

Aktualności

- **Zwolnienia grupowe – praktyczne problemy pracodawców w czasie przedłużającej się epidemii** C2
- **Zdalne kontrole Państwowej Inspekcji Pracy budzą kontrowersje prawne** C3

Ubezpieczenia i Świadczenia

- **ZUS nie może (jeszcze) potrącić długów składkowych ze świadczeń** D1
- **Jak obliczyć zasiłek macierzyński dla pracownika łączącego pracę z urlopem rodzicielskim** D3

KADRY i PŁACE

DODATEK DLA PRENUMERATORÓW

Szczepienia przeciwko COVID-19 to wyzwanie dla pracodawców

AKTUALNOŚCI Gdy znaczna liczba pracowników przyjmować będzie szczepionkę, **firmy mierzyć się będą ze zwolnieniami od pracy, reorganizacją grafików i dodatkowymi kosztami.** A prawo wciąż nie nadąża



Paweł Wyrębek
adwokat, associate
w SSW Pragmatic Solutions

Narodowy Program Szczepień ogłoszony przez rząd w grudniu ubiegłego roku zakłada, że szczepienia przeciwko COVID-19 będą realizowane nieodpłatnie, na zasadzie dobrowolności, oraz że będą odbywać się w czterech etapach. Największa liczba osób przypadnie na ostatni etap – wówczas zaszczepić się będą mogły osoby dorosłe, które nie zostały zakwalifikowane do wcześniejszych etapów. Z oczywistych względów w tej ostatniej grupie najliczniejsi będą pracownicy.

Duża liczba szczepiących się pracowników – jak wskazują eksperci – jest pożądana dla osiągnięcia celu programu masowych szczepień. Jednak dla pracodawców może stanowić nie lada wyzwanie. Wszystkie mu winne są przepisy prawa, które nie są dopasowane do obecnej sytuacji.

Doświadczenia z dotychczasowych rejestracji na szczepienia (dostępność terminów i lokalizacje punktów szczepień), procedura medyczna, a także reakcje na przyjęcie szczepionki u pierwszych grup pacjentów pokazują, jakie czynniki powinny wziąć pod uwagę osoby odpowiedzialne za ustawienie grafików pracowniczych oraz zapewnienie ciągłości działania firmy.

■ **Po pierwsze – terminy szczepienia.** Z uwagi na względnie duże zainteresowanie szczepieniami można spodziewać się, że znaczna grupa pracowników zostanie zarejestrowana na szczepienie w dniu dla nich pracującym i to w godzinach pracy.

■ **Po drugie – procedura medyczna.** W przypadku wszystkich dostępnych obecnie na rynku preparatów konieczne jest przyjęcie dwóch dawek szczepionki w określonych odstępach czasu.

■ **Po trzecie – reakcja organizmu.** Zgodnie z zapewnieniami producentów, ekspertów oraz urzędów odpowiedzialnych za dopuszczenie szczepionki do obiegu preparaty te są bezpieczne dla pacjentów. Nie wyklucza to jednak wystąpienia typowych dla szczepień skutków ubocznych (np. ból w miejscu wkłucia, ból głowy i/lub mięśni, zmęczenie), które mogą przejściowo uniemożliwić pracownikowi wykonywanie pracy i wymóc organizację zastępstwa.

Kolizja z harmonogramem

Podstawowym problemem dla pracowników oraz ich firm będzie pogodzenie ter-

minów szczepień z harmonogramami czasu pracy.

Przepisy prawa – w tym kluczowego w tej kwestii rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1632; dalej: rozporządzenie w sprawie zwolnień od pracy) – nie przewidują obowiązku zwolnienia pracownika na czas szczepienia przeciwko COVID-19. Takie zwolnienie zostało zarezerwowane dla szczepień obowiązkowych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, gruźlicy oraz chorób wenerycznych (a szczepienie przeciwko COVID-19 jest dobrowolne).

Wobec tego, że przepisy traktują szczepienie przeciwko COVID-19 jako sprawę prywatną, pracownik, u którego termin szczepienia koliduje z grafikiem pracy, może zwrócić się do firmy albo o udzielenie mu na ten dzień urlopu wypoczynkowego, albo o zwolnienie go z części dnia pracy. Rzecz w tym, że zgodnie z przepisami firma wcale nie musi pracownikowi udzielić żadnego zwolnienia (choć oczywiście może). Co więcej, w niektórych sytuacjach pracodawca będzie mógł także odmówić pracownikowi urlopu na żądanie. Takie uprawnienie będzie mu przysługiwało np. wtedy, gdy nieobecność pracownika zagrażałaby ciągłości pracy w firmie.

Wczesna informacja zapobiegnie konfliktom

Kwestia udzielenia zwolnienia od pracy, by umożliwić pracownikowi zaszczepienie się, może być zarzewiem konfliktów na terenie zakładu. Nietrudno bowiem wyobrazić sobie sytuację, w której pracownik zapomni wystąpić o urlop lub zwolnienie na część dnia pracy z odpowiednim wyprzedzeniem i zrobi to dosłownie w ostatniej chwili. Jeżeli pracodawca odmówi mu zwolnienia, np. z uwagi na wspomnianą konieczność zachowania ciągłości pracy, a pracownik samowolnie oddali się z pracy do punktu szczepienia, to naruszy swoje obowiązki pracownicze i narazi się na zdecydowaną reakcję ze strony pracodawcy (karę porządkową, a w skrajnych przypadkach nawet rozwiązanie stosunku pracy w trybie natychmiastowym).

