

**IV P 70/22**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2022 r.

Sąd Rejonowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący sędzia Andrzej Kurzych

Protokolant starszy sekretarz sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 28 września 2022 r. w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa **Z. B. (1)**

przy udziale (...) **Związku Zawodowego (...) w C.**

przeciwko (...) (...) **spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.**

o odszkodowanie

**I. uchyla wyrok zaoczny Sądu Rejonowego w Toruniu z dnia 23 maja 2022 r. w całości,**

**II. oddala powództwo,**

**III. zasądza od powódki Z. B. (1) na rzecz pozwanego (...) (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty,**

**IV. obciąża Skarb Państwa kosztami sądowymi.**

sędzia Andrzej Kurzych

**IV P 70/22**

## UZASADNIENIE

Powódka Z. B. (2) wniosła w dniu 1 kwietnia 2022 r. powództwo przeciwko (...) (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w T. o zapłatę odszkodowania w kwocie 16.590 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, a także o zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była pracownikiem pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 5 kwietnia 2018 r. na czas nieokreślony jako magister farmacji w Aptece (...) przy ul. (...) w G. - D.. W dniu 29 marca 2022 r. otrzymała od pozwanego pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę za wypowiedzeniem z powodu niewypełnienia obowiązków poddania się szczepieniu przeciwko covid-19, mimo że przed jego otrzymaniem pozwany miał wiedzę, że powódka nie może przyjąć szczepienia z powodu przeciwwskazań zdrowotnych, ponieważ go o tym poinformowała i potwierdziła tę wiadomość w momencie wręczenia oświadczenia. Powódka wskazała, że obowiązek szczepień przeciwko covid-19 wynika z §12 a ust. 1 pkt 1, 2, 3 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U.

z 2022 r. poz. 340; dalej jako rozporządzenie covid-19), szczepienie powinno nastąpić do 1 marca 2022 r. (ust. 2 wskazanego przepisu). Zwróciła jednak uwagę na treść § 12b, wg którego obowiązek szczepień stosuje się do osób, które nie mają przeciwwskazań do szczepienia w zakresie stanu ich zdrowia. Powódka podkreśliła, że poinformowała pozwanego, że istnieją przeciwwskazania zdrowotne do przyjęcia przez nią szczepienia przeciwko covid-19, jednakże pozwany zignorował to. Przyczyny zdrowotne mają uniemożliwić powódce poddanie się szczepieniu, co, w jej ocenie, nie może stanowić przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę, a rozwiązanie z nią umowy o pracę było niezasadne i pozbawione podstawy faktycznej.

W dniu 23 maja 2022 r. w przedmiotowej sprawie wydany został wyrok zaoczny, w którym orzeczono zgodnie z żądaniem pozwu.

