

Pracodawca może zwolnić pracowników z noszenia maseczek

3 grudnia 2020

Zgodnie z nowym rozporządzeniem, które weszło w życie 2 grudnia, pracownicy mają obowiązek noszenia maseczki w zakładach pracy, jeżeli w pomieszczeniu przebywa więcej niż jedna osoba, chyba że pracodawca postanowi inaczej. Jest to złagodzenie poprzedniej regulacji, która weszła w życie w sobotę. – Wątpliwości interpretacyjne budził w niej m.in. zwrot „miejsce ogólnodostępne w zakładzie pracy” – mówi Wojciech Bigaj, radca prawny i partner w Kancelarii Baran Książek Bigaj.

Wcześniejsze przepisy wymagały noszenia maseczek przez pracowników, którzy mają bezpośredni kontakt z klientem, lub gdy niemożliwe jest zachowanie odpowiedniego dystansu między pracownikami. Od soboty 28 listopada wszedł w życie przepis rozporządzenia, zgodnie z którym do dnia 27 grudnia br. nakłada się obowiązek zakrywania, za pomocą odzieży lub jej części, maski, maseczki, przyłbicy albo kasku ochronnego, w miejscach ogólnodostępnych, w tym w zakładach pracy, jeżeli w pomieszczeniu przebywa więcej niż jedna osoba. Pracodawca może ukarać pracownika za niewypełnianie obowiązku, jakim jest noszenie maseczki, choć nie jest to przewidziane w rozporządzeniu.

– Przepis nie ogranicza ogólnej dostępności wyłącznie do pracowników, a więc logicznym wnioskiem jest konstatacja, że obowiązek dotyczy miejsc dostępnych nie tylko dla pracowników, ale także osób postronnych. Zatem jakiegokolwiek ograniczenie w dostępie osób spoza zakładu pracy powoduje, iż nie mamy już do czynienia z miejscem ogólnodostępnym. Zakaz nie dotyczy więc pomieszczeń socjalnych dla pracowników, stołówek

pracowniczych, biur z ograniczonym dostępem itp. – wyjaśnia w rozmowie z agencją Newseria Biznes Wojciech Bigaj.

Ze względu na to, że regulacja budziła wiele wątpliwości prawników i samych pracodawców, 2 grudnia weszło w życie kolejne rozporządzenie. Zgodnie z nim pracodawca może uchylić obowiązek zasłaniania nosa i ust. Zmiany przepisów nie zwalniają jednak pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a pracowników z obowiązku ich przestrzegania.

– Przepis art. 209 ze znaczką 2 Kodeksu pracy mówi, że pracodawca jest obowiązany zapewnić te bezpieczne warunki pracownikom w przypadku zagrożenia życia i zdrowia – mówi ekspert. – W Kodeksie pracy przewidziana jest kara upomnienia, nagany bądź kara pieniężna, która może być nałożona w przypadku naruszenia właśnie m.in. przepisów czy też zasad BHP. Wspomniana kara pieniężna nie jest zbyt uciążliwa, ponieważ jej wysokość nie może przekroczyć dniówki pracownika za jedno wykroczenie.

Wojciech Bigaj precyzuje, że nie ma limitu liczby kar, które pracownik w okresie zatrudnienia może otrzymać, natomiast należy się spodziewać, że pracodawca nie będzie karał w sposób ciągły.

– Zazwyczaj po pierwszym razie, chociaż to zależy od konkretnej sytuacji, pracodawca nie rozwiąże z pracownikiem umowy o pracę. Ale jeżeli pomimo ukarania pracownik nadal dopuszcza się takich samych naruszeń, to najprawdopodobniej za drugim czy trzecim razem jednak dojdzie do rozwiązania stosunku pracy. Oczywiście pracodawca nie może też w dowolny sposób w dowolnej liczbie nakładać kar pieniężnych, ponieważ ich maksymalna wysokość również jest określona przepisami Kodeksu pracy – zauważa.

Jego zdaniem pracodawca nie w każdej sytuacji będzie mógł zmusić pracownika do wykonania testu na koronawirusa lub też

poznać jego wynik. Brakuje bowiem jasnego przepisu prawa, który byłby wprost podstawą do takiego działania pracodawcy.

– W takiej sytuacji mamy do czynienia z ingerencją w jedną z najbardziej chronionych sfer życia prywatnego, czyli kwestię stanu zdrowia. W związku z tym istotne jest, aby wszelkie działania miały oparcie w przepisach prawa – dodaje radca prawny. – Takiego przepisu nie ma, jednak moim zdaniem można uznać, że testowanie nie jest żadną formą dodatkowej szyszany pracowników, jeżeli jest przeprowadzone tylko i wyłącznie w celu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W mojej ocenie byłoby to jedno z działań dopuszczalnych. Natomiast testy nie mogą mieć charakteru w pełni prewencyjnego, czyli badania wszystkich pracowników bez ustalenia, czy mają szansę na zakażenie, czy też nie.

Stąd wniosek, że testowanie na obecność koronawirusa powinno dotyczyć pracowników, którzy mają bezpośredni kontakt z klientami lub osobami chorymi, czy też sami zgłaszają pracodawcy możliwość zakażenia. Z uwagi na brak podstawy prawnej do takich działań warto stworzyć w firmie wewnętrzny organ czy zespół, z udziałem lekarza, specjalisty BHP, związków zawodowych itp., który pozwoli rozwiązać problemy związane z testami i bezpieczeństwem pracowników.

Zachowanie wszelkich zasad bezpieczeństwa w miejscu pracy jest o tyle istotne, że pracownik – w razie wystąpienia poważnych uchybień po stronie pracodawcy – mógłby się ubiegać o odszkodowanie w wypadku zakażenia koronawirusem w miejscu pracy.

– Przepisy prawa pracy takiego odszkodowania wprost nie przewidują. Gdyby doszło do takiej sytuacji, że w związku z zatrudnieniem u danego pracodawcy pracownik zaraziłby się wirusem, pozostaje mu wystąpienie z powództwem na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego. Art. 415 k.c. stanowi, że jeżeli ktoś swoim działaniem wyrządził winę drugiej osobie, obowiązany jest ją naprawić. Natomiast jest to o tyle

problematyczne dla pracownika, że musi on w takim postępowaniu wykazać winę pracodawcy, co podczas pandemii może być bardzo trudne – stwierdza Wojciech Bigaj. – Ewentualnie można by rozważyć postępowanie związane z naruszeniem dóbr osobistych pracownika w wyniku działań podejmowanych przez pracodawców, chociażby wprowadzenia obowiązku przeprowadzania testów na SARS-CoV-2 przez pracowników.

Jak podkreśla prawnik, w tym zakresie opinie prawne nie są jednolite, bo nie jest to jednoznacznie uregulowane, ale mogą zdarzyć się sytuacje, w których pracownik będzie mógł dochodzić roszczeń od pracodawcy.

Źródło: [Newseria.pl](https://www.newseria.pl)