

PROCEDURY WEWNĘTRZNE W ZAKŁADZIE PRACY

Jak przygotować firmę na sytuację awaryjną

Z dnia na dzień pojawiają się kolejne pytania i wątpliwości pracodawców związane z wirusem SARS-CoV-2 oraz stosowaniem środków prewencyjnych, w szczególności tych przewidzianych w nowej specustawie ws. koronawirusa (ustawie z 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. poz. 374). Akt ten wprowadza dodatkowe uprawnienia zarówno dla pracodawców (możliwość polecenia pracy zdalnej), jak i dla pracowników (możliwość skorzystania z dodatkowego zasiłku opiekuńczego w przypadku zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły). Minęło zaledwie kilka dni od jej wejścia w życie, a już powoduje wątpliwości. Pracodawcy zastanawiają się, co mają zrobić, jeżeli z powodu zamknięcia szkoły czy przedszkola do pracy nie przyjdzie większość pracowników. Ten problem komplikuje się jeszcze bardziej w przypadku pracodawców o szczególnym znaczeniu gospodarczo-obronnym. Przykładowo, czy w związku z zamknięciem szkoły lub przedszkola i nieobecnością kluczowych pracowników trzeba wstrzymać produkcję leków albo zatrzymać pracę elektrowni czy elektrociepłowni? Niestety ustawa tego nie rozstrzyga.

Nie reguluje ona również wielu innych kwestii związanych z prewencją dotyczącą koronawirusa. Wiele uwagi poświęca się w mediach kwestiom: pracy zdalnej, pytania pracowników o cel wyjazdów urlopowych, wysyłania ich na kwarantannę po powrocie z zagrożonych regionów czy możliwości odmowy wykonania polecenia odbycia podróży służbowej do takich regionów. Brakuje natomiast pogłębionej refleksji chociażby na temat oceny ryzyka na stanowiskach pracy. A to jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy. Mając na uwadze zagrożenie koronawirusem, poziom ryzyka na niektórych stanowiskach pracy mógł ulec zmianie, co może uzasadniać konieczność przeprowadzenia ponownej jego oceny. Na te i inne wątpliwości odpowiadamy poniżej.



Sławomir Paruch
radca prawny,
partner w kancelarii PCS Paruch
Chruściel Schiffer



Robert Stepien
radca prawny,
partner w kancelarii PCS Paruch
Chruściel Schiffer



Michał Bodziony
kancelaria PCS Paruch Chruściel
Schiffer

► Jakie wdrożyć procedury zapobiegania i przeciwdziałania koronawirusowi w miejscu pracy?

Wielu pracodawców decyduje się na wdrożenie wewnętrznych procedur i polityk w sprawie prewencji dot. koronawirusa, a także wprowadzenie poradników w formie pytań i odpowiedzi dla pracowników itp. Jest to zdecydowanie dobre rozwiązanie. Takie procedury czy polityki są miejscem, w którym mogą zostać opisane wszelkie działania prewencyjne i zaradcze podejmowane przez pracodawcę. Z kolei poradniki dla pracowników w formie pytań i odpowiedzi pozwalają omówić podstawowe problemy i wątpliwości, zmniejszając niepewność i obawy po stronie pracowników, a co za tym idzie – ograniczając sięganie po bardziej dolegliwe dla pracodawcy rozwiązania (np. zwolnienia lekarskie czy zasiłki opiekuńcze).

Pracodawcy chcący wdrażać stosowne procedury zapobiegania oraz przeciwdziałania koronawirusowi, powinni w szczególności zwrócić uwagę na zalecenia związane z koronawirusem wydane przez Światową Organizację Zdrowia (patrz ramka). Główny Inspektorat Sanitarny (patrz: infografika s.C2 – red.) czy inne uprawnione organy. Takie zalecenia nie mają charakteru wiążącego, lecz zawierają wiele cennych wskazówek dotyczących tego, co powinien zrobić pracodawca, aby obecnej sytuacji zapewnić w bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Zalecenia wydane przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) odnoszą się nie tylko do działań prewencyjnych mających na celu uchronienie pracowników przed zakażeniem, lecz zawierają także zalecenia przygotowania planów awaryjnych na wypadek wystąpienia przypadków zakażenia koronawirusem na obszarze, na którym znajduje się zakład pracy, lub w samym zakładzie. WHO zachęca pracodawców do realizowania ciągłego na nich obowiązku dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy w bardzo

