



OSTROWSKI I WSPÓLNICY

# Z PRAWEM PRACY

*przy kawie*

## Pracodawcy w obliczu COVID-19

spotkanie online, 25.09.2020



# Tematy spotkania

- I. Czy pracodawca ma możliwość badania temperatury w zakładzie pracy?
- II. Czy istnieje możliwość przeprowadzenia przez pracodawcę badań na COVID-19?
- III. Czy istnieje potrzeba zmiany oceny ryzyka zawodowego?
- IV. Jak zorganizować pracę w czasie pandemii?
  - a) Praca zdalna (w tym wypadek przy pracy i zwroty kosztów za opłaty podczas pracy w domu)
  - b) Środki ochrony
  - c) System zmianowy
  - d) Wewnętrzne procedury
- V. Przypadek koronawirusa w zakładzie pracy – co robić?

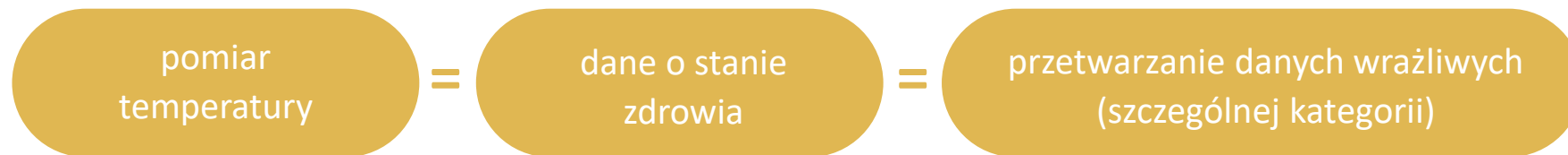
# Podstawa prawna

- Ustawa 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 (Dz. U. poz. 374 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz. U. poz. 1356 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. Nr 81, poz. 716 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1239).
- Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1205).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. 2009 nr 105 poz. 870).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1145)
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 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) (Dz. Urz. UE L119/1)



# I. Badanie temperatury ciała w zakładzie pracy

## Pomiar a RODO



Dane te przetwarzamy nawet wówczas, gdy nie zapisujemy dokonanego pomiaru. Sam pomiar to już przetwarzanie danych.

### Art.9 ust. 1 RODO\*:

**Zabrania się przetwarzania** danych osobowych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych oraz przetwarzania danych genetycznych, danych biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej lub **danych dotyczących zdrowia**, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby

\***RODO** - Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 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) (Tekst mający znaczenie dla EOG)

# I. Badanie temperatury ciała w zakładzie pracy

## Pomiar a RODO

Co do zasady przetwarzanie danych o stanie zdrowia jest zatem zabronione, ale wyjątki od tego zakazu wprowadza Art.9 ust. 2 RODO, z którego wynika że przetwarzanie takich danych jest możliwe m.in. gdy:

- a) osoba, której dane dotyczą, wyraziła wyraźną zgodę na przetwarzanie tych danych osobowych w jednym lub kilku konkretnych celach, chyba że prawo Unii lub prawo państwa członkowskiego przewidują, iż osoba, której dane dotyczą, nie może uchylić zakazu, o którym mowa w ust. 1;
- b) przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, o ile jest to dozwolone prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego, lub porozumieniem zbiorowym na mocy prawa państwa członkowskiego przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą;
  - i) przetwarzanie jest niezbędne ze względów związanych z interesem publicznym w dziedzinie zdrowia publicznego, takich jak ochrona przed poważnymi transgranicznymi zagrożeniami zdrowotnymi lub zapewnienie wysokich standardów jakości i bezpieczeństwa opieki zdrowotnej oraz produktów leczniczych lub wyrobów medycznych, na podstawie prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego, które przewidują odpowiednie, konkretne środki ochrony praw i wolności osób, których dane dotyczą, w szczególności tajemnicę zawodową;

# I. Badanie temperatury ciała w zakładzie pracy

## Pomiar a RODO - zgoda

Na terenie zakładu pracy mogą przebywać zarówno pracownicy jak i osoby z zewnątrz (goście).

Oparcie się na zgodzie jako przesłance przetwarzania w przypadku pracowników jest podważane z uwagi na:

### 1) treść motywu 43 RODO:

*Aby zapewnić dobrowolność, zgoda nie powinna stanowić ważnej podstawy prawnej przetwarzania danych osobowych w szczególnej sytuacji, w której istnieje wyraźny brak równowagi między osobą, której dane dotyczą, a administratorem [...].*

### 2) treść art. 22<sup>1a</sup> KP:

*§ 1. Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę innych danych osobowych niż wymienione w art. 22<sup>1</sup> § 1 i 3, z wyjątkiem danych osobowych, o których mowa w art. 10 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 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) (Dz.Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.<sup>2)</sup>), zwanego dalej "rozporządzeniem 2016/679.*

*§ 3. Przetwarzanie, o którym mowa w § 1, dotyczy danych osobowych udostępnianych przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie lub pracownika na wniosek pracodawcy lub danych osobowych przekazanych pracodawcy z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika.*

# I. Badanie temperatury ciała w zakładzie pracy

## Pomiar a RODO - zgoda

Powyższe stanowisko potwierdza komunikat PUODO:

<https://uodo.gov.pl/pl/138/1516>

Oparcie się na zgodzie w przypadku gości także powinno być raczej koniecznością, tj. jeżeli nie istnieje ku inna podstawa (przesłanka). Jest to zasadne także z uwagi na to, że zgodę można wycofać w każdym momencie.

---

**Pytanie tylko czy taka inna podstawa (przesłanka) istnieje?**

# I. Badanie temperatury ciała w zakładzie pracy

## Pomiar a RODO – BHP

Prezentowany jest pogląd, że podstawą dokonywania pomiaru może być nałożony na pracodawcę obowiązek dbania o bezpieczne i higieniczne warunki pracy – art. 207 Kodeksu pracy w zw. z art. 9 ust. 2 lit. b RODO.

Takie rozwiązanie jest jednakże przez część specjalistów z zakresu ochrony danych krytykowane, wskazują oni bowiem na ogólność ww. regulacji.

Niemniej, zgodnie z motywem **45 RODO**:

„Jeżeli przetwarzanie odbywa się w celu wypełnienia obowiązku prawnego, któremu podlega administrator, lub jeżeli jest niezbędne do wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym lub w ramach sprawowania władzy publicznej, podstawę przetwarzania powinno stanowić prawo Unii lub prawo państwa członkowskiego. Niniejsze rozporządzenie nie nakłada wymogu, aby dla każdego indywidualnego przetwarzania istniało szczegółowe uregulowanie prawne. Wystarczyć może to, że dane uregulowanie prawne stanowi podstawę różnych operacji przetwarzania wynikających z obowiązku prawnego, któremu podlega administrator, lub że przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym lub w ramach sprawowania władzy publicznej. Prawo Unii lub prawo państwa członkowskiego powinno określać także cel przetwarzania. Ponadto prawo to może doprecyzowywać ogólne warunki określone w niniejszym rozporządzeniu dotyczące zgodności przetwarzania z prawem, określać sposoby wskazywania administratora, rodzaj danych osobowych podlegających przetwarzaniu, osoby, których dane dotyczą, podmioty, którym można ujawniać dane osobowe, ograniczenia celu, okres przechowywania oraz inne środki zapewniające zgodność z prawem i rzetelność przetwarzania.



