



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Wiesław Łyszczek

Warszawa, 2020-04-23



UNP:GIP-20-27288

GIP-GPP.081.35.2020.3

Pan

Adam BODNAR

Rzecznik Praw Obywatelskich

Odpowiadając na pismo z dnia 1 kwietnia 2020 r., znak: III.7050.10.2020.LN, dotyczące zajęcia stanowiska w kwestii stosowania przepisów art. 210 Kodeksu pracy, podniesionej w wystąpieniu Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych skierowanym do Rzecznika Praw Obywatelskich z dnia 31 marca 2020 r., znak: ZK-527/VII/2020, uprzejmie informuję:

Zgodnie z art. 207 § 1 i 2 k.p. pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy.

Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

- 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;
- 3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy;

- 4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy;
- 5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;
- 6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
- 7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Z kolei art. 209² k.p. określa obowiązki pracodawcy w sytuacji wystąpienia zagrożenia dla życia i zdrowia lub możliwości wystąpienia takiego zagrożenia.

W przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:

- 1) niezwłocznie poinformować pracowników o tych zagrożeniach oraz podjąć działania w celu zapewnienia im odpowiedniej ochrony;
- 2) niezwłocznie dostarczyć pracownikom instrukcje umożliwiające, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia, przerwanie pracy i oddalenie się z miejsca zagrożenia w miejsce bezpieczne.

W razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:

- 1) wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne;
- 2) do czasu usunięcia zagrożenia nie wydawać polecenia wznowienia pracy.

Dalej w art. 209³ k.p. wskazano, że pracodawca jest obowiązany umożliwić pracownikom, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla ich zdrowia lub życia albo dla zdrowia lub życia innych osób, podjęcie działań w celu uniknięcia niebezpieczeństwa – nawet bez porozumienia z przełożonym – na miarę ich wiedzy i dostępnych środków technicznych. Z kolei pracownicy, którzy podjęli działania, o których mowa w zdaniu poprzednim, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji tych działań, pod warunkiem że nie zaniedbali swoich obowiązków (§ 2).

Kluczowy jest tu również art. 210 § 1 k.p., który przewiduje prawo powstrzymywania się od wykonywania pracy „w razie, gdy warunki nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika”. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa wspomnianego zagrożenia – pracownik ma prawo oddalić się z miejsca

zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego (§ 2). Przepis art. 210 k.p. określa jedno z podstawowych praw pracowniczych związanych z powstrzymaniem się od wykonywania pracy niebezpiecznej. Nie odnosi się ono jednak do pracowników, dla których obowiązkiem jest ratowanie życia lub mienia.

Z drugiej strony rzecz ujmując, istota obowiązków pracowniczych polega na tym, że pracownik wykonuje swoją pracę pod kierownictwem pracodawcy w miejscu i wyznaczonym czasie, a także ma obowiązek stosować się do poleceń i wykonywać zadania związane z pracą (art. 100 § 1 k.p.: „Podstawowe obowiązki pracownika”). Odmowa wykonywania pracy czy niezastosowanie się lub niewykonanie poleceń służbowych może być podstawą nawet do dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę.

Przepis art. 210 k.p. określa zatem ograniczenie obowiązku pracowniczego, gdyż powstrzymanie się od pracy w warunkach art. 210 § 1 k.p. nie stanowi naruszenia obowiązków. Pracownik nie może ponosić żadnych niekorzystnych konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia (art. 210 § 2¹ k.p.). Nieuzasadnione powstrzymanie się od wykonywania pracy nie daje jednak pracownikowi takiej ochrony i może być postrzegane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Opracowane do tej pory akty prawne związane z epidemią koronawirusa COVID-19 **nie zawieszają stosowania** przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, za wyjątkiem przedłużenia terminu ważności badań lekarskich, jeśli termin ten upłynął po 8 marca br., do czasu zakończenia stanu epidemii (plus max. do 60 dni) oraz konieczności zapewnienia pracownikom środków ochrony osobistej, jeśli nie można zapewnić minimum 1,5 m odległości pomiędzy stanowiskami pracy. Możliwe, że ustawodawca podejmie decyzję o zmianie przepisów w nieodległej przyszłości – obserwując dynamicznie zmieniającą się sytuację, związaną z pandemią wirusa.

