

Szczepienia w zakładach pracy

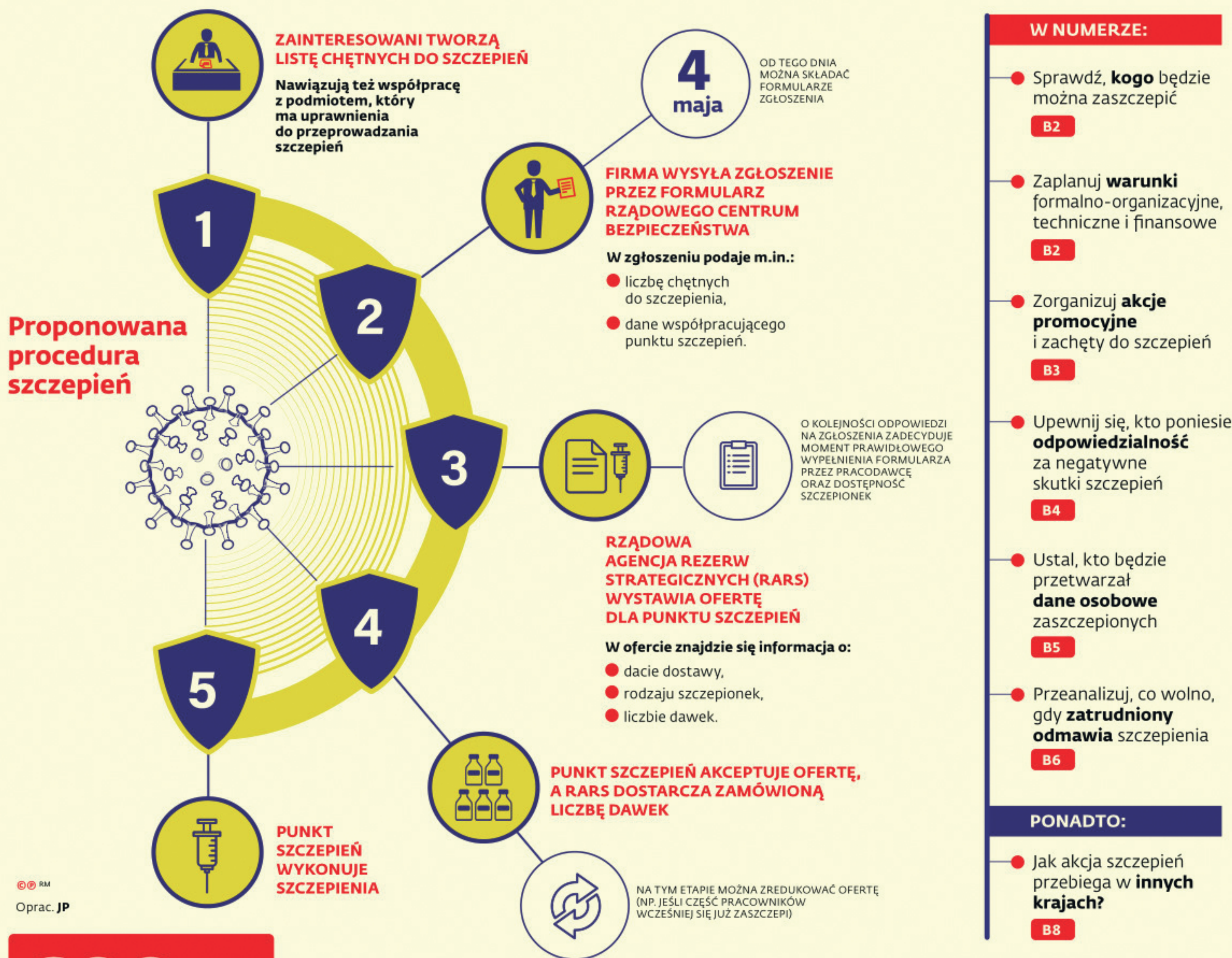
Kto, gdzie, kiedy i na jakich zasadach

Ministerstwo Zdrowia w ramach przyspieszenia Narodowego Programu Szczepień ogłosiło projekt wprowadzenia szczepień w zakładach pracy. Rejestracja firm zainteresowanych tą akcją ruszyła we wtorek 4 maja. Tylko do czwartkowego poranka ok. 700 firm zgłosiło ponad 600 tys. pracowników. I to mimo że brakuje odpowiednich przepisów (niestety, na dzień wydania niniejszej publikacji rozporządzenie dotyczące organizacji szczepień w zakładach pracy nie zostało jeszcze wydane). Wychodząc jednak naprzeciw oczekiwaniom

oraz planom pracodawców, na rządowych stronach opublikowano wytyczne, jak to przedsięwzięcie zorganizować. Zalecenia zostały opracowane przez zespoły Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Ministerstwa Zdrowia, Narodowego Funduszu Zdrowia, Rządowej Agencji Rezerw Strategicznych, Głównego Inspektoratu Sanitarnego i Centrum e-Zdrowia. Ich analizę warto rozpocząć już teraz, szczególnie że do akcji szczepień warto się przygotować z wyprzedzeniem. Pracodawcy zresztą nie próżnąją. Już chcą wiedzieć, kogo mogą szczepić,

na jakich zasadach oraz jakie wymogi techniczne i formalne trzeba przy tym spełnić. Zastanawiają się także, jak zachęcać do szczepień. Wielu z nich rozważa wprowadzenie w tym celu odpowiednich benefitów, ale boją się zarzutu o nierówne traktowanie. Pytają też, co z danymi osobowymi, które przy okazji tego przedsięwzięcia będą gromadzić, i co im grozi w razie ewentualnych negatywnych skutków szczepień, a także czy zatrudnionych, którzy do szczepienia się nie zgłoszą, można zwolnić z pracy.

Kancelaria PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global



© RM
Oprac. JP

600 tys.

TYLU PRACOWNIKÓW Z OKOŁO 700 FIRM ZGŁOSZONO DO SZCZEPIEŃ DO CZWARTKOWEGO PORANKA

300 osób

TYLU CHĘTNYCH BĘDZIE MUSIAŁ ZEBRAĆ ZAKŁAD PRACY, ABY ZAKWALIFIKOWAĆ SIĘ DO RZĄDOWEGO PROGRAMU

5 dni

W TAKIM CZASIE BĘDZIE MUSIAŁA ZASADNICZO ZOSTAĆ PRZEPROWADZONA AKCJA SZCZEPIEŃ W FIRMIE

61,24 zł

TO STAWKA ROZLICZENIA Z NFZ ZA JEDNO SZCZEPIENIE

PORADNIK

AUTORZY
PUBLIKACJI:

Kancelaria PCS
Paruch Chruściel
Schiffner
| Littler Global



Sławomir Paruch
radca prawny,
partner



Robert Stępień
radca prawny,
partner



Paweł Sych
radca prawny,
starszy
prawnik



Magdalena Profic



Julita Kołodziejaska



Karolina Rogatko



Oskar Kwiatkowski



Patryk Kozieł



Kamil Nazimek

KROK 1: Sprawdź, kogo będzie można zaszczepić

Pierwotnie strona rządowa zakładała, że w programie szczepień będą mogli wziąć udział pracodawcy, którzy zatrudniają powyżej 500 pracowników. Jednak organizacje związkowe oraz te zrzeszające pracodawców zgłosiły swoje zastrzeżenia do tej liczby. Postulowały również zniesienie ograniczeń wiekowych oraz pierwszeństwa pracowników ze względu na wiek, a także wprowadzenie możliwości wyboru producenta szczepionki. Niektóre z tych postulatów uwzględniono.

Kontrowersje związane z realizacją programu dotyczyły również posługiwania się w kontekście szczepień wyrażeniem „pracownicy”. Prawo w Polsce różnicuje bowiem podstawy zatrudnienia. Pracownikami zgodnie z kodeksem pracy są osoby świadczące pracę w ramach stosunku pracy. Pracownikami nie są osoby, które świadczą pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, np. umowy o dzieło, umowy zlecenia lub innego rodzaju umowy, jak również osoby współpracujące na zasadzie B2B (współpraca ta może odbywać się na podstawie wszelkiego rodzaju umów zawieranych między dwoma przedsiębiorcami). Przy początkowym założeniu, że w akcji mogą brać udział jedynie pracownicy firm, wiele osób na co dzień świadczących pracę byłoby ze szczepień wyłączonych. Katalog osób, które mogą wziąć udział w szczepieniu, został więc znaczenie rozszerzony poza kategorię pracowników.

Obecne założenia programu

Wstępne założenia obejmujące możliwość szczepień jedynie pracowników zostały zmodyfikowane w opublikowanych na stronie rządowej zasadach. Zgodnie z najnowszymi zaleceniami szczepieniami mają być objęte zakłady pracy, w których znajdzie się co najmniej 300 chętnych osób. Do tej liczby wlicza się nie tylko pracowników, ale także osoby współpracujące z przedsiębiorcą na innych podstawach prawnych – współpracowników, podwykonawców, a nawet dorosłych członków ich rodzin. Mimo że próg chętnych wydaje się wysoki, co jest związane z organizacyjną stroną przedsięwzięcia, nie oznacza to zupełnego wykluczenia mniejszych firm. Zgodnie z wytycznymi pracodawcami uczestniczącymi w programie mogą być nie tylko pracodawcy pojedynczy, ale także grupy pracodawców, np. działający w jednym budynku lub strefie przemysłowej, podmioty należące do grupy kapitałowej oraz podwykonawcy zgłaszającego podmiotu.

Opublikowane wytyczne posługują się pojęciem „pracodawcy” jako podmiotu uprawnionego do zgłoszenia się do programu szczepień. Na gruncie prawa polskiego pracodawcą może być zarówno osoba prawna (np. spółka akcyjna), jednostka organizacyjna (np. oddział osoby prawnej, filia spółki), choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Status pracodawcy będzie miał zatem taki podmiot, który powierza pracę innej osobie fizycznej w ramach stosunku pracy. Pracodawca zatrudnia pracowników i jest adresatem licznych obowiązków wobec zatrudnionych. Od definicji pracodawcy należy odróżnić definicję zakładu pracy. Zakład pracy powinien być utożsamiany ze zorganizowanym kompleksem składników materialnych i niematerialnych przeznaczonych do realizacji celów pracodawcy, na terenie którego świadczą pracę pracownicy.

➔ Czy ograniczenie podmiotów do pracodawców oznacza, że inne podmioty (np. zatrudniające tylko osoby na umowach cywilnoprawnych) będą wyłączone z programu?

Wydaje się, że posłużenie się w wytycznych określeniem „pracodawca” nie ma za zadanie odniesienia się stricte do definicji kodeksowej. Mając na uwadze cel akcji szczepień, w naszej ocenie kategoria pracodawców może być interpretowana rozszerzająco, również na podmioty, które formalnie nie są pracodawcami w ścisłym znaczeniu. Ponadto w zaleceniach rządowych wymieniono także podmioty, które nie muszą być pracodawcami, np. samorządy zawodowe oraz stowarzyszenia branżowe. Wytyczne nie odnoszą się wprost do możliwości przeprowadzania akcji szczepień wśród pracowników tymczasowych przez agencje pracy tymczasowej. Należy jednak przyjąć, że pracodawca przeprowadzający akcję szczepień w zakładzie pracy może objąć nią również pracowników tymczasowych.

➔ Kto może zostać zaszczepiony w ramach akcji? Jakie konsekwencje poniesie pracodawca, gdyby zaszczepiono kogoś spoza określonej wytycznymi puli?

Oprócz pracowników krąg osób, które będą mogły skorzystać ze szczepienia, jest bardzo szeroki. Będą to osoby zatrudnione na jakiegokolwiek innej podstawie oraz osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą (np. współpracujące w ramach B2B),

które rządowe wytyczne wymieniają w kategorii „osób współpracujących”. Dodatkowo mogą to być również podwykonawcy głównego zgłaszającego oraz osoby zatrudnione u podwykonawców. Katalog podmiotów obejmuje także pełnoletnich członków rodzin wyżej wymienionych osób. Jak więc widać, przedstawiony w wytycznych katalog jest bardzo szeroki, bez szczególnego sprecyzowania osób, które mogą zostać poddane szczepieniu. Dlatego też w naszej ocenie obecnie nie ma jakichkolwiek podstaw do odpowiedzialności pracodawcy organizującego szczepienie za to, że zgłosi do szczepienia osoby z szerokiego kręgu „współpracowników”. W takiej sytuacji brak jest podstaw do wyciągnięcia jakiegokolwiek odpowiedzialności w stosunku do pracodawców. Należy pamiętać, że celem akcji jest zaszczepienie jak najszerszego kręgu osób chętnych do poddania się szczepieniu.

➔ Jaki stopień pokrewieństwa musi występować, aby zostać objętym szczepieniem?

Wytyczne nie precyzują, o jakich członków rodziny chodzi. Posłużono się jedynie ogólnym pojęciem. Wydaje się jednak, że mając na uwadze cel akcji, krąg osób uprawnionych powinien być szeroki. W naszej ocenie uprawnieni powinni być np. również partnerzy pracowników mimo braku sformalizowania związku.

➔ Czy przewiduje się ograniczenia wiekowe dla chętnych do szczepień?

Szczepienia w zakładach pracy będą przeprowadzane równocześnie dla wszystkich zgłoszonych chętnych. Nie będzie żadnego kryterium wieku, a osoby chętne na szczepienie nie będą grupowane według roczników. Zakłada się brak ograniczeń dotyczących roczników osób, które będą szczepione, a więc każda zatrudniona osoba, niezależnie od wieku, będzie miała taką możliwość. To samo dotyczy członków rodzin. Jedynym ograniczeniem jest ogólny dolny limit 18 lat. Dodatkowo należy zaznaczyć, że w przypadku pracowników dostęp do szczepionki będzie również niezależny od rodzaju zatrudnienia: umowy o pracę na czas nieokreślony lub czas określony, a także umowy na okres próbny lub umowy cywilnoprawnej.

Uwaga! Możliwość zaszczepienia się jest przewidziana także dla studentów, którzy ukończyli 18. rok życia. Mają być oni zgłaszani przez szkołę wyższą. Nie do końca jest jasne, czy szkoły wyższe będą same organizowały proces szczepienia na terenie uniwersytetu lub kampusu, czy też będą współpracować w tym zakresie z przedsiębiorcami i kierować studentów na szczepienia do zakładów pracy. Możliwe jest również, podobnie jak dotychczas w przypadku szczepień pracowników uczelni, że studenci będą zgłaszani przez uczelnię do podmiotu wykonującego działalność leczniczą (PВДL), a szczepienia będą wykonywane już w podmiocie leczniczym.

