

Rozwiązania w okresie epidemii COVID-19

W czasie pandemii COVID-19 pracodawcy do tej pory nie otrzymali żadnych narzędzi prawnych w celu zapobiegania rozprzestrzeniania się wirusa. Nie wszyscy mogą wykonywać pracę tylko zdalnie. Od kilku miesięcy w sejmie pojawiają się nowe projekty uregulowań ustawowych w tym zakresie. Dziś omówię najnowszy, który w mojej ocenie ma duże szanse stać się powszechnie obowiązującym prawem. Zastrzegam, że na dzień pisania artykułu proces legislacyjny dopiero się rozpoczął i w finalnej wersji projektu mogą być dokonane jeszcze pewne zmiany.



*Rafał Szczerbicki
radca prawny
rafal.szczerbicki@skplex.pl
współpracuje z PISKP*

Według projektodawców celem projektu jest wprowadzenie rozwiązań umożliwiających pracownikom nieodpłatne wykonywanie testów diagnostycznych, jak również pozwalających pracodawcom żądać od pracowników oraz osób wykonujących na rzecz pracodawcy pracę na podstawie umów cywilnoprawnych podawania informacji o posiadaniu negatywnego wyniku testu diagnostycznego w kierunku SARS CoV 2.

Projekt dotyczy pracowników oraz pracodawców, ale co istotne – ich definicje wykraczają poza zakres tych pojęć wyznaczony przepisami „Kodeksu pracy” i obejmują także strony umowy agencyjnej, umowy zlecenia, innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło.

Pracownik będzie uprawniony do nieodpłatnego wykonania testu diagnostycznego raz w tygodniu. W projekcie przewidziano możliwość zmiany ww. częstotliwości wykonania testu. W razie zaistnienia takiej potrzeby minister właściwy ds. spraw zdrowia będzie uprawniony do określenia, w drodze rozporządzenia, liczby nieodpłatnych testów, które mogą być przeprowadzone w określonym przedziale czasowym. Tym samym będzie on miał możliwość zarówno zwiększenia, jak i zmniejszenia częstotliwości wykonywania nieodpłatnych testów diagnostycznych. Testy diagnostyczne będą finansowane ze środków Funduszu Przeciwdziałania COVID-19, o którym mowa w ustawie o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.

Ponadto projekt ustawy stwarza podstawę do żądania przez pracodawcę od pracownika podania informacji o posiadaniu negatywnego wyniku testu diagnostycznego. Podanie tej informacji pracodawca będzie mógł wymagać w wyznaczonym terminie, nie częściej jednak niż raz

w tygodniu. Należy przy tym zaznaczyć, że częstotliwość wykonania testu będzie mogła ulec zmianie z uwagi na sytuację epidemiologiczną na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i dostępność testów diagnostycznych. Tym samym zwiększenie bądź zmniejszenie przez ministra właściwego ds. zdrowia częstotliwości wykonywania nieodpłatnych testów wpłynie również na uprawnienie pracodawcy.

Projekt ustawy zawiera pewne regulacje dotyczące przetwarzania danych osobowych związanych z podaniem informacji o posiadaniu negatywnego wyniku testu. Będzie ono dopuszczalne jedynie przez okres niezbędny do realizacji celów ustawy, a po zrealizowaniu tego celu dane mają być niezwłocznie usuwane.

W przypadku, gdy pracownik nie przekaze pracodawcy informacji o posiadaniu negatywnego wyniku testu diagnostycznego, będzie on traktowany jak osoba, która nie poddała się testowi diagnostycznemu wykonanemu nie wcześniej niż 48 godzin przed jego okazaniem. Projekt ustawy zakłada, że pracownik, który nie poddał się testowi diagnostycznemu, nadal będzie świadczył u pracodawcy pracę na dotychczasowych zasadach (nie będzie z tego względu delegowany do wykonywania pracy poza stałe miejsce pracy bądź wykonywania pracy innego rodzaju), jednak w przewidzianych w projekcie ustawy sytuacjach może być zobowiązany do zapłaty świadczenia odszkodowawczego z tytułu zakażenia wirusem. Z wnioskiem o wszczęcie postępowania w przedmiocie świadczenia odszkodowawczego z tytułu zakażenia wirusem, przysługującego od pracownika, który nie poddał się testowi diagnostycznemu, będzie mógł wystąpić pracownik, u którego zostało potwierdzone zakażenie, który ma uzasadnione podejrzenie, że do zakażenia doszło w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Przedmiotowy wniosek będzie on składał do pracodawcy w terminie 2 miesięcy od dnia zakończenia izolacji, izolacji w warunkach domowych albo hospitalizacji.

