

Propozycje rozwiązań na czas kryzysu epidemicznego

- Powołanie **zakładowego zespołu ds. zarządzania kryzysowego** (szczególnie w przypadku utrzymania ciągłości funkcjonowania zakładu pracy), którego celem będzie inicjowanie i koordynowanie działań służących zapewnieniu bezpieczeństwa wszystkich pracowników a także współpracowników zakładu oraz przepływu informacji.
 - W **skład** zespołu wchodzi np. dyrektor HR, przedstawiciel pionu zaopatrzenia, bhp, zsiip, przewodniczący organizacji związkowych.
 - Proponowany **przedmiot działań** zespołu:
 - monitorowanie bieżącej sytuacji związanej z zagrożeniem epidemicznym w miejscu pracy (np. liczba stwierdzonych zarażeń i zachorowań, stan osobowy pracowników);
 - ocena występujących i potencjalnych zagrożeń mogących mieć wpływ na pracę i bezpieczeństwo pracowników oraz przygotowywanie propozycji im przeciwdziałającym;
 - przekazywanie dyrekcji i pracownikom informacji i wytycznych związanych z występującymi zagrożeniami.
- Rekomendacja Ministerstwa Rodzin, Pracy i Polityki Społecznej: przygotowanie przez pracodawcę (*lub powołany przez pracodawcę zespół ds. zarządzania kryzysowego, przyp. ALŁ*) **instrukcji/ wytycznych/ zaleceń jak pracować w sytuacji zagrożenia wirusem COVID-19** np. zasad kontaktów z innymi pracownikami, klientami czy higieny osobistej. Przypomnienie, że pracownik jest zobowiązany współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.
 - Przykładowe zalecenia:
 - **Mycie rąk wodą i mydłem** 30 sekund; umieszczenie instrukcji skutecznego mycia rąk przy umywalkach np. instrukcji Głównego Inspektora Sanitarnego (<https://gis.gov.pl/zdrowie/zasady-prawidlowego-mycia-rak/>);
 - **Dezynfekcja rąk** (przy pomocy środka dezynfekującego); umieszczenie instrukcji higienicznej dezynfekcji rąk przy każdym dozowniku środka dezynfekującego; informacja o miejscach rozmieszczenia dozowników ze środkiem dezynfekującym (wejście na zakład, przy każdej toalecie, na stołówce, palarni, szatni...);
 - **Regularna dezynfekcja** powierzchni wspólnych (wejścia, korytarze, stołówki, schody), w tym elementów metalowych, jak klamki, balustrady i poręcze, części maszyn pozostających w kontakcie z dłońmi pracowników,
 - **Zakaz gromadzenia się, ograniczenia** w ilości osób jednocześnie przebywających na stołówce, palarni, szatni. Nakaz zachowania **odstępu** co najmniej 1 metra. **Osoby z zewnątrz** np. serwisanci maszyn i urządzeń, kierowcy transportu zewnętrznego: **nakaz noszenia maseczek** od momentu wejścia na zakład pracy.
 - **Pomiar temperatury pracownika:** na wejściu i np. dodatkowy pomiar w trakcie zmiany roboczej.
 - **UWAGA:**
 - Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych: *Przepisy o ochronie danych osobowych nie mogą być stawiane jako przeszkoda w realizacji działań w związku z walką z korona wirusem.*
 - Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej: Pracodawca powinien **uzyskać zgodę** zainteresowanego pracownika na dokonanie pomiaru temperatury ciała. Pracownik ma natomiast obowiązek **współdziałać** z pracodawcą w realizacji zadań związanych z ochroną życia i zdrowia pracowników. Profilaktyczne działanie pracodawcy w postaci pomiaru temperatury może mieć znaczenie dla przeciwdziałania COVID-19 – *jednak nie jest ustalona przepisami prawa wysokość temperatury pozwalająca na stwierdzenie, że pracownik jest chory albo zarażony wirusem COVID-19.*
 - Prawdopodobnie można jednak domniemać, iż dobrowolne poddanie się pomiarowi temperatury ciała przy wejściu na teren zakładu pracy może być tożsame z wyrażeniem zgody pracownika na taką praktykę w świetle zagrożenia

epidemicznego. Ewentualnie do rozważenia: pomiar dokonywany przez przedstawicieli pracowników np. SIP.

