

W związku z rozprzestrzenianiem się koronawirusa, zakłady pracy powinny dostosować się do zaleceń m.in. Głównego Inspektora Sanitarnego ale także przestrzegać przepisów prawa pracy i bhp.

Zakłady pracy, aby zapobiec rozprzestrzenianiu się koronawirusa powinny zastosować się do następujących zaleceń:

1. Zachowywać bezpieczną odległość od rozmówcy (1-1,5 m).
2. Promować regularne i dokładne mycie rąk przez osoby przebywające w miejscach użyteczności publicznej: wodą z mydłem lub zdezynfekowanie dłoni środkiem na bazie alkoholu (min. 60%).
3. Upewnić się, że pracownicy, klienci i kontrahenci mają dostęp do miejsc, w których mogą myć ręce mydłem i wodą.
4. Umieścić dozowniki z płynem odkażającym w widocznych miejscach, w miejscu pracy i upewnić się, że dozowniki te są regularnie napełniane.
5. Wywiesić w widocznym miejscu informacje jak skutecznie myć ręce.
6. Połączyć to z innymi środkami komunikacji, takimi jak np. szkolenia personelu przez specjalistów ds. bezpieczeństwa i higieny pracy.
7. Zwrócić szczególną uwagę na rekomendacje, aby podczas pracy NIE dotykać dłońmi okolic twarzy zwłaszcza ust, nosa i oczu, a także przestrzegać higieny kaszlu i oddychania. NIE zaleca się noszenia maseczek ochronnych przez osoby zdrowe! Maseczki ochronne powinny nosić osoby chore, osoby opiekujące się chorymi oraz personel medyczny pracujący z pacjentami podejrzanymi o zakażenie koronawirusem.
8. Dołożyć wszelkich starań, aby miejsca pracy były czyste i higieniczne:
 - powierzchnie dotykowe w tym biurka, lady i stoły, klamki, włączniki światła, poręcze i inne przedmioty (np. telefony, klawiatury) muszą być regularnie wycierane środkiem dezynfekującym, lub przecierane wodą z detergentem,
 - wszystkie obszary często używane, takie jak toalety, pomieszczenia wspólne, powinny być regularnie i starannie sprzątane, z użyciem wody z detergentem.
9. Promować pracę zdalną wśród osób, które ze względu na zakres swoich obowiązków mogą bez przeszkód wykonywać ją w domu,
10. Osoby wracające z obszarów występowania koronawirusa SARS-CoV-2 przez kolejne 14 dni od powrotu muszą pozostać w domu i kontrolować swój stan zdrowia (codzienny pomiar temperatury, samoobserwacja pod kątem występowania objawów grypopodobnych takich jak złe samopoczucie, bóle mięśniowe, kaszel).

Zalecenia dla personelu sprzątającego

Personelowi sprzątającemu miejsca, gdzie przebywał pracownik zakażony koronawirusem zaleca się zachowywać dodatkowe środki ostrożności:

- założenie rękawiczek jednorazowych i jednorazowej maseczki na nos i usta,
- umycie i dezynfekcje rąk po zakończeniu czynności i zdjęciu rękawiczek i maseczki,
- usunięcie maseczki i rękawiczek bezpośrednio do worka z odpadami.

Zachęcamy także do zapoznania się z **zaleceniami dla placówek handlowych i usługowych** oraz z zaleceniami **dla producentów żywności** w związku z rozprzestrzenianiem się koronawirusa.

Ważne pytania

Jaki pracownik kwalifikuje się do odbycia kwarantanny bądź izolacji?

Pracownik u którego wystąpiły **kryteria kliniczne**, czyli co najmniej jeden z wymienionych objawów ostrej infekcji układu oddechowego:

- gorączka,
- kaszel,
- duszności

oraz **kryteria epidemiologiczne**:

- podróżował lub przebywał w rejonie, w którym stwierdzono występowanie koronawirusa SARS-CoV-2,
- miał bliski kontakt z osobą, u której stwierdzono zakażenie koronawirusem (kontakt z przypadkiem potwierdzonym lub przypadkiem prawdopodobnym),
- pracował lub przebywał jako odwiedzający w jednostce opieki zdrowotnej, w której leczono pacjentów zakażonych koronawirusem

powinien

- bezzwłocznie, telefonicznie powiadomić stację sanitarno-epidemiologiczną,
- i zgłosić się bezpośrednio do oddziału zakaźnego lub oddziału obserwacyjno-zakaźnego, gdzie określony zostanie dalszy tryb postępowania medycznego.