Konfliktem na gruncie zwolnień w celu zaszczepienia może zapobiec odpowiednia polityka mobilizująca pracowników do zgłaszania terminów szczepień niezwłocznie po ich wyznaczeniu. Wczesna informacja o takim terminie ułatwi firmom optymalne rozplanowanie czasu pracy – tak, aby

Zachęty tak, ale z umiarem

Wielu pracodawców, podobnie jak w przypadku szczepień na grypę sezonową, w szczepieniach przeciwko COVID-19 upatruje szansy na zwiększenie bezpieczeństwa pracowników oraz ograniczenie przestojów w pracy. W związku z powyższym przedsiębiorcy rozpatrują różne formy wsparcia programu szczepień.

Niestety przepisy kodeksu pracy znacząco ograniczają tego rodzaju aktywność pracodawców. Różnego rodzaju bonusy, w formie czy to pieniężnej, czy też dodatkowego dnia wolnego od pracy, mogłyby skutkować gorszym traktowaniem osób, które z uwagi na np. światopogląd lub stan zdrowia nie chcą lub nie mogą się zaszczepić. To z kolei mogłoby dawać podstawę do roszczeń z tytułu nierównego traktowania lub dyskryminacji.

Powyższe nie oznacza jednak, że pracodawcy w żaden sposób nie mogą włączyć się w akcję promocji szczepień. W mojej ocenie dopuszczalne jest np. pokrycie kosztów przejazdów pracownika do punktu szczepień oraz z powrotem, a także wypłata pracownikom wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy w dniu szczepienia. Wprawdzie powyższa forma wsparcia różnicuje sytuację pracowników z uwagi na poddanie się szczepieniu, ale nie stanowi nadmiernego uprzywilejowania zaszczepionych. Pokrycie kosztu przejazdu czy też przyznanie wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy na czas szczepienia oznacza po prostu wyrównanie kosztów bezpośrednio związanych ze szczepieniem. Sytuacja taka nie różni się istotnie od programów finansowania przez firmy szczepień na grypę sezonową, w związku z którymi osoby szczepiące się otrzymują określone świadczenia (nieodpłatne dla osób, które nie chcą lub nie mogą się zaszczepić).

Niewątpliwie sytuację firm promujących szczepienia ułatwiłaby regulacja, która wprost przewidywałaby możliwość tworzenia przez pracodawców zachęt dla pracowników, którzy zdecydują się na szczepienia ochronne.

Niezależnie od tego uważam, że ewentualne roszczenia związane z dyskryminacją pracowników, którzy się nie zaszczepią, mogłyby zostać uznane za niezgodne z zasadami współżycia społecznego i w efekcie oddalone. Skoro bowiem niemal powszechnie przyjmuje się, że szczepienia ochronne przyczyniają się do ograniczenia transmisji patogenów i tym samym pośrednio chronią także osoby przeciwko nim niezaszczepione, to działania pracodawcy promującego te szczepienia powinny być rozpatrywane w kategoriach troski o bezpieczne warunki pracy dla wszystkich i nie powinny być karane.

pracownicy mogli udać się na szczepienia, a firma mogła pracować zgodnie z planem.

Co istotne, gromadzeniu informacji o terminach szczepień pracowników przeciwko COVID-19 nie stoją na przeszkodzie przepisy o ochronie danych osobowych. Rozporządzenie w sprawie zwolnień od pracy przewiduje bowiem wprost obowiązek uprzedzenia pracodawcy o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyną tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Pracodawcy muszą jednak pamiętać, że takie dane mogą zostać uznane za dane dotyczące zdrowia pracowników, które powinny być chronione w sposób szczególny i przetwarzane wyłącznie przez osoby posiadające odpowiednie upoważnienia.

Gdy pracownik nie będzie mógł pracować...

Zgodnie z ułotkami informacyjnymi na temat poszczególnych preparatów nie ma przeciwwskazań, by wykonywać pracę

w dniu szczepienia. U niektórych osób możliwe jest jednak pojawienie się przejściowych dolegliwości, które mogą to utrudnić lub nawet uniemożliwić. Objawy takie jak bóle mięśniowe, ból głowy, zmęczenie czy gorączka mogą pojawić się w ciągu dnia pracy i zwiększyć ryzyko wypadku przy pracy. Z uwagi na powyższe pracodawcy powinni szczególnie uczulić zaszczepionych na to, by sygnalizowały przełożonym ewentualne pogorszenie samopoczucia w ciągu dnia pracy.

Pracownikowi niezdolnemu do pracy w związku z wystąpieniem dolegliwości poszczepiennych przysługują świadczenia na zasadach ogólnych. Oznacza to, że za pierwsze 33 dni niezdolności do pracy (a w przypadku pracowników, którzy ukończyli 50. rok życia – 14 dni) w ciągu roku kalendarzowego pracodawca wypłaci wynagrodzenie chorobowe, a dopiero po upływie ww. okresów wypłatę świadczeń przejmie ZUS.