

KAMIL GAJEWSKI

232068@stud.umk.pl

MATEUSZ KAMIŃSKI

287197@stud.umk.pl

"Prawo pracy pod kwarantanną". Szczególne obowiązki pracodawcy w związku z pandemią wirusa SARS-CoV-2 a także odpowiedzialność karna za niedopełnienie niektórych z nich

„Labour law under quarantine”. Special obligations of the employer in connection with the SARS-CoV-2 pandemic and criminal liability for non-compliance some of them

Streszczenie. Zdrowie i życie ludzkie to wartości, którym ponad wszelką wątpliwość należy przypisać szczególne znaczenie. Znajduje to swoje odbicie na wielu płaszczyznach - również na gruncie systemu prawnego, który zapewnia im szczególną ochronę, która uwidacznia się w każdej pojedynczej gałęzi prawa. Autorzy swoje rozważania przenieśli na grunt prawa pracy, gdzie gwarantem ochrony zdrowia i życia ludzkiego uczyniony został pracodawca, w związku z czym ciąży na nim szereg doniosłych obowiązków, a ich niedopełnienie wiąże się z koniecznością zastosowania sankcji karnej. To czyni rozważania Autorów interdyscyplinarnymi. Autorzy wskazują, że nawet zdarzenia nagłe, nieprzewidziane i nadzwyczajne nie zwalniają pracodawcy z obowiązku zapewnienia ochrony zdrowia i życia pracowników podczas wykonywania przez nich pracy. Tematem rozważań Autorów uczyniona została problematyka ochrony zdrowia i życia pracowników, przy czym rozważania te mają swój konkretny kontekst. Jest to pandemia wirusa SARS-CoV-2, który jest największym zagrożeniem zdrowia i życia, z jakim obecnie przyszło się zmierzyć - również pracownikom i pracodawcom. Wiąże się z tym konieczność wdrożenia odpowiednich procedur, a także określonych zachowań, na które wskazują Autorzy w swoim opracowaniu. Wreszcie - Autorzy opisują również prawnokarne konsekwencje niedopełnienia przez pracodawcę obowiązku ochrony zdrowia i życia pracowników w nadzwyczajnym czasie pandemii.

Summary. Human health and life are values that must be given special importance beyond any doubt. This is reflected at many levels - including the legal system, which provides them with special protection, which is evident in every single branch of law. The authors have transferred their considerations to the labour law, where the employer has been made the guarantor of protection of human health and life, and therefore has a number of important obligations, and failure to meet them requires a criminal sanction. This makes the authors' deliberations interdisciplinary. The authors point out that even sudden, unforeseen and extraordinary events do not exempt the employer from the obligation to ensure the protection of health and life of employees while performing their work. The subject of the Authors' deliberations has been made the issue of protection of health and life of employees, with the said deliberations having their specific context. This is the SARS-CoV-2 pandemic, which is the greatest threat to health and life that we are currently facing - including workers and employers. This requires the implementation of appropriate procedures as well as specific behaviours, which the authors indicate in their study. Finally, the authors also describe the criminal law

consequences of the employer's failure to protect workers' health and life during an extraordinary time of pandemic.

Słowa kluczowe: pracownik; pracodawca; zdrowie; życie; ochrona.

Keywords: employee; employer; health; life; protection.

Wstęp

Życie i zdrowie ludzkie od zarania dziejów stanowią wartości o niewątpliwie największym znaczeniu w naszej cywilizacji i kulturze prawnej. Są one wartościami podstawowymi, akceptowanymi przez wszystkie systemy etyczne i prawne, a także są punktem wyjścia dla wszelkich pozostałych praw i wolności. Podkreśla się jednocześnie, iż życie jest wartością przyrodzoną i zastaną, dlatego traktowane jest ono jako naturalna i przyrodzona wolność. Zdrowie i życie ludzkie doznają szczególnej ochrony począwszy od prawa międzynarodowego kończąc na ustawodawcy krajowym. Na gruncie polskiego systemu prawnego do wskazanej problematyki odnosi się w sposób szczególny art. 38 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. W doktrynie wskazuje się, iż „Wartość dobra prawnego, jakim jest życie ludzkie, nie podlega przy tym, na gruncie Konstytucji, różnicowaniu. W polskim i zagranicznym orzecznictwie konstytucyjnym podkreśla się rangę prawa do prawnej ochrony życia jako podstawowego prawa jednostki, warunkującego posiadanie i realizację wszelkich innych praw i wolności.”¹

