

Sejm RP, 3.3.2020 r. po uchwaleniu ustawy z 2.3.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (dalej jako: ustawa), przekazał Senatowi ustawę do dalszych prac. Prace nad ustawą przebiegają w szybkim tempie, ponieważ 1.3.2020 r. Prezes Rady Ministrów przedstawił Sejmowi projekt ustawy, Sejm w ciągu jednego dnia przeprowadził wszystkie czytania, a Senat w piątek 6.3.2020 r. ma zająć swoje stanowisko.

Pierwszy przypadek choroby zakaźnej wywołanej wirusem SARS-CoV-2, tj. COVID-19 (Corona-Virus-Disease-2019), potocznie zwanej koronawirusem, został potwierdzony w Polsce (w Zielonej Górze) i ogłoszony przez Ministra Zdrowia 4.3.2020 r.

Ustawa ma wejść w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

Ustawa nie przewiduje szczegółowych procedur dla pracodawców, którzy nie wiedzą jak postępować w przypadku pracowników, którzy wrócili z rejonów utrwalonej transmisji wirusa. Pracodawcy mają wątpliwości czy powinni kierować pracowników na okresowe badania lekarskie, czy powinni zbierać od pracowników informacje czy podczas nieobecności w pracy (np. urlopu) przebywali w rejonie, gdzie panuje koronawirus, czy mogą izolować pracowników, pomimo iż nie ma u nich objawów wirusa, czy mogą wydawać wiążące polecenia pracy zdalnej (i w razie nie dostosowania się do nich rozwiązać umowę o pracę), czy też wysyłać w podróż służbową do kraju gdzie panuje koronawirus.

## **Ustawa**

Ustawa przewiduje szczegółowe procedury w zakresie **zasad i trybu zapobiegania oraz zwalczania zakażenia koronawirusem i rozprzestrzeniania się choroby zakaźnej u ludzi**, w tym zasady podejmowania działań przeciwepidemicznych w celu unieszkodliwienia źródeł zakażenia i przecięcia dróg szerzenia się tej choroby zakaźnej; zadania organów administracji publicznej w ww. zakresie; uprawnienia i obowiązki, świadczeniodawców oraz świadczeniobiorców i innych osób przebywających na terytorium RP; zasady pokrywania kosztów leczenia i tryb finansowania świadczeń opieki zdrowotnej dla osób z podejrzeniem zakażenia lub choroby zakaźnej.

## **Wątpliwości w związku z koronawirusem w zakładach pracy**

Ustawa jedynie w dwóch przepisach odnosi się do sytuacji pracowników i pracodawców w przypadku wystąpienia czy też możliwości wystąpienia koronawirusa, a w pozostałej części określa, że w zakresie nieuregulowanym w niniejszej ustawie stosuje się ustawę z 5.12.2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (t.j.: Dz.U. z 2019 poz. 1239). Wprawdzie obowiązują przepisy ustawy z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm., dalej jako: KP) jak i przepisy wykonawcze, tj. rozporządzenia z zakresu BHP, jednak prawny problem polega na tym, że **przepisy ww. ustaw nie wyjaśniają w sposób wystarczający wątpliwości pracowników i pracodawców** (szczególnie w dużych korporacjach, firmach produkcyjno-usługowych czy supermarketach – gdzie liczba osób, potencjalnie mogących być nosicielami choroby zakaźnej, jest na tyle duża, że pracownicy mogą mieć uzasadnione obawy). Niektórzy pracownicy, decydują się nawet na rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy (z art. 55 KP). Pracodawcy mają zatem wątpliwości czy powinni kierować pracowników na okresowe badania lekarskie i jaki jest zakres ich obowiązków co do BHP w związku z koronawirusem.

## **Praca zdalna**

Zgodnie z art. 3 ustawy, 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). Powyższe jest zgodne z KP, bowiem to pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy (207 § 1 KP), a pracownik w ramach swojego podporządkowania i faktu kierownictwa pracodawcy zakładem pracy, zobowiązany jest do dostosowywania się do wiążących poleceń pracodawcy. **Pomimo tego, że praca zdalna czy też telepraca wymaga zgodnego oświadczenia woli stron, pracownika i pracodawcy – na podstawie omawianej ustawy, polecenie takie będzie wiążące.** Ustawodawca nie określa jednak przez jaki czas oznaczony może mieć miejsce praca zdalna. Wydaje się, że racjonalnym okresem jest czas wylęgania wirusa, który **według GIS może trwać do 14 dni, chociaż najczęściej jest to 5 – 6 dni.**

Na podstawie art. 100 § 1 KP, pracownik jest obowiązany stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Polecenie pracy zdalnej, w związku z podejmowanymi przez pracodawcę czynnościami przeciwdziałającym koronawirusowi, jest zgodne z prawem, uzasadnione BHP. **Brak dostosowania się do polecenia i nie przestrzeganie przez pracownika BHP może stanowić przyczynę nałożenia na pracownika kary porządkowej (upomnienia, nagany, pieniężnej), a nawet rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem i bez zachowania okresu wypowiedzenia.** Podstawą powyższego jest to, że zgodnie z art. 211 pkt 2 i 7 KP, przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika, jest on obowiązany wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych; współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

**Pomimo wydanego przez pracodawcę polecenia wyjazdu służbowego w rejon, gdzie występuje koronawirusa, pracownik ma prawo odmówić wykonania takiego polecenia, z powodu bezpośredniego zagrożenia swojego życia lub zdrowia oraz ryzyko rozprzestrzenienia choroby w kraju tzn. narażenie na niebezpieczeństwo innych osób.** Uzasadnia to art. 210 § 1 KP, bowiem w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

### **Dodatkowy zasiłek opiekuńczy**

Ustawa w art. 4 ust. 1 przewiduje, że 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, o którym mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z 25.6.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j.

Dz.U. z 2019 r. poz. 645 ze zm.) **przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy za okres nie dłuższy niż 14 dni.** Ponadto dodatkowy zasiłek opiekuńczy przyznawany jest w trybie i na zasadach określonych w ustawie z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 266) i **nie wlicza się do okresu**, o którym mowa w art. 33 ust. 1 pkt 1 ww. ustawy zasiłkowej, tj. do **60 dni w roku kalendarzowym.** Zgodnie z ustawą, za okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego, **zasiłek opiekuńczy nie przysługuje.**

### **Badania lekarskie**

Państwowa Inspekcja Pracy w komunikacie dot. koronawirusa podaje, że pracodawca nie jest podmiotem uprawnionym do dokonywania samodzielnej oceny stanu zdrowia pracownika. Przepisy prawa pracy, m.in. rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30.5.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, z zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy (Dz.U z 2016 r. poz. 2067), nie przewidują kierowania pracownika na badania w związku ze zwiększonym ryzykiem zachorowania na choroby wirusowe. W myśl art. 229 KP pracownik podlega tylko badaniom profilaktycznym: wstępnym, okresowym i kontrolnym. Badania kontrolne są wykonywane w przypadku, gdy niezdolność pracownika do pracy trwała dłużej niż 30 dni. **Przeprowadzenie badań lekarskich poza terminami wynikającymi z częstotliwości wykonywania badań okresowych może zachodzić w przypadku:** konieczności przeniesienia pracownika do innej pracy ze względu na stwierdzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika; stwierdzenie u pracownika objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej; stwierdzenia niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy u pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy lub u którego stwierdzono chorobę zawodową, lecz nie zaliczono do żadnej z grup inwalidów.