

# Koronawirus

## Spis treści

### **Koronawirus: specjalna ustawa i uprawnienia | 2**

Wyjątkowe uprawnienia: polecenia dla przedsiębiorców | 2

Branża farmaceutyczna | 3

### **Praca zdalna w związku z koronawirusem | 4**

Jak wydać polecenie pracy zdalnej pracownikowi? | 4

### **Koronawirus: bezpieczeństwo i higiena pracy | 5**

Podstawowe obowiązki w zakresie BHP | 5

Kontrola pracy zdalnej | 6

## **Koronawirus: specjalna ustawa i uprawnienia**

---

**8 marca 2020 r. weszła w życie specjalna ustawa mająca na celu zapobieganie, przeciwdziałanie i zwalczanie chorób wywołanych koronawirusem.**

### **Wyjątkowe uprawnienia: polecenia dla przedsiębiorców**

Premier (na wniosek wojewody) może wydawać polecenia osobom prawnym, jednostkom organizacyjnym nieposiadającym osobowości prawnej oraz przedsiębiorcom.

Polecenia wydawane w drodze decyzji administracyjnej będą podlegać natychmiastowemu wykonaniu z chwilą doręczenia lub ogłoszenia oraz nie wymagają uzasadnienia. Polecenia mogą być wydawane również ustnie, telefonicznie, za pomocą środków komunikacji elektronicznej lub za pomocą innych środków łączności.

Zadania zlecone przedsiębiorca wykonuje na podstawie umowy zawartej z właściwym wojewodą, a ich koszty zostaną pokryte z budżetu państwa.

W razie odmowy zawarcia umowy, podstawą do wykonania zleconych zadań jest decyzja administracyjna. Prace związane z prowadzeniem przygotowań do realizacji zadań zleconych mające charakter planistyczny będą finansowane ze środków własnych przedsiębiorcy.

Główny Inspektor Sanitarny lub działający z jego upoważnienia państwowy wojewódzki inspektor sanitarny (dalej: GIS) może wydawać decyzje, zalecenia i wytyczne osobom prawnym, osobom fizycznym i jednostkom organizacyjnym nieposiadającym osobowości prawnej.

Decyzje:

- podlegają natychmiastowemu wykonaniu;
- nie wymagają uzasadnienia;

- mogą być w nagłych przypadkach wydawane ustnie (i niezwłocznie potwierdzone na piśmie).
- Odwołanie przysługuje w terminie 2 dni od doręczenia decyzji lub potwierdzenia na piśmie decyzji wydanej ustnie i rozpatrywane jest w terminie 5 dni roboczych.

### **Branża farmaceutyczna**

Minister Zdrowia może:

- wprowadzić maksymalne ceny produktów leczniczych (leków), wyrobów medycznych i środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego (dalej: Produkty);
- ogłosić wykaz Produktów, które mogą być sprzedawane przez hurtownie farmaceutyczną tylko do aptek, punktów aptecznych, innych hurtowni farmaceutycznych oraz zakładów/podmiotów leczniczych;
- ograniczyć ilość Produktów na jednego pacjenta.
- W przypadku zagrożenia zdrowia pacjenta związanego z COVID-19, farmaceuta posiadający prawo wykonywania zawodu może wystawić receptę farmaceutyczną.

GIS może nałożyć:

- na hurtownie farmaceutyczne: obowiązek dystrybucji Produktów;
- na producentów, dystrybutorów lub importerów: obowiązek dystrybucji środków ochrony osobistej.

## **Praca zdalna w związku z kornawirusem**

---

**W związku z epidemią COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej.**

Zgodnie z przyjętą *ustawą 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 w celu przeciwdziałania COVID-19* pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie przez czas oznaczony pracy poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).

Powyższa regulacja dotyczy pracowników, a więc osób zatrudnionych na umowę o pracę i umożliwia wydanie polecenia o pracy zdalnej, czyli poza miejscem jej stałego wykonywania przez czas oznaczony.

