

KOMUNIKAT
Prezesa Polskiego Związku Działkowców
z dnia 26 marca 2020 r.
w sprawie uprawnień zarządów ROD i prezesów Okręgów PZD
wobec pracowników w sytuacji ryzyka zarażenia koronawirusem

W dniu 8 marca 2020 r. weszła w życie 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 (zwana dalej „specustawą”), która wprowadziła wiele rozwiązań prawnych związanych z rozprzestrzenianiem się koronawirusa w Polsce. Wśród nich znalazły się rozwiązania prawne dotyczące pracodawców, jak również osób wykonujących pracę na podstawie umowy o pracę, zlecenia oraz o dzieło.

W związku z tym, że Polski Związek Działkowców, w tym zarządy ROD oraz Okręgi PZD prowadzą biura i występują w roli pracodawców czy też zleceniodawców w stosunku do osób zatrudnionych w oparciu o różne podstawy prawne, informuje o najważniejszych zagadnieniach wynikających ze specustawy, które mają zastosowanie również do działalności Związku.

Praca zdalna

Zgodnie z art. 3 specustawy, **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).**

Praca zdalna polega na wykonywaniu pracy poza miejscem jej stałego wykonywania (np. w domu lub w innym miejscu) na polecenie pracodawcy - w rozumieniu specustawy - w celu przeciwdziałania COVID-19. Praca zdalna jest pojęciem szerszym niż telepraca. Telepracą jest wykonywanie pracy regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Praca zdalna może natomiast polegać także na tym, że pracownik wykonuje pracę np. w mieszkaniu bez użycia środków komunikacji elektronicznej (komputera, internetu). Przykładowo pracownik w domu analizuje dokumenty, pisze opinię odręcznie itp., a następnie przekazuje pracodawcy efekt swojej pracy w sposób uzgodniony z pracodawcą. Decyzja o poleceniu pracy zdalnej leży wyłącznie w gestii pracodawcy. Pracownik może oczywiście wnioskować, ale jego wniosek nie wiąże w żaden sposób pracodawcy. Ustawa nie wskazuje formy polecenia pracy zdalnej - oznacza to, że polecenie może zostać wydane w dowolnej formie, również ustnie. W interesie obu stron, czyli zarówno pracodawcy, jak i pracownika, byłoby jednak potwierdzenie takiego faktu np. w piśmie

skierowanym do pracownika czy służbowym e-mailu. Dokumentacja pracy zdalnej jest kwestią uzgodnień pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Polecenie pracy zdalnej nie musi być wydane na piśmie, ale jak każde inne polecenie służbowe - może być wydane ustnie, mailem czy sms-em. 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.). 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. Wynagrodzenie pracownika wykonującego pracę zdalną nie ulega zmianie.

W związku z powyższym, informuje, że zarządom ROD oraz Prezesom Okręgów PZD przysługuje możliwość wydania polecenia służbowego nakazującego pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej w określonym czasie, nawet jeśli stałym miejscem jego pracy jest biuro zarządu ROD czy biuro Okręgu PZD. W związku z podległością służbową, która jest elementem stosunku pracy, przysługuje również możliwość wskazania rodzaju pracy, godzin pracy, jak również miejsca wykonywania obowiązków. Należy jednak pamiętać, że zlecenie pracownikowi pracy w domu jest możliwe jeżeli pozwala na to rodzaj pracy. Ustalenie pracy w tej formie powinno zostać potwierdzone co najmniej w formie korespondencji mailowej. Pracownika należy pouczyć o konieczności pozostawania w kontakcie telefonicznym oraz e-mailowym z pracodawcą i do jego dyspozycji. Należy również pouczyć o konieczności stosowania się do przepisów RODO poprzez odpowiednie stosowanie środków zabezpieczeń technicznych i organizacyjnych. Przetwarzanie danych osobowych, powinno odbywać się w sposób zapewniający odpowiednie ich bezpieczeństwo.

Zasiłek opiekuńczy

Zgodnie z art. 4 specustawy, w przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły do których uczęszcza dziecko, z powodu COVID-19, ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem do 8 roku życia przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy a okres nie dłuższy niż 14 dni.