szerokim zakresie. Organizacja zachęca m.in. do tworzenia w miejscu pracy specjalnych izolatek, w których osoby z podejrzeniem koronawirusa mogłyby zacząć na przyjazd służb, do identyfikowania pracowników znajdujących się w grupie podwyższonego ryzyka (np. osoby starsze lub odbywające podróże służbowe) oraz do polecenia pracownikom świadczenia pracy zdalnej.

Wspomniane polityki i procedury powinny przede wszystkim regulować sposób postępowania na wypadek sytuacji, w której normalne funkcjonowanie firmy zostanie zakłócone z powodu dużej liczby pracowników przebywających na zwolnieniach lekarskich lub zasiłkach opiekuńczych.

Odpowiednia procedura powinna przewidywać m.in.:

- sposób organizacji pracy w przypadku braków kadrowych,
- metodę powiadamiania partnerów biznesowych o ewentualnych opóźnieniach w zleceniach,
- w przypadku korporacji międzynarodowych – możliwość przekazania części pracy do biur znajdujących się na terenie państw niedotkniętych koronawirusem.

Istotne jest również wprowadzenie do takiej procedury mechanizmów prewencyjnych, mających na celu zapobieganie – w miarę możliwości – występowaniu ww. braków kadrowych. Pracodawca może rozważyć np. wprowadzenie określonych form wsparcia dla pracowników w zakresie zapewnienia opieki nad dziećmi, aby ograniczyć skalę nieobecności w związku z zamknięciem szkół czy przedszkoli. Ułatwiający pracownikom godzenie pracy z opieką nad dziećmi, można przekonać ich do rezygnacji z sięgania po zwolnienia.

Procedura może określać także środki prewencyjne możliwe do podjęcia wobec pracowników, którzy w ostatnim czasie podróżowali do państw, w których wykryto liczne przypadki zachorowań na koronawirusa. O ile pracodawca nie może skutecznie ograniczyć pracownikom swobody w odbywaniu takich podróży, może zastosować wobec nich środki prewencyjne, w tym stworzyć rekomendacje, aby pracownicy nie wyjeżdżali w obszary zagrożone. Wspomniane środki powinny zostać nie tylko uregulowane w procedurach wewnętrznych, lecz dodatkowo ogłoszone pracownikom z odpowiednim wyprzedzeniem. Tak, aby pracownicy byli świadomi, że w przypadku odbycia takiej podróży, zostaną w stosunku do nich podjęte określone działania (np. będą musieli przez określony czas pracować z domu, poddać się badaniom kontrolnym przed dopuszczeniem ich do pracy po powrocie itp.).

To samo dotyczy ewentualnych innych aktywności pracowników poza godzinami pracy (np. uczestniczenia w spotkaniach

towarzyskich, ograniczenia obecności w miejscach, gdzie zazwyczaj przebywa dużo osób jak galerie handlowe itp.) – pracodawca nie może ich zabronić, ale może zarekomendować ograniczenie takich aktywności oraz wprowadzić środki prewencyjne na wypadek zakwalifikowania pracownika do grupy ryzyka w związku z podejmowanymi przez niego aktywnościami.

Pracodawcy mogą zdecydować się także na prowadzenie procesów rekrutacyjnych wyłącznie drogą internetową. Takie rozwiązanie pozwoli na ograniczenie kontaktu pracowników z dodatkowymi osobami spoza zakładu pracy. Jego wprowadzenie nie wymaga wewnętrznych procedur – chyba że u danego pracodawcy istnieją takie, które to regulują i które powinny zostać zmienione.

