Czy pracodawca może wprowadzić obowiązkowe szczepienia przeciw COVID-19?

Kategoria: Polityka Zdrowotna
Opublikowano: wtorek, 25, maj 2021 14:56
Joanna Gryboś-Chechelska
Odsłony: 5265

Wprowadzenie obowiązkowych szczepień w zakładzie pracy daje pracownikom prawo do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy lub dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z tytułu ewentualnych odczynów poszczepiennych. – *Nie ma także regulacji, która umożliwiałaby uzyskanie od pracownika informacji, czy jest zaszczepiony. Pracodawca może jednak motywować pracowników do szczepień i stosować system zachęt dla tych, którzy się na to zdecydują* – uściśla Kajetan Bartosiak, partner w kancelarii Baran Książek Bigaj.

– *Pracodawcy, którzy chcą zmotywować pracowników do szczepienia, mogą wprowadzić rozbudowany system zachęt. Mają do wyboru wiele opcji, np. udzielenie dnia wolnego na szczepienie czy dzień po, zwolnienie z obowiązku noszenia maseczek lub możliwość powrotu do pracy w biurze dla osób zaszczepionych* – dodaje Kajetan Bartosiak.

Jak podkreśla, pracodawca nie może jednak zmusić pracowników do szczepienia, może jedynie prowadzić akcje promocyjne i organizować szczepienie. W przypadku COVID-19 sytuacja wygląda tak jak przy szczepieniach przeciwko grypie.

– *Pracodawca może wprowadzić do regulaminu pracy zapis o obowiązkowych szczepieniach, ale on nie będzie zgodny z obowiązującymi przepisami, a w konsekwencji pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. To powoduje narażenie na odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy do wysokości trzykrotności wynagrodzenia. Natomiast jeżeli pracodawca podjąłby to ryzyko i wprowadziłby obowiązkowe szczepienia, to musi się liczyć z roszczeniami odszkodowawczymi na wypadek odczynów poszczepiennych i to niezależnie od skali tego zdarzenia dla pracownika* – wyjaśnia prawnik.

Na wymaganie szczepień przeciwko COVD-19 nie pozwalają przepisy prawa nawet w branży medycznej, która – mogłoby się wydawać – powinna być objęta takim obowiązkiem z uwagi na większe ryzyko zakażenia zarówno pracowników placówki, jak i jej pacjentów.

Zdaniem eksperta w obecnym otoczeniu prawnym nie można jednak wykluczyć zwolnienia pracownika za to, że jest niezaszczepiony, choć to nie brak szczepienia będzie podstawą do rozwiązania umowy.

– *Każdy taki przypadek musi być rozpatrywany indywidualnie. Są takie zawody, w których kontakt z innymi osobami jest bardzo częsty i w takim przypadku oczywiste jest, że pracodawca będzie wolał, żeby te stanowiska pracy zajmowali pracownicy zaszczepieni. Jeśli pracownik nie będzie zaszczepiony i nie stosuje się do zaleceń ochronnych – nie nosi maseczki, nie zachowuje dystansu, nie stosuje szyby pleksi w kontaktach z innymi – to można rozważyć rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyną tak naprawdę nie będzie brak szczepienia, ale utrata zaufania pracodawcy pozwalającego na powierzenie pracy w sposób bezpieczny dla innych osób* – tłumaczy Kajetan Bartosiak.

W takiej sytuacji pracodawca traci także możliwość zapewnienia bezpieczeństwa klientom oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na terenie zakładu.

Z drugiej strony nie ma też regulacji, która umożliwiałaby pracownikowi zapytanie pracownika o szczepienie. Wynika to stąd, że Kodeks pracy zawiera ograniczony katalog informacji, jakich firma może żądać od zatrudnionych osób.

– *Przykładowo, nie każdy pracodawca może wymagać zaświadczenia o niekaralności, mimo że pewnie*

Phoca PDF

większość by chciała. Są tylko specyficzne profesje, w których ono jest wymagane, i tylko od kandydatów do takiej pracy pracodawca może wymagać takiego zaświadczenia – mówi Kajetan Bartosiak.
– Informacja o zaszczepieniu jest z kategorii wrażliwych zgodnie z RODO. W związku z tym zgodnie z Kodeksem pracy potrzebna jest zgoda pracownika, a sama dana osobowa ma być przekazana z jego inicjatywy. Czyli jeżeliby to literalnie czytać, pracodawca nie powinien nawet pytać, czy ktoś jest zaszczepiony, czy nie.

Podobnie jest w przypadku pomiaru temperatury przy wejściu do zakładu pracy. Według interpretacji prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych to również jest szczególnej kategorii dana osobowa, jednak ich gromadzenie może być uzasadnione poleceniem Państwowej Inspekcji Sanitarnej, zgodnie z regulacjami covidowymi, podejmowania czynności zapobiegających szerzeniu się epidemii. Wtedy, w zależności od treści takiej decyzji, można wymagać od pracowników lub określonej części załogi zarówno pomiaru temperatury, jak i szczepień przeciwko koronawirusowi.

– Inną drogą do wprowadzenia obowiązku szczepień jest zmodyfikowanie obecnie obowiązujących przepisów poprzez uwzględnienie koronawirusa w wykazie prac i czynności zawodowych, których wykonywanie wymaga szczepień zalecanych. Jeśli szczepienie na COVID-19 będzie szczepieniem zalecanym, wówczas przy zakwalifikowaniu danej pracy jako narażonej na czynniki biologiczne będzie możliwe wprowadzenie takiego obowiązku – podsumowuje Kajetan Bartosiak.

Źródło: Newseria

Phoca PDF