

## *IMPLEMENTATION OF THE EMPLOYER'S OBLIGATION IN THE FIELD OF HEALTH AND SAFETY AT WORK IN THE TIME OF THE COVID-19 PANDEMIC*

---

### **REALIZACJA OBOWIĄZKU PRACODAWCY W ZAKRESIE BHP W DOBIE PANDEMII COVID-19**

**Abstract:** One of the biggest challenges for modern society and employers in the time of the COVID-19 pandemic is to develop and take care of employed workers' protection. The main goal of entrepreneurs is the safety and health of employees. The implementation of recommendations and guidelines imposed by governmental bodies makes it possible to maintain health and safety protection in the workplace. It is extremely important to define, according to the new guidelines, the assessment of occupational risk at individual workplaces, as well as to determine how the duties performed by employees affect the risk of exposure to disease. In connection with the spread of the coronavirus – workplaces should comply with the guidelines of the Chief Sanitary Inspector and comply with labor law and health and safety regulations. Compliance with these standards by employers and employees can protect against coronavirus infection.

**Keywords:** employer, COVID-19, health and safety obligation, Labour Code, legal regulations

**Streszczenie:** Jednym z największych wyzwań dla współczesnego społeczeństwa oraz pracodawców w dobie pandemii COVID-19 jest opracowanie oraz podjęcie działań zapewniających ochronę pracownikom. Głównym celem przedsiębiorców jest bezpieczeństwo i ochrona zdrowia zatrudnionych osób. Stosowanie się do zaleceń oraz wytycznych nałożonych przez organy rządowe daje możliwość zachowania ochrony w zakresie BHP w zakładzie pracy. Niezwykle ważne jest przeprowadzenie według nowych wytycznych oceny ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy, a także określenie, w jaki sposób obowiązki wykonywane przez pracowników wpływają na poziom narażenia na zachorowanie. W związku z rozprzestrzenianiem się koronawirusa zakłady pracy powinny dostosować się do wytycznych Głównego Inspektora Sanitarnego oraz przestrzegać przepisów prawa pracy oraz BHP. Przestrzeganie tych norm przez pracodawców oraz pracowników może ochronić ich przed zakażeniem koronawirusem.

**Słowa kluczowe:** pracodawca, COVID-19, obowiązek w zakresie BHP, Kodeks pracy, regulacje prawne

## 1. WSTĘP

Światowa Organizacja Zdrowia monitorująca rozprzestrzenianie się od listopada 2019 r. zakażenia nowym wirusem z grupy koronawirusów, określanym jako SARS-Cov-2, wywołującym chorobę nazywaną COVID-19, ogłosiła 11 marca 2020 r. stan pandemii. Jest to najwyższy stan zagrożenia epidemiologicznego, jaki ta organizacja może ogłosić. Pandemia oznacza długotrwałe zagrożenie epidemią na znacznym obszarze – w tym przypadku na całym świecie. Pierwszym krajem dotkniętym epidemią COVID-19 była Chińska Republika Ludowa. To tu, w mieście Wuhan, stwierdzono pierwsze przypadki nowej choroby. Po raz pierwszy wzmianki o nieznanym dotychczas wirusie pojawiły się 17 listopada 2019 r. Kolejnymi krajami, w których wirus pojawił się stosunkowo wcześniej, były Włochy i Iran. W Polsce pierwszy przypadek zakaże-

nia koronawirusem odnotowano 2 marca 2020 r. u 66-letniego mieszkańca Cybinki (woj. lubuskie). Poszczególne kraje w różny sposób reagowały na rozprzestrzeniające się zagrożenie epidemią COVID-19. Większość wprowadziła ograniczenia związane z przemieszczaniem się i grupowaniem obywateli. Krajem, w którym obostrzenia były najdotkliwsze, były Włochy, gdzie pierwsze przypadki zakażenia wykryto już 31 stycznia 2020 r. Podobnie restrykcyjnie zachowały się władze Hiszpanii, gdzie koronawirus pojawił się 9 lutego 2020 r. Inaczej do problemu zagrożenia COVID-19 podeszły władze Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, a także Szwecji. W tych państwach nie wprowadzono rygorystycznych obostrzeń, starano się jedynie izolować ludzi należących do grupy podwyższonego ryzyka – osoby w podeszłym wieku i leczące się na przewlekłe choroby.