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przyznawany jest w trybie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. *o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa* tj. na podstawie oświadczenia ubezpieczonego. Pracownik lub zleceniobiorca składa oświadczenie do swojego płatnika składek np. pracodawcy, zleceniodawcy. Okresu wypłaty dodatkowego zasiłku opiekuńczego (14 dni) nie wlicza się do ogólnego limitu 60 dni, które przysługują na opiekę nad dzieckiem do lat 14. 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. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Oznacza to, że zasiłki nie obciążają funduszu pracodawców. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje w wysokości 80% podstawy wymiaru zasiłku.

Kwarantanna

Zgodnie z art. 25 specustawy zmieniającej art. 34 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. *o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi*, **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.** Ww. obowiązkowa kwarantanna może być stosowana wobec tej samej osoby więcej niż raz, do czasu stwierdzenia braku zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego.

Ustalenie okresu obowiązkowej kwarantanny w przypadku choroby zakaźnej - koronawirusa powierzono Ministrowi Zdrowia, który w rozporządzeniu z dnia 7 marca 2020 r. *w sprawie wykazu chorób powodujących powstanie obowiązku kwarantanny lub nadzoru epidemiologicznego oraz okresu obowiązkowej kwarantanny lub nadzoru epidemiologicznego* wskazał, że wynosi on 14 dni.

Co do zasady w przypadku objęcia kwarantanną podstawą wypłaty zasiłku jest decyzja właściwego inspektora sanitarnego lub zaświadczenie lekarskie (w sytuacji, o której mowa w art. 35 ust. 1 *ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi*). Od tej zasady przewidziano jednak wyjątki. Przykładowo, osoba odbywająca obowiązkową kwarantannę, o której mowa w § 2 ust. 2 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. *w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (związaną z przekroczeniem granicy RP)* powinna poinformować pracodawcę o jej odbywaniu. Informację tę należy przekazać za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności, w tym przez telefon. W celu wypłaty osobie odbywającej obowiązkową kwarantannę, za okres jej trwania, wynagrodzenia za czas choroby (art. 92 § 1 pkt 1 Prawa pracy), osoba ta, w terminie 3 dni roboczych od dnia zakończenia obowiązkowej kwarantanny, powinna złożyć do pracodawcy pisemne oświadczenie potwierdzające odbycie obowiązkowej kwarantanny. Oświadczenie to można złożyć za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności. Płatnik składek, który nie jest obowiązany do wypłaty świadczenia pieniężnego z tytułu choroby niezwłocznie, nie później niż w terminie 7 dni, przekazuje oświadczenie do

Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Pracodawca może wystąpić do właściwego organu Państwowej Inspekcji Sanitarnej w celu weryfikacji danych zawartych w oświadczeniu.

Za czas kwarantanny przysługują świadczenia na ogólnych zasadach. W przypadku pracowników najpierw jest to wynagrodzenie chorobowe finansowane przez zakład pracy za pierwsze 33 dni absencji w roku kalendarzowym (dla osób, które ukończyły 50 lat – za 14 dni). Po tym okresie ubezpieczonemu przysługuje zasiłek chorobowy finansowany przez ZUS.

Udzielenie urlopu wypoczynkowego

W przypadku gdy pomimo braku objawów choroby pracownik chce zostać w domu, a lekarz nie widzi podstaw do wystawienia zwolnienia nie przysługuje mu żadne świadczenie. Może w tym czasie korzystać z urlopu wypoczynkowego lub bezpłatnego. Warto przy tym pamiętać, że urlop jest świadczeniem, którego pracodawca udziela w porozumieniu z pracownikiem. Wyjątek stanowią: tzw. urlop zaległy (przysługujący na mocy art. 168 kodeksu pracy) lub urlop w okresie wypowiedzenia (art. 167¹ kodeksu pracy), kiedy to pracodawca może jednostronnie zdecydować o tym, że pracownik będzie wykorzystywał urlop.



Eugeniusz Kondracki

Prezes Polskiego Związku Działkowców

Warszawa, dnia 26 marca 2020 r.