Stanowisko ZPP w sprawie projektu ustawy o szczególnych rozwiązaniach dotyczących ochrony życia i zdrowia obywateli w okresie epidemii COVID-19 i bieżącej sytuacji epidemiologicznej

Od kilku dni obserwujemy znaczący wzrost liczby zakażeń Covid-19 sięgający kilkudziesięciu przypadków dziennie. W piątek 28 stycznia Ministerstwo Zdrowia poinformowało o ponad 57 tysiącach potwierdzonych nowych zakażeń. Nie ulega wątpliwości, że Polska weszła w „piątą falę" pandemii, w której dominującą rolę odgrywać będzie wariant Omikron. Bazując na danych z Europy i ze świata, w najbliższych tygodniach nie powinny dziwić nas liczby zakażeń rzędu kilkudziesięciu, a może nawet kilkuset tysięcy przypadków dziennie. Szczęśliwie znajdujemy się już w innym miejscu, niż na początku pandemii – mamy szczepionki i wypracowane metody leczenia COVID-19 – a sam Omikron wydaje się relatywnie mniej groźny od swoich poprzedników. Duża liczba zakażeń wiąże się jednak z dużą liczbą osób kierowanych na kwarantannę i tak gwałtowny ich wzrost może stanowić zagrożenie z punktu widzenia stabilności funkcjonowania zakładów pracy.

Już dziś wielu przedsiębiorców ma problemy kadrowe wynikające z dużej liczby zwolnień lekarskich oraz kwarantanny i izolacji pracowników. Liczba osób przebywających na kwarantannie przekroczyła już milion osób. Jeśli spełnią się przewidywania epidemiologów dotyczących skali rozwoju kolejnej fali pandemii, masowa izolacja pracowników z pozytywnym wynikiem testu na obecność COVID-19 może w praktyce doprowadzić do lockdownu bez formalnego wprowadzania ograniczeń w funkcjonowaniu gospodarki.

Na aprobatę zasługuje wobec tego wprowadzenie kilku istotnych zmian, takich jak przede wszystkim skrócenie okresu kwarantanny do 7 dni. Zwrócić należy uwagę na to, że w zależności od aktualnego stanu epidemii, w przyszłości konieczne może okazać się dalsze łagodzenie procedur izolacyjnych i kwarantanny dla osób mających styczność z Covid-19.

Wprowadzanie tego rodzaju regulacji zapowiadane jest już m.in. w Wielkiej Brytanii, czy Hiszpanii.

W powyższym kontekście niepokojące jest porzucenie prac nad rozwiązaniami prawnymi umożliwiającymi pracodawcom bezpieczne zarządzanie kadrą. W czwartek 27 stycznia, po wielu tygodniach oczekiwania na przyjęcie przepisów w tym zakresie, pojawił się nowy projekt ustawy, w którym rozwiązania w zakresie możliwości weryfikacji szczepień przez pracodawców nie zostały przewidziane.

W nowym projekcie ustawy o szczególnych rozwiązaniach dotyczących ochrony życia i zdrowia obywateli w okresie epidemii COVID-19 przewidziano jedynie możliwość wymagania przez pracodawcę poddania się przez pracownika testowi na obecność wirusa nie częściej niż raz w tygodniu. Przewidziane zostały także przepisy, które w zamyśle mają umożliwiać dochodzenie roszczeń odszkodowawczych przez pracowników zakażonych od współpracowników, którzy byli źródłem zakażenia. Rozwiązania te są jednak bardzo kontrowersyjne. Pracownik, który podejrzewa, że zaraził się Covid-19 w zakładzie pracy może złożyć wniosek o wszczęcie postępowania w przedmiocie świadczenia odszkodowawczego z tytułu zakażenia wirusem SARS-CoV-2 przysługującego od pracownika, który nie poddał się testowi diagnostycznemu. Wniosek weryfikowany jest przez pracodawcę, a jeśli ten uzna, że pracownik składający wniosek miał kontakt z osobą, która nie poddała się testowi, to przekazuje wniosek do wojewody. Wojewoda po rozpatrzeniu wniosku może w drodze decyzji decyduje o przyznaniu świadczenia odszkodowawczego.

Taka konstrukcja procedury wydaje się wysoce kontrowersyjna. Po pierwsze kontrolowanie wyników testów na obecność SARS-CoV-2 przez pracodawców jest procesem wymagającym dużego zaangażowania czasu i środków. Zdecydowanie prostsze byłoby kontrolowanie certyfikatów szczepień. Po drugie o odszkodowaniu decydować ma wojewoda w drodze decyzji administracyjnej, nie zaś sąd, który co do zasady powinien rozstrzygać sprawy odszkodowawcze. Po trzecie pracodawcy będą zobowiązani uczestniczyć w całej procedurze

odszkodowawczej, co oznacza nałożenie na nich dodatkowych obowiązków w tym zakresie. W praktyce oznacza to obciążenie pracodawców obowiązkami leżącymi po stronie organów państwowych. Nadto zwrócić należy uwagę na to, że sami pracownicy mogą niechętnie występować o odszkodowania wobec swoich współpracowników, a ewentualne prowadzenie tego rodzaju sporów w zakładzie pracy może bardzo negatywnie wpłynąć na atmosferę pracy. Zwłaszcza, że niemożliwe wydaje się ustalenie z pełną pewnością miejsca zakażenia COVID-19. Wreszcie należy wskazać, że jeśli pracodawca nie będzie prowadzić systematycznego kontrolowania wyników testów na obecność SARS-Cov-2 wśród swoich pracowników, to w przypadku zakażenia pracownika roszczenie odszkodowawcze ma być kierowane przeciwko pracodawcy. Oznacza to, że w praktyce pracodawca będzie obciążony obowiązkiem przeprowadzania tego rodzaju kontroli, aby uniknąć potencjalnej odpowiedzialności.

Wobec wyzwania, jakie stanowi kolejna fala zakażeń, w ocenie ZPP kluczowe będzie sprawne zarządzanie regulacjami dotyczącymi izolacji i kwarantanny (by nie doprowadzić do paraliżu gospodarczego) oraz przyjęcie przepisów umożliwiających przedsiębiorcom zarządzanie pracą w ich zakładach tak, by funkcjonowały one w sposób bezpieczny i dla załogi, i dla klientów. W naszej ocenie, przedstawiony projekt ustawy nie realizuje tego celu. W zakresie testowania, zasadne jest pozostawienie pracodawcom swobody i umożliwienie wprowadzenia takich procedur, które uznają oni za gwarantujące bezpieczeństwo w swoim konkretnym zakładzie. Możliwości pracodawców powinny obejmować również ewentualność niedopuszczania do pracy – a w konsekwencji być może również wypowiadania umów - pracowników, którzy odmówią wykonania testów na COVID-19.