t. LXI, nr 5/2020 DOI 10.33226/0032-6186.2020.5.7

Dr Wojciech Ostaszewski
Uniwersytet Warszawski
ORCID: 0000-0002-7181-308X
e-mail: w.ostaszewski@wpia.uw.edu.pl

Bezpieczeństwo i higiena pracy w czasach pandemii

Occupational Health and Safety during a pandemic

Streszczenie
Epidemia koronawirusa spowodowała konieczność wprowadzenia nowych obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W artykule zaprezentowano tymczasowe zmiany w systemie badań profilaktycznych, nowe obowiązki nałożone na pracodawców, a także omówiono popularną w ostatnim czasie praktykę pracodawców wykorzystania osiągnięć „nauki i techniki" w rozumieniu art. 207 § 2 kodeksu pracy polegającą na pomiarze temperatury ciała przed wejściem do zakładu pracy.

Słowa kluczowe
stan epidemii, SARS-CoV-2, COVID-19, bezpieczeństwo i higiena pracy, praca

Abstract
The outbreak of the coronavirus caused the necessity to introduce new obligations in the field of health and safety at work. The article presents temporary changes in the system of prophylactic examinations, new obligations imposed on employers as well as discusses the practice of measuring body temperature before entering the workplace, recently popular among employers using the achievements of "science and technology" within the meaning of art. 207 § 2 of the Polish Labour Code.

Keywords
epidemic status, SARS-CoV-2, COVID-19, Occupational Health and Safety, work

JEL: K31

Wprowadzenie

Obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy jest dowodem na cywilizacyjny rozwój postrzegania pracy. Ten, kto czerpie korzyści z pracy innych, obowiązany jest zapewnić tym, którzy ową pracę wykonują, bezpieczne warunki pracy. W polskim porządku prawnym prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków zostało zagwarantowane w Konstytucji. Obowiązek zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest podstawową zasadą prawa pracy, której rozwinięcie w szczegółowych przepisach poświęconych temu zagadnieniu wiąże się z istotnymi prawami i obowiązkami dla obu stron stosunku pracy. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy (bhp), a na zakres jego odpowiedzialności nie wpływają obowiązki pracowników (w zakresie odpowiedzialności regulowanej przepisami kodeksu pracy). Co ważne, na mocy nowelizacji kodeksu pracy wprowadzonej ustawą z 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy (DzU nr 223, poz. 1460) ustawodawca znacząco zmodyfikował formułę obowiązków uprzednio spoczywających na osobach trzecich. Obecnie normy te nie są adresowane do projektantów maszyn, urządzeń lub budynków, ale do pracodawcy — pracodawca odpowiada zatem za wszystkie aspekty bhp (Raczkowski, 2014). Z punktu widzenia drugiej strony stosunku pracy — przestrzeganie przepisów i zasad bhp jest podstawowym obowiązkiem pracowniczym. Należy podkreślić, że pracownik obowiązany jest m.in. współdziałać z pracodawcą w wypełnianiu tych obowiązków. Natomiast w sytuacji, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy.

W miarę rozprzestrzeniania się pandemii koronawirusa stało się jasne, że „powszechne" środki zapewnienia bhp nie są wystarczające, aby proces świadczenia pracy mógł się odbywać bezpiecznie. Prawodawca, wprowadzając szereg obszernych regulacji związanych z wystąpieniem choroby COVID-19 (zwłaszcza ustawę z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związa-

nych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, zmienioną najpierw ustawą z 31 marca 2020 r., a następnie ustawą z 16 kwietnia 2020; dalej: ustawa COVID-19), odrobinę miejsca poświęcił także nowym obowiązkom spoczywającym na pracodawcach, których przestrzeganie w obecnych warunkach ma uczynić świadczenie pracy bezpiecznym. Niniejszy artykuł ma na celu zaprezentowanie tych obowiązków wraz z przedstawieniem pewnych dyskusyjnych kwesti powstałych na ich tle, a także omówienie wątpliwości związanych z popularną obecnie praktyką pracodawców z zakresu bhp polegającą na pomiarze temperatury ciała przed wejściem do zakładu pracy.

