



## PROJEKT USTAWY DOT. WERYFIKACJI NEGATYWNEGO WYNIKU TESTU ORAZ ZASZCZEPIENIA PRZECIWKO COVID-19

1. Pracodawca będzie mógł zażądać od pracowników (osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych) podania informacji **o posiadaniu negatywnego wyniku testu** w kierunku koronawirusa (wykonanego max. 48h przed okazaniem). Pracownik będzie miał obowiązek przekazać te dane **na każde żądanie pracodawcy**. Co do zasady, pracownik będzie przekazywał te dane w postaci oświadczenia. Pracodawca będzie mógł zażądać udokumentowania danych poprzez okazanie negatywnego wyniku testu.

2. Pracownicy (i osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych) będą mogły wykonywać **nieodpłatne testy** w kierunku SARS-CoV-2. Testy będą finansowane ze **środków publicznych**. Rozwiązanie to da powszechną możliwość testowania pracowników.

3. Jeżeli pracownik przekaze pracodawcy informację o przebytej infekcji SARS-CoV-2 lub o wykonaniu szczepienia przeciwko COVID-19 będzie **zwolniony z obowiązku** podania informacji o posiadaniu negatywnego wyniku testu. Pracodawca będzie mógł zażądać udokumentowania danych poprzez okazanie zaświadczenia o przebyciu choroby lub certyfikatu o zaszczepieniu. W praktyce weryfikacja odbywać się będzie poprzez udostępnioną aplikację skanującą tzw. paszport covidowy.

4. Pracodawca będzie mógł przechowywać stosowne dane przez okres niezbędny do realizacji celu regulacji (tj. tak długo, jak będzie to niezbędne do przeciwdziałania rozprzestrzeniania się choroby COVID-19 w zakładzie pracy), nie dłużej jednak niż do upływu okresu obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.



5. Jeżeli pracownik odmówi udostępnienia pracodawcy informacji pracodawca będzie traktował takiego pracownika jako osobę, która **nie posiada negatywnego wyniku testu/nie posiada statusu ozdowieńca/nie wykonała szczepienia** przeciwko COVID-19.

6. W przypadku pracownika, który przekazał informację o braku testu (braku statusu ozdowieńca/braku zaszczepienia) lub też odmówił przekazania informacji pracodawca będzie mógł:

- dokonać zmiany w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy w tym sposobu wykonywania pracy przez pracowników;
- dokonywać zmian w systemach lub rozkładach czasu pracy pracowników;
- polecić pracownikowi wykonywanie pracy poza miejscem jej wykonywania w umowie, w ramach tej samej miejscowości lub powierzyć pracownikowi innego rodzaju pracę za wynagrodzeniem odpowiadającym rodzajowi pracy, nie niższym niż dotychczasowe;

7. Działania pracodawcy nie będą stanowiły naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.



**Paweł Sych**

radca prawny, starszy prawnik

[Paweł.Sych@pcslegal.pl](mailto:Paweł.Sych@pcslegal.pl)

+48 514 433 667



**Kinga Ciosk**

asystent prawny

[Kinga.Ciosk@pcslegal.pl](mailto:Kinga.Ciosk@pcslegal.pl)

+48 573 788 664