

Rödl & Partner

Fachowe doradztwo
Fachkundig beraten

KORONAWIRUS I PRAWO PRACY
— pytania i odpowiedzi

CORONAVIRUS UND ARBEITSRECHT
— Fragen und Antworten



1. Czy pracownicy mają prawo odmówić wykonania pracy, jeśli koledzy są chorzy lub ruch klientów zwiększa ryzyko choroby („Czy muszę iść do pracy”)?

Pracownik może odmówić przystąpienia do pracy, a nawet oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym przełożonego, jeżeli przebywa w miejscu pracy gdzie znajdują się osoby zarażone koronawirusem i występuje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracownika. W takiej sytuacji pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia oraz nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia. Sam fakt przebywania w miejscu pracy z osobą, która powróciła z terenów objętych koronawirusem, nie stanowi dla pracownika wystarczającego uzasadnienia dla powstrzymania się od pracy. Zagrożenie zarażenia się wirusem musi być bezpośrednie i rzeczywiste, a nie tylko potencjalne.

Haben Arbeitnehmer ein Leistungsverweigerungsrecht wenn Kollegen erkrankt sind oder der Kundenverkehr das Erkrankungsrisiko erhöht („Muss ich zur Arbeit”)?

Wenn sich ein Arbeitnehmer an einem Arbeitsplatz aufhält, an dem Menschen mit dem Coronavirus infiziert sind, kann er die Arbeit verweigern und sogar sich von dem Ort der Gefahr entfernen, wenn eine unmittelbare Gefahr für die Gesundheit oder das Leben des Arbeitnehmer besteht, wobei er den Vorgesetzten darüber unverzüglich zu benachrichtigen hat. Der Arbeitnehmer behält das Recht auf Entgelt und darf keine für ihn ungünstigen Konsequenzen der Arbeitsverweigerung oder der Entfernung von der Gefahrenstelle tragen. Die Tatsache, dass man sich mit einer aus dem Coronavirus-Gebiet zurückgekehrte Person aufhält, stellt dabei keine ausreichende Rechtfertigung für den Mitarbeiter die Arbeit zu verweigern. Das Risiko mit dem Virus infiziert zu werden muss unmittelbar und real sein nicht nur potenziell.

2. Czy pracownik może odmówić polecanej przez pracodawcę podróży służbowej do obszarów ryzyka?

Zasadniczo, pracownik może odmówić wyjazdu w delegację do obszarów zagrożonych koronawirusem ze względu na bezpośrednie zagrożenie swojego życia lub zdrowia oraz ryzyko rozprzestrzenienia choroby w kraju tzn. narażenie na niebezpieczeństwo innych osób. Dla pracodawcy i pracownika przy podejmowaniu decyzji dotyczących wyjazdu służbowego w rejony zagrożone powinny być wiążące zalecenia, komunikaty właściwych organów państwowych, w szczególności Państwowej Inspekcji Sanitarnej, czy Ministerstwa Spraw Zagranicznych. Jeżeli jednak w danym kraju występują pojedyncze przypadki koronawirusa na terenie danego kraju i brakuje szczegółowych zaleceń co do unikania podróży, pracownik nie powinien odmawiać wykonania polecenia podróży.

Kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber angeordnete Reisen in Risikogebiete verweigern?

Grundsätzlich darf ein Arbeitnehmer eine Dienstreise in Coronavirus-Risikogebiete wegen der direkten Gefahr für Leib und Leben und wegen dem Risiko verweigern, dass er andere Personen im Inland infiziert. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sollten bei der Entscheidung über Dienstreisen in Risikogebiete die geltenden Empfehlungen, die Meldungen der zuständigen Staatsbehörden, insbesondere diejenigen der Staatlichen Sanitätsinspektion

und des Auswärtigen Amtes beachten. Gibt es aber in dem betreffenden Land nur einzelne Coronavirus-Fälle und fehlen detaillierte Reisewarnungen, so sollte der Arbeitnehmer die Dienstreiseanweisung nicht ablehnen.

3. Czy pracownicy mają prawo do pracy w domu (home office) lub czy można zorganizować biuro domowe?

Zgodnie z art. 3 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych 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).

Haben Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, im Home Office zu arbeiten bzw. kann Home Office angeordnet werden?

Gemäß Artikel 3 des Gesetzes über besondere Vorkehrungen zur Verhütung, Vorbeugung und Bekämpfung von Covid-19, anderen Infektionskrankheiten und Krisensituationen kann der Arbeitgeber zur Verhütung von Covid-19 den Arbeitnehmer anweisen, die im Arbeitsvertrag festgelegte Arbeit während einer bestimmten Zeit außerhalb des Ortes der dauernden Arbeitsleistung zu verrichten (Fernarbeit).

