

**Szanowni Państwo,**

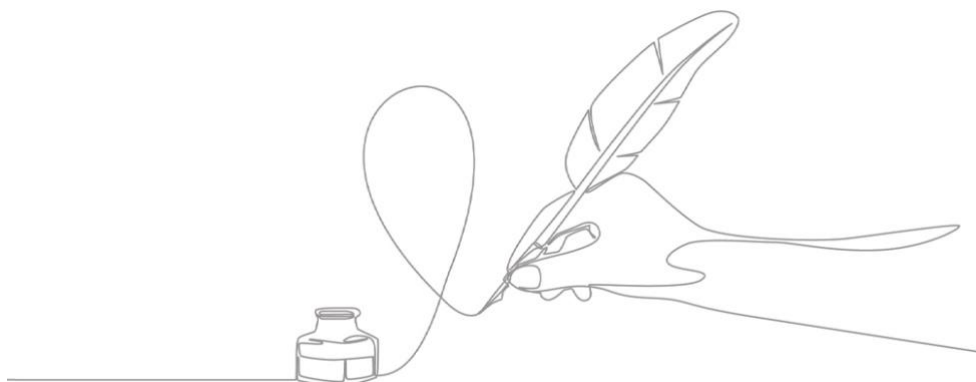
oddajemy w Państwa ręce lutowe wydanie *Perspektyw HR*.

W niniejszym wydaniu koncentrujemy się na obowiązkach i uprawnieniach pracodawcy związanych ze szczepieniami przeciwko COVID-19. Wokół tematu szczepień pracowników narosło wiele kontrowersji i pojawiły się liczne dyskusje, w szczególności w kontekście tego, czy są one obowiązkowe, czy pracodawca może wymagać takich szczepień, a także w jaki sposób zachęcać i motywować pracowników do poddania się szczepieniom.

Poniżej dzielimy się naszymi doświadczeniami tym zakresie. Omawiamy m.in. możliwość wydania pracownikowi polecenia służbowego zaszczepienia się, kwestię opodatkowania szczepionek, benefitów dla pracowników w zamian za poddanie się szczepieniom, a także możliwość gromadzenia w aktach osobowych pracowników informacji o przyjęciu szczepionki.

**Życzymy przyjemnej lektury.**

**Sławomir Paruch,  
Robert Stępień**



## Obowiązki pracodawcy związane ze szczepieniami przeciwko COVID-19

---

### 1. Brak obowiązku zapewnienia szczepień

Przepisy nie wprowadzają obowiązku zapewnienia pracownikom przez pracodawców szczepień przeciw COVID-19. Akcja szczepień prowadzona jest na szczeblu krajowym, a jedynie niektóre zawody ze względów epidemiologicznych są objęte pierwszeństwem szczepienia. Z tego względu pracodawcy nie mają możliwości, ani tym bardziej obowiązku zapewnienia pracownikom szczepionek przeciwko COVID-19.

### 2. Polecenie szczepienia

Pracodawca nie może zmusić pracownika do zaszczepienia się (w tym m.in. przeciwko COVID-19). W razie wydania takiego polecenia pracownik może odmówić jego wykonania.

Jednak w przypadku niektórych stanowisk pracy, o szczególnym narażeniu na działanie czynnika biologicznego w postaci koronawirusa, brak szczepienia może narazić samego pracownika lub jego współpracowników na utratę zdrowia, za którą odpowiedzialność może ponosić pracodawca. Kodeks pracy zobowiązuje pracodawcę, aby w razie zatrudniania w warunkach narażenia na szkodliwe czynniki biologiczne, stosował wszelkie dostępne środki eliminujące lub ograniczające to narażenie. Szczepionka niewątpliwie jest takim środkiem. Dlatego pracodawca może w takich szczególnych przypadkach odmówić dopuszczenia do pracy niezaszczepionego pracownika i np. przenieść go na inne stanowisko pracy albo nawet rozwiązać z nim stosunek pracy (nie ze względu na odmowę szczepienia, bo pracownik może odmówić, ale ze względu na brak możliwości dopuszczenia pracownika do pracy, a więc okoliczność niezawinioną przez pracownika).

### 3. Pierwszeństwo szczepień – wybrane branże

Pracodawcy z niektórych branż mogą liczyć na to, że ich pracownicy zostaną zaszczepieni w pierwszej kolejności.

Harmonogram realizacji Narodowego Programu Szczepień zakłada kilka etapów przeprowadzania szczepień:

- **etap 0.** – możliwość zaszczepienia się przez m.in. pracowników sektora ochrony zdrowia oraz personel pomocniczy i administracyjny w placówkach medycznych;
- **etap 1.** - możliwość zaszczepienia się przez m.in. osoby powyżej 60. roku życia w kolejności od najstarszych, służby mundurowe oraz nauczyciele;
- **etap 2.** - możliwość zaszczepienia się przez m.in. osoby, które "bezpośrednio zapewniają funkcjonowanie podstawowej działalności państwa i narażone są na zakażenie ze względu na częste kontakty społeczne" (tj. m.in. pracownicy sektora infrastruktury krytycznej, dostaw wody, gazu, prądu, usług teleinformatycznych, poczty);
- **etap 3.** - powszechne szczepienia pozostałej części populacji dorosłej.