Chociaż fakt, iż życie i zdrowie ludzkie są wartościami o największym znaczeniu jest bezsporny, na co dzień nie zawsze o tym myślimy. Tymczasem chociaż są to piękne i doniosłe wartości, łatwo je stracić. Takim zagrożeniem dla życia i zdrowia stała się pandemia wirusa SARS-CoV-2. Spowodowana nią sytuacja wniosła ze sobą szereg negatywnych skutków na wielu obszarach życia – w gospodarce, w medycynie i jeszcze wielu innych. Rzeczywistość okazała się szybko zweryfikować nasze przygotowanie na tak nagłą i niespodziewaną sytuację.

Prawo jest takim obszarem, który nie pozostał wolny od konsekwencji zaistniałego stanu rzeczy. Te brutalne okoliczności wymusiły na ustawodawcy konieczność wprowadzenia szeregu nowych rozwiązań, jak i zmiany dotychczasowych.

¹ Wyr. TK z 30.9.2008 r., K 44/07, OTK-A 2008, Nr 7, poz. 126.

W ocenie Autorów, zaistniała sytuacja w sposób szczególny dotknęła także pracowników i pracodawców, a zatem konsekwencje zaistniałych zdarzeń widoczne są również na obszarze prawa pracy.

Jednym z najważniejszych obowiązków ciążyących na pracodawcy jest zapewnienie pracownikom ochrony życia i zdrowia podczas wykonywania stosunku pracy. Wzajemnie związane z tą powinnością jest zapewnienie pracownikom stanu gwarantującego odpowiednie warunki bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu jej wykonywania.

Nie jest tak, że nagłość zagrożenia i jego nieprzewidywalność powodują wygaśnięcie podstawowych obowiązków pracodawcy względem jego pracowników. Nawet sytuacje atypowe nie zwalniają pracodawcy z tak zarysowanych zobowiązań. Praca w warunkach zapewniających odpowiednie poszanowanie naczelnych wartości, jakimi są zdrowie i życie; warunkach eliminujących ich zagrożenie, a gdy jest to niemożliwe - zapewniających redukcję ich zagrożenia, pozostaje warunkiem *sine qua non* pracy operatywnej.

Tak przedstawione powinności podmiotu zatrudniającego wynikają *expressis verbis* z przepisów prawa, w szczególnym zaś zakresie z aktów normatywnych typowych dla dziedziny, jaką jest prawo pracy. Jeżeli pracodawca nie wywiązuje się ze wskazanych powyżej obowiązków, to owe zaniechanie może przekładać się na konieczność nałożenia na niego sankcji prawnokarnej, co przesądza o interdyscyplinarnym charakterze wskazanej na wstępie problematyki.

Problematyka dostosowania warunków pracy pracowników do potencjalnych zagrożeń jest tematyką dyskusyjną i dyskursywną.

Autorzy podejmując się omówienia wskazanej problematyki, pragną dokonać syntetycznej analizy katalogu obowiązków pracodawcy w związku z ochroną zdrowia i życia pracowników przed potencjalnymi zagrożeniami w miejscu pracy, czyniąc to przy pomocy szerokiego odwołania do aktualnego zagrożenia, jakim jest pandemia „koronawirusa”.

W podjętym dyskursie Autorzy poczynią odwołania do obowiązującego ustawodawstwa, poglądów doktryny oraz orzecznictwa. Tak przedstawione rozważania uzupełnione zostaną o wskazanie prawnokarnych aspektów, jakie wiążą się z brakiem zadośćuczynienia przez pracodawcę zarysowanym na wstępie obowiązkom.