Robert Stępień, Magdalena Profic

KROK 2: Zaplanuj warunki formalno-organizacyjne, techniczne i finansowe

Warunki formalno-organizacyjne

Z wytycznych przedstawionych na stronie rządowej wynika, że pracodawca powinien:

- po podjęciu decyzji o przeprowadzeniu akcji szczepień w zakładzie pracy i spełnieniu kryteriów formalnych nawiązać współpracę z wybranym podmiotem wykonującym działalność leczniczą (PВДL) lub osobą uprawnioną do przeprowadzenia szczepień;
- zebrać listę pracowników chętnych do szczepienia oraz oświadczeń o zgodzie na przetwarzanie danych osobowych;
- wypełnić formularz zgłoszeniowy, co jest równoznaczne z gotowością do zaszczepienia zgłoszonych pracowników.

Po spełnieniu powyższych formalności pracodawca jest zobowiązany zapewnić odpowiednie warunki bezpieczeństwa w przypadku wykonywania szczepień w zakładzie pracy we współpracy z PВДL.

W przypadku dużej liczby zgłoszonych osób lub potrzeby uruchomienia szczepień w kilku lokalizacjach w przeprowadzaniu akcji szczepień pracowników mogą uczestniczyć również inne PВДL. W takiej sytuacji w formularzu należy zgłosić tylko jeden wiodący PВДL.

Zgłoszeń zakładu pracy do organizacji szczepień poprzez formularz udostępniony na stronie Rządowego Centrum Bezpieczeństwa można dokonywać od 4 maja. W formularzu należy zawrzeć następujące informacje:

- dane współpracującego PВДL, na co zakład pracy musi uzyskać jego zgodę,
- liczbę zgłoszonych osób, przy minimalnej wymaganej liczbie 300 osób i braku górnego limitu.

Co szczególnie istotne, pracodawca powinien we współpracy ze zgłoszonymi PВДL przeprowadzić akcję szczepienia wszystkich zgłoszonych osób w ciągu maksymalnie pięciu dni od dnia otrzymania dostawy szczepionek przez PВДL przeprowadzającą akcję szczepień. Jednak w przypadku zgłoszenia dużej liczby chętnych przewidziane jest wydłużenie tego okresu lub podzielenie szczepień na etapy.

Nie tylko na pracodawcy spoczywają obowiązki związane z przeprowadzaniem akcji szczepień. Również PВДL odpowiada za wykonanie części związanych z tym zadań. W tym m.in. za:

- organizację niezbędnych zasobów do przeprowadzenia szczepień, tj. wskazanie miejsca przeprowadzenia szczepień zgodnego z wymogami sanitarno-epidemiologicznymi, zapewnienie odpowiedniego wyposażenia oraz organizacja zespołów szczepiących,
- zapewnienie bezpieczeństwa i sprawności wykonywanych szczepień,
- zamówienie odpowiedniej liczby dawek szczepionki oraz odpowiednie ich przechowywanie,
- przeprowadzenie kwalifikacji do szczepienia oraz wykonanie szczepień,
- sporządzenie dokumentacji medycznej w tym wystawienie kart szczepień,
- przeprowadzenie szczepień uzupełniających dla pracowników, którzy nie mogli przystąpić do szczepienia w pierwszym terminie,
- rozliczenie wykonanych szczepień z NFZ.

Miejszem wykonania szczepień są placówki medyczne lub punkty szczepień zlokalizowane na terenie zakładu pracy. Kwalifikacje do szczepienia oraz same szczepienia wykonywane są na tzw. stanowisku szczepień. W wytycznych wskazuje się na istotny wymóg zapewnienia na stanowisku szczepień wymaganych warunków bezpieczeństwa. Co więcej, według wytycznych punkty szczepień powinny zostać przygotowane w taki sposób, aby szczepieni pracownicy zostali zabezpieczeni przed możliwymi niekorzystnymi warunkami atmosferycznymi.

Uwaga! Jeżeli punkt szczepień znajduje się na terenie zakładu pracy, to pracodawca powinien zapewnić odpowiednie osoby do obsługi i szczepienia pacjentów. Pracodawca ma obowiązek poinformowanie pracowników o możliwości przyjęcia szczepionki oraz przygotowanie pomieszczenia zgodnie ze wskazówkami PВДL.

Wzór formularza

Na stronie rządowej dostępny jest już wzór formularza do udziału w przeprowadzeniu akcji szczepień w zakładzie pracy. Obejmuje on m.in. następujące informacje: dane osobowe koordynatora akcji szczepień ze strony pracodawcy, dane kontaktowe, stanowisko pracy, szczegółowe dane firmy, deklarowaną liczbę osób do szczepienia oraz dane PВДL, z którym została nawiązana współpraca. Będzie on dostępny do zakończenia Narodowego Programu Szczepień.

➔ Czy pracodawca będzie mógł wybrać podmiot wykonujący działalność leczniczą, który będzie wykonywał szczepienia?

Tak. Rekomendacje wskazują, że szczepienia będą odbywać się we współpracy z wybranym podmiotem wykonującym działalność leczniczą zgłoszonym do oddziału NFZ jako punkt szczepień. Zgodnie z danymi podanymi na stronie rządowej obecnie w Polsce znajduje się ok. 6500 takich punktów. Należy zaznaczyć jednak, że liczba ta cały czas rośnie.

➔ Czy pracodawcy będą wydawać zaświadczenia o przyjęciu szczepionki?

Zgodnie z zasadami dotyczącymi dokumentacji medycznej – nie. Po przeprowadzonym szczepieniu zaświadczenie wydawane jest przez PВДL, będzie ono również dostępne w formie elektronicznej na indywidualnym internetowym koncie pacjenta. Sama dokumentacja medyczna powinna być również przechowywana przez PВДL w sposób zapewniający zachowanie poufności wrażliwych danych osobowych.

Uwaga! W przypadku wystąpienia niepożądanego odczynu poszczepiennego (NOP) u pracownika lekarz zgłasza ten fakt do powiatowej stacji sanitarno-epidemiologicznej (w ciągu 24 godzin licząc od podejrzenia lub rozpoznania wystąpienia NOP).

➔ Kiedy pracodawca powinien wysłać zgłoszenie do udziału w akcji szczepień?

Wysłanie przez pracodawcę zgłoszenia oznacza gotowość przeprowadzenia akcji szczepień we współpracy z PВДL. Takie zgłoszenie powinno zostać wysłane dopiero po uzgodnieniu logistyki wykonywania szczepień z wybranym PВДL (chodzi tutaj o miejsce szczepień i sposób jego przygotowania).

➔ W jakim czasie zakład pracy powinien zorganizować szczepienia pracowników po otrzymaniu oferty z Rządowej Agencji Rezerw Strategicznych przez PВДL?

PВДL przeprowadzające akcję szczepień w danym zakładzie pracy ma tydzień na akceptację oferty

z Rządowej Agencji Rezerw Strategicznych. Formularz należy wysłać w momencie uzgodnienia szczegółów logistycznych z PWDL. Rekomendowane jest bowiem możliwie jak najszybsze zorganizowanie akcji szczepień po otrzymaniu oferty z Rządową Agencją Rezerw Strategicznych.

⇒ Czy wycofanie zgłoszenia do udziału jest możliwe? Jeżeli tak, to w jaki sposób?

Wycofanie zgłoszenia przez zakład pracy jest możliwe. O rezygnacji należy poinformować Rządową Agencję Rezerw Strategicznych poprzez infolinię (numer na infolinię RARS: 19457).

⇒ Czy i kiedy zakład pracy będzie mógł wysłać kolejne zgłoszenie?

W związku z faktem, że zgłoszenie do udziału w akcji szczepień dokonywane jest na NIP pracodawcy, to kolejne zgłoszenie może zostać wysłane po zrealizowaniu lub wycofaniu wcześniejszego zgłoszenia.

⇒ Czy możliwy będzie wybór szczepionki?

Zgodnie z wytycznymi - nie. Rodzaj zastosowanej szczepionki zależy będzie od dostępności szczepionek w danym terminie w punkcie szczepień.

⇒ Czy szczepienia będzie można organizować w dowolnym czasie?

Zgodnie z wytycznymi rekomendowanymi dniami wykonywania szczepień są sobota, niedziela i poniedziałek, ewentualnie dwa dodatkowe dni w przypadku dużej liczby zgłoszonych osób). Akcja szczepień powinna zamknąć się w pięciu dniach od dnia otrzymania dostawy szczepionek przez PWDL przeprowadzającą akcję szczepień. Wprowadzenie takich zasad jest zrozumiałe, chodzi bowiem o to, aby szczepienia odbywały się w szczególności w czasie i dniach wolnych od pracy.

⇒ Czy pracodawca może przekroczyć wskazany 5-dniowy limit?

Pracodawca powinien zorganizować akcję szczepień w taki sposób, aby jej przeprowadzenie zamknęło się w terminie 5 dni. W przypadku dużych zgłoszeń (powyżej 10 tysięcy osób) możliwe jest etapowanie, jednak następuje ono w porozumieniu z Rządową Agencją Rezerw Strategicznych.

⇒ Czy zwolnienie od pracy na czas szczepienia jest obowiązkowe?

Jak wskazano na rządowej stronie, pracodawca może uznać nieobecność pracownika w pracy w związku ze szczepieniem przeciwko COVID-19 za usprawiedliwioną. Zależy to jednak od indywidualnej decyzji pracodawcy. Pracodawca może również zwolnić pracownika od pracy zarówno bez, jak i z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, przy czym decyzja co do zachowania wynagrodzenia należy do pracodawcy. Brak jest jednak informacji o dniach, w których można uznać taką nieobecność za usprawiedliwioną lub zwolnić pracownika od pracy, tj. czy w tym samym dniu, kiedy zaszczepiono pracownika, czy np. w dniu następnym w związku z możliwym złym samopoczuciem oraz osłabieniem występującymi po przyjęciu szczepionki. Możliwość przyznania dnia wolnego również dnia następnego po wykonaniu szczepień jest korzystna dla pracownika, zatem jeśli pracodawca wyrazi na to zgodę, nieobecność pracownika w pracy w drugim dniu po szczepieniu będzie można uznać za usprawiedliwioną. Tak samo jest w przypadku zwolnienia pracownika od pracy.

PRZYKŁAD

Akcja szczepień w zakładzie pracy X przeprowadzana jest od dwóch dni, tj. od piątku. W niedzielę został zaszczepiony pracownik Y. W związku z wystąpieniem silnych skutków ubocznych u pracownika Y w dniu następnym (tj. w poniedziałek), pracownik nie stawiał się w pracy, nie przedstawiając zwolnienia lekarskiego. Pracodawca X otrzymał jednak informację telefoniczną od pracownika Y i podjął decyzję o uznaniu nieobecności w pracy za usprawiedliwioną. Do decyzji pracodawcy należy, czy za taką nieobecność będzie pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie, czy nie. Natomiast sam fakt szczepienia nie zwalnia pracownika z obowiązku poinformowania pracodawcy o nieobecności i jej usprawiedliwienia szczepieniem.

⇒ Co musi zrobić osoba, która chce się zaszczepić w zakładzie pracy?

Strona rządowa opublikowała również wytyczne dotyczące pracowników przystępujących do szczepienia. Wynika z nich, że pracownicy zgłaszający gotowość do przyjęcia szczepionki powinni wydrukować i wypełnić stosowny kwestionariusz oraz udać się na szczepienie z osłoniętymi ustami oraz nosem przy użyciu maseczki.

O ile wytyczne posługują się pojęciem „pracowników to w naszej ocenie wydaje się oczywiste, że konieczność wydrukowania oraz wypełnienia kwestionariusza, a także osłonięcie ust i nosa przy użyciu maseczki dotyczy również pozostałych przyjmujących dawkę szczepionki (np. osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz członków rodzin).

⇒ Kto odpowiada za niewykorzystane szczepionki, gdy pracownicy, którzy zadeklarowali chęć szczepienia, nie stawiają się na szczepienie?

Zgodnie z regulacjami wynikającymi ze strony ministerstwa za niewykorzystane szczepionki odpowiada punkt szczepień przeprowadzający szczepienia ww. osób.

⇒ Jak wygląda organizacja szczepienia drugą dawką?

Wytyczne ministerstwa wskazują również na zasady przeprowadzania szczepień drugą dawką. Zgodnie z nimi szczepienie drugą dawką organizowane jest przez ten sam PWDL co w przypadku przeprowadzania szczepień pierwszą dawką, a miejsce podania kolejnej dawki zależy od ustaleń dokonanych między pracodawcą a PWDL.

Warunki techniczne

Na stronach rządowych pojawiły się szczegółowe wytyczne dotyczące warunków technicznych, które muszą zostać spełnione w zakładach pracy w związku z akcją przeprowadzania szczepień. Ich dopełnienie jedynie częściowo zależy od pracodawców - częściowo bowiem są one zależne od punktów medycznych wykonujących szczepienia.

W zakresie niezbędnego wyposażenia punktów szczepień zlokalizowanych w zakładach pracy wskazano na minimalne wymogi głównego inspektora sanitarnego i Ministerstwa Zdrowia. Wśród nich wymienia się m.in.:

- sprzęt biurowy (dla administracji): stół, krzesła, szafka/pudełko na dokumentację medyczną, telefon, sprzęt komputerowy (laptop, drukarka, dostęp do internetu),
- miejsce na artykuły sanitarne i inne materiały medyczne,
- stolik/taca do przygotowania szczepionki,
- zestaw do udzielania pierwszej pomocy, w tym zestaw przeciwwstrząsowy (zestawy do przetaczania płynów infuzyjnych),
- aparat do pomiaru ciśnienia tętniczego krwi, stetoskop, termometr,
- środki do odkażania i dezynfekcji,
- lodówka/urządzenie chłodnicze (jako urządzenie niezbędne do odpowiedniego przechowywania szczepionek).

W punkcie szczepień lub w jego pobliżu powinna znajdować się co najmniej jedna umywalka z bieżącą wodą oraz dozownik z mydłem w płynie. Takie wymagania techniczne mają umożliwić sprawne oraz możliwie łatwe przeprowadzenie dezynfekcji rąk. Wytyczne dopuszczają również możliwość korzystania z mobilnej umywalki.

