

# Szczepienia w firmie: kogo dotyczą

Te pytania zadajemy dziś w kontekście grypy, ale być może już wkrótce trzeba będzie na nie odpowiedzieć również w odniesieniu do szczepionki na COVID-19 (minister zdrowia zapowiada, że może ona być już na wiosnę).

Dyskusja wokół szczepień rozgorzała zaś po artykule „Rzeczpospolitej” z 15 września 2020 r., z którego wynikało, że pracodawca może wymagać od pracowników zaszczepienia na gripę, a ich odmowa pozwala mu na rozwiązanie umów o pracę. Wiele osób mogło odnieść wrażenie, że dotyczy to wszystkich pracowników i pracodawców. Sprawa jest jednak dużo bardziej skomplikowana i wymaga szerszego wyjaśnienia. Dlatego dziś przedstawiamy dwa stanowiska, pokazujące, jak należy oceniać tę kwestię. Różnią się one, zwłaszcza jeśli chodzi o kwestie zwolnień pracowników. Zachęcamy więc do poznania argumentów z dwóch stron, aby na ich podstawie podejmować własne decyzje. KTO

## Powinność wyłącznie po stronie pracodawcy,



**Sławomir Paruch**  
radca prawny, partner  
założyciel PCS | Littler



**Robert Stępień**  
radca prawny, partner  
założyciel PCS | Littler

Kodeks pracy w art. 222<sup>1</sup> zobowiązuje pracodawcę, aby w razie zatrudniania w warunkach narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne stosował wszelkie dostępne środki eliminujące lub ograniczające to narażenie. Co ważne, kodeks pracy wyraźnie mówi, że pracodawca ma to zrobić, korzystając z osiągnięć nauki i techniki. To jego podstawowy obowiązek.

### Szkodliwy czynnik

Wirus grypy to szkodliwy czynnik biologiczny wg rozporządzenia ministra zdrowia z 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (t.j. Dz.U. z 2005 r. nr 8 poz. 716, ost. zm. Dz.U. z 2008 r. nr 48 poz. 288). Zgodnie zaś z niezaprzeczalnymi osiągnięciami naukowymi szczepionka to skuteczna metoda eliminacji czy przynajmniej ograniczenia narażenia na wirus grypy.

Jednocześnie ustawa z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu i zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1239; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1493) wyraźnie stanowi, że szczepienia ochronne

przeprowadza się wśród pracowników narażonych na działania biologicznych czynników chorobotwórczych, do których należy m.in. grypa. Zgodnie z tą ustawą koszt zakupu szczepionek i przeprowadzenia szczepień ponosi pracodawca. Natomiast ww. rozporządzenie wykonawcze do ustawy wyraźnie wskazuje rodzaje prac, przy wykonywaniu których przeprowadza się szczepienia przeciwko grypie. Są tam wymienione prace w szeregu instytucji, przy których występuje narażenie na wymieniony czynnik biologiczny. O pracownikach nie zapomniano również w Programie Szczepień Ochronnych na 2020 r. Zaleca się w nim szczepienie pracowników placówek opieki zdrowotnej (personel medyczny, niezależnie od posiadanej specjalizacji, oraz personel administracyjny), szkół, handlu, transportu, funkcjonariuszy publicznych (zwłaszcza policji, wojska, straży granicznej, straży pożarnej). Zakres rodzajowy prac objętych szczepieniami jest bardzo szeroki.

### Prawo i obowiązek

Z powyższego wynika wniosek, że w odniesieniu do pracowników wykonujących określone kategorie prac pracodawca ma prawo (a z perspektywy przepisów bhp jest zobowiązany) zalecić (polecić) zaszczepienie pracowników, jeśli zatrudnia ich w warunkach narażenia na szkodliwy czynnik biologiczny. Kluczowe są więc rodzaj wykonywanej pracy i występujące narażenie na czynnik biologiczny. A zatem – odpowiadając na pojawiające się w tym zakresie wątpliwości – nie będzie to dotyczyło każdego stanowiska pracy. Przeciwnie, w przypadku większości stanowisk szczepienia nie będą mogły być zalecane.