1. Ogólne zasady ochrony bezpieczeństwa pracowników w miejscu pracy.

Jedną z najważniejszych funkcji, jakie spełnia prawo pracy, jest jego funkcja ochronna. W najszerszym zakresie funkcja ta spełniana jest przez przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Na gruncie przepisów prawa pracy, gwarantem zapewnienia pracownikom

bezpieczeństwa, a tym samym ochrony ich zdrowia i życia podczas wykonywania pracy, jest przede wszystkim pracodawca. Powszechna ochrona pracy rozumiana jako całokształt gwarancji prawnych służących ochronie zdrowia i życia ludzkiego podczas wykonywania pracy znajduje swój wyraz w szeregu przepisów mających na celu zabezpieczenie pracowników przed utratą życia i zdrowia. Z ogólnej powinności zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higienicznych warunków pracy (art. 15, 94 i 207 k.p.) wynikają konkretne i szczegółowe obowiązki, które ustawodawca określa mianem podstawowych obowiązków pracodawcy z uwagi na ich decydujące i doniosłe znaczenie. Jednakże istotne są jeszcze inne powinności pracodawcy, powiązane z tymi podstawowymi, które łącznie tworzą system pożądanego zachowania się pracodawcy w stosunkach pracy.

Obowiązki pracodawcy wynikające z przywołanej regulacji prawnej mają znaczenie na tyle istotne, iż te wymienione w treści art. 94 pkt 4 zyskały przymiot podstawowej zasady prawa pracy. Ich istota sprowadza się do zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Oznacza to, że pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikowi faktycznego bezpieczeństwa w czasie wykonywania przez niego pracy. Wskazuje się przy tym w doktrynie, iż tak zarysowane obowiązki powinny podlegać szerokiemu rozumieniu, które obejmuje swoim zasięgiem nie tylko przestrzeganie ogólnie uznawanych norm, lecz powinno mieć na uwadze także indywidualne przeciwwskazania związane ze stanem zdrowia lub też osobistymi skłonnościami danego pracownika.²

Wskazać należy, iż obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy mają charakter bezwarunkowy. Oznacza to, że obciążają one pracodawcę niezależnie od spełniania świadczenia jakim jest wykonywanie pracy przez pracownika. Mają one również charakter niepodzielny, a więc wszelkie działania i zaniechania innych podmiotów nie powodują, że pracodawca zwolniony jest od odpowiedzialności za stan bhp w miejscu pracy. Akcentuje się ponadto, iż tak wskazana ochrona pracowników ma ponadto charakter powszechny, a co za tym idzie, objęty jest nią ogół pracowników, bez względu na ich cechy szczególne. Obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i nieszkodliwych dla ich zdrowia warunków pracy obejmuje przestrzeganie nie tylko ogólnie obowiązujących norm w tym zakresie, lecz także indywidualnych przeciwwskazań związanych ze stanem zdrowia lub osobistymi skłonnościami pracownika³

Jak zostało wcześniej wspomniane, obowiązek pracodawcy polegający na zapewnianiu pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest jedną

² *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K. Baran, Warszawa 2015, s. 368.

³ Wyr. SN z 12.12.1974 r., II PR 262/74, OSNC 1975, Nr 7–8, poz. 122.

z podstawowych zasad prawa pracy i wyrażony został w treści art. 15 k.p. Ustawodawca zobowiązał pracodawcę do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o których mowa w art. 207 § 2 k.p. nie tylko osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, ale także osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Wskazuje się także, iż pracodawca jest również zobowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki zajęć odbywanych na terenie zakładu pracy przez studentów i uczniów niebędących jego pracownikami. Natomiast w odniesieniu do prowadzenia prac w miejscu, do którego dostęp mają osoby niebiorące udziału w procesie pracy, pracodawca zobowiązany jest zastosować środki niezbędne do zapewnienia ochrony zdrowia i życia tym osobom.⁴

Na podstawie art. 207 § 1 k.p. pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Jednocześnie wskazuje się, że realizacja tej powinności powinna następować przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, jednakże tylko tych powszechnie znanych i sprawdzonych.⁵

Kolejnym obowiązkiem jest obowiązek współdziałania z innymi pracodawcami. Związany jest on z sytuacją, kiedy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców. Wówczas pracodawcy ci mają obowiązek współpracować ze sobą, wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bhp wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu oraz ustalić zasady współdziałania uwzględniając sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników.⁶

Pracodawca zobowiązany jest również do prowadzenia szkoleń pracowników. Obowiązkowe są dwa szkolenia, mianowicie: wstępne - przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania pracy oraz okresowe - które mają na celu aktualizację zdobytej dotychczas wiedzy. Obowiązek pracodawcy przeprowadzania szkoleń pracowników w dziedzinie bhp nałożony został na mocy rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.⁷

Wskazać także należy, iż pracodawca ma obowiązek bieżącego uzupełniania i aktualizowania wiedzy uzyskanej przez pracowników w trakcie szkoleń z zakresu bhp.

