# WYTYCZNE Z OBSZARU ORGANIZACYJNEGO ORAZ FORMALNO-PRAWNEGO W MIEJSCU PRACY W ODNIESIENIU DO PANDEMII COVID-19

Materiały informacyjne
dla pracodawców

Łódź, 15 grudnia 2020

Ministerstwo Zdrowia

NPZ
NARODOWY PROGRAM ZDROWIA

INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

*Zadanie realizowane ze środków Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016–2020 finansowane przez Ministerstwo Zdrowia*

Publikacja „Wytyczne z obszaru organizacyjnego oraz formalno-prawnego
w miejscu pracy w odniesieniu do pandemii covid-19"
opracowana przez Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra med. J. Nofera
w ramach umowy z Ministerstwem Zdrowia na realizację zadania publicznego
określonego w Narodowym Programie Zdrowia na lata 2016–2020.

Zadanie realizowane ze środków Narodowego Programu Zdrowia
na lata 2016–2020 finansowane przez Ministerstwo Zdrowia.

„Edukacja pracodawców, menedżerów, specjalistów zarządzania zasobami ludzkimi
i ochrony zdrowia pracujących w zakresie tworzenia i realizacji w zakładach pracy
programów zarządzania zdrowiem starzejących się pracowników"
(umowa nr 6/5/4/NPZ/FRPH/2018/312/370)

Copyright © by Ministerstwo Zdrowia

Wydawca:
Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra med. J. Nofera
ul/ św. Teresy od Dzieciątka Jezus 8, 91-348 Łódź
e-mail: impx@imp.lodz.pl
www.imp.lodz.pl

Łódź 2020

# ROLA BADAŃ DLA CELÓW SANITARNO-EPIDEMIOLOGICZNYCH W KONTEKŚCIE TRANSMISJI WIRUSA SARS-COV-2

Opracowane przez:
dr n. med. Marcin Rybacki, Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi
dr hab. prof. nadzw. Justyna Zajdel-Całkowska,
Wydział Prawa i Administracji Uczelni Łazarskiego w Warszawie

Jednym z zadań służby medycyny pracy jest przeprowadzanie badań dla celów sanitarno-epidemiologicznych, których obligatoryjność jest regulowana ustawą z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz.U. 2020 r., poz. 1845, ze zm.). W obecnie obowiązujących przepisach prawa brak jest szczegółowych informacji, jakie grupy zawodowe powinny podlegać omawianym badaniom, jaki powinien być ich zakres oraz jak często należy im się poddawać, pomimo zawartej w ustawie odpowiedniej delegacji dla Ministra Zdrowia. Należy zaznaczyć, że poprzednio obowiązujące zapisy prawa (tj. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2006 r. w sprawie badań do celów sanitarno-epidemiologicznych, Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 10 lipca 2006 r. w sprawie wykazu prac, przy wykonywaniu których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia na inne osoby oraz Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 10 lipca 2006 r. w sprawie wykazu czynników chorobotwórczych oraz stanów chorobowych spowodowanych tymi czynnikami, którymi zakażenie wyklucza wykonywanie niektórych prac, przy wykonywaniu których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia na inne osoby) nie obowiązują już od 2012 roku.

Zgodnie z informacjami podanymi przez Główny Inspektorat Sanitarny (GIS), do prac, przy wykonywaniu których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia na inne osoby należą:

- prace na stanowiskach związanych m.in. z ciągłym (t.j. stałym, bezpośrednim i bliskim) kontaktem z innymi osobami stwarzające zagrożenie przeniesienia zakażenia drogą kropelkowo-powietrzną i powietrzno-pyłową na inne osoby,

- czy też na stanowiskach związanych z wytwarzaniem, pakowaniem, dystrybucją lub przechowywaniem nieopakowanej żywności, a także przygotowaniem i wydawaniem posiłków, myciem naczyń i pojemników przeznaczonych na żywność.

Nie wydano natomiast zaleceń, jaki powinien być zakres omawianych badań, jak często pracodawcy powinni kierować pracowników na omawiane badania oraz jakie konkretnie choroby stanowią przeciwwskazanie do wykonywania określonych prac.

Od marca 2020 roku niewątpliwym problem jest COVID-19, który jako problem zdrowotny dotyczy nie tylko przestrzeni publicznej, ale także zakładów pracy. Stąd nasuwa się pytanie, w jaki sposób pracodawca może zweryfikować fakt występowania zakażenia wśród pracowników.

