KHR | KONGRES SEG HUMAN RESOURCES 2020 ONLINE

PRACA ZDALNA, OBOWIĄZKI W ZAKRESIE BHP I ORGANIZACJA PRACY W BIURZE W DOBIE COVID I POST-COVID

CYKL WEBINARIÓW KHR

SEG od 1993 roku | PCS | Littler

ZAPIS ROZMOWY PRZEPROWADZONEJ PODCZAS WEBINARIUM
25 WRZEŚNIA 2020 GODZ. 10:00-11:30

Praca hybrydowa (częściowo zdalna, częściowo stacjonarna)

- Jak uregulować zasady wykonywania pracy zdalnej?
- Łączenie pracy zdalnej z pracą w biurze
- Jak zadbać o ochronę informacji przy pracy zdalnej?
- Jak rozliczać czas pracy pracownika pracującego zdalnie?

Sławomir Paruch, Radca prawny, Partner w PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global
Robert Stępień, Radca prawny, Partner w PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global
dr Mirosław Kachniewski, Prezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych

Jakie są uregulowania ustawowe dotyczące wykonywania pracy zdalnej?

Robert Stępień: Pierwsze regulacje ustawowe dotyczące pracy zdalnej pojawiły się dopiero w marcu bieżącego roku, w związku z pandemią koronawirusa. Zostały one zawarte w tarczy antykryzysowej i pierwotnie przewidywały możliwość jednostronnego polecania pracy zdalnej przez pracodawcę. Kolejna z tarcz antykryzysowych jedynie lakonicznie regulowała sposób wykonywania pracy zdalnej. Dopiero teraz Ministerstwo opublikowało projekt nowelizacji kodeksu pracy kompleksowo regulującego pracę zdalną. W tym miejsc należy również wspomnieć o uregulowanej w kodeksie pracy telepracy traktowanej jako wyjątkowy rodzaj pracy zdalnej. We wspomnianym projekcie nowelizacji zapowiadane jest usunięcie zapisów dotyczących telepracy i zastąpienie ich regulacjami związanymi z pracą zdalną.

Co spółka powinna wdrożyć, jeśli chodzi o regulacje wewnętrzne dotyczące pracy zdalnej?

Robert Stępień: W takiej sytuacji rekomendowane jest przede wszystkim wewnętrzne wdrażania regulaminu pracy zdalnej. Wynika to bowiem z faktu, że regulacje ustawowe dotyczące wykonywania pracy zdalnej są znacznie okrojone, więc doprecyzowanie tego zagadnienia w regulacjach wewnętrznych jest szeroko zalecane. W dokumentach wewnętrznych powinno się ująć m.in.: BHP oraz obowiązki pracodawcy i pracownika w tym zakresie, ochron informacji, ochronaę dokumentów, przesyłanie dokumentów poza sieć pracodawcy, odbywanie spotkań poza biurem, odbywanie telekonferencji, określenie miejsca wykonywania pracy zdalnej czy regulacje dotyczące pracy zdalnej wykonywanej z zagranicy.

Kto decyduje o tym, czy pracownik pracuje zdalnie czy normalnie?

Sławomir Paruch: To pracodawca podejmuje decyzję, czy pracownik wykonuje swoją pracę zdalnie, czy też w biurze. Przepisy tarczy antykryzysowej regulujące kwestię pracy zdalnej ustaliły w sposób bardziej korzystny wykonywanie pracy spoza biura niż wynikało to do tej pory z telepracy, co do której musiało zaistnieć porozumienie między stronami. Dotychczas telepraca stanowiła rozwiązanie nie do końca lubiane przez pracodawców, a tym samym rzadko stosowane. Pracodawcy obawiali się wielu kwestii, w tym na przykład BHP czy rozliczania czasu pracy. Od momentu jednak wprowadzania przepisów tarczy antykryzysowej regulujących pracę zdalną pracodawcy nie powinni obawiać się tych kwestii, a tym samym

chętniej wprowadzać regulaminy pracy zdalnej, co sami rekomendowaliśmy naszym klientom. Regulaminy są przecież dla pracodawców i to im mają ułatwić współpracę z pracownikami oraz stworzyć komfort wewnętrzny. To regulaminy ustalają, jak pracownicy mają się komunikować z pracodawcą, jak powinni obchodzić się z informacjami poufnymi, czy też jak powinni wpisywać czas pracy. Już teraz pracodawcy powinni ustalić wewnętrzny regulamin obowiązujący w swojej firmie.

Czy regulamin pracy zdalnej musi być konsultowany z przedstawicielami pracowników? Czy jeżeli w regulaminie pracy zdalnej są regulacje dot. BHP to konsultacje takie są obligatoryjne? (pytanie z publiczności)

Sławomir Paruch: Tak, co do zasady należy skonsultować regulamin pracy zdalnej z przedstawicielami pracowników. Wynika to bowiem z faktu, że reżim wprowadzenia takiego regulaminu jest taki sam, jak reżim wprowadzenia regulaminu pracy. Może to być odrębny dokument, a może być też częścią regulaminu pracy, jednym z rozdziałów. Jeśli u pracodawcy istnieją związki zawodowe, to sytuacja jest bardziej skomplikowana. Do tej pory nie spotkałem się jednak z sytuacją, aby nie udało się wdrożyć takiego regulaminu. Czasem nawet mimo oporów związków zawodowych pewne niezbędne kwestie i tak trzeba ująć.

