

Poznań, dnia 7 stycznia 2021 r.

Szczepienie przeciwko COVID-19 – czy przyszły pracodawca ma prawo wymagać tego od osoby ubiegającej się o zatrudnienie?

Po niemalże roku od wybuchu pandemii i długotrwałym oczekiwaniu na narzędzia do walki z jej skutkami, w krajach całego świata ruszyły szczepienia przeciwko COVID-19. Szczepienia te mają zarówno swoich zwolenników, którzy ochoczo deklarują zamiar skorzystania z nich, jak i przeciwników, którzy wielokrotnie podkreślają, że nie zdecydują się na przyjęcie szczepionki. Na ten moment, to właśnie temat szczepienia przeciwko COVID-19 jest jedynym z najbardziej popularnych tematów wszelakich rozmów i dyskusji – któż z nas nie usłyszał chociaż raz pytania „Czy zaszczepisz się przeciwko COVID-19?” lub „Czy Pan/Pani zaszczepił/zaszczepiła się przeciwko COVID-19?”.

O ile wspomniane wyżej pytania wydają się być normalne, gdy zadawane są przykładowo w rozmowach prywatnych, o tyle sama dopuszczalność zadawania takowych pytań w ramach stosunków służbowych, czy też w trakcie spotkań o charakterze formalnym, może rodzić pewne wątpliwości u ich adresatów. Wątpliwości te mogą powstać chociażby u osoby ubiegającej się o zatrudnienie, która w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej niespodziewanie zostanie zapytana o to, czy zaszczepiła się przeciwko COVID-19, bądź czy deklaruje chęć udziału w takim szczepieniu. W takich sytuacjach wyłonić się mogą dwa kluczowe pytania: „Czy przyszły pracodawca może nas zapytać o to, czy przyjęliśmy szczepionkę przeciwko COVID-19? Czy przyszły pracodawca, w toku podejmowania decyzji o zatrudnieniu danego kandydata, może kierować się udziałem takiej osoby w tego rodzaju szczepieniach potwierdzonym stosownym dokumentem?”.



SZCZEPIENIE PRZECIWKO COVID-19 – PYTAĆ O SZCZEPIENIE CZY NIE PYTAĆ?

Najbardziej standardowymi dokumentami składanymi przez kandydata ubiegającego się o zatrudnienie na dane stanowisko są CV oraz list motywacyjny. Nie ulega wątpliwości, iż nawet w obecnej sytuacji pandemią COVID-19, żaden z kandydatów nie wskaże w treści CV, czy został zaszczepiony, bądź też czy planuje się zaszczepić przeciwko COVID-19. Informacji takiej przyszły pracodawca nie uzyska zatem na etapie zgłoszenia aplikacji na stanowisko, na które prowadzony jest nabór. Pomimo braku takowych informacji, treść dokumentów aplikacyjnych może wskazywać, iż dana osoba jest idealnym kandydatem na pracownika. W konsekwencji powyższego pracodawca może zdecydować się na zaproszenie kandydata na rozmowę kwalifikacyjną, odbywaną czy to w tradycyjnej formule, czy też w formule online. Czy w trakcie takiej rozmowy ze strony pracodawcy ma prawo paść pytanie o kwestie związane z zaszczepieniem przeciwko COVID-19 lub o posiadanie stosownego dokumentu potwierdzającego fakt udziału w szczepieniu?

Odpowiedź na to pytanie warto zacząć od kilku kluczowych słów: **pracodawco, przede wszystkim pamiętaj o RODO**, gdyż to właśnie przepisy *Rozporządzenia 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)* winny być dla Ciebie podstawowym wyznacznikiem w kwestii związanej z gromadzeniem i przetwarzaniem danych osobowych. Co istotne, również przepisy Kodeksu pracy regulują zakres danych osobowych związanych z zatrudnieniem, których ujawnienia może żądać pracodawca. Zgodnie z tymi przepisami pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania **danych osobowych obejmujących: imię (imiona) i nazwisko, datę urodzenia, dane kontaktowe wskazane przez taką osobę, wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, przebieg dotychczasowego zatrudnienia**. Co do żądania danych dotyczących wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, podkreślić należy, że pracodawca żąda podania tych danych osobowych, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Zgodnie z zasadą minimalizacji pobierania i przetwarzania danych osobowych (o której mowa w



