



## Uprawnienia pracodawców i pracowników wobec koronawirusa

### I. Jakie są zalecenia Ministerstwa Spraw Zagranicznych oraz Głównego Inspektora Sanitarnego?

- Ministerstwo Spraw zagranicznych aktualnie odradza wszelkie podróże do prowincji Hubei (miasto Wuhan) w **Chinach** oraz wszelkie podróże, które nie są konieczne w odniesieniu do reszty terytorium Chin.
- MSZ wskazuje, że nie jest planowane zamknięcie ruchu do **Włoch**, a zasadne jest szczególne kontrolowanie rozwoju sytuacji. Szczególnie dużo zachorowań odnotowano w Lombardii, Wenecji Euganejskiej, Piemencie, Emilii Romagna oraz Lacjum.
- **W krajach, gdzie potwierdzono zachorowania**, MSZ zaleca jedynie bieżące monitorowanie sytuacji i szczególną ostrożność. Niezależnie od powyższego Główny Inspektor Sanitarny nie zaleca także podróży do **Iranu, Japonii, Tajlandii, Wietnamu, Singapuru i Tajwanu**.
- **Komunikaty MSZ oraz GIS mogą być dodatkowymi argumentami na rzecz zasadności odwołania wyjazdu – nie są one wiążące, stanowią jedynie zalecenia.**

### II. Jak zorganizować kwestię spotkań biznesowych oraz wyjazdów zagranicznych?

Pracownik co do zasady nie może odmówić wykonania polecenia służbowego, jednak wyjątkiem są przypadki, gdy podróż zagraża życiu lub zdrowiu pracownika. Każdy wyjazd należy oceniać indywidualnie, a zagrożenie powinno być realne.

### III. Czy Pracodawca może kontrolować prywatne wyjazdy pracowników?

- Pracodawca może żądać od pracownika **złożenia oświadczenia**, czy przebywał w miejscach zagrożonych zachorowaniem oraz czy miał kontakt z osobami chorymi. Pracodawca może stworzyć **wewnętrzną procedurę** dotyczącą raportowania takich sytuacji.
- Wymaganie ujawnienia innych (prywatnych) szczegółów wyjazdu nie jest uzasadnione. Pracodawca jest odpowiedzialny jedynie za zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy, a pozyskanie informacji przekraczających ten zakres będzie naruszeniem.

### IV. Kwarantanna, zamknięcie granic lub odwołane loty. Co grozi pracownikowi za nieobecność w miejscu pracy?

- Wskazane okoliczności są niezależne od pracownika, wobec czego **jego nieobecność uznać należy za usprawiedliwioną**. Niemniej jednak nie otrzyma on wynagrodzenia za czas, w którym nie świadczył pracy.
- Strony stosunku pracy mogą porozumieć się, że praca w tym czasie wykonywana będzie w trybie tzw. home office lub pracownik skorzysta z urlopu – płatnego lub bezpłatnego.
- Jeśli odbywaliśmy podróż służbową, a nasz pobyt zostanie przymusowo przedłużony, konieczne będzie udokumentowanie dodatkowych wydatków i uzasadnienie, że ich poniesienie było niezbędne. Pracodawca co do zasady będzie obowiązany do zwrotu dodatkowych kosztów.



## V. Czy pracodawca może zobowiązać pracownika do wizyty u lekarza?

---

- Z przepisów prawa pracy nie wynika wprost możliwość przymuszenia pracownika w dowolnym czasie do wykonania badań lekarskich w przypadku podejrzenia zachorowania koronawirusem.
- Takie też jest aktualne stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy, która stwierdza, że byłoby to możliwe jedynie wtedy, gdy pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby dłużej niż 30 dni lub gdy akurat przypada termin badań okresowych. Istnieje jednak pogląd, który pozwala przyjąć, że pracodawca odsuwając chorego pracownika od pracy powinien rekomendować wykonanie badań lekarskich, co wynika z faktu, że zobowiązany jest aktywnie działać celem zapewnienia bezpieczeństwa pracy. Nie można wykluczyć, że świadomość pracodawcy o tym, że pracownik może stwarzać realne zagrożenie dla pozostałych osób przebywających w zakładzie pracy i brak jakichkolwiek działań mogłyby zostać uznane za zaniechanie pracodawcy.

## VI. Czy pracownik może odmówić wykonywania pracy w siedzibie zakładu pracy powołując się na obawy co do stanu zdrowia innych pracowników lub zagrożenia zarażenia koronawirusem?

---

- Pracownik może samodzielnie wnioskować o możliwość wykonywania pracy w trybie tzw. home office.
- Niezależnie od powyższego pracownik może odmówić wykonywania pracy, jeśli warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia. Niemniej jednak konieczne jest odpowiednie uzasadnienie takiej przestanki a zagrożenie powinno być realne.

## VII. Jak postępować, jeśli zaistnieje realne zagrożenie, że pracownik może być zarażony koronawirusem?

---

- Pracodawca ma obowiązek dopuścić do pracy jedynie osoby, których stan zdrowia gwarantuje bezpieczne wykonywanie pracy. **Zgodnie z orzecnictwem wymaga się od pracodawcy aktywnego działania w celu przeciwdziałania zagrożeniom.**
- Dobrym rozwiązaniem może być wykonywanie przez pracowników **pracy zdalnej** w trakcie zagrożenia oraz przez dwa tygodnie od ustania zagrożenia zachorowania. Wydaje się możliwe i zasadne dla zachowania bezpieczeństwa i higieny pracy, aby ustalić z pracownikiem pracę w trybie tzw. **home office** stosując odpowiednio zasady dotyczące telepracy. Rekomendujemy przygotowanie w tym zakresie odpowiedniego regulaminu lub konkretnych zasad obowiązujących w zakładzie pracy.
- Ewentualnością jest także możliwość **zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia** pracy wraz z jednoczesną wypłatą wynagrodzenia za ten okres.

### Kontakt

---

**dr Kamila Piernik-Wierzbowska**  
radca prawny, dyrektor zarządzający  
kamila.piernik-wierzbowska@krotoski-adwokaci.pl