Co taki regulamin pracy zdalnej ma zawierać? Jaki poziom szczegółowości powinien być zawarty, żeby porządkował życie na pracy zdalnej? (pytanie z publiczności)

Sławomir Paruch: Stopień szczegółowości powinien być taki, jak odpowiada to pracodawcy. Powinien być taki, żeby pracownicy wiedzieli, czego pracodawca od nich oczekuje. Będą to więc na przykład regulacje dotyczące czasu pracy, sposobu potwierdzania, że przekazane zadania są możliwe do zrobienia w odniesieniu do norm oraz potwierdzania wykonywania tych zadań.

Co grozi spółce, jeśli pracy zdalnej nie ureguluje? (pytanie z publiczności)

Sławomir Paruch: Jeżeli spółka nie ureguluje regulaminu pracy zdalnej, to grozi jej wewnętrzny bałagan. Spisanie zasad powoduje bowiem, że nie trzeba odpowiadać na te same pytania wielu pracownikom kilkunastokrotnie, nie ma wówczas wątpliwości co do interpretacji, a więc nie ma ryzyka, że powstaną różne interpretacje sposobu wykonywania takiej pracy w zależności od kierowników różnych działów. Jeżeli spółka tego nie ureguluje i coś się stanie, to może odpowiadać odszkodowawczo i karnie za niespełnienie wymogów BHP. Już teraz słyszymy o wypadkach przy pracy zdalnej w domu, więc lepiej tego nie ignorować.

Co pracodawcy powinni zrobić, jeśli dostaną zgłoszenie wypadku przy pracy w przypadku pracy zdalnej?

Sławomir Paruch: Pracodawcy powinni potraktować to jako wypadek przy pracy, powinni powołać komisję wypadkową, sporządzić protokół, poprosić pracownika o zgodę na wejście do domu. Jeśli pracownik wyrazi zgodę, to należy dokonać oględzin miejsca wypadku. Jeśli pracownik nie wyrazi takiej zgody, to należy odnotować to w protokole, a pracownika poprosić o opis i zdjęcia. Prewencyjnie w tego typu sprawach dobrze jest przerzucić na pracownika ciężar sprawdzenia, czy warunki BHP są zapewnione. W takiej sytuacji pracodawca przedstawia pracownikowi, jakie wymogi powinno spełniać miejsce pracy, aby można było w nim pracować zdalnie, a pracownik musi potwierdzić, że ma odpowiednie warunki pracy. Wtedy pracę zdalną można wykonywać bez problemu. Uważam, że nie należy bać się zakwalifikowania wypadku w domu jako wypadku przy pracy, ponieważ, jeżeli spełniamy warunki BHP, to uznanie zdarzenia za wypadek przy pracy nie powoduje odpowiedzialności po stronie pracodawcy, a przenosi odpowiedzialność na ZUS. Bardzo nieliczne wypadki powodują wydatki po stronie pracownika. Dopiero gdy wykraczają – subsydiarnie odpowiada pracodawca.

Jak zadbać o ochronę informacji przy pracy zdalnej?

Robert Stępień: Zakładamy, że większość firm ma odpowiednie regulacje dotyczące zachowywania poufności informacji i tego, jak należy o te informacje dbać. W kontekście pracy zdalnej powinniśmy przede wszystkim uporządkować kwestie odnoszące się wprost do tego rodzaju pracy. Obowiązki dotyczące zachowania poufności danych w biurze są bowiem dobrze znane, ale ochrona poufności w innych miejscach stanowi nowość i należy to doprecyzować. Rekomendujemy odświeżenie istniejących polityk w tym zakresie i przeszkolenie pracowników na nowo, szczególnie pod kątem pracy zdalnej, ponieważ polityki dotyczące ochrony informacji zapewne nie są aktualizowane i przypominane na bieżąco, a w dobie pracy zdalnej dobrze byłoby to zrobić.

Sławomir Paruch: W Stanach kontrahenci zaczynają wymagać zapewnienia właściwej ochrony poufności danych. Staje się to więc nie tylko wymogiem własnej odpowiedzialności, ale także właściwego standardu świadczonych przez firmę usług.

Jak rozliczać czas pracy pracownika pracującego zdalnie?

Sławomir Paruch: Patrząc z perspektywy spraw procesowych to najbardziej czaso- i kosztochłonna kwestia. Właściwe uregulowanie jest kluczem do tego, aby nie polec przy pracowniczych roszczeniach o wypłatę wynagrodzenia za nadgodziny. Kodeks pracy jest skostniały, ale zapewnia całkiem przydatne mechanizmy do tego. Umożliwia wprowadzenie zadaniowego systemu pracy do pracy zdalnej, co nie wymaga raportowania godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Mechanizm meldowania o rozpoczęciu i zakończeniu pracy prowokuje jednak do nadużyć. Pracownik musi jedynie potwierdzić, że jest w stanie wykonywać zadania w określonej normie czasowej i raportować określone sumy wykonywanego czasu pracy. Jeżeli pracownik raportuje, że pracuje ponad normę, to sprawdzamy, czy faktycznie tak się dzieje, a jeśli tak, to odpowiednio zarządzamy jego czasem pracy na przyszłość i weryfikujemy ilość zadań.

