

Zagrożenia epidemiologiczne w miejscu pracy – postępowanie przedsiębiorców w kontekście zagrożeń spowodowanych rozprzestrzenianiem się COVID – 19.

Znajdziesz tu informacje jak postępować w kontekście:

- 1. Zlecenia pracy zdalnej,**
- 2. Regulach przeciwdziałania zagrożeniom epidemicznym,**
- 3. Zaleceniach BHP,**
- 4. Informowania pracowników o zasadach pracy,**
- 5. Ograniczeniach dla zakładów pracy.**
- 6. Planowane oraz istniejące działania osłonowe dla biznesu.**

Po pierwsze 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.

Ustawa powyższa z punktu widzenia pracodawcy i instrumentów jakimi dysponuje w celu zapobiegania zarażeniom i minimalizowania ryzyk z tym związanych w art. 3 wprowadza zasadę, że pracodawca może wydać polecenia pracy zdalnej.

Art. 3. W celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).

Należy tu zaznaczyć, iż pojęcie praca zdalna nie jest tożsame z pojęciem telepracy. Zatem w kontekście zasad wynikających z powyższej ustawy należy stwierdzić, iż pracodawca wydający polecenie pracy zdalnej nie musi zastosować przepisów o telepracy, tj. w szczególności nie ma on obowiązku np. zawarcia Porozumienia z pracownikiem co do reguł wykonywania przez pracownika telepracy.

W założeniu polecenie wykonywania pracy zdalnej musi być instrumentem szybkim, takim, który umożliwi pracodawcy zarządzenie procesem pracy w taki sposób, aby móc bezpiecznie i sprawnie dokonać przesunięcia pracowników do pracy np. w domu.

Oczywiście należy pamiętać, że praca zdalna nie oznacza, że pracownik „dostaje wolne” od pracodawcy. Zatem ma obowiązek wykonywać swoje obowiązki (oczywiście w takim zakresie w jakim jest to wykonalne w drodze zdalnego wykonywania obowiązków) zgodne z jego umową o pracę. Ma też obowiązek przestrzegania swojego czasu pracy. Jeśli wykonuje swoje obowiązki (a nie jest objęty kwarantanną, lub nie jest w izolacji, o czym poniżej), nabywa prawo do wynagrodzenia wg. zasad obowiązujących u danego pracodawcy.

Przykładowo pismo zlecające pracę zdalną może przybrać taką treść:

W oparciu o przepis art. 3 Ustawy 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, niniejszym zlecam Pani/Panu realizację obowiązków służbowych poprzez wykonywanie pracy zdalnej (w domu).

Wykonywanie pracy zdalnej w powyższym trybie oznacza, że:

- 1) Pracownik wykonuje swoje obowiązki pracownicze zgodnie z obowiązującą go umową o pracę,
- 2) Kontakt z pracodawcą utrzymuje poprzez kontakt telefoniczny, mailowy lub poprzez inne łącza porozumiewania się na odległość,
- 3) Obowiązuje go czas pracy jaki wynika z umowy o pracę oraz regulaminów wewnątrzzakładowych.

Jednocześnie informuję, że polecenie pracy zdalnej nie jest równoznaczne z prawem do odmowy stawienia się w miejscu pracy w przypadkach konieczności wykonania obowiązków pracowniczych w miejscu pracy/na terenie zakładu pracy, jeżeli u Pani/ Pana nie zaobserwowano objawów wskazujących na zagrożenie epidemiologiczne.

W takim jednak wypadku (stwierdzenia objawów zarażenia COVID - 19) informujemy, że ma Pani/ Pan bezwzględny obowiązek poinformowania o zaistniałych objawach chorobowych właściwe służby sanitarne oraz zgłoszenia się do najbliższej placówki leczniczej, a także poinformowania o tym stanie rzeczy pracodawcy.

W załączeniu do niniejszego polecenia pracodawca przekazuje link do podstawowych informacji nosi

Zaznaczyć trzeba, że w odniesieniu do pracowników wykonujących swoje obowiązki w formie telepracy w miejscu pracy jakim jest ich miejsce zamieszkania, ich obowiązki i sposób ich wykonywania nie wymagają dodatkowych zabiegów ze strony pracodawcy. Ich praca już bowiem nosi znamiona „pracy zdalnej”.

Ale już np. w odniesieniu do pracowników wykonujących obowiązki w systemie zadaniowego czasu pracy, wydanie takiego polecenia może mieć uzasadnienie, gdyż ci pracownicy co do zasady mają zwiększoną swobodę decyzyjną co do miejsca wykonywania pracy, a zatem pracodawca może im poprzez polecenie pracy zdalnej „ograniczyć” swobodę wyboru.

We wszystkich innych systemach i rozkładach czasu pracy, wydanie polecenia pracy zdalnej będzie miało uzasadnienie, oczywiście, tam, gdzie praca może być wykonywana w oderwaniu od stałego miejsca pracy. Nie znajdzie ono zastosowania np. w przypadku pracowników zatrudnionych na produkcji. Tym pracownikom pracodawca musi zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wykonywania obowiązków.

Wynagrodzenie za czas wykonywania przez pracownika pracy zdalnej w rozumieniu ustawy 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, nie może ulec obniżeniu, gdyż jest to w założeniu taka sama praca jak standardowo. Instrument ten jest tylko elementem profilaktyki. Nie powinien być traktowany przez pracowników jak urlop, dodatkowe „płatne” wolne od pracy, czy inny okres nieświadczenia pracy. Pracodawca z kolei decydując o wydaniu takiego polecenia musi brać

pod uwagę ewentualne utrudnienia w wykonywaniu niektórych obowiązków (np. zebrań) i decyzja ta nie może pogarszać sytuacji pracownika w kontekście wynagradzania.

Może ono być ewentualnie pomniejszane w okresie wykonywania pracy zdalnej, ale tylko wówczas gdy zajdą okoliczności uprawniające pracodawcę do takiego obniżenia wynagrodzenia pracownika, które wynikają z norm prawa pracy (wszystkich zgodnie a treścią art. 9 ustawy kodeks pracy – patrz hierarchia źródeł prawa pracy), czyli np. wtedy gdy praca zostanie wykonana obiektywnie w sposób wadliwy (art. 82 KP).

W okresie wykonywania pracy zdalnej może być zlecana praca w godzinach nadliczbowych, w razie zaistnienia okoliczności uprawniających pracodawcę do zlecenia pracy nadliczbowej. Należy pamiętać, że zasadniczo rozkład czasu pracy pracownika w okresie świadczenia pracy zdalnej pozostaje taki sam jak zazwyczaj. Reguły ustalania rozkładu czasu pracy również nie ulegają zmianie. Pracownik może też składać wniosek o indywidualny rozkład czasu pracy (art. 142 KP).

II. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy na czas opieki nad dzieckiem w związku z zamknięciem z powodu COVID-19 żłobka - klubu dziecięcego - przedszkola – szkoły.

W oparciu o informacje znajdujące się na stronie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (www.zus.gov.pl) informujemy:

Szeroko zakrojone działania profilaktyczne

Najbliższe dwa tygodnie to czas szeroko zakrojonych działań, które mają zapobiegać szybkiemu rozprzestrzenianiu się koronawirusa w Polsce. Działamy zapobiegawczo i profilaktycznie. Dzięki takim działaniom ograniczymy w Polsce duże skupiska ludzi. Im mniej ludzi w jednym miejscu, tym mniejsze szanse na szybkie rozprzestrzenianie się koronawirusa lub innych wirusów. Stąd decyzja o ograniczeniu miejsc pełnych ludzi, żebyśmy mogli działać zapobiegawczo. To zawieszenie zajęć w szkołach, przedszkolach, żłobkach, a także uczelniach.

