

Biznes w czasie pandemii

ZMIANA PRAWA

Zakrywanie ust i nosa w miejscu pracy

Prawodawca uznał, że przepisy rozporządzenia nakładające bezwzględny obowiązek zakrywania ust i nosa w miejscach ogólnodostępnych w zakładach pracy, jeżeli w pomieszczeniu przebywa więcej niż jedna osoba, były zbyt daleko idące. Zmodyfikował je więc tak, by o tym decydował pracodawca.



Paweł Krzykowski
advokat i partner w Kancelarii
BKB Baran Książek Bigaj



Michał Bering
aplikant radcowski w Kancelarii
BKB Baran Książek Bigaj



PANDEMIA
KORONAWIRUSA
rp.pl/koronawirus

krywania ust i nosa w miejscach ogólnodostępnych w zakładzie pracy, powinien dokładnie przemyśleć swoją decyzję, uwzględniając okoliczności danej sytuacji, a w szczególności możliwość zachowania dystansu społecznego w danym miejscu. Podjęcie tej decyzji będzie również wymagać dokonania interpretacji kwestii ogólnodostępności danego miejsca, aby określić zasięg ewentualnego wyłączenia obowiązku noszenia maseczek w drodze decyzji pracodawcy. Taka decyzja nie może obejmować osób wykonujących bezpośrednią obsługę interesantów lub klientów w czasie jej wykonywania w budynkach użyteczności publicznej (w tym w budynkach biurowych). Zapewnienie maseczek lub innej, alternatywnej ochrony przez pracodawcę będzie konieczne w sytuacji, gdy nie jest możliwe zapewnienie minimalnego dystansu wynoszącego 1,5 m.

Maseczki na koszt pracodawcy?

Żaden przepis nie nakłada wprost na pracodawcę wyrażonego obowiązku zapewnienia pracownikom maseczek, tym bardziej, że, z uwagi na treść § 25 ust. 1 rozporządzenia, maseczka nie stanowi jedynej pomocy którego jest możliwe zasłonięcie twarzy. Zgodnie z tym przepisem, zakrywanie ust i nosa jest dopuszczalne nie tylko przy pomocy maseczki, ale również, przy użyciu „odzieży lub jej części, (...) przyłbicy albo kasku ochronnego”. Stąd możliwe są w tym zakresie dwie odmienne interpretacje.

Pierwsza interpretacja

Pracodawca nie musi zapewnić zatrudnionym maseczek w miejscu pracy, a to pracownicy powinni nabyć je we własnym zakresie (na swój koszt). Można ją wyprowadzić z analizy treści § 11 ust. 3 pkt 3 rozporządzenia, zgodnie z którym, zakłady pracy (na marginesie warto zauważyć, iż lepsze byłoby użycie określenia „pracodawcy”) są obowiązane zapewnić: osobom zatrudnionym niezależnie od podstawy zatrudnienia rękawiczki jednorazowe lub środki do dezynfekcji rąk; odległość między stanowiskami 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. Oznaczałoby to jedynie, że zakład pracy (pracodawca)

powinien zapewnić maseczki (będące środkami ochrony osobistej), wyłącznie, jeśli nie jest możliwe zachowanie odpowiedniej odległości pomiędzy stanowiskami pracy.

Jednak powyższa interpretacja może mieć tę wadę, że nie uwzględnia w dostatecznym stopniu całokształtu przepisów kodeksu pracy w zakresie obowiązku zapewnienia pracownikom przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Druga interpretacja

Uwzględniając więc obowiązki w sferze BHP, pracodawca powinien zadbać, aby zapewnić zatrudnionym maseczki (na własny koszt). Potwierdza to art. 207 § 2 kodeksu pracy, z którego wynika, że koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie BHP (a takim kosztem może być właśnie zakup maseczek), w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników. Za powyższą interpretacją przemawia ponadto fakt, że pracodawca, zgodnie z art. 237⁶ § 1 kodeksu pracy, jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej.

DEFINICJA

Zgodnie z § 2 pkt 9 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przez środki ochrony indywidualnej rozumie się przez wszelkie środki noszone lub trzymane przez pracownika w celu jego ochrony przed jednym lub większą liczbą zagrożeń związanych z występowaniem niebezpiecznych lub szkodliwych czynników w środowisku pracy, w tym również wszelkie akcesoria i dodatki przeznaczone do tego celu.

O tym, że maska jest środkiem ochrony indywidualnej stanowi § 10 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie towarów i usług, dla których obniża się stawkę podatku od towarów i usług, oraz warunków stosowania stawek obniżonych. W konsekwencji nie można wykluczyć, że maseczka, może zostać uznana za środek ochrony indywidualnej, którego zapewnienie, w sytuacji znacznej liczby zakażeń wirusem SARS-Cov-2, powinno stanowić obowiązek pracodawcy.