Co jeśli nie ma zadaniowego czasu pracy? Co w przypadku kiedy rozpoczęcie pracy według Regulaminu Pracy ustawione jest między 7 a 10? (pytanie z publiczności)

Sławomir Paruch: Ten regulamin pracy zdalnej, który wdrażamy jako regulamin pracy, jest miejscem wprowadzenia zadaniowego systemu pracy dla pracowników pracujących zdalnie, co jest równoznaczne z rezygnacją z zapisu dotyczącego rozpoczynania pracy w godzinach 7-10. Ustalanie rozpoczęcia pracy w godzinach 7-10 ma sens, kiedy pracownik jest fizycznie w biurze. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy jest esencją prawa pracy. Jednak pracownik przebywający w domu nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy, co zmienia charakter pracy. Taki pracownik nie pozostaje też w miejscu pracy pracodawcy i kolejny element stosunku pracy nie jest spełniony. Wtedy powstaje pytanie, czy praca zdalna to nadal jest jeszcze praca. Zastanawianie się nad tym jednak mogłoby oznaczać konieczność uregulowania od nowa przepisów prawa pracy.

Czy praca zdalna zawsze powinna odbywać się w ramach zadaniowego systemu czasu pracy? (pytanie z publiczności)

Nie istnieje taki wymóg, aby praca zdalna zawsze odbywała się w ramach zadaniowego systemu czasu pracy. Podkreślamy jednak, że zadaniowy system czasy pracy może ułatwić organizację pracy zdalnej. Należy przy tym pamiętać, że ten system czasu pracy może zostać wprowadzony w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy. W naszej ocenie polecenie pracownikowi pracy zdalnej będzie stanowiło samo w sobie uzasadnienie dla wprowadzenia zadaniowego systemu czasu pracy.

Wypadek podczas pracy zdalnej, kiedy będzie to wypadek w pracy? Czy po wypadku pracodawca może przeprowadzić czynności w miejscu świadczenia pracy zdalnej przez Pracownika. Czy wymagana jest na to zgoda pracownika? W jaki sposób sformułować takie zapisy w regulaminie? (pytanie z publiczności)
Wypadek, do którego doszło w czasie świadczenia pracy zdalnej szczególnie w miejscu wykonywania tej pracy, należy traktować jako wypadek przy pracy. W tej sytuacji, aby ustalić, czy doszło do wypadku przy pracy, musimy ustalić bezpośredni związek pomiędzy obowiązkami pracownika a wykonywaniem pracy zdalnej.
Tak jak wcześniej wskazaliśmy, wówczas po stronie pracodawcy pojawiają się konkretne obowiązki dotyczące postępowania w sytuacji wypadku przy pracy pracownika.

Czy pracodawca ma obowiązek uczestniczyć w kosztach poniesionych przez pracownika w domu np. prąd, Internet? (pytanie z publiczności)
W przypadku pracy zdalnej brak jest ustawowych uregulowań, czy pracodawca partycypuje w podziale kosztów mediów wykorzystanych przez pracownika. Przyjmujemy natomiast, że praca zdalna stanowi dla pracownika benefit sam w sobie, który pozwala mu zaoszczędzić na przykład na kosztach dojazdu do pracy.
Stanowi to więc kwestię dyskusyjną, jednak pracodawca na zasadzie korzystności dla pracownika może przyznać pracownikowi ekwiwalent za wykorzystane media. Sygnalizujemy jednak, że wymaga to analizy pod kątem przepisów podatkowych.

Czy pracodawca ma obowiązek dostarczyć pracownikowi dodatkowe wyposażenie typu biurko, krzesło, oświetlenie itd. jeżeli pracownik stwierdzi, że ma niewłaściwe warunki? (pytanie z publiczności)
Zgodnie z ustawą 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 pracodawca powinien zapewnić jedynie narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej. Nie ma on jednak obowiązku zapewniania pracownikowi wykonującemu pracę zdalną dodatkowego wyposażenia, jakim są na przykład biurko i krzesło. Istnieje jednak możliwość, aby pracodawca odpowiednio wyposażył takiego pracownika. Sygnalizujemy jednak, że taka kwestia wymaga indywidualnej analizy.

Pracuję w spółce córce, która ma 20 pracowników, branża IT. W branży popularne jest tzw. "home office", czyli branie sobie dnia pracy zdalnej zgodnie z opisanymi przez pracodawcę wytycznymi (np. 2 dni pracy zdalnej w miesiącu pod warunkiem zgłoszenia tego pracodawcy dzień wcześniej). Czy taka forma również powinna być zawarta w regulaminie? (pytanie z publiczności)
Tak, również taka forma wykonywania pracy zdalnej powinna zostać zawarta w regulaminie pracy zdalnej. Tak jak wyżej wskazywaliśmy, pracodawca nie ma obowiązku wprowadzania w firmie regulaminu pracy zdalnej. Jest to jednak szeroko zalecane. Wobec tego rekomendujemy odpowiednie uregulowanie tej kwestii, gdyż znacznie ogranicza to ryzyka po stronie pracodawcy.

W regulaminie pracy zdalnej określimy, że w okresie pracy zdalnej pracownicy pracują w zadaniowym systemie czasu pracy. Co w przypadku pracy hybrydowej polegającym na tym, że przez dwa tygodnie zdalnie pracuje jedna część zespołu, a po ich powrocie do biura na pracę zdalną na okres kolejnych 2 tygodni przechodzi druga część zespołu? Jak uregulować system czasu pracy? (pytanie z publiczności)
W przypadku pracy zdalnej wprowadzenie zadaniowego systemu czasu pracy może ułatwić sposób zarządzania pracą. Zwracamy jednak uwagę, że ocena tej kwestii wymaga indywidualnej analizy okoliczności związanych ze stanowiskami pracowników.