Problematykę transmisji zakażenia i zdolności do pracy regulują właśnie wspomniane powyżej badania wykonywane dla celów sanitarno-epidemiologicznych. Zgodnie z zapisami ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi badanie sanitarno-epidemiologiczne to badanie, w którego skład wchodzą badanie lekarskie, badania laboratoryjne oraz dodatkowe badania i konsultacje specjalistyczne, wykonywane w ramach nadzoru epidemiologicznego w celu wykrycia biologicznych czynników chorobotwórczych lub potwierdzenia rozpoznania choroby zakaźnej. Artykuł 6 ustawy wskazuje, że obowiązkowym badaniom sanitarno-epidemiologicznym podlegają między innymi 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.

Po przeprowadzonym badaniu, lekarze wydają oraz przekazują osobie badanej oraz pracodawcy albo osobie zlecającej wykonanie prac orzeczenie lekarskie:

- o zdolności do wykonywania prac, przy wykonywaniu których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej na inne osoby, lub

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

W przypadku orzeczenia o czasowych lub trwałych przeciwwskazaniach do wykonywania prac, pracownicy nie mogą tych prac wykonywać, a pracodawca lub zlecający wykonanie prac jest obowiązany, z zachowaniem poufności, niezwłocznie odsunąć pracownika lub wykonującego prace od świadczenia określonych czynności.

Jak wynika z przedstawionych wyżej przepisów, częścią badania sanitarno – epidemiologicznego wykonywanego pod kątem ryzyka przeniesienia wirusa SARS-CoV-2 może być test na jego obecność, wykonywany na wniosek lekarza przeprowadzającego badanie. W przypadku wyniku dodatniego mogą zaistnieć przesłanki do wydania przez lekarza orzeczenia o przeciwwskazaniach do świadczenia pracy, co będzie równoznaczne z odsunięciem przez pracodawcę takiej osoby od pracy.

Kwestią do wyjaśnienia pozostaje natomiast możliwość skierowania na badania sanitarno-epidemiologiczne przez pracodawcę pracowników, którzy posiadają już aktualne orzeczenie o zdolności do wykonywania prac, przy wykonywaniu których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej na inne osoby.

Jak już wspomniano wyżej, zgodnie z treścią art. 6 ust. 1 pkt 5 Ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi badaniom sanitarno-epidemiologicznym podlegają „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". Z literalnego brzmienia cytowanego wyżej przepisu wynika, że obowiązkowym badaniom podlegają osoby, które wykonują pracę, w której bądź w związku z którą istnieje zwiększone ryzyko przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej, a także osoby nieposiadające orzeczenia lekarskiego o zdolności do wykonywania prac, przy wykonywaniu których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej na inne osoby. Konstrukcja cytowanego wyżej przepisu, tj. oddzielenie przecinkiem dwóch różnych przesłanek dotyczących zwiększonego ryzyka przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej stanowi o przyjęciu, że obowiązek może dotyczyć zarówno osób, które posiadają orzeczenie o zdolności do wykonywania danej pracy, jak również osób, które nie posiadają orzeczenia w tym przedmiocie ale ich zatrudnienia wiąże się z ryzykiem przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej. Powyższe znajduje swoje uzasadnienie w odniesieniu do definicji badania sanitarno-epidemiologicznego, przez które należy rozumieć „badanie, w którego skład wchodzą badanie lekarskie, badania laboratoryjne oraz dodatkowe badania i konsultacje specjalistyczne, wykonywane w ramach nadzoru epidemiologicznego w celu wykrycia biologicznych czynników chorobotwórczych lub potwierdzenia rozpoznania choroby zakaźnej" – art. 2 pkt 1 Ustawy. Należy zaznaczyć, że badania sanitarno-epidemiologiczne wykonywane są w ramach nadzoru epidemiologicznego, przez który należy rozumieć „obserwację osoby zakażonej lub podejrzanej o zakażenie, bez ograniczenia jej swobody przemieszczania się, wykonywanie badań sanitarno-epidemiologicznych u tej osoby w celu wykrycia biologicznych czynników chorobotwórczych lub potwierdzenia rozpoznania choroby zakaźnej oraz zebranie, analizę i interpretację informacji o okolicznościach i skutkach zakażenia (nadzór indywidualny), jak i stałe, systematyczne gromadzenie, analizę oraz interpretację informacji o zachorowaniach lub innych procesach zachodzących w sferze zdrowia publicznego, wykorzystywane w celu zapobiegania i zwalczania zakażeń lub chorób zakaźnych (nadzór ogólny)". Nadzór epidemiologiczny może być prowadzony niezależnie od posiadania przez daną osobę orzeczenia o zdolności do wykonywania pracy na danym stanowisku lub pracy danego rodzaju, co oznacza, że pracodawca może skierować pracownika na badanie sanitarno-epidemiologiczne, nawet w przypadku posiadania przez niego orzeczenia wydanego przed rozwojem epidemii spowodowanej wirusem SARS-CoV-2.

