

DOI: 10.31648/kpp.6732

**Marcin Smolski**

Indykpol S.A. w Olsztynie

ORCID: 0000-0002-0011-2374

e-mail: msmolski@gmail.com

## **Zalecane, czyli obligatoryjne? Kilka uwag na tle profilaktyki szczepień ochronnych przeciwko grypie w zakładzie produkcyjnym**

### **Wstęp**

Wraz z pojawieniem się w naszej codzienności zagrożenia związanego z wirusem SARS-CoV-2 (nazwa oficjalnie nadana przez Światową Organizację Zdrowia), zwanego koronawirusem, wywołującego ostrą, zakaźną chorobę dróg oddechowych COVID-19, powraca pytanie dotyczące zasad przeprowadzania niektórych zalecanych szczepień ochronnych. Nabiera to szczególnego wydźwięku w tzw. sezonie grypowym, trwającym od października do kwietnia i powracającym corocznie tematem szczepień profilaktycznych przeciwko tej infekcji. Założyć można, że w przyszłości zagadnienie to dotyczyć będzie również szczepień przeciwko koronawirusowi, które rozpoczęły się pod koniec 2020 r.

Należy zwrócić uwagę na związek zachodzący między grypą sezonową a COVID-19, który – jak wskazują eksperci – jest dwojaki. Z jednej strony przypuszcza się, że zakażenie grypą może zwiększać ryzyko infekcji koronawirusem<sup>1</sup> oraz powodować tzw. superinfekcję (współzakażenie, powstające gdy do istniejącego zakażenia dołącza kolejne, wywołane przez inny patogen). Z drugiej zaś strony objawy grypy i wirusa SARS są do siebie podobne<sup>2</sup>, co może powodować „mieszanie się” obu infekcji i potęgować trudności z ich od-

---

<sup>1</sup> G. Fink, N. Orlova-Fink, T. Schindler, S. Grisi, A.P. Ferrer, C. Daubenberger, A. Brentani, *Inactivated trivalent influenza vaccine is associated with lower mortality among Covid-19 patients in Brazil*, <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.06.29.20142505v1> (dostęp: 20.10.2020).

<sup>2</sup> WHO, *Q&A, Influenza and COVID-19 – similarities and differences*, <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/q-a-similarities-and-differences-covid-19-and-influenza> (dostęp: 20.10.2020).

różnieniem. W obu przypadkach zdrowie i życie pracowników oraz pracodawców jest zagrożone<sup>3</sup>.

Sezonowa grypa przyczynia się do wymiernych strat nie tylko po stronie pracodawców, ze względu na podwyższoną absencję pracowników i dezorganizację miejsc pracy, ale też obciąża budżet państwa w przypadku przedłużającej się nieobecności, zwiększa ryzyko powikłań pogrypowych np. zapalenia płuc, oskrzeli i mięśnia sercowego czy wystąpienia chorób neurologicznych i konieczności leczenia szpitalnego. Ponadto w zakładach przemysłowych często zatrudniani są pracownicy pochodzący z państw niebędących członkami Unii Europejskiej (np. Ukraina, Białoruś, Mołdawia). O ile w większości krajów europejskich, w tym w Polsce, proces szczepień przeciwko grypie jest monitorowany (m.in. wykazywany jest poziom osób corocznie zaszczepianych, który w naszym kraju nie jest jednak wysoki i wynosi ok. 4%), to z niektórych państw Europy Wschodniej brak jest jakichkolwiek danych dotyczących przeprowadzania szczepień przeciwko grypie sezonowej<sup>4</sup>. Może to sprzyjać niekontrolowanemu przenoszeniu wirusa i rozwojowi tej choroby w Polsce. Wydaje się, że zastosowanie szczepień profilaktycznych pozwoliłoby tego uniknąć. W zaistniałej sytuacji sami pracodawcy – świadomi szkód, jakie wyrządza np. długotrwała absencja – zainteresowani są przeprowadzaniem masowych i regularnych szczepień profilaktycznych wśród całej załogi. Dotyczy to szczególnie pracodawców przemysłu spożywczego, funkcjonujących często w wielozakładowej strukturze, gdzie w różnych lokalizacjach zatrudniony jest liczny personel, zarówno bezpośrednio przy linii produkcyjnej, w pracy zmianowej, jaki i w biurze czy kontaktujący się z klientami w terenie itp. Daje to szerokie spektrum możliwych interakcji społecznych i potencjalnego łańcucha zakażeń.

Obok wspomnianych zagrożeń pojawiają się głosy, sugerujące możliwość przymusowych iniekcji przeciwko grypie, co da się wyprowadzić na podstawie obecnego stanu prawnego<sup>5</sup>. Jest to o tyle istotne, że niedługo odpowiedzi na podobne pytanie szukać będziemy w odniesieniu do szczepień przeciwko koronawirusowi SARS-CoV-2.

W niniejszym artykule skoncentrowano się na pojawiających się w związku z tym pytaniach:

---

<sup>3</sup> Ze statystyk Światowej Organizacji Zdrowia wynika, że sama tylko grypa sezonowa powoduje na świecie do 650 tys. zgonów rocznie, [https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/influenza-\(seasonal\)](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/influenza-(seasonal)) (dostęp: 20.10.2020).

<sup>4</sup> Raport WHO, <https://www.euro.who.int/en/health-topics/communicable-diseases/influenza/publications/evaluation-of-seasonal-influenza-vaccination-policies-and-coverage-in-the-who-european-region/evaluation-of-seasonal-influenza-vaccination-policies-and-coverage-in-the-who-european-region> (dostęp: 21.10.2020).

<sup>5</sup> K. Topolska, P. Otto, *Obowiązek szczepień przeciw grypie? Korzystny dla firm, ale prawnie wątpliwy*, „Dziennik Gazeta Prawna” nr 6(204) z 7–9 lutego 2020 r.; podobnie: M. Rzemek, *Firmy chcą obowiązkowo szczepić pracowników*, „Rzeczpospolita” nr 217 z 16 września 2020 r.

1. Jak z punktu widzenia przepisów prawa pracy uregulowana jest problematyka zalecanych szczepień przeciwko grypie w miejscu pracy? Czy w oparciu o aktualne regulacje można zobligować pracownika do zaszczepienia oraz jakie ewentualne działania mogą przez pracodawcę zostać podjęte?

2. Czy profilaktyka szczepień zalecanych może być wpisana do regulacji wewnątrzzakładowych? A jeśli tak, to czy przewidziany jest w tym procesie udział związków zawodowych lub przedstawicieli pracowników?

## Szczepienia profilaktyczne jako element bezpiecznego miejsca pracy

Na zagadnienie szczepień profilaktycznych należy spojrzeć w pierwszej kolejności z punktu widzenia zdrowia pracownika w miejscu pracy. W doktrynie podkreśla się, że jest ono przedmiotem zainteresowania nie tylko na gruncie prawa krajowego, ale i wspólnotowego, w szczególności w zakresie odpowiedzi na pytanie, jaki skutek wywiera stan zdrowia pracownika w sferze jego zatrudnienia<sup>6</sup>. W decydujący sposób wpływają na to przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie ulega wątpliwości, że mają one kluczowe znaczenie dla poruszanego zagadnienia.

Zapewnienie bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy nie wynika tylko z umowy łączącej pracownika i pracodawcę, ale znajduje swoje odbicie w aktach prawa międzynarodowego podpisanych przez Polskę. Przykładowo wskazać można: art. 7b i art. 12 Międzynarodowego paktu praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych<sup>7</sup>, art. 3 Europejskiej karty społecznej<sup>8</sup>, a także prawa unijnego, jak art. 31 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej<sup>9</sup>. W art. 66 ust. 1 polskiej ustawy zasadniczej<sup>10</sup> podkreślono, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Odzwierciedleniem tej normy konstytucyjnej jest powinność nałożona na pracodawcę, wyrażona w art. 15 Kodeksu pracy (dalej jako k.p.), tj. podstawowej zasadzie prawa pracy. Wynika z niej, że jest on zobowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Konkretyzują to dalsze przepisy działu X Kodeksu pracy *Bezpieczeństwo i higiena pracy*, mające charakter bezwzględnie obowiązujący, oraz wydane na ich podstawie rozporządzenia. Sposób realizacji nałożonego obowiązku ujęty został w art. 207 § 1 i 2 k.p. Stanowi on, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w

<sup>6</sup> T. Wyka, *Ochrona życia i zdrowia pracownika*, [w:] H. Lewandowski (red.), *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, Warszawa 1997, s. 74 i nast.

<sup>7</sup> Dz.U. z 1977 r., Nr 38, poz. 170.

<sup>8</sup> Dz.U. z 1999 r., Nr 8, poz. 68.

<sup>9</sup> Dz.U. z 2009 r., Nr 203, poz. 1569.

<sup>10</sup> Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483 z późn. zm.

zakładzie pracy, jest też obowiązany chronić życie i zdrowie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca zapewnić ma rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy, nawet jeśli nie znajdują one potwierdzenia w obowiązujących przepisach<sup>11</sup>.

Pracodawca odpowiedzialny jest za stan bhp w swoim zakładzie pracy i nie może od niego odstąpić lub przerzucać na inny podmiot, np. specjalistów bhp spoza zakładu<sup>12</sup>. Zaniedbanie przez pracodawcę obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznego stanowiska pracy może skutkować odpowiedzialnością pracodawcy na zasadzie winy<sup>13</sup>. Orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje na pracodawcę jako zobowiązanego nie tylko do realizowania powszechnie obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, ale również do zagwarantowania faktycznego bezpieczeństwa<sup>14</sup>.

## Szczepienia ochronne w świetle przepisów bhp

Analizując przedstawioną tematykę, należy w tym miejscu zastanowić się, czy przepisy bhp nakładające na pracodawcę obowiązki mogą znaleźć zastosowanie i stanowić podstawę prawną do wyprowadzenia wniosku o możliwej obligatoryjności szczepień przeciwko grypie. Punktem wyjścia do dalszych rozważań jest określenie ram prawnych możliwych do podjęcia działań pracodawcy w dziedzinie bhp.