4. Czy pracownicy muszą iść do pracy, kiedy pociągi, lokalny transport przestaje jeździć?

Brak możliwości dojazdu do pracy lub innego miejsca, w którym praca ma być świadczona nie zobowiązuje pracodawcy do zwolnienia pracownika od świadczenia pracy. Nowowprowadzona ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych daje pracodawcy uprawnienie do zlecenia pracownikowi pracy zdalnej w celu przeciwdziałania COVID-19. Tym samym pracodawca może zlecić wykonywanie pracy zdalnej w pociągu, a po opuszczeniu pociągu, do kontynuowania pracy w tym trybie (powrót do domu i następnie praca zdalna z domu). Niemniej należy mieć na uwadze, że obowiązek zapewnienia narzędzi pracy (np. laptopa, telefonu komórkowego) leży po stronie pracodawcy, zatem warunkiem podjęcia pracy przez pracownika w takiej sytuacji jest posiadanie tych narzędzi przy sobie. Pracownik może również usprawiedliwić swoją nieobecność pod warunkiem, że przedstawi stosowne przewidziane przepisami dokumenty bądź też skorzystać z urlopu na żądanie – samo takie żądanie musi zostać rozpatrzone, jednak nie w każdej sytuacji pracodawca ma obowiązek zgodzić się na taki urlop.

Müssen Arbeitnehmer zur Arbeit, wenn die Bahn (der Nahverkehr) nicht mehr fährt?

Ist es nicht möglich, den Arbeitsort oder einen anderen Ort, an dem die Arbeit verrichtet wird, zu erreichen, so ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freizustellen. Aufgrund des neu eingeführten Gesetzes über spezielle Lösungen im Zusammenhang mit der Prävention, Bekämpfung und Ausrottung von Covid-19, anderen Infektionskrankheiten und durch sie verursachten Krisensituationen ist der

Arbeitgeber berechtigt, dem Arbeitnehmer die Arbeitsleistung im Homeoffice anzuordnen, um Covid-19 entgegenzuwirken. Somit darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer damit beauftragen, in der Bahn zu arbeiten und nach dem Verlassen des Zuges sie Zuhause im Rahmen von Homeoffice fortzuführen (nach Hause zurückkehren und dann die Arbeit im Rahmen von Homeoffice. Es jedoch zu beachten, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Arbeitsmittel (z.B. einen Laptop, Mobiltelefon) zu gewährleisten. Die Aufnahme der Arbeit durch den Arbeitnehmer ist in diesem Fall dadurch bedingt, dass er diese Mittel dabei hat. Der Arbeitnehmer kann auch seine Abwesenheit in der Arbeit unter der Voraussetzung entschuldigen, dass er gesetzlich vorgeschriebene Dokumente vorlegt oder er kann Urlaub auf Verlangen in Anspruch nehmen. Dieses Verlangen muss geprüft werden und der Arbeitgeber muss diesem Urlaub nicht immer zustimmen.

5. Co przysługuje, jeśli pracownicy mają dzieci wymagające opieki, ponieważ szkoła i / lub przedszkole pozostają zamknięte?

Zasiłek opiekuńczy na zasadach ogólnych przysługuje m. in. ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadku nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza (a także w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą lub dziennego opiekuna sprawujących opiekę nad dzieckiem). Zasiłek taki wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku i może być pobierany maksymalnie przez okres 60 dni w roku kalendarzowym łącznie na wszystkie dzieci/członków rodziny (art. 32 ust. 1 pkt. 1 w zw. z 33 ust. 1 i 35 ust. 1 ustawy z dnia 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa). Ostatnio takie zasiłki były wypłacane w 2019 w związku ze strajkiem nauczycieli.

Nowa ustaw o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych obowiązująca od 8.03.2020 przewiduje w art. 4 dodatkowy zasiłek opiekuńczy w przypadku zamknięcia (również wcześniej planowanego) żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza w związku z COVID -19 (tj. ze zwalczaniem zakażenia wirusem, rozprzestrzeniania się wirusa, profilaktyką oraz zwalczaniem skutków choroby). Wówczas ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat przysługuje ten dodatkowy zasiłek opiekuńczy za okres nie dłuższy niż 14 dni. Zasiłek taki wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku i nie jest wliczany do okresu 60 dni zasiłku opiekuńczego. Zasiłek ten nie może być pobierany równocześnie z zasiłkiem opiekuńczym.