W Polsce po wykryciu pierwszego przypadku zakażenia koronawirusem, 8 marca 2020 r., Główny Inspektor Sanitarny zarekomendował odwołanie wszystkich imprez masowych powyżej 1 tys. osób w przestrzeniach zamkniętych, 11 marca 2020 r. zamknięto na dwa tygodnie wszystkie placówki oświatowe<sup>1</sup>, 15 marca zamknięte zostały granice dla ruchu lotniczego i kolejowego, natomiast na przejściach drogowych przywrócono kontrole. 20 marca 2020 r. weszło w życie Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii<sup>2</sup>, ogłaszające stan epidemii od 20 marca 2020 r. do odwołania. 24 marca zmieniono poprzednie rozporządzenie<sup>3</sup>, wydając zakaz przemieszczania się z wyjątkiem sytuacji wymienionych w Rozporządzeniu. Obowiązywał on do 19 kwietnia 2020 r.

---

<sup>1</sup> Placówki oświatowe zamknięte zostały do 25 marca, ale później termin ten przedłużono aż do końca roku szkolnego.

<sup>2</sup> Dz.U. z 2020 r. poz. 491.

<sup>3</sup> Dz.U. z 2020 r. poz. 522.

W związku z zagrożeniem COVID-19 pracodawcy początkowo wydawali zarządzenia dotyczące pracowników, które przybierały różne formy: zakazu podawania ręki przy powitaniu, nakazu dezynfekcji klamek i innych przedmiotów, do których dostęp miało wiele osób, zalecenia częstego mycia rąk itp. Z czasem zaczęto zalecać pracownikom wykonywanie pracy zdalnej. Izolacja spowodowana pandemią COVID-19 nie pozostawała bez wpływu na gospodarkę. Nad zakładami pracy zawisła groźba upadłości, redukcji etatów lub zwolnień grupowych. W celu zapobiegania negatywnym skutkom pandemii uchwalono pakiet ustaw, określanych mianem tarczy antykrzysowej. W jej skład wchodzi Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych<sup>4</sup>. Akt ten określa w szczególności zasady i tryb zapobiegania oraz zwalczania zakażenia i rozprzestrzeniania się wśród ludzi choroby zakaźnej, wywołanej wirusem SARS-CoV-2, w tym:

- ⇒ zasady i tryb podejmowania działań przeciwepidemicznych i zapobiegawczych w celu unieszkodliwienia źródeł zakażenia i przecięcia dróg szerzenia się choroby,
- ⇒ zadania organów administracji publicznej w zakresie zapobiegania oraz zwalczania tej choroby,
- ⇒ uprawnienia i obowiązki świadczeniobiorców, świadczeniodawców oraz osób przebywających na terytorium Polski w zakresie zapobiegania i zwalczania jej oraz
- ⇒ zasady pokrywania kosztów realizacji zadań związanych z przeciwdziałaniem COVID-19, w szczególności tryb finansowania świadczeń opieki zdrowotnej dla osób z po-

---

<sup>4</sup> Dz.U. z 2020 r. poz. 374.

dejrzeniem zakażenia lub zakażeniem tą chorobą w celu zapewnienia tym osobom właściwego dostępu do diagnostyki i leczenia<sup>5</sup>.

