



## Czy pracownik, który poczuł się źle może opuścić miejsce pracy? Odpowiedzi znajdziesz w prawie pracy i specustawie dot. koronawirusa

Uchwalona przez Sejm specustawa dotycząca zwalczania koronawirusa wprowadziła niewiele zmian z punktu widzenia pracowników i pracodawców. Personel sklepów z oczywistych powodów nie może wykonywać swojej pracy zdalnie. A co w sytuacji, kiedy któryś z Twoich pracowników obawia się o swoje bezpieczeństwo i zdrowie z uwagi na charakter wykonywanej pracy? A co jeśli w trakcie wykonywania obowiązków poczuje się źle? Poniżej znajdziesz wyimki z ustaw, które pomogą Ci rozstrzygnąć ten problem.

**1. Artykuł 100 Kodeksu pracy zobowiązuje pracowników do tego, by wykonywać swoje obowiązki sumiennie i starannie oraz by stosować się do poleceń przełożonych.** Za bezzasadną odmowę wykonania pracy pracodawca może zastosować sankcje porządkowe, a nawet dyscyplinarnie zwolnić pracownika. Sytuacja związana z epidemią nie uchyla tego artykułu.

**2. Jednakże, zgodnie z art. 210 Kodeksu pracy, pracownik może odmówić wykonywania obowiązków, jeśli „warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia albo wykonywana praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom”.** Niemniej sama praca w sklepie, ani subiektywne odczucia pracownika związane ze strachem przed chorobą nie wypełniają warunków tego przepisu. Artykuł ten nie ma zastosowania tym bardziej, jeśli pracownicy sklepu – zgodnie z zasadami – mają zapewnione środki dezynfekujące, środki ochrony indywidualnej, czy oddzielone stanowiska kasowe.

**3. Zgodnie z art. 52 kodeksu pracy samowolne opuszczenie miejsca pracy jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych i powodem do zwolnienia dyscyplinarnego.** Niemniej, w sytuacji, **gdy pracownik obawia się o swoje życie, zdrowie, musi skorzystać z pomocy medycznej – wówczas opuszczenie miejsca pracy jest uzasadnione i nie stanowi podstawy do zwolnienia dyscyplinarnego.** Sytuacja epidemii jest czasem wyjątkowym i takich okoliczności może być więcej. Dlatego mając na uwadze dobro, bezpieczeństwo oraz komfort pracowników – warto zawczasu ustalić z nimi ścieżkę postępowania na wypadek nagłej niedyspozycji w czasie pracy czy choroby np. sposób szybkiego powiadamiania przełożonych oraz ścieżki postępowania (np. informowania o diagnozie czy zwolnieniu lekarskim), tak, aby nie dochodziło do uchybień, oddania dziecka do żłobka/przedszkola.