Przypominamy również, że pracownik może być zatrudniany tylko w jednym systemie czasu pracy. Ponadto system czasu pracy powinien zostać wprowadzony w odpowiedniej formie.

Czy jest możliwa kontrola pracy zdalnej w miejscu jej wykonywania np. w zakresie realizacji obowiązków, ochrony danych itp.? Jeżeli tak, to w jaki sposób oraz czy na jej przeprowadzenie pracownik musi wyrazić zgodę na piśmie tak jak w przypadku telepracy? (pytanie z publiczności)
Przepisy nie umożliwiają wprost pracodawcy przeprowadzania kontroli wykonywania pracy zdalnej w miejscu jej wykonywania. W naszej opinii jednak pracodawca może zastrzec sobie takie prawo pod warunkiem, że faktyczne wykonywanie takiej kontroli będzie następowało wyłącznie w nadzwyczajnych sytuacjach.
Zwracamy uwagę, że sposób wykonywania kontroli telepracy jest znacznie ograniczony przepisami kodeksu pracy. Wobec tego pracodawca powinien ostrożnie podchodzić do przeprowadzania kontroli wykonywania pracy zdalnej z uwagi na możliwość narażenia się na zarzuty ze strony pracownika, na przykład dotyczące naruszenia prywatności.

Ponowna ocena ryzyka na stanowiskach pracy

- Jak ją prawidłowo przeprowadzić?

Sławomir Paruch, Radca prawny, Partner w PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global
Robert Stępień, Radca prawny, Partner w PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global
Robert Wąchała, Wiceprezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych

Czy pandemia wymusza na pracodawcach aktualizację ryzyka na stanowiskach pracy?
Sławomir Paruch: Tuż po rozpoczęciu się pandemii w Polsce powiedziałem, że trzeba dokonać ponownej oceny ryzyka stanowiskowego właściwie na wszystkich stanowiskach. Wiele kwestii, które brane były pod uwagę przy tych stanowiskach do tej pory, są już teraz nieistotne. Obecnie zagrożenie, szczególnie na stanowiskach frontowych, jest teraz jest zupełnie inne niż było przed pandemią. W marcu obserwowaliśmy opór z firm świadczących usług BHP przed ponowną oceną ryzyka, a okazało się, że powodem była obawa przed niemożnością wykonania tych usług.
Robert Stępień: Patrzeć trzeba na to szeroko. Ryzyka stanowiska pracy nie dotyczą tylko pojedynczych stanowisk, bo tak naprawdę na każdym stanowisku istnieje takie ryzyko. Nawet robiąc kawę w służbowej kuchni stykamy się z ryzykiem, bo przed pracownikiem w tej kuchni mogło być kilkanaście osób. Każde stanowisko powinno zostać zweryfikowane, bo istnieje możliwość, że nastąpiła zmiana pod względem poziomu ryzyka.

W jakich obszarach należy dokonać takiej weryfikacji?
Robert Stępień: To oczywiście zależy od rodzaju stanowiska. Takim procesem w najlepszym stopniu będą w stanie zarządzić pracownicy firm świadczących usługi BHP. Zdecydowanie więcej aspektów trzeba będzie zweryfikować w przypadku stanowiska osoby, która ma kontakt z osobami z zewnątrz, mniej aspektów będzie natomiast w przypadku stanowiska biurowego, które nie jest narażone na kontakt z osobami z zewnątrz.

Sławomir Paruch: Co do zasady ten zakres to nie tylko zagrożenie fizyczne, ale również zagrożenie psychologiczne - szczególnie obawy przed zagrożeniem. Powoduje to stres związany z obawą przez zakażeniem i należy w związku z tym podjąć odpowiednie środki zaradzenia sobie z tym aspektem. To jest problem równie ważny jak zagrożenia czysto fizyczne.

Czy pracownicy powinni brać udział w dokonywaniu aktualizacji oceny ryzyka?
Robert Stępień: Pracownicy nie muszą brać udziału bezpośrednio w ocenie, ale powinni być uświadomieni aktualizowania oceny ryzyka i konsekwencji z tego płynących. To nie może być tylko formalność ze strony pracodawcy, dopełnienie obowiązku, ale należy poinformować pracowników, jakie są nowe ryzyka i jakich aspektów dotyczą.

Czy w takiej sytuacji powinniśmy także brać pod uwagę aktualizację oceny ryzyka przy zachorowaniach na grypę? (pytanie z publiczności)
Robert Stępień: Jak najbardziej tak, ponieważ sprowadza się to do tego, że ryzyko jest zmienne. Porównywanie COVID-19 do grypy jest dyskusyjne, ale jednak powoduje to zwiększenie ryzyka dla pracownika i dla firmy. Zalecana jest większa ostrożność i zwrócenie na to większej uwagi. Wraca tutaj temat szczepień przeciwko grypie i uważamy, że na tych stanowiskach, które są silnie ekspozycyjne na osoby z zewnątrz, pracodawca ma prawo zalecić pracownikowi wykonanie takich szczepień. Obowiązkiem pracodawcy jest bowiem wszelkimi środkami przeciwdziałać czynnikom szkodliwym w stosunku do pracownika. Nie można pracownika zmusić do takiego szczepienia i ma on prawo odmówić. Problematyczne jest tutaj zatem rozstrzygnięcie kwestii, czy można rozwiązać umowę z powodu takiej odmowy.
Sławomir Paruch: Przy części kategorii prac można wymagać szczepienia przeciwko grypie, fizycznie nie można jednak pracownika do tego zmusić. Pracodawca nie może ani sobie, ani społeczeństwu powodować sytuacji, że pracownik stwarzający zagrożenie biologiczne będzie funkcjonować na danym stanowisku bez szczepień. Wobec tego pracodawca może zwolnić takiego pracownika mimo braku zawinienia. Ważniejszy w tej sytuacji jest interes społeczny, a nie interes indywidualny. W polskim prawie jest wiele takich sytuacji, że można pracownika przesunąć lub zwolnić, nawet jeżeli nie doszło do zawinienia z jego strony.