Niewątpliwie ważne jest wykonywana za pośrednictwem służb, specjalistów bhp lub po spełnieniu pewnych warunków osobiście, co wynika z brzmienia art. 237<sup>11</sup> k.p., ocena ryzyka na stanowisku pracy. Ryzyko zawodowe zdefiniowane zostało w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>15</sup> (dalej jako r.o.p.b.h.p.), w § 2 ust. 2, jako prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy.

<sup>11</sup> T. Wyka, op. cit., s. 67 i nast.

<sup>12</sup> A. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 302.

<sup>13</sup> Wyrok SN z 3 grudnia 2010 r., sygn. akt I PK 124/10, LEX nr 707848.

<sup>14</sup> Wyrok SN z 13 września 2016 r., sygn. akt III PK 146/15, LEX nr 2112315.

<sup>15</sup> Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2008 r., Nr 108, poz. 690).

Ocena ryzyka zawodowego polega więc na systematycznym badaniu wszystkich aspektów pracy w celu stwierdzenia, jakie zagrożenia w środowisku pracy mogą być powodem pogorszenia się stanu zdrowia pracownika i czy zagrożenia te można wyeliminować, a jeżeli nie – jakie działania należy podjąć w celu ograniczenia ryzyka zawodowego związanego z tymi zagrożeniami. Wyrażony w art. 226 k.p. nakaz zobowiązuje pracodawcę do oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą oraz stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko, a także, co istotne, informowania o nim pracowników<sup>16</sup>. Art. 236 k.p. dodatkowo obliguje do regularnego analizowania przyczyn wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy i na podstawie uzyskanych wyników tych analiz nakazuje stosowanie właściwych środków zapobiegawczych.

W § 39 ust. 2 pkt 2 r.o.p.b.h.p. kładziony jest nacisk na obowiązek pracodawcy, aby cel, jakim są bezpieczne i higieniczne warunki pracy, realizował poprzez przeprowadzanie oceny ryzyka związanego z zagrożeniami, które nie mogą być wykluczone. Zgodnie z § 39a ust. 3 r.o.p.b.h.p. pracodawca sporządza dokumentację oceny ryzyka zawodowego, w której dokonuje identyfikacji istniejących zagrożeń na stanowisku pracy oraz szacuje prawdopodobieństwo ich wystąpienia podczas wykonywania pracy<sup>17</sup>. Prawdopodobieństwo wystąpienia danego zagrożenia, w tym biologicznego, może być dla pracownika niskie, jednak pracodawca nie może pominąć go w ocenie ryzyka<sup>18</sup>. Uszczegółowienie tego obowiązku w przypadku zagrożenia czynnikami biologicznymi znalazło swój wyraz w rozdziale V działu X Kodeksu pracy *Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia i życia ludzkiego*, poprzez art. 222<sup>1</sup> k.p. (szkodliwe czynniki biologiczne) i wydanym na jego podstawie rozporządzeniu Ministra Zdrowia w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki<sup>19</sup> (dalej jako r.sz.cz.b.). Wskazany akt wykonawczy wdrożył do prawa polskiego dyrektywę 2000/54/WE<sup>20</sup>, nakładającą na państwa członkowskie obowiązek podjęcia działań ochronnych wobec pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na czynniki biologicz-

<sup>16</sup> Z. Salwa, *Obowiązek informowania pracowników o ryzyku zawodowym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 4, s. 17 i nast. Podobnie wyrok NSA we Wrocławiu z 2 października 2002 r., sygn. akt II SA/Wr 319/00, LEX nr 74576.

<sup>17</sup> Wyrok NSA z 19 stycznia 2011 r., sygn. akt II OSK 58/10, LEX nr 786596.

<sup>18</sup> Szerzej: Z. Pawłowska, *Ocena ryzyka zawodowego*, [w:] D. Koradecka (red.), *Bezpieczeństwo i higiena pracy*, Warszawa 2008, s. 578 i nast.

<sup>19</sup> Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 maja 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz.U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

<sup>20</sup> Dyrektywa 2000/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 września 2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na czynniki biologiczne w miejscu pracy (Dz. U. UE L z 17 października 2000 r.).

ne w miejscu pracy. Rozporządzenie to ma fundamentalne znaczenie dla realizacji obowiązków pracodawcy względem ochrony zdrowia i życia pracownika, gdyż precyzuje działania profilaktyczne pracodawców, m.in. przez ustalenie rodzajów środków ochrony indywidualnej i innych środków niezbędnych dla ochrony pracowników przed działaniem szkodliwych czynników biologicznych oraz przez wzmożone działania w zakresie bieżącej ochrony zdrowia pracowników<sup>21</sup>. W § 1 rozporządzenia w sprawie szkodliwych czynników biologicznych uregulowano szczegółowe warunki ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez szkodliwe czynniki biologiczne. Kolejny § 5 tegoż rozporządzenia wskazuje, że to pracodawca dokonuje oceny ryzyka zawodowego, na jakie jest lub może być narażony pracownik. W części II załącznika nr 1 zamieszczono wykaz szkodliwych czynników biologicznych wraz z ich kwalifikacją do odpowiednich grup zagrożenia. Grypa umieszczona została w grupie 2 ryzyka, czyli jako czynnik mogący wywoływać choroby u ludzi i być niebezpieczny dla pracowników, ale rozprzestrzenianie którego w populacji ludzkiej jest mało prawdopodobne i zazwyczaj istnieją w stosunku do niego skuteczne metody profilaktyki lub leczenia. Zaznaczono przy tym, że dla wirusa grypy A i B dostępna jest skuteczna szczepionka. Zgodnie z § 16 ust. 1 rozporządzenia w sprawie szkodliwych czynników biologicznych, w przypadku wystąpienia lub możliwości wystąpienia w środowisku pracy szkodliwego czynnika biologicznego, przeciw któremu dostępna jest szczepionka, stosuje się odpowiednio przepisy ustawy o chorobach zakaźnych i zakażeniach<sup>22</sup>.

Należy zwrócić uwagę, że załącznik nr 2 *Wykaz prac narażających pracowników na działanie czynników biologicznych* w punkcie 1 tabeli wymienia osoby wykonujące pracę w zakładach produkujących żywność. Tabela nie stanowi wykazu zamkniętego, na co wskazuje brzmienie jej punktu 8: *Praca w innych okolicznościach niż wymienione w lp. 1–7, podczas której jest potwierdzone narażenie na działanie czynników biologicznych*. Wynika stąd obowiązek pracodawcy do przeprowadzenia wnikliwej oceny ryzyka zawodowego w każdym zakładzie, a w przypadku wystąpienia zagrożenia – zastosowanie środka ochronnego i przekazania informacji o nim pracownikom.

Systematyzując kolejność działań: pracodawca, przeciwdziałając chorobom występującym w środowisku pracy, dokonuje oceny ryzyka, a następnie – w przypadku zaistnienia zagrożenia – stosuje wszelkie możliwe środki ochronne, np. w postaci dostępnych szczepień<sup>23</sup>. W kontekście oceny ryzyka, istotna jest odpowiedź na pytanie, czy zagrożenie, które chce wyeliminować pracodawca

<sup>21</sup> T. Wyka, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2, Art. 114-304(5), Warszawa 2020, art. 222(1).

<sup>22</sup> Aktualnie jest to ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz.U. z 2019 r., poz. 1239 i 1495), zastępująca ustawę z dnia 6 września 2001 r. o chorobach zakaźnych i zakażeniach (Dz.U. z 2001 r., Nr 126, poz. 1384.), która utraciła moc z dniem 1 stycznia 2009 r.

<sup>23</sup> Wyrok SN z 19 kwietnia 2013 r., sygn. akt III PK 45/12, LEX nr 1356452.

dawca, związane jest z wykonywaną pracą, czy też nie. W miejscu pracy pracownicy narażeni są na działanie wielorakich czynników, które w normalnym środowisku bytowania nie występują lub obecne są w ograniczonym zakresie. To na nich w pierwszej kolejności koncentrowały się służby bhp, sporządzając dokumentację oceny ryzyka. W przypadku zatrudnionych w branży spożywczej (w zakresie przetwórstwa mięsnego) narażenie to pochodzi od typowych drobnoustrojów odzwierzęcych, np. bakterie salmonelli, wirusy ptasiej czy świńskiej grypy. Patogen grypy sezonowej stanowi tu zagrożenie niejako „zewnątrzne” i okresowe, niezwiązane bezpośrednio ze środowiskiem pracy. Jak wskazuje jednak powyższa analiza, wirus grypy zaliczony został do zagrożeń biologicznych w miejscu pracy i umieszczany jest aktualnie w dokumentach oceny ryzyka zawodowego w większości zakładów produkcyjnych, w części dotyczącej zagrożenia biologicznego. Jednak należy zaznaczyć, że pracodawca stosując ww. przepisy nie ma narzędzi prawnych zobligowania pracownika do poddania się szczepieniu.