Pracownicy którzy nie spełniają powyższych kryteriów nie muszą wprowadzać żadnych zmian w takich aktywnościach jak uczęszczanie do pracy, chyba, że źle się poczują.

Czy obowiązek informowania pracowników o ryzyku zawodowym obejmuje zagrożenie wirusem COVID-19?

Pracodawca informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Szczególnie istotne jest więc zagadnienie przepływu informacji pomiędzy pracodawcą a pracownikami w celu udzielania im bieżących wskazówek dotyczących zachowania się w miejscu pracy w zmienionych okolicznościach spowodowanych zagrożeniem wirusem COVID-19.

Czy do obowiązków pracodawcy należy przygotowanie instrukcji dotyczących wykonywania pracy w sytuacji zagrożenia koronawirusem?

Rekomenduje się, aby pracodawca przygotował odpowiednie instrukcje – wytyczne, zalecenia – skierowane do pracowników wskazujące im, jak pracować w sytuacji zagrożenia wirusem COVID-19 (dotyczące między innymi kontaktów z pracownikami, klientami czy higieny osobistej).

Czy można mierzyć pracownikom temperaturę ciała?

Pracodawca powinien uzyskać zgodę zainteresowanego pracownika na dokonanie pomiaru temperatury ciała. Pracownik ma natomiast obowiązek współdziałać z pracodawcą w realizacji zadań związanych z ochroną życia i zdrowia pracowników.

Podjęcie przez pracodawcę takiego profilaktycznego działania może mieć znaczenie dla przeciwdziałania COVID-19. Nie jest jednak ustalona przepisami prawa wysokość temperatury pozwalająca na stwierdzenie, że pracownik jest chory albo zarażony wirusem COVID-19.

Czy nadzwyczajne okoliczności związane z zagrożeniem wirusem COVID-19 zwalniają pracowników z obowiązku przestrzegania opracowanych przez pracodawcę wytycznych, instrukcji i poleceń związanych z przeciwdziałaniem zagrożeniu tym wirusem?

Pracownik w sytuacji zagrożenia wirusem COVID-19 zobowiązany jest wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek pracodawcy i przełożonych. Dodatkowo pracownik jest zobowiązany współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Czy w okresie zagrożenia koronawirusem pracodawca może wysłać pracowników na zaległe urlopy wypoczynkowe?

W przypadku zaległego urlopu wypoczynkowego, który nie został wykorzystany do 30 września następnego roku kalendarzowego, pracodawca ma prawo wysłać pracownika na zaległy urlop – nawet bez jego zgody – np. w okresie zagrożenia koronawirusem. Stanowisko to jest prezentowane przez Państwową Inspekcję Pracy.

Co w sytuacji, gdy pracodawca będzie musiał zamknąć swój zakład pracy (lub jego część)? Czy pracownik ma wtedy prawo do wynagrodzenia?

W takiej sytuacji lub gdy nie ma możliwości polecenia pracownikowi pracy zdalnej, pracownikowi za czas niewykonywania pracy – jeśli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy – przysługuje wynagrodzenie:

- wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną (dotyczy to pracowników wynagradzanych w stałej stawce godzinowej, np. 20 zł za godzinę lub w stałej stawce miesięcznej, np. 4 tys. zł miesięcznie – ci pracownicy także w czasie przestoju otrzymują te stawki wynagrodzenia);
- jeżeli wspomniany składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – pracownikowi przysługuje 60 proc. wynagrodzenia (dotyczy to m.in. pracowników, którzy otrzymują wynagrodzenie akordowe lub prowizyjne, czyli wynagrodzenie określone jako stawka za ilość wytworzonych produktów bądź określony procent przychodu/dochodu/zysku).

W każdym innym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Należy bowiem uznać, że konieczność zamknięcia

zakładu pracy w celu przeciwdziałania COVID-19 będzie przyczyną dotyczącą pracodawcy – mimo, że będzie to przyczyna niezawiniona przez pracodawcę.

Zakłady pracy wyłączone z zakazu zgromadzeń do 50 osób

W związku z zagrożeniem koronawirusem rząd zdecydował o ograniczeniu funkcjonowania centrów i galerii handlowych. Sklepy spożywcze, apteki, drogerie i pralnie są czynne. Inaczej działają restauracje i bary – zamówienia możliwe tylko na wynos lub z dowozem. Ponadto zdecydowano o zakazie zgromadzeń powyżej 50 osób. Zakłady pracy muszą zachować podwyższone zasady sanitarne, ale są wyłączone z tego zakazu.

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.- Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.);
2. 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 (Dz. U. poz. 374).