Wskazane powyżej zasiłki nie przysługują, jeżeli poza ubezpieczonym są inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym, mogący zapewnić opiekę dziecku.

Was zusteht, wenn Arbeitnehmer Kinder haben, die betreut werden müssen, weil Schule und/oder Kindergarten geschlossen bleiben?

Das Betreuungsgeld nach allgemeinen Grundsätzen steht u.a. denjenigen Versicherten zu, die von der Arbeitsleistung freigestellt wurden, weil Umstände vorliegen, die es erforderlich machen, dass sie ein Kind im Alter bis zu 8 Jahren wegen einer unvorhersehbaren Schließung der Kita, des Kinderclubs, des Kindergartens oder der Schule, die das Kind besucht,

persönlich betreuen (auch bei einer Erkrankung des Kindermädchens, mit dem die Eltern einen Betreuungsvertrag (poln. umowa uaktywniająca) abgeschlossen haben oder der Tagesmutter, die das Kind betreuen). Solches Betreuungsgeld beträgt 80 Prozent der Bemessungsgrundlage und darf maximal über einen Zeitraum von 60 Tagen im Kalenderjahr insgesamt für alle Kinder/Familienangehörige bezogen werden.

Artikel 4 des neuen Gesetzes über spezielle Lösungen im Zusammenhang mit der Prävention, Bekämpfung und Ausrottung von Covid-19, anderen Infektionskrankheiten und durch sie verursachten Krisensituationen, das seit dem 8. März 2020 gilt, sieht ein zusätzliches Betreuungsgeld bei (auch geplanter) Schließung der Kita, des Kinderclubs, des Kindergartens oder der Schule, die das Kind besucht, im Zusammenhang mit Covid-19 vor (d.h. mit der Bekämpfung einer Ansteckung mit dem Coronavirus, seiner Ausbreitung und mit der Bekämpfung der Folgen der Krankheit). In einem solchen Fall steht dieses zusätzliche Betreuungsgeld einem Versicherten zu, der zwecks persönlicher Betreuung eines Kindes im Alter bis zu 8 Jahren von der Arbeitsleistung freigestellt wurde, und zwar für einen Zeitraum von max. 14 Tagen. Das zusätzliche Betreuungsgeld beträgt 80 Prozent der Bemessungsgrundlage und wird nicht zu dem Zeitraum von 60 Tagen gerechnet, der beim regulären Betreuungsgeld gilt. Das zusätzliche Betreuungsgeld kann nicht gleichzeitig mit dem regulären Betreuungsgeld bezogen werden.

Die o.g. beiden Arten des Betreuungsgelds stehen nicht zu, wenn es außer dem Versicherten auch andere Familienangehörige im gemeinsamen Haushalt gibt, die das Kind betreuen könnten.

6. Czy pracodawca ma jakieś obowiązki w związku z obecnym ryzykiem infekcji? Czy pracownicy muszą przestrzegać przepisanych środków ochronnych?

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 94 pkt 4 Kodeksu pracy). Wobec tego, w razie bezpośredniego zagrożenia wirusem, pracodawca może być nie tylko uprawniony, ale i zobowiązany do wprowadzenia podwyższonych wymogów dotyczących higieny w zakładzie pracy. Przestrzegania takich zasad można wymagać od pracowników. Na mocy art. 211 pkt 7 Kodeksu pracy są oni zobowiązani do współdziałania z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Brak przestrzegania zasad wprowadzonych przez pracodawcę może zatem stanowić naruszenie obowiązków pracownika.

Zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 19.04.2020 w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii zakłady pracy do odwołania są obowiązane zapewnić:

- a) osobom zatrudnionym niezależnie od podstawy zatrudnienia rękawiczki jednorazowe lub środki do dezynfekcji rąk,
- b) odległość między stanowiskami pracy wynoszącą co najmniej 1,5 m, chyba że jest to niemożliwe ze względu na charakter działalności wykonywanej w danym zakładzie pracy, a zakład ten zapewnia środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii COVID-19.

Co więcej, do odwołania nakłada się obowiązek zakrywania, przy pomocy odzieży lub jej części, maski maseczki albo kasku ochronnego, ust i nosa w zakładach pracy oraz w budynkach użyteczności publicznej, za który uznaje się także budynek biurowy lub socjalny. Jeśli więc pracownicy w czasie pracy mają kontakt z interesantami, to w ramach obowiązków BHP pracodawca powinien zapewnić środki ochrony np. maseczki.

Gibt es Handlungspflichten des Arbeitgebers, aufgrund des aktuellen Infektionsrisikos? Müssen Mitarbeiter angeordnete Schutzmaßnahmen befolgen?