# I. Badanie temperatury ciała w zakładzie pracy

## Pomiar a RODO – zdrowie publiczne

Prezentowany jest także pogląd, że **podstawą dokonywania pomiaru może być interes publiczny** w dziedzinie zdrowia publicznego w związku z decyzją GIS lub wojewódzkiego inspektora sanitarnego (art. 9 ust. 2 lit. RODO w zw. z art. 17 specustawy wprowadzającym regulację do ustawy z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej - poprzez dodanie ust. 5-9 do art. 8a tej ustawy):

5. Główny Inspektor Sanitarny lub działający z jego upoważnienia państwowy wojewódzki inspektor sanitarny może wydawać osobom prawnym, osobom fizycznym i jednostkom organizacyjnym nieposiadającym osobowości prawnej, w szczególności podmiotom wykonującym działalność leczniczą, pracodawcom, podmiotom prowadzącym działalność w zakresie lotnictwa cywilnego, użytkownikom statków powietrznych, użytkownikom cywilnych statków powietrznych niewpisanych do rejestru statków powietrznych oraz zarządzającym lotniskami, o których mowa w art. 27 ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 3 lipca 2002 r. – Prawo lotnicze (Dz. U. z 2019 r. poz. 1580 i 1495 oraz z 2020 r. poz. 284):

1) decyzje nakładające obowiązek:

a) podjęcia określonych czynności zapobiegawczych lub kontrolnych oraz żądać od nich informacji w tym zakresie

2) zalecenia i wytyczne określające sposób postępowania w trakcie realizacji zadań

– w przypadku stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii albo w razie niebezpieczeństwa szerzenia się zakażenia lub choroby zakaźnej, które może stanowić zagrożenie dla zdrowia publicznego, w szczególności wystąpienia choroby szczególnie niebezpiecznej lub wysoce zakaźnej, o których mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi.

# I. Badanie temperatury ciała w zakładzie pracy

## Pomiar a RODO – zdrowie publiczne

Decyzje, zalecenia i wytyczne nie są jednakże obowiązującym w naszym kraju źródłem prawa. W tym zakresie istnieje zatem niejaką sprzeczność art. 17 specustawy z art. 9 ust. 2 lit. i RODO.

Niemniej, zgodnie z motywem **41 RODO**:

” W przypadku gdy w niniejszym rozporządzeniu jest mowa o podstawie prawnej lub akcie prawnym, niekoniecznie wymaga to przyjęcia aktu prawnego przez parlament, z zastrzeżeniem wymogów wynikających z porządku konstytucyjnego danego państwa członkowskiego. Taka podstawa prawna lub taki akt prawny powinny być jasne i precyzyjne, a ich zastosowanie przewidywalne dla osób im podlegających – jak wymaga tego orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (zwanego dalej „Trybunałem Sprawiedliwości”) i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka.





## II. Badania na COVID-19 – czy pracodawca może je wykonywać?

### Rodzaje badań

- Realizowane przez SANEPID
- Realizowane przez laboratoria prywatne
- Testy pudełkowe zakupione w aptece

### Podstawa badań

Zależy ona od tego, jakiego rodzaju badania pracodawca chciałby zastosowywać oraz czy przeprowadzenie badania miałyby być obowiązkowe (polecenie służbowe) czy dobrowolne.

### Dane wrażliwe

Dane z badań to dane wrażliwe, są to bowiem dane o stanie zdrowia (art. 9 RODO – szczegóły w tym zakresie były omówione przy temacie pomiaru temperatury).

## II. Badania na COVID-19

### Badania sanepidowskie

Zgodnie z nieoficjalnym stanowiskiem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (<https://www.rp.pl/Kadry/308049884-Kto-placi-za-test-na-Covid-19-firma-czy-pracownik.html>) podstawą kierowania pracownikami na badania wykonywane przez laboratorium stacji sanitarno-epidemiologicznych przez pracodawców są przepisy ogólne ustawy z dnia 5 grudnia o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi i wówczas to pracodawca ponosi koszt takich badań:

#### Art. 6

1. *Obowiązkowym badaniom sanitarno-epidemiologicznym, określonym na podstawie [art. 10 ust. 2 pkt 2](#), podlegają:*

*5) osoby podejmujące lub wykonujące prace, przy wykonywaniu których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej na inne osoby, nieposiadające aktualnego orzeczenia lekarskiego o zdolności do wykonywania prac, przy wykonywaniu których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej na inne osoby.*

*ust. 2 Na obowiązkowe badania sanitarno-epidemiologiczne, określone na podstawie [art. 10 ust. 2 pkt 2](#), kieruje:*

*3) osoby, o których mowa w ust. 1 pkt 5 - pracodawca albo zlecający wykonanie prac.*

## II. Badania na COVID-19

### Badania sanepidowskie

#### Art. 7

2. Lekarze, o których mowa w ust. 1, wydają oraz przekazują osobie badanej, o której mowa w [art. 6 ust. 1 pkt 4 i 5 i ust. 2a](#), oraz pracodawcy albo osobie zlecającej wykonanie prac orzeczenie lekarskie:

- 1) o zdolności do wykonywania prac, przy wykonywaniu których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej na inne osoby;
- 2) o czasowych lub trwałych przeciwwskazaniach do wykonywania prac, przy wykonywaniu których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej na inne osoby.

#### Art. 8

4. Koszty badań sanitarno-epidemiologicznych wykonywanych u osób, o których mowa w [art. 6 ust. 1 pkt 5](#), są finansowane przez pracodawcę lub zlecającego wykonanie prac.



## II. Badania na COVID-19

### Badania sanepidowskie

Art. 10

1. Osoby, u których orzeczono czasowe lub trwałe przeciwwskazania do wykonywania prac, określonych na podstawie ust. 2 pkt 5, nie mogą wykonywać tych prac. Pracodawca lub zlecający wykonanie prac jest obowiązany, z zachowaniem poufności, niezwłocznie odsunąć pracownika lub wykonującego prace od wykonywania tych prac.

2. Minister właściwy do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) zakażenia i choroby zakaźne, w przypadku wystąpienia których lub podejrzenia wystąpienia przeprowadza się obowiązkowe badania sanitarno-epidemiologiczne,
- 2) rodzaje obowiązkowych badań sanitarno-epidemiologicznych oraz terminy przeprowadzania tych badań,
- 3) sposób dokumentowania badań oraz sposób dokumentowania wyników tych badań,
- 4) wzór karty badań dla celów sanitarno-epidemiologicznych i wzór orzeczenia lekarskiego, o których mowa w art. 7 ust. 2 i 3,
- 5) rodzaje prac, przy wykonywaniu których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej na inne osoby,
- 6) sposób postępowania z osobą, u której stwierdzono przeciwwskazania do wykonywania prac, o których mowa w pkt 5  
- mając na uwadze ochronę zdrowia publicznego oraz uwzględniając rodzaje zakażeń i chorób zakaźnych, wywołujące je biologiczne czynniki chorobotwórcze i drogi ich szerzenia się.



