

Sprawdzać, kto się zaszczepił? Pracodawcy są na tak

Będzie łatwiej organizować pracę, dbać o klienta i w ogóle o zdrowie – tak organizacje przedsiębiorców przekonują do projektu weryfikacji szczepień u pracowników

Sylwia
Wedziuk

s.wedziuk@pb.pl • 22-333-99-31

Z aplauzem Związek Przedsiębiorców i Pracodawców (ZPP) oraz Konfederacja Lewiatan przyjmują przygotowany przez grupę posłów PiS projekt dający firmom możliwość sprawdzenia, którzy pracownicy są zaszczepieni przeciwko COVID-19. Obie organizacje podkreślają, że takie uprawnienie pozwoli lepiej zarządzać ryzykiem epidemicznym w zakładach pracy. Głoszą wprost, że taki projekt to dobry pomysł. Tymczasem w Sejmie, gdzie na konferencji prasowej obwieszczono przygotowanie takich przepisów, zdania są podzielone. Przeciwnicy zarzucają pomysłodawcom m.in. wprowadzanie segregacji sanitarnej.

Argumenty biznesu

Trudno przesądzić, czy finał prac legislacyjnych, które Sejm podejmie być może z początkiem grudnia, będzie po myśli przedstawicieli ZPP i Lewiatana. Zwracają oni uwagę, że już wcześniej wielu przedsiębiorców opowiedziało się za umożliwieniem im uzyskania wiedzy o stanie zaszczepienia zatrudnionych.

W sierpniowym badaniu Lewiatana 80 proc. pracodawców wyraziło przekonanie, że powinni mieć dostęp do takich informacji, w tym kto konkretnie przyjął szczepionkę przeciw koronawirusowi.

– To pozwoliłoby pracodawcom lepiej zarządzać ryzykiem i organizacją pracy, z uwzględnieniem obowiązujących obostrzeń, na przykład co do odległości między stanowiskami pracy czy kontaktów z klientami. Liczba bezpiecznych pracowników ma szczególne znaczenie na stanowiskach związanych z utrzymaniem ważnej infrastruktury albo przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności – mówi Robert Lisicki, dyrektor departamentu pracy w Lewiatanie.

Podkreśla, że niezaszczepieni pracownicy mogliby być przesunięci na inne stanowiska. Takie założenie przyswieca też autorom poselskiego projektu. Przedsiębiorca będzie mógł poprosić o okazanie certyfikatu szczepienia i osobę nieposiadającą takiego dokumentu ewentualnie skierować tam, gdzie nie będzie miała kontaktu z klientami. Posłowie idą w swojej koncepcji jeszcze dalej.

– Jeśli przedsiębiorstwo wykaże certyfikat, że wszyscy pracownicy są zaszczepieni, uzyska specjalny przywilej. Nie będą



go dotyczyć żadne restrykcje – powiedział dziennikarzom Czesław Hoc z PiS.

ZPP, komentując w swoim stanowisku poselski pomysł, zwraca uwagę, że rozwój czwartej fali epidemii koronawirusa rodzi naturalne obawy o głębokość i dokuczliwość środków zaradczych, które państwo może wprowadzać w celu przeciwdziałania nowym zakażeniom. Według związku należy jednak dążyć do zminimalizowania ryzyka wprowadzenia ograniczeń w działalności gospodarczej. Jednym z narzędzi, które się temu przysłuży, jest właśnie możliwość weryfikowania, czy pracownik został zaszczepiony.

„W Polsce certyfikat szczepienia w praktyce wykorzystuje się jedynie przy podróżach zagranicznych. Ma to swoje uzasadnienie – obecnie nie ma szczególnych ograniczeń pandemicznych, nie istnieje więc przestrzeń, by jakkolwiek różnicować sytuację osób zaszczepionych i niezaszczepionych. Jednak w razie dalszego wzrostu liczby zakażeń oraz konieczności wprowadzenia pewnego rodzaju restrykcji pracodawca stanie przed wyborem, czy objąć ich zasięgiem wyłącznie osoby niezaszczepione. Taki kierunek złagodziłby dokuczliwość ewentualnych ograniczeń, a zatem i ich potencjalne gospodarcze konsekwencje” – czytamy w stanowisku ZPP.

Być nie lockdown

O wpływie pandemii na biznes przed niecałym miesiącem pisali do premiera Mateusza Morawieckiego przedstawiciele sześciu organizacji w apelu o przyznanie przedsię-

WE WŁOSZECH WERYFIKUJĄ:

Polscy pracodawcy czekają na taki moment, jaki widzimy przed zakładem pracy we Włoszech. Ta kolejka na zdjęciu to pracownicy, którym przed wejściem do pracy są sprawdzane certyfikaty covidowe. (FOT. MASSIMO FINCA, REUTERS, FORUM)

biorcom możliwości dostępu do informacji o statusie zaszczepienia zatrudnionych.

