

Prawo w czasie epidemii

Dyskryminacja w zatrudnieniu w czasach koronawirusa

W związku z sytuacją epidemiologiczną pracodawcy podjęli różne próby zabezpieczenia zarówno swoich pracowników, jak i swoich interesów gospodarczych. Wielu pracodawców, korzystając z uregulowań jakie wprowadziła ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 wysłało pracowników na tzw. „pracę zdalną”, tj. wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania.

Rozwiązanie to pozwoliło na ograniczenie lub znaczne zmniejszenie rozprzestrzeniania się wirusa. Kluczowe jest to, aby w momencie dokonywania decyzji organizacyjnych, pracodawcy mieli na uwadze przepisy dotyczące zakazu dyskryminacji w miejscu pracy.

Zakaz dyskryminacji w stosunku pracy

Zgodnie z art. 183a § 1 Kodeksu Pracy, pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie warunków zatrudnienia bez względu na ich cechy indywidualne. Katalog cech stanowiących przyczynę dyskryminacji jest otwarty, może to być np. w szczególności płeć, wiek, niepełnosprawność, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Selektywne i dowolne delegowanie pracowników do pracy zdalnej w dobie koronawirusa, na podstawie niejasnych kryteriów, może być postrzegane jako dyskryminacja.

Praca powinna być zorganizowana w sposób zapewniający rotacyjność oraz sprawiedliwe obciążenie obowiązkami wszystkich pracowników. Nie może być tak, iż tylko niektórzy pracownicy znajdujący się w tej samej sytuacji są w sposób nieuzasadniony narażeni lub bardziej narażeni na ryzyko zakażenia wirusem.

Z powyższym wiąże się także kwestia wyboru pracowników, którzy będą pracowali zdalnie, w sytuacji, gdy ze względów technicznych część osób musi pozostać w dotychczasowym miejscu pracy.

Wybór powinien opierać się o kryteria obiektywne, konkretne, zrozumiałe dla pracowników i uzasadnione w tej szczególnej sytuacji. Zastosowanie kryterium niespełniającego warunków klarowności, może stanowić przejaw dyskryminacji pośredniej, tj. gdy

na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników, należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka swoich cech.

Racjonalnym kryterium może być np. dojazd do miejsca pracy w sposób niesprzyjający rozprzestrzenianiu się chorób, brak czynników zwiększających zagrożenie zachorowaniem lub rozprzestrzenianiem się wirusa, obiektywna niemożliwość wykonywania pracy zdalnej. Wybór pracowników może być też oparty o ich dobrowolne zgłoszenie się do pracy w biurze.

Epidemia nie rozróżnia stanowisk

Nie może dochodzić do sytuacji, że tylko kadra managerska ma prawo pracować zdalnie, podczas gdy szeregowi pracownicy są zmuszani do przychodzenia do biura. Również sytuacja odwrotna nie jest dopuszczalna. Życie i zdrowie każdego człowieka stanowi konstytucyjnie chronioną wartość. Podobnie należy zadbać o to, aby wybór pracownika, który nie będzie pracował zdalnie nie stanowił „kary” dla tej osoby.

W szczególności należy wprowadzić rotacyjność pracowników pracujących zdalnie w stosunku do pracowników świadczących pracę z siedziby firmy. Zmiany pracowników powinny następować w równych odstępach czasu, np. co 3 dni lub co tydzień lub kilka godzin w zależności od długości trwania pracy zdalnej, aby wszystkim pracownikom zapewnić odpowiednią ochronę życia i zdrowia oraz obłożenie pracą. W kwestii sankcji, możliwe jest bardzo szerokie spektrum podstaw odpowiedzialności prawnej pracodawcy począwszy od przepisów kodeksu pracy tj. art. 18 ze znacznym 3d, poprzez odpowiedzialność cywilnoprawną z art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (z tytułu nienależytego wykonania umowy), czy art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (odpowiedzialność deliktową) czy wreszcie odpowiedzialność z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika (jakim również jest zdrowie i życie) art. 23 i 24 k.c. w zw. z art. 448 k.c.