Eine der grundlegenden Verpflichtungen des Arbeitgebers ist die Gewährleistung sicherer und hygienischer Arbeitsbedingungen (Artikel 94 Punkt 4 des Arbeitsgesetzes). Daher kann der Arbeitgeber im Falle einer unmittelbaren Virusbedrohung nicht nur berechtigt, sondern auch verpflichtet sein, höhere Hygieneanforderungen am Arbeitsplatz einzuführen. Von den Mitarbeitern kann die Einhaltung solcher Regeln verlangt werden. Gemäß Artikel 211, Punkt 7 des Arbeitsgesetzes sind sie verpflichtet, mit dem Arbeitgeber und den Vorgesetzten bei der Erfüllung ihrer Pflichten in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zusammenzuarbeiten. Die Nichteinhaltung der vom Arbeitgeber eingeführten Regeln kann daher eine Verletzung der Pflichten des Arbeitnehmers darstellen.

Gemäß der Verordnung des Ministerrates vom 19. April 2020 zur Festlegung bestimmter Beschränkungen von Anordnungen und Verboten im Zusammenhang mit dem Auftreten eines Seuchenzustands sind die Arbeitgeber bis auf weiteres:

- a. an Personen, die unabhängig von der Grundlage der Beschäftigung Einweghandschuhe oder Händedesinfektionsmittel verwenden,
- b. ein Abstand zwischen den Arbeitsplätzen von mindestens 1,5 m, es sei denn, dies ist aufgrund der Art der in dem betreffenden Betrieb ausgeübten Tätigkeit nicht möglich und der Betrieb stellt persönliche Schutzausrüstung im Zusammenhang mit der Kontrolle von Covid-19 zur Verfügung zu sichern.

Darüber hinaus, wird die Verpflichtung auferlegt, mit Hilfe von Kleidung oder Teilen davon, einer Maske oder einem Mundschutz oder Schutzhelm Mund und Nase an Arbeitsplätzen und öffentlichen Versorgungseinrichtungen, zu denen auch ein Büro- oder Sozialgebäude gehört, abzudecken. Wenn also Arbeitnehmer während der Arbeit mit Interessengruppen in Kontakt kommen, sollte der Arbeitgeber im Rahmen seiner Gesundheits- und Sicherheitsaufgaben Schutzmaßnahmen, z.B. Masken, bereitstellen.

7. Jakie możliwości mają pracodawcy wobec pracowników, aby ograniczyć konsekwencje ekonomiczne?

W ramach regulacji wprowadzonych w związku z pandemią COVID-19, tzw. tarczy antykryzysowej aktualnie obowiązujące przepisy dają możliwość:

1. obniżenia etatu o 20% lub skierowania pracowników na przestój ekonomiczny oraz wystąpienie o dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników (nawet do 50% wynagrodzenia);
2. wprowadzenie elastycznych godzin pracy (do 12 godzin dziennie) przy wydłużonym okresie rozliczeniowym (do 12 miesięcy);
3. uzgodnienie z pracownikami tymczasowego zawieszenia zakładowych przepisów (np. regulacji o premiach, dodatkowych składnikach wynagrodzenia);
4. zwolnienia płatników, którzy do ubezpieczeń społecznych zgłosili mniej niż 10 ubezpieczonych, z opłacania składek do ZUS za okres od 1 marca 2020 do 31 maja 2020, a dla płatników którzy zgłosili od 10 do 49 ubezpieczonych – zwolnienia z 50% łącznej kwoty należności z tytułu składek do ZUS;
5. odroczenia lub rozłożenia na raty należności z tytułu składek począwszy od stycznia 2020 bez naliczania opłaty prolongacyjnej. Uzyskanie wsparcia w zakresie ZUS wymaga złożenia stosownego wniosku;

6. ograniczenie kosztów zatrudnienia poprzez zawieszenie wpłat na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych lub wypłat świadczenia urlopowego.

Ponadto ogłoszone zostały programy rządowe, w ramach których Polski Fundusz Rozwoju może udzielić finansowania dla przedsiębiorstw, zarówno mikro, małych, średnich oraz dużych, których przychody spadły w związku z pandemią COVID-19. Finansowanie może przyjąć formę m.in. pożyczki, gwarancji oraz poręczenia, w tym również częściowo bezzwrotne. Łączna wartość programu to 100 miliardów PLN, przy czym podmioty które skorzystają z programu, otrzymają łącznie środki bezzwrotne o wartości 60 miliardów PLN. Obecnie programy rządowe oczekują na akceptację Komisji Europejskiej, ale duże przedsiębiorstwa (tj. przedsiębiorstwa, w których zatrudnienie wynosi co najmniej 250 pracowników, obrót przekracza 50 mln euro lub suma bilansowa przekracza 43 mln euro) mogą już teraz składać wstępne wnioski.