⁴ *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K. Baran, Warszawa 2015, s. 483.

⁵ *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K. Baran, Warszawa 2015, s. 483-484.

⁶ *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K. Baran, Warszawa 2015, s. 484.

⁷ *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K. Baran, Warszawa 2015, s. 484-486.

Obowiązek ten pracodawca może realizować szczególnie przez wydawanie instrukcji i udzielanie wskazówek dotyczących bhp na konkretnych stanowiskach pracy. Pracodawca zobowiązany jest również do bieżącej kontroli stosowania przez pracowników przepisów i zasad bhp oraz udzielania pracownikom wskazówek w tym zakresie.⁸

Nie można pominąć ciążącego na pracodawcy obowiązku jakim jest poddanie pracowników badaniom lekarskim. Zgodnie z dyspozycją art. 229 § 4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie. Przy czym istotne jest dopełnienie wymogów wstępnych jak i okresowych badań lekarskich.

2. „Wróg u bram” . Wirus SARS-CoV-2 jako zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników.

Zdrowie i życie ludzkie narażone są na szereg czynników, okoliczności i zdarzeń, które sprawiają, że wartości te mogą ulec poważnemu zagrożeniu. Obecnie takim zagrożeniem stała się pandemia wirusa SARS-CoV-2, która nadchodząc nagle i niespodziewanie stała się wielkim sprawdzianem dla wszystkich z nas. To, co na co dzień wydawało nam się powszechnie dostępne, a nierzadko wręcz rutynowe, w jednej chwili zostało nam zabrane, a my bardzo szybko musieliśmy przystosować się do życia w nowej, nadzwyczajnej rzeczywistości. Pandemia wywołała poruszenie właściwie w każdym sektorze życia - również na gruncie prawa, stąd - jak zostało to zapowiedziane na wstępie, dalsza część rozważań zostanie poświęcona istocie wirusa SARS-CoV-2 oraz konsekwencjom, jakie niesie on ze sobą w relacji pracodawca-pracownik. W sposób szczególny zaś analizie zostanie poddany obowiązek zapewnienia pracownikom przez pracodawcę ochrony zdrowia i życia podczas wykonywania pracy w nowych, pandemicznych okolicznościach.

Fakt, iż pandemia wirusa SARS-CoV-2 nie pozostaje bez wpływu na obszar rynku pracy, jest bezsporny. Stanowi to dla pracodawców istotne wyzwanie co najmniej z kilku powodów. Przede wszystkim należy zaakcentować fakt, iż pracodawcy stanęli przed koniecznością planowania i organizacji pracy swoich pracowników tak, aby odpowiadała ona modelowi działalności i uwarunkowaniom rynku pracy z jednoczesnym zachowaniem maksimum ochrony ich zdrowia i życia.

⁸ *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. K. Baran, Warszawa 2015, s. 487.

Pracodawcy dysponują szeregiem rozwiązań, które mogą być im pomocne w zarządzaniu pracownikami w dobie kryzysu spowodowanego czasem pandemii (szerzej o tych rozwiązaniach w dalszej części opracowania). Poważnym utrudnieniem jest dynamiczny rozwój pandemii, który sprawia, że katalog tych rozwiązań nie jest zamknięty i może nieść ze sobą konieczność wypracowania kolejnych, adekwatnych procedur postępowania. Na chwilę obecną nie można bowiem orzec, jak długo trwać będzie stan zagrożenia spowodowany pandemią, a także jakie konkretnie skutki pandemia przyniesie ze sobą dla rynku pracy.

Ponad wszelką wątpliwość wskazać należy, iż pracownicy stanowią jeden z podstawowych filarów każdego przedsiębiorstwa. Zapewnienie zatem bezpieczeństwa pracowników, ochrona ich zdrowia i życia jest absolutnie priorytetowa. Tylko praca w warunkach zapewniających pracownikom maksimum bezpieczeństwa uznawana być może za pracę efektywną. Obecna sytuacja sprawia, że obowiązki pracodawcy w tym zakresie jeszcze bardziej się aktualizują, co należy mieć bezwzględnie na uwadze.

3. „Prawo pracy pod kwarantanną” - nowe wyzwania dla pracodawców.