Wspomniane powyżej rozporządzenie z 22 kwietnia 2005 r. wyraźnie wskazuje rodzaje

prac narażających pracowników na działanie czynników biologicznych. Są wśród nich np. prace w zakładach produkujących żywność, rolnictwie oraz laboratoriach (w tym klinicznych czy diagnostycznych). Co ważne, katalog rodzajów prac w zagrożeniu biologicznym jest otwarty – kluczowe jest potwierdzone narażenie na czynnik biologiczny, w tym na wirus grypy. Omawiany mechanizm warunkowany jest przede wszystkim interesem społecznym. Zapewnienie bhp to interes całego społeczeństwa, które ponosi negatywne konsekwencje uszczerbków na zdrowiu jednostek. Warto przy tym podkreślić, że system ubezpieczeń społecznych, który obciążają koszty niezachowania bhp, ma charakter solidarnościowy. Interes pracodawcy jest tu drugorzędny.

### Wolność i integralność

Dla oceny dyskutowanego zagadnienia kluczowe jest spojrzenie z perspektywy dobra o szczególnej wartości, którym jest wolność jednostki i prawo do integralności fizycznej i psychicznej człowieka. To właśnie w tym kontekście rodzą się – jak wynika z dyskusji toczącej się na forum publicznym wokół tego zagadnienia – intensywne emocje związane z odczuciem zagrożenia wobec „zmuszenia” pracownika do poddania się szczepieniu. W tym miejscu emocje powinny jednak ustąpić analizie prawnej i osiągnięciom nauk medycznych.

Dobro pracownika, jego zdrowie i sfera jego wolności osobistej, mają szczególnie istotne znaczenie w hierarchii dóbr prawnie chronionych. Ograniczenie sfery wolności osobistej może mieć miejsce jedynie wtedy, gdy jest niezbędne dla ochrony dobra wyższej rangi, tj. dobra społeczeństwa. Ale tylko w minimalnym zakresie. Zakres ten jest dodatkowo zawężony dzięki bezsprzecz-

## Rozwiązanie umowy to sankcja zbyt daleko



**Łukasz Kuczkowski**  
radca prawny, partner  
w kancelarii  
Raczkowski sp. k.

Zgodnie z art. 222<sup>1</sup> kodeksu pracy (dalej: k.p.) w razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych pracodawca stosuje wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie, a jeżeli jest to niemożliwe – ograniczające stopień tego narażenia przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Jednocześnie wirusy grypy typu A, B i C zostały uznane – na mocy rozporządzenia ministra zdrowia z 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (t.j. Dz.U. z 2005 r. nr 8, poz. 716; ost.zm. Dz.U. z 2008 r. nr 48, poz. 288, dalej: rozporządzenie) – za szkodliwe czynniki biologiczne należące do drugiej kategorii zagrożenia. Podobnie zresztą jak koronawirus. Dodatkowo, skoro na gripę typu A i B istnieją skuteczne szczepionki, to wydaje się, że pracodawca – w ramach swoich uprawnień wynikających z powyższego przepisu – może zobowiązać pracowników do ich stosowania, a odmowę traktować jako naruszenie obowiązków pracowniczych. Taka interpretacja jest jednak zbyt daleko idąca.

Obowiązki w zakresie eliminacji narażenia na gripę dotyczą bowiem tylko tych pracodawców, którzy zatrudniają pracowników w warunkach narażenia na działanie tego czynnika biologicznego. Tak więc to pracodawca, poprzez nakładane obowiązków pracowniczych, miejsce wykonywania pracy czy rodzaj prowadzonej działalności musi stwarzać warunki narażenia pracowników na działanie wirusa grypy. Takie ryzyko istnieją w laboratoriach zajmujących

się wirusami grypy czy w placówkach służby zdrowia mających stały i intensywny kontakt z osobami zakażonymi wirusem. W przypadku innych wirusów czy chorób takie ryzyko istnieje również w przypadku odbywania podróży służbowych do krajów afrykańskich czy azjatyckich. Trudno sobie jednak wyobrazić, aby takie warunki zagrożenia istniały we wszystkich biurach, fabrykach czy sklepach. Możliwość zarażenia się wirusem grypy od innego zatrudnionego czy nawet klienta sama w sobie nie pozwala uznać, że dany pracownik świadczy pracę w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych, np. w postaci grypy. Przyjmując odmienną interpretację, należałoby uznać konieczność szczepienia pracowników na wszystkie wirusy, dla których istnieją szczepionki. Zresztą samo rozporządzenie enumeratywnie wskazuje prace narażające pracowników na działanie czynników biologicznych. Jest to praca:

- 1) w zakładach produkujących żywność;
- 2) w rolnictwie;
- 3) podczas której dochodzi do kontaktu ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego;
- 4) w jednostkach ochrony zdrowia;
- 5) w laboratoriach klinicznych, weterynaryjnych lub diagnostycznych;
- 6) w zakładach gospodarki odpadami;
- 7) przy oczyszczaniu ścieków;
- 8) w innych okolicznościach niż wymienione w pkt 1–7, podczas której jest potwierdzone narażenie na działanie czynników biologicznych.