Jak zweryfikować czy pracownik się zaszczepił?
Sławomir Paruch: Zacząłbym od deklaracji, w mojej ocenie jest to wystarczające. Pozwala na to wyraźnie art. 9 h ust. 2 lit. i RODO.

A czy te same przepisy stosuje się w przypadku mierzenia temperatury?
Sławomir Paruch: W większości przypadków, w których pomiar nie wykazuje wyższej temperatury, nie dokonuje się przetwarzania danych osobowych. Problem pojawia się, gdy termometr pokazuje podwyższoną temperaturę. Nie wiadomo bowiem, czy stanowi to już dane osobowe, czy dane dotyczące zdrowia. Najważniejsze przy udzielaniu odpowiedzi na to pytanie jest to, jakie miejsce w hierarchii ma dobro, które chronimy dzięki temu. Jeśli osoba może być nosicielem wirusa wśród licznego grona osób i naraża je na zakażenie, to ochrona zdrowia tych osób jest dobrem ważniejszym. Trudno wyobrazić sobie, że nie mamy w systemie prawnym narzędzia, które pozwala chronić dobro kilkunastu, czy nawet kilkuset osób kosztem komfortu jednej osoby (osoby, która musi się poddać badaniu).

Organizacja pracy po powrocie do biura

- Gdzie i w jaki sposób uregulować zasady wykonywania pracy w biurze
- Jak zadbać o BHP
- Jak zakomunikować i zorganizować proces „powrotów" do biura

Sławomir Paruch, Radca prawny, Partner w PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global
Robert Stępień, Radca prawny, Partner w PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global
Robert Wąchała, Wiceprezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych

Gdzie i co pozmieniać w regulacjach po powrocie do biura?

Robert Stępień: Przede wszystkim należy uregulować wewnętrznie zasady, które mają na celu zapobieganie zagrożeniom: trzymanie dystansu, stosowanie odpowiednich środków higienicznych, wprowadzenie zasady postępowania w przypadku, jeśli okaże się że do zarażenia doszło w biurze. W wytycznych Ministerstwa i GISu pojawiły się informacje, jakie procedury można wprowadzić właśnie w takich sytuacjach - warto te regulacje wprowadzić. Jeśli inspekcja sanitarna dokona kontroli, to z pewnością zapyta o posiadanie takiej procedury. Warto więc mieć ją już wcześniej i uniknąć tłumaczenia się z jej braku, a więc potencjalnie braku ochrony zdrowia pracowników. Oczywiście w tym wszystkim nie chodzi o wyeliminowanie zagrożenia, bo to jest niemożliwe, ale należy minimalizować możliwie jak najlepiej ryzyko wystąpienia zakażenia.
Sławomir Paruch: Gdy inspekcja przychodzi na kontrolę, to zadaje dwa pytania: czy jest procedura i czy wiadomo do kogo zwrócić się, gdy nie wiadomo co robić w kwestiach pandemii. Trzeba zatem mieć odpowiednio przygotowaną osobę, aby udowodnić, że problem jest dobrze zarządzany.

Jak wdrożyć w praktyce nowe zasady BHP?

Robert Stępień: Przede wszystkim należy budować świadomość wśród pracowników tak, aby nowe zasady nie były tylko na papierze, ale żeby „żyły". Powinny odpowiadać temu, w jakich warunkach praca jest wykonywana. Ważne, aby to była regulacja dostosowana do potrzeb w związku z aktualnym zagrożeniem, i do obaw pracowników, których jest bardzo dużo. Procedury powinny adresować takie kwestie. Pracowników z nowymi zasadami przede wszystkim trzeba zapoznać, odpowiadać na ich pytania i obawy, a także dobrze wyznaczyć osoby kontaktowe, które będą na bieżąco wyjaśniać kwestie wątpliwe.

Czy jeżeli pracownicy mają obawy przed powrotem do biura to czy mogą odmówić przyjścia?

Sławomir Paruch: Jeżeli pracodawca spełnił wymogi BHP, to pracownik nie może odmówić powrotu do biura. Nie ma do tego prawnej podstawy. Jeśli pracodawca nakazuje powrót do biura, a pracownik nie wyraża takiej woli, to może do biura nie przyjść, ale świadomie narażając się na takie konsekwencje jak zwolnienie. Taki pracownik może też sam wypowiedzieć umowę, jeśli na powrót do normalnego funkcjonowania w biurze się nie zgadza. Możemy zakładać, że w skrajnych przypadkach pracownicy będą się doszukiwać niedociągnięć, jeśli chodzi o kwestie BHP. Jeśli pracownik faktycznie znajdzie takie niedociągnięcia, może odmówić przyjścia do biura.