Wskazana powyżej lista niezbędnego wyposażenia punktów szczepień nie jest jednak wyczerpująca. W punkcie szczepień należy również zapewnić:

- dozownik ze środkiem dezynfekcyjnym,
 - pojemnik z ręcznikami jednorazowego użycia i pojemnik na zużyte ręczniki,
 - toaletę dla personelu i pacjentów w miejscu lub w pobliżu miejsca udzielania świadczenia,
 - bezpieczne gromadzenie odpadów medycznych i ich odbiór oraz utylizację przez podmiot realizujący szczepienia.
- Wytyczne nie precyzują jednak, na kim spoczywa obowiązek zapewnienia tych elementów. W związku jednak z dalszą częścią wytycznych należy przyjąć, że to PWDL odpowiada za wyposażenie.

Warunki finansowe

Koszty szczepień zostaną podzielone między PWDL a pracodawcę. PWDL odpowiada za rozliczenie wykonanych szczepień z NFZ, sporządzenie dokumentacji medycznej oraz wskazanie miejsca przeprowadzenia szczepień zgodnego z wymogami sanitarno-epidemiologicznymi. PWDL zapewni również odpowiednie wyposażenie oraz organizację zespołów szczepiących. Stawka rozliczeniowa otrzymywana przez podmiot za szczepienia powinna pokrywać całość podstawowych kosztów.

Zgodnie z wytycznymi to na pracodawcy spoczywa obowiązek pokrycia ewentualnych dodatkowych kosztów związanych z organizacją szczepień (np. wynajem pomieszczenia z przeznaczeniem na punkty szczepień lub inne koszty organizacyjne).

PRZYKŁAD

Pracodawca X postanowił zorganizować szczepienia w zakładzie pracy. Dopełnił przy tym wszystkich obowiązków wskazanych w wytycznych organizacyjnych wydanych przez rząd. PWDL również spełnił wszystkie ciążące na nim zadania. Pracodawca X nie dysponował jednak pomieszczeniem spełniającym minimalne wymogi głównego inspektora sanitarnego i Ministerstwa Zdrowia, wynajął więc odpowiednie pomieszczenie. W związku z tym poniesiony koszt najmu tego pomieszczenia musi zostać pokryty w całości przez pracodawcę X i nie będzie podlegał zwrotowi, np. przez NFZ.

Robert Stępień, Julita Kołodziejska

KROK 3: Zorganizuj akcje promocyjne i zachęty do szczepień

Pracodawca powinien przede wszystkim przedstawiać korzyści, jakie płyną z możliwości zaszczepienia się. Warto przygotować dla pracowników, a następnie przedstawić im rzetelną informację dotyczącą wszystkich istotnych kwestii. W przestrzeni internetowej można znaleźć wiele nieprawdziwych i wprowadzających w błąd twierdzeń, np. na temat powstawania szczepionki. Ważne będzie roz-

wianie wszelkich wątpliwości i zaprezentowanie pracownikom rzeczowych informacji potwierdzających, że każda z dostępnych na rynku szczepionek przed ich dopuszczeniem do użytku musiała przejść rygorystyczne badania, gwarantujące jej bezpieczeństwo oraz skuteczność.

Pracownicy mogliby być również zainteresowani wzięciem udziału w spotkaniach informacyjnych z lekarzami lub innymi przedstawicielami służby zdrowia, którzy podczas webinaru lub w innej dogodnej formie mogliby przedstawić najważniejsze informacje dotyczące szczepionki i odpowiedzieć na nurtujące uczestników spotkania pytania.

Ciekawym pomysłem może być również stworzenie specjalnej strony w intranecie dotyczącej najważniejszych zagadnień dotyczących szczepień. Jej forma powinna być jak najbardziej przyjazna pracownikom, np. forma pytań i odpowiedzi na wzór zakładki o szczepieniach na stronie rządowej.

Pomocny w akcji zachęcania do korzystania ze szczepień w zakładzie pracy może być też newsletter. Przedstawione w nim informacje powinny być klarowne i zrozumiałe dla wszystkich zatrudnionych.

Warto przedstawić pracownikom także potencjalne pozazdrowotne korzyści płynące z zaszczepienia się w życiu codziennym, jak również te związane z pracą, jak np. możliwość odbywania podróży służbowych, ponownej pracy z biura lub bezpośrednich spotkań z klientami firmy. Jednym słowem, należy zadbać o to, żeby jak najszerzej i wieloaspektowo zaprezentować pracownikom pozytywny kontekst szczepień.

Co więcej, w komunikacji z pracownikami warto podkreślić, że możliwość zaszczepienia się w zakładzie pracy to inicjatywa, która w znaczny sposób może ułatwić, usprawnić i przyspieszyć ten proces. Pracownicy nie muszą bowiem korzystać z rządowych stron do rejestracji na szczepienia. Przydzielona w ogólnopolskim systemie placówka może być znacznie oddalona od miejsca zamieszkania, co wiąże się z koniecznością wykorzystania dnia wolnego od pracy z puli urlopu wypoczynkowego, aby stawić się w wyznaczone na szczepienia miejsce. Dzięki skorzystaniu z akcji szczepień w zakładach pracy można uniknąć tych niedogodności.

Te aspekty warto zaakcentować w komunikacji z pracownikami, prezentując im potencjalne korzyści i niewątpliwie plusy możliwości zaszczepienia się w zakładzie pracy. Trzeba jednak pamiętać, aby wszelkie podejmowane przez pracodawców działania odbywały się z poszanowaniem dóbr osobistych wszystkich pracowników oraz nie prowadziły do dezorganizacji pracy w zakładzie.

Benefity i inne mechanizmy

Jednym z najpopularniejszych tematów wśród pracodawców w ostatnim czasie jest dyskusja na temat benefitów i mechanizmów zachęcających pracowników do wzięcia udziału w szczepieniach innych niż standardowe akcje informacyjne, a możliwych do przyznania w świetle powszechnie obowiązujących przepisów prawa. Sam charakter benefitów powinien być dostosowany do rodzaju działalności, jaką prowadzi pracodawca. Mogą to być świadczenia pieniężne lub rzeczowe, jak też dzień wolny od pracy na czas szczepienia.

Dzień wolny od pracy. Możliwe jest wprowadzenie systemu, w którym pracownik będzie zwolniony od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia tylko na czas poddania się szczepieniu. Najczęściej pojawiającym się pomysłem na zachęcenie pracowników do odbycia szczepienia jest jednak przyznanie im całego dnia wolnego od pracy specjalnie na ten dzień, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Istotną korzyścią dla pracownika jest to, że nie będzie musiał wykorzystywać dnia wolnego z puli przysługujących mu dni urlopu wypoczynkowego albo planować pracy w godzinach innych niż jego standardowe pory z uwagi na konieczność odrobienia czasu, który poświęcił na szczepienie. Co więcej, pracownik, któremu przyznany zostanie dzień wolny na szczepienie, będzie miał czas na regenerację bez obaw o złe samopoczucie bezpośrednio po nim, które potencjalnie mogłoby wpłynąć negatywnie na jego pracę lub zdezorganizować ją.

Niektóre firmy idą jeszcze dalej, decydując się na przyznanie pracownikom aż dwóch dni wolnych od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Takie rozwiązanie argumentowane jest możliwymi skutkami ubocznymi szczepień, które zdarzają się w przypadku niektórych pacjentów w dniu po szczepieniu. Dodatkowy dzień wolny to gwarancja tego, że nawet w przypadku potencjalnej zdrowotnej niedyspozycji pracownik będzie miał czas na odpoczynek, bez konieczności wizyt lekarskich w celu uzyskania zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy lub wykonywania obowiązków pracowniczych w stanie niepełnej dyspozycji zdrowia.

Niezależnie od wybranego przez firmę wariantu zadbać należy o jasną komunikację z załogą. Informacja dotycząca zwolnienia z pracy na czas szczepienia powinna być sformułowana w jasny sposób, niebudzący wątpliwości co do tego, czy np. pracownik jest zwolniony z pracy na czas wykonywania szczepienia, a jeśli tak, to na jaki okres.

Na marginesie warto wspomnieć, że rządowe zalecenia odnośnie do szczepień nie rozstrzygają tego, w jaki sposób zakwalifikować nieobecność w pracy pracownika w związku ze szczepieniem. Pozostawiają dowolność pracodawcy, który może zdecydować, czy czas zwolnienia od pracy na czas szczepienia jest przyznawany z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, czy bez.

PORADNIK

Dodatkowy pakiet badań. Kolejnym profitem dla pracowników, który mógłby być wykorzystany w celu zachęcenia do wzięcia udziału w szczepieniach, jest zagwarantowanie wszystkim wyrażającym chęć do szczepień dodatkowego nieodpłatnego pakietu badań podstawowych. Pakiet mógłby być wykorzystany przez nich przed szczepieniem w celu upewnienia się, że ich stan zdrowia na to pozwala, albo po szczepieniu, gdyby obawiali się pogorszenia stanu zdrowia lub długofalowych efektów ubocznych. Takie działania z pewnością pokazałyby, że pracodawca dba o zdrowie pracowników w szerszym ujęciu niż tylko związanym z zarażeniem wirusem COVID-19.

Zniżka na pakiet medyczny dostępny w firmie. Pracownicy, którzy się zaszczepią, mogą otrzymać dostęp do pakietu medycznego funkcjonującego w firmie w niższej cenie. Jest to dodatkowa korzyść związana z ochroną zdrowia, mogąca przekonać tych, którzy obawiają się potencjalnych negatywnych skutków szczepień do przystąpienia do programów medycznych działających u pracodawcy. W razie pogorszenia stanu zdrowia od razu będą mogli skorzystać z fachowej pomocy prywatnej placówki w celu wykonania niezbędnych badań.

Praca z biura. Coraz więcej osób wykonujących typową pracę biurową w trybie home office narzeka na przymusową izolację i konieczność wykonywania obowiązków pracowniczych z domu. Dla takich osób możliwość chociażby częściowego powrotu do biura wraz z innymi zaszczepionymi osobami mogłaby wydawać się atrakcyjna, a tym samym skłonić ich do podjęcia decyzji o zaszczepieniu się. Z innej strony można wyobrazić sobie sytuację, gdy pracownik preferujący pracę zdalną będzie ukrywał informację dotyczącą przyjęcia szczepionki, żeby do biura nie wracać. Pojawia się więc pytanie, czy pracodawca może wymagać od pracownika informacji na temat szczepienia. Mając na uwadze obowiązek ochrony życia i zdrowia pracowników, wydaje się, że byłoby to uzasadnione.

Zwolnienie z obowiązku noszenia maseczek. Jeżeli w zakładzie pracy wprowadzono obowiązek noszenia maseczek, to możliwe będzie jego zniesienie dla tych, którzy poddali się szczepieniu. Wiele osób narzeka na ten obowiązek i traktuje go jako uciążliwy, więc z pewnością niektórzy potraktują zwolnienie z niego jako znaczącą korzyść, przyspieszającą decyzję o zaszczepieniu.

⇒ Czy można organizować imprezy integracyjne tylko dla zaszczepionych pracowników?

Wielu pracodawców w czasach przed pandemią organizowało swoim pracownikom wyjscia i wyjazdy integracyjne, zapewniające zgranie zespołu, które z oczywistych przyczyn zostały następnie zawieszono. Pracodawcy chcący wrócić do takich aktywności muszą to zrobić z rozważą. Z jednej strony zapewnienie możliwości udziału w takiej formie benefitów pracowniczych tylko osobom zaszczepionym, aby uniknąć zakażeń na masową skalę, jest racjonalne i faktycznie uzasadnione. Z drugiej jednak strony może rodzić zarzuty nierównego traktowania lub dyskryminacji osób, które z pewnych obiektywnych względów nie mogą się zaszczepić. Poza tym może rodzić napięcia wewnątrz załogi i tworzyć podziały. Dlatego pracodawcy powinni raczej powstrzymać się od takich działań.

Zagraniczne delegacja. Mając na uwadze obostrzenia związane z podróżowaniem i przekraczaniem granic, zagwarantowanie możliwości odbywania zagranicznych delegacji tylko dla pracowników zaszczepionych jest uzasadnione obiektywnym kryterium troski o dobro pracownika, jak i pracodawcy. Przebywanie w dużych skupiskach ludzi, jak dworce lub lotniska, realnie zwiększa zagrożenie zakażenia wirusem COVID-19, a tym samym stwarza możliwość odbywania przymusowej kwarantanny w obcym kraju lub nawet konieczności hospitalizacji. W związku z tym po stronie pracodawcy mogłyby pojawić się znaczne straty spowodowane absencją danego pracownika lub niemożnością wykonywania przez niego zadań, dla których skierowany został na zagraniczną delegację. Korzystne jest więc, aby możliwość zagranicznych wyjazdów w celach służbowych zagwarantować jedynie tym pracownikom, którzy uprzednio zostali zaszczepieni. Biorąc pod uwagę, że często zagraniczne delegacje oprócz wykonywania obowiązków pracowniczych przewidują również czas wolny dla pracownika, który można wykorzystać w dowolny sposób, np. zwiedzając dane miejsce, może być to czynnik skłaniający pracowników do podjęcia decyzji o zaszczepieniu się. Przemawia za tym również argument o planach wprowadzenia tzw. zielonego paszportu dla osób zaszczepionych.

Dodatek pieniężny dla osób zaszczepionych. Przyznanie pracownikom dodatku pieniężnego w zamian za zaszczepienie się może być uznane za najbardziej kontrowersyjny system wspierania inicjatywy szczepień z uwagi na możliwy zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu, a jednocześnie największe korzyści z punktu widzenia pracownika. Można sobie wyobrazić potencjalne konflikty na tym gruncie między zaszczepionymi a niezaszczepionymi pracownikami.

Aby uchronić się od zarzutów o dyskryminację w miejscu zatrudnienia poprzez faworyzację pracowników zaszczepionych względem niezaszczepionych, gratyfikację

pieniężną można zastąpić bonem na określoną kwotę pieniężną do wykorzystania, np. w drogerii lub w spa, wręczanym w momencie zaszczepienia się.

Pracodawcy, którzy chcieliby jednak przyznać gratyfikację pieniężną, mogą to zrobić, jednak będzie to wymagało odpowiedniej argumentacji, aby uniknąć zarzutów o nierówne traktowanie. Jednym z takich argumentów może być to, że zaszczepieni przyczyniają do zachowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz współdziałają w wypełnianiu tego obowiązku z pracodawcą. Wówczas taka gratyfikacja będzie powiązana z wykonywaniem przez nich obowiązków pracowniczych.

⇒ Czy przyznanie benefitów tylko zaszczepionym można uznać za nierówne traktowanie?