Wszystkie działania są możliwe dzięki tzw. specustawie - specjalnej ustawie dotyczącej szczególnych rozwiązań w walce z epidemią koronawirusa. Dzięki tej ustawie rodzicom dzieci w wieku do lat 8, będzie przysługiwał dodatkowy zasiłek opiekuńczy w przypadku nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola, szkoły lub klubu dziecięcego.

Komu przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy na czas opieki nad dzieckiem w związku z zamknięciem z powodu COVID-19 żłobka - klubu dziecięcego - przedszkola – szkoły?

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje rodzicom lub opiekunom prawnym dzieci, którzy:

- a) opiekują się dzieckiem poniżej 8. roku życia,
- b) są objęci ubezpieczeniem chorobowym (np. są pracownikami, zleceniobiorcami, osobami prowadzącymi działalność pozarolniczą).

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku.

Jak uzyskać dodatkowy zasiłek opiekuńczy?

Wystarczy złożyć oświadczenie do swojego płatnika składek, np. pracodawcy, zleceniodawcy. Wzór oświadczenia można pobrać na stronie internetowej ZUS (plik docx 15kb).

Osoby prowadzące działalność pozarolniczą składają oświadczenie w ZUS.

Nie jest potrzebny wniosek Z-15A, ani zaświadczenie płatnika składek Z-3b.

Czy dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje od 12 marca czy dopiero od 16 marca 2020 r.?

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje od 12 do 25 marca, gdyż to jest okres zamknięcia placówek w związku z COVID-19.

Zasiłek przysługuje zgodnie z Twoim oświadczeniem, tj. za cały okres, także za dni wolne od pracy, jeśli wpiszesz w oświadczeniu cały okres zamknięcia placówki albo za dni robocze, jeśli takie okresy wskażesz w oświadczeniu.

Czy okres dodatkowego zasiłku opiekuńczego wlicza się do limitu 60 dni?

Nie. Okresu wypłaty dodatkowego zasiłku opiekuńczego (14 dni) nie wlicza się do ogólnego limitu 60 dni, które przysługują na opiekę nad dzieckiem do lat 14.

Ile lat mają dzieci objęte dodatkowym zasiłkiem opiekuńczym dla rodziców?

Dzieci poniżej 8. roku życia. Z zasiłku można korzystać nie dłużej niż do dnia poprzedzającego ósme urodziny dziecka.

Przykład

Mama wystąpiła o zasiłek opiekuńczy od 16 marca 2020 r. w związku z zamknięciem szkoły. Jej córka urodziła się 22 marca 2012 r. Zasiłek opiekuńczy przysługuje jej od 16 do 21 marca 2020 r.

Jak wypełnić w oświadczeniu okres sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem?

Możesz podać łączny okres opieki nad dzieckiem albo wyłączyć z tego okresu dni, w których nie byłeś zobowiązany pracować, np. sobotę i niedzielę lub dziecko miało zapewnioną opiekę.

Możesz wskazać cały okres od 12 do 25 marca, albo inny okres np. od 16 do 25 marca albo okresy, w których dziecko miało uczęszczać do placówki, która została zamknięta, np. 12-13, 16-20, 23-25 marca, lub inne okresy, w których dziecko nie miało zapewnionej opieki.

Kogo powinienem poinformować o korzystaniu z zasiłku?

Pracownik powinien poinformować swojego pracodawcę, zleceniobiorca – swojego zleceniodawcę, a osoba prowadząca działalność pozarolniczą – bezpośrednio ZUS.

Kiedy powinienem poinformować o korzystaniu z zasiłku?

W dowolnym momencie, ale od tego uzależniona jest wypłata zasiłku. Bez oświadczenia nie jest możliwa wypłata.

Jak liczyć 14 dni dodatkowego zasiłku opiekuńczego?

Zasiłek opiekuńczy jest wypłacany za każdy dzień sprawowania opieki.

Jeśli oboje rodzice dziecka pracują, to o dodatkowy zasiłek opiekuńczy może wystąpić jedno z rodziców. Mogą też podzielić się opieką nad dzieckiem w ramach limitu 14 dni. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje rodzicom łącznie przez 14 dni, niezależnie od liczby dzieci wymagających opieki.

Kto finansuje zasiłek?

Zasiłek opiekuńczy oraz dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługują z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Oznacza to, że zasiłki nie obciążają funduszu pracodawców. Nawet jeżeli pracodawca wypłaca zasiłek (w przypadku, gdy jest do tego zobowiązany), wypłacone kwoty rozlicza z ZUS.

Wzór wniosku można pobrać: <https://www.zus.pl/>

Kwarantanna i Izolacja.

I. Aby pracodawca mógł właściwie się zachować w przypadkach podejrzenia lub stwierdzenia zarażenia COVID – 19, trzeba rozróżniać pojęcia kwarantanny oraz izolacji.

W myśl bowiem ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi:

izolacja - odosobnienie osoby lub grupy osób chorych na chorobę zakaźną albo osoby lub grupy osób podejrzanych o chorobę zakaźną, w celu uniemożliwienia przeniesienia biologicznego czynnika chorobotwórczego na inne osoby;

kwarantanna - odosobnienie osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych.

W tym kontekście przepisy ustawy przewidują następujące uprawnienia dla służb sanitarnych:

Art. 33

1. Państwowy powiatowy inspektor sanitarny lub państwowy graniczny inspektor sanitarny może, w drodze decyzji, nałożyć na osobę zakażoną lub chorą na chorobę zakaźną albo osobę podejrzaną o zakażenie lub chorobę zakaźną, lub osobę, która miała styczność ze źródłem biologicznego czynnika chorobotwórczego, obowiązki określone w art. 5 ust. 1.

(...)

3. Decyzjom, o których mowa w ust. 1 i 2, nadaje się rygor natychmiastowej wykonalności.

(...)

7. W przypadku konieczności poddania izolacji lub kwarantannie osób, o których mowa w ust. 1 i 5, wojewoda zapewnia warunki izolacji lub kwarantanny przez zapewnienie odpowiednich

pomieszczeń, wyposażenia oraz skierowanie do pracy osób posiadających odpowiednie kwalifikacje.

Art. 34

1. W celu zapobiegania szerzeniu się zakażeń i chorób zakaźnych, osoby chore na chorobę zakaźną albo osoby podejrzane o zachorowanie na chorobę zakaźną mogą podlegać obowiązkowej hospitalizacji.

2. Osoby zdrowe, które pozostawały w styczności z osobami chorymi na choroby zakaźne podlegają obowiązkowej kwarantannie lub nadzorowi epidemiologicznemu, jeżeli tak postanowią organy inspekcji sanitarnej przez okres nie dłuższy niż 21 dni, licząc od ostatniego dnia styczności.

3. Obowiązkowa kwarantanna lub nadzór epidemiologiczny, o których mowa w ust. 2, mogą być stosowane wobec tej samej osoby więcej niż raz, do czasu stwierdzenia braku zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego.