Wykorzystanie osiągnięć nauki i techniki w celu zapewnienia bhp w dobie pandemii — uwaga ogólna

Wśród wielu obowiązków z zakresu bhp może umknąć, że pracodawca ma chronić zdrowie i życie pracowników, zapewniając bezpieczne warunki pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (art. 207 § 2 zd. 1 k.p.). Obowiązek ten, mający niewątpliwie istotny charakter, w dobie pandemii nabiera jeszcze większego znaczenia. Zakres odesłania zawartego w omawianym przepisie budzi jednak zasadnicze wątpliwości, zwłaszcza w czasach rozprzestrzeniania się choroby zakaźnej. Sąd Najwyższy w wyroku z 13 kwietnia 2000 r. (I PKN 584/99, OSNAPiUS 2001/21/636) stwierdził, że zakład opieki zdrowotnej jako pracodawca ma obowiązek zastosowania wszelkich dostępnych środków organizacyjnych i technicznych w celu ochrony zdrowia pracowników (personelu medycznego) przed zakażeniem wirusową chorobą zakaźną. Pomimo takiej kategorycznej tezy Sądu Najwyższego, przytoczonej powyżej, nie powinno ujść uwadze, że wyrok ten został wydany w oparciu o szczególny stan faktyczny — dotyczył bowiem pracodawcy będącego zakładem opieki zdrowotnej, a zatem podmiotu, który powinien być przygotowany i niejako być w stanie zastosować wszelkie środki ochronne przed zarażeniem się chorobą zakaźną przez pracowników.

Nie budzi bowiem wątpliwości, że ludzkość dysponuje osiągnięciami nauki i techniki, które minimalizują — jeżeli nie wyłączają — możliwość zakażenia chorobą zakaźną. Trudno jednak wyobrazić sobie, aby z art. 207 § 2 k.p. wywodzić konieczność zapewnienia przez pracodawców profesjonalnych kombinezonów używanych przez służby medyczne w sytuacji zagrożenia biologicznego. W tym kontekście niewątpliwie należy podzielić zdanie wyrażone w doktrynie (przed pandemią), że przez odpowiednie wykorzystanie osiągnięć nauki i techniki należy rozumieć wykorzystywanie najnowszych rozwiązań naukowych i technicznych w takim stopniu, na jaki pozwalają warunki (w tym także ekonomiczne), w jakich pracodawca działa (Maniewska, 2020). Nie oznacza to bynajmniej całkowitej swobody w wykorzystaniu owych osiągnięć nauki (albo braku ich wykorzystania zasłaniając się sytuacją ekonomiczną). Przyjąć bowiem należy, że na pewne osiągnięcia nauki (np. płyn odkażający) sytuacja ekonomiczna każdego pracodawcy powinna pozwolić.

Rada Ministrów w rozporządzeniu z 10 kwietnia 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (DzU poz. 658) wprowadziła pewne konkretne obowiązki co do wykorzystania „osiągnięć nauki i techniki" w celu zapewnienia bhp w zakładach pracy (o szczegółach będzie mowa w dalszej części artykułu). Pozostaje pytanie, czy realizacja obowiązków nałożonych m.in. tym rozporządzeniem oznacza spełnienie obowiązku, o którym mowa w art. 207 § 2 k.p. W doktrynie wyrażono pogląd, zgodnie z którym odesłanie wyrażone w wymienionym przepisie kodeksu pracy oznacza, że pracodawca „nie może poprzestać tylko na wykonywaniu przepisów bhp, ale jest ponadto zobowiązany do wykorzystywania w swoich działaniach różnych osiągnięć technicznych i organizacyjnych służących zapewnieniu ochrony zdrowia i życia zatrudnionych, które jeszcze nie zostały przez ustawodawcę uwzględnione w normach prawnych. Pracodawca ma więc w istocie obowiązek „wyprzedzać" ustawodawcę w działaniach na rzecz ochrony zdrowia i życia zatrudnionych (Wyka, 2020).

Nie odmawiając słuszności wyżej wskazanemu poglądowi, i odnosząc powyższe rozważania do obowiązków pracodawców z zakresu bhp w czasach pandemii, należy wskazać, iż zapewnienie warunków pracy zgodnych z przepisami powszechnie obowiązującymi w tym zakresie powoduje, że praca jest bezpieczna w rozumieniu kodeksu pracy (w szczególności w rozumieniu art. 210 k.p. — pracownik nie ma prawa powstrzymać się od jej wykonania). Pracodawca natomiast w myśl art. 207 § 2 k.p. powinien w celu ochrony zdrowia i życia pracowników wykorzystywać osiągnięcia nauki i techniki w szerszym zakresie niż wynika to z przepisów — w miarę możliwości i w zależności od konkretnego stanu faktycznego. Niewątpliwie jednak, gdyby rozwój wiedzy o wirusie doprowadził do przełomu w sposobach zapobiegania jego rozprzestrzenianiu się, pracodawcy nie czekając na prawodawcę powinni powziąć w tym zakresie właściwe działania (w granicach dopuszczalnych przepisami powszechnie obowiązującymi), a podstawą dla nich byłby właśnie art. 207 § 2 k.p.