Działania podejmowane przez pracodawców w związku ze szczepieniami przeciwko COVID-19 mogą rodzić wątpliwości z punktu widzenia zasady równego traktowania pracowników. Jeżeli pracodawca przyznaje benefity wszystkim pracownikom, to nie ma żadnego ryzyka. Jeżeli jednak chciałby to zrobić tylko wobec określonej grupy pracowników, musi to mieć obiektywne uzasadnienie. Mogą się np. zdarzyć sytuacje, gdy pracownicy chcieliby wziąć udział w szczepieniach i skorzystać z przyznanych przez pracodawcę benefitów, jednak nie pozwala im na to stan zdrowia. W takich sytuacjach mogą czuć się dyskryminowani wobec osób zaszczepionych.

Katalog przesłanek dyskryminujących określonych w kodeksie pracy jest otwarty. Oznacza to, że oprócz wskazanej w kodeksie dyskryminacji między innymi ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, rasę, religię, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie czy orientację seksualną, możliwa jest również dyskryminacja z uwagi na fakt bycia zaszczepionym lub nie.

Warto podkreślić, że nie każde nierówne traktowanie można uznać za traktowanie niesprawiedliwe. Kluczowe znaczenie będzie więc miało ewentualne uzasadnienie naszej decyzji o zastosowaniu kryterium różnicującego, uzasadniającego decyzję pracodawcy o przyznaniu określonej grupie pracowników (w naszym przypadku zaszczepionym) benefitów i zróżnicowanie ich sytuacji względem niezaszczepionych. Naszym zdaniem w sytuacji światowej pandemii uzasadnione jest wprowadzenie programów zachęcających do szczepień, a mających na celu poprawę ogólnego bezpieczeństwa w zakładach pracy w celu troski o dobro wspólne wszystkich pracowników. Za „obiektywne kryterium” można uznać interes pracowników i pracodawcy w utrzymaniu bezpiecznych warunków pracy (co jest także obowiązkiem pracodawcy), troskę o zdrowie pracowników i całego społeczeństwa.

Wdrażanie poszczególnych rozwiązań wymaga jednak dokonania ich szczegółowej oceny, uwzględniającej sposób ich wprowadzenia oraz uwarunkowania panujące w zakładzie pracy.

Podobnie będzie w przypadku pomijania niezaszczepionych pracowników przy określonych projektach – jeżeli przemawiają za tym względy bezpieczeństwa, jak chociażby wspomniany wcześniej brak możliwości dopuszczenia niezaszczepionego pracownika do stanowiska, na którym występuje zagrożenie czynnikiem biologicznym w postaci koronawirusa, jest to uzasadnione.

Pracodawca nie może jednak odmiennie traktować i szkanować pracowników tylko dlatego, że się nie zaszczepili. Powinien kierować się obiektywnymi przesłankami i interesem społecznym, mając na uwadze przede wszystkim cel szczepień, czyli zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom w zakładzie pracy, jak również zbiorową odporność społeczeństwa na koronawirusa.

Paweł Sych, Karolina Rogatko

KROK 4: Upewnij się, kto poniesie odpowiedzialność za ewentualne negatywne skutki szczepień

Wielu ludzi podaje w wątpliwość zasadność szczepień w obawie przed skutkami ubocznymi, choć niewielu wie, co dokładnie im grozi. Skutki te określa się jako NOP, tj. niepożądane odczyny poszczepienne, rozumiane jako zaburzenia stanu zdrowia, które wystąpiły w okresie czterech tygodni (z wyjątkiem gruźlicy) po podaniu szczepionki. Odczyny te mogą mieć różne postacie, a w praktyce najczęściej spotykamy się z łagodnymi objawami, takim jak podwyższenie temperatury, wysypka, kaszel lub biegunka. To, czy dany symptom jest NOP, ocenia lekarz.

W Polsce NOP odnotowuje się średnio raz na 10 000 przypadków, natomiast ryzyko wystąpienia niebezpiecznej reakcji anafilaktycznej (tj. silnej reakcji po kontakcie z substancją uczulającą) występuje raz na milion. Według danych na 27 kwietnia 2021 r. do Państwowej Inspekcji Sanitarnej zgłoszono 6899 niepożądanych odczynów poszczepiennych, z czego 5842 miały charakter łagodny, taki jak zaczerwienienie oraz krótkotrwała bolesność w miejscu wkłucia.

Producent, Skarb Państwa...

Przed omówieniem ewentualnej odpowiedzialności pracodawcy za negatywne skutki szczepień warto wyjaśnić kwestię, która często pojawia się w mediach. Chodzi o rzekome zwolnienie producentów z tej odpowiedzialności.

Takie sformułowanie jest dość niefortunne ze względu na jego niejasność.

Na podstawie art. 5 ust. 2 dyrektywy 2001/83/WE z 6 listopada 2001 r. w sprawie wspólnotowego kodeksu odnoszącego się do produktów leczniczych stosowanych u ludzi (Dz.Urz. WE z 2001 r. L 311, s. 67) państwa członkowskie UE mogą w sytuacjach nadzwyczajnego zagrożenia tymczasowo zezwolić na dystrybucję nieobjętego pozwoleniem produktu leczniczego. Z doniesień medialnych wynika również, że Europejska Agencja Leków (EMA) miała zalecić w grudniu 2020 r. Komisji Europejskiej właśnie warunkowe dopuszczenie do obrotu w całej UE pierwszej szczepionki przeciw COVID-19 o nazwie Comirnaty produkcji firm Pfizer i BioNTech. Wówczas, zgodnie z ust. 3 art. 5 tej dyrektywy, państwa członkowskie powinny ustanowić przepisy znoszące odpowiedzialność cywilną lub administracyjną z tytułu skutków stosowania produktu leczniczego w sposób inny niż w zakresie dopuszczonych wskazań lub z tytułu skutków stosowania produktu leczniczego, który nie został dopuszczony, w przypadku gdy takie zastosowanie jest zalecane lub wymagane przez właściwe władze. Szeroko komentowane w mediach zwolnienie z odpowiedzialności dotyczy więc ogólnie dopuszczenia do obrotu, natomiast producent w dalszym ciągu, na zasadach ogólnych, odpowiada za to, czy jego produkt produkowany jest prawidłowo oraz czy nie czyni szkody.

Drugi aspekt to odpowiedzialność wprost dotycząca działań niepożądanych. Zasady jej ponoszenia mają zostać uregulowane w ustawie powołującej Fundusz Kompensacyjny Szczepień Ochronnych, której projekt został opublikowany 18 stycznia 2021 r. Zakłada on, że w przypadku wystąpienia działań niepożądanych wymagających hospitalizacji przez okres nie krótszy niż 14 dni albo polegających na wystąpieniu opisanego wyżej wstrząsu anafilaktycznego, powodującego konieczność obserwacji na szpitalnym oddziale ratunkowym lub izbie przyjęć albo hospitalizacji przez okres krótszy niż 14 dni, zaszczepionej osobie będzie przysługiwać świadczenie kompensacyjne. Kwoty tych świadczeń wypłacane mają być z tworzonego funduszu, a zatem faktycznie pieniądze pochodzą będą z budżetu państwa, natomiast podmiotem odpowiedzialnym za ich przyznawanie będzie rzecznik praw pacjenta. Wysokość świadczeń ma wahać się między 3000 a 100 000 zł. Świadczenie kompensacyjne może zostać dodatkowo podwyższone w pewnych szczególnych przypadkach, jednak nawet wówczas jego łączna wartość nie może przekroczyć górnego limitu. Ustawa jest jeszcze w fazie roboczej, dlatego jej założenia mogą ulec zmianie. Nie udziela ona również odpowiedzi na wiele pytań, jak np. odpowiedzialność i diagnozowanie skutków długofalowych, które wystąpić mogą wiele miesięcy lub lat po podaniu szczepionki.

...a może pracodawcy?

Po przeanalizowaniu ogólnych zasad odpowiedzialności za negatywne skutki szczepień należy się zastanowić, czy zasady te ulegną modyfikacji, jeśli przeprowadzającym proces szczepień będzie pracodawca. Już na wstępie zaznaczyć trzeba, że przeprowadzenie szczepień nie jest obowiązkiem pracodawcy – udział w programie jest dobrowolny. Całościowo obowiązków związanych z procedurą szczepień leży po stronie administracji rządowej, której przedstawiciele środowiska pracodawców z własnej woli decydują się pomóc, oferując swoje zasoby przestrzenne, ludzkie i finansowe. Już z tego powodu wydaje się niesłuszne założenie, że pracodawca zdejmując z barków państwowych pewien zakres odpowiedzialności, miałby doświadczać negatywnych konsekwencji z tego tytułu. Przystępując do programu szczepień, pracodawcy de facto wykonują część zadań publicznych administracji państwowej. Standardem jest, że w przypadku partnerstwa publiczno-prywatnego i powierzenia zadań administracji rządowej jednostkom prywatnym godzący się sprostać oczekiwaniom władzy podmiot prywatny na realizację wspomnianych obowiązków otrzymuje odpowiednie środki. W przypadku programu szczepień w zakładach pracy niewykluczone jest jednak, że to pracodawcy poniosą częściowy koszt organizacji szczepienia. To kolejny argument przemawiający za tym, że nie można obciążyć ich dodatkową odpowiedzialnością za negatywne skutki szczepień. Z zapowiedzi płynących z rządu wynika, że kwestia ta ma zostać wprost uregulowana w rozporządzeniu wykonawczym.

Zła reakcja na szczepionkę jako wypadek przy pracy

Zakładając jednak ewentualną możliwość pociągnięcia pracodawców do odpowiedzialności za negatywne skutki szczepień wykonanych w ich zakładach pracy, warto przeanalizować możliwe podstawy takiej odpowiedzialności.

W pierwszej kolejności warty rozważenia jest scenariusz, w którym wystąpienie takich skutków potraktowane zostanie za wypadek przy pracy. Zgodnie z ustawą z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1205; ost.zm. M.P. z 2021 r. poz. 217) za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą. Związek z pracą zachodzi, gdy zdarzenie nastąpi:

- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
- w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Dodatkowo na równi z wypadkiem przy pracy w zakresie uprawnienia do świadczeń ubezpieczeniowych traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ w czasie podróży służbowej, podczas szkolenia lub przy wykonywaniu zadań zleconych przez związki zawodowe. Orzecznictwo wskazuje, że dla ustalenia związku z pracą należy wykazać jego aspekt czasowy, miejscowy lub funkcjonalny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lipca 2006 r., sygn. akt I UK 28/06). Uznanie negatywnych skutków szczepienia jako wypadku przy pracy można rozpatrywać w kontekście dwóch sytuacji:

- pracodawca co prawda organizuje w swoim zakładzie pracy program szczepień, jednak przystąpienie do niego przez pracowników ma charakter całkowicie dobrowolny, a ewentualne promowanie go przez pracodawcę ogranicza się do przedstawiania faktów medycznych dotyczących pozytywnych efektów szczepień, oraz
- pracodawca stara się wpływać na podjęcie przez pracowników decyzji o przystąpieniu do szczepienia, zwłaszcza poprzez wskazywanie możliwych następstw w razie ewentualnej odmowy, takich jak przeniesienie na inne stanowisko pracy lub nawet rozwiązanie stosunku pracy (o tym, czy za brak chęci szczepienia można wyciągać negatywne konsekwencje, piszemy w kolejnej części poradnika).

W pierwszej z wyżej wymienionych sytuacji trudno przypisać pracodawcy odpowiedzialność, nie ma bowiem podstaw do uznania związku zdarzenia z pracą. Pod rozwagę oddajemy ewentualnie drugą ze wskazanych sytuacji, tj. wykonywanie czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia. Należy wskazać, że pracodawca jest jedynym pośrednim beneficjentem zaszczepienia swojego pracownika, który szczepi się głównie dla siebie oraz w interesie całego społeczeństwa, a zatem w interesie publicznym. Doktryna wskazuje, że czynności podejmowane przez pracownika na rzecz pracodawcy to te, które wykonywane są niejako za pracodawcę i polegają na zachowaniach, które pracodawca podjąłby sam, działając na swoją rzecz i w swoim interesie. Zatem w tej sytuacji ewentualne wystąpienie negatywnych następstw szczepienia nie będzie mogło zostać prawnie zakwalifikowane jako wypadek przy pracy.

Inaczej trzeba ocenić sytuację, w której stosunek pracodawcy do szczepień jego pracowników był bardziej zdecydowany, a polityka firmy było stosowanie różnego rodzaju sankcji za brak zaszczepienia. Wówczas, jeśli pracownik w obawie przed degradacją lub utratą pracy zdecydował się zaszczepić, w wyniku czego doznał niedogodności dających się zakwalifikować jako NOP, może argumentować, że zdarzenie nastąpiło w związku z wykonywaniem przez pracownika poleceń przełożonych i podnieść roszczenia wynikające z przepisów regulujących wypadki przy pracy. W naszej ocenie jednak nawet w takiej sytuacji przypisanie pracodawcy odpowiedzialności jest mało prawdopodobne. Wskazać bowiem należy, że nawet wówczas pracodawca działa przede wszystkim w celu wykonania swoich obowiązków w zakresie ochrony życia i zdrowia pracowników, czy wręcz nawet w interesie publicznym.

Aby zminimalizować wskazane ryzyko, warto dobrze zaplanować kampanię promocyjną dotyczącą szczepień. Pracodawcy powinni w szczególności prowadzić oparte na wiedzy medycznej programy edukacyjne, mające na celu rozwianie wszelkich obaw pracowników i skłonienie ich do całkowicie dobrowolnej, acz prawidłowej decyzji w tym zakresie.

Odpowiedzialność cywilnoprawna

Pamiętajmy, że przewidziane w ustawie wypadkowej świadczenia należne pracownikowi z tytułu wypadku przy pracy, któremu uległ, wypłaca ZUS. Pracodawca nie będzie zobowiązany do zapłaty jakiegokolwiek kwoty, płaci on bowiem składki na ubezpieczenie wypadkowe, co gwarantuje mu pewny stopień bezpieczeństwa.

Jednak poza roszczeniami do ZUS pracownik może wystąpić z roszczeniami uzupełniającymi o cywilistycznym charakterze, domagając się:

- jednorazowego odszkodowania na podstawie art. 444 par. 1 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1740; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 2320; dalej: k.c.) obejmującego wszelkie koszty poniesione przez poszkodowanego pracownika w związku z wypadkiem;
- zadośćuczynienia pieniężnego za uszczerbek niemajątkowy (tj. krzywdę) na podstawie art. 445 par. 1 k.c.;
- renty na podstawie art. 444 par. 2 k.c. mającej zrekomensować uszczerbek w dochodach poszkodowanego.