Zacytowane regulacje są istotne z punktu widzenia pracodawcy, gdyż w obu wypadkach stanowią uzasadnioną przyczynę nieobecności w pracy. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy z dnia 15 maja 1996 r. (Dz.U. Nr 60, poz. 281) tj. z dnia 16 września 2014 r. (Dz.U. z 2014 r. poz. 1632), stanowi bowiem:

§ 3 Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są:

1) zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2014 r. poz. 159);

2) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych - w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami;

3) oświadczenie pracownika - w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza;

3a) oświadczenie pracownika o chorobie niani lub dziennego opiekuna oraz kopia zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, albo kopia zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, stwierdzających niezdolność do pracy niani lub dziennego opiekuna, potwierdzone przez pracownika za zgodność z oryginałem - w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, o której mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. z 2013 r. poz. 1457), lub dziennego opiekuna, sprawujących opiekę nad dzieckiem.

Zatem w przypadku, gdy pracownik zostanie decyzją służb sanitarnych poddany np. kwarantannie (ma obowiązek doręczyć pracodawcy tę decyzję), wówczas czas wskazany w decyzji uznaje się za usprawiedliwioną nieobecność w pracy.

Pracownik ma obowiązek powiadomić pracodawcę o przyczynach i czasie swojej nieobecności.

§ 2

1. Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.

2. 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. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego.

3. Nietrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy.

Za ten czas pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, gdyż żaden powszechnie obowiązujący przepis prawa pracy nie uprawnia pracownika do otrzymania wynagrodzenia za czas tej nieobecności w pracy. Jest to zatem niepłatne zwolnienie od pracy, chyba że co innego wynika z przepisów wewnętrznych obowiązujących u pracodawcy. Pracownik, który decyzją inspektora sanitarnego zostanie poddany kwarantannie, uprawniony jest do wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego. Jeśli kwarantanna będzie dotyczyć dziecka, to rodzic może na jej podstawie wystąpić o zasiłek opiekuńczy. Zgodnie z przepisami państwowy inspektor sanitarny może wydać decyzję o poddaniu kwarantannie osoby przebywającej na terytorium RP, jeśli jest ona podejrzana o zakażenie lub chorobę zakaźną lub miała styczność ze źródłem biologicznego czynnika chorobotwórczego. Osoba, która otrzymała decyzję inspektora sanitarnego, powinna dostarczyć pracodawcy tę decyzję. Dokument ten będzie podstawą do wypłaty świadczeń z tytułu choroby (wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego) na ogólnych zasadach. Jeśli decyzja inspektora dotyczy dziecka, to rodzic może wystąpić o zasiłek opiekuńczy.

Zalecenia bezpieczeństwa dla zakładów pracy.

W kontekście zachowań jakie pracodawcy winni zastosować w zakładach pracy, a dotyczących minimalizacji ryzyka związanego z rozprzestrzenianiem się COVID – 19, należy zwrócić uwagę, na Zalecenia dla zakładów pracy w związku z rozprzestrzenianiem się koronawirusa z

dnia 14.03.2020 (<https://www.gov.pl/web/koronawirus/zalecenia-dla-przedsiębiorców-w-związku-z-rozprzestrzenianiem-sie-koronawirusa>)

W związku z rozprzestrzenianiem się koronawirusa - we współpracy z Głównym Inspektorem Sanitarnym - przygotowano zalecenia dla zakładów pracy.

Zaleca się:

1. Zachować bezpieczną odległość od rozmówcy (1-1,5 metra).
2. Promować regularne i dokładne mycie rąk przez osoby przebywające w miejscach użyteczności publicznej: wodą z mydłem lub zdezynfekowanie dłoni środkiem na bazie alkoholu (min. 60%).
3. Upewnić się, że pracownicy, klienci i kontrahenci mają dostęp do miejsc, w których mogą myć ręce mydłem i wodą.
4. Umieścić dozowniki z płynem odkażającym w widocznych miejscach, w miejscu pracy i upewnić się, że dozowniki te są regularnie napełniane.
5. Wywiesić w widocznym miejscu informacje jak skutecznie myć ręce.
6. Połączyć to z innymi środkami komunikacji, takimi jak np. szkolenia personelu przez specjalistów ds. bezpieczeństwa i higieny pracy.
7. Zwrócić szczególną uwagę na rekomendacje, aby podczas pracy NIE dotykać dłońmi okolic twarzy zwłaszcza ust, nosa i oczu, a także przestrzegać higieny kaszlu i oddychania. NIE zaleca się noszenia maseczek ochronnych przez osoby zdrowe! Maseczki ochronne powinny nosić osoby chore, osoby opiekujące się chorymi oraz personel medyczny pracujący z pacjentami podejrzanymi o zakażenie koronawirusem.
8. Dołożyć wszelkich starań, aby miejsca pracy były czyste i higieniczne:
 - a) powierzchnie dotykowe w tym biurka, lamy i stoły, klamki, włączniki światła, poręcze i inne przedmioty (np. telefony, klawiatury) muszą być regularnie wycierane środkiem dezynfekującym, lub przecierane wodą z detergentem,
 - b) wszystkie obszary często używane, takie jak toalety, pomieszczenia wspólne, powinny być regularnie i starannie sprzątane, z użyciem wody z detergentem.
9. Ograniczyć podróże służbowe i delegacje zagraniczne do minimum

Ze względów sanitarno-epidemiologicznych, Główny Inspektor Sanitarny zaleca:

- 1) ograniczenie podróży służbowych i delegacji zagranicznych do minimum. Zgodnie ze stanowiskiem Państwowej Inspekcji Pracy. (<https://www.pip.gov.pl/pl/wiadomosci/108072,wyjasnienia-pip-w-związku-z-koronawirusem.html>), pracownik ma prawo odmówić udziału w delegacji zagranicznej, jeżeli w kraju, do którego ma się udać występuje transmisja koronawirusa SARS-CoV-2.

2) Promować pracę zdalną w przypadków osób powracających z obszarów występowania koronawirusa SARS-CoV-2.

3) Osoby wracające z obszarów występowania koronawirusa SARS-CoV-2 (lista krajów zgodna z komunikatami publikowanymi na stronie www.gis.gov.pl) powinny przez kolejne 14 dni od powrotu pozostać w domu i kontrolować swój stan zdrowia (codzienny pomiar temperatury, samoobserwacja pod kątem występowania objawów grypopodobnych takich jak złe samopoczucie, bóle mięśniowe, kaszel). Rekomenduje się, aby w miarę możliwości pracodawca promował możliwość pracy zdalnej z domu, wśród osób, które powracają z obszarów występowania koronawirusa.

Kryteria kwalifikacji do dalszego postępowania: osób potencjalnie narażonych w związku z powrotem z obszarów utrzymującej się transmisji koronawirusa SARS-CoV-2 lub osób, które miały bliski kontakt z osobą zakażoną koronawirusem. Postępowaniu podlega osoba, która spełnia kryteria kliniczne oraz kryteria epidemiologiczne

1. Kryteria kliniczne.

Każda osoba, u której wystąpił co najmniej jeden z wymienionych objawów ostrej infekcji układu oddechowego:

- 1) gorączka,
- 2) kaszel,
- 3) duszność.