Warto mieć na uwadze, że cechą charakterystyczną stosunku pracy jest wykonywanie pracy „na ryzyko” pracodawcy, który dostarcza pracownikowi narzędzi, materiałów i innych środków niezbędnych do wykonywania umówionych obowiązków. Istota stosunku pracy wyklucza, by to pracownik w całości ponosił te koszty, bowiem

wskazywałoby to na odmienny od umowy o pracę stosunek prawny tj. umowę cywilnoprawną. Pracodawca powinien wobec tego zapewnić pracownikom odpowiednie narzędzia i sprzęty oraz materiały do wykonywania pracy zdalnej.

W tym obowiązku również kryje się obowiązek pracodawcy dotyczący niedyskryminowania pracowników. Pracodawca powinien w równy sposób dostarczyć wszystkim pracownikom sprzęt oraz narzędzia konieczne do wykonywania pracy np. laptopów, telefonów służbowych. Nie może dochodzić do sytuacji, w której przedmioty są dostarczane jedynie części pracowników, zatrudnionych na wyższych stanowiskach w zakładzie pracy, a pozostałe osoby są zmuszane do korzystania z prywatnych zasobów.

Zwrot wydatków poniesionych przez pracownika

Praca pracownika na prywatnym sprzęcie oraz zasobach powinna prowadzić do refundacji poniesionych wydatków np. na energię elektryczną czy Internet. Ustawodawca nie uregulował kwestie zwrotu wydatków jakie pracownik ponosi w związku z pracą zdalną. Brak takich ustaleń poczynionych przez pracodawcę może powodować ryzyko roszczeń ze strony pracowników. Czas epidemii i pracy zdalnej może znacząco się przedłużyć, co spowoduje, iż koszty pracy zdalnej leżące po stronie pracownika będą przez niego odczuwalne. Wielu pracodawców nie zadbało o to i nie zdaje sobie sprawy z tego, iż de facto wydatki ponoszone przez pracowników mogą stanowić nieopodatkowany przychód pracodawcy.

Obowiązkowe badania medycyny pracy i szkolenia BHP w stanie zagrożenia koronawirusem

Zgodnie ze stanowiskiem Głównego Inspektora Pracy z dnia 23 marca 2020 r. zostaje zawieszony obowiązek przeprowadzania okresowych i kontrolnych badań lekarskich pracowników do czasu odwołania stanu epidemii lub zagrożenia epidemiologicznego, przy jednoczesnym zachowaniu obowiązku wystawienia skierowania na okresowe badania lekarskie w terminach wynikających z orzeczeń lekarskich określających brak przeciwwskazań do pracy, otrzymanych przez pracowników podczas poprzednich badań profilaktycznych.

Terminowe wystawienie skierowania będzie potwierdzeniem gotowości pracodawcy do wypełnienia obowiązku określonego w art. 229 Kodeksu pracy. Pracownicy powinni zostać zobowiązani do niezwłocznego udania się do jednostki medycyny pracy, z którą przedsięwzięcie ma podpisaną umowę o świadczenie usług w zakresie profilaktycznej opieki lekarskiej nad pracownikami, po odwołaniu stanu epidemii lub zagrożenia epidemiologicznego i przywróceniu możliwości przyjmowania pracowników do tych placówek.

Jednocześnie w zakresie obowiązkowych szkoleń BHP, dopuszcza się możliwości przeprowadzania instruktażu ogólnego w formie samokształcenia kierowanego lub seminarium (o czasie trwania min. 3 h lekcyjne),

w szczególności z użyciem środków komunikacji elektronicznej, wykorzystujących możliwość przesyłania obrazu i dźwięku (on-line). Pracownicy powinni otrzymać (np. pocztą elektroniczną) komplet niezbędnych materiałów umożliwiających im zaznajomienie się z: podstawowymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy zawartymi w Kodeksie pracy, w układach zbiorowych pracy lub w regulaminie pracy, przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązującymi w danym zakładzie pracy, zasadami udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku.

Ponadto dopuszcza się możliwość przeprowadzania szkoleń okresowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych w formie samokształcenia kierowanego lub seminarium (o czasie trwania min. 8 h lekcyjnych), w szczególności z użyciem środków komunikacji elektronicznej, wykorzystujących możliwość przesyłania obrazu i dźwięku (on-line). Pracownicy powinni otrzymać (np. pocztą elektroniczną) komplet niezbędnych materiałów do zaktualizowania i uzupełnienia swojej wiedzy i umiejętności z zakresu przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z wykonywaną pracą, zagrożeniami z wykonywaną pracą oraz metod ochrony przed tymi zagrożeniami, postępowania w razie wypadku i w sytuacjach zagrożeń.

