

Decyzja  
Prezydium KK  
nr 2/22

ws. opinii do projektu ustawy o szczególnych rozwiązaniach zapewniających możliwość prowadzenia działalności gospodarczej w czasie pandemii COVID – 19 (druk nr 1846)

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” uważa, że celem podstawowym projektowanych rozwiązań powinna być ochrona zdrowia i życia pracowników, pracodawców, a także poprawa bezpieczeństwa klientów lub innych osób korzystających z usług danego podmiotu.

Prezydium KK przedstawia uwagi do poselskiego projektu ustawy o szczególnych rozwiązaniach zapewniających możliwość prowadzenia działalności gospodarczej w czasie pandemii COVID – 19 (druk nr 1846).

**Tytuł ustawy**

Wyżej wskazany cel powinien znaleźć odzwierciedlenie już w tytule ustawy, a nie wskazywać tylko na zapewnienie możliwości prowadzenia działalności gospodarczej w czasie pandemii COVID 19.

**Art. 2 ust 1 i 2 projektu**

Zgodnie z projektem, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 jeżeli jest to niezbędne do przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się choroby COVID-19 w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, pracodawca będzie miał możliwość zażądania od pracownika lub osoby pozostającej w stosunku cywilnoprawnym ważnego ujemnego testu w kierunku SARS-CoV-2. Pracownik będzie zwolniony z okazania wyniku testu jeśli będzie zaszczepiony albo będzie miał status ozdrowieńca.

W art. 2 ust. 1 brak jest informacji ile czasu ma pracownik na okazanie testu, od momentu przekazania żądania przez pracodawcę. Wskazanie w ust. 3 iż przekazanie danych osobowych o teście na każde żądanie pracodawcy oznacza, iż pracownik powinien właściwie poddawać się testowi co dwa dni.

Nie ma też informacji, czy w przypadku żądania pracodawcy, pracownikowi przysługuje zwolnienie z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na zrobienie testu, co zdaniem Prezydium KK jest uzasadnione.

**Art. 2 ust. 9** projektu ustawy

Jeżeli pracownik nie okaże żadnego z wyników oraz nie wykaże statusu ozdrowieńca pracodawca będzie mógł dokonać zmian w zakładzie pracy lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, w tym sposobu wykonywania pracy przez pracowników lub osoby pozostające w stosunku cywilnoprawnym z tym pracodawcą.

Projektodawca proponuje konstrukcję analogiczną do tej, o której mowa w art. 42 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (dalej k.p.), ale jej nie zastosował wprost, co zasługuje na krytykę.

Zdaniem NSZZ „Solidarność” ustawodawca powinien wskazać wprost jakie działania może podjąć pracodawca. W zaproponowanym brzmieniu przepis jest nie do zaakceptowania. De facto pracodawca będzie mógł dokonać zmian niekoniecznie związanych z sytuacją pandemiczną, a tak ogólny i szeroki zapis będzie rodził wiele problemów interpretacyjnych oraz pozostawi ogromną dowolność, którego uzasadnienie może okazać się wątpliwe i będzie prowadzić do nadużyć po stronie pracodawcy i utrudnień po stronie pracownika.

W przepisie art. 42 k.p. wskazany jest maksymalny okres na jak długo powierzenie innej pracy jest możliwe trwać – do trzech miesięcy. W projekcie brak jest wskazania okresu przez jaki te zmiany mogą być wprowadzone i trwać.

Projektodawca wskazuje moment początkowy (art. 2 ust. 1 projektu) - ale nie ma określonego momentu końcowego trwania zmian. Prezydium KK widzi w tej sytuacji podstawę do nadużyć przez pracodawców w zakresie jednostronnej zmiany warunków pracy innych niż wynagrodzenie.

Należy pamiętać, iż zgodnie z ust. 1 art. 2 pracodawca może żądać przekazania testu, certyfikatu lub zaświadczenia w każdym czasie, w okresie wskazanym w przepisie. Oznacza to iż może żądać wielokrotnie, bez ograniczeń. Zgodnie z art. 1 ust. 1 projektu pracownik ma prawo do nieodpłatnego wykonania testu, które mogą być finansowane ze środków publicznych (art. 1 ust. 2). Jednak liczba testów tak finansowanych może zostać ograniczona. Oznacza to, że ktoś inny będzie musiał ponieść koszty testu i nie powinien być to pracownik. Projekt jednak nie nakłada wprost na pracodawcę obowiązku ponoszenia kosztu testu, którego natomiast pracodawca na mocy art. 2 ust. 1 projektu ma prawo żądać od pracownika. Nieokazanie przez pracownika wskazanych w przepisie dokumentów, na mocy art. 2 ust. 9

projektu da pracodawcy możliwość jednostronnej zmiany, w tym pogorszenia, warunków pracy pracownika.

W konsekwencji, w sytuacji braku środków publicznych na testy, aby nie otworzyć pracodawcy możliwości zmiany warunków pracy, pracownik będzie zmuszony sam ponieść koszt testów. Prezydium KK nie akceptuje takiej sytuacji. Dlatego w przypadku przedłożenia przez pracownika zaświadczenia o braku możliwości przeprowadzenia testu ze środków publicznych, test powinien zostać przeprowadzony przez pracodawcę w zakładzie pracy, na koszt pracodawcy. Dopiero w przypadku odmowy pracownika, pracodawca może być uprawniony do działań, o których mowa w art. 2 ust. 9.

### **Art. 3 projektu ustawy**

Prezydium KK wskazuje na ryzyko nierównego traktowania jeśli dyskryminacyjny będzie dobór pracowników do wskazanych w przepisie działań. Dlatego proponujemy, aby kropkę zastąpić przecinkiem i po przecinku dodać zwrot *„jeśli są proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu”*. Jest to rozwiązanie analogiczne do tego wskazanego w art. 18<sup>3b</sup> § 2 k.p.

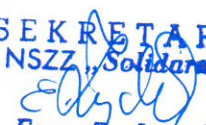
### **Art. 7 projektu ustawy**

Prezydium KK pozytywnie ocenia Art. 7 projektu. Jednocześnie wskazujemy na ryzyko, iż osoby niezaszczepione będzie można zwolnić na podstawie art. 52 § 1 pkt. 3 k.p. (zawiniona przez pracownika utrata uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku).

Ponadto ustawa spowoduje zwiększenie liczby przeprowadzanych testów. Powstaje zatem pytanie czy ilość i dostępność punktów wymazowych jest odpowiednia i czy dysponujemy odpowiednią liczbą osób, które będą wykonywać testy w zwiększonej ilości.

Gdańsk, 11 stycznia 2022 r.

Prezydium KK  
NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ  
KK NSZZ „Solidarność”  
  
Ewa Zydorek