Pandemia wirusa SARS-CoV-2 spowodowała powstanie szeregu nowych wyzwań dla pracodawców, a także zobowiązała ich do podjęcia konkretnych działań. Owa sytuacja wymusiła aktywność również po stronie ustawodawcy jak i władzy wykonawczej. Sztandarowym rozwiązaniem legislacyjnym stała się ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 i innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Mimo, iż ustawodawca nadał owej ustawie charakter interdyscyplinarny, to sporo uwagi zdecydował się poświęcić kwestiom pracowniczym. Wskazuje on przede wszystkim na możliwość wykonywania pracy w formie zdalnej, przeprowadzanie obowiązkowych szkoleń z zakresu bhp za pomocą środków komunikacji elektronicznej, obowiązek zwolnienia młodocianego pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy. Ustawodawca dotyka również problematyki zmiany systemu lub rozkładu czasu pracy oraz problematyki ważności okresowych badań lekarskich. Wydłużone zostały również okresy ważności orzeczeń o częściowej lub całkowitej niezdolności do pracy itd.

Najważniejszym z obowiązków pracodawcy zawartych we wskazanej powyżej specustawie jest zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków w miejscu wykonywania pracy. Akcentuje się przy tym wykorzystywanie osiągnięć nauk

i techniki. W kontekście pandemii szczególnie akcentuje się, iż pracodawca w realizacji tego obowiązku powinien mieć na uwadze aktualną wiedzę na temat przeciwdziałania zakażeniu wirusem SARS-CoV-2, a co za tym idzie bezwzględnie stosować się do zaleceń rządowych i inspekcji sanitarnej. Działania pracodawcy w okresie zwiększonego bezpieczeństwa higienicznego w miejscu pracy polegają na zapewnieniu większej ilości dozowników z mydłem, płynów odkażających, zorganizowaniu regularnego przecierania płynem dezynfekującym powierzchni takich jak np. biurka, stoły, klamki, włączniki światła.

Kolejnym z istotnych obowiązków pracodawcy zarysowanych na gruncie przywołanej ustawy jest zwolnienie młodocianego pracownika odbywającego przygotowanie zawodowe z obowiązku wykonywania pracy w przypadku, kiedy w uzasadnionych nadzwyczajnych okolicznościach zagrażających życiu lub zdrowiu dzieci i młodzieży Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, w drodze rozporządzenia czasowo ogranicza lub czasowo zawiesza funkcjonowanie jednostek systemu oświaty na obszarze kraju lub jego części, uwzględniając stopień zagrożenia na danym obszarze.

Z panującą pandemią wiąże się konieczność zamykania licznych miejsc pracy, co uniemożliwia pracownikom jej wykonywanie. Należy mieć jednak na uwadze, iż pracownicy zachowują gotowość do wykonywania pracy, a co za tym idzie - przysługuje im wynagrodzenie. Należy uznać, że konieczność zamknięcia zakładu pracy w celu przeciwdziałania chorobie COVID-19 będzie przyczyną dotyczącą pracodawcy – mimo że będzie to przyczyna niezawiniona przez pracodawcę. Rodzi to zatem kolejny obowiązek po stronie pracodawcy, który względem pracownika za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, zobowiązany jest do zapłaty wynagrodzenia.

Zgodnie z dyspozycją art. 229 § 4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie. Skierowanie pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia wydanego w związku z przeprowadzeniem badań wstępnych, okresowych lub kontrolnych stanowi wykroczenie, zagrożone karą grzywny od 1000 do 30 000 zł (art. 283 § 1 k.p.). Wynika stąd, że owy obowiązek spoczywa na pracodawcy, który zgodnie z art. 229 § 4 k.p. nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. To pracodawca jest odpowiedzialny za stan bezpieczeństwa i higieny pracy, i w przypadku nieprzestrzegania przepisów lub zasad