## **Szczepienia ochronne w grupie tzw. zwiększonego ryzyka**

Nieco inaczej (w przypadku potencjalnych konsekwencji odmowy poddania się szczepieniom) kształtuje się sytuacja pracownika narażonego na działanie czynnika chorobotwórczego, będącego w bezpośrednim związku z wykonywanymi czynnościami zawodowymi, czyli usytuowanego w grupie zwiększonego ryzyka zachorowania. Należy zwrócić uwagę, że Sąd Najwyższy akcentuje wyjątkową odpowiedzialność pracodawcy, u którego z tytułu wykonywanej pracy narażenie na infekcje wirusowe jest wysokie lub występuje w związku z charakterem wykonywanej pracy szczególnie narażenie zdrowia i życia, np. pracownicy jednostek ochrony zdrowia czy służby leśnej<sup>24</sup>. W tym wypadku pracodawca ma obowiązek wyraźnie poinformować takiego pracownika lub osobę mającą wykonywać pracę, np. kandydata do pracy, narażonych na działanie biologicznych czynników chorobotwórczych, przed podjęciem czynności zawodowych o rodzaju zalecanego szczepienia ochronnego wymaganego przy wykonywaniu czynności zawodowych<sup>25</sup>. Wynika to wprost z art. 20 ust. 2 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (dalej jako u.o.z.z.ch.z.), który uszczegółowiony został w przepisach wykonawczych Rady Ministrów w sprawie wykazu rodzajów czynności zawodowych oraz zalecanych szczepień ochronnych wymaganych u pracowników, funkcjonariuszy, żołnierzy lub podwładnych podejmujących pracę, zatrudnionych lub wy-

<sup>24</sup> Wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN 584/99, LEX nr 49132; wyrok SN z 11 maja 2005 r., sygn. akt III CK 652/06, LEX nr 151668.

<sup>25</sup> Wyrok WSA w Krakowie z 30 listopada 2015 r., sygn. akt II SA/Kr 665/15, LEX nr 1954126.

znaczonych do wykonywania tych czynności<sup>26</sup>, wydanych na podstawie art. 20 ust. 4 przedmiotowego aktu. W § 1 tegoż wykazu w załączniku ustalono rodzaje czynności zawodowych oraz zalecanych szczepień ochronnych wymaganych u pracowników, funkcjonariuszy, żołnierzy lub podwładnych podejmujących pracę, zatrudnionych lub wyznaczonych do wykonywania tych czynności. Wśród zalecanych osłon wskazana jest szczepionka przeciwko grypie.

Pracodawca nie ma jednak możliwości w sposób bezwzględny zobowiązać pracownika do poddania się szczepieniom, gdyż mają one i w tym przypadku wyłącznie charakter dobrowolny. Obowiązkiem pracodawcy jest poinformowanie osoby odmawiającej udziału w szczepieniu o możliwych konsekwencjach, odwołując się np. do charakteru pracy i ryzyka z tym związanego oraz wskazując na przepisy szczególne, zalecające szczepienia. Pracodawca może podkreślić fakt, że odpowiedzialność za ewentualne zachorowanie spada na pracownika, który powinien liczyć się z tym, że w przypadku zachorowania np. na chorobę zawodową może zostać pozbawiony wszelkich świadczeń odszkodowawczych<sup>27</sup>. Piśmiennictwo dotyczące bhp podobnie rekomenduje szczepienia ochronne dla zawodów szczególnie narażonych, jako istotną prewencję, ograniczającą narażenie na czynniki biologiczne<sup>28</sup>.

Wydaje się, że zalecenia dotyczące szczepień przeciwko grypie dla niektórych wskazanych wprost grup pracowników wpisują się w politykę zdrowotną państwa w tej materii, znajdując wyraz w szczegółowych aktach prawnych. Należy zwrócić uwagę, że art. 17 ust. 11 u.o.z.z.ch.z. przewiduje, że Główny Inspektor Sanitarny corocznie, w terminie do 31 października ogłasza program szczepień ochronnych na kolejny rok, ze szczegółowymi wskazaniem dotyczącymi stosowania poszczególnych szczepionek, wynikającymi z aktualnej sytuacji epidemiologicznej. W komunikacie Głównego Inspektora Sanitarnego z 26 października 2020 r.<sup>29</sup> w sprawie programu szczepień ochronnych na rok 2021, w części II *Szczepienia zalecane* wymienione są szczepienia przeciwko grypie. Wśród branż, którym zaleca się szczepienia, nie ma np. zatrudnionych w zakładach produkcyjnych przemysłu spożywczego. Wymienione są natomiast grupy pracowników m.in. ochrony zdrowia, szkół, handlu, transportu, funkcjonariuszy publicznych (w szczególności wojsko, policja, straż graniczna i straż

---

<sup>26</sup> Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 stycznia 2012 r., w sprawie wykazu rodzajów czynności zawodowych oraz zalecanych szczepień ochronnych wymaganych u pracowników, funkcjonariuszy, żołnierzy lub podwładnych podejmujących pracę, zatrudnionych lub wyznaczonych do wykonywania tych czynności (Dz.U. z 2012 r., poz. 40).

<sup>27</sup> Wyrok WSA w Białymstoku z 20 stycznia 2020 r., sygn. akt II SA/Bk/853/19, LEX nr 2798753.

<sup>28</sup> J. Dutkiewicz, *Czynniki biologiczne*, [w:] D. Koradecka (red.), op. cit., s. 466.

<sup>29</sup> Dziennik Urzędowy Ministra Zdrowia poz. 90 z dnia 27 października 2020 r. Program Szczepień Ochronnych wydawany jest na podstawie art. 17 ust. 2 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz.U. z 2019 r., poz. 1239 i 1495).



pożarna). Nie jest to, jak się wydaje, katalog zamknięty, na co wskazuje użyty zwrot „w szczególności”. Autor niniejszego artykułu uważa, że należy traktować przedmiotowy wykaz w sposób szeroki, a nie jako enumeratywne wyliczenia branży. Z drugiej strony wskazanie konkretnych grup zawodowych sugerować może, że do nich właśnie odnoszą się szczególne zalecenia, gdyż – ze względu na charakter pracy – znajdują się w grupie podwyższonego ryzyka zachorowania na grype. Należy zwrócić uwagę, że zachodzi tu pewna nieścisłość i niespójności pomiędzy komunikatem Głównego Inspektora Sanitarnego, wskazującym szczepienia jako zalecaną formę profilaktyki przeciwko grypie a analizowanym wcześniej rozporządzeniem w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy. Rozporządzenie wymienia wirusa grypy jako czynnik zagrożenia biologicznego, informując jednocześnie o dostępności szczepionki, ale nie zaleca wprost jej stosowania (odsyła odpowiednio do stosowania przepisów ustawy). Nie odnosi się również, jak rzeczony komunikat, do branż czy zawodów, ale przedstawia wykaz prac, z których wykonywaniem związane jest zagrożenie biologiczne. Tego typu dualizm legislacyjny w pewnych sytuacjach może powodować trudności interpretacyjne.

Podsumowując, w przeciwieństwie do obowiązkowych szczepień ochronnych w przypadku szczepień zalecanych, związanych np. z podejmowaną w miejscu pracy profilaktyką zdrowotną, nie ma możliwości zastosowania przymusu egzekucyjnego. Przepisy prawa nakładają na pracodawcę obowiązek działania ze szczególną starannością, której beneficjentem w przypadku zalecanych szczepień profilaktycznych może, ale nie zawsze musi, być pracownik. Umieszczenie patogenu grypy w dokumentacji oceny ryzyka pracy, czy to w odniesieniu do pracowników szczególnie narażonych na zakażenie, czy to w pozostałych grupach zawodowych, nie jest równoznaczne z zobowiązaniem go do zaszczepienia się. Jest to wyłącznie forma zalecenia. Jeżeli w wyniku oceny ryzyka w zakładzie lub na stanowisku pracy pracodawca zidentyfikuje możliwości wystąpienia narażenia pracownika na szkodliwy czynnik biologiczny, jakim w analizowanym przypadku jest wirus grypy sezonowej, przeciwko któremu jest dostępne szczepienie ochronne, może on wyłącznie poinformować pracownika o korzyściach szczepienia, potencjalnych niepożądanych odczynach poszczepiennych oraz możliwych skutkach niepoddania się takiemu szczepieniu. W żadnym ze wskazanych powyżej wypadków pracodawca nie może nakazać personelowi poddanie się szczepieniu.

## **Uprawnienia informacyjno-edukacyjne pracodawcy**

W ramach przysługujących pracodawcy uprawnień w dziedzinie bhp, może on podjąć działania informacyjno-edukacyjne, np. w ramach szkoleń bhp w miejscu pracy. Poprzez podległe służby ma on wpływ na szczególne akcen-

towanie zagadnień ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy w ramach programów szkoleniowych z zakresu bhp. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>30</sup> (dalej jako r.w.s.sz.) precyzuje, że w zakresie tematyki szkoleń bhp obligatoryjnie znaleźć się powinna informacja o ryzyku zawodowym na stanowisku pracy i sposobach ochrony przed zagrożeniem, np. § 9 *Instruktaż stanowiskowy* oraz § 14 *Szkolenia okresowe* r.w.s.sz. Wynika to z *Ramowych programów szkolenia*, stanowiących załącznik I do ww. rozporządzenia, w którym ocena zagrożeń czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, uciążliwymi i niebezpiecznymi oraz ocena ryzyka związanego z tymi zagrożeniami stanowi element obowiązkowy. Ponadto rozporządzenie w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy (dalej jako r.sz.cz.b.) w § 7 ust. 12 nakłada na pracodawcę obowiązek, niezależnie od zastosowania środków zapobiegawczych, zapewniania pracownikom systematycznego szkolenia. Zgodnie z § 9 ust. 2 r.sz.cz.b., mają one być przeprowadzane w trybie określonym w przepisach w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Z analizy brzmienia ww. przepisu wynika obowiązek cyklicznego, a nie incydentalnego jego przeprowadzania, co wiąże się z koniecznością wpisania tematyki zagrożeń biologicznych w programy szkoleń bhp.

Należy jednocześnie zwrócić uwagę na fakt, że zawarte w rozporządzeniu programy szkoleń bhp mają charakter pomocniczy, o czym świadczy użycie w akcie wykonawczym sformułowania „ramowy”. Pozwala to na ich modyfikowanie oraz dostosowywanie do warunków panujących w konkretnych zakładach oraz rodzajów pracy wykonywanych przez uczestników szkolenia. Taki program powinien być uzupełniony o treści pozwalające na przedstawienie pracownikom metod indywidualnej ochrony w miejscu pracy przed zagrożeniami dla ich zdrowia i życia, jakie potencjalnie może stanowić wirus grypy.