- Polecenie **pracy zdalnej**: wykonywanie pracy poza miejscem jej stałego wykonywania (art. 3 USTAWY z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych).
 - Praca zdalna jest pojęciem szerszym niż telepraca. Telepraca polega na wykonywaniu pracy regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej (np. na komputerze i przesyłanie wyników pracy pocztą elektroniczną). Praca zdalna może polegać na wykonywaniu pracy np. w domu bez użycia środków komunikacji elektronicznej (komputera, Internetu) – np. pracownik może w domu analizować dokumenty, pisać (odręcznie) opinię itp., a następnie przekazuje pracodawcy efekt swojej pracy w sposób uzgodniony z pracodawcą. Sposób dokumentowania pracy – do uzgodnienia między pracodawcą i pracownikiem. Polecenie pracy zdalnej nie musi być wydane na piśmie, ale jak każde inne polecenie służbowe - może być wydane ustnie, mailem czy sms-em. Pracodawca może potwierdzić to polecenie na piśmie. Odmowa wykonania polecenia pracodawcy, o ile nie jest ono sprzeczne z prawem lub umową o pracę, może skutkować nałożeniem na pracownika kary porządkowej. (*Źródło wyjaśnień: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej*).

Stan zagrożenia epidemicznego a zawieszenie działalności/ ograniczenie funkcjonowania zakładu pracy:

- Uznaje się, że **konieczność zamknięcia zakładu pracy w celu przeciwdziałania COVID-19 jest przyczyną dotyczącą pracodawcy** - mimo, że będzie to przyczyna niezawiniona przez pracodawcę.

PRZESTÓJ - opcje¹

- niewykonywanie pracy w trakcie przestoju –
 - Jeśli pracownik **był gotów do wykonywania pracy, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (ww.)**- przysługuje mu za czas postoju wynagrodzenie:
 - wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną (dotyczy to pracowników wynagradzanych w stałej stawce godzinowej lub w stałej stawce miesięcznej - ci pracownicy także w czasie przestoju otrzymają te stawki wynagrodzenia)
 - jeżeli wspomniany składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - pracownikowi przysługuje 60 proc. wynagrodzenia (dotyczy to m.in. pracowników, którzy otrzymują wynagrodzenie akordowe lub prowizyjne, czyli wynagrodzenie określone jako stawka za ilość wytworzonych produktów bądź określony procent przychodu/dochodu/zysku). **Wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.**
- 2. Wydłużenie okresu rozliczeniowego – istnieje możliwość wprowadzenia wydłużonego okresu rozliczeniowego, do 12 miesięcy, na czas określony. Na przedłużenie okresu rozliczeniowego zgodę muszą wyrazić wszystkie organizacje związkowe lub co najmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe działające u pracodawcy.
- 3. Wykorzystanie zaległych urlopów – pracodawca powinien uzgodnić z pracownikiem wykorzystanie zaległego urlopu wypoczynkowego. Pracodawca nie może nakazać pracownikowi skorzystania z urlopu bezpłatnego.
- 4. Wykorzystanie opieki nad dzieckiem do lat 8 za okres zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły – zgodnie z art. 4 USTAWY z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

¹ UWAGA: „tarcza antykryzysowa” zapowiada dopłaty do „postojowego” ale propozycje te muszą być zapisane w ustawie. Na chwilę obecną na rządowym centrum legislacji brak sygnalizacji takiej ustawy <https://legislacja.rcl.gov.pl/> jak również na <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/proces.xsp>

- Okres wypłaty dodatkowego zasiłku opiekuńczego (14 dni) wynikające z ww. przepisu nie wlicza się do ogólnego limitu 60 dni, które przysługują na opiekę nad chorym dzieckiem do lat 14. **Są zapowiedzi rządu², że w przypadku wydłużenia okresu zamknięcia żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz szkół wydłużony zostanie okres pobierania dodatkowego zasiłku opiekuńczego dla rodziców dzieci do ósmego roku życia.**

Inne:

- **Badania okresowe:**

Zgodnie ze stanowiskiem Głównego Inspektora Pracy z dnia 16.03.2020 (znak: UNP.GIP-20-19263, GIP-GNN.50.2.2020.1) **zawieszony** zostaje **obowiązek przeprowadzania okresowych badań lekarskich pracowników do czasu odwołania zagrożenia epidemiologicznego ze strony wirusa SARS-CoV-2, 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 przedsiębiorstwo ma podpisaną umowę o świadczenie usług w zakresie profilaktycznej opieki lekarskiej nad pracownikami, po odwołaniu zagrożenia epidemicznego.****

- **Podstawowe informacje o kwarantannie, izolacji i nadzorze epidemiologicznym³**

Sposobami (środkami) walki z rozprzestrzenianiem się koronawirusa jest zastosowanie:

1) **kwarantanny**

lub

2) **izolacji**

lub

3) **nadzoru epidemiologicznego.**

Wymienione środki nie są tożsame, niosą za sobą dla pacjentów inne ograniczenia w codziennym funkcjonowaniu.

