

zdalnej pracy obić pracodawca?

(albo rodzinie zmarłego pracownika) szkody, jakiej doznał, ulegając wypadkowi, są świadczenia wypłacane z ubezpieczenia wypadkowego, na które pracodawca odprowadza składki w stosunku do każdego zatrudnionego. Jednak mimo uznania zdarzenia za wypadek przy pracy pracownik nie będzie uprawniony do świadczeń, jeśli:

- wyłączną przyczyną wypadku było udowodnione naruszenie przez pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa albo

- pracownik, będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych, przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku.

Jeśli świadczenia z ZUS nie pokryły doznanej przez pracownika uszczerbku, to może on dochodzić uzupełniająco świadczeń bezpośrednio od pracodawcy. Odpowiedzialność uzupełniająca pracodawcy za szkodę wyrządzoną na skutek wypadku przy pracy będzie odpowiedzialnością cywilną na zasadzie winy bądź ryzyka. W praktyce pracownik musi wystąpić do sądu z roszczeniami o naprawienie szkody spowodowanej wypadkiem przy pracy w zakresie, w jakim nie została ona naprawiona przez świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego, i w trakcie postępowania przed sądem wykazać przesłanki odpowiedzialności.

W przypadku odpowiedzialności na zasadzie winy pracownik musi wykazać, że na skutek zawinionego bezprawnego działania lub zaniechania pracodawcy (osób występujących w jego imieniu) wystąpiła szkoda oraz że istnieje związek przyczynowy między działaniem/zaniechaniem a szkodą.

Częściej pracodawca może ponieść odpowiedzialność na zasadzie ryzyka (dotyczy podmiotów, które prowadzą przedsiębiorstwo/zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody, np. przedsiębiorstwo budowlane, park wodny, elektrownia), w której pracownik musi jedynie udowodnić szkodę i związek przyczynowy między działaniem/zaniechaniem a szkodą. W tym przypadku jest on zwolniony z obowiązku wykazania winy i bezprawności działania pracodawcy.

OGRANICZENIE ROSZCZEŃ

► **W jaki sposób pracodawca może zabezpieczyć się przed ewentualnymi żądaniem pracowników?** Niezależnie od rodzaju odpowiedzialności (na zasadzie winy bądź ryzyka), w jednym i drugim przypadku pracodawca może podjąć pewne działania mające na celu zmniejszenie jej rozmiaru. W przypadku odpowiedzialności na zasadzie winy brak zawinięcia po stronie pracodawcy zwolni go z tej odpowiedzialności. Natomiast przesłanką, która wyłącza odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie ryzyka, jest powstanie szkody wskutek siły wyższej lub wyłącznie z winy poszkodowanego lub osoby trzeciej, za którą pracodawca nie ponosi odpowiedzialności.

W świetle powyższego, wprowadzając pracę zdalną w zakładzie pracy, warto przekazać pracownikom szczegółową informację dotyczącą ich obowiązków w zakresie bhp (bardziej szczegółową niż ta, która zazwyczaj jest zawarta w regulaminach pracy, a która najczęściej wpro-

wadza ogólny obowiązek przestrzegania obowiązujących zasad bhp).

Informacja przekazana pracownikom pracującym zdalnie powinna szczegółowo wskazywać na zagrożenia dla zdrowia i życia, które mogą wystąpić podczas wykonywania pracy zdalnej, oraz działania ochronne i zapobiegawcze, które pracownik powinien podjąć, aby się przed tymi zagrożeniami uchronić. Pracownicy powinni potwierdzić zapoznanie się z takimi wytycznymi pracodawcy i zobowiązać się do ich przestrzegania. Dodatkowo dla osób pracujących zdalnie warto zorganizować krótkie szkolenie online prowadzone przez specjalistę ds. bhp, który przedstawi bezpieczne i higieniczne zasady wykonywania pracy w domu i odpowie na pytania biorących w nim udział.

W takiej sytuacji, w zależności od okoliczności konkretnego wypadku, jeśli wypadek był wynikiem niezastosowania się przez pracownika do wytycznych otrzymanych przez pracodawcę, odpowiedzialność pracodawcy może być zmniejszona. Przestrzeganie przepisów i zasad bhp jest bowiem podstawowym obowiązkiem pracownika i nie zostaje on z tego obowiązku zwolniony podczas wykonywania pracy w swoim domu.