„Szczególnie w sytuacjach kryzysowych przedsiębiorcy muszą sprawnie zarządzać ryzykiem, w tym chronić zdrowie pracowników, by prowadzić działalność biznesową. Z niepokojem obserwujemy rozwój kolejnej fali zachorowań na COVID-19, mając w pamięci sytuację z ubiegłej jesieni, zimy oraz wiosny bieżącego roku. W naszej ocenie, aby uniknąć kolejnego – niezwykle kosztownego zamrażania całej gospodarki, niosącego za sobą liczne ekonomiczne i społeczne skutki, rząd powinien dać przedsiębiorcom narzędzia do walki z rozprzestrzenianiem się wirusa. Prosimy jedynie o określoną w czasie kryzysu pandemicznego możliwość weryfikacji certyfikatów zaszczepienia pracowników” – napisano we wspólnym apelu Pracodawców RP, Związku Liderów Sektora Usług Biznesowych – ABSL, Ogólnopolskiego Związku Producentów AGD – APPLIA Polska, Krajowej Izby Gospodarczej, Konfederacji Lewiatan i Polskiego Związku Przemysłu Motoryzacyjnego.

Według ZPP ewentualne nowe uprawnienie może istotnie przyczynić się do zmniejszenia liczby zakażeń, gdyż np. skierowanie w pełni zaszczepionego pracownika do bezpośredniej obsługi klientów oznacza niższe zagrożenie niż przyznanie takich zadań osobie, która nie przyjęła żadnej dawki szczepionki. Obecnie pracodawca nie może na takiej podstawie przeprowadzać rotacji na stanowiskach. Związek zwraca przy tym uwagę, że prawo zobowiązuje firmy do zapewnienia pracownikom bezpiecznych wa-

runków pracy. Brak regulacji pozwalających uzyskać takich danych. Odmowa udzielenia informacji o szczepieniu nie może być też podstawą do zwolnienia czy obniżenia wynagrodzenia. Jednocześnie pracodawca musi zapewnić bezpieczeństwo w miejscu pracy. Wynika to z art. 207 par. 2 Kodeksu pracy, który zobowiązuje firmy do chronienia zdrowia i życia pracowników przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Jednak bez aktualnej wiedzy o ich sytuacji zdrowotnej w wielu przypadkach przedsiębiorcy nie mają możliwości wypełnienia tego obowiązku – przyznaje dr Katarzyna Kalata, prawnik z HR Lex.

Odpowiedzialność za zdrowie

– Aktualnie pracodawca nie ma prawa pozyskiwać takich danych. Odmowa udzielenia informacji o szczepieniu nie może być też podstawą do zwolnienia czy obniżenia wynagrodzenia. Jednocześnie pracodawca musi zapewnić bezpieczeństwo w miejscu pracy. Wynika to z art. 207 par. 2 Kodeksu pracy, który zobowiązuje firmy do chronienia zdrowia i życia pracowników przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Jednak bez aktualnej wiedzy o ich sytuacji zdrowotnej w wielu przypadkach przedsiębiorcy nie mają możliwości wypełnienia tego obowiązku – przyznaje dr Katarzyna Kalata, prawnik z HR Lex.

Uważa, że gdyby np. pracodawca zatrudniający osoby w call center wiedział, kto jest niezaszczepiony, mógłby zorganizować tym pracownikom pracę zdalną. Nie narażałby się przy tym na zarzut dyskryminacji.

– Nie doszłoby również do zarażenia całego zespołu, a tym samym narażenia przedsiębiorstwa na brak możliwości zapewnienia ciągłości wykonywania swoich usług z powodu niedyspozycji pracowników – zauważa dr Katarzyna Kalata.

„Praktyczne pozbawianie pracodawców możliwości pełnego zadbania o bezpieczeństwo, a zatem obejmującego zarządzanie ekspozycją pracowników niezaszczepionych na osoby z zewnątrz, jest trudne do zaakceptowania. Wszak to pracodawcy ponoszą istotne ciężary związane z ewentualnymi ograniczeniami wprowadzonymi w związku z rozwojem epidemii” – podkreśla ZPP.

Lewiatan również przypomina o tym, że odpowiedzialność za zdrowie pracowników, klientów oraz sprawne funkcjonowanie firm ciąży na przedsiębiorcach, a w obliczu rozprzestrzeniającej się czwartej fali zakażeń COVID-19 zapewnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy staje się priorytetem.

Dr Katarzyna Kalata zwraca jednak uwagę, że ewentualne nałożenie na pracodawcę obowiązku weryfikacji, czy ktoś jest zaszczepiony czy nie, byłoby równoznaczne z przeniesieniem odpowiedzialności za zdrowie Polaków na przedsiębiorców.

– Ponadto będzie to skutkowało dodatkowymi kosztami związanymi z tworzeniem odpowiednich procedur czy sposobu pozyskiwania i gromadzenia informacji o pracownikach zaszczepionych. Szczególnie odczują to duże firmy, które po wejściu w życie proponowanych zmian będą musiały znacznie przeorganizować pracę – prognozuje prawnik HR Lex. ☺ ☺