Czy możemy wymagać od pracownika odbycia przybliżonego czasu kwarantanny poprzez pracę zdalną po powrocie z delegacji? (pytanie z publiczności)
Ustawa daje możliwość polecenia pracownikowi wykonywania pracy zdalnej w celu przeciwdziałania COVID-19, a tym samym z uwagi na potrzebę ochronę pozostałych pracowników. Wobec tego możemy pracownikowi powracającemu z delegacji zlecić wykonywanie pracy zdalnej.

Czy pracodawca może wymagać formalnie np. w formie komunikacji wewnętrznej od pracowników niepojawianie się w biurze przez okres kwarantanny np. po powrocie z urlopów zagranicznych czy po imprezach rodzinnych np. wesele? (pytanie z publiczności)
W takiej sytuacji zalecamy przede wszystkim polecenie pracownikowi wykonywania pracy zdalnej, jeżeli jest możliwe jej świadczenie.
Jeśli natomiast chodzi o pracowników, którzy nie mogą świadczyć pracy zdalnej (np. pracownicy produkcyjni), a powracają się z urlopu lub większej uroczystości, to stanowi to kwestię kontrowersyjną. Jeżeli pracodawca sformułuje wobec takiego pracownika zakaz pojawiania się w biurze, to nie może on powodować po stronie pracownika obniżenia wynagrodzenia lub jego braku.

A co z badaniem temperatury wśród pracowników biurowych? Zagrożenie zdrowia publicznego w tym wypadku jest dobrem nadrzędnym? (pytanie z publiczności)
Sławomir Paruch: Co do pomiaru temperatury to prewencyjnie można to robić w miarę bezproblemowo, a przypadki, w których jest to uzasadnione, nie są regułą.

Czy pracodawca może nakazać pracownikom biurowym pracę w maseczkach, jeśli nie jest zachowany dystans, a pomieszczenie jest zamknięte i nie ma dostępu do świeżego powietrza, jest tylko obieg klimatyzacji? (pytanie z publiczności)
Sławomir Paruch: Przepisy jasno stanowią, w jakich przypadkach należy stosować maski bądź przyłbice i tych przepisów trzeba się trzymać.

Czy można wskazać podstawę prawną mówiącą o stanowiskach wymagających pracy w maseczkach/przyłbicach? (pytanie z publiczności)
Takiej podstawy prawnej możemy upatrywać w § 27 ust. 1 pkt 2 lit. c *Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9 października w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii*.

Czy zarząd może ponosić odpowiedzialność, jeśli nie egzekwuje np. obowiązku noszenia masek, zgodnie z wewnętrzną procedurą? (pytanie z publiczności)
Sławomir Paruch: Tak, spółka odpowiada cywilnie, a do tego zarząd odpowiada karnie, jeżeli nie spełnia wymogów BHP. Odpowiedzialność karna jest zazwyczaj dużo bardziej przemawiająca do wyobraźni. Mogą to być sankcje karne związane z ograniczeniem wolności, a w skrajnych przypadkach związane z pozbawieniem wolności. Mogą to być również takie kary, jak zakaz piastowania określonych stanowisk czy prowadzenia określonej działalności.
RS: W kontekście odmowy zgody przychodzenia do biura przez pracowników, spotkaliśmy się z praktyką, że pracownik przynosi zaświadczenie lekarskie, które wskazuje, że pracownik nie może pracować w biurze i musi pracować zdalnie. Przestrzegam przed takimi sytuacjami, bo może to otworzyć pracownikom drogę do nadużyć. Takie sytuacje należy od razy weryfikować. Oczywiście, jeśli pracownik jest w grupie ryzyka, to wszystko jest w porządku, ale dobrze takiego pracownika wysłać w takiej sytuacji na badanie lekarskie.

Gdy przynosi on zaświadczenie od lekarza, mamy prawo wysłać go na badania lekarskie, żeby mieć wiedzę, czy w takiej sytuacji w ogóle ma zdolność do pracy.
Sławomir Paruch: W takim przypadku najczęściej mamy do czynienia z taką przyczyną, że pracownik woli pracować w domu, bo tak jest wygodniej. Jeśli pracownik przynosi zwolnienie lekarskie, to jest to podstawa do zwolnienia, bo jest niezdolny do pracy na danym stanowisku.

Czy pracownik może przeprowadzić dowód na związek przyczynowy pomiędzy pracą w biurze a zachorowaniem? Wydaje się to trudne zadanie. Myślę o tym w kontekście przeciwdziałania odpowiedzialności zarządu. (pytanie z publiczności)
Jeżeli zakażony pracownik będzie dochodził od pracodawcy odpowiedzialności deliktowej na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, to będzie on zobowiązany między innymi do wykazania związku przyczynowego pomiędzy zaniechaniem stworzenia odpowiednich warunków BHP a zachorowaniem. Wykazanie takiego związku może się okazać jednak bardzo trudne dla pracownika, bowiem w naszej ocenie jedynie w sytuacji rażącego naruszenia obowiązków przez pracodawcę rzeczywiście może okazać się to możliwe do udowodnienia.

Czy taką procedurę powrotu do pracy również wdrażamy tak jak regulamin pracy? (pytanie z publiczności)
Procedurę powrotu do pracy możemy wprowadzić na takich zasadach jak regulamin pracy i wówczas będzie miała ona wyższą rangę niż procedura, której wprowadzenie polegało wyłącznie na wręczeniu tekstu pracownikom.

