

Koronawirus a pracownik

Trwająca od ponad roku pandemia spowodowała daleko idące zmiany na rynku pracy. Rzeczywistość pandemiczna wymusiła wprowadzenie wielu nowych przepisów oraz rozwiązań takich, jak np. praca zdalna, zwiększając obciążenie księgowych i biur rachunkowych.

PANDEMIA
KORONAWIRUSA
rp.pl/koronawirus



AGATA KOWALIK

Dotychczasowe regulacje okazują się, niestety, niewystarczające lub na tyle nieprecyzyjne, że w praktyce rodzą liczne wątpliwości zarówno ze strony pracowników, jak i pracodawców, które w większości muszą rozwiązywać księgowi, nie tylko jako pracownicy lub pracodawcy, ale przede wszystkim jako służby finansowo-księgowe.

PROBLEM 1.

Czy pracownik może odmówić świadczenia pracy w związku z Covid-19?

Przepisy prawa pracy nie zawierają regulacji, które wprost odnosiłyby się do możliwości odmówienia świadczenia pracy w związku z pandemią. W tej kwestii można ewentualnie odwołać się do ogólnych przepisów Kodeksu pracy (kp), w szczególności do art. 210 kp, zgodnie z którym pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, a nawet opuścić miejsce pracy (zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego), jeśli warunki pracy nie odwołują przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla jego zdrowia lub życia albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom.

Należy mieć jednak na uwadze, że przytoczona regulacja znajduje zastosowanie w przypadkach, gdy warunki bezpieczeństwa i higieny pracy nie odpowiadają standardom wyznaczonym przez obowiązujące przepisy prawa pracy. Dlatego też nie daje podstaw pracownikom do powoływania się ogólnie na pandemię Covid-19, jako przyczynę powstrzymania się od pracy. Jeżeli okazałoby się jednak, że np. inny pracownik został poddany kwarantannie lub zdiagnozowano u niego koronawirusa, wówczas sytuacja faktycznie mogłaby stwarzać bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia. W praktyce jednak to przede wszystkim do pracodawcy należy ocena sytuacji. Natomiast w przypadku ewentualnego sporu wątpliwości będzie rozstrzygał sąd pracy.

Pracownicy powinni przy tym pamiętać, że w sytuacji, w której w sposób nieuzasadniony odmówią wykonywania obowiązków służbowych, pracodawca może nałożyć na nich kary przewidziane w art. 108 kp (karę upomnienia, nagany, pieniężną), a w niektórych skrajnych sytuacjach rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

PROBLEM 2.

Na jakich zasadach powinna odbywać się praca na odległość?

Praca zdalna nie była zdefiniowana na gruncie polskiego prawa pracy przed wybuchem pandemii. Przepisy określały pojęcie

ZDANIEM AUTORKI

Agata Kowalik

radca prawny, doradca podatkowy
w DORADCA Sp. z o.o. w Lublinie,
członek i wykładowca **Stowarzyszenia
Księgowych w Polsce**



REK.PRAŚ.

Pandemia Covid-19 spowodowała, że pracodawcy mierzą się często z różnego rodzaju problemami. W wielu sytuacjach brak jednoznacznych przepisów generuje wątpliwości, które muszą rozwiązać przedsiębiorcy, a jeszcze bardziej ich księgowi. Wydaje się wręcz, że przeprowadzenie firm przez epidemię koronawirusa spoczęło na barkach działów finansowo-księgowych. Z jednej strony biura rachunkowe mają swoje standardowe obowiązki, związane z prawidłowym rozliczeniem transakcji gospodarczych, zapłatą podatków czy przygotowaniem sprawozdań finansowych, z drugiej zaś nierzadko muszą wspomóc przedsiębiorców w innych kwestiach, również tych związanych z zagadnieniami dotyczącymi prawa pracy. Należy zwrócić uwagę, że księgowi nie tylko wspierają swoich klientów w rozwiązywaniu problemów z prawa pracy, ale również sami stoją przed różnego rodzaju wyzwaniem jako pracodawcy lub pracownicy. Ze względu na COVID-19 księgowi również mogą np. świadczyć pracę zdalnie, przebywać na kwarantannie lub w izolacji. /@

telepracy, zdefiniowane w art. 675 Kodeksu pracy, która jednak nie jest tożsama z pracą na odległość.