Pomiar temperatury przed wejściem do zakładu pracy jako wykorzystanie osiągnięć nauki i techniki w rozumieniu art. 207 § 2 k.p.

Przykładem doskonale obrazującym „wykorzystanie osiągnięć nauki i techniki" w celu ochrony życia i zdrowia pracowników jest przyjęta w wielu zakładach pracy praktyka dokonywania pomiaru temperatury osób wchodzących na teren zakładu (zarówno pracowników jak i osób trzecich) pod rygorem odmowy wpuszczenia w przypadku podwyższonej temperatury.

Praktyka ta, mimo niewątpliwych zalet w walce z szerzeniem się epidemii, może pozornie budzić pewne wątpliwości z punktu widzenia przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych; dalej: RODO). W pierwszej kolejności należy rozważyć, czy pomiar temperatury stanowi przetwarzanie danych osobowych. Zgodnie z art. 4 pkt 1 RODO „przetwarzanie" oznacza operację lub zestaw operacji wykonywanych na danych osobowych lub zestawach danych osobowych w sposób zautomatyzowany lub niezautomatyzowany, taką jak zbieranie, utrwalanie, organizowanie, porządkowanie, przechowywanie, adaptowanie lub modyfikowanie, pobieranie, przeglądanie, wykorzystywanie, ujawnianie poprzez przesłanie, rozpowszechnianie lub innego rodzaju udostępnianie, dopasowywanie lub łączenie, ograniczanie, usuwanie lub niszczenie. W konsekwencji istnieją istotne argumenty przemawiające za tym, że sam pomiar temperatury (bez utrwalania owych danych) nie stanowi przetwarzania. Nawet jednak gdyby przyjąć, że sam pomiar temperatury stanowi przetwarzanie danych osobowych (trzeba pamiętać, że dane dotyczące zdrowia są szczególną kategorią danych osobowych w myśl art. 9 ust. 1 RODO), to — jak się wydaje — przetwarzanie takie jest dopuszczalne w świetle warunków przewidzianych w art. 9 ust. 2 RODO, uprawniających do przetwarzania takich szczególnych danych osobowych (np. art. 9 ust. 2 lit. b RODO w związku z art. 207 k.p.). Dodatkowo warto jeszcze zwrócić uwagę na dwa pierwsze zdania pkt 4 preambuły RODO: „Przetwarzanie danych osobowych należy zorganizować w taki sposób, aby służyło ludzkości. Prawo do ochrony danych osobowych nie jest prawem bezwzględnym; należy je postrzegać w kontekście jego funkcji społecznej i wyważyć względem innych praw podstawowych w myśl zasady proporcjonalności".

Reasumując, omawiana praktyka polegająca na pomiarze temperatury jest w mojej ocenie dopuszczalna. Trzeba tylko pamiętać, że kontrola taka powinna wynikać z podanego do wiadomości aktu prawa wewnętrznego.

Należy jeszcze dodać, aby to wybrzmiało, że pracodawca może dokonywać pomiaru temperatury zarówno pracowników, jak i osób trzecich. W myśl art. 207 § 1 k.p. pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy — skoro w omawianym kontekście na stan bhp mogą mieć wpływ poza pracownikami także osoby trzecie, to nie ma wątpliwości, że również w stosunku do tych osób pracodawca może dokonywać pomiaru temperatury. W ten sposób pracodawca dba o zdrowie i życie pracowników w zakładzie, realizując tym samym normy wyrażone we wspomnianym przepisie kodeksu pracy.

Badania profilaktyczne

Przechodząc do „nowych" regulacji warto wskazać, że ustawodawca dokonał istotnej ingerencji w system badań profilaktycznych pracowników. Przede wszystkim na czas stanu zagrożenia epidemicznego i stanu epidemii zawieszono obowiązek podlegania okresowym badaniom lekarskim — należy je wykonać w okresie nie dłuższym niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu (art. 12a ust. 1 pkt 1 ustawy COVID-19).