**Problem:** W obecnym stanie prawnym brak jednak przepisów wykonawczych o których mowa powyżej, tym samym w zakresie badań sanitarno-epidemiologicznych istnieje sporo niejasności. Obowiązująca ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu i zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi uchyliła ponadto rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 10 lipca 2006 r. w sprawie wykazu prac, przy wykonywaniu których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia na inne osoby. Ten akt wykonawczy był o tyle ważny, że określał grupy pracownicze, u których istniało ryzyko przeniesienia zakażenia na inne osoby.

## II. Badania na COVID-19

### Badania sanepidowskie

Sugerując się stanowiskiem PUODO w zakresie mierzenia temperatury (<https://uodo.gov.pl/pl/138/1516> ) oraz stanowiskiem dot. ogólnych wytycznych co do podstaw przetwarzania danych w związku z walką z koronawirusem (<https://uodo.gov.pl/pl/138/1471>) należy wskazać, iż PUODO jako właściwą podstawę do kierowania pracowników przez pracodawcę na badania wskazuje art. 17 specustawy.

Art. 17 specustawy wprowadzający regulację do ustawy z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej - poprzez dodanie ust. 5-9 do art. 8a tej ustawy):

5. Główny Inspektor Sanitarny lub działający z jego upoważnienia państwowy wojewódzki inspektor sanitarny może wydawać osobom prawnym, osobom fizycznym i jednostkom organizacyjnym nieposiadającym osobowości prawnej, w szczególności podmiotom wykonującym działalność leczniczą, pracodawcom, podmiotom prowadzącym działalność w zakresie lotnictwa cywilnego, użytkownikom statków powietrznych, użytkownikom cywilnych statków powietrznych niewpisanych do rejestru statków powietrznych oraz zarządzającym lotniskami, o których mowa w art. 27 ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 3 lipca 2002 r. – Prawo lotnicze (Dz. U. z 2019 r. poz. 1580 i 1495 oraz z 2020 r. poz. 284):

1) decyzje nakładające obowiązek:

a) podjęcia określonych czynności zapobiegawczych lub kontrolnych oraz żądać od nich informacji w tym zakresie

2) zalecenia i wytyczne określające sposób postępowania w trakcie realizacji zadań

– w przypadku stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii albo w razie niebezpieczeństwa szerzenia się zakażenia lub choroby zakaźnej, które może stanowić zagrożenie dla zdrowia publicznego, w szczególności wystąpienia choroby szczególnie niebezpiecznej lub wysoce zakaźnej, o których mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi.

## II. Badania na COVID-19

### Badania prywatne i pudełkowe

**Art. 207 KP – w opinii specjalistów z zakresu ochrony danych jest przepisem zbyt ogólnym**

**Art. 17** specustawy wprowadzający regulację do ustawy z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej - poprzez dodanie ust. 5-9 do art. 8a tej ustawy):

*5. Główny Inspektor Sanitarny lub działający z jego upoważnienia państwowy wojewódzki inspektor sanitarny może wydawać osobom prawnym, osobom fizycznym i jednostkom organizacyjnym nieposiadającym osobowości prawnej, w szczególności podmiotom wykonującym działalność leczniczą, pracodawcom, podmiotom prowadzącym działalność w zakresie lotnictwa cywilnego, użytkownikom statków powietrznych, użytkownikom cywilnych statków powietrznych niewpisanych do rejestru statków powietrznych oraz zarządzającym lotniskami, o których mowa w art. 27 ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 3 lipca 2002 r. – Prawo lotnicze (Dz. U. z 2019 r. poz. 1580 i 1495 oraz z 2020 r. poz. 284):*

1) decyzje nakładające obowiązek:

a) podjęcia określonych czynności zapobiegawczych lub kontrolnych oraz żądać od nich informacji w tym zakresie

2) zalecenia i wytyczne określające sposób postępowania w trakcie realizacji zadań

– w przypadku stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii albo w razie niebezpieczeństwa szerzenia się zakażenia lub choroby zakaźnej, które może stanowić zagrożenie dla zdrowia publicznego, w szczególności wystąpienia choroby szczególnie niebezpiecznej lub wysoce zakaźnej, o których mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi.”



## II. Badania na COVID-19

### Badania a zgoda pracownika

Niejako alternatywnym rozwiązaniem jest **zbieranie pisemnych zgód od pracowników** na przeprowadzenie badania oraz poznanie jego wyniku przez pracodawcę.

W takim wypadku jednakże, nie będzie to stanowiło obowiązku poddania się badaniom, a wyłącznie taką możliwość. Innymi słowy, jeżeli takie działania miałyby mieć swoje oparcie w zgodach pracowników, nie byłoby możliwości wydania wiążącego polecenia pracownikom do poddania się badaniom i przekazania ich wyników pracodawcy.

- ▶ Przeprowadzanie badań i następnie poznawanie ich wyników stanowi bowiem przetwarzanie danych wrażliwych, które może mieć miejsce wyłącznie w wyjątkowych przypadkach. Zarówno z motywów RODO, stanowiska PUODO i z przepisów Kodeksu pracy, wynika iż zgoda pracownika w relacji z pracodawcą jest de facto niemożliwa z uwagi na „silniejszą”/nadrzędną pozycję pracodawcy. Dlatego też, zgodnie z art. 22<sup>1a</sup> § 1 i 3 KP, zgoda może być podstawą przetwarzania takich danych jeżeli następuje to z inicjatywy pracownika. Tym samym, jeżeli pracodawca zdecydowałby się na ten wariant, prawidłowym działaniem byłoby zapewnienie testów przez pracodawcę, a sam pracownik decydowałby czy chciałby wykonać test bądź nie i czy chciałby udostępnić jego wynik pracodawcy bądź nie.





# III. Czy istnieje potrzeba zmiany oceny ryzyka zawodowego?

## Ocena ryzyka zawodowego

**Ryzyko zawodowe** to prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności wystąpienie u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych, w wyniku zagrożeń występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy.

Ocena ryzyka to proces analizowania ryzyka i wyznaczania dopuszczalności tego ryzyka. Inaczej mówiąc jest to:

- ▶ sprawdzenie, co w miejscu pracy może zaszkodzić pracownikowi,
- ▶ określenie, co można jeszcze poprawić, aby zminimalizować zagrożenie,
- ▶ ocena, czy zastosowane działania przyniosły oczekiwane skutki.



# III. Czy istnieje potrzeba zmiany oceny ryzyka zawodowego?

## Ocena ryzyka zawodowego

Art. 226 Kodeksu pracy

*Pracodawca:*

- 1) ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko;*
- 2) informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.*



# III. Czy istnieje potrzeba zmiany oceny ryzyka zawodowego?

## Ocena ryzyka zawodowego

§ 39a rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy:

*1. Pracodawca ocenia ryzyko zawodowe występujące przy wykonywanych pracach, w szczególności przy doborze wyposażenia stanowisk i miejsc pracy, stosowanych substancji i preparatów chemicznych, biologicznych, rakotwórczych lub mutagennych oraz zmianie organizacji pracy. Podczas oceny ryzyka zawodowego uwzględnia się wszystkie czynniki środowiska pracy występujące przy wykonywanych pracach oraz sposoby wykonywania prac.*

*2. Stosowane w następstwie oceny ryzyka zawodowego środki profilaktyczne, metody oraz organizacja pracy powinny:*

- 1) zapewniać zwiększenie poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników;*
- 2) być zintegrowane z działalnością prowadzoną przez pracodawcę na wszystkich poziomach struktury organizacyjnej zakładu pracy.*



# III. Czy istnieje potrzeba zmiany oceny ryzyka zawodowego?

## Ocena ryzyka zawodowego

### § 39a

3. Pracodawca prowadzi dokumentację oceny ryzyka zawodowego oraz zastosowanych niezbędnych środków profilaktycznych. Dokument potwierdzający dokonanie oceny ryzyka zawodowego powinien uwzględniać w szczególności:

- 1) opis ocenianego stanowiska pracy, w tym wyszczególnienie:
  - a) stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów,
  - b) wykonywanych zadań,
  - c) występujących na stanowisku niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy,
  - d) stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,
  - e) osób pracujących na tym stanowisku;
- 2) wyniki przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego dla każdego z czynników środowiska pracy oraz niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko;
- 3) datę przeprowadzonej oceny oraz osoby dokonujące oceny.



# III. Czy istnieje potrzeba zmiany oceny ryzyka zawodowego?

## Ocena ryzyka zawodowego

Najważniejszym etapem w całym procesie oceny ryzyka jest identyfikacja zagrożeń.

Zagrożeń należy poszukiwać przy wszystkich pracach, które wykonuje pracownik.

Zagrożenia mogą wynikać ze środowiska materialnego oraz mogą je powodować czynniki niematerialne.

### **Szkodliwe czynniki biologiczne:**

- drobnoustroje komórkowe
- jednostki bezkomórkowe zdolne do replikacji lub przenoszenia materiału genetycznego
- hodowle komórkowe
- pasożyty wewnętrzne człowieka.

Są to zatem wirusy, bakterie, grzyby, pasożyty i inne formy biologiczne, które mogą być przyczyną zakażenia, alergii lub zatrucia.

### III. Czy istnieje potrzeba zmiany oceny ryzyka zawodowego?

#### Ocena ryzyka zawodowego

Należy stwierdzić, iż istnieje obowiązek aktualizacji oceny ryzyka w związku z pojawieniem się ryzyka zakażenia SARS-CoV-2.

Ocena ryzyka powinna być aktualizowana, w szczególności, w odniesieniu do zmian mających znaczenie dla zdrowia pracowników w miejscu pracy –§ 6 rozporządzenia w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki.

§ 6. Ocena ryzyka, o której mowa w § 5, powinna być **aktualizowana** w szczególności w odniesieniu do zmian mających znaczenie dla zdrowia pracowników w miejscu pracy.

# III. Czy istnieje potrzeba zmiany oceny ryzyka zawodowego?

## Ocena ryzyka zawodowego

Zgodnie z dyrektywą Komisji Europejskiej 2020/739 z dnia 3 czerwca 2020 r., wirus SARS-CoV-2 powinien zostać sklasyfikowany jako **czynniki biologiczny 3 grupy zagrożenia**.

Do 24 listopada 2020 r. postanowienia dyrektywy muszą zostać zaimplementowane do prawa polskiego, czyli wykaz szkodliwych czynników biologicznych musi zostać uzupełniony o SARS-CoV-2, wywołujący chorobę COVID-19.

Wedle polskiego rozporządzenia w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki:

- ▶ **Grupa 3 zagrożenia** - Czynniki, które mogą wywoływać u ludzi ciężkie choroby, są niebezpieczne dla *pracowników*, a rozprzestrzenienie ich w populacji ludzkiej jest bardzo prawdopodobne. Zazwyczaj istnieją w stosunku do nich skuteczne metody profilaktyki lub leczenia.



# III. Czy istnieje potrzeba zmiany oceny ryzyka zawodowego?

## Ocena ryzyka zawodowego

At. 222<sup>1</sup>. Kodeksu pracy

*§ 1. W razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych pracodawca stosuje wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie, a jeżeli jest to niemożliwe - ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.*



# III. Czy istnieje potrzeba zmiany oceny ryzyka zawodowego?

## Ocena ryzyka zawodowego

§ 39. rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy:

1. *Pracodawca realizuje obowiązek zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności przez:*

- *zapobieganie zagrożeniom związanym z wykonywaną pracą,*
- *właściwą organizacją pracy,*
- *stosowanie koniecznych środków profilaktycznych oraz*
- *informowanie i szkolenie pracowników.*



# III. Czy istnieje potrzeba zmiany oceny ryzyka zawodowego?

## Ocena ryzyka zawodowego

§ 39.

2. Obowiązek, o którym mowa w ust. 1, powinien być realizowany na podstawie ogólnych zasad dotyczących zapobiegania wypadkom i chorobom związanym z pracą, w szczególności przez:

- 1) zapobieganie zagrożeniom;
- 2) **przeprowadzanie oceny ryzyka związanego z zagrożeniami, które nie mogą być wykluczone;**
- 3) likwidowanie zagrożeń u źródeł ich powstawania;
- 4) dostosowanie warunków i procesów pracy do możliwości pracownika, w szczególności przez odpowiednie projektowanie i organizowanie stanowisk pracy, dobór maszyn i innych urządzeń technicznych oraz narzędzi pracy, a także metod produkcji i pracy - z uwzględnieniem zmniejszenia uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie, oraz ograniczenia negatywnego wpływu takiej pracy na zdrowie pracowników;
- 5) stosowanie nowych rozwiązań technicznych;
- 6) zastępowanie niebezpiecznych procesów technologicznych, urządzeń, substancji i innych materiałów - bezpiecznymi lub mniej niebezpiecznymi;
- 7) nadawanie priorytetu środkom ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej;
- 8) **instruowanie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.**

# III. Czy istnieje potrzeba zmiany oceny ryzyka zawodowego?

## Ocena ryzyka zawodowego

Należy brać pod uwagę nie tylko czynnik biologiczny – Covid-19 ale także:



**Czynniki chemiczne** - zagrożenia związane ze stosowaniem substancji odkażających



**Czynniki psychospołeczne**, które mogą wiązać się ze stresem bądź depresją wynikającą z:

- obciążenia jakościowego pracą (przeciążenie lub niedociążenie),
- obciążenia ilościowego pracą (przeciążenie lub niedociążenie),
- zmiany organizacji pracy,
- zmian w relacjach interpersonalnych,
- pracy zdalnej (poczucie izolacji),
- obawy o własne zdrowie i życie oraz zdrowie i życie bliskich.

### III. Czy istnieje potrzeba zmiany oceny ryzyka zawodowego?

#### Ocena ryzyka zawodowego

Zalecenia Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące bezpiecznego powrotu do pracy:

*W przypadku zmian w procesie pracy pracodawcy są zobowiązani skorygować ocenę ryzyka i uwzględnić w niej wszystkie nowe zagrożenia. W ocenie Głównego Inspektora Pracy, podobnie jak w normalnych warunkach pracy, także w czasie obowiązywania ograniczeń zapobiegających rozprzestrzenianiu się koronawirusa identyfikacja zagrożeń fizycznych, biologicznych, chemicznych, a także psychospołecznych oraz prawidłowo przeprowadzona ocena ryzyka w środowisku pracy to punkt wyjściowy w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy.*

”



# III. Czy istnieje potrzeba zmiany oceny ryzyka zawodowego?

## Ocena ryzyka zawodowego

„Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia osób pracujących w czasie epidemii COVID-19” z 20.05.2020 r. Centralnego Instytutu Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy:

- W związku z epidemią COVID-19, w zakładach pracy, poza występującymi dotychczas zagrożeniami, pojawiło się nowe zagrożenie powodowane przez koronawirusa SARS-CoV-2. Pracodawca ma więc obowiązek podjęcia działań zmierzających do ograniczenia ryzyka związanego z narażeniem na ten czynnik biologiczny.
- Ponieważ stanowi on poważne zagrożenie dla zdrowia ogółu populacji, w tym osób pracujących, należy **ocenić ryzyko związane z narażeniem na SARS-Cov-2** i zastosować wszystkie dostępne środki dla jego ograniczenia.



