



UKSW

UNIWERSYTET KARDYNAŁA
STEFANA WYSZYŃSKIEGO
W WARSZAWIE



PLUS
ŁAGODZENIE
SKUTKÓW
PANDEMII

IPiSS

PANDEMIA COVID-19 A PRAWO PRACY I UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE

prof. dr hab. Ludwik Florek

Projekt „Łagodzenie skutków pandemii wśród grup wysokiego ryzyka – osoby 60+” finansowany ze środków Ministerstwa Edukacji i Nauki na podstawie Decyzji Nr 41/WFSN/2021



UKSW

UNIWERSYTET KARDYNAŁA
STEFANA WYSZYŃSKIEGO
W WARSZAWIE



LAGODZENIE
SKUTKÓW
PANDEMII

IPiSS

Wprowadzenie

Pandemia COVID-19 pociągnęła a za sobą określone skutki medyczne oraz społeczne. Te drugie łączą się z ochroną pracownika w zakresie zatrudnienia i ubezpieczeń społecznych. W dużym stopniu ochrona ta obejmuje osoby starsze. Są one z natury rzeczy słabszego stanu zdrowia, często znajdują się też w trudniejszej sytuacji materialnej. Celem poniższego opracowania jest omówienie zmian w zakresie prawa pracy i wybranych regulacji dotyczących ubezpieczeń społecznych odnoszących się do osób pracujących w czasie pandemii COVID-19, w tym w szczególności dotyczących okresów choroby pracownika, ochrony przed zwolnieniem, prawa do wypowiedzenia pracy oraz przejścia w okres pobierania świadczenia emerytalnego.

Kontekst prawny wystąpienia choroby COVID-19 i jej konsekwencji

W okresie **choroby** pracownik ma prawo do **ochrony trwałości stosunku pracy** w razie niezdolności do jej wykonywania. Jednakowo jest w tym zakresie traktowana sama choroba, jej następstwa czy zdrowotne komplikacje poszczepienne.

Przepisy prawa pracy od dawna udzielają pracownikowi **ochrony przed zwolnieniem za pracy** w tym okresie. Jest to zrozumiałe, ponieważ czas ten powinien być przeznaczony na leczenie i rehabilitację, a nie na poszukiwanie nowej pracy czy jej podjęcie u innego pracodawcy. **Ochrona ta jest związana z zakazem rozwiązania stosunku pracy (zwolnienia z pracy) w tym okresie.**

W myśl art. 53. § 1 k.p. pracodawca może **jednak rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia** jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwała dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy, albo dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić **po stawieniu** się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych powyżej zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ich ustaniu tych przyczyn.

**UKSW**UNIWERSYTET KARDYNAŁA
STEFANA WYSZYŃSKIEGO
W WARSZAWIELAGODZENIE
SKUTKÓW
PANDEMII**IPiSS**

Z drugiej strony, według art. 55. § 1 k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające **szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika**, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem - w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną - w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić **po stawieniu się pracownika do pracy** w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Pracodawca powinien w miarę możliwości **ponownie zatrudnić** pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2 omawianego przepisu zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

Po upływie okresu ochronnego pracodawca ma prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Taka konstrukcja omawianej ochrony jest zrozumiała i nie budzi istotnych wątpliwości.

W 2005 r. roku **dodano** do tego ochronę stosunku pracy w czasie **pierwszych trzech miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego**. Ustawodawca oparł się na założeniu, że rehabilitacja i związane z nią świadczenie będą następować bezpośrednio po zakończeniu zasiłku chorobowego. Tym samym pierwsze trzy miesiące pobierania świadczenia rehabilitacyjnego stanowiłyby przedłużenie okresu zasiłkowego i korzystały z takiej samej ochrony (por. art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.). W odróżnieniu od okresu zasiłkowego, którego czas i wymiar jest ściśle oznaczony w przepisach, nabycie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego może następować bezpośrednio po zakończeniu okresu pobierania zasiłku chorobowego. Odmowa przyznania świadczenia rehabilitacyjnego decyduje lekarz orzecznik, a w drugiej instancji komisja lekarska Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Osoba ubiegająca się o to świadczenie może też może też wystąpić z wnioskiem o przekazanie sporu w kwestii nabycia prawa do świadczenia rehabilitacyjnego na drogę sądową. W rezultacie okres pomiędzy zakończeniem pobierania zasiłku chorobowego a nabyciem prawa do świadczenia rehabilitacyjnego może być bardzo wydłużony.



