Chodkowski, adwokat, partner w kancelarii Łaszczuk i Wspólnicy.

W szczególności w trakcie odbywania kwarantanny możliwe jest wykonywanie pracy zdalnej.

– Jeżeli kwarantanna nie jest związana z zachorowaniem pracownika, czyli nie jest on niezdolny do pracy, a rodzaj pracy umożliwia jej świadczenie zdalne, to pracodawca ma możliwość polecenia mu wykonywania pracy w tej formie. W takim przypadku pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia i powinien świadczyć pracę w miejscu i czasie ustalonym z pracodawcą – wyjaśnia Wojciech Bigaj, radca prawny z kancelarii BKB Baran Książek Bigaj.

Michał Chodkowski wskazuje, że każdorazowo pracodawca będzie musiał ocenić indywidualną sytuację pracownika. Po pierwsze: czy dany rodzaj pracy pozwala na jej wykonywanie w formie zdalnej; po drugie: czy w miejscu odbywania kwarantanny są zapewnione odpowiednie warunki do jej świadczenia (w szczególności w świetle

przepisów bhp). Pracodawca będzie zobowiązany wyposażyć pracownika w odpowiednie narzędzia oraz upewnić się, że praca zdalna nie narusza warunków kwarantanny. Co zaś najważniejsze musi sprawdzić, czy stan zdrowia pracownika pozwala na jej świadczenie.

Łukasz Kuczkowski podkreśla zwłaszcza to, że w okresie kwarantanny pracownik może wykonywać pracę zdalną, jeżeli jest to możliwe ze względów technicznych czy organizacyjnych. Prawnik zauważa przy tym, że zarówno Państwowa Inspekcja Pracy, jak i ZUS twierdzą inaczej – w ich ocenie wykonywanie pracy nie jest możliwe i za okres kwarantanny przysługuje wynagrodzenie/zasiłek chorobowy na analogicznych zasadach jak przy chorobie. – Oczywiście może się zdarzyć, że w okresie kwarantanny pracownik będzie chory. Jeżeli zostanie zwolnienie lekarskie, to praca nie jest oczywiście możliwa w okresie ważności tego zwolnienia – zaznacza.

W tym kontekście eksperci zwracają również uwagę na art. 14 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, z którego to przepisu wynika, że: „ubezpieczonemu będącemu pracownikiem, odsuniętemu od pracy w trybie określonym w art. 6 ust. 2 pkt 1, z powodu podejrzenia o nosicielstwo zakaźnych chorób zakaźnej, zasiłek chorobowy nie przysługuje, jeżeli nie podjął proponowanej mu przez pracodawcę innej pracy niezabronionej takim osobom, odpowiadającej jego kwalifikacjom zawodowym lub którą może wykonywać po uprzednim przeszkoleniu”. – Przepis ten nie wskazuje wprost, czy proponowana inna praca może przypadać na czas kwarantanny. Biorąc zaś pod uwagę, że ustawodawca daje pracownikom możliwość składania oświadczeń będących podstawą do potraktowania okresu kwarantanny na analogicznych zasadach jak nieobecności chorobowej, pracownicy mogą nie być zainteresowani wykonywaniem pracy w czasie kwarantanny. Wszędzie tam, gdzie nie ma przeszkód do świadczenia pracy zdalnej, pracodawca ma jednak prawo oczekiwać jej podjęcia. A gdy pracownik bezzasadnie odmawia, może narazić się na negatywne konsekwencje z jego strony – stwierdza Michał Chodkowski.

Mecenas Bigaj przypomina również, że jeżeli obowiązki stale wykonywane przez pracownika nie mogą być świadczone w formie zdalnej, to również w okresie pandemii możliwe jest powierzenie pracownikowi innych obowiązków w trybie art. 42 par. 4 kodeksu pracy, takich, które już pracę zdalną umożliwiają.