bezpieczeństwa i higieny pracy, to pracodawca, a nie pracownik podlega karze⁹. Specustawa przewiduje szereg odstępstw od owego obowiązku. Zgodnie z art. 31m KoronawirusU orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Istotne uregulowanie dotyczące omawianej problematyki zostało zawarte także w przepisach ustawy z dnia 6 czerwca 2019 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Ustawa ta reguluje obowiązki pracodawcy związane z delegowaniem pracowników do pracy przy zwalczaniu epidemii. Delegacja ta, jak wskazuje treść art. 47 przywołanej ustawy, dotyczy w szczególności pracowników podmiotów leczniczych, osób wykonujących zawody medyczne oraz osób, z którymi podpisano umowy na wykonywanie świadczeń zdrowotnych. Do pracy przy zwalczaniu epidemii mogą być skierowane także inne osoby, jeżeli ich skierowanie jest uzasadnione aktualnymi potrzebami podmiotów kierujących zwalczaniem epidemii. Ustawa wskazuje również enumeratywnie na krąg podmiotów, których nie dotyczy owa delegacja. Wyłączeniu podlegają osoby, które nie ukończyły 18 lat bądź ukończyły 60 lat, kobiety w ciąży, osoby samotnie wychowujące dziecko w wieku do 18 lat, osoby wychowujące dziecko w wieku do 14 lat, osoby wychowujące dziecko z orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego; osoby, u których orzeczono częściową lub całkowitą niezdolność do pracy, inwalidzi i osoby z orzeczonymi chorobami przewlekłymi, osoby, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 31 lipca 1981 r. o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe (Dz.U. z 2019 r. poz. 152), oraz posłowie i senatorowie Rzeczypospolitej Polskiej. Wskazać ponadto należy, iż delegowanie pracowników do wykonywania pracy związanej ze zwalczaniem epidemii następuje w formie decyzji. Decyzję o skierowaniu do pracy przy zwalczaniu epidemii na terenie województwa, w którym osoba skierowana posiada miejsce pobytu lub jest zatrudniona, wydaje właściwy wojewoda, a w razie skierowania do pracy na obszarze innego województwa - minister właściwy do spraw zdrowia. Decyzja ta jest zaskarżalna i przysługuje od niej odwołanie bądź odpowiednio wnioski o ponowne rozpatrzenie sprawy. Z osobą skierowaną do pracy na mocy ww. decyzji, nawiązywany jest stosunek pracy, na okres nie dłuższy niż wskazany w decyzji, przy czym wskazuje się, iż powstały obowiązek pracy trwa przez okres do 3 miesięcy. Wydanie takowej

⁹ Wyrok SA w Gdańsku w wyroku z 11.1.2017 r., III AUa 1443/16.

decyzji stwarza także obowiązek po stronie dotychczasowego pracodawcy osoby skierowanej do pracy przy zwalczaniu epidemii w postaci udzielenia mu urlopu bezpłatnego na czas określony w decyzji, przy czym okres tego urlopu zalicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u tego pracodawcy.

Nieco lakonicznie do omawianej problematyki odnosi się Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 kwietnia 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu pandemii. Pracodawcy zostali na mocy § 9 ust. 9 pkt 3 lit. a i b niniejszego Rozporządzenia zobowiązani do zapewnienia osobom zatrudnionym w zakładach pracy niezależnie od podstawy zatrudnienia rękawiczek jednorazowych lub środków do dezynfekcji rąk, a także odległości 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 SARS-CoV-2. Ponadto § 18 ust. 1 pkt 2 lit. b przywołanego Rozporządzenia nakłada - aż do odwołania - obowiązek zakrywania ust i nosa przy pomocy odzieży lub jej części, maski, maseczki albo kasku ochronnego w miejscach ogólnodostępnych, do których pracodawca zaliczył także zakłady pracy. Należy przy tym wskazać, iż nakaz zasłaniania ust i nosa dotyczy tylko pracowników wykonujących bezpośrednią obsługę interesantów lub klientów. Zwolnieni z tego obowiązku są natomiast pracownicy, którzy nie mogą nosić maseczek ze względu na stan zdrowia. Pojawia się w tym miejscu pytanie, czy obowiązek zapewniania pracownikom środków ochrony w postaci ww. odzieży i maseczek ochronnych zaliczany jest do sfery powinności pracodawcy. Co do zasady, zgodnie z art. 237⁶ Kodeksu pracy na pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienia pracownikom nieodpłatnie środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności określone w odrębnych przepisach. Doktryna jednak nie wypracowała w tej kwestii jednolitego stanowiska. Część doktryny stoi na stanowisku, iż „z przepisów rozporządzenia nie wynika, że pracodawcy muszą zapewnić pracownikom wykonującym bezpośrednią obsługę interesantów lub klientów maseczki”. Natomiast inni przedstawiciele doktryny są zdania, iż „pracodawca nie ma obowiązku zapewnienia maseczek wszystkim pracownikom, ale tym mającym bezpośredni kontakt z klientem już tak”. Najbardziej racjonalnym wydaje się pogląd, iż „w obecnej sytuacji, by zapewnić bezpieczne warunki pracy, konieczne jest zapewnienie, nie tylko płynów, rękawiczek, ale także maseczek wszędzie tam, gdzie jest to konieczne z uwagi na ryzyko zarażenia się wirusem. Na nowy obowiązek należy patrzeć

