

Analiza

■ **Pracodawca powołał się na odpowiedzialność społeczną i zwolnił za znękanie się nad psem** C2-3

Praktyka

■ **W wypowiedzeniu trzeba zawrzeć przyczynę rozwiązania stosunku pracy** C3

■ **Umowa lojalnościowa nie ulega przedłużeniu z powodu urlopów czy zwolnienia lekarskiego** C3

Rozliczenia

■ **Jak rozliczyć czas pracy niepełnoetatowca odchodzącego z pracy w trakcie miesiąca** C4

Ubezpieczenia i Świadczenia

■ **Opozycjoniści i ich rodziny z wyższą emeryturą lub rentą** D1

POLECA
MP MONITOR
prawa pracy i ubezpieczeń

KADRY i PŁACE

D O D A T E K D L A P R E N U M E R A T O R Ó W

GAZETAPRAWNA.PL
DZIENNIK.PL
FORSAL.PL

Czwartek

10 CZERWCA 2021 NR 110 (5518)

Powrót do biura tylko dla wybranych?

OPINIE EKSPERTÓW



WOJCIECH BIGAJ

radca prawny,
BKB Baran Książek Bigaj

Ostatni projekt zmian w kodeksie pracy dotyczący pracy zdalnej przewiduje, że pracodawca może polecić pracę zdalną w dwóch przypadkach, a mianowicie:

■ tak jak obecnie w okresie pandemii (stan epidemii, stan zagrożenia epidemicznego, stan nadzwyczajny) i do trzech miesięcy po jego ustaniu;

■ w przypadku gdy jest to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Poza tymi przypadkami praca zdalna wymaga wniosku pracownika lub porozumienia pracownika z pracodawcą w tym zakresie. Należy więc zauważyć, że w przypadku gdy w grę wchodzi zapewne-

nie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, okoliczność, że dana niezaszczepiona osoba może w sposób istotny zwiększać ryzyko i możliwość przenoszenia choroby, to w świetle tych regulacji możliwe będzie zezwolenie na powrót do pracy na terenie zakładu pracy lub biura wyłącznie tym osobom, które zapewniają bezpieczne i higieniczne warunki pracy, a więc przede wszystkim osoby zaszczepione.

Pracodawca w oparciu o projektowany art. 67¹⁹ par. 3 kodeksu pracy będzie mógł bowiem polecić wykonywanie pracy zdalnej przede wszystkim pracownikom, którzy nie gwarantują odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa ich obecności na terenie zakładu pracy lub biura, m.in. ze względu na brak szczepienia, a tym samym istotne ryzyko zarażenia zarówno siebie, jak i współpracowników. Nie można w tym przypadku mówić także o ewentualnej dyskryminacji przeciwników szczepień, ponieważ różnicowanie osób do bieranych do pracy zdalnej odbywać się będzie

z wykorzystaniem obiektywnego kryterium (bezpieczeństwa dla współpracujących). Przy tak postawionym kryterium można dopuścić do pracy stacjonarnej (w zakładzie pracy, biurze) osoby niezaszczepione, ale gwarantujące niższy poziom zagrożenia (np. ozdowieńców, zwłaszcza takich, którzy przeszli COVID-19 więcej niż raz). Ponadto kryterium to będzie wynikać wprost z przepisów prawa, a więc będzie de facto kryterium ustawowym, co dodatkowo wzmacnia przedstawioną wykładnię.

Jeśli chodzi natomiast o pytanie, czy pracodawca może zapytać pracownika wprost, czy jest zaszczepiony, to w mojej ocenie pracodawca nie ma żadnej podstawy prawnej do pytania pracowników o fakt poddania się szczepieniu na COVID-19 lub nie. Byłoby to de facto przetwarzanie danych wrażliwych związanych ze sferą prywatności i zdrowia pracownika, które nie jest możliwe bez konkretnej regulacji prawnej nadającej pracodawcy takie uprawnienie. ©

Epidemia COVID-19, a przynajmniej jej III fala, wydaje się w odwrocie. Dlatego niektóre firmy już się przygotowują do pracy stacjonarnej. Na razie od strony formalnej. Stąd pytania, wątpliwości i obawy o zarzut dyskryminacji. Nie wszystkich pracowników chcą bowiem traktować tak samo. Przy czym pracodawcy, którzy chcą podzielić załogę na zaszczepionych oraz niezaszczepionych i pracę w biurze umożliwić (albo nakazać) tylko tym, którzy szczepieniu się poddali, nie wykazują złej woli. Robią to w trosce o zdrowie. Problem jednak w tym, że zatrudnieni, którzy pracy zdalnej mają dość, ale szczepić się nie powinni (np. ozdowieńcy przez jakiś czas po chorobie) lub tego nie chcą, mogą się czuć tym dyskryminowani, bo przecież szczepienie jest dobrowolne. Podobnie dyskryminowani mogą poczuć się ci, którzy pracę zdalną akurat cenią, a pracodawca nie wyraża na nią zgody, bo skoro są zaszczepieni, to nie stanowią zagrożenia dla współpracowników. Kto ma rację? Czy wolno różnicować pracowników, organizując powrót do pracy stacjonarnej?

©

Joanna Śliwińska