

Legal Alert

Zaostrzony rygor „maseczkowy” w pracy

Listopad 2020



Od 28 listopada w miejscach pracy zasłanianie ust i nosa jest obowiązkowe, jeżeli w danym pomieszczeniu przebywa więcej niż jedna osoba. Jest to obowiązek każdego pracownika. Pracodawca powinien monitorować, czy w każdym pomieszczeniu obowiązek ten jest przestrzegany.

Nowe rozporządzenie¹ wprowadza ostrzejszy niż dotychczas rygor sanitarny w miejscach pracy, który ma obowiązywać do 27 grudnia. W zależności od sytuacji epidemicznej może on zostać przedłużony bądź nastąpi powrót do poprzedniej regulacji zakładającej obowiązek zasłaniania nosa i ust tylko przy obsłudze interesantów lub klientów w czasie jej wykonywania.

Przepisy nie stawiają szczególnych wymogów, jeśli chodzi o materiał czy zastosowany filtr maseczki. Dopuszczalne są zarówno zwykłe materiałowe maseczki, jak i te ze specjalistycznym filtrem i atestem. Tak samo nie ma wymagań, jeśli chodzi o rodzaj przyłbicy. Może być to klasyczna przyłbica zakrywająca całą twarz, bądź tzw. „półprzyłbica”. Pracownik ma dowolność w doborze dogodnego dla siebie środka chroniącego.

Dotychczasowe obowiązki pracodawców w zakresie zapewnienia odpowiedniej odległości pomiędzy stanowiskami pracy oraz dostarczenia pracownikom rękawiczek jednorazowych lub środków do dezynfekcji rąk są nadal aktualne. Obowiązek zasłaniania ust i nosa dotyczy wszystkich pracowników niezależnie od wieku czy zakresu obowiązków. Pracownicy ze wskazaniami zdrowotnymi bądź mający trudność w samodzielnym zakryciu i odkryciu ust oraz nosa są zwolnieni spod tego obowiązku.

Pracowników należy zapoznać z nowymi obostrzeniami na terenie zakładu pracy. Może to nastąpić na przykład drogą mailową czy w inny, zwyczajowo przyjęty sposób.

Pracodawca powinien stale monitorować przestrzeganie nowych zasad. Wobec personelu, który tylko wybiórczo się do nich stosuje bądź w ogóle ich nie respektuje, pracodawca ma prawo zastosować kary porządkowe przewidziane w Kodeksie pracy. W skrajnych przypadkach, lekceważące uchylanie się od noszenia maseczek czy podburzanie współpracowników

Zapraszamy do kontaktu

Ewa Łachowska-Brol
Partner
Szef praktyki prawa pracy
+48 22 50 50 797
ewa.lachowska-brol@
eversheds-sutherland.pl

Adam Nierzwicki
Counsel
+48 22 50 50 752
adam.nierzwicki@
eversheds-sutherland.pl

Paweł Lasota
Senior Associate
+48 22 50 50 798
pawel.lasota@
eversheds-sutherland.pl

Natalia Nawrocka
Prawnik
+48 22 50 50 743
natalia.nawrocka@
eversheds-sutherland.pl

Zobacz inne publikacje

Systematycznie piszemy o tym, co ważne i aktualne dla biznesu

Zapisz się na nasz newsletter

Otrzymuj informacje o ważnych zmianach w prawie i organizowanych przez nas szkoleniach.

¹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 listopada 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz. U. z 2020, poz. 2091).

do ich nienoszenia może być kwalifikowane jako naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę.

Podsumowując, na pracodawcach spoczywa obowiązek podjęcia niezbędnych środków organizacyjnych, aby przestrzeń, w których przebywają pracownicy była wolna od zagrożeń biologicznych. Takim działaniem jest z pewnością zapewnienie pracownikom, nieodpłatnie, dodatkowych maseczek lub przyłbic, a także wprowadzenie zmian organizacyjnych ograniczających liczebność pracowników w miejscu pracy, takich jak praca rotacyjna, zmiana godzin rozpoczęcia pracy, przesunięcie przerw lunchowych.

Chętnie odpowiemy na wszelkie Państwa pytania i wątpliwości w związku z opisaną regulacją. Przybliżymy także inne obowiązki pracodawców w dobie epidemii.

Informacje zawarte w tym dokumencie nie stanowią porady prawnej. Osoby zainteresowane uzyskaniem porady prawnej lub bardziej szczegółowych informacji prosimy o bezpośredni kontakt ze wskazanym wyżej prawnikiem.

© Eversheds Sutherland Wierzbowski 2020. Eversheds Sutherland Wierzbowski jest członkiem Eversheds Sutherland (Europe) Limited