Tym samym obowiązki pracodawcy wynikające z art. 222<sup>1</sup> k.p. dotyczą wyłącznie powyższych prac i nie mogą być rozciągane na wszystkich pracodawców i wszystkie rodzaje prac. Kluczowym aspektem będzie przy tym wykonywanie pracy w takich warunkach, w których wystąpi narażenie na działanie czynników biologicznych. Zatem sama możliwość zarażenia w przypadku, gdy to nie warunki zatrudniania stwarzają

takie ryzyko, nie jest wystarczającą do nałożenia na pracowników obowiązku szczepień ochronnych.

### Druga grupa

Co więcej, na podstawie rozporządzenia pracodawca ma obowiązek dokonać oceny ryzyka zawodowego, na jakie jest lub może być narażony pracownik. Taka ocena powinna uwzględnić w szczególności klasyfikację i wykaz szkodliwych czynników biologicznych; rodzaj, stopień oraz czas trwania narażenia na działanie takiego czynnika czy wreszcie wywoływane nim choroby i wskazówki właściwych organów (np. inspekcji sanitarnej). Dodatkowo – ale tylko w zakładach opieki zdrowotnej i zakładach leczniczych dla zwierząt – pracodawca jest zobowiązany uwzględnić:

- a) informację na temat potencjalnego występowania czynnika u pacjenta lub zwierzęcia;
- b) zagrożenie ze strony czynnika, o którym wiadomo, że jest obecny lub którego obecność jest podejrzewana u pacjenta lub u zwierzęcia;
- c) i wreszcie – ryzyko wynikające z rodzaju pracy.

Również sama kwalifikacja wirusa grypy pośród grup zagrożenia nie pozwala uznać prawa pracodawcy do narzucenia wszystkim pracownikom szczepień ochronnych.

Wirus grypy, zgodnie z rozporządzeniem, należy do drugiej grupy zagrożenia. Są w niej kwalifikowane czynniki, które mogą wywoływać choroby u ludzi i być niebezpieczne dla pracowników, lecz rozprzestrzenienie ich w populacji ludzkiej jest mało prawdopodobne. Zazwyczaj istnieją w stosunku do nich skuteczne metody profilaktyki lub leczenia. Co prawda w stosunku do tej grupy (i kolejnych) pracodawca jest zobowiązany podejmować wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie lub ograniczające stopień tego narażenia na warunkach wskazanych w rozporządzeniu, lecz musi brać przy tym pod uwagę

# i czy za odmowę można zwolnić a nie pracownika

nym osiągnięciom nauk medycznych oraz mechanizmowi stworzonemu przez ustawodawcę – także w ramach systemu prawa pracy, w tym w kodeksie pracy. Procedura szczepienia opatrzona jest szeregiem obostrzeń gwarantujących bezpieczeństwo osób poddawanych szczepieniu. Polecenie pracownikom poddania się jej nierozdzielnie wiąże się z koniecznością przeprowadzenia odpowiednich „działań przygotowawczych”. Przede wszystkim stanowiska pracy objęte szczepieniami musiałyby znaleźć się w dwóch rejestrach, o których mowa w art. 222<sup>1</sup> par. 2 k.p., tj. w rejestrze prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych oraz w rejestrze pracowników zatrudnionych przy takich pracach. Poza tym narażenie na kontakt z wirusem grypy i możliwe zakażenie powinno znaleźć się w ocenie ryzyka zawodowego związanego z wykonywaniem określonych prac.

Dodatkowo, w celu przeprowadzenia zalecanego szczepienia, przepisy zapewniają poddanie się lekarskiemu badaniu kwalifikacyjnemu.

System prawny dość rygorystycznie określa zatem wymogi wdrożenia polecenia

szczepień, zabezpieczając osoby, które się im poddają. Tym samym staje na wysokości zadania i godzi obie wspomniane powyżej wartości, tj. dobro (wolność) i zdrowie pracownika oraz dobro społeczne. A na koniec także w interesie pracodawcy. Zgodnie bowiem z kodeksem pracy finalnie to pracownik jest dysponentem swojej wolności i to on będzie decydował o poddaniu się lub nie zalecanemu przez pracodawcę szczepieniu. Zgadza się tym samym ze wszystkimi, którzy twierdzą, że pracownik ma prawo decydować o swojej integralności fizycznej i psychicznej. Mówiąc kolokwialnie, nie może być zmuszony do zaszczepienia się.