Co się tyczy badań wstępnych i kontrolnych, obowiązek ich wykonania nie został zawieszony — co wydaje się ze wszech miar uzasadnione (zwłaszcza w kontekście badań wstępnych). Ustawodawca, przewidując jednak ewentualne trudności w dostępie do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, wskazał, że w przypadku „braku dostępności" takiego lekarza badanie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Przy czym orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii (art. 12a ust. 3 ustawy COVID-19). Na tle wykładni omawianego przepisu powstaje wątpliwość, jak należy rozumieć „brak dostępności". Jak się wydaje, należy się tu posłużyć wykładnią celowościową i w jej następstwie odczytać normę wyrażoną w przedmiotowym przepisie w ten sposób, że „w przypadku znacznych trudności w dostępie do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego" badanie takie może przeprowadzić inny lekarz.

W zakresie badań już przeprowadzonych wydłużono ich ważność — orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po 7 marca 2020 r., zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii (art. 31m ust. 1 ustawy COVID-19)

Mimo wskazanej wyżej nieścisłości językowej w art. 12a ust. 3 ustawy COVID-19, przedstawione wyżej czasowe zmiany w zakresie badań profilaktycznych należy ocenić pozytywnie. Cel omówionych przepisów jest jasny i — jak się wydaje — mają one realny wpływ na działalność pracodawców w tym szczególnym okresie, ograniczając przy tym niepotrzebne kontakty mogące skutkować zakażeniem (brak badań okresowych). Za zdecydowanie słuszne należy uznać pozostawienie obowiązku wykonywania badań wstępnych — zawieszenie tego obowiązku mogłoby skutkować zagrożeniem dla zdrowia i życia osób świadczących pracę, które nie uzyskałyby pozytywnego wyniku takich badań, gdyby badanie się odbyło.

Środki ochrony indywidualnej

Od 10 kwietnia 2020 r. „zakłady pracy" są obowiązane zapewnić osobom zatrudnionym niezależnie od podstawy zatrudnienia rękawiczki jednorazowe lub środki do dezynfekcji rąk (§ 9 ust. 9 pkt 3 lit. a rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, DzU poz 658). Intencje i sens powołanego przepisu są czytelne, jednak biorąc pod uwagę no-

welizację kodeksu pracy z 1996 r. i zastąpienie w art. 3 i art. 22 k.p. pojęcia zakładu pracy jednolitą definicją pracodawcy, bardziej celowe wydaje się nałożenie przedmiotowego obowiązku na pracodawcę, a nie na zakład pracy.

W ramach „nowych" środków ochrony indywidualnej należy także zwrócić uwagę na te związane z obowiązkiem zakrywania ust i nosa. Rozporządzeniem Rady Ministrów z 15 kwietnia 2020 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (DzU poz. 673) dodano w zmienianym rozporządzeniu § 18, zgodnie z którym od 16 kwietnia 2020 r. (do odwołania) nałożono w zakładach pracy obowiązek zakrywania za pomocą odzieży lub jej części, maski albo maseczki ust i nosa (w drodze późniejszych nowelizacji zmienianego rozporządzenia dodano także możliwość zasłaniania ust i nosa przy użyciu kasku ochronnego, o którym mowa w ustawie Prawo o ruchu drogowym) (§ 18 ust. 1 pkt 2 lit. b). Co jednak ważne, już w następnym ustępie wskazanego paragrafu przewidziano, że obowiązku określonego w ust. 1 nie stosuje się w przypadku „osoby wykonującej czynności zawodowe, służbowe lub zarobkowe w budynkach, zakładach, obiektach, placówkach i targowiskach (straganach), o których mowa w ust. 1 pkt 2 lit. b i c, z wyjątkiem osoby wykonującej bezpośrednią obsługę interesantów lub klientów". Reasumując, pracownicy (osoby wykonujące „czynności zawodowe, służbowe, zarobkowe") w zakładach pracy zobowiązani są zasłaniać usta i nos jedynie jeżeli wykonują bezpośrednią obsługę interesantów lub klientów w czasie jej trwania.