Ustawa ta weszła w życie już 8 marca 2020 r., a więc jeszcze przed ogłoszeniem stanu pandemii. Zmieniająca się dynamicznie w związku z rozprzestrzenianiem się koronawirusa sytuacja na świecie wymusiła konieczność zmian w ww. ustawie. Przestrzeganie przepisów zawartych w ustawie o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 stanowi obowiązek pracodawcy. Nie ma tu znaczenia fakt, że może się to przyczynić do pogorszenia sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa.

## **2. „BEZPIECZNY POWRÓT DO PRACY” – ZALECENIA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY**

W związku ze stopniowym łagodzeniem obostrzeń związanych z zapobieganiem rozprzestrzeniania się SARS-Cov-2 i planowanym ponownym powrotem do pracy w zakładach Główny Inspektor Pracy wydał Państwowej Inspekcji Pracy zalecenia pod hasłem „Bezpieczny powrót do pracy”. W myśl zarządzenia w celu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, aby zapobiec rozprzestrzenianiu się wirusa SARS-Cov-2, pracodawcy mają obowiązek wdrożyć dwuetapowy proces przywracania pracowników do pracy. W pierwszym etapie należy dokonać oceny ryzyka zakażenia w zakładzie,

---

<sup>5</sup> AMBROZIEWICZ, A.: Środki ochrony pracowników w walce z koronawirusem, LEX, 2020 (dostęp: 8.08.2020).

przy czym istotne jest, aby w procesie tym brali także udział pracownicy. Kolejnym krokiem ma być zapewnienie odpowiednich środków bezpieczeństwa. Według Państwowej Inspekcji Pracy rodzaje środków koniecznych do zastosowania można sklasyfikować jako eliminujące zagrożenia (np. zmiana organizacji pracy – większy udział pracy zdalnej, jeśli to możliwe) oraz minimalizujące zagrożenia i oddzielające zagrożenia od pracowników (stosowane, gdy zagrożenia nie można wyeliminować). Te ostatnie to:

1. Środki techniczne (środki ochrony zbiorowej, np. obudowy pleksiglasowe, oddzielanie stanowisk pracy przegrodami); należy unikać elementów, które nie są zwarte lub mają przestrzenie, takich jak rośliny doniczkowe, lub stwarzają dodatkowe ryzyko, np. potknięcia się pracownika czy upadku przedmiotu. Jeśli nie można zastosować przegrody, należy zapewnić dodatkową przestrzeń między pracownikami (odstęp wynoszący min. 1,5 m); konieczne jest dbanie o sprawną i wydajną wentylację pomieszczeń pracy.
2. Środki organizacyjne (np. zmianowość na stanowiskach pracy, zwiększenie czasu i liczby przerw w pracy, kierowanie do wykonania określonej pracy wyłącznie wykwalifikowanych pracowników).
3. Środki ochrony osobistej (np. półmaski FFP2 i FFP3, N95 itp.).
4. Środki behawioralne (np. obserwacje przestrzegania reguł i wytycznych kierownictwa, nadzór nad pracownikami).
5. Działania przeciwepidemiczne (np. zapewnienie środków do dezynfekcji rąk i elementów środowiska pracy – blatów, klamek, poręczy, wyposażenia technicznego, np. wspólnych drukarek i kopiarek; zwiększenie częstotliwości sprzątania pomieszczeń pracy, a przede wszystkim pomieszczeń higieniczno-sanitarnych; przypominanie o zasadach higieny – rozmieszczenie praktycz-

nych informacji w ogólnodostępnych miejscach zakładu pracy, udostępnienie ich na stronach internetowych, m.in. Państwowej Inspekcji Sanitarnej)<sup>6</sup>.

Główny Inspektor Pracy w swym zarządzeniu podkreśla, że pracodawcy mają obowiązek poinformować pracowników o wprowadzonych zmianach w organizacji pracy, przekazać im nowe procedury, a w razie konieczności także zapewnić odpowiednie szkolenie, np. z właściwego korzystania ze środków ochrony indywidualnej.