W przypadku zasądzenia któregośkolwiek z powyższych świadczeń podmiotem faktycznie ponoszącym koszty będzie pracodawca, dla którego odpowiedzialność za szczepienie uznane za wypadek przy pracy może okazać się bardzo surowa. Mając jednak na uwadze zasady odpowiedzialności, w tym przede wszystkim konieczność wykazania winy pracodawcy, w naszej ocenie taka odpowiedzialność może zostać przypisana jedynie w skrajnych przypadkach, gdy pracownik poddał się szczepieniu wbrew swojej woli, działając pod nieuprawnionym przymusem ze strony pracodawcy. Brak jest również jakichkolwiek podstaw do uznania odpowiedzialności na zasadzie ryzyka w związku z prowadzeniem przedsiębiorstwa wprowadzanego w ruch za pomocą przyrody na podstawie art. 435 k.c. Szczepienia i ewentualne skutki uboczne w żaden sposób nie wynikają bowiem z ruchu takiego przedsiębiorstwa.

Szczepionka jako produkt niebezpieczny

Kolejną z podstaw odpowiedzialności za negatywne skutki szczepień przeciwko COVID-19 mogą być przepisy kodeksu

cywilnego poświęcone tzw. produktowi niebezpiecznemu. Przepisy te wyznaczają szczególnie i bardzo surowy reżim odpowiedzialności, a szczepionka przeciwko COVID-19 jako pewnego rodzaju wyrób medyczny bez cienia wątpliwości może zostać uznana w ich myśl za produkt niebezpieczny.

Jednak zgodnie z tymi przepisami podmiotem odpowiedzialnym w tym zakresie jest producent wadliwego produktu, ewentualnie jego importer lub podmiot obracający nim w ramach swojej działalności gospodarczej. Nawet więc jeśli z różnych względów szczepionka przeciwko COVID-19 wykorzystywana w danym zakładzie pracy zostanie uznana za produkt niebezpieczny, to pracodawca nie będzie podmiotem z tego tytułu odpowiedzialnym.

Leki podawane w zakładzie pracy

Na koniec rozważań dotyczących odpowiedzialności pracodawcy za negatywne skutki szczepień przeciwko COVID-19 pragniemy posłużyć się analogią do podawanych w zakładzie pracy leków. Choć standardem jest, że w apteczce obligatoryjnie wymaganej w każdym zakładzie pracy nie trzyma się leków, przepisy wprost tego nie zabraniają. Co więcej, pracodawca ma przewidziany w kodeksie pracy obowiązek zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach. Choć kodeks pracy pierwszej pomocy nie definiuje, ale w myśl definicji z ustawy z 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 882; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 159) pierwsza pomoc polega także na wykorzystywaniu wyrobów medycznych oraz produktów leczniczych. Jeśli zatem zaakceptować tezę o odpowiedzialności pracodawcy za niepożądane skutki poszczepienne, trzeba by było również uznać, że będzie odpowiadał, kiedy pracownik dozna uszczerbku na zdrowiu po skorzystaniu z tabletki przeciwbólowej znajdującej się na wyposażeniu apteczki, co przecież nie wydaje się ani logiczne, ani należyte uzasadnione.

Zagrożenie iluzoryczne

Podsumowując, możemy stwierdzić, że w naszej ocenie możliwość przypisania pracodawcy odpowiedzialności za negatywne skutki szczepień przeciwko COVID-19 jest iluzoryczna. Sytuacje, w których mogłoby z tego tytułu odpowiadać, to bardzo rzadkie przypadki, a proces wykazywania niezbędności do pociągnięcia do odpowiedzialności związku przyczynowego będzie bardzo trudny. Należy pamiętać, że szczepienia organizowane w zakładach pracy są elementem powszechnego programu szczepień organizowanego przez państwo, w związku z czym ewentualna odpowiedzialność spoczywa właśnie na tym podmiocie. Zgodnie z rządowymi wytycznymi pracodawcy nie odpowiadają np. ani za a za niewykorzystane szczepionki, gdy pracownicy którzy zadeklarowali chęć szczepienia nie stawiają się w danym dniu na szczepienie, ani za odpady medyczne powstałe po wykonaniu szczepień na terenie zakładu pracy.

Stawomir Paruch, Oskar Kwiatkowski

KROK 5: Ustal, kto będzie przetwarzał dane osobowe zaszczepionych

Z zaangażowaniem pracodawców w proces organizacji szczepień przeciwko COVID-19 wiąże się przetwarzanie przez nich danych osobowych. To zagadnienie o szczególnym znaczeniu, a jego waga wynika z rodzaju danych osobowych, które będą przetwarzane w związku z przeprowadzeniem tego procesu. Szczepienia wpisują się bowiem w definicję danych dotyczących zdrowia, która została przyjęta w rozporządzeniu Parlamentu i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych (Dz.Urz. UE z 2016 r. L 119, s. 1; dalej: RODO). RODO definiuje dane dotyczące zdrowia jako dane osobowe o zdrowiu fizycznym lub psychicznym, w tym o korzystaniu z usług opieki zdrowotnej, ujawniające informacje o stanie zdrowia. Biorąc pod uwagę tę definicję, nie ma jakichkolwiek podstaw, by nie traktować przyjęcia lub nieprzyjęcia szczepionki jako danych dotyczących zdrowia.

⇒ Czy deklaracje dotyczące chęci zaszczepienia się są danymi szczególnej kategorii dotyczącymi zdrowia?

W naszej ocenie nie. Same deklaracje o chęci zaszczepienia się nie dotyczą ani stanu zdrowia, ani informacji o leczeniu lub poddaniu się zabiegom. Będą to więc tzw. dane zwykłe. Podobne stanowisko zostało wyrażone w wytycznych Europejskiej Rady Ochrony Danych, jak również prezentowali je przedstawiciele rodzimego Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

Podstawa przetwarzania danych

Informacje o zaszczepieniu należy z kolei kwalifikować jako dane o szczególnej kategorii, co powoduje konieczność stosowania odmiennych zasad związanych z przetwarzaniem danych osobowych.

W pierwszej kolejności konieczne będzie określenie odpowiedniej podstawy przetwarzania tego typu danych. Podstawa ta wyznaczy również zakres możliwego ich wykorzystania. Przepisy RODO zabraniają przetwarzania danych dotyczących zdrowia, wskazując jednocześnie sytuacje,

kiedy zakaz ten nie obowiązuje. Odmienne warunki legalizujące będą miały zastosowanie w związku z organizacją samego procesu szczepień, a inne w sytuacjach, kiedy pracodawca będzie chciał przetwarzać te dane w innym celu.

Podstawa 1. Najwłaściwszą podstawą przetwarzania danych osobowych dotyczących zdrowia jest jego niezbędność do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw w dziedzinie prawa pracy przez administratora lub osobę, której dane dotyczą. O ile rzeczywiście tego rodzaju proces nie jest typowym przykładem przepisów prawa pracy, o tyle nie powinniśmy podważać takiej kwalifikacji. Proponowane przez rząd rozwiązanie nie jest skierowane do pracodawców, pracowników oraz członków ich rodzin. Przetwarzanie tych danych będzie wynikać bezpośrednio lub pośrednio właśnie ze stosunku pracy między zainteresowanym a pracodawcą.

Podstawa 2. Inną podstawą przetwarzania, która w naszej ocenie również będzie miała zastosowanie, jest niezbędność ze względów związanych z interesem publicznym w dziedzinie zdrowia publicznego czy też ze względów związanych z ważnym interesem publicznym. Należy bowiem pamiętać, że pracodawcy wykonują w tej części zadania publiczne w ramach Narodowego Programu Szczepień.

Przetwarzanie na podstawie zgody

Zgoda to podstawa przetwarzania, która jest dość często nadużywana. Przepisy RODO wyraźnie określają warunki wyrażenia zgody. Dodatkowo regulują tę kwestię przepisy kodeksu pracy. Biorąc pod uwagę obie regulacje, powinniśmy z góry odrzucić stosowanie zgody na przetwarzanie danych osobowych w procesie organizacji szczepień. Przeczy temu zasada dobrowolności jej udzielenia. Należy również pamiętać, że zgoda może zostać w każdej chwili wycofana, a to powodowałoby brak możliwości dalszego wykorzystywania danych i w konsekwencji mogłoby doprowadzić do braku możliwości zaszczepienia się.

Dodatkowo, odnosząc się do przepisów RODO, należy podkreślić przede wszystkim, że nie jest możliwe uzależnienie od obowiązków wyrażenia zgody na przetwarzanie danych. Również w kontekście przepisów kodeksu pracy brak takiej zgody nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować to jakichkolwiek negatywnych konsekwencji. Wszystkie przedstawione okoliczności potwierdzają, że stosowanie zgody nie ma jakiegokolwiek sensu. Skoro pracownik chce zgłosić się do szczepienia, to pracodawca nie powinien wymagać od niego zgody na przetwarzanie danych osobowych. Po pierwsze, dlatego że właściwa podstawa jest inna, a po drugie – pracownik wcale zgody nie musi wyrazić, co nie może wykluczyć go z możliwości zaszczepienia się. Należy także podkreślić, że nie ma możliwości zamiennego stosowania zgody z inną podstawą, w sytuacji gdy osoba, której dane dotyczą, nie wyrazi zgody na przetwarzanie danych osobowych. Taka praktyka jest powszechnie uważana za sprzeczną z przepisami RODO.

Dane zwykłe

W ramach organizacji szczepień w zakładzie pracy będą przetwarzane nie tylko dane dotyczące zdrowia. W przypadku tych pozostałych danych sytuacja nie jest skomplikowana. Ich przetwarzanie odbywać się będzie w oparciu o przesłankę związaną z niezbędnością przetwarzania danych do wypełnienia ciążącego na administratorze obowiązku, jak również w celu wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym. Pracodawca w celu organizacji całego procesu bierze udział w wykonywaniu zadań publicznych i ma obowiązek zebrania odpowiedniej liczby chętnych, a następnie dokonania zgłoszenia. Tym samym w celu jego wypełnienia niezbędne będzie przetwarzanie danych osobowych osób zainteresowanych. Równocześnie w kwestii zgody należy stosować odpowiednio przedstawione powyżej stanowisko.

Uwaga! W zaprezentowanych przez rząd wytycznych wskazano zakres obowiązków pracodawcy w ramach organizacji procesu szczepień. Jednym z nich jest konieczność zebrania listy osób chętnych do szczepienia oraz oświadczeń o zgodzie na przetwarzanie danych osobowych. Nie jest zatem wykluczone, że taki wymóg się pojawi, niemniej będzie to stanowiło oczywistą sprzeczność z przepisami RODO.

Lista osób chętnych

Jednym z obowiązków pracodawców będzie wspomniany wyżej obowiązek zebrania listy chętnych do szczepienia. Lista ta będzie zapewne obejmować również informacje o innych osobach niż pracownicy, bo przecież prawo do szczepienia obejmuje także m.in. członków rodzin pracowników.

Sporządzając listy chętnych, pracodawcy powinni wymagać podania wyłącznie podstawowych danych, pozwalających na odpowiednie zorganizowanie całego procesu. Wynika to wprost z zasady minimalizacji danych, zgodnie z którą dane osobowe muszą być adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane. Pracodawcy nie mają obowiązku zbierania pełnego zakresu danych niezbędnych do przeprowadzenia szczepienia, w tym w szczególności szczegółowych informacji o stanie zdrowia w celu przeprowadzenia kwalifikacji do szczepienia. Deklaracja zgłoszeniowa osób chętnych powinna zawierać zatem podstawowe informacje takie jak: imię, nazwisko, numer PESEL, oraz dane kontaktowe (np. numer telefonu, adres e-mail). Taki zakres danych powinien być wystarczający do odpowied-

PORADNIK

niej identyfikacji osoby. Tożsamy zakres wymagany jest bowiem we wzorze deklaracji wyboru świadczeniodawcy udzielającego świadczeń z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej oraz lekarza podstawowej opieki zdrowotnej, określonego w rozporządzeniu ministra zdrowia.

⇒ Czy niezbędne jest wystawienie pisemnego upoważnienia dla osób, które będą zbierać i przekazywać dalej dane osób chętnych do zaszczepienia?

Jeżeli będzie to dotyczyło jedynie zgłoszeń o chęci przyjęcia szczepienia, to nie ma takiego obowiązku. Inaczej będzie jednak, jeżeli pracodawcy będą otrzymywali dane o zaszczepionych pracownikach. W takiej sytuacji wymogiem formalnym jest udzielenie pisemnego upoważnienia dla pracownika (lub pracowników), którzy mają dostęp do takich danych. Ponadto pracownicy ci powinni zostać pouczeni o obowiązku zachowania wszelkich informacji w tajemnicy. Warunki te wynikają wprost z kodeksu pracy, a jakiegokolwiek zaniechania w tym zakresie mogą skutkować odpowiedzialnością pracodawcy przewidzianą w przepisach RODO.

⇒ Co należy zrobić z listą osób chętnych do zaszczepienia?

Na podstawie sporządzonej listy pracodawca wysyła zgłoszenie za pośrednictwem formularza RCB, podając przy tym liczbę chętnych do szczepienia i dane współpracującego podmiotu wykonującego działalność leczniczą. Należy podkreślić, że przesyłając formularz, pracodawca niejako wskazuje na gotowość wskazanych osób do zaszczepienia. Dlatego też nie powinien on ograniczać się wyłącznie do ogólnego zapytania pracowników, czy wyrażają chęć zaszczepienia się. Deklaracje te powinny być zbierane, ponieważ wymaga tego dobro sprawnej organizacji całego procesu. O ile w samym zgłoszeniu przystąpienia do programu nie będzie podawana konkretna lista osób chętnych do szczepienia, o tyle już taką imienną listę pracodawca będzie musiał przekazać podmiotowi leczniczemu, który będzie dokonywał szczepień.

Klauzula informacyjna

W całym procesie organizacji szczepień dane osobowe będą przetwarzane przez dwóch odrębnych administratorów. Pierwszym z nich jest pracodawca (organizator procesu), a drugim podmiot przeprowadzający szczepienia. Każdy z tych podmiotów indywidualnie ustala cele przetwarzania danych, co wynika przede wszystkim z precyzyjnego rozdzielenia obowiązków pomiędzy nimi. W związku z tym każdy powinien odpowiednio zrealizować swoje obowiązki związane z procesem przetwarzania danych osobowych.