art. 5 ust. 1 lit. c RODO), **pracodawca powinien gromadzić tylko te dane, które są konieczne do celu, jakim jest zatrudnienie danej osoby.** Pozyskiwanie i przetwarzanie innych danych, niż wskazane powyżej, możliwe jest na podstawie zgody kandydata, przy czym zgoda ta oznacza dobrowolne, konkretne, świadome i jednoznaczne okazanie woli, którym osoba, której dane dotyczą, w formie oświadczenia lub wyraźnego działania potwierdzającego, przyzwala na przetwarzanie dotyczących jej danych osobowych, i odnosi się do tzw. zwykłych danych osobowych. Szczególne dane osobowe mogą być pozyskiwane i przetwarzane **wyłącznie w przypadku gdy ich przekazanie następuje z inicjatywy kandydata do pracy.** W oparciu o powyższe trafnym wydaje się zatem być pogląd, iż pracodawca nie jest uprawniony do tego, aby w toku rekrutacji żądać od kandydatów informacji w zakresie przyjęcia szczepionki przeciwko COVID-19, a także okazania stosownej dokumentacji na tę okoliczność. Takowe działanie mogłoby zostać zakwalifikowane jako naruszenie przepisów dotyczących ochrony danych osobowych, które obowiązują nie tylko na gruncie unijnym, ale również i krajowym.

CZY SZCZEPIENIE PRZECIWKO COVID-19 MOŻE STANOWIĆ WYMÓG DLA ZATRUDNIENIA?

Na chwilę obecną takowy wymóg nie znajduje swojego odzwierciedlenia w obowiązujących przepisach prawa. Póki co obowiązek szczepienia przeciwko COVID-19 nie został ujęty ani w przepisach o randze ustawowej, ani też w przepisach wykonawczych, przez które - w dziedzinie zatrudnienia i stosunków pracowniczych - rozumieć należy chociażby *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.* Co więcej, o obowiązku zaszczepienia przeciwko COVID-19 nie ma jakiegokolwiek mowy również w przepisach *Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 18 sierpnia 2011 r. w sprawie obowiązkowych szczepień ochronnych.* Niedopuszczalnym wydaje się zatem przyjęcie faktu zaszczepienia lub niezaszczepienia, jako jednego z kryteriów decydujących o zatrudnieniu danego kandydata do pracy. Takim postępowaniem, pracodawca prowadzący nabór na wolne stanowisko w zakładzie pracy mógłby narazić się na szereg negatywnych konsekwencji,



którymi są między innymi: zarzut dyskryminacji osoby, która nie została zatrudniona przez wzgląd na brak odpowiedniego zaświadczenia o szczepieniu (co ważne, sam fakt niezaszczepienia się przeciwko COVID-19 może przecież wynikać nie tylko z wyboru takiej osoby, ale również z przyczyn od niej niezależnych o podłożu chociażby zdrowotnym), proces w sądzie z niedoszłym pracownikiem oraz - w przypadku wydania przez sąd rozstrzygnięcia niekorzystnego dla pracodawcy - konieczność zapłaty odszkodowania. Podkreślić należy, iż **zachowania dyskryminacyjne "w zatrudnieniu" mogą mieć miejsce nie tylko w trakcie trwania stosunku pracy, ale także na etapie rekrutacji.** W przypadku ewentualnego procesu pracodawca – dla uwolnienia się od odpowiedzialności, musiałby udowodnić, że nie dyskryminował kandydata do pracy, a więc wykazać, że różnicując sytuację aplikujących na wolne stanowisko, kierował się obiektywnymi i uzasadnionymi względami, co oznacza, że zastosowane przez niego postanowienie, kryterium lub działanie **nie było prawnie zakazane, cel zaś różnicowania osób ubiegających się o pracę oparto na akceptowanych przez prawo kryteriach.** Mając na uwadze fakt, iż dotychczas obowiązujące przepisy nie przewidują obligatoryjności zaszczepienia się przeciwko COVID-19, w sytuacji, w której pracodawca uzależni swoją decyzję o nieprzyjęciu do pracy kandydata właśnie od tego rodzaju szczepienia, winien on mieć pełną świadomość, iż kryterium to – w ocenie sądu rozpatrującego sprawę - może nie znaleźć swojego prawnego uzasadnienia.

Jakkolwiek intencją przyszłego pracodawcy może być wyłącznie dbałość o zakład pracy i zdrowie pracowników, a co za tym idzie zapobieganie rozprzestrzenianiu się COVID-19, tak na ten moment brak jest prawnych narzędzi, który pozwalałyby wyegzekwować od kandydata do pracy zaszczepienie się przeciwko COVID-19. W nadziei i oczekiwaniu na stosowne zmiany obowiązujących przepisów, pracodawcom, na ten moment, pozostaje liczyć na odpowiedzialną postawę osób przyjętych do pracy oraz pozostałych pracowników, którzy będą stosować się do aktualnych obostrzeń, a w konsekwencji ograniczać zagrożenie wzajemnego zarażenia się COVID-19.