### **3. OCENA RYZYKA W ŚRODOWISKU PRACY**

Państwowa Inspekcja Pracy wyraźnie wskazuje, że identyfikacja zagrożeń fizycznych, biologicznych, chemicznych, a także psychospołecznych oraz prawidłowo przeprowadzona ocena ryzyka w środowisku pracy to punkt wyjścia do zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Zgodnie z zaleceniami należy zwrócić uwagę na nietypowe sytuacje, które mogą być przyczyną problemów, oraz na to, w jaki sposób przyjęte środki zapobiegawcze pomogą danemu zakładowi pracy przywrócić pełnię zdolności produkcyjnych i operacyjnych. Pracodawca dokonuje oceny ryzyka, korzystając z listy pytań uwzględniających całą specyfikę środowiska pracy w przedsiębiorstwie. Im bardziej szczegółowe są pytania, tym mniejsze jest prawdopodobieństwo przeoczenia ryzyka i tym samym narażenia na rozprzestrzenienie się koronawirusa w zakładzie. Przy ocenie ryzyka należy brać pod uwagę m.in. następujące czynniki:

---

<sup>6</sup> LEŚNIAK, G.J.: PIP wydała zalecenia w sprawie bezpiecznego powrotu do pracy, 2020, <https://www.prawo.pl/kadry/bezpieczny-powrot-do-pracy-zalecenia-pip-dla-pracodawcow-i,500088.html> (dostęp: 8.08.2020).

1. Jak często i w jakie rejony pracownicy są wysyłani w delegacje.
2. Jak często i skąd przyjeżdżają do zakładu osoby z zewnątrz.
3. Ile osób pracuje w jednym miejscu i jaką mają do dyspozycji przestrzeń (o jakiej powierzchni i kubaturze pomieszczeń).
4. Czy część pracowników nie mogłaby pracować zdalnie.

Ocena ryzyka nie powinna się jednak ograniczać tylko do terenu zakładu pracy. Pracodawca powinien uwzględniać także to, jak pracownicy spędzają czas poza pracą. Pracownik powinien poinformować pracodawcę o tym, że np. podczas urlopu przebywał za granicą (zwłaszcza jeśli wypoczywał w krajach o wysokim poziomie zakażenia koronawirusem), brał udział w wydarzeniu, które zgromadziło dużą liczbę osób w jednym miejscu (koncercie, meczu piłkarskim itp.), a nawet o uczestnictwie w dużej imprezie rodzinnej. Wszelkie bowiem kontakty z wieloma postronnymi osobami niosą ryzyko zakażenia koronawirusem i przeniesienia go na innych pracowników, zwłaszcza jeżeli nie wszystkie osoby przestrzegają zaleceń dotyczących dystansu społecznego i/lub stosowania środków indywidualnej ochrony.

Dokonywanie oceny ryzyka przez pracodawcę powinno również uwzględniać zagrożenia psychospołeczne ujawnione w związku z wystąpieniem koronawirusa, tj. lęk, stres, frustrację czy negatywne emocje, niepokój oraz poczucie realnego niebezpieczeństwa. Kryzys spowodowany epidemią COVID-19 budzi niepokój nie tylko wśród przedsiębiorców, ale wzbudza też duże obawy wśród pracowników. Czynniki zwiększające obciążenie psychiczne pracowników, które należy uwzględnić w okresie epidemii COVID-19, to m.in.: możliwe sytuacje konfliktowe z innymi pracownikami lub klientami wynikające z lęku przed bezpośrednimi kontaktami z innymi ludźmi; długotrwanie utrzymująca się zwiększona intensywność pracy w sektorach, których funkcjonowanie