We wniosku pracownik będzie wskazywał okoliczności uzasadniające, że zakażenie nastąpiło w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, oraz osoby, z którymi miał kontakt w tym zakładzie pracy lub miejscu w okresie poprzedzającym zakażenie, nie dłuższym niż 7 dni. W terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku pracownika pracodawca będzie zobligowany do zweryfikowania, czy wśród pracowników, z którymi miał kontakt pracownik zakażony wirusem, znajdują się osoby, które nie poddały się testowi diagnostycznemu. W przypadku potwierdzenia przez pracodawcę tej okoliczności, pracodawca niezwłocznie, nie później niż w terminie 3 dni, przekaże wniosek pracownika zakażonego wirusem do wojewody właściwego ze względu na miejsce wyznaczone do wykonywania pracy wraz z listą pracowników, którzy nie poddali się testowi diagnostycznemu w kierunku COVID-19, a zostali wskazani przez pracownika zakażonego wirusem jako osoby, z którymi miał on kontakt. Na podstawie otrzymanego wniosku wojewoda będzie wszczynał postępowanie w przedmiocie świadczenia odszkodowawczego z tytułu zakażenia. Przyznanie świadczenia odszkodowawczego z tytułu zakażenia wirusem będzie następowało w drodze decyzji, od której stronom, tj. wnioskodawcy oraz pracownikowi zobowiązanemu do uiszczenia świadczenia odszkodowawczego z tytułu zakażenia wirusem, będzie przysługiwał wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy oraz prawo do wystąpienia ze skargą do sądu administracyjnego. Wysokość świadczenia odszkodowawczego będzie wynosiła równowartość 5-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Wskazana wyżej procedura uzyskiwania świadczenia odszkodowawczego znajdzie zastosowanie wyłącznie w przypadku, gdy pracodawca zdecydował się skorzystać z przewidzianej projektem możliwości żądania od pracownika podania informacji o posiadaniu negatywnego wyniku testu diagnostycznego. Natomiast w sytuacji, gdy pracodawca nie skorzystał z rozwiązania przewidzianego projektowaną ustawą, a pracownik, u którego zostało potwierdzone zakażenie, ma uzasadnione podejrzenie, że do zakażenia doszło w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, pracownik

Podstawa prawna

- Poselski projekt ustawy o szczególnych rozwiązaniach dotyczących ochrony życia i zdrowia obywateli w okresie epidemii COVID-19 (druk sejmowy nr 1981)

ten będzie mógł wystąpić do wojewody z wnioskiem o wszczęcie postępowania w przedmiocie świadczenia odszkodowawczego od pracodawcy. Ponadto projekt ustawy przewiduje możliwość dochodzenia przez pracodawcę, który skorzystał z możliwości żądania od pracownika podania informacji o posiadaniu negatywnego wyniku testu, świadczenia odszkodowawczego z tytułu zakażenia wirusem przysługującego od pracownika, który nie poddał się testowi diagnostycznemu. O świadczenie takie pracodawca będzie mógł ubiegać się w przypadku, gdy u pracowników mających kontakt z pracownikiem, który nie poddał się temu testowi, stwierdzono zakażenie wirusem, na skutek którego prowadzenie działalności przez pracodawcę zostało istotnie utrudnione.

W art. 11 projektu wprowadzono także nowe wykroczenie. Opisano je w następujący sposób: *Kto w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii nie przestrzega zakazów, nakazów, ograniczeń lub obowiązków określonych w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, wydanych w związku z epidemią COVID-19, podlega karze grzywny w wysokości do 6000 złotych.* Tak naprawdę nie wiem, czy ten przepis będzie dotyczył także nieprzestrzegania zasad przez pracownika lub pracodawcę w kontekście treści opisanych wyżej zasad postępowania w zakładzie pracy. Projekt przewiduje, że ustawa wejdzie w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia, z uwagi na jej szczególny charakter i konieczność pilnego zastosowania projektowanych w niej instytucji normatywnych.

Od redakcji: Liczymy na współpracę przy tworzeniu tekstów z zakresu prawa. Wszystkich zainteresowanych rozwiązaniem nurtujących ich problemów prosimy o kontakt mailowy z autorem artykułu. Odpowiedzi zamieścimy na łamach miesięcznika.