UKSW

UNIWERSYTET KARDYNAŁA
STEFANA WYSZYŃSKIEGO
W WARSZAWIE



PLUS
ŁAGODZENIE
SKUTKÓW
PANDEMII

IPISS

Zamiarem ustawodawcy było zapewnienie ochrony przed rozwiązaniem stosunku przez okresu pobierania zasiłku chorobowego oraz bezpośrednio po tym, przez pierwsze trzy miesiące okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Jest oczywiste, że okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego może się rozpocząć dopiero po nabyciu do niego prawa. W wielu przypadkach długotrwała procedura ustalania w tym przypadku prawa do świadczenia rehabilitacyjnego może spowodować wielomiesięczne wydłużenie tego okresu.

W konsekwencji też rozpoczęcie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego może następować **ze znacznym opóźnieniem**. W krańcowej sytuacji przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego może następować po długim czasie od zakończenia choroby z, co niekiedy **przekreśla sens rehabilitacji**. Zważywszy na utrudniony dostęp do wielu procedur rehabilitacyjnych, ich udzielenie może nastąpić jeszcze później, tym bardziej że sprawy te toczyły się w okresie pandemii lub po jej zakończeniu. Przez ten czas osoba wymagająca rehabilitacji może dojść do zdrowia albo odwrotnie – nastąpi utrwalenie jej schorzenia, którego nie będzie można usunąć zabiegami rehabilitacyjnymi. Przez ten czas osoba, której przyznano świadczenia rehabilitacyjne, może też **podjąć pracę u innego pracodawcy**, u którego pracownik, któremu przyznano świadczenie rehabilitacyjne nie jest objęty ochroną trwałości stosunku pracy. Prowadziłoby to do paradoksalnej sytuacji, w której ochrona ta wciąż obejmuje zatrudnienie, którego faktycznie nie ma, a nie obejmuje rehabilitacji, która jest odbywana u innego pracodawcy. Pomimo tego pierwszy pracodawca ponosiłby ciężar ochrony zatrudnienia w czasie rehabilitacji odbywanej u innego pracodawcy.

Sąd Najwyższy podjął próbę rozwiązania tej kwestii. W szczególności w **wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2009r., II PK 245/08**, dopuścił on rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem w okresie między wyczerpaniem przez pracownika prawa do zasiłku chorobowego a rozstrzygnięciem ostateczną decyzją organu rentowego o prawie pracownika do świadczenia rehabilitacyjnego jest zgodne z prawem, chyba że z decyzji tej wynika, że w tym okresie pracownik miał prawo do świadczenia rehabilitacyjnego (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.) Wyrok ten pozwala usunąć ujemne skutki znacznego wydłużenia okresu oczekiwania na przyznanie tego świadczenia

W myśl art. 29³§ 1 Kodeksu pracy (dalej jako k.p.) pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy może raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o zmianę rodzaju pracy na bardziej przewidywalne i **bezpieczne warunki pracy**. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa powyżej. Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek, o którym mowa powyżej, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku. W razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy.

**UKSW**UNIWERSYTET KARDYNAŁA
STEFANA WYSZYŃSKIEGO
W WARSZAWIELAGODZENIE
SKUTKÓW
PANDEMII

Choroba COVID-19 często dotykała osoby starsze, które nie nabyły jeszcze prawa do emerytury. Takie osoby mogą korzystać z **ochrony przed wypowiedzeniem w okresie przedemerytalnym**. W szczególności według art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku (odpowiednio 62 kobiety lub 65 lat mężczyźni). Powyższego przepisu art. 39 nie stosuje się w razie uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Jak już o tym mowa powyżej według art. 55. § 1. k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające **szkodliwy wpływ wykonywanej pracy** na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe. Może to jednak wpływać na obniżenie emerytury.

Według art. 56. § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Ochrona pracy związana osobą pracownika nie pomija całkowicie **interesu pracodawcy**. W szczególności, powyższych przepisów, ani także przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę nie stosuje się w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41 k.p.). Oznacza to ograniczenie ochrony pracowników w tym zakresie.

Podobnie według art. 43k.p. pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39 k.p., jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo, co może być także następstwem Covidu.