z dwóch perspektyw - rozporządzenia i prawa pracy. Rozporządzenie jest skierowane przede wszystkim do obywateli i tylko do niektórych pracowników. Bez względu na nie, obecną sytuację pracowników i pracodawców należy rozpatrywać z perspektywy art. 207 kodeksu pracy w związku z art. 237⁶k.p. Zgodnie z nim pracodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczne warunki pracy. To pracodawca musi więc zapewnić maseczki, które spełniają normy przewidziane dla środków ochrony indywidualnej. W efekcie wielu pracodawców, by działać zgodnie z prawem powinno wyposażyć swoich pracowników w maseczki, które trudno kupić na rynku”¹⁰.

Katalog obowiązków pracodawcy związanych z zapewnieniem pracownikom ochrony zdrowia i życia podczas wykonywania pracy w okresie pandemii jest katalogiem szerokim. Pandemia nałożyła na pracodawców wiele nowych obowiązków. Należy mieć na uwadze, iż wskazane powinności ograniczone zostały do wymienienia tych najważniejszych. Sytuacja spowodowana pandemią ma bowiem dynamiczny charakter i niewykluczone jest, że sfera obowiązków pracodawcy będzie podlegała w najbliższym czasie rozszerzeniu.

4. Odpowiedzialność karna pracodawcy w związku z niedopełnieniem obowiązków względem pracowników w okresie stanu epidemii.

Bez cienia wątpliwości można stwierdzić, iż zapewnienie pracownikom przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy stanowi jedną z najważniejszych powinności. Jak słusznie wskazuje prof. Ludwik Florek „Przysługujące pracownikowi prawo do wykonywania określonej pracy może być w pełni zrealizowane tylko wówczas, gdy pracownik nie doznaje przeszkód w świadczeniu tej pracy, a więc gdy warunki w miejscu pracy są pod każdym względem dogodne, przede wszystkim zaś bezpieczne i higieniczne”¹¹. Nie powinno ulegać więc wątpliwości, iż zaniechania pracodawcy w takiej istotnej sferze, jaką jest ochrona zdrowia i życia pracowników powinny wiązać się z odpowiedzialnością prawnokarną. W odpowiedzi na zaistniałą potrzebę usankcjonowania niewykonania owych obowiązków ustawodawca w pierwszej kolejności zdecydował się na wprowadzenie odpowiednich norm prawnych w Kodeksie karnym. Ustawodawca skupia swoją uwagę przede wszystkim na niedopełnieniu obowiązków z zakresu bhp, czego wyrazem jest przepis art. 220 k.k. Sankcją prawnokarną objęte zostało narażenie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu. Wskazać przy tym

¹⁰ <https://www.prawo.pl/biznes/czy-i-kiedy-pracodawca-musi-zapewnic-maseczki,499516.html> (dostęp 24.04.2020 r.)

¹¹ L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2012.

należy, iż gwarantem niewystąpienia takiego skutku uczyniona została osoba odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy, a więc osoba, która posiada władcze uprawnienia w zakresie kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Podkreślić należy, iż od strony podmiotowej niedopełnienie wskazanych powinności może mieć miejsce nawet wtedy, gdy zaniechanie nie było objęte umyślnością.