Obecnie pracę zdalną reguluje art. 3 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tekst jedn. DzU 2020, poz. 1842 – dalej: ustawa o Covid-19), zgodnie z którym w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu Covid-19, oraz w czasie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania Covid-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, obowiązków określonych w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).

Wykonywanie pracy na odległość może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do jej wykonywania i pozwala na to jej rodzaj. Praca zdalna może być wykonywana przede wszystkim przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych albo usług materialnych.

Mimo że pracodawca polecając wykonywanie pracy na odległość, zmienia pracownikowi na czas określony miejsce jej świadczenia, to nie ma w związku z tym obowiązku dokonywania zmiany warunków umowy o pracę.

WAŻNE

Jak wynika z art. 3 ust. 6 ustawy o Covid-19, na polecenie pracodawcy pracownik ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności, uwzględniającą w szczególności ich opis, a także datę oraz czas ich wykonania. O częstotliwości i formie ewidencji pracy zdalnej decyduje pracodawca.

Zasadniczo obowiązek zapewnienia narzędzi i materiałów do pracy zdalnej oraz związanej z nią obsługi logistycznej pozostawiono po stronie pracodawcy. Przyjęto jednak, że pracownik może używać narzędzi lub mate-

riałów niezapewnionych przez pracodawcę – pod warunkiem, że zachowana zostanie ochrona informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Pracodawca może w każdym czasie odwołać polecenie wykonywania pracy zdalnej, co jest równoznaczne z obowiązkiem stawienia się przez pracownika w zakładzie pracy.

Wprowadzone dotychczas regulacje, dotyczące pracy na odległość, są bardzo podstawowe. W związku z tym pracodawcy powinni rozważyć doprecyzowanie zasad jej świadczenia w regulaminie pracy lub w odrębnym dokumencie – np. regulaminie pracy zdalnej.

PROBLEM 3.

Czy pracodawca ma obowiązek zwrócić pracownikowi pracującemu na odległość koszty za prąd lub internet?

Przepisy powszechnie obowiązującego prawa nie przewidują obowiązku zwrotu kosztów np. za prąd lub internet podczas zdalnego wykonywania pracy, tak jak to ma miejsce w odniesieniu do telepracy.

Pomimo braku ustawowego obowiązku pracodawca ma jednak możliwość wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego z tytułu używania przez pracownika własnych narzędzi, materiałów lub sprzętu. Można tu zastosować zasady analogiczne, jak przy zwrocie kosztów związanych z telepracą, w przypadku której obowiązuje art. 6711 k.p. Zgodnie z nim, jeżeli pracodawca i pracownik postanowią o wykorzystaniu przez telepracownika własnego sprzętu do celów służbowych, wówczas przysługuje mu ekwiwalent pieniężny w wysokości określonej w porozumieniu lub regulaminie telepracy albo w umowie z pracodawcą. Przy ustalaniu jego wysokości bierze się pod uwagę przede wszystkim normy zużycia sprzętu, jego udokumentowane ceny rynkowe,

STOWARZYSZENIE KSIĘGOWYCH W POLSCE

Kadry i płace 2021 w praktyce i orzecznictwie sądowym

Specjaliści ds. kadry i płac mierzą się z wieloma problemami, które szczególnie nasiliły się podczas pandemii Covid-19. Nowe przepisy, zmiany dotychczasowych regulacji, nieoczekiwane sytuacje zwiększają zapotrzebowanie na szczegółowe ich omówienie, informacje jak zastosować je w praktyce oraz zapoznanie się z odnoszącym się do nich orzecznictwem sądowym.

