

Grypa w zakładzie to problem przełożonego

Grzegorz Ruszczyk Pracodawca nie może zmuszać pracowników do szczepień i wyciągać negatywnych konsekwencji w stosunku do tych osób, które z nich nie skorzystają

Wiele firm w trosce o wyniki i frekwencje w pracy finansuje podwładnym szczepienia przeciwko grypie. Czy można wymagać, aby wszyscy im się poddali? Każdy pracodawca ma obowiązek dbać o zdrowie pracowników i zapewnić im bezpieczne warunki pracy. Może oferować załozdze możliwość szczepień, dopłacać do różnych form aktywności czy promować zdrowy styl życia. Nie może jednak nikogo obligować do korzystania z oferowanych rozwiązań prozdrowotnych, a co więcej, wyciągać w stosunku do tych osób, które nie są nimi zainteresowane, niekorzystnych konsekwencji.

Czy ta dowolność dotyczy wszystkich pracowników, czy może są branże, np. służba zdrowia, gastronomia, gdzie personel musi się szczepić? Istnieją branże, które z mocy prawa są objęte obowiązkiem przeprowadzania zalecanych szcze-



FOT. WOJCIECH GORSKI

Grzegorz Ruszczyk, radca prawny z kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy** sp.k.

pień ochronnych – dotyczy to w szczególności pracowników wykonujących pracę przy produkcji i dystrybucji żywności, przy usuwaniu odpadów komunalnych i nieczystości, mających kontakt z krwią lub też chorobami, np. wścieklizną u zwierząt. Koszty takich szczepień ponosi pracodawca. Należy

jednak przyjąć, że jeżeli pracownik nie wyrazi zgody na szczepienie, to nie można go przymusić.

No a co z pracownikiem, który zjawi się w firmie ze wszystkimi oznakami grypy, widać, że ma gorączkę, kaszle itd., a pracodawca nie chce, by taka osoba zaraziła jeszcze zdrową część załogi?

Zasadą jest, że prace może świadczyć tylko osoba zdolna do tego. Przełożony może odsunąć od zadań pracownika, u którego widoczne są objawy choroby. Może też uzależnić dopuszczenie go do wykonywania obowiązków służbowych od przedstawienia zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego stan zdrowia.

Czy przedsiębiorca może pośrednio zachęcać, czy wymuszać szczepienia, wprowadzając system nagród, który będzie promował tych niechorujących?

Zmuszać do szczepień nie wolno. Pośrednie zachęcanie do zdrowego trybu życia poprzez różne formy gratyfikacji jest praktykowane w wielu firmach. Uważam, że jest to dopuszczalne, bo wysokość wynagrodzenia może być uzależniona od ilości pracy. Przepisy aktów wewnętrznych – regulaminów wynagradzania, układów zbiorowych – przyznające pracownikom, którzy pracują więcej, jakieś dodatkowe bonusy byłyby pod tym względem akceptowalne. Trzeba pamiętać, że przy prawidłowej konstrukcji systemów wynagradzania pracownik, który choruje, otrzymuje płacę obliczoną na podstawie wszystkich składników wcześniej otrzymywanego wynagrodzenia. Nie będzie więc pokrzywdzony pod tym kątem tylko dlatego, że nie ma go w pracy i nie wykonuje swoich zadań. Takie systemy byłyby ryzykowne, gdyby naruszały inne przepisy prawa, np. związane z dyskryminacją.

Rozmawiał Tomasz Zalewski