### 4. Zwolnienie od pracy na czas szczepienia

Przepisy nie nakładają na pracodawcę obowiązku udzielenia pracownikom czasu wolnego na poddanie się szczepieniu przeciwko COVID-19. Jednak z racji na swego rodzaju losowość przydzielanych obywatelom terminów i godzin szczepień uzasadnione jest, aby pracodawca

ułatwiał pracownikom poddanie się szczepieniu. Pracodawca może według własnego uznania zdecydować, czy potraktuje czas, w którym pracownik idzie się zaszczepić jako wyjście prywatne (które pracownik powinien następnie odpracować), czy np. jako nieobecność usprawiedliwioną płatną.

## **5. Dane osobowe dotyczące szczepienia**

Niedopuszczalne jest prowadzenie w zakładach pracy ankiet zawierających pytania o plany pracowników dotyczące szczepienia się. Takie informacje nie przyczyniają się bowiem do poprawy warunków pracy i trudno mówić w tym przypadku o niezbędności przetwarzania tego rodzaju danych.

Jeżeli natomiast chodzi o możliwość zbierania informacji o tym, którzy z pracowników zostali już poddani szczepieniu, wszystko zależy od tego, czy informacja ta jest rzeczywiście w konkretnym przypadku niezbędna do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Pracodawca ma bowiem obowiązek chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Przepisy te mogą stanowić podstawę do przetwarzania w szczególności danych o poddaniu się szczepieniu przez pracownika. Jeżeli w okolicznościach konkretnego przypadku przetwarzanie tych danych okaże się niezbędne w celu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, to będzie to dozwolone. Jednak korzystanie z tej możliwości wymaga ostrożności oraz powinno być poprzedzone odpowiednią analizą i oceną co do niezbędności przetwarzania ww. danych.

Niezależnie od istnienia podstawy prawnej przetwarzania tych danych, należy pamiętać, że dane osobowe zbierane na tej podstawie muszą być adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane.

## **6. Zaświadczenia o szczepieniu w aktach osobowych?**

Nawet w wyjątkowych sytuacjach, o których mowa powyżej, zaświadczenia o szczepieniu, nie powinny być przechowywane w aktach osobowych. Katalog danych i dokumentów, które powinny być częścią akt osobowych określa Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dokumentacji pracowniczej. Katalog ten nie przewiduje włączania do akt tego typu dokumentów. Dodatkowo, mając na uwadze generalną zasadę integralności akt osobowych, zaświadczenie to musiałoby być przechowywane w aktach przez cały okres wymagany przepisami, a pracodawca nie mógłby go usunąć, co z kolei mogłoby być uznane za naruszenie zasad minimalizacji danych, ograniczenia celu czy ograniczenia przechowywania z art. 5 RODO. A zatem – w określonych przypadkach pracodawca może zbierać informacje o szczepieniach pracowników, ale nie powinien przechowywać odpowiednich zaświadczeń w aktach osobowych.

## **7. Rekrutacja**

Nie ma wyraźnych podstaw prawnych do tego, aby pracodawca mógł żądać od kandydata informacji, czy został zaszczepiony lub czy planuje się zaszczepić. Z drugiej jednak strony, jeżeli specyfika danego stanowiska czy też względy bezpieczeństwa uzasadniają posiadanie takich informacji to uważamy, że powinno to być dozwolone. Szczególnie w sytuacji, w której coraz częściej mówi się i powoli wprowadza się rozróżnienie w zakresie ograniczeń, zakazów i nakazów dla osób zaszczepionych i niezaszczepionych. Może to mieć znaczenie dla

prawidłowego wykonywania obowiązków służbowych. Zwracamy jednak uwagę, że takie pytania mogą być potraktowane jako naruszenie zasad ochrony danych, jak również jako działania o charakterze nierównego traktowania czy dyskryminacji. Dlatego też, jeżeli nie zmienia się przepisy w tym zakresie, należy sięgać po takie pytania jedynie w sytuacjach, kiedy jest to rzeczywiście niezbędne i uzasadnione.

#### **8. Zachęty do szczepienia i benefity dla pracowników**

Pracodawcy w ostatnim czasie zastanawiają się, w jaki sposób mogą zachęcać pracowników do zaszczepienia się. Charakter benefitów powinien zostać dostosowany do rodzaju działalności pracodawcy. Mogą to być dodatki o strictly pieniężnym charakterze (np. dla osób zatrudnionych dla stanowiskach eksponowanych publicznie, jeżeli mogłoby to posłużyć akcji promocyjnej szczepień – takie rozwiązania funkcjonują w niektórych krajach), po bardziej złożone dodatki o charakterze socjalnym (np. dodatkowy urlop wypoczynkowy czy możliwość wzięcia udziału w szkoleniach/wydarzeniach za granicą, jeżeli przyjazd do danego kraju uzależniony jest od szczepienia).