## Gdy nie ma zgody

Przepisy prawa pracy stwarzają pracownikowi możliwość faktycznej odmowy wykonania polecenia poddania się szczepieniu. Co więcej, w naszej ocenie, w większości przypadków nie będzie to okoliczność zawiniona przez pracownika. Skutkować będzie – w interesie społecznym oraz pracodawcy, a długofalowo także w interesie samego pracownika – niemożnością dalszego zatrudnienia tego pracownika na danym stanowisku (na

którym występuje zagrożenie) lub w ogóle u pracodawcy. Nie będzie to jednak sankcja. Jest to systemowe rozwiązanie wyłączające z pracy objętej zagrożeniem biologicznym osoby, które odmówiły poddania się zalecanemu szczepieniu, korzystając z prawa decydowania, w ramach wolności osobistej, o stopniu ingerencji fizycznej i psychicznej. Z poszanowaniem interesu społecznego.

W tym kontekście trzeba podkreślić, że system polskiego prawa pracy opiera się na fundamentalnym założeniu, że przyczynami uzasadniającymi zmianę warunków zatrudnienia czy też rozwiązania umowy mogą być przyczyny w żaden sposób niezawinione przez pracownika. Przepisy i orzecznictwo wskazują wiele okoliczności o takim charakterze, jak np. niezawiniona utrata uprawnień koniecznych do pracy, utrata zdolności do pracy, osiągnięcie wieku emerytalnego, a nawet przedłużająca się nieobecność spowodowana chorobą.

Powyższe ustalenia pozwalają też odpowiedzieć na nasuwające się wątpliwości. Jeżeli pracownik ma przeciwwskazania zdrowotne, powodujące niemożność zaszczepienia się, odmowa poddania się szczepieniu nie będzie przez niego zawiniona, ale nie zmienia to faktu, że nie jest możliwe zatrudnienie go na stanowisku narażonym na działanie wirusa grypy. Sytuacja jest zbliżona do niezdolności do pracy czy przeciwwskazań zdrowotnych powodujących niemożność zatrudnienia na określonym stanowisku. W tym drugim przypadku też nie ma zawinienia po stronie pracownika, a jednak nie ma większych wątpliwości, że stosunek pracy można rozwiązać. Wyjątki dotyczą osób z orzeczoną niepełnosprawnością, gdzie jest obowiązek dostosowania stanowiska czy przesunięcia do innej pracy, ale to odrębna kwestia.

Rozwiązanie umowy będzie możliwe również w przypadku odmowy poddania się

szczepieniu ze względów światopoglądowych. I w tym przypadku również raczej nie będzie to wina pracownika – ma on swobodę co do wyznawanego światopoglądu. Co nie zmienia jednak oceny, że może to powodować niemożność zatrudnienia go na określonym stanowisku.

## Jak przy badaniu temperatury czy kontroli trzeźwości

Podsumowując, uważamy, że w odniesieniu do określonych rodzajów prac zatrudniającego może polecić pracownikowi poddanie się szczepieniu. Niezbędne jest do tego spełnienie określonych wymogów przez pracodawcę. Jest to uzasadnione interesem społecznym, ze względu na który wolność pracownika może podlegać ograniczeniu. Nie zagraża to zdrowiu i integralności psychofizycznej pracownika, gdyż ustawodawca stwarza mechanizm umożliwiający faktyczne niepoddanie się szczepieniu. Konsekwencją może być niemożność dalszego zatrudnienia pracownika przy pracy danego rodzaju lub w ogóle, za czym przemawia interes społeczny, pracodawcy, a także (długofalowo) samego pracownika.

Podobne wątpliwości rozstrzygnaliśmy rok temu w odniesieniu do dopuszczalności badania zawartości alkoholu czy badania temperatury u osób wykonujących szczególne prace czy zawody. Większość komentatorów była przeciwna prezentowanemu przez nas poglądom do dopuszczalności przesiewowego badania zawartości alkoholu u kierowców. Zmiana poglądów nastąpiła po warszawskim wypadku, w którym autobus spadł z wiaduktu. W odniesieniu do badania temperatury – po wystąpieniu epidemii COVID-19.