# KONTROWERSJE ZWIĄZANE Z ZAKAŻENIEM WIRUSEM SARS-COV-2 INFORMACJE DLA PRACODAWCÓW

Opracowane przez:
Kinga Ciosk, Jarosław Walusiak, Dominika Dorre-Kolasa,
Wydział Prawa, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie
Marcin Rybacki, Instytut Medycyny Pracy w Łodzi

# ZAGADNIENIA

1. Czy pracodawca może przeprowadzać obowiązkowe pomiary temperatury pracowników?
2. Czy pracodawca może przy wejściu do zakładu pracy zadawać pracownikowi pytania dotyczące zaobserwowania przez pracownika objawów charakterystycznych dla infekcji COVID-19?
3. Czy pracodawca może prosić pracowników o pisemne potwierdzenie, że wchodzą zdrowi?
4. Czy pracodawca może prosić pracowników o pisemne potwierdzenie, że wiedzą, iż mogą wejść zdrowi?
5. Czy pracodawca może wykonywać badania pracowników potwierdzające zakażenie wirusem SARS-CoV-2, zlecając to odpowiedniemu laboratorium?
6. Czy pracodawca może żądać od pracownika powracającego po przebyciu COVID-19 wyników badania potwierdzającego brak zakażenia?
7. Czy pracodawca może wymagać od pracowników natychmiastowego powiadomienia o zachorowaniu na COVID-19?
8. Czy pracodawca może ukarać pracownika za niestosowanie się do zasad stosowania ochron osobistych, np. brak maseczki?
9. Czy Pracodawca może wymagać, by pracownicy stosowali określony rodzaj ochron osobistych np. maseczek danego typu?
10. Czy pracodawcy powinni w skierowania na badania profilaktyczne wpisywać narażenie na czynniki biologiczne pod postacią wirusa SARS-CoV-2?

# ważne!

*Niektóre zawarte w publikacji wytyczne mogą ulec zmianie w przypadku wprowadzenia do porządku prawnego szczególnych rozwiązań związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, bądź ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii.*

# ODPOWIEDZI

## 1. CZY PRACODAWCA MOŻE PRZEPROWADZAĆ OBOWIĄZKOWE POMIARY TEMPERATURY PRACOWNIKÓW?

*W wielu zakładach pracy, przy wejściu pracownicy są poddawani obowiązkowemu pomiarowi temperatury. Niektórzy z pracowników mają wątpliwości, czy muszą się temu poddawać.*

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za bezpieczeństwo oraz zdrowie pracowników w zakładzie pracy. Jest obowiązany reagować na bieżące potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, aktywnie przeciwdziałając występowaniu zagrożeń dla pracowników. Pracownicy są natomiast zobowiązani do współdziałania z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

W związku z wystąpieniem pandemii COVID-19 w zakładach pracy pojawiło się nowe zagrożenie powodowane przez koronawirusa SARS-CoV-2. Mając na względzie aktualną sytuację związaną z pandemią uznać należy obowiązek pracodawcy polegający na dążeniu do zminimalizowania ryzyka związanego z potencjalną transmisją wirusa.

Pomiar temperatury jest jednym z takich działań, które minimalizują ryzyko przez brak zezwolenia na wejście osoby z podwyższoną temperaturą, co jest jednym z objawów COVID-19.