Poza tym, zdaniem Łukasza Kuczkowskiego, innym potencjalnym rozwiązaniem w okresie kwarantanny, jakie można rozważyć, jest skierowanie pracownika na zaległy urlop. – To budzi jednak wątpliwości ze względu na ograniczenia pracownika w poruszaniu się. Można bowiem podnosić, że kwarantanna prezyzy możliwości korzystania z urlopu wypoczynkowego, nawet zaległego – zauważa ekspert.

Oprac. KTO

NIEOBECNOŚĆ A WYNAGRODZENIE

► Czy absencja pracownika w pracy z powodu kwarantanny/izolacji można uznać za usprawiedliwioną? Czy tak będzie również wtedy, gdy kwarantanna została zalecona bez wydania decyzji przez sanepid? A jeśli tak, to czy za czas tych nieobecności należy się wynagrodzenie?

Jak wskazuje Łukasz Kuczkowski, radca prawny, partner w kancelarii Raczkowski, nieobecność z powodu kwarantanny zarządzanej na podstawie decyzji sanepidu jest zawsze usprawiedliwiona. To samo dotyczy izolacji, a także kwarantanny osób wspólnie zamieszkującymi lub gospodarującymi z taką osobą, pod warunkiem że osoby te złożą pisemne oświadczenie potwierdzające odbycie obowiązkowej kwarantanny. – Innym przypadkiem może być kwarantanna wynikająca z przekroczenia granicy państwowej. Powstaje ona z mocy prawa, a sanepid nie wydaje decyzji o skierowaniu na nią. W takim przypadku pracownik też jest zobowiązany poinformować pracodawcę o przyczynie nieobecności i okresie jej trwania. Dowodem usprawiedliwiającej nieobecności takiej osoby wobec pracodawcy jest wówczas jej pisemne oświadczenie potwierdzające odbycie obowiązkowej kwarantanny – wyjaśnia mecenas Kuczkowski.

Michał Chodkowski, adwokat, partner w kancelarii Łaszczuk i Wspólnicy, podkreśla, że co do zasady osoby skierowane na kwarantannę traktowane są jako niezdolne do pracy, co wynika m.in. z art. 92 kodeksu pracy. – W przepisie tym przyjęto, że niezdolność może być spowodowana zarówno chorobą, jak i odosobnieniem z uwagi na chorobę zakaźną. Z tego zaś wynika, że osoba poddana obowiązkowej kwarantannie jest uprawniona do ubiegania się o wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy – mówi mecenas Chodkowski.

– Jeżeli praca nie jest wykonywana, to pracownikowi przysługuje co najmniej wynagrodzenie/zasiłek chorobowy, co do zasady w wysokości 80 proc. wynagrodzenia. Można też podnosić, że jeżeli pracownik mimo kwarantanny, rozumianej tu jako ograniczenie możliwości przemieszczania się, jest zdolny do pracy, a pracodawca nie ma dla niego pracy albo nie może być ona wykonywana