Mamy też nadzieję, że w przypadku szczepień rozstrzygająca będzie rzetelna, merytoryczna dyskusja. Zapraszamy do niej.

## Warto rozróżnić

W Polsce jest 13 chorób, w odniesieniu do których istnieje administracyjny obowiązek szczepienia określonych grup społecznych lub całej populacji (np. gruźlica czy bionica) w interesie społecznym. Rozważania nt. poddania pracowników szczepieniu przeciwko grypie dotyczą sfery innej niż obowiązek administracyjny, o którym mowa w ustawie o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Nie zmienia to jednak faktu, że taki obowiązek administracyjny jest argumentem wspierającym tezę o możliwości polecenia pracownikom poddania się szczepieniu. Z zachowaniem omówionych tu mechanizmów ochronnych i z poszanowaniem integralności fizycznej i psychicznej pracownika.

## idąca, nawet w przypadku pracy w warunkach zagrożenia

przeprowadzoną ocenę ryzyka zawodowego. Jeżeli nie wynika z niej narażenie pracownika na zagrożenie wirusem grypy ze względu na warunki zatrudnienia, to powyższy obowiązek nie obciąża pracodawcy. Zatem nie pozwala mu to na wprowadzenie obowiązkowych szczepień. Zresztą nawet w przypadku stwierdzenia takiego ryzyka w pracy, nie oznacza to automatycznie stosowania szczepionek. Zastosowane środki muszą bowiem uwzględniać ocenę ryzyka zawodowego, a także osiągnięcia nauki i techniki. Tym bardziej że wirus grypy mutuje się corocznie i nie ma pewności, że zastosowane szczepionki będą skutecznie eliminowały zagrożenie. Możliwe jest zatem stosowanie innych środków, takich jak środki konstrukcyjne i techniczne (w odniesieniu do stanowisk pracy), środki organizacyjne czy higieniczne.

## Zalecana ochrona

Również inne przepisy regulujące kwestie zagrożenia epidemicznego nie nakładają na pracownika obowiązków szczepień. Rozporządzenie Rady Ministrów z 3 stycznia 2012 r. w sprawie wykazu rodzajów czynności zawodowych oraz zalecanych szczepień ochronnych wymaganych u pracowników, funkcjonariuszy, żołnierzy lub podwładnych podejmujących pracę, zatrudnionych lub wyznaczonych do wykonywania tych czynności (Dz.U. poz. 40) wskazuje jedynie zalecane szczepienia ochronne w przypadku dokonywania określonych czynności zawodowych kreujących ryzyko zarażenia określonymi wirusami czy chorobami. W regulacjach tych szczepienia ochronne są więc zalecane dla pracowników w przypadku wykonywania określonych czynności. Zgodnie zaś z art. 20 ust. 1 ustawy z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1239; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 1493) w celu zapobiegania szerzeniu się zakażeń i chorób zakaźnych wśród pracowników narażonych na działanie biologicznych

## Co na to RODO?

Oceniając kwestię obowiązkowych szczepień, nie sposób pominąć kwestii RODO. Nakładając na pracownika obowiązek szczepienia, w przypadku odmowy z jego strony pracodawca mógłby pozyskać dane osobowe pracownika dotyczące jego stanu zdrowia. Wobec prawnego obowiązku zaszczepienia pracownik musiałby bowiem uzasadnić swoją odmowę, np. wskazując na przeciwwskazania medyczne do takiego zabiegu. To zaś prowadziłoby do nieuzasadnionego przetwarzania danych osobowych pracownika – i to danych szczególnych, bo dotyczących jego zdrowia. Wobec braku obowiązku szczepień nie ma obecnie przesłanek do przetwarzania takich danych. Na marginesie, pracodawca nie byłby w stanie ocenić przeciwwskazań do szczepień podniesionych przez pracownika. Brak jest jednocześnie mechanizmów prawnych pozwalających uzyskać przez pracodawcę zaświadczenie lekarza medycyny pracy w tym zakresie (zauważmy przy tym, że kwalifikacyjne badanie lekarskie do szczepienia następuje dopiero wtedy, gdy pracownik wyrazi zgodę na poddanie się tej procedurze, a tu rozpatrujemy przypadek jego odmowy).

czynników chorobotwórczych pracodawca jest zobowiązany przeprowadzić zalecane szczepienia ochronne wymagane przy wykonywaniu takich czynności zawodowych. Podobnie jak w kodeksie pracy powyższy obowiązek jest powinnością pracodawcy, który ma zagwarantować faktyczne bezpieczne warunki pracy. Nie wywołuje on zaś obowiązku poddania się szczepieniem po stronie pracownika (tak też WSA w Białymstoku w wyroku w sprawie II SA/Bk 869/19).