Organem, przez który pracodawca może dodatkowo wywierać wpływ na kształtowanie bezpiecznego środowiska pracy, jest komisja bhp. Zgodnie z art. 237<sup>12</sup> k.p., podmioty zatrudniające więcej niż 250 pracowników zobowiązane są do jej powołania. Zadania ustawowe tego ciała określa art. 237<sup>13</sup> k.p. i zalicza do nich m.in. przegląd warunków pracy, okresową ocenę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bhp. Komisja jest organem doradczym i opiniodawczym, ale jej istotną rolę w obszarze współdziałania z pracodawcą w zakresie przeglądu poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy podkreśla orzecznictwo Sądu Najwyższego<sup>31</sup>. Przez komisję pracodawca może propagować bezpieczeństwo i wiedzę na temat bhp, jak również zapoznać się z wnioskami strony pracowniczej, szczególnie (o czym w dalszej części rozwa-

<sup>30</sup> Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

<sup>31</sup> Wyrok SN z 4 czerwca 2013 r., sygn. akt I PK 26/13, LEX nr 1554965.

zań) gdy działa zakładowa organizacja związkowa lub aktywny jest organ przedstawicielstwa pracowniczego, w postaci rady pracowników. Z drugiej strony w doktrynie zwraca się uwagę, iż przyjęte przez ustawodawcę polskiego wysokie kryterium liczby zatrudnionych oraz brak odpowiedzialności pracodawcy w przypadku niepowołania komisji bhp może powodować ograniczenie jej roli, przewidzianej przepisami Kodeksu pracy<sup>32</sup>.

Zaznaczyć w tym miejscu trzeba, że niewątpliwie to pracodawca ponosi ryzyko związane z prowadzeniem działalności gospodarczej. Po jego stronie leży więc zminimalizowanie lub wykluczenie ewentualnych roszczeń pracowników, związanych z niepodjęciem działań zapewniających bezpieczne miejsce pracy, w tym odpowiedzialności uzupełniającej za szkodę (w postaci uszczerbku na zdrowiu), jakiej może doznać pracownik<sup>33</sup>. To pracodawca zobowiązanych jest do zapewnienia bezpieczeństwa w miejscu pracy i to na nim spoczywa odpowiedzialność za niepodjęcie działań, środków eliminujących lub ograniczających narażenie zachorowania, wdrożenie procedury zapobiegającej zagrożeniu biologicznemu, z uwzględnieniem szczepienia pracowników.

W ocenie autora niniejszego artykułu, z uwagi na rodzaj zagrożenia, jakim jest grypa sezonowa, całkowite jego wyeliminowanie jest poza możliwościami techniczno-organizacyjnymi pracodawcy. Podejmowane działania sprowadzać się zatem powinny do dochowania szczególnej staranności w minimalizowaniu ryzyka zachorowania personelu, przez szeroko rozumiane posunięcia prewencyjne. Pracodawca jest obowiązany wykorzystać w tym celu „osiągnięcia nauki i techniki”, nawet jeśli w konkretnym przypadku nie uda się osiągnąć stanu pełnego bezpieczeństwa<sup>34</sup>.

Pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za sam skutek, gdyż nie można oczekiwać od niego stuprocentowej gwarancji, że warunki pracy będą zawsze w pełni bezpieczne i higieniczne<sup>35</sup>. W orzecznictwie podkreśla się, że pracodawca nie zawsze może w pełni zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy i ustrzec ich przed wszelkimi skutkami zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy<sup>36</sup>. Judykatura akcentuje, że pracodawca powinien jednak z należytą starannością podejmować niezbędne działania, zwłaszcza te wyraźnie nakazane przez prawo. Podkreślany jest tym samym obowiązek aktywnego działania, szczególnie na podstawie obowiązujących przepisów, w wyraźnie określonych granicach prawa. Sądownictwo administracyjne zaznacza, że np. obowiązek szczepień (obligatoryjnych) nie może być kwestionowany przez powoływanie się na konstytucyjną zasadę wolności obywateli,

<sup>32</sup> M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Toruń 2008, s. 143.

<sup>33</sup> Wyrok SN z 7 czerwca 2011 r., sygn. akt II PK 324/10, LEX nr 1095828.

<sup>34</sup> G. Goździewicz, T. Zieliński, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 67.

<sup>35</sup> Ibidem.

<sup>36</sup> Wyrok SN z 27 stycznia 2011 r., sygn. akt II PK 175/10, LEX nr 1130827.

gdyż wynika on bezpośrednio z ustawy<sup>37</sup>. Uwypuklany jest interes ogólnospołeczny, dający pierwszeństwo nad interesem jednostki, szczególnie gdy zobowiązanie do przeprowadzenia szczepień zagwarantowane jest w przepisach ustawowych<sup>38</sup>. Wynika stąd obowiązek odwołania się do wyraźnej, ustawowej podstawy prawnej<sup>39</sup>, w przypadku obligowania podwładnych do ich wykonania. Brak nakazu poddania się szczepieniom zalecanym powoduje, że konieczna jest zmiana sposobu myślenia pracodawców o tej formie ochrony.

Aktywność zarządzających przedsiębiorstwami powinna zatem zostać ukierunkowana na prowadzenie odpowiedniej polityki informacyjnej, np. o ryzyku zawodowym, ze szczególnym naciskiem na zagrożenia biologiczne w miejscu pracy oraz podejmowanie w związku z tym prewencji, co mogłoby być uzupełnione działaniami służby medycyny pracy przy przeprowadzaniu badań profilaktycznych, podczas których przekazywana byłaby dodatkowo informacja o możliwych, indywidualnych środkach ochrony (np. przez dostępne szczepienia).

## Profilaktyka ochrony zdrowia i medycyna pracy

Kontynuując rozważania, należy zastanowić się, czy obligatoryjne przeprowadzanie szczepień możliwe jest w oparciu o przepisy regulujące badania lekarskie pracowników. Kodeks pracy w rozdziale VI *Profilaktyczna ochrona zdrowia* reguluje zasady kierowania pracowników na badania profilaktyczne. Artykuł 229 k.p. wymienia zamknięty katalog badań: wstępne, okresowe i kontrolne, które wykonywane są przez ustawowo powołaną służbę medycyny pracy<sup>40</sup>. Lekarz medycyny pracy wykonuje badania profilaktyczne, mające na celu wydanie orzeczenia stwierdzającego brak przeciwwskazań kandydata lub pracownika do pracy na określonym stanowisku. Analiza art. 229 § 2 zdanie pierwsze k.p. wskazuje, że pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim, o czym będzie mowa w dalszej części rozważań.

Opisane badania mają na celu przede wszystkim ustalenie zdolności pracownika do dalszego wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania. Uszczegółowienia procesu wykonywania badań dokonuje akt wykonawczy Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy<sup>41</sup> (dalej

<sup>37</sup> Wyrok WSA w Warszawie z 5 czerwca 2018 r., sygn. akt VII SA/ Wa 2296/17, LEX nr 2527439.

<sup>38</sup> Wyrok NSA z 22 listopada 2017 r., sygn. akt II OSK 389/16, LEX nr 2422872.

<sup>39</sup> Por. wyrok NSA z 7 lutego 2018 r., sygn. akt II OSK 934/16, LEX nr 2462894.

<sup>40</sup> Dz.U. z 2019 r., poz. 1175.

<sup>41</sup> Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad

jako r.w.s.b.l.). Zgodnie z brzmieniem § 4 ust. 2 pkt 4 r.w.s.b.l., badanie profilaktyczne, w tym okresowe, przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. Skierowanie powinno zawierać m.in. informacje o występowaniu na stanowisku pracy czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz aktualne wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach.

W § 4 ust. 2 pkt 5 r.w.s.b.l. określony został wzór skierowania na badania lekarskie, umieszczony w załączniku nr 3a do ww. rozporządzenia. Przewiduje ono obowiązkowe sporządzenie opisu warunków pracy, które powinno uwzględniać informacje o występowaniu na stanowisku pracy czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych, wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tym stanowisku (w skierowaniu można scharakteryzować kilka stanowisk pracy, o ile pracownik wykonuje na nich pracę). Należy również wpisać nazwę czynnika/czynników i wielkość/wielkości narażenia. W skierowaniu przewidziane są kolejno: I. *Czynniki fizyczne*, II. *Pyły*, III. *Czynniki chemiczne*, IV. *Czynniki biologiczne*, V. *Inne czynniki, w tym niebezpieczne*. Wymienione powyżej grupy czynników szkodliwych są tożsame z określonymi w załączniku nr 1 *Wskazówki metodyczne w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników*, do rozporządzenia w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy. Wspominanymi wskazówkami metodycznymi kierują się lekarze medycyny pracy wykonujący badania pracowników.

Omawiany załącznik w punkcie IV tabeli *Czynnik szkodliwy lub uciążliwy. Czynniki biologiczne* nie wymienia wirusa grypy. Już tytuł załącznika sugeruje jego potencjalnie szerokie zastosowanie, mające charakter pomocy i ogólnych wytycznych, niebędące katalogiem zamkniętym, np. co do zakresu i częstotliwości badań (§ 2 ust. 1 r.w.s.b.l.). Do takiego wniosku upoważnia również przeprowadzenie wykładni językowej przepisów rozporządzenia, jako najważniejszej wśród wszystkich typów wykładni<sup>42</sup>. Prowadzi ona do wniosku, że wskazówki te mają charakter ramowy i np. zakres badań może zostać rozszerzony. Z § 2 ust. 2 r.w.s.b.l. wynika, że lekarz, wykonujący badanie profilaktyczne, może poszerzyć jego zakres o inne specjalistyczne konsultacje, a także wyznaczyć krótszy termin następnego badania, niż to określono we wskazówkach metodycznych, jeżeli stwierdzi, że jest to niezbędne dla prawidłowej oceny stanu zdrowia kandydata do pracy lub pracownika. W przypad-

pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 2016 r., poz. 1666).

