

SKIEROWANIE DO PRACY PRZY ZWALCZANIU EPIDEMII

W związku z wprowadzeniem w Polsce stanu epidemii zastosowanie znalazły przepisy ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi zgromadzone w Rozdziale 8 „Zasady postępowania w razie stanu zagrożenia epidemicznego i stanu epidemii”. Wśród tych przepisów na szczególną uwagę zasługuje art. 47 określający procedurę skierowania do pracy przy zwalczaniu epidemii.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż przepis umożliwiający skierowanie do pracy przy zwalczaniu epidemii odnosi się przede wszystkim do pracowników podmiotów leczniczych, osób wykonujących zawody medyczne oraz osób, z którymi podpisano umowy na wykonywanie świadczeń zdrowotnych. Skierowanie może również dotyczyć innych osób, jeżeli jest to uzasadnione aktualnymi potrzebami podmiotów kierujących zwalczaniem epidemii.

Skierowanie następuje w formie decyzji, która nie wymaga uzasadnienia. W przypadku, gdy decyzja ta dotyczy pracy przy zwalczaniu epidemii na terenie województwa, w którym osoba skierowana posiada miejsce pobytu lub jest zatrudniona, wydaje ją właściwy wojewoda. Natomiast w razie skierowania do pracy na obszarze innego województwa - minister właściwy do spraw zdrowia. Co ważne, decyzja ta jest natychmiast wykonalna. Jeżeli została wydana przez wojewodę to osobie, której dotyczy przysługuje prawo do wniesienia środka odwoławczego do ministra właściwego do spraw zdrowia. Takie odwołanie nie wstrzymuje jednak wykonania decyzji, co w praktyce oznacza, iż nawet po złożeniu środka odwoławczego i trakcie jego rozpatrywania, decyzja obowiązuje i powinna być wykonywana. W innym przypadku można narazić się na przewidzianą w ustawie sankcję, która w odniesieniu do niewykonania decyzji o skierowaniu do pracy przy zwalczaniu epidemii stanowi karę pieniężną w wysokości od 5000 zł do 30 000 zł.

Co do zasady taka decyzja powinna zostać wydana w formie pisemnej, jednakże w ustawie przewidziano możliwość przekazania jej w każdy możliwy sposób zapewniający dotarcie decyzji do adresata, w tym ustnie. Wydaje się, iż tryb ten powinien dotyczyć jedynie sytuacji wyjątkowych, gdyż przekazanie decyzji w sposób inny niż na piśmie, stwarza następnie konieczność jej doręczenia na piśmie (po ustaniu przyczyn uniemożliwiających wcześniejsze doręczenie w ten sposób). Przepis ten ma jednak charakter bardzo ogólny i nie określa kto dokładnie jest uprawniony do ustnego przekazania decyzji, co w praktyce może powodować wiele wątpliwości.

W art. 47 w/w ustawy określono również grupy osób, które nie podlegają skierowaniu do pracy

niosącej ryzyko zakażenia przy zwalczaniu epidemii. Katalog ten został znowelizowany na początku kwietnia. Aktualnie są to:

- osoby, które nie ukończyły 18 lat bądź ukończyły 60 lat;
- kobiety w ciąży;
- osoby samotnie wychowujące dziecko w wieku do 18 lat;
- osoby wychowujące dziecko w wieku do 14 lat (w przypadku gdy dziecko w wieku powyżej 14 lat jest wychowywane przez dwoje osób, którym przysługuje władza rodzicielska, do pracy przy zwalczaniu epidemii może zostać skierowana wyłącznie jedna z nich);
- osoby wychowujące dziecko z orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego;
- osoby, u których orzeciono częściową lub całkowitą niezdolność do pracy;
- inwalidzi i osoby z orzeczonymi chorobami przewlekłymi;
- osoby, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 31 lipca 1981 r. o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe, oraz posłowie i senatorowie Rzeczypospolitej Polskiej.

Decyzja o skierowaniu do pracy przy zwalczaniu epidemii stwarza obowiązek pracy przez okres do 3 miesięcy w podmiocie leczniczym lub w innej jednostce organizacyjnej wskazanych w decyzji. Osobie skierowanej pracodawca jest obowiązany udzielić urlopu bezpłatnego na czas określony w decyzji. Warto podkreślić, iż okres tego urlopu zalicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy. Natomiast w/w podmiot leczniczy lub jednostka organizacyjna nawiązując z osobą skierowaną do pracy stosunek pracy na okres nie dłuższy niż wskazany w decyzji.

Przepisy określają również wynagrodzenie osoby skierowanej do pracy przy zwalczaniu epidemii. Wynagrodzenie to nie może być niższe niż 150% przeciętnego wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego na danym stanowisku pracy w zakładzie wskazanym w tej decyzji lub w innym podobnym zakładzie, jeżeli w zakładzie wskazanym nie ma takiego stanowiska. Co więcej, wynagrodzenie nie może być niższe niż to, które osoba skierowana otrzymała w miesiącu poprzedzającym miesiąc wydania decyzji.

Kolejnym uprawnieniem jest możliwość uzyskania zwrotu kosztów przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia, na zasadach określonych w przepisach o ustalaniu oraz wysokości należności przysługującej pracownikom państwowych jednostek z tytułu podróży służbowych na obszarze kraju. Zwrot kosztów z tytułu zakwaterowania lub wyżywienia nie przysługuje w przypadku

zapewnienia w miejscu wykonywania pracy bezpłatnego zakwaterowania lub wyżywienia.

Na zakończenie należy wskazać na istnienie ochrony prawnej dotychczasowego stosunku pracy osoby skierowanej. Ustawa stanowi bowiem, iż przez czas trwania obowiązku, z osobą skierowaną do pracy przy zwalczaniu epidemii nie może być rozwiązany dotychczasowy stosunek pracy ani nie może być dokonane wypowiedzenie umowy o pracę. Nie dotyczy to jednak sytuacji, gdy istnieje podstawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika albo w przypadku zmiany lub uchylecia decyzji.

r.pr. Julia Gałska

r.pr. Jadwiga Jarząbkiewicz-Górniak