Sytuacja opisana w pytaniach skierowanych przez Panią Przewodniczącą Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych powinna być wnikliwie oceniona w świetle realnego zagrożenia koronawirusem. Ewentualnych poczynań personelu medycznego nie powinien pochopnie oceniać także pracodawca. Obowiązkiem pracodawcy jest stworzenie i zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Ocena faktycznego narażenia pracowników zakładów opieki zdrowotnej musi odbyć się w drodze kontroli, a za sprawy chorób zakaźnych i sprawy epidemiologiczne odpowiada Powiatowy i Wojewódzki Inspektor Sanitarny. Podstawowym źródłem regulacji w tym zakresie jest w Polsce *ustawa z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi* (Dz. U. z 2019 r. poz. 1239 ze zm.). Na jej podstawie

inspektorzy Państwowej Inspekcji Sanitarnej mogą doprowadzić m.in. do zamknięcia i wyłączenia z użytku poszczególnych pomieszczeń, a nawet całego zakładu pracy.

Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy opracowano w celu zabezpieczenia pracowników i innych osób świadczących pracę przed wypadkami i chorobami, ale także pogorszeniem stanu zdrowia. Immanentną częścią pracy personelu medycznego jest zagrożenie biologicznymi czynnikami środowiska pracy. To ryzyko zawodowe jest wpisane w zawód każdej osoby wykonującej zawód medyczny. Nie powinno jednak dochodzić do sytuacji, w której pracownikom nie zapewniono możliwości ograniczenia do niezbędnego minimum możliwości zarażenia się patogenem. Z tego tytułu obowiązkiem pracodawcy jest takie zorganizowanie pracy, by maksymalnie zabezpieczyć pracowników przed utratą zdrowia. Z tego też tytułu płynie odpowiedzialność pracodawcy, począwszy od odpowiedzialności wykroczeniowej (art. 283 k.p.) do karnej (art. 220 k.k.).

Sytuacja personelu medycznego jest w przypadku epidemii SARS-CoV-2 niezwykle trudna, ponieważ konstrukcja przepisu art. 210 k.p. przesądza również o tym, że powstrzymanie się od pracy nie dotyczy pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia. Osoby wykonujące zawód medyczny są szczególną grupą zawodową – jest to zawód zaufania publicznego, a obowiązkiem personelu medycznego jest ratowanie życia i zdrowia obywateli. Jak zauważa Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 maja 2001 r. (sygn. II UKN 395/00) „praca szpitalnego personelu medycznego odbywa się z natury rzeczy w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia czy nawet życia ludzkiego. Obowiązkiem pracowniczym tych osób jest ratowanie zdrowia lub życia pacjentów, więc **personel lekarsko-pielęgniarski nie korzysta z przysługującego ogółowi zatrudnionych uprawnienia do powstrzymania się od wykonywania pracy niebezpiecznej (art. 210 § 5 w związku z art. 210 § 1 k.p.)**. Niejako w zamian musi na szpitalu jako na pracodawcy spoczywać zwiększone ryzyko odpowiedzialności za ewentualne zakażenia personelu medycznego.”.

Reasumując – zważywszy na zagrożenia biologiczne, specyficzne dla placówek udzielających świadczeń zdrowotnych, pracodawca ma obowiązek prawidłowo zabezpieczyć pracowników, by można było mówić o zorganizowaniu pracy w bezpieczny i higieniczny sposób. Dlatego uważam, że osoby wykonujące zawód medyczny powinny być zabezpieczone przed możliwością zarażenia patogenem SARS-CoV-2 i każdym innym, mogącym skutkować zagrożeniem dla zdrowia. Stan faktycznego zagrożenia epidemiologicznego musi być ustalony w drodze kontroli Inspekcji Sanitarnej. W przypadku, gdy pracownicy placówek zdrowotnych podejmą decyzję o powstrzymaniu się od pracy z powodu zagrożenia życia i zdrowia, powołując się na art. 210 k.p., a

pracodawca podejmie wobec nich działania porządkowe (od kary upomnienia, nagany, po rozwiązanie umowy o pracę) – tylko sąd w procesie wytoczonym z powództwa pracowników będzie mógł uznać ich rację i przywrócić pielęgniarki i położne do pracy lub nakazać wypłatę odszkodowania, w przypadku braku woli ponownego zatrudnienia pracowników przez pracodawcę. W arsenale środków prawnych inspektora pracy nie ma decyzji, wystąpienia lub polecenia, które mogłyby powstrzymać pracodawcę przed krokami zmierzającymi do ukarania pracowników za powstrzymanie się od pracy z powodu epidemii koronawirusa.

Z poważaniem,

Główny Inspektor Pracy

Wiesław Łyszczek

/podpisano elektronicznie/