

Odmowa pracownika

Dodano: 02.11.2022

Pracownik leśny może odmówić przyjęcia szczepienia przeciwko kleszczowemu - co wtedy?



Pracownikowi wykonującemu prace w lesie przysługuje szczepienie przeciw Kleszczowemu Zapaleniu Mózgu (KZM), ma to sfinansować pracodawca. Co jednak gdy zatrudniony nie chce go wykonać?

Sprawą obowiązku szczepień przeciwko KZM, GAZETA LEŚNA zajęła się na prośbę jednego z Czytelników. W związku ze zbliżającą się kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy, nasz prenumerator zastanawiał się czy pracodawca może zmusić pracownika do szczepienia i czy istnieje jakiś wzór informacji dla zatrudnionych, jeśli nie chcą go wykonywać?

Ważne zabezpieczenie

Obowiązek szczepienia przeciwko KZM w lasach reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z 2012 r. Jasno z niego wynika, że to pracodawca, zatrudniający pracownika przy czynnościach wykonywanych w kompleksach leśnych, jest obowiązany zapewnić szczepienia przeciw KZM i to on ponosi wszelkie koszty z tym związane (kwalifikacje lekarskie, niezbędne badania oraz zakupu szczepionek).

- Zgodnie z przeprowadzonymi badaniami, skuteczność tej szczepionki jest bardzo wysoka, choć trzeba pamiętać, że nie chroni ona przed inną bardzo groźną chorobą - boreliozą, również roznoszoną przez kleszcze, na którą nie ma aktualnie skutecznego zabezpieczenia. Z tego powodu pracodawcy powinni uczulić pracowników, aby nie bagatelizowali ukąszeń przez te pajęczaki, każdorazowo konsultując je z lekarzem - zaznacza Andrzej Damijan, specjalista BHP w firmie usługowo-szkoleniowej BHPoż.

Najważniejsze jednak, by pracodawca poinformował pracownika o rodzaju zalecanego szczepienia ochronnego, ponieważ to właściciel zula odpowiada za bezpieczeństwo podwładnych.

Nie stosując się do tego obowiązku można narazić się nawet na konsekwencje prawne. Pokazuje to wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2010 (I PK 95/10). Orzekł on, że pracownik został co prawda zapoznany z kartą oceny ryzyka zawodowego, jednak nie poinformowano go o zapobieganiu zakażeniom chorobami zakaźnymi oraz postępowaniu w przypadku zetknięcia się z biologicznym czynnikiem chorobotwórczym, co doprowadziło do zarażenia prątkami gruźlicy i naraziło na cierpienia związane z zagrożeniem zdrowia oraz na niekorzystne przeżycia psychiczne. Sąd może w takich sytuacjach przyznać poszkodowanemu odszkodowanie oraz odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 444 i 445 kodeksu cywilnego).

Równocześnie to Kodeks pracy zobowiązuje pracownika do współdziałania z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, jednak z tych przepisów nie wynika bezpośrednio obowiązek poddania się zalecanym szczepieniom ochronnym.

Problematyczna odmowa

Jeśli pracownicy współdziałają i wykonują szczepienia, wówczas zula unika wszelkich problemów. Może się jednak zdarzyć, że zatrudniony nie zechce się zaszczepić. Co wówczas?

- Odmowa poddania się szczepieniu mogłaby być sankcjonowana przez pracodawcę, na przykład poprzez zwolnienie z pracy, dopiero wtedy, gdy zaistniałoby realne zagrożenie dla zdrowia lub życia innych pracowników i osób przebywających w danym zakładzie pracy. Wówczas pracodawca musiałby dodatkowo udowodnić, że pracownik, odmawiając przyjęcia szczepionki, działał na szkodę pracodawcy - tłumaczy Damijan.

Pracownika nie można zatem za to zwolnić, bo na podstawie Kodeksu pracy mógłby kwestionować naruszenie przez pracodawcę przepisów dotyczących wypowiedzenia umowy.

- Pracodawca, jak i lekarz medycyny pracy nie może zmusić pracownika do poddania się zalecanym szczepieniom. Odmowa pracownika powinna zostać jednoznacznie potwierdzona na piśmie i być

przechowywana w jego aktach osobowych oraz dokumentacji medycznej – podsumowuje Andrzej Damijan.

Przykładowy wzór oświadczenia pracownika ([klik](#))

Komentarze (0)

Nie dodano jeszcze żadnego komentarza.