<sup>42</sup> L. Morawski, *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2010, s. 97 i nast.

ku wystąpienia czynnika szkodliwego lub uciążliwego wskazówki metodyczne dają możliwości przeprowadzenia dodatkowych lub szczegółowych konsultacji, w ramach wstępnej i okresowej profilaktyki medycznej.

Należy zwrócić uwagę, że badania lekarskie są ściśle powiązane z działaniami pracodawcy w zakresie bhp. Rolą pracodawcy jest dokładne scharakteryzowanie stanowiska pracy, a lekarza medycyny pracy – dobór badań, w tym specjalistycznych, jakim pracownik powinien być poddany. Temu służą *Wskazówki metodyczne w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników*. Z punktu widzenia medycyny pracy istotne jest, jakie czynniki szkodliwe występują najczęściej na stanowiskach pracy (na podstawie jego charakterystyki), wraz z występującymi w danym miejscu zagrożeniami zawartymi w skierowaniu, i pod tym kątem przeprowadzenie badań profilaktycznych pracownika. Dlatego w procesie sprawowania opieki profilaktycznej ważna rola przypada pracodawcy w zakresie właściwego uzupełnienia skierowania na badania, które powinno wymieniać wszystkie czynniki szkodliwe występujące na danym stanowisku pracy. Możliwe to jest pod warunkiem prawidłowo sporządzonej karty oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy.

Rozpatrując rolę lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami, zauważalny jest zawężony przepisami rozporządzenia jego obowiązek informacyjny wobec pracodawcy. Obejmuje on konkretne grupy zawodowe. Przekazywanie pracodawcy informacji dotyczy pracowników wykonujących pracę w warunkach przekroczeń wartości maksymalnych dopuszczalnych ekspozycji na promieniowanie optyczne oraz w przypadku podejrzenia choroby lub niekorzystnych dla pracownika skutków tej pracy. W § 6 pkt. 3a ppkt. b r.w.s.b.l. wskazano ogólnie, że w tym wypadku lekarz sprawujący opiekę nad pracownikami dokonuje okresowych analiz wyników kontroli zdrowia oraz informuje pracodawcę o wynikach tych analiz z uwzględnieniem tajemnicy lekarskiej.

Jako element profilaktyki zdrowotnej i informacyjnej o zagrożeniach w miejscu pracy wskazać należy na przepis § 6 pkt. 4 r.w.s.b.l. Przewiduje on obowiązek uczestnictwa lekarza medycyny pracy w pracach komisji bhp (art. 237<sup>12</sup> k.p.). Zasadnym postulatem *de lege ferenda* wydaje się wniosek o rozszerzenie obowiązku lekarza medycyny pracy przeprowadzania analiz dla pracowników narażonych na działanie czynników szkodliwych, w tym biologicznych, oraz doprecyzowanie częstotliwości i zasad ich dokonywania. Ponadto uszczegółowienia wymaga rola lekarza medycyny pracy w podmiotach gospodarczych zatrudniających poniżej 250 pracowników. Nie mają oni obowiązku powołania komisji bhp, co ograniczać może prewencyjną funkcję medycyny pracy wśród mniejszych pracodawców.

Badania kończą się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku pracy lub istnieniem przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na danym stanowisku. Blankiet orzeczenia

nie przewiduje umieszczenia uwag lub zaleceń lekarza medycyny pracy. Wydaje się, że jedyną dopuszczalną formą może być poinformowanie pracownika o możliwości dodatkowych szczepień ochronnych, podczas badania lub przekazanie takiego wniosku przez lekarza medycyny pracy bezpośrednio pracodawcy. Podkreślić w tym miejscu należy, że wskazane powyżej przepisy dotyczące badań profilaktycznych również nie dają podstaw do obligatoryjnego skierowania pracownika na szczepienia przeciwko grypie.

## **Odpowiedzialność dyscyplinarna pracownika**

Kontynuując dalsze rozważania, warto odnieść się do poglądu dopuszczającego możliwości zwolnienia pracownika za odmowę poddania się szczepieniom przeciwko grypie, poprzez uznanie, że stanowić to może niewykonanie polecenia służbowego lub ciężkiego naruszenia przepisów bhp<sup>43</sup> (art. 52 § 1 k.p.). Wydaje się jednak, że jest to sformułowanie uproszczone i ogólne, gdyż należy mieć na uwadze fakt, że szczepienia przeciwko grypie (jako zalecane) mają charakter dobrowolny. Brak jest tym samym podstawy prawnej zobowiązującej pracownika do ich wykonania. Sąd Najwyższy wskazuje, że w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika, czyli naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo<sup>44</sup>. Bezprawność zachowania pracownika jest przy tym rozumiana jako zachowanie sprzeczne z obowiązującymi tego pracownika regułami wynikającymi z przepisów prawa pracy, które może polegać zarówno na działaniu, jak i na zaniechaniu. Sąd podkreślił, że bezprawności musi towarzyszyć spełnienie dwóch pozostałych, wymienionych wcześniej elementów. W odniesieniu do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna ona przejawiać się w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika<sup>45</sup>.

Wydaje się zatem, że każdy przypadek (indywidualny) powinien być oceniany w zależności od towarzyszących mu okoliczności. Zaznaczyć przy tym należy, że w przypadku grup zawodowych szczególnie narażonych na zarażenie czynnikiem biologicznym, jakim jest grypa, dyskusować można nad oceną rażącego charakteru działań odmownych, które przejawiać się mogą np. w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków, a rażące niedbalstwo wyrażać się może w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub

<sup>43</sup> K. Topolska, P. Otto, op. cit., s. c9.

<sup>44</sup> Wyrok SN z 6 grudnia 2018 r., sygn. akt II PK 233/17, LEX nr 2590753.

<sup>45</sup> Por. wyrok SN z 21 lipca 1999 r., sygn. akt I PKN 169/99, LEX nr 42312.

zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Abstrahując od tych rozważań, autor uważa, że przypisywanie winy zatrudnionym (niezależnie od jej stopnia) w przypadku odmowy poddania się szczepieniom jest zbyt daleko idącym uproszczeniem. Wobec braku przepisu nakazującego szczepienie (jest ono wskazywane wyłącznie jako zalecane), ewentualne przypisanie pracownikowi bezprawności działania oraz winy będzie działaniem nieuprawnionym i nieskutecznym.

Odmowa poddania się szczepieniu nie może być także podstawą uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 30 § 1 ust. 2 k.p., gdyż – jak podkreśla judykatura – przyczyna wypowiedzenia musi być rzeczywista i konkretna, a nie hipotetyczna<sup>46</sup>. Argument narażenia innych pracowników na niebezpieczeństwo poprzez odmowę szczepienia jest czysto spekulacyjny i trudny do procesowego wykazania, tym bardziej że pracodawca nie ma dostępu do np. wyników badań pracownika. Na przeszkodzie stoi tu m.in. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady 2016/679<sup>47</sup>. Zgodnie z art. 9 ust 1 tego aktu, zabrania się przetwarzania danych osobowych, ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych oraz przetwarzania danych genetycznych, danych biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej lub danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby. Jak wynika z powyższego, informacje o stanie zdrowia należą do danych, które są objęte szczególną ochroną i można je przetwarzać jedynie za zgodą osoby, której dotyczą, o ile prawo Unii Europejskiej lub prawo państwa członkowskiego przewidują, że osoba, której dane dotyczą, nie może uchylić tego zakazu (art. 9 ust 2 lit. a Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady 2016/679). Ponadto w myśl art. 22<sup>1b</sup> § 1 k.p., w przypadku tzw. danych sensytywnych, w tym o stanie zdrowia, zgoda pracownika może być podstawą przetwarzania wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie informacji następuje z inicjatywy zatrudnionego.

## Regulamin pracy

Wydaje się, że regulacje wewnątrzzakładowe dają pracodawcy możliwości wpływu na poszerzenie świadomości pracowniczej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przed zagrożeniami biologicznymi. Możliwy

<sup>46</sup> Wyrok SN z 17 maja 2016 r., sygn. akt I PK 155/15, LEX nr 2066986; podobnie wyrok SN z 21 lutego 2017 r., I PK 71/16, LEX nr 2269111.

<sup>47</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. UE L z 2016 r. 119.1).



i wskazany w tym procesie jest udział przedstawicieli pracowników. Przyjmując takie założenie, należy zwrócić uwagę na regulamin pracy. Wyróżnia go m.in.: charakter prawny (statuujący go jako samoistne, normatywne źródło prawa pracy, szczególnie akt prawa wewnątrzzakładowego – art. 9 § 1 k.p.), zakres regulacji, szeroko określający prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracowników oraz ustawowy nakaz informacyjny (z regulaminem musi zapoznać się każdy przystępujący do pracy pracownik). To, co stanowi jego cechę charakterystyczną, jest trybem uzgadniania treści z zakładową organizacją związkową (w przypadku funkcjonowania związków zawodowych u pracodawcy).

W literaturze wskazuje się, że takie działanie stanowi rodzaj uprawnień opiniodawczych o charakterze obowiązkowym<sup>48</sup>. Zauważa się również, że regulamin jest aktem pracodawcy, a negocjowanie warunków pracy jest elementem trybu ustalania regulaminu przez pracodawcę<sup>49</sup>. Jako najważniejszy akt wewnątrzzakładowy stanowi on najpoważniejsze źródło umieszczenia przedmiotowej informacji. Poza tym regulamin pracy, jako zakładowe źródło prawa pracy – obok roli konkretyzującej i doprecyzowującej ustawodawstwo państwa – stanowić może w pewnym zakresie nośnik szczególnie ważnych informacji o obowiązkach i zaleceniach dotyczących ochrony życia i zdrowia w miejscu pracy.