Warto odnotować, że możliwość podejmowania przez pracodawcę działań mających na celu przeciwdziałanie i zapobieganie koronawirusowi została potwierdzona także przez głównego inspektora sanitarnego, który podkreślił, że pracodawcy mogą szeroko korzystać z możliwości kierowania pracowników do pracy zdalnej. GIS wskazał, że w obecnej sytuacji praca zdalna powinna być zalecana pracownikom wszędzie tam, gdzie to możliwe. Pracodawca nie musi dokładnie uzasadniać swojej decyzji. Nie jest także wymagane, aby osoba kierowana do pracy zdalnej miała objawy chorobowe lub znajdowała się w grupie podwyższonego ryzyka. Wystarczy jasne wskazanie, że pracodawca zobowiązuje pracownika do świadczenia pracy zdalnie w celu przeciwdziałania koronawirusowi, a wówczas nie ma on możliwości uchylecia się od wykonania takiego polecenia służbowego. Przy czym raz wprowadzona procedura może być wykorzystywana przez pracodawcę w przyszłości i z całą pewnością okaże się pomocna nie tylko w przypadku zagrożeń epidemiologicznych. Niska frekwencja pracowników w niektórych okresach może być spowodowana przez różne czynniki, niekoniecznie wynikające z chorób zakaźnych.

► Weryfikacja oceny ryzyka zawodowego – kiedy może okazać się konieczna?

W przypadku rozprzestrzenienia się koronawirusa w Polsce potrzebna może się okazać weryfikacja oraz ewentualna aktualizacja oceny ryzyka zawodowego pracowników szczególnie zagrożonych wirusem z uwagi na ich zakres obowiązków. Może zdarzyć się bowiem, że ryzyko zawodowe na niektórych stanowiskach (np. w przypadku osób odbywających częste podróże służbowe, pracowników sklepów czy przedstawicieli medycznych w firmach farmaceutycznych) ulegnie zmianie i powinno zostać oszacowane na nowo. Pomimo że jest to dla pracodawców proces trudny organizacyjnie oraz czasochłonny, to mając na uwadze

szerzenie się koronawirusa i potencjalne zakażenia, może być kluczowe z punktu widzenia oceny ewentualnej odpowiedzialności pracodawcy.

W celu dokonania ponownej oceny ryzyka zawodowego pracodawca powinien powołać specjalny zespół, w skład którego wchodzi osoba posiadająca odpowiednie przeszkolenie oraz przedstawiciel pracowników zatrudniany na stanowisku, którego dotyczy ocena. Niewystarczające jest samo zidentyfikowanie zagrożeń właściwych dla konkretnego stanowiska, konieczne jest także oszacowanie ryzyka (tj. nadanie mu odpowiedniej wartości, uwzględniając czynniki takie jak stopień narażenia pracowników oraz prawdopodobieństwo wystąpienia danego zagrożenia).

► Co warto rozważyć jako ułatwienie dla pracowników, jeśli chodzi o zmiany w zakresie czasu pracy?

Pracodawcy mogą również rozważyć zmiany w zakresie czasu pracy i skorzystać z istniejących mechanizmów pozwalających na zapewnienie pracownikom większej elastyczności. W celu umożliwienia pracownikom np. możliwości sprawowania opieki nad dzieckiem w związku z zamknięciem placówki edukacyjnej pomocne może się okazać wprowadzenie ruchomego czasu pracy, w ramach którego pracownicy będą mogli rozpocząć pracę w wybranych przez siebie godzinach w zakresie czasowym wskazanym przez pracodawcę. Niewykluczone, że umożliwienie im rozpoczęcia pracy kilka godzin później niż zazwyczaj będzie wystarczające dla zapewnienia opieki nad dzieckiem i zapobieganie wykorzystywaniu przynajmniej przez część pracowników zwolnień i zasiłku opiekuńczego, a co za tym idzie – uchroni pracodawcę przed masowymi absencjami dezorganizującymi proces pracy.