## III. Czy istnieje potrzeba zmiany oceny ryzyka zawodowego?

### Informacja o ryzyku

Informacja o ryzyku zawodowym powinna być przekazywana pracownikowi nie tylko w chwili podejmowania przez niego pracy, ale **w każdym przypadku zmian w ryzyku zawodowym**.

Sposób informowania pracownika o tym ryzyku powinien być określony w regulaminie pracy (art. 104<sup>1</sup> § 1 pkt 8 k.p.).

- ▶ Zgodnie z wyrokiem SN z 14.12.2010 r., I PK 95/10, OSNP 2012/5–6, poz. 58, można przyjąć, że niepoinformowanie o ryzyku zawodowym, co doprowadziło pracownika do zarażenia prątkami gruźlicy i naraziło go na cierpienia związane z zagrożeniem zdrowia oraz na niekorzystne przeżycia psychiczne, rodzi odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie art. 445 k.c.



# III. Czy istnieje potrzeba zmiany oceny ryzyka zawodowego?

## Czy dotyczy wszystkich?



Obowiązek związany z przeprowadzaniem oceny ryzyka (i jego aktualizacji) dotyczy wszystkich pracodawców.



Brak podstaw dla uznania, że ocena ryzyka dotyczy tylko niektórych zakładów pracy np. placówek medycznych.



Jeżeli jesteś pracodawcą i zatrudniasz chociażby jednego pracownika na podstawie stosunku pracy to należy dokonać aktualizacji oceny ryzyka.



Obowiązek jest nie zależy od tego czy w zakładzie pracy wystąpiły przypadki zakażenia COVID-19.



Potwierdzenie poinformowania pracownika o ryzyku zawodowym przechowuje się w części B akt osobowych.



# III. Czy istnieje potrzeba zmiany oceny ryzyka zawodowego?

## Kontrole PIP

- ▶ Rekomendacje i wytyczne PIP nie są źródłem prawa, jednak dodatkowo potwierdzają obowiązek przeprowadzenia aktualizacji.
- ▶ Można się spodziewać, że najbliższe kontrole PIP będą ukierunkowane także na weryfikację aktualności ryzyka zawodowego oraz podjętych środków przez pracodawcę w walce z COVID-19.
- ▶ Brak aktualizacji oceny ryzyka zostanie odnotowany w protokole kontroli.
- ▶ Można spodziewać się w takiej sytuacji wydania nakazu (decyzji administracyjnej) zobowiązującego do dokonania w określonym terminie aktualizacji oceny ryzyka zawodowego (bądź jego poprawy).



## IV. a) Praca zdalna

### Regulacja prawna

#### Art. 3 specustawy:

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania.

Pracownik powinien posiadać **umiejętność, warunki: techniczne i lokalowe, rodzaj pracy** musi na nią pozwalać

W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych.

Obowiązek pracodawcy do zapewnienia **narzędzi i materiałów** potrzebnych do wykonywania pracy zdalnej oraz **obsługi logistycznej**.

Możliwość stosowania narzędzi i materiałów niezapewnionych przez pracodawcę pod warunkiem, że: umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Pracodawca jest uprawniony do żądania prowadzenia przez pracownika **ewidencji czynności** (zadań) wykonywanych w ramach pracy zdalnej. Ewidencja: opis czynności, data i czas ich wykonania. Polecenie pracodawcy powinno określać również formę i częstotliwość sporządzania takiej ewidencji.

Pracodawca może w każdej chwili **cofnąć** polecenie wykonania pracy zdalnej.

## IV. a) Praca zdalna

### Wytyczne i odwołanie pracy zdalnej

Zalecenia Prezesa UODO dot. bezpieczeństwa danych:

<https://uodo.gov.pl/pl/138/1459>

Bezpieczny powrót do pracy – zalecenia Państwowej Inspekcji Pracy

<https://www.pip.gov.pl/pl/wiadomosci/109995,bezpieczny-powrot-do-pracy-zalecenia-panstwowej-inspekcji-pracy.html>

Podobnie jak w przypadku wprowadzania pracy zdalnej, pracodawca dysponuje swobodą decyzyjną w kwestii decyzji o odwołaniu pracy zdalnej. Wprowadzony przepis w tym zakresie nie uzależnia bowiem decyzji w tym zakresie od zaistnienia jakichkolwiek przesłanek. Zdaje się jednak, że odwołanie zastosowania pracy zdalnej powinno być związane z wystąpieniem istotnej zmiany jakościowej w kontekście funkcji komentowanego rozwiązania, jakim jest przeciwdziałanie COVID-19, lub w kontekście możliwości dalszej realizacji pracy zdalnej. Polecenie pracodawcy podjęte w sposób oczywisty bez związku z taką zmianą lub jawnie sprzeczne z funkcją przepisu może stać się podstawą dla odmowy wykonania polecenia na podstawie art. 210 KP.

## IV. a) Praca zdalna

### Podstawa odmowy

#### Art. 210 KP:

§ 1. *W razie 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, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.*

§ 2. *Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w § 1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.*

§ 2<sup>1</sup>. *Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2.*

§ 3. *Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w § 1 i 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.*

§ 4. *Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.*

§ 5. *Przepisy § 1, 2 i 4 nie dotyczą pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia.*

§ 6. *Minister Pracy i Polityki Socjalnej<sup>5)</sup> w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej<sup>2)</sup> określi, w drodze rozporządzenia, rodzaje prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej.*

## IV. a) Praca zdalna a wypadek przy pracy

### Pojęcie wypadku przy pracy

**Art.3 ust. 1** ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych:

*Za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:*

- 1) *podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;*
- 2) *podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;*
- 3) *w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.*



Biorąc pod uwagę powyższe, dla kwalifikacji prawnej zdarzenia nie ma znaczenia, czy do wypadku doszło w siedzibie pracodawcy, czy też poza tą siedzibą (np. w miejscu zamieszkania pracownika). Istotnym jest bowiem to, czy dana osoba w chwili wypadku realizowała obowiązki służbowe na zlecenie pracodawcy lub w jego interesie. Tym samym należy wskazać, iż może dojść do sytuacji iż pracownik ulegnie wypadkowi przy pracy w trakcie jej świadczenia w trybie zdalnym.