Choroba COVID-19 lub jego następstwa mogą się łączyć także z prawem do **zasiłku chorobowego, który stanowi** świadczenie z ubezpieczeń społecznych. COVID-19 zazwyczaj powoduje dłuższą lub krótszą niezdolność do pracy. W rezultacie pracownik niezdolny do pracy (lub niemogący jej wykonywać) nabywa **prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego** zastępujące wynagrodzenie za pracę, noszące nazwę **zasiłku chorobowego**. Warunkiem nabycia prawa do zasiłku jest niezdolność do pracy lub niemożność jej wykonywania. Ponadto obejmuje to odosobnienie z powodu podejrzenia

**UKSW**UNIWERSYTET KARDYNAŁA
STEFANA WYSZYŃSKIEGO
W WARSZAWIELAGODZENIE
SKUTKÓW
PANDEMII

choroby zakaźnej. Prawo do zasiłku jest powstaje w czasie trwania stosunku pracy lub w krótkim czasie po jego ustaniu (14 dni, a przy chorobie o dłuższym okresie wylegania – 3 miesiące). Pracownik nabywa prawo do zasiłku po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego (pozostawania w stosunku pracy). Zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby (lub niemożności jej wykonywania) – nie dłużej jednak niż przez 182 dni. Do okresu tego wlicza się okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa między ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekracza 60 dni. W przypadku różnych chorób liczy się okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Prawo do zasiłku za cały okres zwolnienia traci ubezpieczony wykonujący w tym okresie pracę zarobkową lub wykorzystujący zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem. Zwolnienie lekarskie jest dostarczane elektronicznie zarówno pracodawcy jak i ZUS-owi. Do kontroli jego wykorzystania uprawnione są organy ZUS (oraz pracodawca zatrudniający powyżej 20 pracowników). Niezależnie od tego prawidłowość orzekania o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby oraz wystawiania zaświadczeń lekarskich podlega kontroli lekarzy orzeczników ZUS.

W 2005 r. roku wprowadzono ochronę stosunku pracy w czasie **pierwszych trzech miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, co może znajdować zastosowanie przy wystąpieniu komplikacji po chorobie spowodowanej wirusem SARS-CoV-2**. Ustawodawca oparł się na założeniu, że rehabilitacja i związane z nią świadczenie będą następować bezpośrednio po zakończeniu pobierania zasiłku chorobowego. Tym samym pierwsze trzy miesiące pobierania tego świadczenia stanowiłyby przedłużenie okresu zasiłkowego i korzystały z takiej samej ochrony (por. art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.). W odróżnieniu od okresu zasiłkowego, którego czas i wymiar jest ściśle oznaczony w przepisach, nabycie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego może następować bezpośrednio po zakończeniu okresu pobierania zasiłku chorobowego. Odmowa przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego decyduje lekarz orzecznik, a w drugiej instancji komisja lekarska Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Osoba ubiegającą się o to świadczenie może też może też wystąpić z wnioskiem o przekazanie przekazaniem sporu w kwestii nabycia prawa do świadczenia rehabilitacyjnego na drogę sądową. W rezultacie okres pomiędzy zakończeniem pobierania zasiłku chorobowego a nabyciem prawa do świadczenia rehabilitacyjnego może być bardzo wydłużony.

Zamiarem ustawodawcy było zapewnienie ochrony przed rozwiązaniem stosunku przez okresu pobierania zasiłku chorobowego oraz bezpośrednio po nim, przez pierwsze trzy miesiące okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Jest oczywiste, że okres pobierania świadczenia