Procedura postępowania na wypadek wystąpienia koronawirusa w zakładzie pracy

› Co uregulować i jakie działania podjąć, aby nie narazić się na odpowiedzialność

Sławomir Paruch, Radca prawny, Partner w PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global
Robert Stępień, Radca prawny, Partner w PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global
Robert Wąchała, Wiceprezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych

Co zrobić, jeśli okazało się, że ktoś ze współpracowników choruje na COVID-19?
Robert Stępień: Procedura powinna regulować tego typu przypadki. Jeżeli pracodawca stwierdzi, że w firmie jest osoba zakażona, powinno się ją odizolować od reszty zespołu w sposób bezpieczny. W wytycznych Ministerstwa znajduje się zalecenie, aby pracodawca zorganizował takiemu pracownikowi osobne pomieszczenie, w którym pracownik będzie przebywał do czasu przybycia odpowiednich służb sanitarnych. Równocześnie powinna zostać powiadomiona inspekcja sanitarna.

Czy są jakieś procedury, które mogą zapobiec zastojowi w firmie, w przypadku gdy jeden pracownik zachorował?

Sławomir Paruch: Tak, należy tak zorganizować pracę w firmie, aby w ramach zakażenia inspekcja sanitarna nie wysłała wszystkich na kwarantannę. Najbardziej popularnym sposobem jest rotacyjny tryb pracy – podział pracowników na dwie grupy, z których każda pracuje w biurze tydzień, potem tydzień z domu. Druga z metod to podział biura polegający na fizycznym ich rozdzieleniu, tak aby zminimalizować fizyczny, bezpośredni kontakt. Dobrze wyłączyć, w miarę możliwości, części wspólne oraz zmienić godziny pracy tak, aby nie wszyscy przychodzili do pracy na jedną godzinę. Inspekcję sanitarną przekona też dobry zapis w procedurze oraz odpowiednie przedstawienie sytuacji przez osobę odpowiedzialną za sprawowanie kontroli w biurze nad sprawami epidemicznymi.

Czy sami decydujemy o tym, jak postępować z osobą zakażoną w firmie czy sanepid wskaże odpowiednie działania?

Sławomir Paruch: W praktyce to wygląda tak, że klienci dzwonią do kancelarii prawnej. Tak naprawdę należy przygotować się do takiej sytuacji poprzez odegrania scenariusza przy hipotetycznym zakażeniu, wykonanie ćwiczenia prewencyjnego – kto kogo poinformuje, kto do kogo zadzwoni, kto co ma zrobić. Dobrze jest to wykonać, a następnie opisać taki sposób postępowania, który się sprawdził. Pracodawca musi się komunikować z pracownikami - powiedzieć im, że obowiązuje taka procedura i nie należy panikować, ale wzajemnie się szanować, zachować dyskrecję.

Czy jeżeli ktoś przysłał zwolnienie informujące, że ma COVID-19, to jak się zachować? Czy można informować o tym pracowników?

Sławomir Paruch: Są dwie alternatywne metody zarządzenia taką informacją. Można wysłać e-maila do wszystkich, poinformować o sytuacji i zapytać, kto z taką osobą miał kontakt. Jest duża szansa na to, że taka informacja wywoła w firmie panikę. Drugą metodą jest skontaktowanie się z taką osobą telefonicznie, zapytanie jej, z którymi osobami miała kontakt, jakie wymogi przeciwdziałania rozprzestrzenianiu podjęła, z kim się widziała i kogo potencjalnie mogła zarazić. Kontaktujmy się następnie z osobą, która zarządza zakażeniami w firmie, i informujemy te osoby, które potencjalnie są zagrożone. Nie należy na siłę utrzymywać zakażenia w tajemnicy, ale powinniśmy starać się dyskretnie, z poszanowaniem dóbr zakażonego, obchodzić się z tą informacją i dokonywać rzetelnej komunikacji.

Jak możemy to zweryfikować? Na podstawie tylko zaświadczenia lekarskiego? Co z dostępem do innej dokumentacji lekarskiej? (pytanie z publiczności)

Podstawą usprawiedliwiającą nieobecność pracownika powinna być decyzja sanepidu, jednak w praktyce może się zdarzyć, że pracownicy w związku z zakażeniem koronawirusem przedstawią pracodawcy L4. W takiej sytuacji pracodawca w teorii może podjąć się weryfikacji prawidłowości takiego zwolnienia lekarskiego (także poprzez kontrolę przeprowadzoną przez ZUS), jednak w naszej ocenie budzi to spore kontrowersje, przede wszystkim z uwagi na zagrożenie dla osoby przeprowadzającej kontrolę.

Co zrobić, jeśli pracownik informuje nas, że jest kierowany na kwarantannie, bo był kontakt z osobą chorą? Co zrobić? Czy my wtedy musimy informować sanepid? (pytanie z publiczności)

Sławomir Paruch: Musimy się upewnić, czy sanepid już o tym wie. Powinniśmy poinformować inspekcję sanitarną chociażby po to, aby wiedzieć, jakie środki wobec takiej osoby podjąć.

Gdzie w regulacjach wewnętrznych wprowadzić sposób postępowania na wypadek zakażenia COVID-19?