ma zasadnicze znaczenie w czasach epidemii, np. w sektorze ochrony zdrowia; wymogi utrzymywania dystansu społecznego. Aby tym czynnikom przeciwdziałać, warto byłoby zorganizować regularne forum internetowe, na którym pracownicy mogliby wyrażać swoje obawy i zadawać pytania, a także można byłoby zachęcać pracowników do udzielania sobie wzajemnego wsparcia, np. poprzez kontakty telefoniczne lub w mediach społecznościowych; zapewnić wsparcie kierownikom średniego szczebla zarządzania, np. przez organizowanie szkoleń z zakresu metod kierowania zespołem online; zapewnić pracownikom możliwości otrzymania indywidualnej pomocy psychologicznej czy udziału w warsztatach dotyczących metod radzenia sobie ze stresem związanym z lękiem przed zarażeniem się SARS-CoV-2<sup>7</sup>.

Przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego nie jest obowiązkiem o charakterze jednorazowym. Ocena ryzyka powinna być powtarzana, jej wyniki zbierane i podsumowywane w celu wprowadzenia stosownych działań profilaktycznych. Uwzględniając dynamiczne modyfikacje w zakresie sposobów i organizacji pracy, jak również towarzyszącą im zmianę zagrożeń, należy uznać, że ocena ryzyka powinna zostać przeprowadzona ponownie w przypadku zmian nie tylko np. profilu działalności całego zakładu, ale także przy wprowadzeniu nowych technologii czy narzędzi pracy. Warto pamiętać, że utrzymywaniu ryzyka na bezpiecznym poziomie sprzyjają okresowe przeglądy stanu BHP, które umożliwiają weryfikację nowych zagrożeń, jak również ocenę stopnia skuteczności rozwiązań minimalizujących ryzyko<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> PIWOWARSKA, K.: Zasady pracy podczas epidemii COVID-19, Legalis, 2020 (dostęp: 8.08.2020).

<sup>8</sup> KRYCZKA, S.: Aktualizacja oceny ryzyka zawodowego w związku z koronawirusem, LEX, 2020 (dostęp: 8.08.2020).

## 4. ORGANIAZACJA PRACY W DOBIE PANDEMII

Zarządzenie Głównego Inspektora Pracy szczegółowo określa sposób, w jaki pracodawca ma obowiązek organizować pracę. Zwraca się uwagę na zagospodarowanie przestrzeni. W przypadku pracy w otwartej przestrzeni biurowej, tzw. open space, pracodawca zobowiązany jest do fizycznego odgrózenia od siebie poszczególnych pracowników (np. stosując przegrody z pleksi) albo – jeżeli nie ma takich możliwości – zagwarantowania minimum półtorametrowych odstępów między sąsiadującymi ze sobą osobami. Z przestrzeni biurowej należy usunąć wszelkie zbędne elementy, które ograniczają swobodę ruchu pracowników oraz niepotrzebnie zajmują miejsce. Pracodawcę zobowiązano ponadto do dołożenia wszelkich starań, aby miejsca pracy były czyste i higieniczne. A zatem:

1. Powierzchnie dotykane przez pracowników, w tym biurka, lamy i stoły, klamki, włączniki światła, poręcze i inne przedmioty (np. telefony, klawiatury), muszą być regularnie wycierane środkiem dezynfekującym lub przecierane wodą z detergentem.
2. Wszystkie obszary często używane, takie jak toalety, pomieszczenia wspólne, powinny być regularnie i starannie sprzątane z użyciem wody z detergentem.
3. Pracodawca powinien zaproponować pracę zdalną pracownikom, którzy ze względu na zakres swoich obowiązków mogą bez przeszkód wykonywać ją w domu.

Kolejnym aspektem, na który zwraca się uwagę, jest organizacja przerw w pracy oraz spożywania posiłków. Należy dążyć do maksymalnego zróżnicowania pór spożywania posiłków przez poszczególnych pracowników, tak aby w pomieszczeniach socjalnych nie przebywało w tym samym czasie zbyt wiele osób. Ponad-

to pracodawca został zobowiązany do zapewnienia pracownikom środków dezynfekcyjnych do rąk oraz przedmiotów wspólnych, a także do przypominania im o zasadach higieny. Informacje takie muszą zostać umieszczone w widocznych miejscach, do których dostęp mają wszyscy zatrudnieni. Pracownicy muszą być dokładnie przeszkoleni w zakresie higieny, w tym właściwego zachowania się podczas kaszlu lub kichania.