Podczas zbierania deklaracji zgłoszeniowych od pracowników i innych osób zainteresowanych pracodawca ma obowiązek przedstawienia im klauzuli informacyjnej. W jej treści powinny znaleźć się m.in. następujące informacje:

- tożsamość i dane kontaktowe administratora,
- dane kontaktowe inspektora ochrony danych osobowych,
- cele przetwarzania danych osobowych,
- informacja o odbiorcach danych osobowych lub kategoriach odbiorców,
- okres przechowywania danych,
- informacje o uprawnieniach osoby, której dane są przetwarzane,
- informacje, czy podanie danych osobowych jest wymogiem ustawowym lub umownym lub warunkiem zawarcia umowy oraz czy osoba, której dane dotyczą, jest zobowiązana do ich podania i jakie są ewentualne konsekwencje niepodania danych.

Klauzula informacyjna zawiera zatem przede wszystkim elementy, które identyfikują administratora oraz opisują proces przetwarzania danych. Szczególną uwagę trzeba zwrócić na obowiązek wskazania odbiorców danych osobowych. W tym przypadku taki odbiorca z pewnością się pojawi, a będzie nim podmiot wykonujący działalność leczniczą. Jeżeli w momencie zbierania danych nie będzie jeszcze znany podmiot, który będzie wykonywał szczepienia, to w klauzuli informacyjnej nie ma obowiązku wskazywania konkretnego podmiotu, lecz kategorii podmiotu, któremu dane zostaną przekazane – w tym wypadku będzie to podmiot wykonujący działalność leczniczą w zakresie szczepień.

Brak przekazania informacji o przetwarzaniu danych osobowych (tzw. klauzuli informacyjnej) jest jednym z naruszeń przepisów, które mogą prowadzić do nałożenia przez prezesa UODO administracyjnych kar finansowych. Naruszenie tego obowiązku zagrożone jest surowszą z dwóch możliwych kar finansowych. W teorii może być to maksymalnie 20 mln euro lub 4 proc. całkowitego rocznego światowego obrotu z poprzedniego roku obrotowego. O ile te maksymalne pułapy są raczej teoretyczne, o tyle jednak dotychczasowe doświadczenie pokazuje, że prezes UODO przykłada szczególną wagę do realizacji obowiązku informacyjnego. Dlatego też kary wynoszące kilkaset tysięcy złotych nie są w tej sytuacji wykluczone.

Co w przypadku współpracy

Pracodawcy mają możliwość organizacji procesu szczepień wspólnie z innymi podmiotami. Taka sytuacja może nastąpić, w przypadku gdy pracodawcy znajdują się w jednym budynku lub strefie przemysłowej, są członkami jednej grupy kapitałowej lub gdy główny zgłaszający zgłosi także swoich podwykonawców. W tym przypadku może

się okazać, że procedura okaże się bardziej skomplikowana z perspektywy przepisów o ochronie danych.

Najprostszym scenariuszem będzie zbieranie deklaracji bezpośrednio przez jeden podmiot, np. w ramach jednego budynku osoby chętne będą przekazywać deklaracje bezpośrednio do jednego pracodawcy, który będzie odpowiedzialny za realizację całego procesu. Wówczas tylko ten podmiot będzie odpowiedzialny za realizację obowiązków formalnych wynikających z przepisów RODO.

PRZYKŁAD

Zarządca budynku, który wynajmuje powierzchnię biurową innym pracodawcom, zatrudnia w nim pracowników recepcji głównej. Na podstawie porozumienia pomiędzy pracodawcami deklaracje zgłoszeniowe pracowników będą składane pracownikom recepcji, a zarządca będzie odpowiedzialny za organizację całego procesu.

W takiej sytuacji w cały proces zaangażowany jest wyłącznie jeden podmiot, który przetwarza dane osobowe osób chętnych do szczepienia. Nie otrzymuje on żadnych danych osobowych od poszczególnych pracodawców, a bezpośrednio od osób zainteresowanych. Ogranicza to jednocześnie obowiązki formalne wynikające z przepisów RODO.

Z inną sytuacją będziemy mieć do czynienia, gdy każdy z pracodawców działających w jednym budynku lub w grupie kapitałowej będzie najpierw zbierał deklaracje od pracowników, a następnie zostaną one przekazywane do jednego podmiotu, który będzie odpowiedzialny za organizację procesu szczepień. Wówczas sytuacja stanie się bardziej skomplikowana, ponieważ pojawi się zależność między podmiotem zbierającym dane osobowe i podmiotem organizującym proces szczepień. Zależność ta dotyczy właśnie przetwarzania danych osobowych, ponieważ administratorem danych będzie jedynie ten pracodawca, który organizuje proces. Pozostali będą wyłącznie podmiotami przetwarzającymi dane osobowe w imieniu administratora (czyli tzw. procesorami – zgodnie z terminologią RODO). Rezultatem tego będzie m.in. konieczność zawarcia odpowiedniej umowy pomiędzy administratorem a procesorami. Dodatkowo konieczne będzie także odpowiednie zabezpieczenie całego procesu przekazywania danych.

Sytuacje szczególne

Możliwość zaszczepienia się w zakładzie pracy nie pozbawia jednak zainteresowanych prawa do zaszczepienia się w innym miejscu, np. w powszechnym punkcie szczepień. Zgodnie z przedstawionymi wytycznymi nie ma przeszkód, aby jednocześnie zapisać się w dwóch niezależnych punktach. Jeżeli jednak pracownik zostanie zaszczepiony, zanim nadejdzie termin w ramach procedury zorganizowanej w zakładzie pracy, musi poinformować o tym pracodawcę. Wówczas będziemy mieli już do czynienia z przetwarzaniem danych dotyczących zdrowia, a więc danych szczególnej kategorii.

Pracodawcy powinni zastrzec takie zobowiązanie w trakcie zbierania deklaracji. Wiąże się to oczywiście z przetwarzaniem danych osobowych dotyczących bycia zaszczepionym przez pracownika. Niemniej jednak jest ono w pełni uzasadnione, ponieważ w następstwie zaszczepienia poza zakładem pracy pracodawca jako administrator danych powinien powiadomić podmiot wykonujący szczepienia, że dana osoba nie będzie im poddana.

⇒ Czy pracodawca może wykorzystywać zebrane dane w innych celach niż organizacja szczepień?

Cały proces organizacji szczepień w zakładzie pracy wiąże się z pozyskaniem przez pracodawcę informacji o tym, którzy pracownicy będą lub zostali już zaszczepieni. Należy zatem rozważyć, czy dane te mogą być przetwarzane także w innym celu niż pierwotny. Możliwość takiej nie można wykluczyć, ponieważ sytuacja osób zaszczepionych może wiązać się z określonymi uprawnieniami, np. przyznaniem dodatkowego odpłatnego dnia wolnego w dniu szczepienia. W rezultacie widzimy konieczność dalszego przetwarzania danych osobowych o szczepieniu także po zrealizowaniu zamierzonego celu i przekazania dalszego procedowania podmiotowi leczniczemu.

Czynnikiem determinującym możliwość wykorzystania danych dotyczących szczepień jest przede wszystkim spełnienie przesłanek legalizujących przetwarzanie danych. W przypadku szczepień będą to przesłanki wymienione w art. 9 ust. 2 RODO, które określają podstawy przetwarzania m.in. danych dotyczących zdrowia.

Uwaga! Jeżeli pracodawca zamierza wykorzystywać dane zebrane w związku z organizacją akcji szczepień w innych celach, informację o tym musi zamieścić w klauzuli informacyjnej.

Zgodnie z ogólną zasadą dane mogą być przechowywane jedynie przez okres niezbędny do realizacji celów. W przypadku szczepień będzie to sam okres ich przeprowadzania. Jednak mając na uwadze, że dane te mogą być również niezbędne do celów rozliczeń między pracodawcą a PWDL, okres ich przechowywania może być dłuższy, wynikający np. z okresu przedawnienia roszczeń PWDL lub zakończenia postępowania w tym zakresie. Wówczas dane te przechowywane byłyby w celu obrony przed roszczeniami. Zależy to jednak od kwestii odpowiedzialności i rozliczeń unormowanych w umowie między pracodawcą a PWDL.

Paweł Sych, Patryk Koziół

KROK 6: Przeanalizuj, co możesz zrobić, gdy zatrudniony odmawia szczepienia

Coraz większa dostępność szczepionek, a co za tym idzie, rozpoczęcie szczepień na skalę masową, powoduje, że w niedługim czasie poddane szczepieniu będą mogły być wszystkie osoby, które wyrażą taką wolę. Jakakolwiek dyskryminacja niezaszczepionych w momencie, gdy osoby te nie miały jeszcze dostępu do szczepienia, mimo chęci poddania się mu, w istocie nie mogła mieć miejsca. Sytuacja zmienia się, gdy wszyscy chętni dostaną możliwość przyjęcia dawek szczepionki, choćby dzięki programowi szczepień w zakładach pracy.

Jak wskazują najnowsze sondaże, rośnie odsetek Polaków zamierzających przyjąć szczepionkę. Taką wolę wyraża jednak wciąż niewiele ponad połowa ankietowanych osób. Nie można więc wykluczyć sytuacji, że nawet gdy szczepienia zorganizuje zakład pracy, niektórzy zatrudnieni odmówią wzięcia udziału w takiej akcji. Jednak pracodawcom biorącym udział w programie zależy na powrocie do gospodarczej normalności poprzez zniwelowanie ewentualnych zakażeń COVID-19 wśród załogi przedsiębiorstwa, pojawia się więc pytanie – czy pracodawca może wyciągnąć konsekwencję za odmową zaszczepienia się przez pracownika?

Obowiązkowe czy dobrowolne

Szczepienia przeciwko COVID-19 są obecnie dobrowolne. W obowiązującym stanie prawnym nie ma regulacji zobowiązującej pracowników jakiegokolwiek branży do zaszczepienia się przeciwko COVID-19. Oznacza to, że możliwości stosowania jakichkolwiek form przymusu wobec osób niewyrażających woli przyjęcia szczepionki jest znacznie ograniczona. Następnym dobrowolności szczepień jest to, że pracodawca nie może zmusić pracownika ani zatrudnionego na innej podstawie do poddania się szczepieniu. Wydanie przez pracodawcę tego takiego polecenia należy więc ocenić jako sprzeczne z prawem.

Możliwe jest natomiast wydanie przez pracodawcę jedynie zalecenia zaszczepienia się, a co więcej, nawet pożądanego w wypadku zatrudniania pracowników w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych. Kwestię tę porusza art. 222¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; dalej: k.p.). We wskazanych okolicznościach pracodawca jest obowiązany stosować wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie lub ograniczające stopień narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych. Na podstawie art. 222¹ k.p. minister zdrowia wydał rozporządzenie z 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz.U. nr 81, poz. 716) określające wykaz i klasyfikację szkodliwych czynników biologicznych oraz wykaz prac narażających pracowników na ich działanie. W nowelizacji tego rozporządzenia z grudnia ubiegłego roku jako szkodliwy czynnik biologiczny dodany został koronawirus zespołu ostrej niewydolności oddechowej 2 (wirus SARS-CoV-2). Jest on sklasyfikowany w trzeciej grupie zagrożenia. Zgodnie z rozporządzeniem grupę trzecią stanowią czynniki, które mogą wywoływać u ludzi ciężkie choroby, są niebezpieczne dla pracowników, a rozprzestrzenienie ich w populacji ludzkiej jest bardzo prawdopodobne. Zazwyczaj istnieją w stosunku do nich skuteczne metody profilaktyki lub leczenia. W wykazie prac narażających pracowników na działanie czynników biologicznych w rozporządzeniu znalazły się natomiast:

- 1) praca w zakładach produkujących żywność,
- 2) praca w rolnictwie,
- 3) praca, podczas której dochodzi do kontaktu ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego,
- 4) praca w jednostkach ochrony zdrowia, w tym w pomieszczeniach izolacyjnych i zakładach, gdzie są wykonywane badania pośmiertne,
- 5) praca w laboratoriach klinicznych, weterynaryjnych lub diagnostycznych,
- 6) praca w zakładach gospodarki odpadami,
- 7) praca przy oczyszczaniu ścieków,
- 8) praca inna od wymienionej w punktach 1-7, w przypadku której wynik oceny ryzyka, przeprowadzonej zgodnie z rozporządzeniem, wskazuje, że czynniki biologiczne mogą być obecne w środowisku pracy.

Jeśli więc w zakładzie pracy prowadzonym przez pracodawcę jest wykonywana praca wskazana w rozporządzeniu lub pracodawca po przeprowadzonej na podstawie par. 5 i 6 rozporządzenia analizie ryzyka stwierdzi, że wykonywana jest inna praca, w której jednak mogą być obecne szkodliwe czynniki biologiczne, powinien zgodnie z par. 4 zastosować wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie lub ograniczające stopień tego narażenia, zwane środkami zapobiegawczymi.

Przed wyborem środka zapobiegawczego pracodawca dokonuje oceny ryzyka zawodowego, na jakie jest lub może być narażony pracownik, uwzględniając w szczególności:

- klasyfikację i wykaz szkodliwych czynników biologicznych;
- rodzaj, stopień oraz czas trwania narażenia na działanie szkodliwego czynnika biologicznego;
- informację na temat:
 - potencjalnego działania alergizującego lub toksycznego szkodliwego czynnika biologicznego,

- choroby, która może wystąpić w następstwie wykonywanej pracy,
- stwierdzonej choroby, która ma bezpośredni związek z wykonywaną pracą;

■ wskazówki organów właściwej inspekcji sanitarnej, Państwowej Inspekcji Pracy oraz jednostek służby medycyny pracy.

Ocena ryzyka powinna być aktualizowana w szczególności w odniesieniu do zmian mających znaczenie dla zdrowia pracowników w miejscu pracy.

Do najskuteczniejszych środków zapobiegawczych w przypadku koronawirusa SARS-CoV-2 należą szczepienia. Szczepionki są najpewniejszym sposobem na zapobiegnięcie zakażeniu, mogącym skutecznie zapobiec niepożądanym skutkom zdrowotnym u pracowników i gospodarzom dla pracodawcy. Poza szczepieniami pracodawca powinien również ograniczyć ryzyko transmisji wirusa poprzez zapewnianie pracownikom masek ochronnych i płynu do dezynfekcji oraz dezynfekowanie zakładu pracy.