Przesunięte w czasie zostaje przeprowadzanie egzaminu sprawdzającego przyswojenie przez uczestnika szkolenia okresowego wiedzy objętej programem szkolenia oraz umiejętności wykonywania lub organizowania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, kończącego szkolenie okresowe, niezwłocznie po odwołaniu stanu epidemii lub zagrożenia epidemiologicznego.

Utrzymany natomiast zostaje obowiązek przeprowadzania instruktażu stanowiskowego zgodnie z § 11 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych; pracownika przenoszonego na takie stanowisko oraz ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu lub studenta odbywającego praktykę studencką.

Działania pracodawców przeprowadzane zgodnie z powyższymi propozycjami nie powinny obniżyć poziomu bezpieczeństwa pracy pracowników, a jednocześnie pozwolą zminimalizować ryzyko dalszego rozprzestrzeniania się koronawirusa SARS-CoV-2.

POSTĘPOWANIE W PRZYPADKU OSÓB POTENCJALNIE NARAŻONYCH

w związku z powrotem z obszarów utrzymującej się transmisji koronawirusa SARS-CoV-2 lub osób, które miały bliski kontakt z osobą zakażoną koronawirusem

1. Kryteria kliniczne

Każda osoba, u której wystąpił co najmniej jeden z wymienionych objawów ostrej infekcji układu oddechowego:

- gorączka,
- kaszel,
- duszność.

2. Kryteria epidemiologiczne

• Każda osoba, która w okresie 14 dni przed wystąpieniem objawów spełniała co najmniej jedno z następujących kryteriów: podróżowała lub przebywała w regionie, w którym stwierdzono występowanie koronawirusa SARS-CoV-2; miała bliski kontakt z osobą, u której stwierdzono zakażenie SARS-CoV-2 (kontakt z przypadkiem potwierdzonym lub przypadkiem prawdopodobnym)

• pracowała lub przebywała jako odwiedzający w jednostce opieki zdrowotnej, w której leczono pacjentów zakażonych koronawirusem SARS-CoV-2.

Pracownik spełniający kryteria kliniczne oraz kryteria epidemiologiczne powinien:

- bezwzględnie, telefonicznie powiadomić stację sanitarno-epidemiologiczną,
- zgłosić się bezpośrednio do oddziału zakaźnego lub oddziału obserwacyjno-zakaźnego, gdzie określony zostanie dalszy tryb postępowania medycznego.

Postępowanie wobec pracowników, którzy mieli bliski kontakt z osobą zakażoną:

- pozostawał w bezpośrednim kontakcie z osobą chorą lub w kontakcie w odległości mniej niż 2 metrów przez ponad 15 minut;
- prowadził rozmowę z osobą z objawami choroby twarzą w twarz przez dłuższy czas;
- osoba zakażona należy do grupy najbliższych przyjaciół lub kolegów;
- osoba mieszkająca w tym samym gospodarstwie domowym, co osoba chora, lub w tym samym pokoju hotelowym.

Osoby z kontaktu NIE są uważane za zakażone i jeżeli czują się dobrze, i nie mają objawów choroby, nie rozprzestrzeniają infekcji na inne osoby, jednak zaleca im się:

- pozostanie w domu przez 14 dni od ostatniego kontaktu z osobą chorą i pro-

wadzenie samoobserwacji - codzienny pomiar temperatury i świadome zwracanie uwagi na swój stan zdrowia

- poddanie się monitoringowi pracownika stacji sanitarno-epidemiologicznej w szczególności udostępnienie numeru telefonu w celu umożliwienia codziennego kontaktu i przeprowadzenia wywiadu odnośnie stanu zdrowia,
- jeżeli w ciągu 14 dni samoobserwacji wystąpią następujące objawy (gorączka, kaszel, duszność, problemy z oddychaniem), należy bezwzględnie, telefonicznie powiadomić stację sanitarno-epidemiologiczną lub zgłosić się bezpośrednio do oddziału zakaźnego lub oddziału obserwacyjno-zakaźnego, gdzie określony zostanie dalszy tryb postępowania medycznego.