

Czy pracodawca może wymagać szczepień?

27 grudnia 2020 roku ruszył Narodowy Program Szczepień, w pierwszej kolejności skierowany do pracowników medycznych jak i administracji szpitali. Personel medyczny, z uwagi na charakter pracy oraz kontakt z osobami potencjalnie chorymi, należy do grupy zwiększonego ryzyka. W przypadku obecnie panującej epidemii COVID-19 pracownicy narażeni są nie tylko na utratę życia, ale co gorsza zdrowia, dlatego pracodawcy zmuszeni są zapewnić zatrudnionym odpowiednie środki ochronne. Dotyczy to nie tylko specjalistycznej odzieży ochronnej, która zmniejsza ryzyko kontaktu z wirusem Sars-CoV-2, ale również zapewnienia ochrony w postaci szczepień.

Jedną z „głośniejszych” spraw było to, że w 2019 roku zdaniem powiatowego inspektora sanepidu, Szpital Uniwersytecki w B. zaniedbał swoje obowiązki i nie zapewnił odpowiedniej ochrony personelu. W szpitalu w tamtym czasie u niektórych pracowników wykryto występowanie odrzy. W sierpniu 2019 roku miejscowy sanepid przeprowadził kontrolę, po której stwierdził, że Szpital Uniwersytecki w B. będący pracodawcą nie podjął działań zapobiegających szerzeniu się odrzy u pracowników nieuodpornionych, mogących mieć potencjalny kontakt z osobami chorymi na odrę. W biologicznej ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach: lekarz, pielęgniarka, salowa, sanitariusz wymieniono odrę w środkach profilaktycznych i przewidziano szczepienia ochronne. Pracodawca nie wdrożył jednak szczepień ochronnych. Po stwierdzeniu tego faktów, inspektor sanepidu wydał decyzję, w której nakazał wdrożyć procedury zapobiegające szerzeniu się choroby u pracowników, z uwzględnieniem zaszczepienia pracowników nieuodpornionych, mogących mieć potencjalny kontakt z osobami chorymi na odrę. Od tej decyzji Szpital Uniwersytecki w B. odwołał się do wojewódzkiego inspektora sanepidu, który podtrzymał decyzję niższej instancji. Sprawa ostatecznie trafiła do sądu administracyjnego.

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Białymstoku wyrokiem z 30 stycznia 2020 r. (sygn. II SA/Bk 869/19) oddalił skargę Szpitala Uniwersyteckiego w B. Sąd wskazał, że choć szczepienia przeciwko odrze nie należały do wykazu szczepień zalecanych w rozporządzeniu w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki, to nie oznacza, że w ramach profilaktyki nie powinny być tu zastosowane.

Sąd poruszył również kwestię zmuszenia pracownika do szczepień. Wskazał, że istotnie, nikt nie ma prawa zmusić pracownika do ochrony swojego zdrowia przez szczepienia profilaktyczne i pracownik ma prawo odmówić poddania się takim szczepieniom. Ale w takiej sytuacji odpowiedzialność za ewentualne zachorowanie spada na pracownika, który powinien liczyć się z tym, że w przypadku zachorowania np. na chorobę zawodową będzie pozbawiony wszelkich świadczeń odszkodowawczych zgodnie z art. 21 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U.

z 2019 r. poz. 1205 z późn. zm.). W takim przypadku pracownik świadomie rezygnuje z ochrony swojego zdrowia i musi ponieść tego konsekwencje.

Zgodnie z art. 2221 § 1 Kodeksu pracy, w razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych pracodawca stosuje wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie, a jeżeli jest to niemożliwe - ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W rozporządzeniu Ministra Zdrowia z 22 kwietnia 2005r. (Dz.U. Nr 81, poz. 716 z późn. zm.) w sprawie szkodliwych czynników biologicznych w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia zawodowo narażonych na te czynniki, zostały dokładnie określone prace związane z narażeniem na działanie szkodliwych czynników biologicznych, są to między innymi prace w zakładach produkujących żywność; w rolnictwie; podczas których dochodzi do kontaktu ze zwierzętami; w jednostkach ochrony zdrowia; w laboratoriach klinicznych, weterynaryjnych lub diagnostycznych; w zakładach gospodarki odpadami; przy oczyszczaniu ścieków; w innych okolicznościach niż wymienione wcześniej.

Jako szkodliwy czynnik biologiczny wirus SARS został oznaczony grupą nr 3 (zagrożenia). W przypadku realnego zagrożenia rozprzestrzeniania się wirusa SARS w ww. środowiskach pracy, co niewątpliwie może mieć miejsce, pracodawca powinien polecić pracownikom szczepienie. Jednak w dalszym ciągu nie posiada on uprawnień do zmuszenia pracownika do wykonania szczepienia przeciwko COVID-19, gdyż mieści się to sferze wolności człowieka i wolnego wyboru.

Niezależnie od wykonywanej pracy oraz stopnia narażenia zdrowia i życia, zmuszenie pracowników do zaszczepienia się jest niezgodne z prawem. Aby było to możliwe powinno to wynikać wprost z przepisów.

Autor: Barbara Szmurło