Ważne orzeczenie

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Białymstoku w wyroku z 30 stycznia 2020 r., sygn. akt II SA/Bk 869/19, wypowiedział się na temat możliwości egzekwowania zaszczepienia się, co może stanowić pewien drogowskaz w tej kwestii. Orzeczenie to zapadło na kanwie zakażeń odrą w jednym ze szpitali. W przypadku odrą, podobnie jak w przypadku COVID-19, najefektywniejszym sposobem zapobiegnięcia chorobie są szczepienia. W rozpoznawanej sprawie skarżący pracodawca podnosił m.in., że nie jest władny do wdrożenia obowiązkowych szczepień ochronnych mimo decyzji powiatowego państwowego inspektora sanitarnego nakazującej takie działania. WSA przyznał rację skarżącemu w zakresie zarzutu dotyczącego braku możliwości zmuszenia pracownika do szczepienia mimo oczywistego narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych. Jednak WSA zaznaczył, że w sytuacji odmowy poddania się szczepieniu odpowiedzialność za ewentualne zachorowanie spada na pracownika, który powinien liczyć się z tym, że w przypadku zachorowania, np. na chorobę zawodową, zostanie pozbawiony wszelkich świadczeń odszkodowawczych - zgodnie z art. 21 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1205). Ponadto, jak słusznie zauważył WSA, brak szczepienia u pracowników powoduje ryzyko przeniesienia zakażenia na inne osoby. W konsekwencji odpowiedzialność dobrane programy szczepień pracowników (w opisywanym stanie faktycznym pracowników ochrony zdrowia) stanowią zasadniczy element profilaktyki i kontroli zakażeń.

Oceniając to orzeczenie, należy wskazać, że pracodawcy mają prawny obowiązek zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy i chronić życie i zdrowie pracowników. W tym celu powinni wykorzystywać wszelkie dostępne środki i osiągnięcia nauki i techniki. W związku z tym w naszej ocenie pracodawcy mogą nie tylko zachęcać, lecz także oczekiwać od pracowników, aby poddali się szczepieniu, szczególnie jeżeli rodzaj pracy naraża ich oraz inne osoby na zakażenie.

Pracodawcy powinni więc ocenić konkretne ryzyko transmisji wirusa w danym zakładzie pracy, a jeśli pracodawca doszedłby do wniosku, że nie ma innych odpowiednich i dostępnych środków, które mogą zapewnić efektywną prewencję przed zakażeniem, mógłby wówczas rozważyć wprowadzenie obowiązkowych szczepień ochronnych. Należy jednak zaznaczyć, że jest to niezwykle kontrowersyjna kwestia, która nie została wprost uregulowana. Należy przy tym odróżnić szczepienia przymusowe od szczepień obowiązkowych. Pracodawca (ani żaden inny podmiot lub organ publiczny) nie ma możliwości, aby przymusowo zaszczepić pracowników. Nie oznacza to jednak, że w konkretnych sytuacjach może wymagać od pracowników zaszczepienia się, jeżeli rodzaj wykonywanej pracy powoduje ryzyko rozprzestrzenienia się wirusa. W naszej ocenie, jeżeli pracownik odmawia poddania się szczepieniu, szczególnie w sytuacji, w której ma taką możliwość i brak jest uzasadnionych przeciwwskazań do szczepienia, to pracodawca jest uprawniony do przeniesienia go na inne stanowisko lub nawet wypowiedzenia umowy o pracę. Należy bowiem pamiętać, że takie działanie będzie częścią realizacji obowiązków pracodawcy w zakresie bhp, które mają charakter bezwzględny.

Różnicowanie sytuacji pracowników

Dopuszczalność różnicowania warunków zatrudnienia osób zaszczepionych i tych, którzy odmawiają przyjęcia szczepionki, to kolejny kontrowersyjny temat. Pracodawcy powinni być ostrożni, aby nie naruszyć obowiązku równego traktowania pracowników nałożonego na nich przez przepisy kodeksu pracy. Katalog kryteriów dyskryminacyjnych określonych przez ustawodawcę jest

otwarty. Pracodawca nie zdecydował się na wyczerpujące określenie kryteriów, z uwagi na które nie można doprowadzić do różnicowania warunków zatrudnienia. Co do zasady należy przyjąć, że powinny być to cechy osobowe, nabyte bądź wrodzone. Zaznaczyć trzeba, że zasada niedyskryminacji w zatrudnieniu nie ma charakteru absolutnego. Oznacza to, że pracodawcy mogą do pewnego stopnia różnicować warunki zatrudnienia pracowników ze względu na obiektywne kryteria. Ważną kwestią będzie określenie kryteriów, ze względu na które dopuszczalne jest różnicowanie. Wśród nich można wskazać przede wszystkim interes pracodawcy, załogi czy nawet interes publiczny. Bez wątpliwości jest w interesie zarówno pracodawcy, jak i pracowników, aby jak największą część załogi poddała się szczepieniu. Dzięki zaszczepionej kadry prowadzenie zakładu pracy wiąże się z mniejszym ryzykiem zdrowotnym, a także ekonomicznym. Do momentu zaszczepienia kadry pracowniczej każdy przypadek zakażenia COVID-19 wśród pracowników oznacza dla pracodawcy ograniczenie prowadzenia działalności, nie rzadko w stopniu znacznym, jeśli wirus dotknął większą część załogi lub przynajmniej zmusił część pracowników do odbycia kwarantanny. Zaszczepiona kadra minimalizuje zagrożenie przestoju w pracy zakładu. Ponadto pracodawca organizując szczepienia lub zachęcając do nich działa w interesie publicznym, bo wpływa na zmniejszenie rozprzestrzeniania się wirusa. W interesie społecznym jest też bez wątpliwości, poza względami gospodarczymi, aspekt zdrowotny. W szczycie zachorowalności na COVID-19 w samej tylko Polsce z powodu powikłań będących efektem zakażenia koronawirusem umierało nawet ponad 500 osób jednego dnia. Pracodawca powinien więc brać pod uwagę cel szczepień i przez jego pryzmat traktować możliwość różnicowania warunków zatrudnienia. W konsekwencji szczepienie pracowników może mieć wpływ na przebieg epidemii w ogóle, przekładając się m.in. na szybsze otwarcie gospodarki.

Wymóg zaszczepienia przy naborze do pracy

Różnicowanie w związku ze szczepieniami może dotyczyć także kandydatów na pracowników. Regulacja zawarta w art. 18^{3a} k.p. nakazuje równe traktowanie pracowników także w zakresie nawiązania stosunku pracy. Pracodawca nie może jednak zapytać kandydata w trakcie rekrutacji ani o to, czy się już zaszczepił, ani o to, czy ma w ogóle taki zamiar.

⇒ Czy podana przez kandydata informacja o szczepieniu może być brana pod uwagę podczas rekrutacji?

W praktyce już pojawiają się pierwsze przypadki, że kandydaci do pracy w przesłanych dokumentach (np. w CV) wskazują, że zostali zaszczepieni przeciwko COVID-19. Pracodawcy nie mają pewności, czy takie CV może zostać wykorzystane w procesie rekrutacyjnym i czy nie narazi ich to na zarzut naruszenia przepisów o przetwarzaniu danych osobowych. W naszej ocenie takie przetwarzanie jest dopuszczalne, jeżeli spełnione zostaną pewne warunki. Przede wszystkim podstawą do przetwarzania tej informacji może być zgoda kandydata. Mając na uwadze, że jest to informacja dotycząca zdrowia, to ujawnienie danych powinno odbyć się z inicjatywą tej osoby, a ponadto zgoda powinna być wyraźna w określonym celu. Ponieważ najczęściej dokumenty aplikacyjne zawierają standardową klauzulę dotyczącą zgody, to w naszej ocenie w wypadku, kiedy kandydat sam przekazuje takie informacje, pracodawca jest uprawniony do ich wykorzystania w procesie rekrutacyjnym. Wydaje się oczywiście, że w obecnej sytuacji informacja o szczepieniu podana przez kandydata jest jednym z atutów, który podnosi jego atrakcyjność na rynku pracy. Jeżeli więc na danym stanowisku może to mieć znaczenie, to taka informacja może być elementem brany pod uwagę w trakcie rekrutacji.

⇒ Czy branie pod uwagę kryterium zaszczepienia nie jest rodzajem dyskryminacji?

Uważamy, że nie, w szczególności jeżeli rodzaj pracy wiąże się z ryzykiem zakażenia siebie lub innych. Takie kryterium może być wówczas oceniane jako obiektywnie uzasadnione ze względu na cel. Należy bowiem pamiętać, że pracodawca ma przede wszystkim obowiązek zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, jak również dbać o życie i zdrowie pracowników. Do tego dochodzą kwestie związane z szeroko rozumianym dobrem publicznym. Jeżeli więc pracodawca ma do wyboru dwie osoby o podobnych kwalifikacjach lub umiejętnościach, z których jedna jest zaszczepiona i sama o tym informuje, to wybór właśnie tej osoby może być w konkretnych przypadkach uzasadniony. Dotyczy to nie tylko takich grup zawodowych jak nauczyciele lub pracownicy służby zdrowia, lecz także innych, którzy mają kontakt z dużą liczbą pracow-

ników lub innych osób (np. osoby zajmujące się bezpośrednią obsługą klientów czy przedstawiciele handlowi).

Odpowiedzialność porządkowa

W naszej ocenie wykluczona jest możliwość nałożenia kar porządkowych na pracowników niepoddających się szczepieniu. Przesłanki warunkujące możliwość nałożenia kary porządkowej na pracownika wyczerpująco reguluje art. 108 k.p. Znajdują się wśród nich nieprzebranie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy. Brak woli zaszczepienia nie może być uznany za żadną z przesłanek dopuszczających ewentualne zastosowanie kary porządkowej. Jeśli mimo to pracodawca zastosował względem pracownika odmawiającego szczepienia karę porządkową, to pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o nałożonej karze wnieść sprzeciw do pracodawcy, a w razie jego nieuwzględnienia, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej kary.

⇒ Czy można zwolnić pracownika za brak szczepienia?

Zwolnienie z pracy za brak szczepienia przeciw COVID-19 pod pewnymi warunkami może być dopuszczalne. Konieczne jest tu jednak wystąpienie odpowiednich przesłanek. Znaczenie ma m.in. branża, zajmowane stanowisko lub wykonywany rodzaj pracy.

Przede wszystkim należy wskazać, że szczepienia przeciwko COVID-19 są dobrowolne. Nie każda odmowa zaszczepienia się przez pracownika stanowi więc podstawę do jego zwolnienia. Pracodawca powinien przeprowadzić analizę ryzyka transmisji wirusa w zakładzie pracy. Jeśli dojdzie do wniosku, że istnieją przesłanki szczególnie narażające dany zakład pracy na wystąpienie ogniska zakażeń COVID-19, a pozostałe środki zapobiegawcze niebędące szczepieniami ochronnymi nie są wystarczające, to może podjąć decyzję o konieczności zwolnienia pracowników odmawiających poddania się szczepieniu. Raz jeszcze należy przy tym odróżnić przymus od wymogu. O ile pracodawca nie ma prawa do zmuszenia pracownika do szczepień, o tyle jednak może wymagać od niego, aby w celu realizacji obowiązków związanych z ochroną życia i zdrowia poddał się szczepieniu.

Przy ocenie dopuszczalności zwolnienia znaczenie ma również przyczyna odmowy. Jeśli pracownik wskaże przeciwwskazania zdrowotne, to pracodawca powinien w miarę możliwości przenieść go na stanowisko cechujące się mniejszym stopniem narażenia na oddziaływanie szkodliwych czynników biologicznych. W razie braku takiej możliwości należy przyjąć, że pracodawca jest uprawniony do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jednakże w celu zapobiegnięcia ewentualnym roszczeniom pracownika pracodawca powinien w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy w sposób szczegółowy i wyczerpujący określić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie, wskazując powody, przez które nie jest możliwe kontynuowanie stosunku zatrudnienia z osobami niezaszczepionymi w branży, w której pracodawca działa, na stanowisku zajmowanym przez zwalnianego pracownika. Powinien także wykazać brak możliwości przeniesienia pracownika na inne stanowisko. W sytuacji natomiast, kiedy pracownik nie zamierza przyjąć szczepionki jedynie z powodu własnych przekonań w kwestii szczepień, a branża, w której jest zatrudniony, zajmowane stanowisko lub rodzaj pracy w ocenie pracodawcy wymaga poddania się szczepieniu, po stronie pracodawcy pojawiają się silniejsze argumenty. Przemawiają one za tym, aby rozwiązać umowę z pracownikiem niewykazującym woli dbania o interes pracodawcy, interes społeczny i zdrowie pozostałych pracowników.

⇒ Czy za odmowę szczepienia możliwa jest dyscyplinarka?

W naszej ocenie takie rozwiązanie stosunku pracy nie jest dopuszczalne. Pracodawca musiałby udowodnić po stronie pracownika ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, cechujące się znacznym stopniem winy. Odmowa szczepienia, nawet jeżeli nie ma do niej obiektywnych podstaw, nie stanowi działania zawinionego lub sprzecznego z prawem. W przypadku takiego zwolnienia pracownik ma podstawy do złożenia pozwu do sądu pracy z roszczeniem o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie z powodu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa pracy.

Sławomir Paruch, Kamil Nazimek



SZEFOWA DZIAŁU DODATKÓW
Marta Gadomska-Byrska

SEKRETARZE
Urszula Wróblewska,
Wojciech Łysek

REDAKTORZY PROWADZĄCY
Joanna Pieńczykowska (Firma i Prawo)
joanna.pienczykowska@infor.pl
Karolina Topolska (Kadry i Płace)
karolina.topolska@infor.pl
Marcin Mroziuk (Podatki i Księgowość)
marcin.mroziuk@infor.pl

Magdalena Sobczak (Rachunkowość i Audyty)
magdalena.sobczak@infor.pl
Bożena Ławnicka (Samorząd i Administracja)
bozena.lawnicka@infor.pl
Joanna Śliwińska (Ubezpieczenia i Świadczenia)
joanna.sliwinska@infor.pl

PRENUMERATA:


Cena prenumeraty DZIENNIKA GAZETA PRAWNA: Wersja Standard – miesięczna (maj 2021 r.): 158,00 zł; maj – grudzień 2021 r.: 1311,57 zł; Wersja Premium – miesięczna (maj 2021 r.): 177,00 zł; maj – grudzień 2021 r.: 1474,02 zł; wszystkie ceny brutto (zawierają 8% VAT). Więcej informacji na stronie www.gazetaprawna.pl/prenumerata

PORADNIK

Tak wyglądają szczepienia w innych krajach

W większości państw rządowe programy są już na mocno zaawansowanym etapie. Jednak **tylko nieliczne zdecydowały się wprowadzić specjalne przepisy regulujące udział pracodawców w tym procesie**

BULGARIA


 Szczepionki rozprowadzane są w systemie etapowym, a społeczeństwo – analogicznie jak w przypadku Polski – podzielono na grupy, które stopniowo mogą przystępować do szczepień.