## IV. a) Praca zdalna a wypadek przy pracy

### Postępowanie pracodawcy

Tym samym w przypadku, w którym pracownik wykonujący pracę zdalną (np. w miejscu zamieszkania) ulegnie wypadkowi przy pracy, pracodawca powinien przeprowadzić postępowanie na zasadach ogólnych określonych w przepisach **Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy** (tj. powołać zespół powypadkowy i sporządzić dokumentację powypadkową), i w zależności od ustaleń zespołu powypadkowego, dokonać kwalifikacji prawnej zdarzenia.

Jeżeli okoliczności zdarzenia nie będą budziły wątpliwości, a z ustaleń wynikać będzie, że do zdarzenia faktycznie doszło w trakcie realizowania przez pracownika obowiązków służbowych, to takie zdarzenie powinno zostać zakwalifikowane jako wypadek przy pracy.

---

## IV. a) Praca zdalna a zwrot kosztów

### Czy i jakie koszty są zasadne?

Przepisy specustawy nie regulują możliwości, w tym zasad żądania przez pracowników zwrotów kosztów poniesionych przez nich w ramach świadczenia pracy w trybie zdalnym.

W związku z lakonicznością przepisów o pracy zdalnej nie ma zatem w prawie pracy regulacji, która wprost nakazywałaby pracodawcy zwrócić pracownikowi koszty związane z wykonywaniem pracy zdalnej. Choć teoretycznie nie ma formalnych przeszkód, aby pracownik skorzystał z reguł ogólnych wynikających z prawa cywilnego, np. w zakresie bezpodstawnego wzbogacenia i zawnioskował o zwrot równowartości szczegółowo wyliczonych kosztów np. kosztów zużycia prądu, to skorzystanie akurat z tej instytucji może być problematyczne, albowiem przepisy kodeksu cywilnego wyłączają możliwość domagania się zwrotu bezpodstawnego świadczenia, jeśli spełniający świadczenie wiedział, że nie był do świadczenia zobowiązany, chyba że spełnienie świadczenia nastąpiło z zastrzeżeniem zwrotu albo w celu uniknięcia przymusu. W rezultacie pracownik domagający się zwrotu bezpodstawnego świadczenia od pracodawcy musiałby wykazać, że za każdym razem informował pracodawcę o tym, że będzie się domagał zwrotu kosztów.

## IV. a) Praca zdalna a zwrot kosztów

### Czy i jakie koszty są zasadne?

#### **Art. 405 Kodeksu cywilnego:**

*Kto bez podstawy prawnej uzyskał korzyść majątkową kosztem innej osoby, obowiązany jest do wydania korzyści w naturze, a gdyby to nie było możliwe, do zwrotu jej wartości.*

#### **Art. 411 Kodeksu cywilnego:**

*Nie można żądać zwrotu świadczenia:*

- 1) jeżeli spełniający świadczenie wiedział, że nie był do świadczenia zobowiązany, chyba że spełnienie świadczenia nastąpiło z zastrzeżeniem zwrotu albo w celu uniknięcia przymusu lub w wykonaniu nieważnej czynności prawnej;*
- 2) jeżeli spełnienie świadczenia czyni zadość zasadom współżycia społecznego;*
- 3) jeżeli świadczenie zostało spełnione w celu zadośćuczynienia przedawnionemu roszczeniu;*
- 4) jeżeli świadczenie zostało spełnione, zanim wierzytelność stała się wymagalna.*





## IV. b) Środki ochrony

### Sposoby ochrony przed COVID-19

- ▶ zachowanie dystansu społecznego,
- ▶ niepodawanie dłoni na powitanie,
- ▶ mycie i dezynfekcja rąk,
- ▶ utrzymanie czystości – dezynfekcja pomieszczeń i powierzchni,
- ▶ instrukcje bezpiecznego postępowania, procedury, regulaminy,
- ▶ szkolenia bhp,
- ▶ badania profilaktyczne,
- ▶ szczepienia (np. przeciw grypie),
- ▶ stosowanie środków ochrony indywidualnej lub zbiorowej.



## IV. b) Środki ochrony

### Obowiązek pracodawcy w związku z epidemią

Zagrożenie – WIRUS SARS-COV-2

Zgodnie z § 9 ust 3 pkt 3 Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii:

- ”” *Do odwołania zakłady pracy są obowiązane zapewnić:*
- *Osobom zatrudnionym niezależnie od podstawy zatrudnienia rękawiczki jednorazowe lub środki do dezynfekcji rąk;*
  - *Odległość między stanowiskami pracy wynoszącą co najmniej 1,5 m, 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.*

## IV. b) Środki ochrony

### Art. 233 Kodeksu pracy



*Pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć odpowiednie środki higieny osobistej.*



Pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia środków do dezynfekcji rąk.



Należy zamieścić informację o obowiązku dezynfekowania rąk oraz instrukcję użycia środka dezynfekującego.

- Niedopuszczalne jest stosowanie substancji chemicznych i ich mieszanin nieoznakowanych w sposób widoczny, umożliwiający ich identyfikację –art. 221 §1 Kodeksu pracy.
- Dlatego też należy odpowiednio oznakować środki dezynfekujące.

## IV. b) Środki ochrony

### Środki dezynfekujące

#### Zagrożenie - ŚRODKI CHEMICZNE

*Niedopuszczalne jest stosowanie substancji niebezpiecznej, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenie lub mieszaniny stwarzającej zagrożenie bez posiadania:*

- *aktualnego spisu tych substancji i mieszanin,*
- *kart charakterystyki,*
- *opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem.*

*(art. 221 §2 Kodeksu pracy)*



## IV. b) Środki ochrony

### Zagrożenia psychospołeczne

Zagrożenie – czynniki psychospołeczne

Zagrożenia te mogą wiązać się z:

- obciążeniem jakościowym pracą (przeciążenie lub niedociążenie),
- obciążeniem ilościowym pracą (przeciążenie lub niedociążenie),
- zmianą organizacji pracy,
- zmianami w relacjach interpersonalnych,
- pracą zdalną (poczucie izolacji),
- obawą o własne zdrowie i życie oraz zdrowie i życie bliskich.



## IV. b) Środki ochrony

### Zagrożenia psychospołeczne

Przykładowe sposoby ograniczania zagrożeń psychospołecznych:

- projektowanie stanowisk pracy oraz metod pracy,
- poprawa warunków i treści wykonywanej pracy (zmniejszanie monotonii),
- informowanie pracowników o celu i wynikach ich pracy,
- informowanie o celu wprowadzanych zmian (w tym wprowadzaniu pracy zdalnej).

Niektórzy pracodawcy wprowadzają dodatkowe działania:

- informowanie pracowników o psychospołecznym ryzyku zawodowym,
- organizowanie warsztatów mających na celu nabycie umiejętności radzenia sobie ze stresem,
- stałe wsparcie psychologiczne.



## IV. c) system zmianowy

### Podział na zmiany

Art. 146 Kodeks pracy przewiduje dopuszczalność pracy zmianowej

*Praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy.*

Praca zmianowa stanowi element organizacji czasu pracy, który powinien zostać uwzględniony w rozkładzie czasu pracy. Zatem pracę zmianową pracodawca może wprowadzić w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu.