W przypadku osób świadczących pracę zdalnie pracodawcy mogą również rozważyć wprowadzenie zadaniowego czasu pracy. Wówczas po stronie pracodawcy nie powstanie obowiązek ewidencjonowania godzin pracy. Wymaga to oczywiście dokonania odpowiedniej zmiany w regulaminie pracy.

Ponadto pracodawcy – zgodnie z zasadą korzystności – mogą przyznać pracownikom dodatkowe dni urlopu lub zwolnić ich z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jednakże podjęcie obu z tych kroków wiąże się dla firm z dodatkowym obciążeniem finansowym wynikającym z potrzeby wypłaty wynagrodzenia za nieprzepracowany czas. To z kolei mogłoby być nadmiernym obciążeniem, zwłaszcza w obliczu sytuacji kryzysowej, w której wyniki finansowe pracodawców mogą istotnie spaść (np. w przypadku konieczności wstrzymania działalności na określony czas).

► Czy pracodawca powinien zmienić zasady premiowania?

W związku z epidemią koronawirusa pracodawcy mogą stanąć przed dylematem, czy wysokość premii wypłacanych pracownikom powinna zostać wyrównana w przypadku, w którym do jej obniżenia doszłoby z powodu nieobecności związanych z COVID-19. Mamy tu na myśli różnego rodzaju premie produkcyjne czy premie za wyniki, przy obliczaniu których niejednokrotnie brane są pod uwagę nieobecności pracowników pomniejszające wysokość gratyfikacji. W skrajnych sytuacjach może się okazać, że w danym okresie do premii nie będzie uprawniony praktycznie żaden pracownik. Liczba nieobecności może bowiem znacząco wzrosnąć w związku z koronawirusem.

Oczywiście pracodawcy mogą zdecydować się na zmianę warunków premiowych w sposób korzystny dla pracownika, albo zwiększając „limit” nieobecności, który nie będzie powodował utraty czy obniżenia premii, albo wręcz likwidując warunek dotyczący nieobecności jako przesłankę nabycia prawa do premii. Nie jest to jednak obowiązek pracodawcy. Przeciwnie, zagrożenie koronawirusem nie stanowi szczególnego powodu, dla którego zasady premiowe miałyby ulegać zmianom. Nieobecność pracownika w związku z koronawirusem ma taki sam charakter jak nieobecność z powodu grypy lub innej choroby. Co więcej, w sytuacji gdy znaczną część pracowników będzie nieobecna w pracy, z dużym prawdopodobieństwem dojdzie do obniżenia wyników finansowych przedsiębiorstwa. W konsekwencji zmniejszy się pula środków na premie, które z istoty swojej mając być nagrodą za wyniki. A skoro nie będzie wyników, bo pracownicy nie będą pracować, odpada też uzasadnienie dla wypłaty premii. Jest to spójne, mając na uwadze w szczególności ochronę ciągłości działalności pracodawcy, zachowanie miejsc pracy i długofalowy interes pracowników. Tym bardziej że ewentualne obniżenie premii związane z nieobecnościami będzie pracownikom rekompensowane wliczeniem tych premii do podstawy wymiaru wynagrodzenia i zasiłku chorobowego na ogólnych zasadach.

► Czy pracownik z podejrzeniem koronawirusa może zostać odizolowany od załogi?

Pracodawca nie powinien w sposób stały izolować pracownika z podejrzeniem choroby od pozostałej części załogi. Jeżeli okoliczności to uzasadniają, może odmówić dopuszczenia takiego pracownika do pracy i skierować go na badania lekarskie. A jeśli taki pracownik został już dopuszczony do pracy – w przypadku powstania uzasadnionych obaw co do jego stanu zdrowia – należy jak najszybciej odsunąć go od jej wykonywania i skierować na badania kontrolne.

Wszelkie inne formy izolowania pracownika (np. przeniesienie go na dwa tygodnie do pokoju z dala od jego współpracowników) mogą być postrzegane jako szkodliwa lub dyskryminacyjna. Podejmowanie przez pracodawcę takich działań w skrajnych sytuacjach mogłoby prowadzić nawet do naruszenia dóbr osobistych pracownika oraz narazić zakład pracy na ryzyko związane z ewentualnymi roszczeniami pracownika.