W celu przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się koronawirusa na terenie zakładu pracy pracodawca ma prawo przedsięwziąć kroki zmierzające do odizolowania potencjalnie zakażonych pracowników. Jednym ze sposobów jest regularne mierzenie temperatury pracownikom wchodzącym na teren zakładu. Należy jednak podkreślić, że pracodawca powinien uzyskać zgodę pracownika na dokonanie pomiaru temperatury ciała. Pracownik ma natomiast obowiązek współdziałać z pracodawcą w realizacji zadań związanych z ochroną życia i zdrowia swojego i współpracowników.

Jeżeli wstęp na teren zakładu oprócz zatrudnionych w nim na stałe pracowników mają także inne osoby – klienci, dostawcy, kontrahenci itp. – należy zadbać, aby mieli oni także nieskrępowany dostęp do miejsc, w których mogą myć ręce mydłem i wodą. Idealnym rozwiązaniem jest w takiej sytuacji wydzielenie osobnych pomieszczeń socjalnych tylko dla osób z zewnątrz. Osoby niezatrudnione w zakładzie, wchodząc na jego teren, powinny używać środków ochrony indywidualnej, tj. maseczek lub przyłbic oraz ewentualnie rękawic jednorazowych.

Jeszcze innym sposobem walki z rozprzestrzenianiem się SARS-CoV-2 w zakładach pracy jest wprowadzenie stałych brygad roboczych oraz zmianowości w pracy. Stałe brygady robocze oznaczają, że w danym momencie w tym samym miejscu przebywają stale ci sami ludzie. Ryzyko przeniesienia koronawirusa

zostaje wówczas ograniczone tylko do członków danej brygady. Stan osobowy brygad powinien być również dostosowany do zapotrzebowania, co oznacza ograniczenie liczby pracowników do niezbędnego minimum. Niestety mogą się z tym wiązać redukcje wynikające ze zmniejszenia liczby etatów na danych stanowiskach. Innym rozwiązaniem jest wprowadzenie pracy zmianowej, jeżeli w okresie przed wybuchem pandemii zakład nie pracował w takim systemie.

## **5. BADANIA LEKARSKIE PRACOWNIKÓW I SZKOLENIA Z ZAKRESU BHP**

Pracownik nie może zostać dopuszczony do pracy, jeżeli nie posiada zaświadczenia o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania danej pracy. Jednakże w sytuacji pandemii zawieszono wykonywanie badań wstępnych, kontrolnych i okresowych przez lekarzy medycyny pracy. Ustawodawca dopuścił zatem, aby wobec niedostępności lekarza uprawnionego do przeprowadzania badania wstępnego lub kontrolnego badanie takie mógł przeprowadzić – a następnie wydać odpowiednie orzeczenie – inny lekarz. Zaświadczenie wydane przez innego lekarza (np. lekarza pierwszego kontaktu) upoważnia pracownika do podjęcia pracy, ma ono jednak charakter tymczasowy. Traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania epidemii. W chwili utraty ważności zaświadczenia wydanego tymczasowo pracownik musi zostać skierowany na ponowne badania do uprawnionego lekarza medycyny pracy. Pracownik jest zobowiązany do niezwłocznego podjęcia działań w celu wykonania niezbędnych badań. Ma na to 60 dni od odwołania danego stanu.

Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem wirusa COVID-19 pozwala pracodawcy na prowadzenie określonych szkoleń z zakresu BHP w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Od tej zasady ustawodawca przewidział wyjątki dotyczące instruktażu stanowiskowego:

1. Pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym.
2. Pracownika zatrudnionego na stanowisku, na którym występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych.
3. Pracownika przenieszonego na stanowisko, o którym mowa w pkt 1 i 2.
4. Ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

W przypadku gdy termin przeprowadzenia szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy lub bezpieczeństwa i higieny służby przypada w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii bądź w okresie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo stanu epidemii, termin ten wydłuża się do 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii. Należy podkreślić, że badanie z zakresu medycyny pracy medycyny w okresie epidemii koronawirusa może być przeprowadzone w sposób zdalny. Forma taka została dopuszczona przez regulacje prawne w tarczy antykryzysowej oraz w komunikacie Ministerstwa Zdrowia dotyczącym wykonywania badań medycyny pracy w okresie epidemii koronawirusa z dnia 1 kwietnia 2020 r.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> <https://www.gov.pl/web/zdrowie/komunikat-dotyczacy-wykonywania-badan-medycyny-pracy-w-okresie-epidemii-koronawirusa> (dostęp: 8.08.2020).

Ustawodawca nie nakłada na pracodawcę obowiązku zapewnienia pracownikowi sprzętu niezbędnego do korzystania z komunikacji elektronicznej, nie precyzuje również formy, w jakiej szkolenia mają się odbywać. Domniemywa się, że w obecnych czasach każdy pracownik jest wyposażony w jakikolwiek sprzęt umożliwiający korzystanie z platform komunikacyjnych (komputer stacjonarny, laptop, tablet czy telefon).

## 4. PODSUMOWANIE

Przestrzeganie zasad BHP jest obowiązkiem pracowniczym<sup>10</sup>. Dodać należy, że jest to jedyny obowiązek wprost określony w Kodeksie pracy jako podstawowy. Okres pandemii koronawirusa jest czasem nadzwyczajnym. Bezpieczeństwo i higiena pracy nabrały zupełnie nowego znaczenia. Pracownicy muszą w szczególności sposób dbać nie tylko o bezpieczeństwo swoje, ale i współpracowników. Dlatego tak wielkiego znaczenia nabrało przestrzeganie podstawowych zasad higieny. Pracodawcy są zatem zobligowani do zaspokajania potrzeb pracowników w zakresie środków ochrony indywidualnej.

Jeśli pracownicy nie mogą wykonywać swoich obowiązków zawodowych, pracując zdalnie, muszą przestrzegać procedur obowiązujących w zakładzie pracy. Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych<sup>11</sup> nie określa szczegółowych procedur BHP w zakładach, dając pracodawcom dużą swobodę działania. Celem nadrzędnym musi być tutaj

---

<sup>10</sup> Dz.U. z 2020 r. 1320 ze zm. (art. 207 k.p.).

<sup>11</sup> Dz.U. z 2020 r. poz. 374.

zapobieganie rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2, jednak specyfika każdego zakładu wymaga podejścia indywidualnego i wdrażania stosownych działań prewencyjnych i korygujących.

### **BIBLIOGRAFIA:**

AMBROZIEWICZ, M.: Środki ochrony pracowników w walce z koronawirusem, LEX, 2020 (dostęp: 8.08.2020).

KRYCZKA, S.: Aktualizacja oceny ryzyka zawodowego w związku z koronawirusem, LEX, 2020 (dostęp: 8.08.2020).

LEŚNIAK, G.J.: PIP wydała zalecenia w sprawie bezpiecznego powrotu do pracy, 2020, <https://www.prawo.pl/kadry/bezpieczny-powrot-do-pracy-zalecenia-pip-dla-pracodawcow-i,500088.html> (dostęp: 8.08.2020).

PIWOWARSKA, K.: Zasady pracy podczas epidemii COVID-19, Legalis, 2020 (dostęp: 8.08.2020).

### **Akty prawne**

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r. poz. 491).

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

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.).