2. Kryteria epidemiologiczne.

Każda osoba, która w okresie 14 dni przed wystąpieniem objawów spełniała co najmniej jedno z następujących kryteriów:

- 1) podróżowała lub przebywała w regionie, w którym stwierdzono występowania koronawirusa SARS-CoV-2;
- 2) miała bliski kontakt z osobą, u której stwierdzono zakażenie SARS-CoV-2 (kontakt z przypadkiem potwierdzonym lub przypadkiem prawdopodobnym);
- 3) pracowała lub przebywała jako odwiedzający w jednostce opieki zdrowotnej, w której leczono pacjentów zakażonych koronawirusem SARS-CoV-2.

Pracownik spełniający kryteria kliniczne oraz kryteria epidemiologiczne powinien:

1. bezzwłocznie, telefonicznie powiadomić stację sanitarno-epidemiologiczną,
2. i zgłosić się bezpośrednio do oddziału zakaźnego lub oddziału obserwacyjno-zakaźnego, gdzie określony zostanie dalszy tryb postępowania medycznego.

Postępowanie wobec pracowników, którzy mieli bliski kontakt z osobą zakażoną.

Co to znaczy, że ktoś miał kontakt z osobą zakażoną koronawirusem SARS-CoV-2?

- 1) pozostawał w bezpośrednim kontakcie z osobą chorą lub w kontakcie w odległości mniej niż 2 metrów przez ponad 15 minut;
- 2) prowadził rozmowę z osobą z objawami choroby twarzą w twarz przez dłuższy czas;
- 3) osoba zakażona należy do grupy najbliższych przyjaciół lub kolegów;
- 4) osoba mieszkająca w tym samym gospodarstwie domowym, co osoba chora lub w tym samym pokoju hotelowym.

Osoby z kontaktu NIE są uważane za zakażone i jeżeli czują się dobrze, i nie mają objawów choroby, nie rozprzestrzeniają infekcji na inne osoby, jednak zaleca im się:

- 1) pozostanie w domu przez 14 dni od ostatniego kontaktu z osobą chorą i prowadzenie samoobserwacji - codzienny pomiar temperatury i świadome zwracanie uwagi na swój stan zdrowia,
- 2) poddanie się monitoringowi pracownika stacji sanitarno-epidemiologicznej,
- 3) w szczególności udostępnienie numeru telefonu w celu umożliwienia codziennego kontaktu i przeprowadzenia wywiadu odnośnie stanu zdrowia,
- 4) jeżeli w ciągu 14 dni samoobserwacji wystąpią następujące objawy (gorączka, kaszel, duszność, problemy z oddychaniem), należy bezzwłocznie, telefonicznie powiadomić stację sanitarno-epidemiologiczną lub zgłosić się bezpośrednio do oddziału zakaźnego lub oddziału obserwacyjno-zakaźnego, gdzie określony zostanie dalszy tryb postępowania medycznego.

Osoby, które nie miały bliskiego kontaktu nie muszą podejmować żadnych środków ostrożności ani wprowadzać żadnych zmian we własnych aktywnościach, takich jak uczęszczanie do pracy, chyba, że źle się poczują.

Zalecenia dla personelu sprząającego:

- 1) Personelowi sprząającemu miejsca, gdzie przebywał pracownik zakażony koronawirusem zaleca się zachować dodatkowe środki ostrożności:
- 2) założenie rękawiczek jednorazowych i jednorazowej maseczki na nos i usta,
- 3) umycie i dezynfekcje rąk po zakończeniu czynności i zdjęciu rękawiczek i maseczki,
- 4) usunięcie maseczki i rękawiczek bezpośrednio do worka z odpadami.

Ważne!

Należy pamiętać o przestrzeganiu podstawowych zasad zapobiegawczych, które istotnie wpłyną na ograniczenie ryzyka zakażenia:

- 1) Często myć ręce.
- 2) Należy pamiętać o częstym myciu rąk wodą z mydłem, a jeśli nie ma takiej możliwości dezynfekować je płynami/żelami na bazie alkoholu (min. 60%).
- 3) Mycie rąk ww. metodami skutecznie eliminuje wirusa.
- 4) Wirus ma zdolność do krótkotrwałego przebywania na powierzchniach i przedmiotach, jeśli skażone zostały wydzieliną oddechową (w trakcie kaszlu, czy kichania) osób chorych. Istnieje ryzyko przeniesienia wirusa z zanieczyszczonych powierzchni na rękach np. dotykając twarzy lub pocierając oczy. Dlatego częste mycie rąk zmniejsza ryzyko zakażenia.
- 5) Stosować zasady ochrony podczas kichania i kaszlu tj:
 - a) Podczas kaszlu i kichania należy zakryć usta i nos zgiętym łokciem lub chusteczką – jak najszybciej wyrzucić chusteczkę do zamkniętego kosza i umyć ręce używając mydła i wody lub zdezynfekować je środkami na bazie alkoholu (min. 60%). Zakrycie ust i nosa podczas kaszlu i kichania zapobiega rozprzestrzenianiu się zarazków, w tym wirusów. Jeśli nie przestrzega się tej zasady można łatwo zanieczyścić przedmioty, powierzchnie lub dotykane, np. przy powitaniu, osoby;
 - b) Zachować bezpieczną odległość;
 - c) Należy zachować co najmniej 1-1,5 metr odległości z osobą, która kaszle, kicha lub ma gorączkę;
 - d) Unikać dotykania oczu, nosa i ust;
 - e) Dłonie dotykają wielu powierzchni, które mogą być zanieczyszczone wirusem. Dotknięcie oczu, nosa lub ust zanieczyszczonymi rękami, może spowodować przeniesienie się wirusa z powierzchni na siebie;
 - f) Będąc chorym, mając: gorączkę, kaszel, trudności w oddychaniu po powrocie z krajów gdzie szerzy się koronawirus, jeśli nie upłynęło 14 dni od powrotu należy niezwłocznie zasięgnąć pomocy medycznej;
 - g) W takim przypadku należy bezzwłocznie, telefonicznie powiadomić stację sanitarno-epidemiologiczną (lista stacji sanitarno-epidemiologicznych znajduje się tutaj: <https://gis.gov.pl/mapa/>) lub zgłosić się bezpośrednio do oddziału zakaźnego lub oddziału obserwacyjno-zakaźnego, gdzie określony zostanie dalszy tryb postępowania medycznego (listę oddziałów zakaźnych można znaleźć na stronie: <https://www.gov.pl/web/zdrowie/byles-w-chinach-i-zle-sie-czujesz-sprawdz-co-robic>). Należy unikać korzystania z transportu publicznego;

Będąc chorym i mając bardzo złe samopoczucie, ale gdy nie podróżowało się do krajów, w których szerzy się koronawirus – w takim przypadku istnieje niewielkie ryzyko, że przyczyną objawów jest zakażenie koronawirusem;

Objawy ze strony układu oddechowego z towarzyszącą gorączką mogą mieć wiele przyczyn np. wirusową (wirusy grypy, adenowirusy, rynowirusy, koronawirusy, wirusy paragrypy), czy bakteryjną (pałeczka *Haemophilus influenzae*, pałeczka krztuśca, chlamydia, mykoplazama);

Mając łagodne objawy ze strony układu oddechowego, gdy nie podróżowało się do krajów, w których szerzy się koronawirus należy starannie stosować podstawowe zasady higieny oddychania oraz higieny rąk i pozostać w domu do czasu powrotu do zdrowia, jeśli to możliwe;

Zapobiegać innym chorobom zakaźnym poprzez szczepienia, np. przeciwko grypie;

W zależności od sezonu epidemicznego, w Polsce rejestruje się od kilkuset tysięcy do kilku milionów zachorowań i podejrzeń zachorowań na grypę i zachorowania grypopodobne rocznie. Szczyt zachorowań ma miejsce zwykle między styczniem a marcem. Ostre infekcje wirusowe mogą sprzyjać zakażeniom innymi czynnikami infekcyjnymi, w tym wirusami. Nie należy jednak traktować szczepień ochronnych przeciwko grypie jako sposobu zapobiegania zakażeniom koronawirusem;

Dbać o odporność, wysypiać się, dbać o kondycję fizyczną, racjonalnie się odżywiać.

Ograniczenia działalności dla pracodawców.

Zgodnie z Rozporządzeniem ministra zdrowia z dnia 13 marca 2020 r. W sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego, ograniczeniu działalności podlegają:

Rozdział 4 Ograniczenia funkcjonowania określonych instytucji lub zakładów pracy

§ 5. 1. W okresie, o którym mowa w § 1, ustanawia się czasowe ograniczenie:

1) prowadzenia przez przedsiębiorców w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców oraz przez inne podmioty działalności:

a) polegającej na przygotowywaniu i podawaniu posiłków i napojów gościom siedzącym przy stołach lub gościom dokonującym własnego wyboru potraw z wystawionego menu, spożywanych na miejscu (ujętej w Polskiej Klasyfikacji Działalności w podklasie 56.10.A), z wyłączeniem realizacji usług polegających na przygotowywaniu i podawaniu żywności na wynos lub jej przygotowywaniu i dostarczaniu oraz działalności restauracyjnej lub barowej prowadzonej w środkach transportu, wykonywanej przez oddzielne jednostki,

b) związanej z organizacją, promocją lub zarządzaniem imprezami, takimi jak targi, wystawy, kongresy, konferencje, spotkania, włączając działalności polegające na zarządzaniu i dostarczaniu pracowników do obsługi terenów i obiektów, w których te imprezy mają miejsce (ujętej w Polskiej Klasyfikacji Działalności w podklasie 82.30.Z),

c) twórczej związanej z wszelkimi zbiorowymi formami kultury i rozrywki (ujętej w Polskiej Klasyfikacji Działalności w dziale 90.0),

d) związanej ze sportem, rozrywkowej i rekreacyjnej (ujętej w Polskiej Klasyfikacji Działalności w dziale 93.0), w szczególności polegającej na prowadzeniu miejsc spotkań, klubów, w tym klubów tanecznych i klubów nocnych oraz basenów, siłowni, klubów fitness,

e) związanej z projekcją filmów lub nagrań wideo w kinach, na otwartym powietrzu lub w pozostałych miejscach oraz działalności klubów filmowych (ujętej w Polskiej Klasyfikacji Działalności w podklasie 59.14.Z),

f) związanej z konsumpcją i podawaniem napojów (ujętej w Polskiej Klasyfikacji Działalności w podklasie 56.30),

g) związanej z prowadzeniem obiektów noclegowych turystycznych i miejsc krótkotrwałego zakwaterowania (ujętej w Polskiej Klasyfikacji Działalności w podklasie 55.20),

h) związanej z prowadzeniem kasyn, z wyłączeniem kasyn internetowych;

2) działalności bibliotek, archiwów, muzeów oraz pozostałej działalności związanej z kulturą (ujętej w Polskiej Klasyfikacji Działalności w dziale 91.0);

3) działalności w zakresie lecznictwa uzdrowiskowego, o którym mowa w art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o lecznictwie uzdrowiskowym, uzdrowiskach i obszarach ochrony uzdrowiskowej oraz o gminach uzdrowiskowych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1056, z 2019 r. poz. 1815 oraz z 2020 r. poz. 284);

4) sprawowania kultu religijnego w miejscach publicznych, w tym w budynkach i innych obiektach kultu religijnego.

2. W okresie, o którym mowa w § 1, w obiektach handlowych o powierzchni sprzedaży powyżej 2000 m² ustanawia się czasowe ograniczenie:

1) handlu detalicznego najemcom powierzchni handlowej, których przeważająca działalność polega na handlu: a) wyrobami tekstylnymi, b) wyrobami odzieżowymi, c) obuwem i wyrobami skórzanymi, d) meblami i sprzętem oświetleniowym,

e) sprzętem radiowo-telewizyjnym lub sprzętem gospodarstwa domowego, f) artykułami piśmiennymi i księgarskimi; 2) prowadzenia działalności gastronomicznej i rozrywkowej.

§ 6. 1. Ograniczenia, o których mowa w § 5 ust. 1:

1) pkt 1 i 2, polegają na całkowitym zakazie prowadzenia wymienionych w tych przepisach rodzajów działalności;

2) pkt 3, polegają na nieudzielaniu pacjentom świadczeń opieki zdrowotnej;

3) pkt 4, polegają na konieczności zapewnienia, aby w trakcie sprawowania kultu religijnego na danym terenie lub w danym obiekcie nie znajdowało się łącznie, zarówno wewnątrz i na zewnątrz pomieszczeń, nie więcej niż 50 osób, wliczając w to uczestników i osoby sprawujące kult religijny.

2. Ograniczenie, o którym mowa w § 5 ust. 2, polega na całkowitym zakazie prowadzenia wymienionych w tym przepisie rodzajów działalności.

Uwaga ! Zakaz zgromadzeń powyżej 50 osób nie dotyczy zakładów pracy.

(patrz przykładowo - <https://www.pulshr.pl/prawo-pracy/zaklady-pracy-z-wyzszymi-wymogami-sanitarnymi-ale-bez-limitu-do-50-osob,72044.html>)

Należy jednakże wskazać, iż zgodnie z art. 25 W ustawie z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz.U. z 2019 r. poz. 1239 i 1495 oraz z 2020 r. poz. 284 i 322) wprowadzono następujące zmiany:

1) w art. 2 w pkt 35 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 36-40 w brzmieniu:

„ 36) strefa zero - obszar, na którym wystąpił stan epidemii, znajdujący się bezpośrednio wokół ogniska wirusa, podlegający ograniczeniom, w szczególności zakazom, nakazom oraz środkom kontroli;

37) strefa buforowa - obszar wokół strefy zero, podlegający ograniczeniom, w szczególności zakazom lub nakazom dotyczącym przemieszczania się ludzi;

38) strefa zagrożenia - obszar, na którym możliwe jest ryzyko wystąpienia stanu epidemii;

39) zagrożony obszar - obszar jednej lub kilku jednostek podziału terytorialnego kraju lub obszar określony w sposób inny niż przez odniesienie do jednostek podziału terytorialnego kraju;

40) miejsce kwarantanny - odrębny obiekt budowlany czasowego pobytu osób chorych lub podejrzanych o zachorowanie, w którym prowadzi się kwarantannę.

A ponadto:

„Art. 46a. W przypadku wystąpienia stanu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego o charakterze i w rozmiarach przekraczających możliwości działania właściwych organów administracji rządowej i organów jednostek samorządu terytorialnego, Rada Ministrów może określić, w drodze rozporządzenia, na podstawie danych przekazanych przez ministra właściwego do spraw zdrowia, ministra właściwego do spraw wewnętrznych, ministra właściwego do spraw administracji publicznej, Głównego Inspektora Sanitarnego oraz wojewodów:

1) zagrożony obszar wraz ze wskazaniem rodzaju strefy, na którym wystąpił stan epidemii lub stan zagrożenia epidemicznego,

2) rodzaj stosowanych rozwiązań - w zakresie określonym w art. 46b

- mając na względzie zakres stosowanych rozwiązań oraz uwzględniając bieżące możliwości budżetu państwa oraz budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

Art. 46b. W rozporządzeniu, o którym mowa w art. 46a, można ustanowić:

- 1) ograniczenia, obowiązki i nakazy, o których mowa w art. 46 ust. 4;
- 2) czasowe ograniczenie określonych zakresów działalności przedsiębiorców;
- 3) czasową reglamentację zaopatrzenia w określonego rodzaju artykuły;
- 4) obowiązek poddania się badaniom lekarskim oraz stosowaniu innych środków profilaktycznych i zabiegów przez osoby chore i podejrzane o zachorowanie;
- 5) obowiązek poddania się kwarantannie;
- 6) miejsce kwarantanny;
- 7) zakaz opuszczania miejsca kwarantanny;
- 8) czasowe ograniczenie korzystania z lokali lub terenów oraz obowiązek ich zabezpieczenia;
- 9) nakaz ewakuacji w ustalonym czasie z określonych miejsc, terenów i obiektów;
- 10) nakaz lub zakaz przebywania w określonych miejscach i obiektach oraz na określonych obszarach;
- 11) zakaz opuszczania strefy zero przez osoby chore i podejrzane o zachorowanie;
- 12) nakaz określonego sposobu przemieszczania się.

ZATEM WSZELKIE DECYZJE ORAZ EWENTUALNE OBOSTRZENIA DOTYCZĄCE ZAGROŻENIA EPIDEMICZNEGO BĘDĄ OKREŚLONE BĄDŹ W ODPOWIEDNICH ROZPORZĄDZENIACH, LUB TEŻ W DECYZJACH SŁUŻB SANITARNYCH.

Należy też pamiętać, że odosobnienie związane z kwarantanną lub izolacją orzekane jest na podstawie decyzji służb sanitarnych, wcześniej pracodawca nie ma podstaw do stwierdzenia, że pracownik pozostaje np. w kwarantannie. Zlecenie pracy zdalnej to nie jest kwarantanna w rozumieniu przepisów, ale w niektórych przypadkach praca zdalna może być wykonywana również w okresie kwarantanny (zaordynowanej decyzją administracyjną).

Skutki ewentualnych ograniczeń.

I. W przypadku objęcia pracownika kwarantanną lub orzeczenie wobec niego izolacji, jak już wskazano wyżej, sytuacje te są podstawą do wypłaty świadczeń chorobowych. I tak zgodnie z stanowiskiem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (www.zus.pl)

1. Ustalanie prawa do zasiłku chorobowego.

1) Zgodnie z przepisami państwowy inspektor sanitarny lub państwowy graniczny inspektor sanitarny może wydać decyzję o poddaniu kwarantannie lub izolacji osoby przebywającej na terytorium RP, jeśli jest ona zakażona, chora na chorobę zakaźną albo podejrzana o zakażenie lub chorobę zakaźną lub miała styczność ze źródłem biologicznego czynnika chorobotwórczego.

2) Decyzja inspektora sanitarnego stanowi podstawę do wypłaty świadczeń z tytułu choroby na ogólnych zasadach. Zatem za czas nieobecności w pracy z powodu kwarantanny lub izolacji przysługuje wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek chorobowy, wypłacane przez płatnika składek lub Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Decyzja może być dostarczona do pracodawcy bądź do placówki ZUS po okresie kwarantanny lub izolacji.

3) Jeżeli lekarz leczący uzna, że w trakcie hospitalizacji, izolacji lub kwarantanny ze względu na stan zdrowia osoby poddanej tym obowiązkom uzasadnione jest orzeczenie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby i potwierdzi to wystawiając zaświadczenie lekarskie, jest ono dokumentem do ustalenia prawa i wypłaty świadczeń z tytułu choroby. Ocena, czy stan zdrowia uzasadnia wystawienie zaświadczenia lekarskiego, pozostaje w kompetencji lekarza.

4) Jeżeli będzie miała miejsce sytuacja, o której mowa w art. 35 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, czyli gdy lekarz przyjmujący do szpitala, miejsca izolacji lub odbywania kwarantanny, kierując się własną oceną stopnia zagrożenia dla zdrowia publicznego, podda osobę podejrzaną o zachorowanie, chorą na chorobę szczególnie niebezpieczną i wysoce zakaźną lub osobę narażoną na zakażenie hospitalizacji lub kwarantannie oraz badaniom, również w przypadku, gdy brak jest decyzji inspektora sanitarnego, a następnie ubezpieczony otrzyma decyzję inspektora sanitarnego, to ubezpieczonemu będą przysługiwały świadczenia z tytułu choroby. Jeżeli lekarz leczący uzna, że w trakcie hospitalizacji, izolacji lub kwarantanny ze względu na stan zdrowia uzasadnione jest orzeczenie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby i potwierdzi to wystawiając zaświadczenie lekarskie, ubezpieczony może ubiegać się o świadczenia z tytułu choroby na ogólnych zasadach. Ocena czy stan zdrowia uzasadnia wystawienie zaświadczenia lekarskiego, pozostaje w kompetencji lekarza.

5) W przypadku, gdy ubezpieczony dobrowolnie powstrzyma się od pracy i nie otrzyma zaświadczenia lekarskiego ani decyzji inspektora sanitarnego, nie przysługuje mu prawo do świadczeń pieniężnych w razie choroby.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest właściwy w zakresie zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy określonych przepisami prawa pracy. Ustalanie prawa do zasiłku opiekuńczego.

W sytuacji konieczności sprawowania osobistej opieki nad chorym dzieckiem lub członkiem rodziny, gdy lekarz wystawił z tego tytułu zaświadczenie lekarskie, ubezpieczonemu przysługuje prawo do zasiłku opiekuńczego na ogólnych zasadach. Rodzic ma prawo do zasiłku

opiekuńczego z powodu konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem, jeżeli powiatowy inspektor sanitarny lub państwowy graniczny inspektor sanitarny na podstawie ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi wydał decyzję o konieczności izolacji lub kwarantanny dziecka. Konieczność izolacji lub kwarantanny dziecka jest traktowana analogicznie jak choroba dziecka. Oznacza bowiem niemożność wykonywania pracy przez jednego z rodziców dziecka w związku z koniecznością zapewnienia mu opieki.

Prawo do zasiłku opiekuńczego przysługuje również w sytuacji konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadku nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których uczęszcza dziecko).

Zasiłek opiekuńczy nie przysługuje m. in. w przypadkach:

- 1) gdy nie nastąpi nieprzewidziane zamknięcie placówki, do której uczęszcza dziecko (dzieci nadal są przyjmowane do tej placówki), a rodzic sam zadecyduje, że nie wyśle dziecka do tej placówki (np. w reakcji na apel dyrektora placówki),
- 2) gdy placówka, do której uczęszcza dziecko, przyjmie dziecko, ale następnie zażąda jego odebrania z powodu stanu zdrowia, chyba że rodzic dziecka otrzyma zaświadczenie lekarskie z tytułu konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem albo decyzję o konieczności izolacji lub kwarantanny dziecka, wydaną przez inspektora sanitarnego (wówczas rodzic uzyska prawo do zasiłku opiekuńczego),
- 3) gdy placówka, do której uczęszcza dziecko odmówi przyjęcia tego dziecka z powodu obawy przed zakażeniem, chyba że zostanie wystawiona decyzja inspektora sanitarnego (wówczas rodzic uzyska prawo do zasiłku opiekuńczego).

II. Od 8 marca 2020 r., tj. od dnia wejścia w życie ustawy 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 ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do lat 8 przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy za okres nie dłuższy niż 14 dni, jeżeli w związku ze zwalczaniem zakażenia wirusem i rozprzestrzeniania się choroby zakaźnej u ludzi, wywołanej tym wirusem nastąpi zamknięcie żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły do których uczęszcza dziecko.

1. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy jest przyznawany w trybie i na zasadach określonych w ustawie zasiłkowej i nie wlicza się go do limitu 60 dni pobierania zasiłku opiekuńczego w roku kalendarzowym. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje łącznie obojgu rodzicom w wymiarze do 14 dni, niezależnie od liczby dzieci wymagających opieki w związku z zamknięciem placówki z powodu wirusa.
2. Dokumentem do wypłaty dodatkowego zasiłku opiekuńczego jest oświadczenie ubezpieczonego.
3. Za okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego, nie przysługuje zasiłek opiekuńczy, o którym mowa w art. 32 ust. 1 ustawy zasiłkowej.

III. WAŻNE natomiast, jest, że zgodnie z art. 92 § 3 pkt 2 KP, wynagrodzenie chorobowe nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego. Szczegółowo na ten temat mówi ustawa z 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (art. 4, 12, 14, 15, 16, 17). Należy więc wskazać, iż zgodnie z ustawą o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa - Art. 14:

Ubezpieczonemu będącemu pracownikiem, odsuniętemu od pracy w trybie określonym w art. 6 ust. 2 pkt 1, z powodu podejrzenia o nosicielstwo zarasków choroby 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 dotyczy wyłącznie pracowników. Zasiłek chorobowy nie przysługuje, mimo że ubezpieczony pracownik jest nosicielem zarasków choroby zakaźnej i została wydana stosowna decyzja na podstawie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, jeżeli nie podejmie on pracy zaproponowanej przez pracodawcę. Pozbawienie ubezpieczonego prawa do zasiłku chorobowego następuje za cały czas niezdolności spowodowanej taką przyczyną (tak: komentarz: Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz, Andrzej Radziszlaw, 2016).

W art. 14 ustawodawca zakłada, że pracownik będzie odsunięty od pracy mu zakazanej i otrzyma w zamian propozycję innego zatrudnienia. Tylko wówczas ubezpieczony pracownik będzie miał prawo do zasiłku chorobowego, gdy pracę tę podejmie. Pracownik ma obowiązek podjąć inną pracę, co wynika z obowiązku dbałości o dobro zakładu i bardziej poważnego obowiązku przestrzegania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jeśli natomiast chodzi o propozycję innej pracy nie zabronionej, lecz zgodnej z kwalifikacjami pracownika, to należy przyjąć, że chodzi tu nie tylko o przygotowanie zawodowe pracownika, jego formalne wykształcenie, zdobyte doświadczenie zawodowe i potrzebne umiejętności, ale także o właściwości psychofizyczne oraz zdolności do wykonywania określonych czynności z punktu widzenia zdrowia psychicznego (wyr. SN z 4.10.2000 r. I PKN 61/00, MoP 2001, Nr 11, s. 574). Chodzi też raczej o kwalifikacje, na podstawie których pracownik został zatrudniony u pracodawcy, a nie wszelkie kwalifikacje (tak: Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz, red. prof. Małgorzata Gersdorf, Beata Gudowska, 2012}.

IV. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest także właściwy do zajmowania stanowiska w sprawie możliwości zastosowania art. 210 § 1 Kodeksu pracy, który przewiduje prawo pracownika do powstrzymania się od wykonywania pracy, gdy wykonywana przez niego praca stwarza zagrożenie dla zdrowia lub życia innym osobom, ponieważ zagadnienie to dotyczy przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy. Zwrócić tu należy uwagę na okoliczności w

jakich może dojść do sytuacji odmowy przez pracownika świadczenia pracy z powołaniem się na okoliczności określone w 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. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa takiego zagrożenia, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, od razu informując o tym przełożonego (art. 210 § 1 i 2 KP). Pracownik ma również prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej, w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób (art. 210 § 4 KP).

Artykuł 210 § 1 KP zawiera dwie przesłanki, których łączne wystąpienie uprawnia pracownika do powstrzymania się od pracy. Pierwszy warunek to warunki pracy naruszające przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy. Natomiast drugim warunkiem koniecznym wynikającym z art. 210 § 1 KP jest fakt bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracownika (wyrok SN z 11.5.2006 r. I PK 191/05, Legalis). „Bezpośredniość” związku między naruszeniem przepisów bhp a zagrożeniem dla zdrowia i życia pracowników występuje wówczas, gdy zagrożenie to jest wynikiem samego naruszenia przepisów bhp, bez konieczności wystąpienia dodatkowej przyczyny. Musi być ono zatem konkretne i realnie zagrażające zdrowiu i życiu. Należy pamiętać, że źródłem powstania warunków pracy stwarzających bezpośrednie zagrożenie może być zarówno pracownik (np. jego stan psychofizyczny), pracodawca niezapewniający właściwych warunków bhp, jak i siła wyższa (wyrok SN z 6.2.2014 r., I UK 318/13, Legalis). Ocena zagrożenia w zakresie jego bezpośredniości należy do pracownika, który musi dopełnić formalności w zakresie natychmiastowego zawiadomienia przełożonego o takim zdarzeniu. Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w powyższych przypadkach. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Aby obliczyć takie wynagrodzenie należy sięgnąć do § 5 ust. 1 rozporządzenia z 29.5.1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 927 ze zm.). Stanowi ono, że przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy. Oznacza to, że wynagrodzenie za czas powstrzymania się od pracy na podstawie art. 210 § 1 KP należy obliczyć podobnie jak wynagrodzenie urlopowe, z tym, że zmienne miesięczne składniki przyjmuje się z tego bieżącego miesiąca, a nie z 3 miesięcy poprzedzających.

V. ZATRUDNIENIE TYMCZASOWE.

Zgodnie z ustawą o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w szczególności art. 14 teźże:

1. Pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy, w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego.

2. Pracodawca użytkownik:

1) jest obowiązany zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej;

2) prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników;

3) nie może stosować do pracownika tymczasowego przepisu art. 42 § 4 Kodeksu pracy ani teź powierzać mu wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu.

Tym samym wszelkie postanowienia dotyczące zasad postępowania w zakresie BHP związanego z zagrożeniem epidemicznym naleźy u pracodawcy użytkownika stosować tak jak w odniesieniu do pracowników zatrudnionych bezpośrednio. W razie zaistnienia konieczności ograniczania zatrudnienia w związku z zagrożeniem epidemicznym w chwili obecnej stosowane będą zasady ogólne wynikające z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz z zawartych umów.

Zgodnie bowiem z art. 18 ust. 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, pracodawca użytkownik, który zamierza zrezygnować z wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego przed upływem okresu wykonywania pracy tymczasowej uzgodnionego z agencją pracy tymczasowej, zawiadamia agencję pracy tymczasowej na piśmie o przewidywanym terminie zakończenia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, w miarę możliwości z wyprzedzeniem uwzględniającym obowiązujący strony umowy o pracę okres wypowiedzenia tej umowy.

Generalnie umowa o pracę zawarta z pracownikiem tymczasowym rozwiązuje się z upływem ustalonego między stronami okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika. Pracownik tymczasowy nie pozostaje zatem w okresach niewykonywania pracy na rzecz jakiegokolwiek pracodawcy użytkownika pracownikiem agencji.

Ustawa daje możliwość wcześniejszego zakończenia pracy pracownika tymczasowego przez pracodawcę użytkownika. Może on bowiem zrezygnować z wykonywania przez tę osobę pracy tymczasowej przed upływem uzgodnionego z agencją okresu, przy czym nie ma obowiązku podawania przyczyny rezygnacji. Powinien w takim przypadku powiadomić agencję na piśmie

o przewidywanym terminie zakończenia wykonywania pracy tymczasowej, w miarę możliwości z wyprzedzeniem uwzględniającym obowiązujący strony umowy o pracę okres wypowiedzenia tej umowy – nie jest to jednak obowiązek bezwzględny, gdyż ustawodawca posługuje się tutaj zwrotem "w miarę możliwości". Rezygnacja nie będzie wiązała się z ograniczeniem możliwości korzystania z pracy pracowników tymczasowych w przeszłości.

VI. PRZESTÓJ PRACODAWCY - UPRAWNIENIA PRACOWNIKA

W przypadku, gdy pracodawca 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. Należy bowiem uznać, że 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.).

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 (dotyczy to pracowników wynagradzanych w stałej stawce godzinowej, np. 20 zł za godzinę lub w stałej stawce miesięcznej, np. 4 tys. zł miesięcznie - ci pracownicy także w czasie przestoju otrzymają te stawki wynagrodzenia).

- jeżeli ww. składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - pracownikowi przysługuje 60% wynagrodzenia (dotyczy to m.in. pracowników, którzy otrzymują wynagrodzenie akordowe lub prowizyjne, tj. wynagrodzenie określone jako stawka za ilość wytworzonych produktów bądź określony % przychodu/dochodu/zysku).

W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Należy bowiem uznać, że 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.).

Ważne jednak w tym wypadku jest to, że planowane są rozwiązania ułatwiające pracodawcy poradzenie sobie z taką sytuacją. Tzw. Pakiet osłonowy to zestaw propozycji zmian w prawie, które pomogą przedsiębiorcom odczuwającym negatywne skutki związane z rozprzestrzenieniem się koronawirusa. Najważniejsze ułatwienia mają dotyczyć:

a. w należnościach, w tym udogodnienia w płatnościach podatków i składek ZUS,

- b. poprawy płynności finansowej firm - instrumenty finansowe dla firm, w tym wsparcie gwarancyjne oraz dopłaty do kredytów,
- c. ochrony i wsparcie rynku pracy, m.in. rozwiązania dla firm zmuszonych do przestoju.

Działania osłonowe dla przedsiębiorców. Niezależnie od obowiązujących już rozwiązań dla biznesu trwają prace na tzw. Pakiecie osłonowym. Niestety jeszcze na chwilę obecną nie stały się obowiązującym prawem. Pewnie działania pojął już Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Uproszczony wniosek o odroczenie płatności składek ZUS.

ZUS przygotował uproszczony wniosek o odroczenie na 3 miesiące terminu płatności składek oraz zawieszenie lub wydłużenie spłaty należności w układach ratalnych z uwagi na rozprzestrzenianie się COVID – 19. Zakład nie daje jednak gwarancji, że każdy wniosek zostanie rozpatrzony pozytywnie. W razie odmowy przedsiębiorca będzie musiał zapłacić należne składki wraz z odsetkami za zwłokę, naliczonymi do dnia zapłaty włącznie.

Już od 17 marca br. przedsiębiorcy będą mogli skorzystać z uproszczonego wniosku o odroczenie o trzy miesiące terminu płatności składek oraz zawieszenie lub wydłużenie spłaty należności w układach ratalnych.

Jest to jeden dokument, zawierający również oświadczenie, w którym przedsiębiorca wskaże, jak koronawirus wpłynął na brak możliwości opłacenia przez niego należności - wyjaśnia prof. Gertruda Uścińska, prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. I dodaje: - Wychodzimy naprzeciw oczekiwaniom przedsiębiorców. Zdajemy sobie sprawę, że dla niektórych osób może to być trudny okres. Cały czas zastanawiamy się, w jaki jeszcze sposób pomóc osobom prowadzącym małe firmy.

Zgodnie z nowymi rozwiązaniami odroczenie terminu płatności w uproszczonym trybie będzie dotyczyło wyłącznie składek za okres od lutego do kwietnia 2020 r. (dotyczyć będzie również składek, których termin płatności już upłynął) oraz zawartych już układów ratalnych i odroczeń z terminami płatności od marca do maja 2020 r. Jak deklaruje ZUS, przedsiębiorca, który skorzysta z odroczenia terminu płatności składek lub układów ratalnych może liczyć na wstrzymanie wdrażania postępowania przed egzekucyjnego, egzekucyjnego oraz stosowania sankcji. Zgodnie z przepisami, odroczenie może dotyczyć składek na: ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych.

Wniosek będzie mógł być złożony poprzez PUE, wrzucony do specjalnych pojemników w placówkach ZUS lub przesłany na specjalny adres e-mail oddziału ZUS.

W przypadku prowadzenia pełnej księgowości, do wniosku należy dołączyć sprawozdanie finansowe (bilans, rachunek zysków i strat, sprawozdanie o przepływach pieniężnych) za 2018 lub 2019 r. Skany dokumentów możesz dołączyć do wniosku w portalu PUE ZUS. Ulgi będą udzielane w ramach pomocy de minimis, należy więc złożyć dodatkowe dokumenty dotyczące pomocy publicznej.

Jeżeli ZUS pozytywnie rozpatrzy wniosek, to wyśle Ci umowę wraz z dokumentami dotyczącymi pomocy publicznej na wskazany przez Ciebie adres e-mail lub pocztą.

Podpisane dokumenty należy odesłać do ZUS-u - pozostawić w skrzynce dostępnej w placówce lub przesłać pocztą.

Z uwagi na zagrożenie epidemiczne podpisane dokumenty można wysłać w postaci skanu na adres e-mail oddziału ZUS (plik xls 64kb) i na tej podstawie ZUS udzieli ulgi. Jednak należy wysłać papierowe oryginały dokumentów najpóźniej w ciągu 14 dni liczonych od dnia zakończenia stanu epidemicznego. W przypadku nie przekazania ich w formie papierowej, ZUS uzna, że umowa nie została zawarta. To spowoduje naliczenie odsetek od należności objętych umową.

Rekomendujemy też bieżącą lekturę tych informacji.

[https://www.gov.pl/web/koronawirus.](https://www.gov.pl/web/koronawirus)

<https://www.biznes.gov.pl/pl/aktualnosci/koronawirus-najwazniejsze-informacje-dla-przedsiębiorców>

[Zagrożenia epidemiologiczne w miejscu pracy 16.032020](#)

W razie pytań pozostajemy do dyspozycji.

Monika Jurkiewicz

radca prawny

Kancelaria Prawna Monika Jurkiewicz

email: m.jurkiewicz@kancelaria-jurkiewicz.pl