

Koronawirus a prowadzenie działalności gospodarczej – uwaga na zakazy [część 2]

Czasowe ograniczenia zakazu prowadzenia określonej działalności gospodarczej – co na to prawo karne?

W związku z zaistniałą sytuacją wynikającą z wybuchu pandemii koronawirusa FOR przedstawia opisy czynów zabronionych, za popełnienie których sankcje grożą również przedsiębiorcom, jeżeli złamią wprowadzone przez rząd zakazy lub środki ostrożności. Mamy nadzieję, że nasze omówienia przepisów i podane przykłady pomogą zrozumieć niektóre zdarzenia, których możemy być świadkami, jak również reakcje organów ścigania i przyjmowane kwalifikacje prawne.

Ponieważ już sama sytuacja pandemiczna, w jakiej wszyscy się znaleźliśmy, generuje ogromne koszty po stronie przedsiębiorców i wiąże się z dodatkowymi obowiązkami, których powinni być świadomi, warto wiedzieć, co może grozić dodatkowo w razie nieprzestrzegania przepisów. To nie tylko ryzyko bezpośrednich kar finansowych. Za niektóre czyny grozi też kara pozbawienia wolności.

Kodeks wykroczeń

Przykład nr 2: Bojąc się utraty pracy, osoba przechodząca chorobę COVID-19 w sposób bezobjawowy (jednak posiadająca pozytywne wyniki testu na obecność choroby), stawia się w zakładzie i w dalszym ciągu za zgodą i pełną wiedzą pracodawcy wykonuje swoje obowiązki. Pracuje przy taśmie produkcyjnej w otoczeniu wielu innych osób.

- **Art. 110 Kodeksu wykroczeń**

Kto zatrudnia przy pracy, przy wykonywaniu której istnieje możliwość przeniesienia zakażenia na inne osoby, osobę, która ze względu na stan zdrowia potwierdzony aktualnymi badaniami dla celów sanitarno-epidemiologicznych, w rozumieniu przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, nie może być zatrudniona przy tego rodzaju pracy lub której stan zdrowia utrudnia utrzymanie higieny osobistej, podlega karze grzywny.

Jak wiemy z licznych opracowań pojawiających się w debacie publicznej, choroba zakaźna COVID-19 może przebiegać również bezobjawowo. W obecnej sytuacji, pełnej niepewności co do rozwoju samego stanu zagrożenia epidemicznego, ale również pogarszającej się sytuacji gospodarczej, może dochodzić do prób przekonania pracodawców o dalszej możliwości pracy przez osoby chore. W sytuacji przepełnienia szpitali zapewne nie każda osoba chora będzie hospitalizowana. I taka osoba może dojść do wniosku, że nie ma przeszkód, by poszła do pracy, w końcu tyle razy pojawiała się w niej z katarem.

W takiej sytuacji pracodawca musi mieć świadomość, że zatrudnienie osoby z opisanego przykładu wiąże się z możliwością przeniesienia zakażenia na inne osoby pracujące w zakładzie. Przedmiotem ochrony przepisu z art. 110 Kodeksu wykroczeń jest zdrowie ludzi.

Według doktryny, zatrudnienie w rozumieniu art. 110 to zarówno zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę, jak i powierzenie obowiązków w oparciu o umowę zlecenia¹. *W świetle dyspozycji art. 110 KW zabronione jest zatrudnienie przy wykonywaniu pracy osoby, której stan zdrowia na to nie pozwala. W tym przypadku chodzi o osobę, która cierpi na zakażenia i choroby zakaźne. Pojęcia choroby zakaźnej oraz zakażenia zostały zdefiniowane w przepisach ustawy z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi*².

W skrócie – choroby zakaźne to choroby wywołane przez biologiczne czynniki chorobotwórcze, które ze względu na charakter i sposób szerzenia się stanowią zagrożenie dla zdrowia publicznego.

Teoretycznie, do wyczerpania znamion wykroczenia z art. 110 Kodeksu wykroczeń nie wystarczy zatrudnienie osoby chorej na chorobę zakaźną przy każdym rodzaju pracy. Musi bowiem istnieć możliwość przeniesienia zakażenia na inne osoby. Do 2012 r. obowiązywał spis takich prac określony w załączniku do rozporządzenia Ministra Zdrowia z 10 lipca 2006 r. Został on jednak uchylony. W ustawie o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi przewidziano delegację ustawową dla ministra właściwego do spraw zdrowia do wydania rozporządzenia określającego rodzaj prac, przy których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej na inne osoby. Do dnia publikacji tego tekstu taki akt nie został jednak wydany. W doktrynie zaleca się więc korzystanie w sposób orientacyjny z wykazu prac określonych w uchylonym dokumencie.

Mówimy tu np. o pracach na stanowiskach związanych z ciągłym kontaktem z ludźmi, stwarzających zagrożenie przeniesienia drogą powietrzno-kropelkową i powietrzno-pyłową zakażenia na inne osoby (niezależnie od rodzaju wykonywanych czynności zawodowych), wykonywanych przez osoby zatrudnione np. w transporcie publicznym.

Dla prawidłowego zrozumienia art. 110 Kodeksu wykroczeń kluczowym pozostaje fakt, iż do wypełnienia jego znamion **wystarczy sama możliwość przeniesienia zakażenia na inne osoby**, nie musi do niego faktycznie dojść. Część doktryny utrzymuje się przekonanie, iż jeśli pracodawca nie posiada wiedzy lub świadomości o tym, że stan zdrowia osoby zatrudnianej uniemożliwia jej wykonywanie pracy, to nie może tym samym ponosić odpowiedzialności za wykroczenie z art. 110 Kodeksu wykroczeń. Jednakże, nie jest to stanowisko jednolite. Zdarzają się głosy wskazujące na możliwość zaistnienia sytuacji z art. 110 Kodeksu wykroczeń, w której zatrudniający osobę chorą nie będzie wiedział o jej chorobie na skutek zaniechania wymagania przedstawienia przez osobę zatrudnianą odpowiednich badań lekarskich (jednocześnie wiemy, że w chwili obecnej, w związku z sytuacją w służbie zdrowia, możliwość przedstawienia tego typu badań może być utrudniona).

¹ Zob. Art.110 [w:] Kodeks wykroczeń. Komentarz., red. dr hab. Paweł Daniluk, wyd. C.H.Beck, wyd II, Warszawa 2019

² Ibidem

Recydywa? Możliwy areszt

Zgodnie z art. 38 Kodeksu wykroczeń, ukaranemu co najmniej dwukrotnie za podobne wykroczenia umyślne, który w ciągu dwóch lat od ostatniego ukarania popełnia ponownie podobne wykroczenie umyślne, można wymierzyć karę aresztu, choćby wykroczenie było zagrożone karą łagodniejszą. Oznacza to, że pracodawca ponownie łamiący zakaz wynikający z art. 110 Kodeksu wykroczeń naraża się nie tylko na karę o charakterze finansowym do 5000 zł, ale również na *de facto* czasowe pozbawienie wolności (od 5 do 30 dni).

Opracowała Eliza Rutynowska, prawniczka FOR