Należy w tym uwzględnić aspekt RODO. Pomiar temperatury przy wejściu do zakładu pracy nie będzie podlegał RODO, jeżeli nie odnotowuje się tego wyniku, nie tworzy się raportów, nie przetwarza się danych osobowych w sposób całkowicie lub częściowo zautomatyzowany (np. stacje do pomiaru temperatury). Kontrola taka powinna się również odbywać na podstawie uregulowania aktu wewnętrznego (np. zarządzenia), które musi zostać podane pracownikom do wiadomości.

W związku z powyższym, mierzenie temperatury pracownikom należy uznać za dopuszczalne. Nie zaleca się jednak dokonywania rejestracji przedmiotowych pomiarów.

**Mierzenie temperatury pracownikom należy uznać za dopuszczalne. Nie zaleca się jednak dokonywania rejestracji przedmiotowych pomiarów.**

## 2. CZY PRACODAWCA MOŻE PRZY WEJŚCIU DO ZAKŁADU PRACY ZADAWAĆ PRACOWNIKOWI PYTANIA DOTYCZĄCE ZAOBSERWOWANIA PRZEZ PRACOWNIKA OBJAWÓW CHARAKTERYSTYCZNYCH DLA INFEKCJI COVID-19?

*Jedną z praktyk w zakładach pracy w okresie pandemii COVID-19 są pytania o występujące u pracowników objawy przy wejściu do pracy i prośba o potwierdzenie odpowiedzi własnoręcznym podpisem.*

Dotyczy to pytań typu *„czy występuje u Pana/Pani kaszel, duszność, podwyższona temperatura, zaburzenia węchu/smaku?”*

Pracodawca nie może zadawać pracownikowi pytań dotyczących zaobserwowania przez pracownika objawów charakterystycznych dla COVID-19. Ze względu na ochronę danych osobowych i prywatność pracownika, pracodawcy nie przysługuje ogólne uprawnienie do badania stanu zdrowia pracowników. RODO statuuje ogólny zakaz przetwarzania danych szczególnej kategorii, do których zaliczyć należy dane dotyczące zdrowia. Niedopuszczalne jest pozyskiwanie ich przez pracodawcę wyłącznie na uznaniowych podstawach.

**Pracodawca nie może zadawać pracownikowi pytań dotyczących zaobserwowania przez pracownika objawów charakterystycznych dla COVID-19.**

## 3. CZY PRACODAWCA MOŻE PROSIĆ PRACOWNIKÓW O PISEMNE POTWIERDZENIE, ŻE WCHODZĄ ZDROWI?

*Jedną z praktyk w zakładach pracy w okresie pandemii COVID-19 są pytania o to, czy wchodzą zdrowi do pracy i prośba o potwierdzenie odpowiedzi własnoręcznym podpisem.*

Dotyczy to pytań typu *„Czy jest Pan/Pani zupełnie zdrowy?”, „Czy ma Pani/Pan objawy zakażenia wirusem SARS-CoV-2?”*.

Dochodzi tutaj do nieuzasadnionej ingerencji na dużą skalę w prywatność pracownika bez jakiejkolwiek podstawy prawnej. Pracodawca nie ma prawa zadawać pytań o stan zdrowia pracownika.

Co więcej, należy zwrócić uwagę na fakt, iż duża liczba osób zakażonych koronawirusem przechodzi go bezobjawowo. Pracownik przechodzący zakażenie wirusem SARS-CoV-2 bezobjawowo, podpisując przedmiotowe oświadczenie nieumyślnie poświadczyłby nieprawdę.

Tym samym, pracodawca nie może prosić o pisemne potwierdzenie, że pracownik wchodzi na teren pracy zdrowy.

**Pracodawca nie może prosić o pisemne potwierdzenie, że pracownik wchodzi na teren pracy zdrowy.**

## 4. CZY PRACODAWCA MOŻE PROSIĆ PRACOWNIKÓW O PISEMNE POTWIERDZENIE, ŻE WIEDZĄ, IŻ MOGĄ WEJŚĆ ZDROWI

*Inną praktyką w zakładach pracy w okresie pandemii COVID-19 są pytania o to, czy wiedzą, że mogą wejść do pracy jedynie bez objawów zakażenia COVID-19 pracy i prośba o potwierdzenie odpowiedzi własnoręcznym podpisem.*

Dotyczy to pytań typu:

*„Potwierdzam, że:*

- *dokonałam/em pomiary temperatury i wynik jest poniżej 37,5°C;*
- *nie występują u mnie ani nie występowały w ostatnich 5 dniach objawy infekcji wirusowej takie jak: temperatura powyżej 37,5° C, kaszel, duszność, bóle mięśniowe, osłabienie, zaburzenia smaku, węchu, inne objawy infekcji dróg oddechowych lub przewodu pokarmowego"*

Pracodawca nie może prosić o pisemne potwierdzenie od pracownika, że wie on, że na teren zakładu pracy może wejść zdrowy.

