

Wyjaśnienia PIP w związku z koronawirusem

W związku z licznymi wątpliwościami, dotyczącymi stosowania przepisów prawa pracy odnoszących się do relacji między pracodawcą a pracownikami w sytuacji zagrożenia zarażeniem koronawirusem SARS-CoV-2, Państwowa Inspekcja Pracy przygotowała odpowiedzi na pytania dotyczące tej problematyki. Dodatkowe informacje i zalecenia w związku z ryzykiem zarażenia koronawirusem znajdują się także na stronie internetowej Głównego Inspektoratu Sanitarnego: <https://gis.gov.pl/>

Czy pracownik może odmówić wyjazdu w rejon, gdzie występuje koronawirus, ze względu na groźbę zarażenia?

Zgodnie z art. 210 § 1 Kodeksu pracy w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

Zatem pracownik, którego pracodawca wysłała w delegację (wyjazd służbowy) w rejon zagrożony koronawirusem, może odmówić wykonania takiego polecenia ze względu na bezpośrednie zagrożenie swojego życia lub zdrowia oraz ryzyko rozprzestrzenienia choroby w kraju tzn. narażenie na niebezpieczeństwo innych osób.

Dla pracodawcy i pracownika przy podejmowaniu decyzji dotyczących wyjazdu służbowego w rejon zagrożony powinny być wiążące zalecenia, komunikaty właściwych organów państwowych, w szczególności Państwowej Inspekcji Sanitarnej, czy Ministerstwa Spraw Zagranicznych.

Jeżeli pracownik zdecyduje się na wyjazd w regiony gdzie może być narażony na zarażenie koronawirusem, wówczas pracodawca powinien ocenić ryzyko związane z takim wyjazdem i zapewnić pracownikowi odpowiednie środki ograniczające ryzyka związane z możliwością zarażenia patogenem oraz podjąć działania, które zminimalizują potencjalne zagrożenie, np. zorganizować tak wyjazd, by czas przebywania w niebezpiecznym miejscu był jak najkrótszy.

Czy pracodawca może zlecić dodatkowe badania lekarskie pracownikowi, który powraca do pracy po wyjeździe do regionu/kraju, w którym był narażony na zakażenie koronawirusem?

Prawo pracy określa zasady kierowania pracownikami na badania lekarskie i przeprowadzania badań wstępnych, okresowych i kontrolnych pracownika. Przepisy nie przewidują kierowania pracownika na badania w związku ze zwiększonym ryzykiem zachorowania na choroby wirusowe. Zgodnie z art. 229 Kodeksu pracy pracownik podlega badaniom profilaktycznym: wstępnym - przy przyjęciu do pracy, a także okresowym i kontrolnym. Zakres i częstotliwość badań okresowych ustala lekarz zgodnie ze wskazówkami metodycznymi w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych. Badania kontrolne są wykonywane w przypadku, gdy niezdolność pracownika do pracy trwała dłużej niż 30 dni.

Tryb i zakres badań profilaktycznych pracowników są uregulowane przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, z zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy (Dz. U z 2016 r. poz. 2067).

Zgodnie z przepisem § 6 wskazanego rozporządzenia przeprowadzenie badań lekarskich poza terminami wynikającymi z częstotliwości wykonywania badań okresowych i orzekanie o możliwości wykonywania dotychczasowej pracy może zachodzić w przypadku: konieczności przeniesienia

pracownika do innej pracy ze względu na stwierdzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika (art. 155 § 1 Kodeksu pracy); stwierdzenie u pracownika objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej (art. 230 § 1 Kodeksu pracy); stwierdzenia niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy u pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy lub u którego stwierdzono chorobę zawodową, lecz nie zaliczono do żadnej z grup inwalidów art. 231 Kodeksu pracy). Skierowanie na przeprowadzenie badania wydaje pracodawca po zgłoszeniu przez pracownika niemożności wykonywania dotychczasowej pracy.

Przepisy Kodeksu pracy oraz wspomnianego rozporządzenia nie uprawniają natomiast pracodawcy do skierowania pracownika na badania lekarskie w sytuacji, gdy np. pracownik jest przeziębiony i może zagrażać innym pracownikom, bez zgody tego pracownika, jeżeli nie zbiega się to z terminem kolejnego badania okresowego.

Stosownie do art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (Dz. U z 2019 r. poz. 537 z późn. zm.) lekarz może przeprowadzić badanie lub udzielić innych świadczeń zdrowotnych, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w ustawie, po wyrażeniu zgody przez pacjenta. Wyjątki w tym zakresie przewiduje w szczególności ustawa z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U z 2019 r. poz. 1239 z późn. zm.).

Czy pracodawca może zabronić pracownikowi wykorzystania urlopu, jeżeli ma on być wykorzystany w kraju, gdzie jest duże ryzyko zainfekowania koronawirusem?

Pracodawca nie ma podstaw prawnych do zbierania informacji dotyczących miejsca wypoczynku pracownika, a pracownik nie jest zobowiązany do ujawniania miejsca spędzania urlopu wypoczynkowego.

Czy pracodawca może nie dopuścić do pracy pracownika, który wraca do pracy z pobytu w kraju/regionie objętym działaniem koronawirusa?

Pracodawca nie jest uprawniony do dokonywania samodzielnie oceny stanu zdrowia pracownika. Niedopuszczenie pracownika do pracy, ze względu na potencjalne zarażeniem wirusem może narazić pracodawcę na zarzutu o nękanie, czy stosowanie mobbingu.

Czy pracodawca w ramach profilaktyki i kwarantanny może pracownikowi powracającemu z regionów objętych działaniem koronawirusa zaproponować czasową pracę z domu?

Jeśli pracodawca uzyskał informacje, że pracownik przebywał w strefie gdzie mógł zostać zarażony koronawirusem, może zaproponować pracownikowi świadczenie pracy zdalnej. Warunki świadczenia pracy w domu powinny zostać uzgodnione w porozumieniu stron stosunku pracy. Nie mogą one naruszać powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy np. norm czasu pracy.

Czy pracodawca ma prawo wysłać na urlop pracownika wracającego z wypoczynku z regionu objętego koronawirusem?

Pracodawca nie może zobowiązać pracownika powracającego do pracy z pobytu w strefie zagrożonej koronawirusem do wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Nie jest też właściwy do podejmowania działań izolujących pracownika w ramach kwarantanny.