Welche Möglichkeiten gegenüber Arbeitnehmer haben Arbeitgeber etwaige wirtschaftliche Folgen zu reduzieren?

Im Rahmen der Regelungen, die im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie eingeführt wurden, dem sog. Krisenschutzschild, eröffnen folgende Möglichkeiten der Unterstützung:

1. Minderung der Arbeitszeit um 20 Prozent oder Anordnung des Stillstands für die Arbeitnehmer sowie Beantragung von Lohnzuschüssen (bis zu 50 Prozent des Lohnes);
2. Einführung elastischer Arbeitszeiten (bis zu 12 Stunden täglich) bei einem verlängerten Abrechnungszeitraum (bis zu 12 Monaten);
3. Vereinbarung einer einstweiligen Aussetzung der betrieblichen Vorschriften mit den Arbeitnehmern (z.B. der Regelungen zu Prämien oder zusätzlichen Lohnbestandteilen);
4. Befreiung von Zahlungsverpflichteten, die weniger als 10 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte angemeldet hatten, von der Zahlung zu Sozialversicherungsbeiträgen für den Zeitraum vom 1. März 2020 bis zum 31. Mai 2020, und für Zahlungsverpflichteten, die 10 bis 49 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte angemeldet hatten – Befreiung von 50 Prozent des Gesamtbetrags der Forderungen aus den Sozialversicherungsbeiträgen;
5. Stundung der Forderungen aus Beiträgen oder Aufteilung dieser Beiträge in Raten ab Januar 2020, ohne Berechnung einer Prolongationsgebühr. Zur Inanspruchnahme der Unterstützung bei Sozialversicherungsbeiträgen ist ein entsprechender Antrag zu stellen;
6. Begrenzung der Beschäftigungskosten durch Aussetzung der Zahlungen zum Betrieblichen Sozialfonds oder durch Aussetzung der Auszahlung von Urlaubsgeld.

Außerdem wurden Regierungsprogramme aufgelegt, in deren Rahmen der Polnische Entwicklungsfonds Unternehmen – sowohl Mikrounternehmen als auch Klein-, Mittel- und Großunternehmen – deren Erträge infolge der Covid-19-Pandemie eingebrochen sind, finanzielle Unterstützung gewähren kann. Diese Unterstützung kann u.a. als Darlehen, Garantie oder Bürgschaft gewährt werden und ist teilweise nicht rückzahlbar. Der Gesamtwert des Programms beläuft sich auf 100 Mrd. Złoty, wobei Unternehmen, die das Programm in Anspruch nehmen, insgesamt nicht rückzahlbare Mittel i.H.v. 60 Mrd. Złoty erhalten. Die Regierungsprogramme warten gegenwärtig auf die Genehmigung der Europäischen Kommission, aber die Großunternehmen (d.h. die mindestens 250 Arbeitnehmer beschäftigen und deren Umsatz 50 Mio. Euro bzw. deren Bilanzsumme 43 Mio. Euro überschreitet) können die Erstanträge auf die Bezuschussung bereits gestellt werden.

8. Czy podejmowaniu środków mających na celu zmniejszenie ryzyka zakażenia i złagodzenie ekonomicznych konsekwencji pracodawcy należy brać pod uwagę uprawnienia rady pracowników/ związków zawodowych?

Zgodnie z ustawą o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji pracodawca ma wobec rady pracowników obowiązek informowania i konsultowania m. in. działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy i podstawach zatrudnienia. Wydaje się, że może wystąpić taka konieczność w razie skierowanie znacznej liczby pracowników do pracy zdalnej. Ponadto Kodeks pracy przewiduje uprawnienia dla pracodawcy związane z jego złą sytuacją finansową m.in. zawieszenie stosowania zakładowych przepisów prawa pracy, porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia.

Stosowanie wskazanych rozwiązań będzie wymagało poinformowania i konsultacji z radą pracowników (udziału w dyskusjach w tej kwestii), ale rada pracowników nie ma prawa głosu (podejmowanie decyzji). Duże większe uprawnienia w kwestii zawieszenia stosowania zakładowych przepisów prawa pracy lub porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia mają związki zawodowe a w razie ich braków przedstawiciele pracowników (nie mylić z radą pracowników), ponieważ pracodawca musi zawrzeć z nimi porozumienie.