- Prawo pracy w praktyce i orzecznictwie sądowym
- Prawne aspekty zarządzania pracą zdalną i czasem pracy w dobie Covid-19
- Umowy cywilnoprawne w praktyce – regulacje prawne wynikające z Kodeksu cywilnego, powiązania z Kodeksem pracy, obowiązki ZUS
- Dokumentacja pracownicza po zmianach a kontrola PIP
- Prawa autorskie i prawa pokrewne na listach płac
- Zasiłki chorobowe 2021 r. – nowości, trudne przypadki i orzecznictwo sądowe
- Lista płac – naliczenia w dobie pandemii
- Wynagrodzenie urlopowe i ekwiwalent za urlop – nietypowe i trudne przypadki

To tematy, z którymi zmierzają się prelegenci ogólnopolskiej konferencji **KADRY I PŁACE 2021 w praktyce i orzecznictwie sądowym**. Moderatorem będzie Elżbieta Młynarska-Welpa – menedżer, konsultant i trener posiadający ponad 15-letnie doświadczenie w administracji kadrowo-płacowej, która poprowadzi również jeden z wykładów. Poza tym wiedzą i doświadczeniem będą się również dzielić: Maja Chodacka – były radca prawny, aktualnie sędzia WSA w Krakowie, specjalista ds. prawa pracy, Piotr Wojciechowski – adwokat, inspektor pracy, publicysta, wykładowca akademicki prawa pracy, Monika Iwaniec – biegły rewident, doradca podatkowy, licencjonowany audytor wewnętrzny, specjalista ds. kadry i płac, dyrektor ds. rozwoju w firmie HR, Ewa Bielecka – specjalista ds. prawa pracy, długoletni pracownik PIP, Ewa Skórzewska – biegły rewident, specjalista ds. płac, Magdalena Sobiak – specjalista ds. kadry i płac z ponad 20-letnim stażem w działach personalnych, Aldona Salamon – specjalista ds. kadry i płac.

Zapraszamy online 15 i 16 kwietnia 2021 r.

Więcej informacji na skwp.pl/konferencja-kip-2021

a także ilość i ceny rynkowe wykorzystanego na potrzeby pracodawcy materiału.

Organy podatkowe stoją na stanowisku, że zapewnienie pracownikom narzędzi i materiałów potrzebnych do pracy zdalnej nie spowoduje powstania przychodu, gdyż ich dostarczenie jest obowiązkiem pracodawcy. Dla skutków podatkowych bez znaczenia pozostaje czy nastąpi to w formie rzeczowej, czy też poprzez wypłatę świadczenia za używanie własnych materiałów i narzędzi pracownika (np. dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej w piśmie z 3 grudnia 2020 r., sygn.0113-KDIP.T.3.4011.725.2020.2.KS).

PROBLEM 4.

Czy pracownik na kwarantannie lub izolacji może pracować zdalnie?

Jeszcze do niedawna pracodawcy mieli wątpliwości czy w sytuacji, w której pracownik przebywał na kwarantannie lub w izolacji, mógł zdalnie świadczyć pracę.

Przypomnijmy, że izolacja to jest 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 natomiast to odosobnienie osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych.

Obecnie ustawa o Covid-19 dopuszcza pracę zdalną zarówno

no w sytuacji, w której pracownik przebywa na kwarantannie, jak i w izolacji. Zgodnie z jej art. 4h, w okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracownicy i inne osoby zatrudnione, poddane obowiązkowej kwarantannie, mogą – za zgodą pracodawcy albo zatrudniającego – świadczyć w trybie zdalnym pracę określoną w umowie i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie.

Analogiczne rozwiązanie przyjęto w odniesieniu do pracy zdalnej dla osób przebywających w izolacji domowej (art. 4ha ustawy o Covid-19). Co istotne, praca na odległość podczas izolacji jest możliwa jedynie w sytuacji izolacji domowej – pobyt w szpitalu wyklucza więc tego rodzaju rozwiązanie.

Praca zdalna podczas kwarantanny czy izolacji jest możliwa, jeśli z wnioskiem o nią wystąpi pracownik. Pracodawca nie ma możliwości samodzielnego decydowania o wykonywaniu pracy przez pracownika podczas okresu odosobnienia. Jeżeli pracodawca wyrazi zgodę na wykonywanie przez pracownika pracy zdalnie w okresie kwarantanny lub izolacji, wówczas pracownik nabyte prawo do wynagrodzenia za nią. Brak zgody na propozycję pracownika oznacza nabycie prawa do świadczeń chorobowych: wynagrodzenia chorobowego, a po jego wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego. /@

W artykule używane są zamiennie określenia „praca zdalna”, „praca na odległość” – wszystkie dotyczą pracy zdalnej.