Jak już wspomniano, jest to nieuzasadniona ingerencja na dużą skalę w prywatność pracownika bez jakiejkolwiek podstawy prawnej. Co więcej, pracownik może przechodzić infekcję bezobjawowo lub z objawami o niewielkim nasileniu, których nie będzie w stanie zidentyfikować lub po prostu nie zwróci na nie uwagi. Tym samym podpisując przedmiotowe oświadczenie nieumyślnie poświadczyłby nieprawdę.

**Pracodawca nie może prosić o pisemne potwierdzenie od pracownika, że wie on, że na teren zakładu pracy może wejść zdrowy.**

## 5. CZY PRACODAWCA MOŻE WYKONYWAĆ BADANIA PRACOWNIKÓW POTWIERDZAJĄCE ZAKAŻENIE WIRUSEM SARS-COV-2 ZLECAJĄC TO ODPOWIEDNIEMU LABORATORIUM?

*Coraz częstszą praktyką w zakładach pracy (innych niż placówki ochrony zdrowia) w okresie pandemii COVID-19 jest wykonywanie badań mogących wykryć zakażenie wirusem SARS-CoV-2 (genetycznych, antygenowych lub serologicznych) pracownikom, zwykle bezpośrednio wykupując usługę w laboratorium.*

Brak jest jasnych wytycznych oraz regulacji prawnej co do możliwości skierowania pracownika przez pracodawcę na test na obecność koronawirusa. Kierując pracownika na test w kierunku COVID-19 pracodawca może uzyskać informacje o stanie zdrowia pracownika, których to informacji nie może przetwarzać na podstawie kodeksu pracy bez dodatkowej podstawy prawnej. Dominująca interpretacja przepisów nie znajduje podstawy do przetwarzania takich danych przez pracodawcę.

Testy nie mogą mieć charakteru w pełni prewencyjnego, tj. nie można obejmować testami całej załogi.

Pracodawca może wykonywać pracownikom takie badania jedynie na zasadzie dobrowolności, umożliwiając pracownikom przeprowadzenie testów na swój koszt. Należy jednak pamiętać, że w wielu przypadkach wynik uzyskanego testu powinien podlegać interpretacji lekarskiej.

**Pracodawca może zaproponować pracownikom wykonanie badań w kierunku zakażenia wirusem SARS-CoV-2 jedynie na zasadzie dobrowolności, pokrywając koszt badań.**

## 6. CZY PRACODAWCA MOŻE ŻĄDAĆ OD PRACOWNIKA POWRACAJĄCEGO PO PRZEBYCIU COVID-19 WYNIKÓW BADANIA POTWIERDZAJĄCEGO BRAK ZAKAŻENIA?

*Coraz częstszą praktyką w zakładach pracy jest żądanie od pracownika powracającego po przebyciu COVID-19 ujemnego wyniku tzw. wymazu, czyli badania genetycznego w kierunku zakażenia wirusem SARS-CoV-2.*

Art. 229 kodeksu pracy wyznacza zakres dopuszczalnych badań profilaktycznych. Pracodawca jest uprawniony jedynie do uzyskania informacji o braku przeciwwskazań lub o istnieniu przeciwwskazań zdrowotnych danego pracownika do pracy na określonym stanowisku. Pracodawca kieruje pracownika na badania kontrolne w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą.

Warto zwrócić uwagę, że pracownik stawiający się do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (choroba) nie ma obowiązku dostarczenia orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy, ponieważ to na pracodawcy spoczywa obowiązek skierowania pracownika na badanie kontrolne. Pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą.

Orzeczenie o braku przeciwwskazań do pracy uzyskane w wyniku przeprowadzonego badania kontrolnego jest jedynym dokumentem, którego może i powinien wymagać pracodawca.

Pracodawca nie może żądać od pracownika powracającego po przebyciu COVID-19 wyników badania potwierdzającego brak zakażenia, ani jakichkolwiek innych badań medycznych. Pracodawca nie ma prawa wglądu w dokumentację medyczną pracownika, a wyniki badań są jednym z jej elementów.