Odizolowanie pracownika byłoby zasadne jedynie w sytuacji, w której pracownik z wyraźnymi objawami koronawirusa przyszedłby do pracy, a pracodawca, a byłby to stan tymczasowy – w oczekiwaniu na przyjazd odpowiednich służb. W tym przypadku mamy jednak do czynienia z działaniem pracodawcy nastawionym na przeciwdziałanie rozprzestrzenieniu się koronawirusa, a nie z sytuacją stałego odizolowania pracownika normalnie świadczącego pracę.

► Co jest ważniejsze – prawo pracownika do opieki czy ciągłość produkcji leków?

Nowa ustawa dotycząca koronawirusa przewiduje dodatkowy zasiłek opiekuńczy możliwy do wykorzystania przez pracownika w przypadku zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do której uczęszcza

jego dziecko, które nie ukończyło 8. roku życia (więcej na ten temat – patrz s. C10 – red.), co może doprowadzić do masowego korzystania z zasiłku opiekuńczego przez pracowników i w skrajnych przypadkach skończyć się paraliżem w funkcjonowaniu niektórych zakładów pracy. Problemem może być w szczególności nieobecność w pracy kluczowych, niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania firmy specjalistów. Dotyczy on zwłaszcza przedsiębiorstw, które ze względu na swoje szczególne znaczenie gospodarczo-obronne nie mogą zaprzestać swojej działalności. Mowa tutaj chociażby o firmach z sektora farmaceutycznego, transportowego czy energetycznego. W naszej ocenie, mając na uwadze wyjątkowy charakter działalności tych podmiotów i ich szczególne znaczenie dla społeczeństwa, pracodawca może odmówić pracownikom prawa do skorzystania z zasiłku opiekuńczego i związanego z nim zwolnienia. Taka odmowa powinna być oczywiście ograniczona wyłącznie do sytuacji nadzwyczajnych, w których skala zwolnień z pracy w sposób obiektywny zagrażałaby zapewnieniu ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa, którego działalność nie może być przerwana. Odmowa przyznania pracownikowi zasiłku opiekuńczego musi być przede wszystkim proporcjonalna do celu, który chce osiągnąć pracodawca.

Na przykład, zachowanie ciągłości produkcji leków jest niewątpliwie wartościową nadrzędną nad prawem pracownika do zasiłku opiekuńczego. Związana z sytuacją epidemii koronawirusa. Pracodawcy, odmawiając prawa do zasiłku, mogą złagodzić skutki swojej decyzji poprzez udzielenie pracownikom pomocy w znalezieniu opieki nad dzieckiem lub przyznaniu im na ten cel dodatku finansowego. Dotyczy to w szczególności pracodawców nienależących do grupy przedsiębiorstw o znaczeniu strategicznym dla funkcjonowania kraju. Jeżeli jednak pracodawca zapewni pracownikom możliwość sprawowania opieki nad dzieckiem lub udzieli im w tym zakresie pomocy, można zasadnie twierdzić, że po stronie pracowników nie powstaną konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem (mimo zamknięcia szkoły czy przedszkola), a co za tym idzie – nie będzie podstaw do korzystania z zasiłku opiekuńczego. Warto zaznaczyć, że na stronie ZUS pojawił się już nowy wzór wniosku, który powinien zostać zastosowany przez pracowników w razie potrzeby skorzystania z dodatkowego zasiłku opiekuńczego związanego z zamknięciem wskazanych placówek.

► Czy pracodawca może zastosować szczególne środki prewencyjne wobec cudzoziemców?