Wyjazdy pracowników – różne podejście w różnych okolicznościach



WOJCIECH BIGAJ

radca prawny z kancelarii BKB Baran Książek Bigaj

Zgodnie z wskazówkami Ministerstwa Zdrowia oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy pracodawcom zaleca się ograniczenie liczby podróży służbowych pracowników (tzw. delegacji). Jeśli jednak w konkretnym zakładzie pracy nie ma możliwości powstrzymania się od podróżowania w celach służbowych, to **pracownik zasadniczo powinien podporządkować się poleceniu wyjazdu w podróż służbową**. Z przepisów kodeksu pracy wynika bowiem, że pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Wyjątki od obowiązku podporządkowania się poleceniu wyjazdu dotyczą jednak pracownicy w ciąży oraz pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie czwartego roku życia. W tych dwóch przypadkach wymagana jest zgoda wspomnianych osób na delegowanie ich poza stałe miejsce pracy. Oznacza to, że osoby te mogą odmówić wyjazdu w podróż służbową w obszary występowania dużej liczby zakażeń koronawirusem. Przepisy prawa nie przewidują jednak wprost zakazu polecenia podróży służbowej na teren obszaru obejmującego np. strefę czerwoną. Natomiast w konkretnym przypadku ewentualną podstawę do odmowy wykonania polecenia pracodawcy przez pracownika mogą stanowić przepisy kodeksu pracy pozwalające na **powstrzymanie się od wykonywania pracy**, gdy zagraża ona zdrowiu lub życiu zatrudnionego. Wydaje się jednak, że odmowa wykonania polecenia pracodawcy dotyczącego podróży służbowej musi być uzasadniona naprawdę poważnym naruszeniem wymogów bhp (pracodawca nie wyposaża pracownika w niezbędne środki ochrony indywidualnej, np. maseczkę ochronną; świadczenie pracy w podróży służbowej wiązałoby się z wizytą w miejscach, gdzie przebywają osoby zakażone wirusem, np. w placówkach ochrony zdrowia). W konkretnym przypadku odmowa wykonania przez pracownika polecenia wyjazdu do miejsca objętego zaostrożnym rygiorem sanitarnym może być uzasadniona uznaniem takiego polecenia pracodawcy za **naruszające zasady współżycia społecznego**. Wydaje się to możliwe np. w sytuacji, gdy pracodawca wydaje takie polecenie w stosunku do pracownika mającego choroby współistniejące, w podeszłym wieku, a w szczególności, gdy osoby te mają odbywać podróż służbową środkiem transportu zbiorowego, w którym narażone będą na kontakt z osobami nieprzestrzegającymi wymogów sanitarnych. Wydaje się natomiast, że samo przejawianie przez pracownika **obawy przed zarażeniem** (które jest możliwe obecnie praktycznie w każdym miejscu) nie będzie stanowiło wystarczającej podstawy do odmowy wykonania polecenia pracodawcy. Jednak z uwagi na obowiązek pracodawcy wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego oraz poszanowania dóbr osobistych pracownika (jednym z dóbr osobistych jest zdrowie) zatrudniający powinien, w miarę możliwości, wyznaczyć w zastępstwie innego pracownika, który nie przejawia takich obaw i jest skłonny wykonać polecenie wyjazdu.

O ile w standardowych warunkach niewykonanie polecenia wyjazdu w podróż służbową może wiązać się dla pracownika z sankcjami (nie wyłączając rozwiązania umowy o pracę), o tyle w okresie pandemii pracodawcy powinni unikać karania pracowników za ewentualną odmowę wyjazdu.

Z kolei pracownicy mobilni (np. przedstawiciele handlowi, konwojenci, serwisanci czy kurierzy) mogą mieć określone miejsce wykonywania pracy jako konkretny obszar geograficzny. Pracownik wykonujący swoje zadania na określonym terenie, będącym miejscem wykonywania przez niego pracy, nie jest w takiej sytuacji w podróży służbowej. Wobec powyższego, jeśli np. obszar wykonywania zadań przez pracownika mobilnego znajduje się w czerwonej strefie, to **pracownik nie może odmówić wykonywania swojej pracy**, powołując się na fakt dużej liczby zakażeń wirusem SARS-CoV-2. Gdyby pracownicy gremialnie zaczęli odmawiać wykonywania swoich zadań, mogłoby to doprowadzić do sparaliżowania działalności pracodawcy, co przy obecnym kryzysie gospodarczym byłoby niepożądanym stanem.

W tym przypadku jednak, zwłaszcza w stosunku do osób szczególnie podatnych na zakażenie (np. pracowników w starszym wieku), jak również mocno obawiających się choroby COVID-19, rozwiązaniem może być czasowe ich oddelegowanie do innej pracy (niewymagającej przemieszczania się na obszarze dużej liczby zakażeń), jak również tymczasowa bądź stała zmiana umowy o pracę w drodze porozumienia lub wypowiedzenia zmieniającego. Będzie to działanie pożądane z uwagi na regulację kodeksu pracy, zgodnie z którą pracodawca jest obowiązany reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bhp oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy.