

Praca zdalna - przeciwdziałanie COVID-19

W związku z licznymi pytaniami, dotyczącymi stosowania przepisów prawa pracy umożliwiających powierzenie pracownikowi pracy zdalnej w celu przeciwdziałania COVID-19, Państwowa Inspekcja Pracy wyjaśnia:

W jakiej formie pracodawca ma powierzyć pracownikowi pracę zdalną - ustna, czy pisemna?

Ustawa nie wskazuje formy polecenia pracy zdalnej. W konsekwencji należałoby uznać, że takie polecenie może zostać wydane w dowolnej formie, również ustnie. W interesie obu stron stosunku pracy (pracownika i pracodawcy) byłoby jednak potwierdzenie faktu polecenia pracy zdalnej (np. pismo skierowane do pracownika, służbowy e-mail).

Na jak długi okres praca zdalna może być powierzona?

Ustawa nie określa maksymalnego okresu wykonywania pracy zdalnej. Decyzja w tym zakresie należy do pracodawcy – może to być czas oznaczony, jednakże uzasadniony przeciwdziałaniem COVID-19. Jednocześnie należy wskazać, że art. 3 ustawy utraci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy. Wydaje się zatem, że czas, na jaki pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej, nie może wykraczać poza ww. okres.

Czy pierwotnie określony czas świadczenia pracy zdalnej może być skracany lub wydłużany?

Ustawa nie zawiera żadnych ograniczeń w tym zakresie, należy zatem uznać, że dopuszczalne jest zarówno skrócenie jak i wydłużenie okresu świadczenia pracy zdalnej na czas oznaczony i uzasadniony przeciwdziałaniem COVID-19.

Czy pracownik może zakwestionować polecenie dotyczące pracy zdalnej?

Obowiązkiem pracownika jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.). Dotyczy to także polecenia pracy zdalnej.

Czy odmowa świadczenia pracy zdalnej jest podstawą do pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności (kara porządkowa)?

Odmowa wykonania polecenia pracodawcy, o ile nie jest ono sprzeczne z prawem lub umową o pracę, może skutkować nałożeniem na pracownika kary porządkowej. Zgodnie z art. 108 § 1 k.p. pracodawca może stosować karę upomnienia lub nagany za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, jak również przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Czy praca zdalna może być powierzona niezależnie od warunków mieszkaniowych, rodzinnych. Co w sytuacji, gdy w miejscu zamieszkania w ocenie pracownika praca nie może być świadczona ze względu na warunki i stosunki panujące w domu?

Przepisy ustawy nie odwołują się do warunków mieszkaniowych lub rodzinnych pracownika przy poleceniu pracy zdalnej. Jednak w przypadku zgłoszenia przez pracownika braku możliwości świadczenia pracy w miejscu zamieszkania, pracodawca powinien wyznaczyć pracownikowi inne miejsce wykonywania pracy zdalnej.

Czy polecenie dotyczące pracy zdalnej musi zawierać uzasadnienie?

Ustawa nie przewiduje obowiązku uzasadniania polecenia pracy zdalnej. Stanowi natomiast, że pracodawca może polecić pracownikowi pracę zdalną tylko w celu przeciwdziałania COVID-19. Polecając pracownikowi pracę zdalną pracodawca powinien więc działać w ww. celu.

Czy są konkretne okoliczności (np. zachorowania w okolicy, regionie gdzie ma siedzibę pracodawca) upoważniające pracodawcę do stosowania pracy zdalnej? Czy wystarczy jego przeświadczenie i doświadczenie życiowe?

W rozumieniu art. 2 ust. 2 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19,... za „przeciwdziałanie COVID-19” rozumie się wszelkie czynności związane ze zwalczaniem zakażenia, zapobieganiem rozprzestrzenianiu się, profilaktyką oraz zwalczaniem skutków choroby. Zatem przesłanki polecenia pracownikowi pracy zdalnej są szerokie i w praktyce każdy pracodawca, choćby ze względu na profilaktykę, może polecić pracownikom pracę zdalną.

Czy pracodawca może polecić wykonywanie pracy zdalnej w innym miejscu niż dom pracownika?

Zgodnie z art. 3 ustawy 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). Takie brzmienie przepisu wskazuje, że pracodawca może powierzyć wykonywanie pracy zdalnej także w innym miejscu niż dom pracownika.

Jakie są uprawnienia pracownika w razie zamknięcia zakładu pracy lub niemożności wykonywania pracy zdalnej z powodu COVID-19?

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.

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.)

Jakie wynagrodzenie otrzymuje pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę w przedszkolu niepublicznym, który wykonuje pracę zdalnie w domu (na swój wniosek)

Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 2020 r. w sprawie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (Dz.U. poz. 410), od 12 do 25 marca 2020 r. zawieszono prowadzenie działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej w przedszkolach, szkołach i w większości placówek. Oznacza to, że w tym okresie w przedszkolu, szkole lub placówce nie są prowadzone zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, z wyjątkiem 12 i 13 marca 2020 r., kiedy prowadzono działalność opiekuńczą.

Zgodnie z oficjalnym stanowiskiem Ministerstwa Edukacji Narodowej zawieszenie zajęć nie zwalnia jednak pracowników tych jednostek z obowiązku świadczenia pracy.

W dniach 12 i 13 marca 2020 r. nauczyciele zatrudnieni w przedszkolach, innych formach wychowania przedszkolnego, szkołach podstawowych i szkołach artystycznych realizujących kształcenie ogólne w zakresie szkoły podstawowej, z wyjątkiem szkół podstawowych dla dorosłych byli zobowiązani do prowadzenia zajęć opiekuńczych. Nauczyciele świadczący pracę w tych dniach otrzymują z tego tytułu wynagrodzenie za pracę w składnikach i wysokości wynikających z ich uprawnień.

Zawieszenie do 25 marca 2020 r. prowadzenia działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej nie oznacza zawieszenia przez szkoły wszystkich form działalności. Ministerstwo Edukacji Narodowej zaleciło, aby w tym okresie nauczyciele wspierali uczniów w samodzielnej nauce w domu i kontaktowali się z nimi przy wykorzystaniu np.: dziennika elektronicznego, strony internetowej przedszkola, szkoły lub placówki, mailingu do rodziców, a w przypadku starszych uczniów bezpośredniego kontaktu elektronicznego.

W przypadku nauczycieli publicznych przedszkoli, szkół i placówek prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego oraz organy administracji rządowej czas pracy oraz zadania wykonywane w ramach czasu pracy określają przepisy Karty Nauczyciela. Zgodnie z art. 42 ust. 1 i 2 tej ustawy w ramach czasu pracy nieprzekraczającego 40 godzin na tydzień nauczyciel jest obowiązany realizować nie tylko zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, prowadzone bezpośrednio z uczniami lub wychowankami, ale również inne zajęcia i czynności wynikające z zadań statutowych szkoły oraz zajęcia i czynności związane z przygotowaniem się do zajęć, samokształceniem i doskonaleniem zawodowym. Dyrektor szkoły może więc w okresie zawieszenia prowadzenia zajęć zlecać nauczycielom inne zadania, np. przygotowywanie i przesyłanie uczniom materiałów dydaktycznych do samodzielnej pracy w domu. Zastosowanie ma w tym przypadku również art. 81 § 3 Kodeksu pracy, który umożliwia powierzenie pracownikowi w okresie przestoju innej odpowiedniej pracy.

O organizacji pracy nauczycieli decyduje dyrektor przedszkola, szkoły lub placówki, który zgodnie z art. 7 Karty Nauczyciela jest przełożonym służbowym wszystkich pracowników. Działając na podstawie art. 3 Ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. poz. 274), dyrektor szkoły może polecić nauczycielowi wykonywanie pracy zdalnej.

Możliwe jest zatem świadczenie pracy przez nauczycieli zarówno w miejscu ich pracy, jak i świadczenie pracy poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). W pierwszym przypadku nauczyciele przygotowują i przesyłają uczniom materiały, korzystając ze sprzętu na terenie szkoły.

Za dni, w których nauczyciele będą świadczyli pracę (niezależnie od tego, czy będzie to praca świadczona w miejscu pracy, czy zdalnie w miejscu zamieszkania), otrzymują wynagrodzenie bez zmian, z wyjątkiem dodatku za warunki pracy, który jest należny wyłącznie za godziny przepracowane w określonych warunkach pracy, oraz wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe, które jest związane z dodatkową pracą nauczyciela polegającą na realizacji zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych powyżej pełnego wymiaru zajęć.