Kwarantanna

- polega na odosobnieniu osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie. Nie można poddać kwarantannie osoby chorej tj. takiej, u której występują już objawy koronawirusa. Wobec osób chorych stosuje się izolację. O skierowaniu na kwarantannę, decyduje **Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny lub lekarz przyjmujący do szpitala.**

- Kierując na kwarantannę, Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny, wydaje decyzję administracyjną, która jest natychmiast wykonalna.
- Lekarz kierując na kwarantannę nie wydaje decyzji administracyjnej, ale zawiadamia Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego oraz wydaje pacjentowi zaświadczenie lekarskie (obecnie najczęściej jest to e-zwolnienie, które jest również dostępne na ePUAP-ie czyli elektronicznej skrzynce podawczej pracodawcy).

Pracownik powinien powiadomić pracodawcę (np. za pomocą poczty elektronicznej, wiadomości sms, telefonicznie) o skierowaniu na kwarantannę (w tym o wydaniu decyzji Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego). Kwarantannę odbywa się w:

- 1) podmiocie leczniczym (jednostce służby zdrowia) lub
- 2) przystosowanym do tego obiekcie użyteczności publicznej lub
- 3) domu .

Informacja gdzie należy odbyć kwarantannę, będzie zawarta w decyzji o skierowaniu do odbycia kwarantanny⁴.

² <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/1461532,koronawirus-wydłużenie-przerwy-w-szkole-zasilek-opiekunczy.html>

³ Podstawa prawna: USTAWA z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi <http://dziennikustaw.gov.pl/D2019000123901.pdf>

- Długość trwania kwarantanny: **14 dni od momentu tzw. ostatniej styczności**, a zatem kontaktu osoby zdrowej, która ma zostać poddana kwarantannie, z osobą chorą lub zakażoną
- Zasady odbywania kwarantanny:
Podczas kwarantanny obowiązuje:
 - 1) **bezwzględny zakaz opuszczania miejsca jej odbywania**, choćby na chwilę - do sklepu, kiosku, na spacer z psem;
 - 2) kontrola osób objętych kwarantanną odbywa się przynajmniej raz na dobę. W praktyce policjant pojawia się w miejscu odbywania kwarantanny, dzwoni oraz prosi, aby osoba kontrolowana pokazała się w oknie lub w inny sposób zasygnalizowała, że jest w miejscu, które zostało wyznaczone do kwarantanny.
- Szczególnym rodzajem kwarantanny jest kwarantanna domowa - dotyczy ona np. **jednej osoby** albo **całej rodziny**, która przebywa w swoim miejscu zamieszkania. Kwarantanna domowa nie polega tylko na tym, że dana osoba przebywa w swoim domu, nie chodzi do pracy czy do szkoły. Taka osoba nie może kontaktować się z innymi osobami, nawet rodziną. Odbywanie kwarantanny oznacza w szczególności, że taka osoba nie może odebrać paczki od kuriera, odebrać dostawę dań gotowych czy pizzy od dostawcy. **Jeśli osoba posiada pod opieką psa/kota należy, w miarę możliwości, przekazać zwierzę komuś pod opiekę lub poinformować urząd gminy/dzielnicy⁵, że nie ma komu powierzyć czworonoga.** We wszelkich sprawach związanych z kwarantanną, innych niż medyczne, należy zwracać się telefonicznie/elektronicznie do urzędu gminy/ miejskiego, MOPS-u, także do Straży Miejskiej i Policji, oraz rodziny, sąsiadów. Dodatkowe informacje: <https://pacjent.gov.pl/14-dni-kwarantanny>
- Kwarantanna może zostać skrócona przez Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego, ale tylko ze względów medyczno-epidemiologicznych jeśli okaże się, że:
 - o osoba chora, z którą osoba poddana kwarantannie miała bliski kontakt, **nie jest zakażona koronawirusem, co potwierdził wynik badania laboratoryjnego;**
 - o upłynęło 14 dni od nałożenia kwarantanny, a osoba nią objęta **nie zachorowała** (nie wykazała jakichkolwiek objawów);
 - o w drugiej połowie kwarantanny zostało wykonane badanie w kierunku koronawirusa, które dało wynik **ujemny**
- Jeśli pacjent objęty kwarantanną przed jej końcem czuje się gorzej, a zwłaszcza jeśli pojawią się następujące objawy: **gorączka, kaszel, problemy z oddychaniem**, powinien bezzwłocznie, telefonicznie powiadomić stację sanitarno-epidemiologiczną lub zgłosić się bezpośrednio do oddziału zakaźnego lub oddziału obserwacyjno-zakaźnego szpitala (dojazd własnym samochodem – nie komunikacją publiczną, aby nie stwarzać zagrożenia zachorowania dla innych ludzi, tu: pasażerów).
- **Nieprzestrzeganie wymogów kwarantanny** (w szczególności oddalenie się od miejsca jej odbywania) obwarowane jest sankcją w postaci **mandatu karnego** w wysokości **5.000 zł**.
- W przypadku wydania przez Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego decyzji o skierowaniu na kwarantannę (wydaje się ją wyłącznie w stosunku do osób zdrowych, które pozostawały w styczności z osobami chorymi), pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie chorobowe/zasiłek chorobowy – w wysokości 80 % podstawy wymiaru. Jeśli jednak stan zdrowia pracownika na to pozwala, może on, po złożeniu stosownego oświadczenia o zdolności do wykonywania pracy w okresie kwarantanny i za zgodą pracodawcy, wykonywać w domu pracę zdalną. W takich sytuacjach pracownik nabędzie prawo do wynagrodzenia za pracę w przysługującej mu, pełnej wysokości.

