

Gdy szef każe, trzeba włożyć maskę

- Kto kicha i kaszle w pracy, może być wysłany do lekarza
- Można przerwać pracę, gdy jest zagrożenie zdrowia
- Odsunięty od pracy ma otrzymać wynagrodzenie

TOMASZ ZALEWSKI

Są już pierwsze doniesienia o pracodawcach, którzy wprowadzają nadzwyczajne środki ostrożności, np. zwalniają z obowiązku świadczenia pracy osoby z gorączką lub te, które kichają lub kaszlą.

W dużym ogólnopolskim wydawnictwie pracownicy dostali maski mające chronić przed infekcjami. Mają je nosić osoby przeziębione, by nie narażać innych. W warszawskiej centrali jednej z firm ubezpieczeniowych kichający dostali polecenie pójścia na chorobowe lub na urlop.

Dbać i chronić

Zgodnie z art. 207 kodeksu pracy pracodawca obowiązany jest chronić zdrowie zatrudnionych przez zapewnienie bezpiecznych warunków pracy. Powinien przy tym doskonalić istniejący poziom ochrony zdrowia, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy.

- Pracownik ma obowiązek stosować się do poleceń i wskazówek pracodawcy dotyczących zasad BHP. Jeśli ten wprowadzi obowiązek no-

szczenia maseczek, trzeba je włożyć - mówi Katarzyna Dulewicz, radca prawny, partner w kancelarii CMS Cameron McKenna.

- Z ogólnych przepisów BHP można wywieść, że pracodawca może skierować pracownika do lekarza, jeżeli będzie miał uzasadnione wątpliwości, czy jest on zdolny do pracy - uważa adwokat **Bartłomiej Raczkowski z Kancelarii Prawa Pracy**.

Innym rozwiązaniem jest odsunięcie od pracy osoby, która stawi się w firmie z objawami chorobowymi. Takie działanie ma jednak ten mankament, że wymaga zgody pracownika.

Zdaniem inspektora Ewy Kraińskiej-Dulić przełożony ze względu na interes firmy i bezpieczeństwo innych zatrudnionych może jednostronnie zdecydować o odsunięciu od pracy podwładnego z objawami chorobowymi. **Powinien on jednak otrzymać normalne wynagrodzenie.**

Absencje chorobowe mogą, szczególnie w małych firmach, utrudnić prowadzenie działalności. W takiej sytuacji nawet zdrowi pracownicy nie mogą wykonywać swoich zajęć.

***OPINIA**

prof. Danuta Koradecka

Centralny Instytut
Ochrony Pracy



PIOTR KOWALCZYK

Pracodawca w obliczu grypy powinien zachować zdrowy rozsądek. Moim zdaniem wystarczy stosować dwie zasady. Pierwsza to izolowanie osób z objawami chorobowymi. Chodzi o to, by pracownicy we wczesnym stadium zostali odesłani do domu, by nie zara-

- Masowe zachorowania należy uznać za zdarzenie nadzwyczajne, i niezależne od pracodawcy. Jeśli firma nie może normalnie działać z powodu nieobecności części załogi, to zdrowym i gotowym do pracy należy się tzw. wynagrodzenie przestojowe, o którym mowa w art. 81 kodeksu pracy - mówi Agnieszka Lechman-Filipiak, radca prawny DLA Piper Wiater.

Bez maski nie robię

Gdy warunki nie odpowiadają przepisom BHP i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia członka załogi, ten ma prawo powstrzymać się od wykonywania

DLA „RZ”

zali innych. Jeżeli choroba się rozwinie, to konieczna jest wizyta u lekarza. Drugim istotnym działaniem, jakie może podjąć pracodawca, jest zapewnienie higienicznych warunków w miejscu pracy. Mam tu na myśli nie tylko zapewnienie miejsc do mycia rąk, ale regularne przecieranie poręczy czy klamek płynami dezynfekującymi, i to kilka razy dziennie. Generalnie zachowanie higieny zmniejsza ryzyko innych infekcji, nie tylko grypy. Uważam, że nakazanie pracownikom chodzenia w maseczkach jest przesadą.

pracy. Teoretycznie więc może ją przerwać i domagać się od przełożonego, aby ten zapewnił mu np. maskę ochronną. Tyle tylko, że pracodawca sam będzie oceniał, czy sytuacja rzeczywiście upoważniała do przerwania pracy i czy konieczne jest dostarczenie dodatkowych środków ochronnych.

- Jeżeli przełożony uzna, że nie ma zagrożenia dla zdrowia, to może nakazać powrót do pracy, a w razie odmowy wyciągnąć konsekwencje, ze zwolnieniem dyscyplinarnym włącznie - mówi **Bartłomiej Raczkowski**.

@masz pytanie, wyślij e-mail do autora

t.zalewski@rp.pl