Co więcej, żądanie ujemnego wyniku badania genetycznego jest sprzeczne z aktualną wiedzą medyczną, gdyż nie zaleca się wykonywania badań po zakończeniu choroby, a dodatni wynik tzw. wymazu może się utrzymywać przez wiele tygodni, mimo że pracownik już nie zaraża.

**Pracodawca nie może żądać od pracownika powracającego po przebyciu COVID-19 wyników badania potwierdzającego brak zakażenia, ani jakichkolwiek innych badań medycznych.**

## 7 . CZY PRACODAWCA MOŻE WYMAGAĆ OD PRACOWNIKÓW NATYCHMIASTOWEGO POWIADOMIENIA O ZACHOROWANIU NA COVID-19?

*Niektórzy z pracowników mają wątpliwości, czy muszą informować pracodawcę o zakażeniu wirusem SARS-CoV-2, czy nie jest to nieuprawniona ingerencja w ich stan zdrowia.*

Pracownik ma obowiązek niezwłocznie poinformować pracodawcę o zakażeniu koronawirusem.

Przedmiotowy obowiązek pracownika wyprowadzić można z ogólnych norm kodeksu pracy, takich jak obowiązek przestrzegania przez pracownika przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dbałości o dobro zakładu pracy. Niezwłoczne poinformowanie pracodawcy o zakażeniu koronawirusem

pozwoli na podjęcie adekwatnych działań celem ochrony innych pracowników oraz zminimalizowania ryzyka transmisji wirusa.

Ponadto, jeżeli u domownika, z którym zamieszkuje pracownik, stwierdzono zakażenie wirusem SARS-CoV-2, pracownik jest obowiązany poddać się kwarantannie trwającej do upływu 7 dni od dnia zakończenia izolacji osoby zakażonej. Pracownik ma obowiązek poinformować pracodawcę o nieobecności w pracy z tej przyczyny. Obowiązek ten wynika bezpośrednio z obowiązku pracownika przestrzegania przepisów oraz zasad BHP (tj. 100 § 2 pkt. 3 Kodeksu pracy) oraz obowiązku dbałości o zakład pracy (100 § 2 pkt. 4 Kodeksu pracy).

W przypadku gdy pracownik współzamieszkuje z osobą objętą kwarantanną, pracownik nie podlega kwarantannie. Dotyczy to np. pracowników, których członkowie rodziny zostali objęci kwarantanną ze względu na styczność w pracy z osobą chorą/zakażoną, albo rodziców zamieszkujących z dzieckiem poddanym kwarantannie ze względu na wystąpienie wirusa w szkole.

W przypadku kontaktu z osobą zakażoną wirusem SARS-CoV-2, organy inspekcji sanitarnej przekazują pracownikowi informację o objęciu go kwarantanną. Pracownik powinien poinformować pracodawcę o nieobecności w pracy z powodu wspomnianej przyczyny.

**Pracownik ma obowiązek niezwłocznie poinformować pracodawcę o zakażeniu koronawirusem.**

## 8. CZY PRACODAWCA MOŻE UKARAĆ PRACOWNIKA ZA NIESTOSOWANIE SIĘ DO ZASAD STOSOWANIA OCHRON OSOBISTYCH, NP. BRAK MASECZKI?

*Mimo zaleceń niektórzy z pracowników nie stosują się do obowiązujących w miejscu pracy zasad stosowania ochron osobistych, a zwracanie im uwagi przez przełożonych jest nieskuteczne.*

Pracodawca może ukarać pracownika za niestosowanie się do zasad stosowania ochron osobistych.

Zgodnie z obowiązującymi w dniu publikacji broszury przepisami, w zakładach pracy nakazuje się zakrywanie ust i nosa przy pomocy odzieży lub jej części, maski, maseczki, przyłbicy, kasku ochronnego, o którym mowa w art. 40 ust. 1 z dnia 20 czerwca 1997 r. – Prawo o ruchu drogowym, jeżeli w pomieszczeniu przebywa więcej niż 1 osoba, chyba że pracodawca postanowi inaczej.