Z uwagi na charakter niniejszego artykułu (i brak wiedzy medycznej autora) należy pominąć wątpliwości związane z tym, że w myśl obowiązujących przepisów pracownik gdy wychodzi z domu i jest w drodze do pracy obowiązany jest zakrywać usta i nos, a w momencie gdy wchodzi do zakładu pracy — jeżeli nie ma kontaktu z klientami — zakrywać ust i nosa nie musi. Jak się wydaje, w zakładzie pracy niejednokrotnie nagromadzenie osób jest większe niż w środkach komunikacji czy też szerzej — w drodze do pracy.

Odnosząc się natomiast do kwestii natury prawnej, należy podkreślić, że z punktu widzenia techniki legislacyjnej powoływany przepis nie jest wzorem do naśladowania. Nie budzi wątpliwości, że konstruując przepisy prawne poprzez formułowanie zasady ogólnej, a następnie wyjątku (czy wyjątków), to zasada powinna mieć szerzy zakres zastosowania od wyjątku. W opisanym przypadku, jak się wydaje, więcej pracowników nie „wykonuje bezpośredniej obsługi interesantów lub klientów w czasie jej wykonywania" i tym samym nie są oni zobowiązani do zakrywania ust i nosa. W konsekwencji szerszy zakres stosowania ma sformułowany wyjątek niż sama zasada.

Jedynie na marginesie należy zaznaczyć, że sposób komunikacji nakładania nowych obowiązków na pracodawców w tym zakresie nie był delikatnie mówiąc modelowy. 9 kwietnia 2020 r. na internetowych stronach rządowych poświęconych koronawirusowi można było znaleźć komunikat o następującej treści: „Od czwartku, 16 kwietnia 2020 roku wprowadzamy obowiązek zasłaniania ust i nosa. Każda osoba w miejscu publicznym będzie musiała nosić maseczkę, szalik czy chustkę, która zakryje zarówno usta, jak i nos. Obowiązek dotyczy wszystkich, którzy znajdują się na ulicach, w urzędach, sklepach czy miejscach świadczenia usług oraz zakładach pracy" (https://www.gov.pl/web/koronawirus/zasady-nadluzej). Ministerstwo Rozwoju opublikowało „wytyczne dla zakładów przemysłowych w trakcie epidemii COVID-19 w Polsce" (https://www.gov.pl/web/rozwoj/wytyczne-dla-zakladow-przemyslowych-w-trakcie-epidemii-covid-19-w-polsce, dostęp 13.04.2020), w ramach których wskazano „Obowiązek zapewnienia ochrony twarzy dla pracowników zakładu". Natomiast 15 kwietnia 2020 r., to jest jeden dzień przed wejściem w życie obowiązku zakrywania ust i nosa, rozporządzenie znowelizowano w ten sposób, że od ogólnej zasady zakrywania ust i nosa w zakładzie pracy wprowadzono wyjątek dotyczący pracowników, którzy nie wykonują bezpośredniej obsługi interesantów/klientów.

Organizacja stanowisk pracy

W myśl § 9 ust. 9 pkt 3 lit. b rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (DzU poz 658) „zakłady pracy" są obowiązane zapewnić odległość między stanowiskami pracy wynoszącą co najmniej 1,5 metra, chyba że jest to niemożliwe ze względu na charakter działalności wykonywanej w danym zakładzie pracy, a zakład ten zapewnia środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii COVID-19.

Powołane rozporządzenie nie definiuje pojęcia „stanowisko pracy", co skłania do posługiwania się tym pojęciem zgodnie z definicją zawartą w § 2 pkt 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (DzU z 2003 r. nr 169, poz. 1650). W myśl tego przepisu przez „stanowisko pracy" rozumie się przestrzeń pracy wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, w której pracownik lub zespół pracowników wykonuje pracę. W konsekwencji — co wprost wynika z przywołanej definicji — na jednym stanowisku pracy może wykonywać pracę jeden pracownik lub większa liczba pracowników (zespół). Odległość 1,5 metra ma dotyczyć stanowisk pracy, więc należy dojść do wniosku, że przepis ten można byłoby interpretować w ten sposób, iż wystarczy ustalenie wskazanej odległości między stanowiskami, a nie między pracownikami pracującymi na jednym stanowisku.