Powyższe uwagi znajdują także potwierdzenie we wspomnianym już wcześniej projekcie ustawy o zmianie kodeksu pracy, który ma w sposób kompleksowy regulować kwestię pracy zdalnej. Wśród zaproponowanych w nim nowych wymogów w zakresie bhp wskazać należy obowiązek pracodawcy do przekazania zatrudnionemu pracującemu zdalnie nowej karty ryzyka zawodowego, uwzględniającej zagrożenia związane w wykonywaniu pracy zdalnej, a także obowiązek przygotowania informacji zawierającej zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania takiej pracy, uwzględniające jej wpływ na wzrok i układ mięśniowo-szkieletowy. Na pracownika miałyby zaś zostać nałożony obowiązek złożenia oświadczenia, że jego stanowisko pracy zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Miałyby to być warunki dopuszczalne pracownika do wykonywania pracy zdalnej. Jednocześnie w projekcie pozostawiono część obecnie obowiązujących przepisów dotyczących kontroli w zakresie bhp, co powoduje, że proponowana regulacja nie jest do końca spójna.

DOPUSZCZALNA INGERENCJA

► **Czy pracodawca może zaingerować w architekturę pomieszczenia, w którym praca zdalna jest wykonywana?**

Wydaje się, że pozytywna odpowiedź na to pytanie byłaby zbyt daleko idąca. Po pierwsze, zauważmy, że w odniesieniu do telepracy pracodawca realizuje wobec pracownika obowiązki dotyczące bhp z wyłączeniem obowiązku dbałości o bezpieczny i higieniczny stan obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy. Analogiczny przepis został dodany do projektu ustawy o zmianie kodeksu pracy dotyczącego pracy zdalnej. Po drugie, taka ingerencja mogłaby naruszać prawo pracownika i jego rodziny do prywatności. W końcu należy także wskazać, że jeśli taka ingerencja byłaby w ogóle dopuszczalna, to koszty zmian architektonicznych nie mogłyby obciążać pracownika, a musiałyby je ponieść pracodawca.

©

Mimo tarczy antykryzysowej zaległego urlopu trzeba udzielić zgodnie z kodeksem pracy

Tak wynika z wyjaśnień udzielonych przez Główny Inspektorat Pracy na prośbę DGP. Nie rozwiewają one jednak wszystkich wątpliwości w związku ze stosowaniem przepisów w okresie epidemii

Patrycja Otto

patrycja.otto@infor.pl

Od 24 czerwca 2020 r. zgodnie z art. 15gc specustawy o COVID-19 w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii pracodawcy mogą udzielać zaległych urlopów w terminie przez siebie wskazanym, bez zgody pracownika i z pominięciem planu urlopowego, ale tylko w wymiarze do 30 dni. Pracownik jest zaś obowiązany taki urlop wykorzystać. Jednocześnie, zgodnie z art. 168 kodeksu pracy (dalej: k.p.), urlopu zaległego należy udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego, przy czym dotyczy to urlopów niewykorzystanych w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 k.p., czyli w planie urlopów. Pracodawcy mają w związku z tym problem, w jakim wymiarze i do kiedy powinni udzielać pracownikom takiego wypoczynku.

Stanowisko inspekcji

O zajęcie stanowiska w tej sprawie poprosiliśmy Główny Inspektorat Pracy. W przesłanych nam wyjaśnieniach GIP podkreśla – powołując się przy tym na uzasadnienie do projektu specustawy – że celem art. 15gc miało być zapobieżenie kumulacji urlopów. Przy czym chodzi tu zarówno o dni wolne niewykorzystane za zaległe lata, jak i urlopy nabyte w bieżącym roku kalendarzowym przy założeniu, że w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii pracownicy wykazywać będą zmniejszone zainteresowanie korzystaniem z urlopów wypoczynkowych. Jednocześnie GIP stwierdza: „zapis przewidziany w tarczy antykryzysowej nie uchyla obowiązku wynikającego z art. 168 Kodeksu pracy, tj. obowiązku udzielenia pracownikowi urlopu zaległego najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego. Pracodawca, który nie udzielił pracownikowi zaległego urlopu w terminie określonym w art. 168 Kodeksu pracy, może ponieść odpowiedzialność z tytułu popełnienia wykroczenia przeciwko prawom pracownika zagrożonego karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł”.

– Oznacza to, że urlopów zaległych za lata poprzednie, tj. m.in. za 2019 r., należało udzielić do 30 września 2020 r. Z kolei urlop za 2020 r. stanie się urlopem niewykorzystanym, w rozumieniu art. 15gc, od 1 stycznia 2021 r. W praktyce więc pracodawca będzie mógł jednostronnie wysłać pracownika na ten urlop w wybranym przez siebie terminie, w okresie od 1 stycznia 2021 do 30 września 2021 r. A pracownik nie będzie mógł się sprzeciwić decyzji pracodawcy. Zatem zgodnie z art. 168 k.p. swoboda pracodawcy jest ograniczona tylko datą 30 września – twierdzi dr Magdalena Zwolińska, parter w kancelarii NGL Wiater.