W szczególnych sytuacjach jej wprowadzenie będzie wiązało się z porozumieniami/wypowiedzeniami zmieniającymi (np. w sytuacji gdy pracownik „na sztywno” w umowie o pracę ma wpisane godziny pracy)

## IV. d) wewnętrzne procedury

### Instrukcje i plan działania

W celu ograniczenia ryzyka związanego z narażeniem pracowników na SARS-CoV-2 w pracy zaleca się przygotowanie planu działań zapobiegawczych, a następnie jego wdrożenie. Plan taki powinien zostać opracowany przez przedstawicieli kierownictwa, w porozumieniu z przedstawicielami pracowników i przy współudziale lekarza medycyny pracy oraz specjalistów ds. bhp.

Podejmowane działania powinny w kompleksowy sposób uwzględniać wszystkie czynniki zwiększające prawdopodobieństwo zarażenia SARS-CoV-2



## IV. d) wewnętrzne procedury

### Instrukcje i plan działania

Przy opracowywaniu takiego planu należy wziąć pod uwagę przede wszystkim:

- ▶ wymagania przepisów prawnych i zalecenia organów administracji państwowej, obowiązujące podczas epidemii (np. obowiązujące nakazy zapewnienia środków dezynfekujących oraz odpowiednich odległości między stanowiskami pracy);
- ▶ rodzaje prac wykonywanych w zakładzie pracy i towarzyszące im prawdo-podobieństwo zarażenia SARS-CoV-2 w pracy;
- ▶ liczbę osób pracujących, z podziałem na zespoły wspólnie realizujące określone zadania;
- ▶ Infrastrukturę zakładu pracy (w tym warunki lokalowe);
- ▶ rozwiązania techniczne zapobiegające rozprzestrzenianiu się szkodliwych czynników biologicznych.

## IV. d) wewnętrzne procedury

### Instrukcje i plan działania

Należy wziąć pod uwagę, że prawdopodobieństwo zarażenia SARS-CoV-2 w pracy zwiększają:

- kontakty społeczne (między pracownikami, a także pracowników z osobami spoza zakładu pracy–klientami, kontrahentami, podwykonawcami itp.);
- wspólne użytkowanie wyposażenia roboczego, maszyn i narzędzi oraz innych przedmiotów używanych w zakładzie pracy;
- wspólne korzystanie z pomieszczeń sanitarnych, ciągów komunikacyjnych i pomieszczeń socjalnych.

Opracowane instrukcje i plany działania należy przekazać pracownikom w taki sposób by stale mieli dostęp do ich treści. Zalecanym jest także zagwarantowanie pracownikom odpowiedniej komunikacji z pracodawcą w zakresie procedur.

## IV. d) wewnętrzne procedury

### Zmiany w regulaminach

np. dla wprowadzenia pracy zmianowej

Kwestia ZFŚS - Czy można przyznać świadczenie z ZFŚS w związku ze stanem epidemii?

- O ile regulamin ZFŚS przewiduje taką możliwość i określa zasady przyznawania świadczenia z tego tytułu (art. 8 ust 2 ustawy o ZFŚS)
- Zapomogi losowe- brak definicji, jednak należy rozumieć przez to pojęcie jednorazowe świadczenie pieniężne mające na celu wsparcie finansowe osoby, która z ważnych przyczyn znalazła się w trudnej sytuacji życiowej.

## IV. d) wewnętrzne procedury

### Zapomogi z ZFŚS

- Jak wynika z art. 21 ust. 1 pkt 26 lit. a ustawy o PIT, wolne od podatku są zapomogi otrzymane w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci, które – jeżeli są wypłacane m.in. z ZFŚS –korzystają z tego zwolnienia niezależnie od ich wysokości.
- Z wolnieniem od podatku z art. 21 ust. 1 pkt 26 lit. a ustawy o PIT będzie można objąć zapomogi, które będą dotyczyły długotrwałej choroby będącej skutkiem zachowania na COVID-19.
- Natomiast w razie przyznawania zapomogi z powodu różnego rodzaju indywidualnych zdarzeń losowych (np. utrata źródła dochodów przez członka rodziny pracownika w związku z COVID-19), zastosowanie znajdzie zwolnienie z art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT, do wysokości limitu
- UWAGA powyższy limit zwiększono na lata 2020 i 2021 do wysokości 2.000 zł, z obowiązującego dotąd 1.000 zł. (art. 52l pkt 3 ustawy o PIT – wprowadzony ustawą z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw

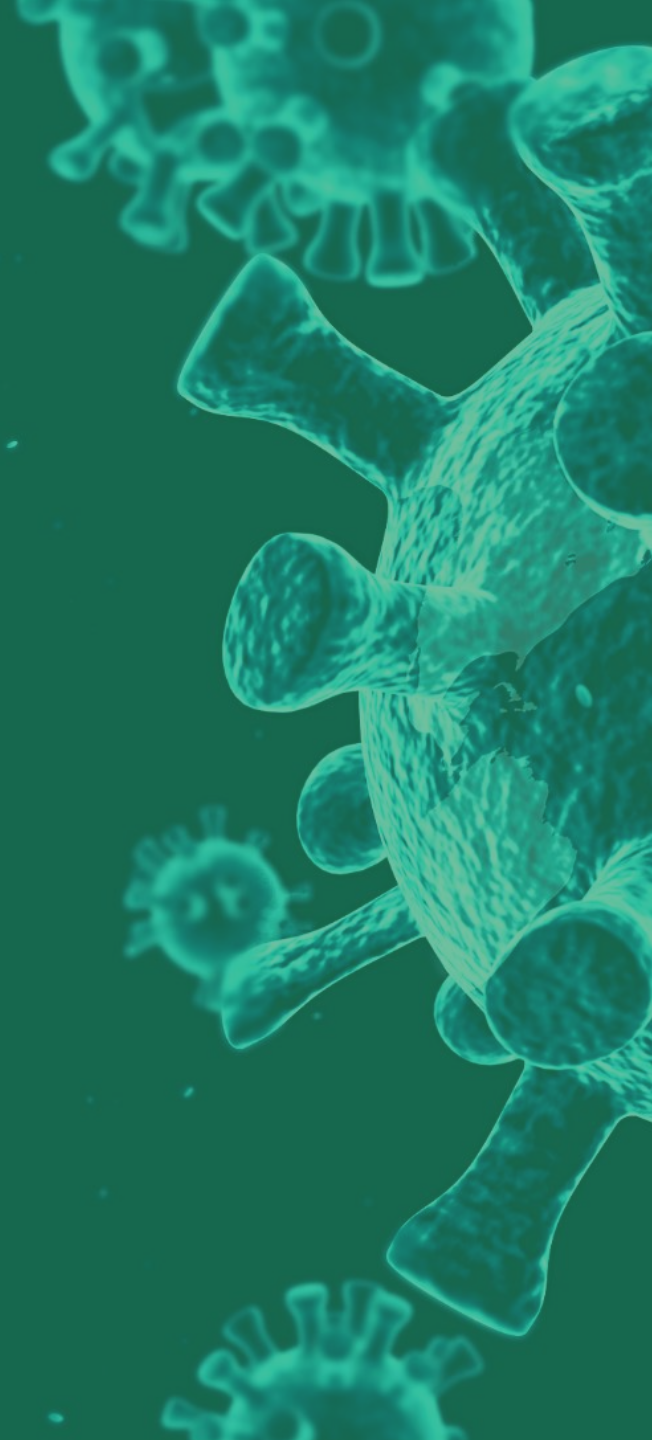
# V. Przypadek koronawirusa w zakładzie pracy

## Co robić?

Zaleca się ustanowić procedury dotyczące postępowania w przypadku wystąpienia u któregokolwiek z pracowników objawów choroby COVID-19.