Podjęcie działań prewencyjnych wyłącznie wobec grupy pracowników wyodrębnionej na podstawie kryterium narodowości jest niedopuszczalne z uwagi na zasadę równego traktowania i zakaz dyskryminacji. Co więcej, stosowanie takich kryteriów mogłoby okazać się zupełnie bezcelowe, ponieważ sam fakt, że pracownik pochodzi z danego państwa, nie oznacza jeszcze, że przebywał on w ostatnim czasie na terenach szczególnie dotkniętych koronawirusem lub miał kontakt z osobami odwiedzającymi te obszary.

Pracodawca może wprowadzić szczególne środki zapobiegawcze, jednak w oparciu o obiektywne kryteria. Mogą one dotyczyć przykładowo pracowników zatrudnionych na stanowiskach wymagających częstych podróży czy narażonych na kontakt z osobami pochodzącymi z obszarów zagrożonych koronawirusem lub co do takich pracowników, w przypadku których występują uzasadnione obawy co do ich stanu zdrowia. Nie może to jednak prowadzić do naruszenia dóbr osobistych osób objętych działaniami prewencyjnymi.

WHO zaleca tworzenie planów awaryjnych

Światowa Organizacja Zdrowia rekomenduje, by pracodawcy:

- ✓ realizowali obowiązek dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy w bardzo szerokim zakresie;
- ✓ tworzyli w miejscach pracy specjalne izolatki, w których osoby z podejrzeniem koronawirusa mogłyby zachećkać na przyjazd służb;
- ✓ identyfikowali pracowników znajdujących się w grupie podwyższonego ryzyka (np. osoby starsze lub odbywające podróże służbowe);
- ✓ polecali pracownikom świadczenie pracy zdalnej;
- ✓ przygotowali plany awaryjne na wypadek wystąpienia przypadków zakażenia koronawirusem na obszarze, na którym znajduje się zakład pracy, lub w samym zakładzie.

Co powinien zawierać plan awaryjny?

- ✓ Procedurę odizolowania pracownika zakażonego koronawirusem od reszty załogi do czasu przyjazdu odpowiednich służb.
- ✓ Zasady świadczenia pracy zdalnej.
- ✓ Miejsca, do których w podróż służbową nie powinny być wysyłane osoby znajdujące się w grupie podwyższonego ryzyka (np. osoby starsze).
- ✓ Działania niezbędne w przypadku wykrycia zakażenia koronawirusem w miejscu pracy.
- ✓ Zasady dbania o wysoki poziom higieny w zakładzie pracy.
- ✓ Sposoby utrzymania funkcjonowania firmy nawet w przypadku nieobecności dużej liczby pracowników. Działania, które powinni podjąć pracownicy z objawami koronawirusa.



► Środki ochronne – czy można zobowiązać pracownika do ich zakupów?

Pracodawcy, którzy zdecydowali się na wprowadzenie dodatkowych środków ochronnych (np. maseczek, specjalnych ubrań lub żeli antybakteryjnych), powinni samodzielnie zaopatrzyć w nie pracowników. Pomimo że w przypadku nagłego wzrostu zachorowań nabycie takich produktów w dużej ilości może okazać się problematyczne, pracodawca nie powinien przerzucać obowiązku ich zakupu na pracowników. Nawet jeśli zadeklarowałyby ich refundację. Może się bowiem okazać, że pracownik również nie będzie w stanie zakupić odpowiednich środków ochronnych. Istnieje też prawdopodobieństwo, że takie środki nabyte samodzielnie przez pracownika nie będą zgodne z podstawowymi wymogami bezpieczeństwa. Na rynku oferowanych jest obecnie wiele produktów, które nie spełniają funkcji ochronnej w takim stopniu, w jakim może okazać się to niezbędne w zakładzie pracy. W obu takich przypadkach odpowiedzialność będzie ponosił pracodawca, który uznał za konieczne stosowanie określonych środków ochronnych, a jednocześnie ich nie zapewnił.

Pracodawca może oczywiście promować wśród pracowników potrzebę zaopatrzenia się w wskazane środki ochronne oraz uświadamiać ich w kwestii ich użyteczności nie tylko w zakładzie pracy, lecz także poza nim. Jeżeli jednak zdecyduje się na zobowiązanie pracowników do posiadania określonych środków ochronnych, powinien je zapewnić.