Obecnie brak jest jakichkolwiek szczególnych regulacji dotyczących szczepień w odniesieniu do pracodawców. Nie wprowadzono możliwości żądania przez nich, aby pracownicy poddali się szczepieniu. Natomiast zgodnie z obowiązującymi wytycznymi Ministerstwa Zdrowia pracodawca ma prawo nie wpuszczać na teren zakładu pracy osób z widocznymi objawami ostrych chorób układu oddechowego. Możliwość żądania przez pracodawcę szczepień pracowników wymaga uprzedniego wyraźnego uregulowania w tym zakresie. W przeciwnym razie może to zostać uznane za dyskryminujące.

Nie ma przeszkód prawnych, aby pracodawca wymagał informacji od kandydatów lub pracowników o zaszczepieniu się, w przypadkach gdy jest to uzasadnione, mając na uwadze specyfikę organizacji pracy, stanowiska pracy itp. Należy pamiętać, że pracownik ma prawo odmówić udzielenia takich informacji. Ponadto istnieje ryzyko ewentualnych roszczeń o dyskryminację, jeśli informacje o szczepieniach nie zostały zebrane na równych zasadach od wszystkich kandydatów.


Kwestią dyskusyjną jest, w jakim stopniu możliwe jest wprowadzanie zachęt lub przyznawanie benefitów dla zaszczepionych. Ponieważ nie ma wyraźnych aktów prawnych wprowadzających obowiązek szczepień lub zezwalających pracodawcom na ich wymaganie, wszelkie tego typu zachęty lub bonusy wprowadzone tylko dla zaszczepionych pracowników mogą zostać uznane za dyskryminujące.

DANIA

 Obywateli Danii podzielono na 10 grup według priorytetu szczepień. Dokonując podziału, brano pod uwagę profesjonalne oceny sposobów na ochronę najbardziej narażonych obywateli i pracowników „na pierwszej linii frontu”. Szczepienia są dobrowolne: w grudniu 2020 r. duński parlament zdecydował, że w akcie prawnym regulującym procedurę ich stosowania przeciw COVID-19 nie znajdzie się przepis o obowiązku poddania się im.


Pracodawcy w Danii nie mogą wymagać od pracowników poddania się szczepieniu, mogą do niego jedynie zachęcać. Odmowa poddania się mu nie może powodować negatywnych konsekwencji po stronie pracowników. Podobnie nie są uprawnieni do pytania kandydatów na pracowników o to, czy poddali się szczepieniu. Niezgodne z prawem byłoby również wymaganie dowodu zaszczepienia od ubiegających się o zatrudnienie. W regulacjach prawnych nie została przewidziana możliwość przyznawania benefitów tym pracownikom, którzy zdecydowali się zaszczepić, w związku z tym należy przyjąć, że jakiegokolwiek zachęty w tym zakresie nie są dozwolone.

FRANCJA

 Głównym założeniem rządu francuskiego jest priorytetowe traktowanie osób zagrożonych ciężką chorobą wywołaną przez COVID-19, zmniejszenie liczby hospitalizacji i zmniejszenie liczby zgonów. Szczepienia są nieodpłatne i mają dobrowolny charakter dla wszystkich, niezależnie od branży.

Obecnie brak jest jakichkolwiek szczególnych regulacji dotyczących szczepień w odniesieniu do pracodawców. Od lutego 2021 r. lekarze medycyny pracy będąc częścią ogólnokrajowej akcji szczepień mogą szczepić pracowników. Co do zasady pracodawcy nie mogą pytać o fakt bycia zaszczepionym, w przeciwnym wypadku narażają się na zarzut dyskryminacji. Z tych samych względów pracodawcy nie mogą też zachęcać pracowników do udziału w szczepieniach poprzez przyznawanie im dodatkowych benefitów. Dane dotyczące szczepień są objęte tajemnicą lekarską, do której pracodawcy nawet w przypadku COVID-19 nie mają dostępu.

IZRAEL

 Początkowo pierwszeństwo do otrzymania szczepionki miały osoby starsze i z grup wysokiego ryzyka. Wiek osób uprawnionych powoli był jednak obniżany i obecnie wszystkie osoby powyżej 16. roku życia mogą ją otrzymać. Są dostarczane bezpłatnie.


Nie ma obecnie regulacji prawnych dotyczących pracodawców i pracowników. Ostatnia zmiana w obowiązujących przepisach sugeruje tylko, że pracownicy będą traktowani w różny sposób, w zależności od tego, czy mają tzw. zielony status. Jest on przyznawany osobom mającym ważne zaświadczenie o byciu ozdrowieńcem lub osobom z ważnym zaświadczeniem o pełnym szczepieniu przeciwko COVID-19. Legitymujący się zielonym statusem mogą np. uczestniczyć w konferencji zawodowej w miejscu pracy, spożywać posiłki w stołówce zakładowej

i uczęszczać na siłownię w miejscu pracy (wszystko z zastrzeżeniem ograniczeń określonych w przepisach). Nie ma natomiast przepisów nakazujących lub zakazujących obowiązkowych szczepień dla pracowników. Pracodawca nie może więc wymagać od nich, żeby się im poddali.

W przypadku kandydata do pracy można prosić go o informację o zaszczepieniu się, o ile pracodawca podkreśli, że podanie jej jest dobrowolne (nie ma prawnego wymogu jej podawania), a także wyjaśni powód, dla którego o to pyta. Musi także zapewnić kandydatowi, że te dane będą podlegały szczególnej ochronie jako dane wrażliwe.

Pracownicy nie mają prawa do zwrotu kosztów szczepienia. Nie należy im się także rekompensata za czas poświęcony na nie, niezależnie od tego, czy miało ono miejsce w godzinach pracy, czy w czasie wolnym. Aby zachęcić do szczepień, niektórzy pracodawcy decydują się jednak na przyznanie pewnych korzyści, takich jak płatne dni wolne w zamian za dni, w których pracownicy otrzymują każdą dawkę szczepionki. Nie jest jednak zalecane stosowanie zachęt, które są związane ze stanowiskiem lub wynagrodzeniem danej osoby.

NIEMCY


 W Niemczech zdecydowano się na klasyfikację ludności wedle grup priorytetowych. Do pierwszej grupy zostali przydzieleni: osoby powyżej 80. roku życia oraz personel medyczny w największym stopniu narażony na ryzyko zakażenia. W drugiej znajdują się m.in. osoby powyżej 70. roku życia oraz pozostali członkowie personelu medycznego i służby mundurowe. Do trzeciej – trafil seniorzy powyżej 60. roku życia, a także osoby z chorobami współistniejącymi. Ostatnią, czwartą grupę, objętą najniższym priorytetem szczepień, tworzą pozostałe osoby.

Niemieckie regulacje nie przewidują obowiązku poddania się szczepieniom. Pozostają one dobrowolne. Wprawdzie w styczniu dyskutowana była możliwość wprowadzenia obowiązkowych szczepień dla służby zdrowia, jednak ostatecznie uznano to zbyt kontrowersyjne i nie było dalszych propozycji w tej kwestii.

Obecnie Niemcy są na etapie wdrażania procedury szczepień w zakładach pracy. Najpóźniej do czerwca mają ruszyć one na masową skalę. Pracodawcy nie mają jednak uprawnień, aby wymagać od pracowników poddania się szczepieniu – taka możliwość byłaby za ingerencję w podstawowe prawa człowieka. Podobnie nie mogą wymagać dowodów na poddanie się mu od ubiegających się o zatrudnienie. Niemieckie prawo zezwala jednak na pytania dotyczące stanu zdrowia, ale tylko jeśli są one związane z przyszłą pracą potencjalnego pracownika.


Co do zasady niemieccy pracodawcy mogą stosować przywileje względem pracowników jedynie, jeśli przestrzegają przy tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Odmienne traktowanie byłoby dopuszczalne tylko ze względu na obiektywny powód, za który nie uznaje się poddania lub niepoddania szczepieniu.

RUMUNIA

 Przepisy prawa rumuńskiego nie regulują w sposób szczególny zasad związanych ze szczepieniami pracowników. Decyzja o zaszczepieniu się jest dobrowolna, a pracodawcy nie mają możliwości nałożenia takiego obowiązku. Dotyczy to wszystkich pracowników, niezależnie od branży, w której są zatrudnieni. Przepisy nie przewidują również jakiegokolwiek udogodnień dla osób udających się na szczepienie.

Pracodawcy nie powinni przetwarzać także danych o zaszczepieniu się przez pracownika czy kandydata do pracy. Zaszczepienie nie powinno również stanowić warunku zatrudnienia.

UKRAINA

 Szczepionki rozprowadzane są w systemie etapowym, a społeczeństwo, analogicznie jak w przypadku Polski, podzielono na grupy, które stopniowo mogą przystępować do szczepień.

Zgodnie z tamtejszym planem szczepień tylko niektórzy pracodawcy mają obowiązek zorganizować szczepienia pracowników oraz stworzyć listę osób, które mają być poddane procedurze. Obowiązek ten dotyczy tylko organizacji, których pracownicy ze względu na charakter pracy zaliczani są do grupy szczepień priorytetowych.


Obecnie pracodawcy nie mogą wymagać od pracowników poddania się szczepieniu. Zgodnie z ogólną zasadą pracodawca nie może bezwzględnie wymagać od pracowników szczepień, chyba że Ministerstwo Zdrowia określiło branżę, zawody lub stanowiska do obowiązkowego szczepienia ze względu na ryzyko zakażenia i rozprzestrzeniania choroby ze względu na charakter pracy (np. pracownicy służby zdrowia i oświaty).

Co do zasady pracodawcy nie mogą wymagać od kandydatów informacji o zaszczepieniu. Informacja ta może być jednak przedmiotem uzasadnionego zainteresowa-

nia zatrudniających kandydatów do określonych zawodów, placówek i organizacji, w których szczepienie jest obowiązkowe ze względu na charakter pracy (określonych w wykazie zatwierdzonym przez Ministerstwo Zdrowia).

Nie można również stosować benefitów dla pracowników zaszczepionych, ponieważ zostałyby to uznane za dyskryminację.

WĘGRY

 Rząd Węgier zapewnia bezpłatne szczepienia przeciwko koronawirusowi. Celem jest dostarczenie pierwszej dawki szczepionki jak największej liczbie osób, równocześnie priorytetem pozostaje szczepienie osób starszych. Zgodnie z węgierskim planem szczepień pierwszeństwo mają zatem osoby o zwiększonym stopniu podatności i narażenia na zakażenie wirusem. Są to pracownicy służby zdrowia, osoby w wieku powyżej 60 lat, które są w grupie podwyższonego ryzyka, funkcjonariusze organów ścigania, którzy mają bezpośredni kontakt z ludnością w trakcie wykonywania swojej pracy, pacjenci z chorobami przewlekłymi oraz pracownicy infrastruktury krytycznej.


Obecnie nie istnieją regulacje prawne dotyczące szczepień COVID-19, które mają wpływ na pracodawców. Nie ma również przepisów nakazujących (czy zakazujących) obowiązkowych szczepień przeciwko COVID-19.

Pracodawcy nie mają ogólnych uprawnień do żądania od pracowników, by poddali się szczepieniu. Na podstawie węgierskiej ustawy o zdrowiu wolność osobista i prawo do samostanowienia jednostki mogą być ograniczone tylko w przypadkach i w sposób określony jej przepisami. Ograniczenie to polega na tym, że minister zdrowia może określić choroby zakaźne, w przypadku których można na zarządzić obowiązkowe szczepienia oraz określić stanowiska pracy, na których mogą być wymagane. Minister nie zakwalifikował jednak dotychczas COVID-19 jako choroby, w przypadku której szczepienia są obowiązkowe, ani też nie ustalił stanowisk pracy, na których mogłyby być wymagane. Pracodawcy nie mogą pytać kandydatów, czy byli szczepieni.

Pracownicy nie muszą otrzymywać rekompensaty za czas poświęcony na szczepienia, niezależnie od tego, czy miały one miejsce w regularnie zaplanowanych godzinach pracy lub w czasie wolnym.

Na gruncie prawa węgierskiego przepisy o niedyskryminacji mogą być interpretowane w różny sposób, dlatego przyznawanie pracownikom świadczeń może być uznane za dyskryminujące, a tym samym niezgodne z prawem, ponieważ byłyby one przyznawane jedynie określonym kategoriom pracowników.

WIELKA BRYTANIA

 W Wielkiej Brytanii szczepionki rozprowadzane są w systemie etapowym. W związku z bardzo dużą liczbą zaszczepionych (ponad 60 proc. dorosłych osób na Wyspach przyjęło już dwie dawki szczepionki) wszystkie ograniczenia powinny zostać zniesione już w czerwcu.

Nie ma szczególnych regulacji prawnych dotyczących przeprowadzania akcji szczepień w zakładach pracy, jednak brytyjski rząd zaleca pracodawcom udzielanie wsparcia pracownikom oraz ułatwianie im szczepienia (np. poprzez udzielenie dnia wolnego od pracy).

Brytyjskie regulacje nie nakładają obowiązku szczepienia się. Pracodawcy nie mogą również wymagać od pracowników przyjęcia szczepionki. Wymóg zaszczepienia się nałożony przez pracodawcę może bowiem być traktowany jako bezprawne naruszenie prywatności pracownika, a także budzić wątpliwości z punktu widzenia ochrony danych oraz z punktu widzenia dyskryminacji. Jeżeli np. pracownik nie przyjmie szczepionki, a pracodawca wyciągnie z tego powodu negatywne konsekwencje, to może narazić się na zarzut dyskryminacji.

Pracownicy i kandydaci w związku z ochroną przed dyskryminacją mogą bez ponoszenia konsekwencji nie poddawać się szczepieniu np. w związku z wyznaniem, światopoglądem, ciążą, wiekiem.

Nie istnieje zakaz uniemożliwiający zadawanie pracownikom lub kandydatom pytań o poddaniu się szczepieniu, jednak pracodawcy każdorazowo powinni dokładnie rozważyć, czy taka informacja jest dla nich niezbędna. Wiąże się to bowiem z możliwością zarzutu dyskryminacji kandydatów na pracowników. Ci zresztą nie muszą udzielać takich informacji potencjalnemu przyszłemu pracodawcy.

Pracodawca może natomiast zachęcać do przyjęcia szczepionki, w szczególności za pomocą premii, jak również dodatkowego dnia płatnego urlopu. Przyznawanie zachęt nie może być jednak różnicowane z uwagi na rodzaj umowy. W przypadku pracowników, którzy z uzasadnionych powodów nie mogą przyjąć szczepionki, pracodawcy mogą rozważyć przyznanie podobnych zachęt w celu uniknięcia zarzutu dyskryminacji.