**UKSW**UNIWERSYTET KARDYNAŁA
STEFANA WYSZYŃSKIEGO
W WARSZAWIELAGODZENIE
SKUTKÓW
PANDEMII**IPiSS**

rehabilitacyjnego może się rozpocząć dopiero po nabyciu do niego prawa. W wielu przypadkach długotrwała procedura ustalania takiej sytuacji prawa do świadczenia rehabilitacyjnego może spowodować wielomiesięczne wydłużenie tego okresu. W konsekwencji też rozpoczęcie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego może następować ze znacznym opóźnieniem. W krańcowej sytuacji przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego może następować po długim czasie od zakończenia choroby z, co niekiedy **przekreśla sens rehabilitacji**. Zważywszy na utrudniony dostęp do wielu procedur rehabilitacyjnych, ich udzielenie może nastąpić jeszcze później, tym bardziej że sprawy te toczyły się w okresie pandemii lub po jej zakończeniu. Przez ten czas osoba wymagająca rehabilitacji może dojść do zdrowia albo odwrotnie – nastąpi utrwalenie jej schorzenia, którego nie będzie można usunąć zabiegami rehabilitacyjnymi. Przez ten czas osoba, której przyznano świadczenia rehabilitacyjne, może też **podjąć pracę u innego pracodawcy**, u którego pracownik, któremu przyznano świadczenie rehabilitacyjne nie jest objęty ochroną trwałości stosunku pracy. Prowadziłoby to do paradoksalnej sytuacji, w której ochrona ta wciąż obejmuje zatrudnienie, którego faktycznie nie ma, a nie obejmuje rehabilitacji, która jest odbywana u innego pracodawcy. Pomimo tego pierwszy pracodawca ponosiłby ciężar ochrony zatrudnienia w czasie rehabilitacji odbywanej u innego pracodawcy.

Sąd Najwyższy podjął próbę rozwiązania tej kwestii. W szczególności w **wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2009r., II PK 245/08**, dopuścił rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem w okresie między wyczerpaniem przez pracownika prawa do zasiłku chorobowego a rozstrzygnięciem ostateczną decyzją organu rentowego o prawie pracownika do świadczenia rehabilitacyjnego jest zgodne z prawem, chyba że z decyzji tej wynika, że w tym okresie pracownik miał prawo do świadczenia rehabilitacyjnego (art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p.) Wyrok ten pozwala usunąć ujemne skutki znacznego wydłużenia okresu oczekiwania na przyznanie tego świadczenia.

Podsumowanie

Prawo pracy i ubezpieczenia społeczne obejmują instrumenty prawne, które są przydatne także w odniesieniu do chorób o charakterze epidemicznym. Dotyczy to zwłaszcza ochrony trwałości stosunku pracy oraz świadczeń na wypadek choroby i nierzadko związanej z tym niezdolności do pracy. Pośrednio obejmuje to także ochronę trwałości stosunku pracy pracowników, którzy potencjalnie mogą się znaleźć w takiej sytuacji oraz pracowników, którzy są w wieku przedemerytalnym. Prawo pracy zawiera instrumenty, które gwarantują pracownikowi utrzymanie zatrudnienia w przypadku choroby. Jest to o tyle istotne, że w okresie epidemii niektórzy pracodawcy są zmuszeni do redukcji zatrudnienia. Znaczna część regulacji prawnej służąca ochronie pracowników w przypadku choroby i jej następstw została wprowadzona przed pandemią. Niemniej, niektóre instytucje prawne zostały

**UKSW**UNIWERSYTET KARDYNAŁA
STEFANA WYSZYŃSKIEGO
W WARSZAWIELAGODZENIE
SKUTKÓW
PANDEMII**IPiSS**

dodane w odpowiedzi na rosnącą liczbę zakażeń, na przykład kwarantanna lub upowszechnienie możliwości pracy zdalnej (telepraca).

Abstrakt

Ekonomiczne następstwa pandemii COVID-19 wobec pracowników występują w dwóch, po części ze sobą związanych, płaszczyznach. Po pierwsze, pracownicy dotknięci chorobą wywołaną wirusem Sars-Cov-2 często nie są w stanie wykonywać pracy lub osiągają mniejszą jej wydajność. Po wtóre, maleje zapotrzebowanie na wiele dóbr, z których nie da się korzystać w okresie pandemii lub korzysta się z nich w mniejszym zakresie. Przekłada się to na efektywność wielu rodzajów pracy. Zderza się to z dążeniem pracodawców do pełnego i wydajnego zatrudniania. Istotnym skutkiem ekonomicznym jest znaczny wzrost wydatków na służbę zdrowia związany z leczeniem choroby, jak i jego późniejszych następstw. Ekspertyza poświęcona jest analizie prawnej następstw choroby dla pracownika, w tym związanych z ryzykiem utraty pracy, dostępem do świadczeń z tytułu choroby oraz ochrony przed zwolnieniem. Znaczna część regulacji prawnych dotyczących sytuacji pracowników w czasie choroby została wprowadzona przez okresem pandemii i nie w czasie jej trwania nie uległy one zmianie. Wprowadzone zostały natomiast okresowe przepisy dotyczące kwarantanny pracowników w przypadku choroby.

Słowa kluczowe

pandemia COVID-19, niezdolność do pracy, ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie chorobowe, wiek przedemerytalny