Izolacja

⁴ Kwarantanna „graniczna”: Od dnia 15 marca 2020 r. każdy wjeżdżający do Polski musi poddać się obowiązkowej kwarantannie „granicznej” trwającej 14 dni licząc od dnia następującego po przekroczeniu granicy (nie jest tu wydawana decyzja administracyjna, lecz o konieczności jej odbycia przesądza sam fakt przekroczenia granicy państwa). Kwarantanna „graniczna” jest odbywana w domu, pod warunkiem, iż pacjent ma taką możliwość. W przypadku jej braku, odbywana jest w jednostce służby zdrowia lub wyznaczonym do tego obiekcie użyteczności publicznej.

⁵ W wielu miejscowościach powstają też oddolne ruchy opieki nad czworonogami (można szukać na FB).

- to **odosobnienie** osoby lub grupy **osób chorych na chorobę zakaźną** albo osób podejrzanych o chorobę zakaźną, w celu uniemożliwienia przeniesienia biologicznego czynnika chorobotwórczego na inne osoby.

- Izolacja odbywana jest **w warunkach bezwzględnego odosobnienia, tylko i wyłącznie w szpitalu, z dostępem jedynie personelu medycznego**. Nie ma możliwości odbywania izolacji w domu.
- W przypadku wydania przez Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego decyzji o skierowaniu na izolację, pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe/zasiłek chorobowy – w wysokości 80 % podstawy wymiaru.

Nadzór epidemiologiczny

- to w istocie środek ostrożnościowy: **obserwacja** osoby zakażonej lub podejrzanej o zakażenie, **bez ograniczenia jej swobody przemieszczania się**, wykonywanie badań sanitarno-epidemiologicznych u tej osoby w celu wykrycia. Znajduje on zastosowanie przede wszystkim **jeśli ktoś przebywał w budynku, w którym jednocześnie znajdowała się osoba będąca nosicielem koronawirusa**, natomiast nie doszło do bezpośredniego kontaktu z nosicielem lub chorym.

- Nadzór epidemiologiczny trwa 14 dni. Odbywa się w porozumieniu z pracownikami inspekcji sanitarnej po wywiadzie epidemiologicznym. Pracownik w okresie nadzoru epidemiologicznego zachowuje swobodę poruszania się, nie jest umieszczany w miejscu odosobnienia.
- W przypadku nadzoru epidemiologicznego, pracownik zobowiązany jest zawiadomić pracodawcę o objęciu nadzorem epidemiologicznym. Wówczas pracodawca może skierować pracownika do świadczenia pracy zdalnej, jeśli jest to możliwe.
- W przypadku wydania przez Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego decyzji o objęciu nadzorem epidemiologicznym pracownik **nie nabywa z mocy prawa wynagrodzenia chorobowego/zasiłku chorobowego**, zaś czas objęcia nadzorem epidemiologicznym nie stanowi okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy. **Pracownik może być jednak skierowany do wykonywania pracy zdalnej.**