Procedury te powinny określać sposób:

- 1) postępowania z pracownikiem, u którego zachodzi podejrzenie zachorowania na COVID-19, w tym wyposażenie go w maskę ochronną, rękawiczki oraz odizolowanie od innych pracowników;
- 2) ustalania listy osób, które miały bezpośredni kontakt z tym pracownikiem (odizolowanie także tych osób);
- 3) **zgłoszenia przypadku podejrzenia zachorowania na COVID-19 do powiatowej lub wojewódzkiej stacji sanitarno-epidemiologicznej.**



## V. Przypadek koronawirusa w zakładzie pracy

### Pracownik na kwarantannie

Obowiązek odbycia kwarantanny może być spowodowany różnymi okolicznościami i różne mogą być jego podstawy prawne.



Decyzja państwowej  
inspekcji sanitarnej



Decyzja lekarza



Kwarantanna z  
mocy prawa



Dobrowolna  
kwarantanna

## V. Przypadek koronawirusa w zakładzie pracy

### Decyzja PIS

Państwowy powiatowy inspektor sanitarny lub państwowy graniczny inspektor sanitarny może, w drodze decyzji, nałożyć obowiązek poddania się kwarantannie na osobę:

- zakażoną lub chorą na chorobę zakaźną,
- osobę podejrzaną o zakażenie lub chorobę zakaźną lub
- osobę, która miała styczność ze źródłem biologicznego czynnika chorobotwórczego.

Osoby, które były narażone na chorobę zakaźną lub pozostawały w styczności ze źródłem biologicznego czynnika chorobotwórczego, a nie wykazują objawów chorobowych (np. domownicy), mają obowiązek poddać się kwarantannie lub nadzorowi epidemiologicznemu, jeżeli tak postanowią organy inspekcji sanitarnej (na podstawie decyzji).



## V. Przypadek koronawirusa w zakładzie pracy

### Decyzja lekarza

W przypadku podejrzenia lub rozpoznania zachorowania na chorobę szczególnie niebezpieczną i wysoce zakaźną lekarz przyjmujący do szpitala, miejsca izolacji, odbywania kwarantanny lub zlecający izolację w warunkach domowych, kierując się własną oceną stopnia zagrożenia dla zdrowia publicznego, poddaje osobę podejrzaną o zachorowanie, chorą lub narażoną na zakażenie hospitalizacji, izolacji lub kwarantannie oraz badaniom lub zleca izolację w warunkach domowych.

Podejmując tego rodzaju decyzję, lekarz niezwłocznie zawiadamia o niej właściwego miejscowo państwowego powiatowego inspektora sanitarnego.

Nie wydaje jednakże formalnej decyzji, ale może wystawić **zaświadczenie lekarskie**.





## V. Przypadek koronawirusa w zakładzie pracy

### Kwarantanna z mocy prawa

*Rozporządzenie w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii:*

- Osoby wracające z zagranicy muszą poddać się 10-dniowej kwarantannie wraz z osobami wspólnie zamieszkującymi lub gospodarującymi. Obowiązek ten wynika z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 kwietnia 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii.
- Kwarantannę obligatoryjnie muszą odbyć również domownicy osób, wobec których właściwy organ inspekcji sanitarnej wydał decyzję o odbyciu przymusowej kwarantanny w związku z narażeniem na chorobę zakaźną lub stycznością ze źródłem biologicznego czynnika chorobotwórczego, a które nie wykazują objawów chorobowych. (§ 5 rozporządzenia)



## V. Przypadek koronawirusa w zakładzie pracy

### Kwarantanna z mocy prawa

- ▶ Organ inspekcji sanitarnej nie wydaje decyzji o skierowaniu do kwarantanny.
- ▶ O odbywaniu tego rodzaju kwarantanny należy powiadomić pracodawcę.

W terminie 3 dni od zakończenia kwarantanny pracownik powinien złożyć pracodawcy lub podmiotowi zobowiązanemu do wypłaty świadczenia pieniężnego z tytułu choroby, **pisemne oświadczenie** potwierdzające odbycie kwarantanny, będące jednocześnie usprawiedliwieniem nieobecności w pracy, które to oświadczenie jest następnie przekazywane do ZUS.



## V. Przypadek koronawirusa w zakładzie pracy

### Kwarantanna z mocy prawa

Osoby odbywające kwarantannę traktowane są co do zasady jak osoby **niezdolne do pracy**.

Na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się bowiem niemożność wykonywania pracy w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, jak również niemożność powstałą wskutek poddania się obowiązkowi kwarantanny. Tym samym osoba skierowana do odbycia kwarantanny może ubiegać się o wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek chorobowy.

Kwarantanna z mocy prawa- nie wydaje się decyzji o przymusowej kwarantannie. Składane pracodawcy jest **oświadczenie przez** osobę odbywającą kwarantannę w terminie 3 dni od zakończenia kwarantanny. Jest ono przekazywane do ZUS przez płatnika składek i stanowi podstawę do wypłaty świadczenia z tytułu choroby.



## V. Przypadek koronawirusa w zakładzie pracy

### Dobrowolna kwarantanna

- ▶ Okoliczność taka nie kwalifikuje pracownika do otrzymania wynagrodzenia chorobowego ani zasiłku chorobowego za czas dobrowolnej kwarantanny.
- ▶ Taką nieobecność należy potraktować jak usprawiedliwioną bez prawa do wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku, chyba że obowiązujące u Państwa przepisy przewidują inne, korzystniejsze rozwiązania w tym zakresie.



## V. Przypadek koronawirusa w zakładzie pracy

### Kwarantanna a praca zdalna

W indywidualnych przypadkach możliwa jest praca zdalna podczas odbywania kwarantanny.

Należy ocenić, czy:

- ▶ dany rodzaj pracy nadaje się do wykonywania w sposób zdalny,
- ▶ czy w miejscu odbywania kwarantanny zapewnione są odpowiednie warunki do jej świadczenia,
- ▶ czy pracownik jest wyposażony w odpowiednie narzędzia i udogodnienia,
- ▶ czy świadczenie pracy zdalnej nie będzie naruszać warunków kwarantanny,
- ▶ czy na świadczenie pracy pozwala aktualny stan zdrowia pracownika.

Jeżeli pracownik objęty kwarantanną jest zdolny do pracy i podejmie ją w formie zdalnej, to za wykonaną pracę będzie mu się należało **pełne wynagrodzenie od pracodawcy**, które nie będzie wynagrodzeniem chorobowym, lecz zwykłym wynagrodzeniem.



OSTROWSKI I WSPÓLNICY

# Serdecznie dziękujemy za uwagę

**Aleksandra Ziętek**

a.zietek@ostrowski-legal.net

**Lidia Mucha**

l.mucha@ostrowski-legal.net



<https://laboratoriumprawapracy.ostrowski.legal/>



[/LaboratoriumPrawaPracy](#)

Niniejsza prezentacja wraz ze wszystkimi zamieszczonymi materiałami jest objęta prawami własności intelektualnej Kancelarii Ostrowski i Wspólnicy sp.k. Wszelkie prawa zastrzeżone.

