

PRAWO W OBLICZU EPIDEMII – koronawirus

Prezydent RP w sobotę 7 marca 2020 r. poinformował o podpisaniu ustawy 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 (Dz.U. z 2020 r., poz. 374, dalej jako: ustawa). Ustawa weszła w życie 8 marca 2020 r. Jeżeli jesteś pracownikiem, osobą zatrudnioną na podstawie umowy cywilnoprawnej czy też pracodawcą (przedsiębiorcą) i nie wiesz jak masz postępować w zw. z możliwością wystąpienia koronawirusa w Twoim zakładzie pracy, jakie masz uprawnienia i obowiązki w zw. z ustawą i zmianą prawa w obliczu epidemii - zapraszamy do SPP Krakowskiej Akademii, celem uzyskania porady prawnej czy opinii!

Regulacje ustawy dotyczące wielu dziedzin prawa wprowadzają kontrowersyjne rozwiązania. Ustawa w związku z przeciwdziałaniem COVID-19 dopuszcza między innymi możliwość niestosowania przepisów prawa budowlanego, poddanie obowiązkowej kwarantannie osób zdrowych, czy ograniczenia ilości produktu leczniczego, wyrobu medycznego lub środka spożywczego specjalnego przeznaczenia żywieniowego na jednego pacjenta. Prezes Rady Ministrów, na wniosek wojewody, może wydawać polecenia wiążące osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej oraz przedsiębiorców. Wykonywanie tychże zadań następuje na podstawie umowy zawartej z przedsiębiorcą przez właściwego wojewodę i jest finansowane ze środków budżetu państwa, natomiast prace związane z prowadzeniem przygotowań do realizacji zadań, mające charakter planistyczny, są finansowane ze środków własnych przedsiębiorcy. Polecenia takie podlegają natychmiastowemu wykonaniu z chwilą ich doręczenia lub ogłoszenia oraz nie wymagają uzasadnienia. Dotychczas takie rozwiązania prawne nie miały miejsca w polskim porządku prawnym.

Zmiany ustawowe dotyczą także zakresu prawa pracy jak i ubezpieczeń społecznych. Główny Inspektor Sanitarny lub działający z jego upoważnienia państwowy wojewódzki inspektor sanitarny może wydawać decyzje wiążące pracodawców, nakładające obowiązek podjęcia określonych czynności zapobiegawczych lub kontrolnych oraz żądać od nich informacji w tym zakresie. Mogą również nakładać obowiązek współdziałania z innymi organami administracji publicznej oraz organami Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Co ciekawe, ustawodawca dopuszcza w nagłych wypadkach wydawanie owych decyzji ustnie. Nie wymagają one uzasadnienia, a podlegają natychmiastowemu wykonaniu z chwilą ich doręczenia lub ogłoszenia.

Na mocy ustawy, pracodawca może w celu przeciwdziałania COVID-19 polecić pracownikowi świadczenie pracy określonej w umowie, przez oznaczony czas, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Praca ta może przybrać formę telepracy, wówczas telepracownik jest zobowiązany, za pośrednictwem środków telekomunikacji elektronicznej do przekazywania wyników pracy pracodawcy. Warto pamiętać, iż pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy przez telepracownika w miejscu wykonywania pracy. Jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę wykonywania pracy, w celu inwentaryzacji, konserwacji, serwisu lub naprawy powierzonego sprzętu, a także jego instalacji, lub w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Zarówno pracodawca jak i pracownik, którzy znajdują się w tej sytuacji, powinni mieć na względzie, iż wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności

telepracownika i jego rodziny ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych. Przepisy Kodeksu Pracy przewidywały do tej pory możliwość odmowy pracownika świadczenia pracy w formie telepracy. Brak zgody na taką zmianę warunków, na mocy art. 679 KP nie mógł stanowić podstawy do wypowiedzenia przez pracodawcę umowy, wydaje się jednak, że sytuacja aktualnie wygląda inaczej.

Co jednak w sytuacji gdy pracodawca nie poleci pracownikowi pracy zdalnej, ani nie wyrazi na nią zgody, a żłobek, przedszkole, bądź szkoła do której uczęszcza dziecko pracownika zostanie zamknięte w związku z COVID-19? Ustawodawca przewidział sytuację kiedy pracownik będzie mógł zostać w domu, w celu osobistego sprawowania opieki nad swoim dzieckiem, które nie ukończyło 8 roku życia. Ubezpieczonemu za ten czas będzie przysługiwać dodatkowy zasiłek opiekuńczy, jednak za okres nie dłuższy niż 14 dni. Miesięczna wysokość takiego zasiłku, wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku. Wypłaca się go za każdy dzień sprawowania opieki, również za dni ustawowo wolne od pracy.

Warto również przytoczyć wytyczne Państwowej Inspekcji Pracy w sprawie wyjazdów służbowych, według których, pracownik ma prawo odmówić takowego, jeżeli cel delegacji będzie znajdował się w regionie gdzie może być narażony na zarażenie koronawirusem. Przy podejmowaniu tej decyzji wiążące winny być komunikaty właściwych organów państwowych, w szczególności Państwowej Inspekcji Sanitarnej, czy Ministerstwa Spraw Zagranicznych.

Co jednak z pracownikami placówek oświatowych, którzy nie posiadają dzieci w wieku do 8 roku życia? Co w sytuacji, gdy praca nie może być świadczona zdalnie, co dotyczy większości osób pracujących w branży budowlanej czy handlowej? Czy w związku z art. 210 Kodeksu Pracy, pracownik może odmówić świadczenia pracy, gdy poczuje się zagrożony zarażeniem? Co z pracownikami zatrudnionymi na umowy cywilnoprawne w momencie gdy nie posiadają ubezpieczenia chorobowego, a zostaną poddani przymusowej kwarantannie? Czy pracownik może rozwiązać umowę w zw. z nieskierowaniem go przez pracodawcę na badania? Jak pracodawca ma zapewnić BHP? Kto pokryje koszty przedsiębiorców w związku ze stratami? Pytania można mnożyć... Niestety ustawodawca do tej pory nie przewidział takich sytuacji i już po kilku dniach obowiązywania ustawy, jak i stwierdzonych w Polsce powyżej 20-stu przypadków zachorowań na wirusa, można uznać, że należy znowelizować ustawę.

Pewnym paradoksem jest również fakt, iż zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki, w zakresie szkodliwych czynników biologicznych, załącznik nr 1 do rozporządzenia, w tabelce dot. wirusów, jest wskazany: Coronavirus (z wyjątkiem wirusa SARS). Według klasyfikacji szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia według grup zagrożenia – ma on oznaczenie nr 2, tzn. mieści się w grupie 2-giej zagrożenia, a to z kolei oznacza „Czynniki, które mogą wywoływać choroby u ludzi, mogą być niebezpieczne dla pracowników, ale rozprzestrzenienie ich w populacji ludzkiej jest mało prawdopodobne. Zazwyczaj istnieją w stosunku do nich skuteczne metody profilaktyki lub leczenia” - jakże jest to nieadekwatne do aktualnej sytuacji panującej w Polsce i na świecie!

W zakresie wątpliwości prawno-pracowniczych odsyłam do komunikatu wydanego przez PIP: https://www.pip.gov.pl/pl/wiadomosci/108072,wyjasnienia-pip-w-zwiazku-z-koronawirusem.html?fbclid=IwAR0L4V7vgvw1lZ_68kQsG8L5nAPF13d12qh5JzQtHu_-Mfles-iqAESUhGs.

Autor: Katarzyna Ząbek