Wciąż niejasne

Ekspertki zwracają jednocześnie uwagę, że stanowisko GIP nie rozwiewa dotychczasowych wątpliwości związanych z udzielaniem zaległych urlopów.

– Wciąż otwartą kwestią pozostaje interpretacja powyższych przepisów w innych aspektach, w tym co do 30-dniowego limitu zaległego urlopu, jaki może być udzielony jednostronnie przez pracodawcę w okresie pandemii COVID-19 – zaznacza Bartosz Tomanek, adwokat, senior associate w SSW Pragmatic Solutions. I dodaje, że w świetle stanowiska GIP oraz celu obu przepisów wydaje się, że do 30 września wciąż można było jednostronnie udzielić pracownikowi nielimitowanego urlopu zaległego z poprzedniego roku, na zasadach ogólnych, a więc z pominięciem antykryzysowego limitu. Natomiast na podstawie art. 15gc specustawy na czas pandemii pracodawcy uzyskali dodatkowe uprawnienie w postaci możliwości udzielania jednostronnie urlopu zaległego nawet z poprzednich lat i to również po 30 września, z zastrzeżeniem, że taki urlop jest limitowany łącznie do 30 dni. – Takie

rozumienie relacji art. 15gc specustawy i art. 168 k.p. wydaje się zasadne w świetle lakonicznych przepisów i oszczędnego w konkretne informacje stanowiska GIP. Należy jednak zauważyć, że skorzystanie z art. 15gc i udzielenie zaległych urlopów na tej podstawie nie prowadzi do uwolnienia się od odpowiedzialności za ich nieudzielenie w kodeksowych terminach, tj. za wykroczenie z art. 282 par. 1 pkt 2 k.p. – przyznaje Bartosz Tomanek.

Również zdaniem innych prawników praktyczne znaczenie 30-dniowego limitu wskazanego w art. 15gc jest problematyczne. Jeśli pracodawca udzielił np. zaległego urlopu do 30 września 2020 r. i 1 stycznia 2021 r. pracownik będzie miał niewykorzystany urlop tylko za 2020 r., to w standardowych sytuacjach będzie to maksymalnie 26 dni urlopu. Pracodawca będzie mógł wskazać pracownikowi, kiedy ma wykorzystać te 26 dni, nie później niż do 30 września 2021 r. – W tym przypadku problem z limitem 30-dniowym nie pojawi się. Inaczej będzie jednak w sytuacji, gdy pracodawca nie udzielił zaległego urlopu za lata poprzednie do 30 września 2020 r. i 1 stycznia 2021 r. pracownik będzie miał do wykorzystania cały urlop za 2020 r., czyli 26 dni, i np. 10 dni zaległego urlopu za 2019 r., co w sumie daje 36 dni urlopu. W takiej sytuacji pracodawca zgodnie z art. 15gc będzie mógł wysłać pracownika na urlop w terminie wskazanym jednostronnie przez pracodawcę tylko w wymiarze 30 dni. Pozostałe sześć dni zaległego urlopu będzie mogło być wykorzystane w terminie uzgodnionym z pracownikiem – uważa dr Zwolińska.

Z kolei zdaniem Izabeli Zawackiej, radcy prawnego z kancelarii Zawacka & Rdzeń Prawo Przedsiębiorstw i HR, art. 15gc nie prowadzi wcale do rozładowania kumulacji urlopów zaległych. Bo sposobem na to, jak podkreśla, był już obowiązujący art. 168 k.p. – Gdyby więc specustawa o COVID-19 uprawniała pracodawców do wysyłania pracowników na urlop bieżący, to jest z roku jego nabycia, wówczas taka regulacja miałaby jakąś wartość dodaną. Tymczasem w mojej ocenie jest nią tylko możliwość wysłania pracownika na zaległy urlop wypoczynkowy, z roku ubiegłego i lat poprzednich, także po 30 września, czyli de facto do końca roku kalendarzowego – wyjaśnia mec. Zawacka. W tym więc znaczeniu, jak dodaje, art. 15gc specustawy nie uchyla art. 168 k.p. W praktyce znosi jednak ograniczenie terminu do 30 września, ale tylko w odniesieniu do 30 dni. – Innymi słowy, art. 15gc ma w całości pierwszeństwo stosowania przed art. 168 k.p. w zakresie terminu na wykorzystanie maksymalnie 30 urlopu z lat poprzednich – zaznacza. ©

Podstawa prawna

• art. 15gc 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. 374; ost.zm. Dz.U. poz. 1747; specustawa o COVID-19)
• art. 163, art. 168, art. 282 par. 1 pkt 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320)

Pisaliśmy o tym...

„Czas zdecydować, co z zaległymi urlopami. Łatwo jednak nie będzie” w dodatku Kadry i Płace z 24 września 2020 r. (DGP nr 187)