O ile pracodawca nie uchylił obowiązku zakrywania ust i nosa, w konkretnych sytuacjach względem swoich pracowników, są oni obowiązani do realizacji przedmiotowego obowiązku. W przypadku, w którym pracownik nie będzie zakrywał ust i nosa, pracodawca może uznać takie zachowanie za nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, co może skutkować nałożeniem na pracownika kary porządkowej: upomnienia, nagany lub nawet kary pieniężnej.

W sytuacji, gdy pracownik stale odmawia spełnienia obowiązku zakrywania ust i nosa w zakładzie pracy, pracodawca będzie mógł rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę.

**Pracodawca może ukarać pracownika za niestosowanie się do zasad stosowania ochron osobistych.**

## 9. CZY PRACODAWCA MOŻE WYMAGAĆ, BY PRACOWNICY STOSOWALI OKREŚLONY RODZAJ OCHRON OSOBISTYCH NP. MASECZEK DANEGO TYPU?

*Niektórzy z pracowników nie stosują się do narzuconego przez pracodawcę zakresu i rodzaju ochron osobistych, np. noszenie kombinezonu, czy noszenie maski określonego typu np. ffp3, gdyż preferują inne, mniej uciążliwe środki ochrony.*

Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikom nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych czynników występujących w środowisku pracy. Warto podkreślić, że jeżeli ochrona pracowników ma być skuteczna, pracodawca powinien zapewnić środki ochrony indywidualne spełniające normy oraz dostosowane do warunków, w jakich będą używane. Należy używać środków ochrony indywidualnej adekwatnych do narażenia na zarażenie wirusem, nie zaś pozornych.

Oznacza to, że pracodawca może wymagać, by była to maseczka określonego typu, o ile zapewni je pracownikom.

**Pracodawca może wymagać, by była to maseczka określonego typu, o ile zapewni je pracownikom.**

## 10. CZY PRACODAWCY POWINNI W SKIEROWANIA NA BADANIA PROFILAKTYCZNE WPISYWAĆ NARAŻENIE NA CZYNNIKI BIOLOGICZNE POD POSTACIĄ WIRUSA SARS-COV-2?

*Niektórzy pracodawcy zamierzają w skierowania na badanie profilaktyczne wpisywać swoim wszystkim pracownikom narażenie na wirusa SARS-CoV-2 w celu wykonania badania pod kątem występowania u nich zakażenia tym patogenem.*

Pracodawca jest zawsze odpowiedzialny za dokonanie oceny ryzyka narażenia zawodowego i określenie zagrożeń występujących na stanowiskach pracy pracowników. O narażeniu na czynniki biologiczne można mówić w sytuacji, gdy jest ono zdecydowanie większe niż to występujące w populacji ogólnej. W przypadku wirusa SARS-CoV-2, takie narażenie zawodowe będzie przede wszystkim dotyczyć członków personelu medycznego, którzy z racji charakteru wykonywanej pracy (kontakt z osobami chorymi) są eksponowani na patogeny przenoszone drogą powietrzno-kropelkową. Dlatego też narażenie zawodowe na koronawirusa dotyczyć będzie tylko wybranych grup zawodowych. Zgodnie z klasyfikacją szkodliwych czynników biologicznych, o której mowa w Rozporządzeniu 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, wirus SARS-CoV-2 został zaliczony do grupy 3. Należy pamiętać, że stwierdzenie i uznanie, że dana grupa pracowników jest narażona w miejscu pracy na czynniki biologiczne 3 i 4 grupy zagrożenia wiąże się z szeregiem innych obowiązków pracodawcy określonych w Kodeksie pracy.

**Podanie w skierowaniu na badanie profilaktyczne narażenia na wirusa SARS-Cov-2 powinno mieć miejsce tylko w przypadkach rzeczywistego i większego niż dla populacji ogólnej narażenia na ten patogen.**

Edukacja pracodawców, menedżerów, specjalistów zarządzania zasobami ludzkimi i ochrony zdrowia pracujących w zakresie tworzenia i realizacji w zakładach pracy programów zarządzania zdrowiem starzejących się pracowników

6/5/4/NPZ/FRPH/2018/312/370

Ministerstwo Zdrowia

NPZ
NARODOWY PROGRAM ZDROWIA

INSTYTUT MEDYCYNY PRACY IM. PROF. J. NOFERA

*Zadanie realizowane ze środków Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016–2020 finansowane przez Ministerstwo Zdrowia*