Wniosek taki, chociaż formalnie zgodny z powołanymi przepisami, kłóci się z czytelnymi intencjami prawodawcy. Prawdopodobnie autorom powołanego przepisu rozporządzenia umknęło to, że na jednym stanowisku pracy może pracować więcej niż jedna osoba. Biorąc pod uwagę cel powołanego przepisu — pracodawca po-

winien tak zorganizować pracę, aby zapewnić wskazaną w przepisie odległość między osobami świadczącymi pracę (tak też powołany przepis interpretuje Państwowa Inspekcja Pracy, https://www.pip.gov.pl/pl/wiadomosci/109400,nowe-obowiazki-sanitarne-html). Reasumując, o ile intencja jest — jak się wydaje — słuszna, o tyle sformułowanie przepisu w ten sposób, że jego zastosowanie zgodnie z celem oznacza stosowanie wbrew literalnemu brzmieniu, nie zasługuje na aprobatę.

W przypadku, gdy ze względu na charakter działalności wykonywanej w danym zakładzie pracy nie jest możliwe zapewnienie wymaganej odległości (między osobami świadczącymi pracę), pracodawca obowiązany jest zapewnić „środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii COVID-19". Jakie są to środki ochrony, przepisy nie precyzują. Biorąc pod uwagę, że koronawirus przenosi się drogą kropelkową, naturalne wydaje się, że w takiej sytuacji pracodawca powinien wyposażyć pracowników (i zobowiązać do używania) w maski zakrywające usta i nos — w każdym razie środki ochrony zapobiegające zakażeniu.

Co warto podkreślić, wniosek taki stoi jedynie w pozornej sprzeczności z § 18 ust. 2 pkt 4 powołanego rozporządzenia. Mimo wprost przewidzianego w tym ostatnim przepisie wyłączenia spod obowiązku zakrywania ust i nosa w zakładzie pracy (w stosunku do pracowników, którzy nie mają kontaktu z klientami), należy przyjąć, że skoro pracodawca nie ma możliwości zapewnienia przewidzianych w § 8 ust. 7 pkt 3 lit. b rozporządzenia odległości między pracownikami („stanowiskami pracy") to przepis ten — nakazujący w takim przypadku zapewnić środki ochrony osobistej związane ze zwalczaniem epidemii COVID-19 — znajduje zastosowanie jako wyjątek od reguł dotyczących zakrywania ust i nosa uregulowanych w § 18.

Podsumowanie

Epidemia koronawirusa spowodowała konieczność wprowadzenia nowych obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Prawodawca zdecydował się zobowiązać pracodawców do zapewnienia osobom świadczącym pracę rękawiczek jednorazowych lub środków do dezynfekcji rąk, dokonania zmian w organizacji pracy (wymagane odległości między „stanowiskami pracy"), a także nałożył obowiązek zasłaniania ust i nosa przez pracowników mających styczność z osobami trzecimi. Nie oceniając tych obowiązków z punktu widzenia medycznego, a jedynie prawnego, obowiązki te wydają się być zrównoważone — nie są zbyt obciążające dla pracodawców. Czy są wystarczające, to się dopiero okaże. Dokonano także ingerencji w system badań profilaktycznych, którą należy ocenić pozytywnie.

Niewątpliwie jednak — nawet biorąc pod uwagę szczególny czas — zasadny byłby apel o większą dbałość we wprowadzanych regulacjach, tak aby przepisy te nie wymagały wykładni celowościowej wbrew literalnemu brzmieniu.

Bibliografia/References

Maniewska, E. (2020). W: K. Jaśkowski i E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy.* Lex/el., komentarz do art. 207 k.p., pkt 5.
Raczkowski, M. (2014). W: M. Gersdorf, K. Rączka i M. Raczkowski, *Kodeks pracy komentarz.* Lex/el., komentarz do art. 207 k.p., pkt 1.
Wyka, T. (2020). W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II*. Lex/el., komentarz do art. 207 k.p., pkt 6.

Dr Wojciech Ostaszewski, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, radca prawny. Autor ponad 20 publikacji naukowych z zakresu prawa pracy.

Dr Wojciech Ostaszewski, PhD-Assistant Professor in the Department of Labour Law and Social Policy at the Faculty of Law and Administration, University of Warsaw; Attorney-at-law. Author of over 20 scientific publications in the field of labour law.

Klub książki PWE

Z myślą o swoich Czytelnikach Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne stworzyło **Klub książki PWE**.
W ramach członkostwa w Klubie proponujemy następujące udogodnienia i korzyści:
✔ szybkie zakupy;
✔ zakupy z rabatem;
✔ informacje o nowościach, promocjach, konkursach.

Po więcej informacji zapraszamy na stronę PWE: www.pwe.com.pl