Jeżeli natomiast z przyczyny leżącej po stronie pracodawcy w określonym czasie nauczyciel nie będzie świadczył pracy, zastosowanie ma art. 81 § 1 Kodeksu pracy, który stanowi, 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.

Zatem za dni, w których nauczyciele nie będą świadczyli pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, lecz będą pozostawali w gotowości do pracy, zachowują prawo do wynagrodzenia zasadniczego w wysokości wynikającej z ich osobistego zaszeregowania oraz dodatku funkcyjnego.

W przypadku nauczycieli przedszkoli, szkół i placówek prowadzonych przez osoby fizyczne lub osoby prawne niebędące jednostkami samorządu terytorialnego o organizacji ich pracy również decydują dyrektorzy tych jednostek. Do nauczycieli tych, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, mają zastosowanie przepisy art. 81 Kodeksu pracy oraz art. 3 ustawy o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19.

W okresie zawieszenia prowadzenia działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej kadra kierownicza przedszkoli, szkół i placówek nie prowadzi zajęć dydaktyczno-wychowawczych. Jest jednak zobowiązana do realizowania innych zadań wynikających z zajmowanych stanowisk. Decyzje w sprawie organizacji pracy dyrektora przedszkola, szkoły lub placówki podejmuje wójt, burmistrz lub prezydent miasta, który jest jego bezpośrednim przełożonym. Natomiast decyzje w sprawie organizacji pracy pozostałej kadry kierowniczej podejmuje dyrektor szkoły.

Osoby zajmujące stanowiska kierownicze, które będą świadczyły pracę, otrzymują wynagrodzenie bez zmian, z wyjątkiem ewentualnego wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i dodatku za warunki pracy.

Zawieszenie prowadzenia zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych nie wpływa bezpośrednio na pracę wykonywaną przez pracowników administracji i obsługi szkolnej i nie zwalnia ich automatycznie z obowiązku świadczenia pracy. O organizacji ich pracy decyduje dyrektor szkoły. Dyrektor szkoły na podstawie art. 3 ustawy o przeciwdziałaniu i zwalczaniu COVID-19 może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna), o ile oczywiście charakter zadań wykonywanych przez pracownika na to pozwala.

Jeżeli natomiast z przyczyny leżącej po stronie szkoły w określonym czasie pracownik administracji lub obsługi nie będzie świadczył pracy, pozostaje wówczas do dyspozycji dyrektora szkoły i jest w gotowości do wykonywania pracy. Mają wówczas zastosowanie przepisy art. 81 § 1 Kodeksu pracy, który wskazuje, 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. Wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Decyzje w sprawie organizacji pracy nauczycieli oraz pozostałych pracowników przedszkola, szkoły lub placówki podejmuje dyrektor przedszkola, szkoły lub placówki, natomiast decyzje w sprawie organizacji pracy dyrektora – organ prowadzący szkołę.

Reasumując, pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę w przedszkolu niepublicznym, który wykonuje pracę zdalnie w domu (na swój wniosek), zachowuje prawo do otrzymania 100% swojego normalnego wynagrodzenia.

Stanowisko dotyczące możliwości wysłania pracowników przez pracodawcę na zaległe urlopy wypoczynkowe w okresie zagrożenia koronawirusem.

Zgodnie z art. 161 Kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Jeżeli z przyczyn leżących po stronie pracodawcy lub pracownika (np. przesunięcie terminu urlopu, choroba pracownika) pracownik nie wykorzysta całego urlopu do końca roku, z dniem 1 stycznia następnego roku urlop ten stanie się urlopem zaległym.

Przepis art. 168 Kodeksu pracy stanowi, że urlopu zaległego należy pracownikowi udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego. W takim przypadku pracodawca nie ma obowiązku uzgadniania z pracownikiem terminu wykorzystania urlopu, lecz musi udzielić mu urlopu w terminie określonym w przywołanym wyżej przepisie. W wyroku z dnia 24 stycznia 2005r., sygn. akt I PK 124/05, Sąd Najwyższy stwierdził jednoznacznie, że pracodawca ma prawo wysłać pracownika na urlop zaległy nawet bez jego zgody.

Oznacza to, że pracodawca może jednostronnie wyznaczyć termin wykorzystania zaległego urlopu, np. w okresie zagrożenia koronawirusem (30 września to ostateczny termin wykorzystania zaległego urlopu).