## Są inne sposoby

Warto podkreślić, że przepisy nie nakładają na pracowników ogólnego obowiązku zaszczepienia się na polecenie pracodawcy. Trudno też wyinterpretować ten obowiązek z pracowniczego obowiązku przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest to bowiem czynność daleko idąca, dotycząca podstawowych wolności człowieka i jego nietykalności cielesnej. Stąd taki powszechny obowiązek powinien jednak w sposób wyraźny wynikać z obowiązujących przepisów, gdyby miał mieć charakter powszechny.

W przypadku pracy w faktycznych warunkach narażenia na wirus grypy, to pracodawca jest zobowiązany eliminować za-

grożenia czynnikiem biologicznym i to on powinien dostosować środki do okoliczności danej sprawy. W takim przypadku obowiązek zaszczepienia może wynikać z polecenia służbowego pracodawcy opartego na właściwej ocenie ryzyka zawodowego. Niemniej jednak również i w takim przypadku zaszczepienia należy traktować jako środek niewykluczający pozostałych sposobów zabezpieczenia.

## W razie sprzeciwu

Ze względu na brak powszechnego obowiązku szczepień pracownik odmawiający poddania się szczepieniem co do zasady nie narusza swoich obowiązków pracowniczych. Nie daje to zatem podstawy do zwolnienia takiej osoby, a gdyby pracodawca podjął taką decyzję, to ryzykuje przegraną w sądzie pracy.

Sprawa jest trudniejsza w przypadku, gdy dana osoba pracuje w warunkach zagrożenia, a ocena ryzyka zawodowego wskazuje na zasadność stosowania szczepień ochronnych. Osobiście uważam, że nawet w takim przypadku odmowa pracownika nie pozwala uznać, że doszło do naruszenia obowiązków pracowniczych. Przede wszystkim wynika to z charakteru tego środka – jako niezwykle inwazyjnego. Ponadto pracodawca nie ma

możliwości zastosowania przymusu w celu przeprowadzenia szczepienia. Sam art. 222<sup>1</sup> k.p. kładzie nacisk na zobowiązanie po stronie pracodawcy w tym przypadku do zapewnienia odpowiednich środków, jakimi są szczepionki. To zatrudniający ma stworzyć pracownikom możliwość zaszczepienia. Jak już wspomniano, nie odpowiada temu jednak obowiązek szczepień po stronie zatrudnionych. W przypadku odmowy pracodawca powinien ocenić, jak wpływa ona na możliwość wykonywania pracy przez pracownika i czy można podjąć inne środki zapobiegawcze eliminujące albo ograniczające ryzyko.

Jeżeli pracownik odmówi zaszczepienia, to może ponieść ewentualne konsekwencje zachorowania – do utraty świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego włącznie. W tym właśnie leży siła odmowy pracownika. Nie będzie mógł również wskazywać na winę pracodawcy w zakresie zapewnienia odpowiednich warunków pracy. W tym kontekście polecenie służbowe dotyczące obowiązku zaszczepienia się może zostać uznane za niezgodne z prawem. Jako takie jest niewiążące dla pracownika. [\[ramka\]](#)

Zatem interpretację nakładającą na pracowników obowiązek poddania się szczepieniom i pozwalającą na wyciąganie wobec takich pracowników konsekwencji w postaci rozwiązywania umowy o pracę nie mają oparcia w obowiązujących przepisach. Ponadto są niekorzystne dla samych pracodawców. Istniałoby bowiem wówczas ryzyko uznania, że pracodawcy są zobowiązani takie szczepienia zapewnić wszystkim pracownikom, a to generowałoby olbrzymie, niczym nieuzasadnione koszty. Oczywiście wirus grypy (czy nawet koronawirusa) powoduje (albo może powodować) olbrzymie obciążenia zarówno po stronie samych pracowników, jak i pracodawców. Obowiązujące przepisy nie pozwalają jednak nakładać na pracowników obowiązków zaszczepienia się. Zawsze powinna to być samodzielna decyzja tych pracowników w ramach rozwiązań proponowanych przez pracodawców.