Zgodnie z art. 104<sup>1</sup> k.p. regulamin dzieli się na część normatywną i informacyjną. Obowiązkową treść części informacyjnej określa art. 104<sup>1</sup> § 2 k.p. Część normatywna stanowi rozwinięcie i uszczegółowienie, na poziomie danego zakładu regulacji, wynikających z przepisów wyższej rangi. Dotyczy to w pierwszej kolejności zakresu podmiotowego, wymienionego przez ustawodawcę w art. 104<sup>1</sup> § 1 k.p., która obejmuje m.in. systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy, porę nocną czy obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, który wiąże się z wykonywaną pracą.

W piśmiennictwie zauważa się, że właściwe ujęcie w regulaminie pracy zagadnień z rozległej dziedziny bhp rodzi najwięcej trudności<sup>50</sup>. Kryje się w tym niebezpieczeństwo zdominowania treści regulaminu pracy powtarzaniem przepisów Kodeksu pracy z zakresu bhp. Słusznie wskazuje się przy tym, że – biorąc pod uwagę rozległość regulacji ustawowych w zakresie bhp – w regulaminie pozostaje dla nich niewielki obszar normatywnego zagospodarowania<sup>51</sup>. Regulamin powinien jednak wskazywać i doprecyzowywać elementy bhp cha-

<sup>48</sup> M. Gładoch, op. cit., s. 80 i nast.

<sup>49</sup> Z. Hajn, *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013, s. 180.

<sup>50</sup> J. Skoczyński, *Regulamin pracy*, [w:] K. Rączka (red.), *Prawo pracy po zmianach*, Warszawa 1997, s. 40.

<sup>51</sup> T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika, jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 123.

rakterystyczne dla danego przedsiębiorstwa. Przykładowo: często znajdują się tam charakterystyczne dla przetwórstwa mięsnego tzw. zasady obrony żywności. Definiowane są one jako wszelkie działania, które zakład musi podjąć, aby zapobiec celowemu zanieczyszczeniu produktów spożywczych przez czynniki biologiczne, chemiczne, fizyczne lub radiologiczne, których nie można się spodziewać na podstawie analizy zagrożeń i które mogą powstać w związku z działalnością ludzi jako źródła zanieczyszczeń<sup>52</sup>. Zgodnie z tą definicją, działania prewencyjne wpisują się w szeroko rozumiane zasady bhp, jak również, co jest charakterystyczne dla branży spożywczej w obowiązek szczególnej organizacji miejsca pracy.

Ponadto, biorąc pod uwagę zaostrzony reżim sanitarny, w regulaminie wskazywane są obowiązki pracowników w zakresie wykonywania badań sanitarno-epidemiologicznych czy uczestnictwa w dodatkowych szkoleniach. Wymogi te precyzowane są w krajowych przepisach szczególnych: art. 59 ust. 2 i 5 (obowiązek wykonania ww. badań i umieszczenia orzeczenia lekarskiego dla celów sanitarno-epidemiologicznych w aktach osobowych pracownika) oraz art. 59 ust. 3 (przeprowadzanie szkoleń z zakresu przestrzegania zasad higieny żywności i HACCP) ustawy o bezpieczeństwie żywności i żywienia<sup>53</sup> oraz wynikają z prawa wspólnotowego<sup>54</sup> (w zakresie szkolenia pracowników).

Powyższa materia odpowiada założeniu uszczegóławiania polityki bhp w konkretnym zakładzie, jak i związanej z tym odpowiedzialności pracodawcy zapewnienia bezpiecznego miejsca pracy i produktu oraz podnoszenia świadomości pracowników. Użycie przez ustawodawcę w art. 104<sup>1</sup> § 1 k.p. terminu „w szczególności” – oprócz ustalenia szeroko rozumianej organizacji oraz porządku w procesie pracy wraz z związanymi z tym prawami i obowiązkami pracodawcy i pracowników – pozwala na rozszerzenie regulaminu o treści dodatkowe, ważne z punktu widzenia interesu obydwu stron stosunku pracy. Nic nie stoi na przeszkodzie, aby umieścić w nim np. w formie integralnego załącznika wiadomości o ryzyku zawodowym na stanowisku pracy. Dostarczać mogłyby one informacji o szeroko rozumianych np. zagrożeniach biologicznych (bakterie, wirusy) czy niebezpiecznych czynnikach chemicznych (np. substancje żrące, stosowane w przemyśle spożywczym w procesie dezynfekcji maszyn) oraz podejmowanych w związku z tym działaniach prewencyjnych i dostępnych środkach ochrony, np. szczepieniach, środkach higieny i dezynfekcji itp. Spełniony byłby tym samym postulat doktryny, aby przed umieszczeniem w regulaminie materii bhp była ona wnikliwie analizowana i nie stanowiła tylko

<sup>52</sup> Szerzej: IFS Food Standard, <https://www.ifs-certification.com/index.php/en/standards/251-ifs-food-en> (dostęp: 20.10.2020).

<sup>53</sup> Dz.U. z 2019 r., poz. 1252.

<sup>54</sup> Rozporządzenie (WE) nr 852/2004 Parlamentu Europejskiego i Rady z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie higieny środków spożywczych (Dz.U. UE L z 2004 r. 139.1).

zbędnych, często obszernych „powtórek” przepisów powszechnie obowiązujących. Forma załącznika stanowiłaby wyjście naprzeciw tym sugestiom. W części normatywnej regulaminu powinny znaleźć się przede wszystkim regulacje konkretyzujące obowiązki pracodawcy i pracownika w dziedzinie bhp, a nie zalecenia lub informacje dotyczące profilaktyki w zakładzie pracy. Należy zgodzić się ze stanowiskiem wyrażonym w piśmiennictwie, że regulamin pracy powinien pełnić przede wszystkim funkcje regulacyjne, a nie informacyjne<sup>55</sup>. Słusznie jednak przy tym zauważa się, że powinny w nim znaleźć miejsce regulacje konkretyzujące te obowiązki pracodawcy i pracownika w dziedzinie bhp, które wymagają uściślenia na poziomie każdego konkretnego zakładu pracy<sup>56</sup>.

W przypadku branży spożywczej uszczegółowienie zagrożeń czynnikami biologicznymi, jak i związana z tym szeroko rozumiana profilaktyka bezpieczeństwa i higieny pracy, mogłaby być doprecyzowana na poziomie tego aktu wewnątrzzakładowego. Ponadto brak jest przeszkód prawnych, aby regulamin pracy był dla pracowników korzystniejszy, niż przewidują to przepisy prawa pracy<sup>57</sup> i w związku z tym zapewniał im np. dostarczanie przez pracodawcę darmowych szczepionek ochronnych lub środków czystości. Wpisywałoby się to w działania szerokiej, zbiorowej prewencji bhp w miejscu pracy, jak i indywidualną ochronę zdrowia pracowników.

Zaletą regulaminu pracy jest obowiązek zapoznania z nim pracownika, co wynika wprost z art. 104<sup>3</sup> § 2 k.p. Jest to korzystne z punktu widzenia dostępności informacji o zagrożeniach biologicznych, jak i podejmowanych środkach zapobiegawczych, które to tematy *ex lege* przekazywane mogą być pracownikowi przed rozpoczęciem pracy<sup>58</sup>. Dodatkowym argumentem przemawiającym za wykorzystaniem regulaminu pracy jako możliwego źródła informacji o profilaktyce szczepień ochronnych jest wspomniany obowiązek jego uzgadniania z zakładowymi organizacjami związkowymi (art. 104<sup>2</sup> § 1 k.p.). Z punktu widzenia racjonalności prawnej nie wydaje się zasadne zawierania z organizacjami związkowymi szczególnego porozumienia w przedmiocie szczepień ochronnych. Porozumienie takie nie miałyby charakteru normatywnego<sup>59</sup> i związanej z tym mocy wiążącej dla jego stron. Ponadto potencjalny zakres przedmiotowy takiego porozumienia dotyczyłby danych wrażliwych pracowników, a tym samym wykraczałby poza dopuszczone prawem ramy. Porozumienie takie miałyby wyłącznie informacyjny, a nie zobowiązaniowy charakter, jak również nie znajdowałoby oparcia w ustawie. Zasygna-

<sup>55</sup> J. Skoczyński, *Regulamin pracy*, [w:] L. Florek (red.), *Źródła prawa pracy*, Warszawa 2001, s. 159.

<sup>56</sup> Ibidem.

<sup>57</sup> J. Piątkowski, *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2005, s. 168.

<sup>58</sup> Szerzej o obowiązku informacyjnym pracodawcy: E. Maniewska, *Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2013, s. 87.

<sup>59</sup> Por. wyrok SN z 7 grudnia 2012 r., sygn. akt II PK 128/12, LEX nr 1284749.

lizować w tym miejscu należy, że część doktryny prawa pracy wskazuje na regulamin pracy jako swoiste bądź niesamoistne porozumienie zbiorowe, któremu ustawa nadaje nazwę „regulamin”<sup>60</sup>.

## **Uczestnictwo przedstawicieli pracowników i zakładowych organizacji związkowych**

Czynnik społeczny w uzgadnianiu regulaminu pracy jest szczególnie ważny. Na uwadze mieć należy przede wszystkim zakładową organizację związkową, która przez aktywny udział może zdynamizować i wspierać proces polepszania warunków bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy. W doktrynie prawa pracy zauważa się, że to związki zawodowe pozostają obecnie jedynym poważnym partnerem w rokowaniach z pracodawcą<sup>61</sup>. Obecnie z punktu widzenia zbiorowego prawa pracy są one najważniejszymi przedstawicielami ogółu załogi<sup>62</sup> i w pierwszej kolejności (w świetle art. 9 k.p.) przypada im szczególna rola kształtowania aktów wewnątrzzakładowych. Dodatkowo związki zawodowe posiadają istotną funkcję w procesie zapewniania pokoju społecznego w miejscu pracy, co ma zasadnicze znaczenie przy poruszanej problematyce szczepień. W przedsiębiorstwach, w których nie funkcjonuje organizacja związkowa lub nie ma obowiązku wydania regulaminu pracy, to pracodawca jest aktywną stroną kształtowania świadomości z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, np. poprzez szeroki zakres konsultacji, przewidziany w art. 237<sup>11a</sup> k.p.

Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że brak zakładowej organizacji związkowej powoduje jednocześnie znaczne ograniczenie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem i możliwość wywierania przez nich wpływu na decyzje pracodawcy. Wynika to z różnych powodów. Jednym z nich jest np. niedostateczna ochrona prawna, porównywalna z przysługującą działaczom związkowymi. Sprawia to, że ewentualne zaangażowanie pracowników w działalność dla ogółu oceniane jest przez pryzmat braku ochrony i potencjalnie słabszej pozycji negocjacyjnej w przyszłych rozmowach z pracodawcą. Ponadto sami pracownicy nie są świadomi posiadanych praw wynikających np. z ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji<sup>63</sup> (dalej jako u.i.p). W tym stanie rzeczy nie są oni zainteresowani uczest-

---

<sup>60</sup> M. Seweryński, *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, [w:] L. Florek (red.), *Źródła prawa pracy...*, s. 112–113; przeciwnego zdania jest B. Cudowski, *Porozumienia zbiorowe*, [w:] W. Sanetra (red.), *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, Białystok 1999, s. 38.

<sup>61</sup> M. Głądoch, op. cit., s. 108.

<sup>62</sup> G. Orłowski, *Ustawa o związkach zawodowych*, [w:] J. Wratny, K. Walczak (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 15.

<sup>63</sup> Dz.U. z 2006 r., Nr 79, poz. 550 z późn. zm.

nictwem w jakiegokolwiek formie zarządzania przedsiębiorstwem i reprezentowaniu zatrudnionych<sup>64</sup>. Niestety, wiąże się to często z brakiem wykazywania aktywności społecznej, nawet w minimalnym zakresie. Dostrzegalna jest bierność i nieangażowanie się w formy pozazwiązkowej reprezentacji, jak i wycofywanie z działań obiektywnie korzystnych, np. inicjowania wyborów do rady pracowników czy zawierania zakładowej lub międzyzakładowej umowy z pracodawcą przy wdrażaniu pracowniczych programów emerytalnych.

W tej sytuacji kluczowa rola przypada zakładowym organizacjom związkowym. Wyraźnie podkreślone zostało to w ustawie o związkach zawodowych<sup>65</sup> (dalej jako u.o.z.z.). Uprawnienia organizacji związkowych stanowią element ochrony życia i zdrowia pracowników na gruncie zbiorowego prawa pracy, szczególnie w obliczu pojawienia się nowych zagrożeń w środowisku pracy<sup>66</sup>. Cechą charakterystyczną związkowej (zbiorowej) realizacji pracowniczego prawa do ochrony zdrowia jest to, że w razie jego naruszenia związek może w drodze interwencji nakłaniać pracodawcę do jego realizacji<sup>67</sup>. W doktrynie prawa pracy zwraca się szczególną uwagę na kompetencje kontrolne związków zawodowych w zakresie bhp<sup>68</sup>, pełniące funkcję uzupełniającą i wspierającą działalność organów państwowych<sup>69</sup>. Nie mają one charakteru władczego w stosunku do kontrolowanych podmiotów, a zasadniczo wyrażają się poprzez udział reprezentantów związków w gremiach opiniodawczych (komisja bhp) lub sprawowaniem nadzoru (społeczny inspektor pracy). Wskazuje na to ogólnie art. 6 (współuczestnictwo w tworzeniu korzystnych warunków pracy całej załogi) oraz art. 26 pkt. 3 (sprawowanie zakładowej kontroli w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy i bhp) ustawy związkowej. Doprecyzowane zostały one w art. 23 oraz art. 29 u.o.z.z. Zwraca tu uwagę rozproszenie i powtórzenie materii odnoszącej się do uprawnień związków w zakresie bhp. Art. 23 wpisany został w rozdziale 3 *Uprawnienia związków zawodowych*, a art. 29 i wspomniany art. 26 – w rozdziale 4 *Zakładowa organizacja związkowa*. Poza tym norma wyrażona w art. 23 pkt 1 jest praktycznie powtórzona w dalszym artykule, tj. art. 26 pkt 3 u.o.z.z. Widoczny jest w tym miejscu pewien brak spójności i nieład legislacyjny w najważniejszym z punktu widzenia systemowego akcie prawnym, regulującym funkcjonowanie związków zawodowych.

Szerokie prerogatywy kontrolne w zakresie bhp przyznaje związkom zawodowym ustawa o społecznej inspekcji pracy<sup>70</sup> (dalej jako u.o.s.i.p.). Wyraża

<sup>64</sup> M. Smolski, *Kontrola pracowników w świetle unormowań wewnątrzzakładowych*, „Studia Prawnoustrojowe” 2014, nr 24, s. 176–177.

<sup>65</sup> Dz.U. z 2018 r., poz. 1608.

<sup>66</sup> J. Piątkowski, op. cit., s. 250.

<sup>67</sup> T. Wyka, *Ochrona życia i zdrowia pracownika...*, s. 88.

<sup>68</sup> Ibidem, s. 215.

<sup>69</sup> Szerzej: Z. Salwa, *Uprawnienia związków zawodowych*, Bydgoszcz 1998, s. 119 i nast.

<sup>70</sup> Dz.U. z 2015 r., poz. 567.

się to w sprawowaniu nadzoru nad społecznym inspektorem pracy. Mimo że inspektor reprezentuje wszystkich pracowników zakładu, funkcję tę pełnić może wyłącznie członek związku zawodowego (art. 2 w związku z art. 5 u.o.s.i.p.). Uprawnienia społecznych inspektorów pracy precyzuje art. 4 u.o.s.i.p. i należą do nich m.in.: kontrolowanie stosowania przez zakład pracy właściwych środków zapobiegawczych oraz podejmowanie działania na rzecz aktywnego udziału pracowników zakładów pracy w kształtowaniu właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wskazane regulacje przekazują związkom zawodowym instrumenty prawne, pozwalające wpływać na stan bhp w zakładzie. Z drugiej strony kontrola związkowa w tym zakresie nie może opierać się wyłącznie na przepisach Kodeksu pracy, ustaw szczególnych oraz aktów wykonawczych. Warto zwrócić uwagę, że zakładowe organizacje związkowe powinny brać pod uwagę również aktualne osiągnięcia nauki i techniki w tej dziedzinie, osobiste doświadczenie oraz wnioski i sugestie załogi. Niedoceniane wciąż pozostają możliwości wpływu nieformalnego, np. rozmowy oraz spotkania z pracodawcą i pracownikami. Związkom zawodowym przypadać tu może do spełnienia istotna rola informacyjno-konsultacyjna. Mogłaby ona polegać na przyjęciu przez związki funkcji propagującej ewentualne działania profilaktyczne i zapobiegawcze w zakładzie, w tym dotyczące profilaktyki szczepień. Funkcja informacyjna jest rozwinięciem podkreślanych w doktrynie słabszych (pasywnych), partycypacyjnych uprawnień związku w zarządzaniu przedsiębiorstwem, realizowanych na drodze współdziałania z pracodawcą<sup>71</sup>. Celem zaś funkcji informacyjnej jest optymalizacja decyzji pracodawcy<sup>72</sup>, również na polu bhp. Uzupełnienie tych działań mogłoby nastąpić przez przysługujące związkom prawo do zgłaszania zaleceń i wniosków. Uwarunkowane byłoby to z drugiej strony wpisaniem polityki dobrowolnych szczepień ochronnych w przedsiębiorstwie (a tym samym wymagające aktywnych działań samego pracodawcy) jako długofalowej strategii budowania bezpiecznego miejsca pracy. Strona związkowa, poprzez swoje uprawnienia w kształtowaniu treści regulaminu pracy, wynikające z przepisów ustawy związkowej oraz przewidziane w Kodeksie pracy (np. uczestnictwa w komisji bhp oraz przez instytucję społecznego inspektora pracy), może stać się ważnym pośrednikiem w relacji pracodawca – pracownicy. Posiadane możliwości konsultacyjne w sprawach bhp wydają się być niedoceniane i niewykorzystywane przez zakładowe organizacje związkowe. O współdziałaniu w tej materii zapominają pracodawcy, a przede wszystkim same związki zawodowe, koncentrując się często, w pierwszej kolejności na realizacji wąsko pojętego dialogu społecznego, ograniczonego do corocznego negocjowania spraw płacowych.

<sup>71</sup> M. Gładoch, op. cit., s. 76 i nast.

<sup>72</sup> Ibidem, s. 79.

## Podsumowanie

Reasumując, w aktualnym stanie prawnym brak jest podstaw do prezentowanego w przywołanych na wstępie artykułach twierdzenia o możliwym obligatoryjnym przeprowadzaniu szczepień przeciwko grypie. Iniekcje te są przewidziane tylko jako zalecane. Dla pewnych grup zawodowych przepisy prawa akcentują szczególne ich znaczenie, aczkolwiek nie w formie obligatoryjnej.

Zobligowanie pracownika mogłoby nastąpić wyłącznie poprzez wpisanie szczepień przeciwko grypie do katalogu osłon obowiązkowych. Wydaje się to jednak mało prawdopodobne, co potwierdzają w wypowiedziach prasowych sami przedstawiciele Głównego Inspektoratu Sanitarnego<sup>73</sup>.