#### **9. Opodatkowanie szczepionek**

Pracodawcy powinni zwracać szczególną uwagę na zmiany w przepisach podatkowych dotyczących szczepień oferowanych pracownikom. Szczepienia ochronne przeciw grypie wykonane od 1 marca 2020 r. na czas epidemii zostały zwolnione z opodatkowania. Pracownicy, którzy otrzymali szczepionkę refundowaną przez pracodawcę, nie muszą również opłacać podatku z tytułu otrzymania nieodpłatnego świadczenia.

Obecnie, z uwagi na brak możliwości zakupu szczepionek przeciwko COVID-19 przez podmioty prywatne, w stosunku do tej szczepionki nie zostały przyjęte podobne przepisy. W przyszłości może to jednak ulec zmianie.

#### **10. Nierówne traktowanie**

Szczepienia przeciwko COVID-19 oraz działania podejmowane w związku z tym przez pracodawcę mogą rodzić wątpliwości z punktu widzenia zasady równego traktowania pracowników. Dla przykładu, przyznawanie pracownikom dodatkowych korzyści finansowych za zaszczepienie się lub pomijanie niezaszczepionych pracowników przy określonych projektach powinno mieć swoje obiektywne uzasadnienie. Jeżeli pracodawca przyznaje benefity wszystkim, nie ma żadnego ryzyka. Jeżeli jednak chciałby to zrobić tylko wobec określonej grupy pracowników, musi to mieć obiektywne uzasadnienie (np. pracownicy ci znajdują się w grupie szczególnego ryzyka). To samo dotyczy pomijania niezaszczepionych pracowników przy określonych projektach – jeżeli przemawiają za tym względy bezpieczeństwa (jak chociażby wspomniany wcześniej brak możliwości dopuszczenia niezaszczepionego pracownika na stanowisku, na którym występuje zagrożenie czynnikiem biologicznym w postaci koronawirusa), jest to uzasadnione. Pracodawca nie może jednak odmiennie traktować i szykanować pracowników tylko dlatego, że się nie zaszczepili.

#### **11. Akcje informacyjne**

Prowadzenie w zakładzie pracy działań polegających na promowaniu wśród załogi szczepień na COVID-19 wymaga od pracodawcy rozwagi oraz indywidualnego podejścia do pracowników. Nic nie stoi jednak na przeszkodzie, aby pracodawcy zachęcali pracowników do szczepień za pośrednictwem różnego rodzaju akcji promocyjnych oraz tłumaczyli im korzyści płynące z poddania się szczepieniu. Spotkania ze specjalistami, specjalne

newslettery czy też nowa zakładka w intranecie to narzędzia, które mogą okazać się w tym kontekście pomocne dla pracodawców. Wszelkie tego rodzaju inicjatywy powinny jednak odbywać się z poszanowaniem dóbr osobistych i danych osobowych pracowników oraz nie powinny prowadzić do dezorganizacji procesu pracy. W szczególności mamy tu na myśli m.in. troskę o prywatność pracowników czy zachowanie zasad przetwarzania danych dotyczących szczepień – np. absolutnie nie powinno się informować załogi o zaszczepieniu danego pracownika bez jego wyraźnej zgody. Zadbaj należy również o jasną komunikację kierowaną do pracowników dotyczącą czasu wolnego na poddanie się szczepieniu (w szczególności o wskazanie czy czas wolny udzielany jest wyłącznie na okres poddania się szczepieniu, czy na cały dzień).



### **Szkolenie: Związki zawodowe w twoim przedsiębiorstwie – najlepsze praktyki regulujące relacje ze związkami zawodowymi**

Zapraszamy na szkolenie organizowane przez „Rzeczpospolitą”.

Termin: 26 lutego, br., godz. 10:00-15:30, online  
Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień.  
Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#).  
Więcej: [tutaj](#).

---

### **Webinar: Organizacja czasu pracy w dobie pandemii – wyzwania i możliwości**

Termin: 2 marca 2021 r., godz. 13:30-14:30, online.  
Prelegenci: r. pr. Łukasz Chruściel oraz r. pr. Sandra Szybak-Bizacka.  
Partnerem wydarzenia jest Dziennik Gazeta Prawna.  
Rejestracja na wydarzenie: [tutaj](#).  
Więcej: [tutaj](#).

---

### **PCS | MeetUp: Mobbing w czasie epidemii – jakie realne działania może podjąć pracodawca?**

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu PCS | MeetUp, adresowane wyłącznie do Klientów PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global.

Termin: 18 marca br., godz. 11:00-11:30.  
Prowadzący: r. pr. Karolina Kanclerz.  
Zgłoszenia prosimy kierować na adres: [perspektywyhr@pcslegal.pl](mailto:perspektywyhr@pcslegal.pl). Więcej: [tutaj](#).