Sind bei den Maßnahmen des Arbeitgebers zur Reduzierung des Infektionsrisikos und zur Milderung der wirtschaftlichen Folgen Beteiligungsrechte des Betriebsrats/ Gewerkschaften zu beachten?

Gemäß dem Gesetz über die Information von Arbeitnehmern und die Durchführung von Konsultationen mit ihnen ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat zu den Maßnahmen, die zu wesentlichen Änderungen in der Arbeitsorganisation und den Beschäftigungsgrundlagen führen können, zu informieren und zu konsultieren. Es scheint, dass eine solche Notwendigkeit auftreten könnte, wenn einer wesentlichen Zahl von Arbeitnehmern die Arbeitsleistung im Homeoffice angeordnet wird.

Darüber hinaus sieht das polnische Arbeitsgesetzbuch Rechte für den Arbeitgeber vor, die mit seiner schlechten Finanzlage verbunden sind, darunter die Aussetzung der Anwendung der betrieblichen arbeitsrechtlichen Vorschriften bzw. Vereinbarung über die Anwendung von weniger günstigen Arbeitsbedingungen. Die Anwendung der genannten Lösungen bedarf der Benachrichtigung und Konsultationen mit dem Betriebsrat (Teilnahme an diesbezüglichen Diskussionen), aber der Betriebsrat hat keine Stimmrechte (Treffen von Entscheidungen). Viel größere Rechte in Bezug auf die Aussetzung der Anwendung der betrieblichen arbeitsrechtlichen Vorschriften bzw. auf die Vereinbarung über die Anwendung von weniger günstigen Arbeitsbedingungen haben Gewerkschaften und – wenn keine Gewerkschaften tätig sind – Vertreter der Arbeitnehmer (die nicht mit dem Betriebsrat zu verwechseln sind), da der Arbeitgeber mit ihnen eine Vereinbarung abschließen muss.

9. Czy w przypadku tymczasowego zamknięcia zakładu pracownicy mają roszczenie o wynagrodzenie?

Zależy to od okoliczności zamknięcia.

Jeżeli zakład zostanie zamknięty na podstawie decyzji pracodawcy, ponieważ widzi ryzyko infekcji, pracodawca musi wypłacić swoim pracownikom wynagrodzenie za przestój tak zwane „postojowe”, ponieważ pracownik jest gotowy do wykonania pracy, ale nie jest to możliwe z przyczyn, za które odpowiedzialność ponosi pracodawca.

Jeśli zakład pracy zostałby zamknięty z powodu decyzji Państwowego Inspektora Sanitarnego o poddaniu wszystkich pracowników odosobnieniu w związku z podejrzeniem lub rozpoznaniem choroby zakaźnej (COVID-19), wówczas pracodawca ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia przez pierwsze 33 dni odosobnienia. Jeśli odosobnienie trwa dłużej, od 34. dnia świadczenie pieniężne na rzecz pracownika wypłaca Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Jeśli jednak firma zostanie zamknięta z powodu odgórnej decyzji prewencyjnej władz państwowych, wydaje się, że pracodawca nie ma prawnego obowiązku wypłacania pracownikom wynagrodzenia, gdyż zamknięcie zakładu nie nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy. W takim przypadku jednak z pewnością zostałyby wydane przepisy szczególne regulujące kwestie świadczeń pieniężnych dla pracowników.

Haben Arbeitnehmer im Fall einer vorübergehenden Betriebsschließung Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Dies hängt von den Umständen der Betriebsschließung ab.

Wenn die Betriebsschließung auf der Grundlage einer Entscheidung des Arbeitgebers erfolgt, da dieser eine Infektionsgefahr sieht, so muss der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern ein sog. „Ausfallgehalt“ zahlen, da der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung bereit ist, diese aber aus vom Arbeitgeber zu vertretenden Gründen nicht möglich ist.

Würde der Arbeitsbetrieb geschlossen, weil der Staatliche Sanitärinspektor entscheidet, für alle Arbeitnehmer Quarantäne bzw. Isolation anzuordnen, da der Verdacht einer Infektion besteht bzw. eine Infektion (Coronavirus) diagnostiziert wurde, dann wäre der Arbeitgeber verpflichtet, die Vergütung für die ersten 33 Tage der Isolation/Quarantäne auszuzahlen. Dauert die Isolation/Quarantäne länger, so übernimmt ab dem 34. Tag die Sozialversicherungsanstalt die Auszahlung der Geldleistung.