### **Jak wydać polecenie pracy zdalnej pracownikowi i co powinno zawierać?**

- W poleceniu pracownikowi pracy zdalnej pracodawca powinien określić cel (przeciwdziałanie COVID-19) oraz wskazać oznaczony okres, w którym pracownik ma wykonywać pracę zdalną.
- Pracodawca może powierzyć wykonywanie pracy pracownikowi „poza miejscem stałego wykonywania”, a więc zarówno w domu pracownika, jak i innym wyznaczonym miejscu.
- Ustawa nie determinuje formy wydania polecenia, więc polecenie może być wydane w dowolnej formie, także ustnie, warto jednak potwierdzić je na piśmie lub w służbowym e-mailu.
- Polecenie może być dowolną ilość razy skrócone lub przedłużane, ale przepis art. 3 specustawy przestanie obowiązywać po 180 dniach od dnia wejścia w życie (8 marca 2020 r.), a więc należy uznać ten okres za maksymalny możliwy czas wykonywania pracy zdalnej w związku z COVID-19.

## Koronawirus: bezpieczeństwo i higiena pracy

---

**Jednym z podstawowych praw człowieka jest prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, gwarantowane przez konstytucję, kodeks pracy, jak i prawo europejskie.**

### **Podstawowe obowiązki w zakresie BHP**

Pracodawca ma bezwzględny obowiązek ciągłego zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (dalej: BHP) i ponosi odpowiedzialność za stan BHP, a pracownik jest zobowiązany przestrzegać przepisów, norm i zasad BHP. Ponadto obowiązkiem pracownika jest stosować się do wydawanych (w zakresie BHP) poleceń oraz wskazówek przełożonych i współdziałać z przełożonymi w wypełnianiu obowiązków BHP.

Wprowadzona 8 marca br. tzw. specustawa daje uprawnienia określonym organom administracji rządowej do wydawania decyzji, zaleceń i wytycznych pracodawcom. Decyzje podlegają natychmiastowemu wykonaniu i w nagłych przypadkach mogą być przekazywane ustnie, co dodatkowo podkreśla znaczenie współdziałania pracownika z pracodawcą w zakresie wypełniania obowiązków BHP.

Wyjątkowo pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy (niezwłocznie zawiadamiając przełożonego), jeżeli warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika. Ponadto, jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, pracownik może oddalić się z miejsca zagrożenia.

Należy zaznaczyć również, że pracownik świadomy własnego zakażenia koronawirusem lub posiadający objawy sugerujące chorobę COVID-19, który stawia się do pracy, tym samym narażając innych pracowników na zarażenie, może narażać pracodawcę na straty powstałe z absencji chorobowej innych pracowników.

Warto przypomnieć również o potencjalnej odpowiedzialności karnej: kto, wiedząc, że jest dotknięty chorobą weneryczną lub zakaźną, ciężką chorobą

nieuleczalną lub realnie zagrażającą życiu, naraża bezpośrednio inną osobę na zarażenia taką chorobą, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

### **Kontrola pracy zdalnej**

Zgodnie z tzw. specustawą związaną z epidemią koronawirusa, pracodawca może polecić wykonywanie pracownikowi (na czas określony) pracy zdalnej.

Zgodnie kodeksem pracy, jeżeli praca jest wykonywana w domu pracownika, pracodawca ma prawo przeprowadzić kontrolę w zakresie m.in. wykonywania pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kontrolę pracy wykonywanej z domu przeprowadza się za uprzednią pisemną zgodą pracownika.

Nieuzasadniona odmowa kontroli, może zostać uznana za nadużycie prawa, co w konsekwencji może być podstawą do wypowiedzenia stosunku pracy przez pracodawcę.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>L. Florek (red.), „Kodeks pracy. Komentarz”, wyd. VII, komentarz do art. 67(14) KP.

## Opracowanie

---



**Matula Kancelaria Prawna**

ul. Bema 5b/51  
50-265 Wrocław



+48 667 186 790  
+48 691 165 155



kancelaria@matulammatula.com



[www.matulammatula.com](http://www.matulammatula.com)

Data publikacji: 14 marca 2020 r.

Aktualizowane informacje na blogu mPrawnik  
<https://mPrawnik.pl/>