Ustawodawca mając na uwadze sytuację nadzwyczajną jaką jest stan epidemii zdecydował się na wprowadzenie w ustawach szczególnych sankcji prawnych w celu skutecznego zwalczania chorób zakaźnych. Na szczególną uwagę zasługuje ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, która w art. 53 przewiduje odpowiedzialność za niewykonanie decyzji o skierowaniu do pracy przy zapobieganiu oraz zwalczaniu epidemii, wydanej na podstawie wcześniej przez Autorów opisanego art. 47ZapobChoróbU. Jak zastało wcześniej wspomniane, z wykonaniem decyzji o skierowaniu do pracy przy zwalczaniu epidemii wiąże się obowiązek pracodawcy w postaci udzielenia pracownikowi urlopu bezpłatnego na czas określony w decyzji kierującej do tejże pracy. Jest kwestią sporną, czy zaniechanie obowiązku w postaci udzielenia urlopu automatycznie skutkuje niemożliwością wykonania decyzji, o której mowa w art. 47 ZapobChoróbU. Jeżeli przyjąć, iż rzeczywiście tak jest, to odpowiedzialność z ww. art. 53 ZapobChoróbU ponosić będzie również pracodawca. Jednakże w przypadku przyjęcia drugiej, opozycyjnej koncepcji, nie zawsze nieudzielenie przez pracodawcę bezpłatnego urlopu skutkować będzie niemożnością wykonania decyzji, a tym samym nieuzasadnione będzie pociągnięcie pracodawcy do odpowiedzialności prawnej.

Podsumowanie

Pandemia koronawirusa odciska i nadal będzie odciskać piętno na wiele sfer życia, w tym szczególnie na obszar relacji pracownik-pracodawca. Ograniczanie ryzyka zakażenia skutkuje koniecznością przekształcenia organizacji pracy. Wiąże się z tym szereg obowiązków po stronie pracodawców, a niewywiązanie się z nich jest niejednokrotnie obostrzone sankcją karną.

W obecnym stanie rzeczy wydaje się, iż najbardziej kluczową jest kwestia zapewnienia pracownikom higienicznych, a przez to bezpiecznych warunków wykonywania pracy. Tak wskazana powinność może być realizowana na wiele sposobów, wskazanych w opracowaniu.

Nie sposób omówić wszystkich potencjalnych problemów, które powstawać mogą w związku z pandemią. W opracowaniu Autorzy starali się przedstawić najważniejsze

obowiązki pracodawców oraz najczęściej poruszane kwestie dotyczące wpływu koronawirusa na pracę.

Należy jednak pamiętać, iż każdy dzień przynosi zmiany w zakresie skali zagrożenia, co skutkuje nieustanną koniecznością wprowadzania nowych obostrzeń i rodzi nowe obowiązki po stronie pracodawcy.

Bibliografia:

Akty normatywne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.

Ustawa - Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 zm.)

Ustawa – Kodeks Karny z dnia 6 czerwca 1997 r. (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 1950 zm.)

Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych z dnia 2 marca 2020 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 374 zm.)

Ustawa o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi z dnia 6 czerwca 2019 r. (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 1239 zm.)

Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii z dnia 19 kwietnia 2020 r. (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 697)

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 z późn. zm.)

Orzecznictwo

Wyr. TK z dnia 30.9.2008 r., K 44/07, OTK-A 2008, Nr 7, poz. 126

Wyr. SN z dnia 12.12.1974 r., II PR 262/74, OSNC 1975, Nr 7–8, poz. 122

Wyrok SA w Gdańsku z dnia 11.1.2017 r., III AUa 1443/16

Literatura

Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, red. K.W. Baran, Warszawa 2015

L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2012

Aksjologiczne i normatywne podstawy prawa stosunku pracy, red. J. Piątkowski, Toruń 2017

J. Karnat (w:), M. Banaś-Grabek (red.), *Kodeks karny. Część szczególna. Art. 148–251. Komentarz*, Warszawa 2020, Legalis, komentarz do art. 220, Nb 2.

M. Rotkiewicz, *Prawa i obowiązki pracodawcy a koronawirus*, 2020, Legalis

Źródła internetowe

Adw. dr A. Rychlewska-Hotel „Pandemia koronawirusa. Jakie obowiązki ciążyą na pracodawcach” <https://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/1462385,pandemia-koronawirusa-jakie-obowiazki-ciaza-na-pracodawcach.html> (dostęp 24.04.2020 r.)

Ł. Guza „Prawa i obowiązki pracodawcy w związku z koronawirusem. Wszystko, co trzeba wiedzieć [PODCAST]” <https://forsal.pl/artykuly/1460708,koronawirus-prawa-i-obowiazki-pracodawcy-covid-2019-podcast.html> (dostęp 24.04.2020 r.)

J. Ojczyk „Maseczki obowiązkowe - dla pracodawców to kosztowny kłopot” <https://www.prawo.pl/biznes/czy-i-kiedy-pracodawca-musi-zapewnic-maseczki,499516.html> (dostęp 24.04.2020)