Wird der Betrieb jedoch aufgrund einer von oben auferlegten, präventiven Entscheidung der Staatsbehörden geschlossen, besteht für den Arbeitgeber keine gesetzliche Verpflichtung, den Arbeitnehmern Löhne zu zahlen. Dann müssten besondere Vorschriften erlassen werden, um diese Angelegenheit zu regeln.

10. Co dzieje się w przypadku zarządzenia kwarantanny? Czy pracownicy nadal otrzymują pensje? Kto zwraca te koszty pracodawcy?

Osoba poddana kwarantannie ma możliwość ubiegania się o wypłatę wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej

łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo wynagrodzenia, które jest wypłacane przez pracodawcę. Po tym okresie (po 33 dnia lub 14 dla osób, które ukończyły 50 rok życia) pracownik otrzymuje zasiłek chorobowy finansowy z ubezpieczenia chorobowego.

Was passiert im behördlich angeordneten Quarantänefall? Erhalten Mitarbeiter weiterhin ihr Gehalt? Wer erstattet dem Arbeitgeber diese Kosten?

Eine Person die untere Quarantäne gem. der Anordnung der Staatliche Sanitärinspektor steht hat die Möglichkeit die Zahlung von Krankengeld zu beantragen. Für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers infolge einer Krankheit oder Isolation wegen einer Infektionskrankheit, die insgesamt bis zu 33 Tagen im Kalenderjahr dauerte, und bei einem Arbeitnehmer, der das 50. Lebensjahr vollendet hat - die insgesamt bis zu 14 Tagen im Kalenderjahr dauerte - behält der Arbeitnehmer das Recht auf Entgelts das vom Arbeitgeber gezahlt wird. Nach diesem Zeitraum (nach dem 33. Tag bzw. dem 14. Tag für Personen über 50 Jahre) hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Krankengeld das von der Krankenversicherung finanziert wird.

11. Czy pracodawca może zarządzić czasowe zawieszenie pracy? Czy ma wówczas obowiązek wypłaty wynagrodzenia dla pracownika?

Decyzja pracodawcy o czasowym zawieszeniu pracy, czyli np. zamknięciu biura czy wstrzymania produkcji z powodu obawy przed rozprzestrzenianiem się COVID-19 będzie traktowana na gruncie przepisów prawa pracy jako przerwa w wykonywaniu pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Wówczas pracownikom należy się tzw. wynagrodzenie przestojowe. wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

Jeśli zakład pracy zostałby zamknięty z powodu decyzji Państwowego Inspektora Sanitarnego o poddaniu wszystkich pracowników odosobnieniu w związku z podejrzeniem lub rozpoznaniem choroby zakaźnej (COVID-19), wówczas pracodawca ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia przez pierwsze 33 dni odosobnienia. Jeśli odosobnienie trwa dłużej, od 34. dnia świadczenie pieniężne na rzecz pracownika wypłaca Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Należy podkreślić, że pracodawca nie ma prawnej możliwości przymusowego wysłania pracowników na urlop bezpłatny ani zwolnienia pracowników z obowiązku świadczenia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia w celu czasowego zawieszenia pracy i nie ponoszenia w tym okresie kosztów wynagrodzeń.

Kann der Arbeitgeber eine befristete Aussetzung der Arbeitsleistung anordnen? Ist er in diesem Fall verpflichtet, die Vergütung weiter zu zahlen?

Die Entscheidung des Arbeitgebers über eine befristete Aussetzung der Arbeitsleistung, d.h. z.B. über die Schließung des Büros oder die Aussetzung der Produktionstätigkeit aus Furcht vor einer Ausbreitung von Covid-19, wird arbeitsrechtlich als Unterbrechung der Arbeitsleistung aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, behandelt. In diesem Fall steht den Arbeitnehmern ein sog. „Ausfallgehalt“ zu, dessen Höhe sich aus der persönlichen

Eingruppierung des jeweiligen Arbeitnehmers ergibt und als Stunden- oder Monatssatz bestimmt wird bzw., wenn dieser Vergütungsbestandteil bei der Festlegung der Vergütungsbedingungen nicht ausgesondert wurde – i.H.v. 60 Prozent der Vergütung.

Wird ein Arbeitsbetrieb aufgrund einer Entscheidung der Staatlichen Sanitärinspektion über die Anordnung der Quarantäne für alle Mitarbeiter wegen des Verdachts oder der Feststellung einer Infektionskrankheit (Covid-19) geschlossen, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Vergütung für die ersten 33 Tage der Quarantäne weiterzuzahlen. Dauert die Quarantäne länger an, so zahlt ab dem 34. Tag die Sozialversicherungsanstalt ZUS den Arbeitnehmern Geldleistungen aus.