Biorąc pod uwagę ogólne przepisy prawa pracy dotyczące kwestii BHP, bezpieczniejszym rozwiązaniem dla pracodawców będzie sfinansowanie zakupu maseczek dla pracowników, objętych obowiązkiem ich stosowania. Niemniej ponownie musimy podkreślić, iż obowiązek ten nie został w sposób precyzyjny sformułowany w przepisach prawa i możliwe są w tej sprawie również inne interpretacje, np. taka, że obowiązek zapewnienia sobie maseczki spoczywa na pracowniku.

ZMIANY ROZPORZĄDZENIA

Ograniczenia, nakazy i zakazy

Na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z 9 października 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, obowiązywał przepis nakazujący zakrywanie ust i nosa w miejscach ogólnodostępnych, w tym w zakładach pracy. Z tego obowiązku zwolnione były osoby wykonujące czynności zawodowe, służbowe lub zarobkowe w budynkach, zakładach, obiektach, placówkach i targowiskach (straganach). Obowiązek ten spoczywał jednak na osobach wykonujących w tych miejscach bezpośrednią obsługę interesantów lub klientów, w czasie jej wykonywania.

Nowe zasady wprowadziło rozporządzenie Rady Ministrów z 26 listopada 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii. Na jego podstawie, nałożono obowiązek zakrywania ust i nosa w miejscach ogólnodostępnych, w tym w zakładach pracy, jeżeli w pomieszczeniu przebywa więcej niż 1 osoba. Jednocześnie usunięto przepis pozwalający na niezakrywanie ust i nosa przez osoby wykonujące czynności zawodowe, służbowe lub zarobkowe w budynkach, zakładach, obiektach, placówkach i targowiskach (straganach) jak również nakładający ten obowiązek na osoby wykonujące w tych miejscach bezpośrednią obsługę interesantów lub klientów, w czasie jej wykonywania. Zasady te obowiązywały od 28 listopada 2020 r. do 1 grudnia 2020 r.

Wewnętrzne procedury

Nie ma konieczności wprowadzania do wewnętrznych aktów prawa pracy, obowiązujących w danym zakładzie pracy, przepisów regulujących obowiązki pracowników dotyczące zakrywania ust i nosa. Powyższe obowiązki wynikają bowiem z powszechnie obowiązujących przepisów rozporządzenia, które dotyczą wszystkich pracodawców i pracowników na terenie Polski.

Jednak, z uwagi, na treść art. 104⁷ § 1 pkt 1 kodeksu pracy, stosowne postanowienie dotyczące obowiązku zakrywania ust i nosa, może zostać wprowadzone do regulaminu pracy. Regulamin pracy może bowiem normować m.in. warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy oraz wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej. Warto zaszyfrować, że kwestia tego, czy przepisy wewnątrzzakładowe obowiązujące u danego pracodawcy, mogą wprowadzać np. w sprawie obowiązku zakrywania ust i nosa, dalsze rygory niż przepisy rozporządzenia, jest aktualnie przedmiotem niejednorodnych interpretacji prawniczych.

Aktywne działania

W razie naruszeń dotyczących BHP po stronie pracowników (również w zakresie obowiązku zakrywania ust i nosa), pracodawca powinien podejmować aktywne działania, mające na celu skorygowanie tych nieprawidłowości. Bowiem bierna akceptowanie, gdy określony pracownik manifestacyjnie, w sposób uporczywy, odmawia zakrywania ust i nosa (narażając tym samym na zakażenie koronawirusem inne osoby przebywające w pomieszczeniach pracodawcy np. współpracowników czy klientów), może doprowadzić do postawienia pracodawcy zarzutu naruszenia podstawowego obowiązku każdego pracodawcy, jakim jest obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

1. Kary porządkowe

W sytuacji bezpodstawnego odmawiania przez pracownika zakrywania twarzy,

możliwe jest zastosowanie wobec tej osoby kar porządkowych wynikających z kodeksu pracy, tj. upomnienia, nagany bądź kary pieniężnej. Kary te mogą być bowiem stosowane przez pracodawcę za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów BHP, co ma miejsce w przypadku odmawiania zakrywania ust i nosa.

2. Wypowiedzenie umowy o pracę lub zwolnienie dyscyplinarne

Bezpodstawną odmową zakrywania ust i nosa w miejscu pracy może zostać uznana za naruszenie przez pracownika podstawowego obowiązku pracowniczego jakim jest, zgodnie z art. 211 kodeksu pracy, obowiązek przestrzegania przepisów i zasad BHP. Jego naruszenie może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. W określonej sytuacji, w razie uporczywego odmawiania przez pracownika zakrywania twarzy, nie jest wykluczone również rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Niemniej przed wyciągnięciem konsekwencji dyscyplinarnych wobec pracowników warto zadbać o precyzyjne zakomunikowanie pracownikom ich obowiązków w zakresie noszenia maseczek lub stosowania innej formy zasłonięcia ust i nosa.