► Czy organy administracji publicznej mogą nałożyć na pracodawców dodatkowe obowiązki?

Na mocy przepisów wspomnianej w wstępie nowej specustawy ws. koronawirusa główny inspektor sanitarny lub działająca z jego upoważnienia państwowy wojewódzki inspektor sanitarny może nałożyć na pracodawców obowiązek podjęcia określonych czynności zapobiegawczych lub kontrolnych związanych z koronawirusem oraz żądać od nich informacji w tym zakresie. Uwaga! Decyzje wydane przez organy podlegają natychmiastowemu wykonaniu i nie muszą być w żaden sposób uzasadnione. W nadzwyczajnych przypadkach mogą one zostać wydane w formie ustnej, a dopiero później doręczone pracodawcy na piśmie.

Co do zasady pracodawcy nie mają możliwości uchylenia się od wykonania obowiązków wskazanych w decyzji organu. Jest to dla nich dodatkowe obciążenie. I choć ma to podstawę w nowych regulacjach, to niejednokrotnie może się jednak okazać, że nałożone przez właściwy organ wytyczne będą uprawniały pracodawcę do podejmowania działań, które w normalnych warunkach byłyby niedopuszczalne. A interes pracowników będzie musiał do pewnego stopnia ustąpić uzasadnionemu interesowi publicznemu (przykładem może być „przymu-

sowa” praca zdalna – w świetle ogólnych zasad niedopuszczalna, lecz dozwolona na podstawie nowej ustawy; w tym przypadku mamy akurat do czynienia z wyraznym przepisem ustawowym, ale podobne działania pracodawcy mogą być również uzasadnione utrzymaniem określonych wytycznych organów państwowych). Jednocześnie pracodawca nie może ponosić odpowiedzialności za działania podjęte w związku z decyzją organów administracji publicznej, o ile były one wykonywane zgodnie z zawartymi w niej zaleceniami.

► Czy pracodawca będzie odpowiadał za skutki dopuszczenia do pracy osoby zakażonej koronawirusem?

Co do zasady pracodawca nie będzie ponosił ujemy skutków dopuszczenia do pracy chorej osoby. Wyjątkiem mogą być sytuacje, w których stan zdrowia pracownika ewidentnie wskazuje na występowanie zakażenia, a pracodawca pomimo to nie zdecydował się na wysłanie go na badania kontrolne. Dlatego w przypadku uzasadnionych obaw co do stanu zdrowia pracownika pracodawca powinien natychmiast skierować go na badania (więcej na ten temat – patrz s. C8).

Pracodawca może również ponosić odpowiedzialność w przypadku zaniechania dokonania rzetelnej oceny ryzyka na stanowisku pracy, jeżeli ocena albo nie została w ogóle przeprowadzona albo nie uwzględnia ryzyk związanych z koronawirusem. Odpowiedzialność może powstać również w przypadku niezaopatrzenia pracownika w wymagane środki ochronne.

► Osoby na umowach cywilno-prawnych – czy stosować te same regulacje?

Mając na uwadze, że wprowadzane przepisy dotyczące koronawirusa wprost odnoszą się jedynie do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, wielu pracodawców zastanawia się, czy może stosować te same standardy wobec osób świadczących pracę na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło.

W naszej ocenie stosowanie tych samych reguł wobec tych osób jest nie tylko możliwe, ale wręcz konieczne i uzasadnione. Stosowanie podwyższonych standardów bezpieczeństwa i higieny pracy jedynie wobec części osób świadczących pracę w wielu przypadkach mogłoby okazać się zupełnie bezcelowe. Na mocy przepisów prawa pracy pracodawca jest zobowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy nie tylko pracownikom, lecz także osobom wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym samozatrudnionym. Tym samym każda osoba wykonująca pracę w przedsiębiorstwie powinna stosować się do wydawanych przez pracodawcę instrukcji oraz wskazówek odnoszących się do kwestii BHP (więcej na ten temat – patrz s. C8).