Wiązałoby się to z co najmniej kilkuletnim okresem przejściowym oraz znacznym wysiłkiem organizacyjno-logistycznym, np. zakupem ponad 30 mln szczepionek, wyznaczeniem krótkiego (przed tzw. sezonem grypowym) okresu na wykonanie szczepień oraz przejęciem przez państwo ciężaru finansowania tego programu. Aktualnie bardziej racjonalnie wydaje się organizowanie kampanii publicznych, np. medialnych, propagujących i zachęcających do dobrowolnego szczepienia przeciwko grypie. Obecny stan prawny nie pozwala na poparcie wątpliwego twierdzenia o dopuszczalności przymusowego szczepienia pracowników przeciwko grypie. Działania „siłowe” mogą przynieść więcej szkód niż pożytku. Należy zwrócić uwagę, że tematyka szczepień obejmuje wrażliwą materię, wpisaną dodatkowo w obszar funkcjonowania pracodawcy i pracownika. Nakazywanie iniekcji przy dyskusyjnej podstawie prawnej może naruszyć pokój społeczny w miejscu pracy, zbyt daleko ingerować w sferę wolności jednostki oraz dodatkowo narazić pracodawcę na straty wizerunkowe.

W związku z analizowaną sytuacją jasne jest również, że istnieje nagląca potrzeba zwiększenia świadomości i zmiany w myśleniu oraz podejściu do szczepień przeciwko grypie, a w niedalekiej przyszłości również przeciwko koronawirusowi. Dogłębna edukacja zdrowotna powinna objąć wszystkie grupy społeczne, ze szczególnym uwzględnieniem osób pracujących. Uzasadnione wydaje się zatem rozwiązanie polegające na docieraniu z informacją do osób w tzw. wieku produkcyjnym, nie tylko poprzez szeroko rozumianą służbę zdrowia, ale dodatkowo przez aktywne działania propagujące szczepienia w miejscu pracy, o ile jest to możliwe z udziałem zakładowych organizacji związkowych. Organizacje te wciąż mają wpływ na kształtowanie bezpiecznego miejsca pracy – z jednej strony przez wykorzystanie uprawnień nadanych im przez ustawodawcę m.in. działania kontrolne, opiniodawcze, jak i konsultacyjne, ale również przez wpływ na treść aktów wewnętrznych zakładowych. Dodatkowym wnioskiem *de lege ferenda* jest konieczność zmiany ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (np. ułatwienie w tworze-

<sup>73</sup> K. Topolska, P. Otto, op. cit., s. c9.

niu rad pracowników). Mogłoby to wyrażać się w np. zniesieniu ograniczeń co do minimalnej liczby pracowników występujących z wnioskiem o przeprowadzenie wyborów (art. 8 u.i.p) czy możliwości inicjowania wyborów przez podmiot zewnętrzny. Dałoby to dodatkowy impuls do tworzenia tego organu, jak i zwiększyłyby świadomość prawną wśród pracowników, szczególnie w zakładach, w których nie funkcjonuje przedstawicielstwo związkowe.

Inną możliwą do zaproponowania przez pracodawcę zachętą dla pracownika jest działalność socjalna w miejscu pracy. Mogłaby ona wyrażać się przez np. dostęp do darmowych lub za minimalną odpłatnością pakietów szczepień, nie tylko dla pracowników, ale i dla ich najbliższych. Umożliwiłoby to rozszerzenie zasięgu działań prozdrowotnych nie tylko wobec pracowników, ale i tych, których często mają oni pod swoją opieką (dzieci czy osoby starsze). Warto przypomnieć, że aktualna sytuacja epidemiczna w znacznej mierze bazuje na strachu przed nowym koronawirusem. Jest on w przekazie medialnym porównywany do grypy sezonowej, np. wskazuje się na podobne objawy. Aczkolwiek emocje te opierają się na silnych bodźcach lękowych, niezwiązanych z rzeczywistą postawą i wiedzą prozdrowotną. Paradoksalnie może to przyczynić się (choć według autora tylko na krótko) do większego zainteresowania szczepieniami grypowymi. W dłuższej perspektywie nie przełoży się to na wzrost zainteresowania tego typu szczepieniami. Świadomość ochrony zdrowia powinna opierać się na wiedzy i pozytywnych przyzwyczajeniach, a nie lęku. Potęguje go dodatkowo obserwowany dziś brak elementarnej edukacji na temat szczepień w ogóle. Zmiana tych postaw może mieć niebagatelną rolę w ograniczeniu rozprzestrzeniania się wirusa grypy w populacji, co leży zarówno w interesie zdrowotnym samych pracowników, jak i pracodawców. Wiedza ta wypływać powinna z różnych źródeł. Osoby objęte szerokim i stałym programem ochronnym będą bardziej skłonne do samodzielnego szczepienia się w kolejnych latach. Dlatego ważna jest nie tylko aktywna postawa samego pracodawcy, ale i udział zakładowych organizacji związkowych działających w przedsiębiorstwie.

Niniejsza publikacja nie wyczerpuje zapewne wszystkich aspektów poruszonej problematyki, która jest obszerna i wielowątkowa, a niektóre zagadnienia wymagają odrębnego, szczegółowego rozwinięcia i pogłębienia. Zamysłem autora była wnikliwa analiza prawnego usystematyzowania kwestii szczepień na grypę z punktu widzenia funkcjonowania zakładu produkcyjnego. Autor wyraża nadzieję, że przyczyni się ona, przynajmniej w minimalnym zakresie, do przybliżenia tego wywołującego silne emocje zagadnienia. Jak się wydaje, dotyka ono wielu aspektów działania przedsiębiorstwa i relacji międzyludzkich, a nie wyłącznie wąsko rozumianych przepisów bhp. Tematyka szczepień bowiem skupia w sobie szerszą problematykę, a mianowicie zakresu prewencji w miejscu pracy oraz sposobu pozytywnego zainteresowania sprawami bezpieczeństwa pracodawców, pracowników i zakładowych organizacji związkowych.



**BIBLIOGRAFIA**

- Cudowski B., *Porozumienia zbiorowe*, [w:] W. Sanetra (red.), *Prawo pracy. Z aktualnych zagadnień*, Białystok 1999.
- Dutkiewicz J., *Czynniki biologiczne*, [w:] D. Koradecka (red.), *Bezpieczeństwo i higiena pracy*, Warszawa 2008.
- Głądoch M., *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Toruń 2008.
- Goździewicz G., Zieliński T., [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017.
- Hajn Z., *Zbiorowe prawo pracy. Zarys systemu*, Warszawa 2013.
- Maniewska E., *Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2013.
- Morawski L., *Zasady wykładni prawa*, Toruń 2010.
- Orłowski G., *Ustawa o związkach zawodowych*, [w:] J. Wratny, K. Walczak (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Pawłowska Z., *Ocena ryzyka zawodowego*, [w:] D. Koradecka (red.), *Bezpieczeństwo i higiena pracy*, Warszawa 2008.
- Piątkowski J., *Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej*, Toruń 2005.
- Rzemeł M., *Firmy chcą obowiązkowo szczepić pracowników*, „Rzeczpospolita” z 16 września 2020 r., nr 217.
- Salwa Z., *Obowiązek informowania pracowników o ryzyku zawodowym*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 4.
- Salwa Z., *Uprawnienia związków zawodowych*, Bydgoszcz 1998.
- Seweryński M., *Porozumienia zbiorowe w prawie pracy*, [w:] L. Florek (red.), *Źródła prawa pracy*, Warszawa 2001.
- Skoczyński J., *Regulamin pracy*, [w:] K. Rączka (red.), *Prawo pracy po zmianach*, Warszawa 1997.
- Skoczyński J., *Regulamin pracy*, [w:] L. Florek (red.), *Źródła prawa pracy*, Warszawa 2001.
- Smolski M., *Kontrola pracowników w świetle unormowań wewnątrzzakładowych*, „Studia Prawnoustrojowe” 2014, nr 24.
- Świątkowski A., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2014.
- Topolska K., Otto P., *Obowiązek szczepień przeciw grypie? Korzystny dla firm, ale prawnie wątpliwy*, „Dziennik Gazeta Prawna” z 7–9 lutego 2020 r., nr 6(204).
- Wyka T., *Ochrona zdrowia i życia pracownika, jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003.
- Wyka T., *Ochrona życia i zdrowia pracownika*, [w:] H. Lewandowski (red.), *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, Warszawa 1997.
- Wyka T., [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 2, Art. 114–304(5), Warszawa 2020, art. 222(1).

## **Recommended or obligatory? A few remarks on programs of preventive vaccinations against influenza in a production plant**

### **Summary**

In the article, the author discusses the possibility of obligatory preventive vaccinations among employees on the basis of the existing regulations. It refers to current press publications in which the above-mentioned position is presented. The author focuses primarily on food industry plants, which serve as a reference to an exemplary workplace. The attention is drawn to the fact that preventive vaccinations against influenza are recommended but not obligatory. The current legal status is analysed in detail, including the Labour Code, specific legislation and executive acts laying down employer's obligations in the scope of protective vaccinations prescribed by health and safety regulations. The author presents the role of an occupational medicine doctor in the process of conducting employee examinations. The article also summons a number of Supreme Court and administrative court provisions relating to preventive vaccination programmes. It is indicated for which occupations, due to particular exposure to biological factors, preventive vaccinations are recommended. The author emphasizes the informative role of the employer, who currently has no legal tools obliging employees to perform the recommended vaccinations. He maintains that, inter alia, the lack of a legal basis in this case excludes the possibility of disciplinary dismissal of an employee. In addition, he points to work regulations, which due to its legal nature may be used to provide information on prevention measures against influenza taken in the workplace, if such are the subject of the employer's interest. At the same time, it is emphasised that trade unions play a significant role of a social element, which should be involved in information-related activities. Moreover, it is pointed out that currently only widely understood informational and educational campaigns promoting recommended vaccinations carried out by the employer with the participation of the social factor such as trade unions, have a chance of effectively reaching employees.

**Key words:** preventive vaccinations against influenza, recommended vaccinations, occupational safety and health, harmful biological factors, occupational risk assessment, workplace hazards, work regulations, trade unions.