Sławomir Paruch: To jest materia regulaminu pracy, materia organizacyjno-porządkowa. Reżim wprowadzenia tej regulacji jest taki sam, jak dla regulaminu pracy. Pozostaje pytanie, czy zamieszczać je

jako rozdział regulaminu pracy czy też uznać to za dodatkowy materiał, funkcjonujący obok regulaminu pracy. Mamy nadzieję, że COVID-19 to problem tymczasowy, więc ja sugerowałbym ujęcie tego w ramach osobnego dokument, mając nadzieję, że regulowana materia szybko się zdezaktualizuje.

Badania lekarskie, zaświadczenia lekarskie i przeciwwskazania zdrowotne

- Jak prawidłowo reagować na przeciwskazania zdrowotne do wykonywania pracy w biurze
- Jak weryfikować zdolność pracownika do pracy?
- Kiedy skierować pracownika na badania kontrolne?

Sławomir Paruch, Radca prawny, Partner w PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global
Robert Stępień, Radca prawny, Partner w PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global
dr Mirosław Kachniewski, Prezes Zarządu, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych

Czy przeciwwskazania zdrowotne do pracy w biurze są równocześnie przeciwwskazaniami do pracy zdalnej?

Robert Stępień: To zależy od charakteru przeciwwskazań. Można wyobrazić sobie taką sytuację: pracownik jest w grupie ryzyka, ma choroby przewlekłe i wtedy spotykanie się z większą grupą osób jest niewskazane. Innego rodzaju przeciwwskazania powodujące niezdolność do pracy będą się sprowadzać do tego, że pracownik okaże się całkowicie niezdolny do pracy, czy to w biurze, czy to zdalnie. Gdy pracodawca otrzyma takie zwolnienie, to powinien je zweryfikować, ponieważ nie ma on obowiązku przeorganizowywania pracownikowi stanowiska pracy. Trzeba zatem wiedzieć, jak taki indywidualny przypadek wygląda.

Kiedy skierować pracownika na badanie kontrolne?

Robert Stępień: Tak jak zawsze, jeśli nieobecność pracownika jest dłuższa niż 30 dni, to pojawia się obowiązek wykonania badań kontrolnych. Jeśli pojawiają się wątpliwości co do zdolności do pracy pracownika, to także możemy takiego pracownika skierować na badanie kontrolne, chociaż nie wszyscy lekarze chcą takie badania wykonać. Wykonują jednak badania okresowe, bo wątpliwość pojawiła się z tego powodu, czy pracownik jest zdolny do pracy, jeśli był na zwolnieniu. To jest jedyna możliwość po stronie pracodawcy, aby sprawdzić swoje wątpliwości.

Czy w zakresie badań okresowych są zmiany?

Robert Stępień: Cały czas obowiązuje przepis z pierwszej tarczy antykryzysowej, który pozwala odłożyć w czasie takie badania na czas epidemii. Oznacza to więc, że takiego pracownika można dopuścić do pracy nawet, jeśli badania są nieważne. Pracodawcy nie grożą żadne konsekwencje, ponieważ przepisy wydłużają ważność tych badań, nie rodząc żadnych obowiązków dla pracodawcy. Badania okresowe oczywiście będzie należało wykonać, jak odwołany zostanie stan epidemii.

A co w przypadku badań wstępnych?
Robert Stępień: W takim przypadku takie badania będzie trzeba wykonać. Możliwe jest wykonanie badań przez lekarza innej specjalizacji niż lekarz medycyny pracy, jeśli byłby on niedostępny. Dzisiaj raczej nie odnotowujemy problemów z przeprowadzeniem tych badań, ale w marcu to był duży problem. Przepis pozostaje aktualny na wszelki wypadek, gdyby podobne problemy znów się pojawiły.

Czy badania do pracy biurowej są jednocześnie ważne do pracy zdalnej?
Sławomir Paruch: To jest związane z tym, co mówiłem wcześniej, czyli z ponowną oceną ryzyka stanowiskowego. Ja jestem zwolennikiem poglądu, że poza obowiązkiem dokonania ponownej oceny zagrożeń należałoby się zastanowić nad ponownym wykonaniem badania lekarskiego, bo może warunki pracy są inne. Ten problem zyska na popularności, kiedy zaczną się zdarzać liczne wypadki przy pracy.

Czy możemy pracownika skierować ponownie na badania lekarskie, skoro jego zdolność okresowa jest ważna? Jaka jest podstawa prawna? (pytanie z publiczności)
Pracodawca może wysłać pracownika na badania okresowe poza terminami wynikającymi z częstotliwości wykonywania badań jedynie po zgłoszeniu przez niego niemożności wykonywania dotychczasowej pracy. Takie podejście zdecydowanie zminimalizuje ryzyka po stronie pracodawcy.

Czy można skierować na badania kontrolne, jeżeli pracownik ma wielokrotne zwolnienia albo publicznie narzeka na stan zdrowia? (pytanie z publiczności)
Obowiązek pracodawcy skierowania pracownika na badanie kontrolne pojawia się dopiero w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni spowodowanej chorobą. Wobec tego w sytuacji, gdy pracownik ma krótkotrwałe zwolnienia niespowodowane chorobą albo narzeka publicznie na stan zdrowia, nie może zostać skierowany na badania kontrolne.
Z uwagi na powyższe pracodawca powinien zastanowić się nad skierowaniem pracownika na badania okresowe, tak jak wskazano to w odpowiedzi powyżej.