Hervorzuheben ist, dass der Arbeitgeber keine rechtliche Möglichkeit hat, Arbeitnehmer zwangsweise in unbezahlten Urlaub zu schicken oder Arbeitnehmer zwecks befristeter Aussetzung der Arbeitsleistung ohne das Recht auf Vergütung von der Arbeitsleistung freizustellen und hierfür keine Lohnkosten zu tragen.

12. Czy w polskim prawie pracy są dostępne takie rozwiązania jak „Kurzarbeit” (praca w niepełnym wymiarze godzin) czy „Zeitkonto” (konto czasu pracy) tak jak w Niemczech?

W polskim prawie pracy - w przeciwieństwie do Niemiec - nie ma niestety konta czasu pracy dla pracowników, tj. niedozwolone jest, aby pracownicy pracowali przez określony czas krócej (tj. mniej godzin) a pracodawca może skorzystać z tej rezerwy godzinowej w późniejszym czasie (bez nadgodzin).

Podobnie, polskie przepisy prawa nie przewidują możliwości wprowadzenia pracy w niepełnym wymiarze godzin ze względu na przejściowe zmniejszenie regularnego czasu pracy (Kurzarbeit) spowodowane kryzysem ekonomicznym.

Podsumowując polskie przepisy prawa nie są tak elastyczne jak przepisy niemieckie i nie przewidują czasowych rozwiązań pozwalających zmniejszyć koszty pracodawcy w zakresie wynagrodzeń dla pracowników.

Gibt es im polnischen Recht die Institute der „Kurzarbeit” oder eines „Zeitkontos” wie in Deutschland?

Im polnischen Arbeitsrecht gibt es – im Gegensatz zu Deutschland – leider keine Zeitkonten für Arbeitnehmer, d.h. es ist unzulässig, dass die Arbeitnehmer eine bestimmte Zeit lang kürzer (d.h. weniger Stunden) arbeiten und der Arbeitgeber später von der Stundenreserve Gebrauch machen kann (ohne Überstunden).

In ähnlicher Weise sehen die polnischen arbeitsrechtlichen Vorschriften nicht vor, im Hinblick auf eine vorübergehende Verminderung der regulären Arbeitszeit aufgrund einer wirtschaftlichen Krise Kurzarbeit einzuführen.

Zusammenfassend ist festzustellen: Die polnischen arbeitsrechtlichen Vorschriften sind nicht so elastisch wie die deutschen und sehen keine befristeten Lösungen vor, die es den Arbeitgebern erlauben würden, die Lohnkosten zu senken.

Rödl & Partner

Ansprechpartner

GLIWICE

Rödl & Partner
ul. Zygmunta Starego 26
44-100 Gliwice

MICHAŁ MAJNUSZ
radca prawny
Attorney at Law (Polen)

T +48 32 7212 422
michal.majnusz@roedl.com



KRAKÓW

Rödl & Partner
ul. Mogilska 43
31-545 Kraków

KLAUDIA KAMIŃSKA-KIEMPA
radca prawny
Attorney at Law (Polen)

T +48 12 213 25 30
klaudia.kaminska-kiempa@roedl.com



POZNAŃ

Rödl & Partner
ul. Górkii 7
60-204 Poznań

KATARZYNA MAŁANIUK
radca prawny
Attorney at Law (Polen)

T +48 61 6244 969
katarzyna.malaniuk@roedl.com



Rödl & Partner

WARSZAWA

Rödl & Partner
ul. Sienna 73
00-833 Warszawa

IZABELA PROKOP
radca prawny
Attorney at Law (Polen)

T +48 22 2440 050
izabela.prokop@roedl.com



MICHAŁ PROKOP
adwokat
Attorney at Law (Polen)

T +48 22 2440 076
michal.prokop@roedl.com



WROCŁAW

Rödl & Partner
Nicolas Business Center
ul. Św. Mikołaja 19
50-128 Wrocław

KATARZYNA BRZozowska
radca prawny
Attorney at Law (Polen)

T +48 71 881 24 36
katarzyna.brzozowska@roedl.com



Rödl & Partner

Diese Broschüre ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung der Broschüre und der darin enthaltenen Informationen ist Rödl & Partner stets um größtmögliche

Sorgfalt bemüht, jedoch haftet Rödl & Partner nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Rödl & Partner übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gerne für Sie zur Verfügung.

Der gesamte Inhalt der Broschüre und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von Rödl & Partner und steht unter Urheberrechtsschutz.

Nutzer dürfen den Inhalt des Newsletters nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.

www.roedl.de/polen