3. Wykroczenie

Od 29 listopada 2020 r. wprowadzono nowy art. 116 § 1a do kodeksu wykroczeń. Zgodnie z tym przepisem, kto nie przestrzega zakazów, nakazów, ograniczeń lub obowiązków określonych w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (w tym obowiązku zakrywania twarzy), podlega karze grzywny albo karze nagany. W związku z niedawną nowelizacją ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, tzw. rozporządzenie obostrzeniowe (nakazy i zakazy epidemiczne) może obejmować: nakaz zakrywania ust i nosa, w określonych okolicznościach, miejscach i obiektach oraz na określonych obszarach, wraz ze sposobem realizacji tego nakazu. /@

Rozporządzeniem z 1 grudnia 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (dalej jako: rozporządzenie), zmodyfikowano wcześniej obowiązujące zasady (→ patrz ramka).

Aktualnie istnieje obowiązek zakrywania ust i nosa w miejscach ogólnodostępnych, w tym w zakładach pracy, jeżeli w pomieszczeniu przebywa więcej niż jedna osoba, chyba że pracodawca postanowi inaczej.

Dodano przepis (podobny do wcześniej obowiązującego), zgodnie z którym obowiązek zasłaniania ust i nosa nie stosuje się do: osoby wykonującej czynności zawodowe, służbowe lub zarobkowe w budynkach użyteczności publicznej, o których mowa w rozporządzeniu (m.in. budynki przeznaczone na potrzeby usług, w tym biurowe), chyba że zarządzający takim budynkiem postanowi inaczej, z wyjątkiem osoby wykonującej bezpośrednią obsługę interesantów lub klientów w czasie jej wykonywania.

Jednocześnie wprowadzono do rozporządzenia przepis § 25 ust. 5 pkt 3, zgodnie z którym, odkrycie ust i nosa jest możliwe w przypadku spożycia posiłków lub napojów w zakładzie pracy.

Powyższe zasady obowiązują od 2 grudnia 2020 r. do 27 grudnia 2020 r.

Miejsca ogólnodostępne

Rozporządzenie nakłada obowiązek zakrywania ust i nosa w miejscach ogólnodostępnych, jednocześnie nie definiując, jak należy rozumieć to pojęcie. Stąd może występować problem z określeniem, które pomieszczenia w zakładzie pracy są miejscami ogólnodostępnymi i tym samym, czy pracowników w nich przebywających dotyczy obowiązek zakrywania ust i nosa.

W uzasadnieniu do projektu rozporządzenia Rady Ministrów z 15 kwietnia 2020 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, pojawiło się stanowisko, że miejsca ogólnodostępne należy rozumieć jako miejsca o publicznym charakterze, tj. dostępne dla nieograniczonej liczby osób, takie jak np. obiekty handlowe i usługowe. W związku z tym, możliwa jest interpretacja, zgodnie z którą, obowiązek zakrywania ust i nosa dotyczy wyłącznie tych przestrzeni w zakładzie pracy, do których do-

stęp, oprócz osób zatrudnionych, mają również osoby postronne (np. klienci, kontrahenci).

Występuje jednak odmienne rozumienie przepisów rozporządzenia, zgodnie z którym, w każdym pomieszczeniu w zakładzie pracy, w którym przebywa więcej niż jedna osoba, bezwzględnie trzeba zakrywać usta i nos. Powyższa interpretacja powodowałaby, że obowiązek zasłaniania twarzy dotyczyłby również np. dwóch pracowników pracujących w jednym gabinecie, z ograniczonym dostępem dla osób postronnych (chyba, że pracodawca postanowi inaczej). Niektórzy eksperci wskazywali, że miejsce ogólnodostępne należy rozumieć jako miejsce w którym może po prostu przebywać wiele osób.

PRZYKŁAD

Na stronie gov.pl zamieszczono instrukcję w tej sprawie (w ramach pytań i odpowiedzi): „Pracuję w biurze. Czy muszę zakrywać tam nos i usta? Twój pracodawca podejmuje decyzje czy powinieneś zakrywać nos i usta w zakładzie pracy. W celu spożycia posiłku możesz odkryć usta i nos.”

Oczywiście takie komunikaty nie mają wiążącego charakteru ale można na ich podstawie przypuszczać, w jaki sposób przepisy prawa będą interpretowane przez instytucje publiczne wchodzące w skład szeroko rozumianej administracji rządowej.

Obecne brzmienie rozporządzenia nie usuwa więc istotnych wątpliwości, co do zakresu jego stosowania. Biorąc pod uwagę skalę aktualnych zagrożeń epidemicznych, bezpieczniejsza dla pracodawców wydaje się być druga, bardziej restrykcyjna interpretacja, uwzględniająca obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przez pracodawcę (art. 94 pkt 4 kodeksu pracy). Jest to interpretacja rozszerzająca i „służnościowa”, która naszym zdaniem nie do końca idzie w parze z literalnym, ścisłym brzmieniem przepisów a bardziej odwołuje się do uzasadnionych postulatów dotyczących konieczności uwzględniania aktualnych zagrożeń epidemicznych.

Zwolnienie z obowiązku przez pracodawcę

Pracodawca, zanim zwolni pracowników z obowiązku za-