W sprzeciwie od wyroku zaocznego pozwany wniósł o uchylenie wyroku zaocznego i oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu sprzeciwu wskazano, że zakres obowiązków powódki obejmowało m.in. wydawanie i sprzedaż leków z należytą starannością i według obowiązujących przepisów, co oznacza, że miała bezpośredni kontakt z pacjentami realizującymi recepty na zakup leków oraz współpracownikami. Pozwany potwierdził obowiązek wynikający z rozporządzenia covid-19. Wskazał, że powódka otwarcie demonstrowała wobec współpracowników i pracodawcy swoje negatywne nastawienie do obowiązku szczepienia, a poza nią wszyscy pracownicy apteki zaszczepili się. Podano, że 15 lutego 2022 r. pracodawca wystosował do niej pismo przypominające o obowiązku szczepienia i o ryzyku jakie niesie jego niewykonania. W odpowiedzi otrzymał pismo z dnia 20 lutego 2022 r. ze Stowarzyszenia Ochrony (...) kwestionujące prawo pracodawcy do uzyskania od pracownika informacji na temat poddania się szczepieniu przeciwko covid-19, wskazujące również na warunkowe dopuszczenie do obrotu wszelkich szczepionek, badaniu ich skuteczności i bezpieczeństwa, braku racjonalnych względów, aby chronić pacjentów przymusem szczepień personelu. Pozwany podał, że powódka na wniosek pracodawcy, aby złożyła zaświadczenie lekarskie o przeciwwskazaniach zdrowotnych do szczepienia, stwierdziła, że odmawia tego, a sprawę kieruje do sądu. Pozwany powołał się na zagrożenie jakie niesło za sobą dalsze zatrudnienie niezaszczepionego magistra farmacji, który na bieżąco obsługuje pacjentów i ma bezpośredni kontakt ze współpracownikami, co zagraża ich zdrowiu i naraża pracodawcę na realne ryzyko ponoszenia konsekwencji prawnych, odszkodowawczych oraz sankcji ze strony nadzoru farmaceutycznego. Pozwany wskazał, że rozwiązał z powódką umowę o pracę, wskazując prawdziwą, obiektywnie istniejącą i weryfikowalną przyczynę, jaką jest niewypełnienie przez pracownicę obowiązku szczepienia przeciwko covid-19. Podał, że powódka przedstawiła w pozwie zaświadczenie z 25 marca 2022 r. o przeciwwskazaniach do szczepienia, jednak należy przyjąć, że gdyby rzeczywiście nim dysponowała, okazałaby je pracodawcy, czego nie uczyniła. Dodano, że żądanie pracodawcy należytego udokumentowania okoliczności zdrowotnych wyłączających obowiązek powódki nie wykraczał poza ramy prawa, był bowiem zgodny z treścią art. 22<sup>1</sup> §4 k.p. Pozwany pod wątpliwość poddał istnienie przyczyn zdrowotnych wykluczających szczepienie u powódki, ponieważ wskazał, że w dniu wydania zaświadczenia świadczyła ona pracę od 8 do 16, zaś G. (...) w M. był otwarty tego dnia od 8 do 18, co oznacza, że powódka nie miała praktycznej możliwości pokonania trasy wymagającej około 6 godzinnej jazdy samochodem tego dnia. Wątpliwości budziło też wystawienie zaświadczenia przez pediatrę z P., który otwarcie, publicznie krytykuje przymus szczepień medyków.

W piśmie z dnia 2 września 2022 r. do sprawy po stronie powódki przystąpiła organizacja społeczna (...) Związek Zawodowy (...) z siedzibą w C. (dalej jako Organizacja). Organizacja wniosła o zasądzenie na rzecz powódki dochodzonych przez nią roszczeń, a dodatkowo kwoty 10.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pisma do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W swoim stanowisku Organizacja wskazała, że nawet jeżeli rozporządzenie covid-19 (którego konstytucyjność budzi wątpliwości z uwagi na ingerencję w sferę praw i wolności) wprowadziło przymus szczepień, to sankcje za jego nie przestrzeganie mają jedynie charakter administracyjny (grzywny nakładane przez służby sanitarne) na podstawie ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Pracodawca nie miał uprawnienia weryfikować zaszczepienie, a za jego brak zastosować jakiegokolwiek sankcji, w tym zwolnić z pracy. Pracodawca nie posiadał narzędzia i upoważnienia do przetwarzania danych osobowych w tym zakresie, a pracownica nie wyraziła na to zgody, o której mowa w art. 7 ust. 4 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. Pozwany nie miał prawa żądania od powódki informacji nt. statusu osoby zaszczepionej przeciwko covid-19. Organizacja wskazała, że okoliczności faktyczne sprawy uzasadniają wniosek, że pozwany naruszył przewidziany przez art. 11<sup>(3)</sup> i art. 18<sup>(3a)</sup> k.p. bezwzględny zakaz dyskryminacji w miejscu zatrudnienia. Pozwany nie ukrywa bowiem, że jedyną przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy jest jej stosunek do szczepień przeciwko covid-19. Zaznaczono, że podczas prac legislacyjnych nad projektem ustawy o szczególnych rozwiązaniach zapewniających możliwość prowadzenia działalności gospodarczej w czasie epidemii covid-19 (tzw. ustawa Hoca), która umożliwiać miała pracodawcom podjęcie odpowiednich środków wobec niezaszczepionych pracowników, usiłowano zmodyfikować definicję ustawową zakazu dyskryminacji – tak, by wprost wyłączyć z niej kwestię posiadanego statusu osoby zaszczepionej, ale ustawy nie uchwalono, co oznacza, że z zakresu pojęciowego dyskryminacji w zatrudnieniu nie wyłączono kryterium stosunku do szczepień.

Pismem z dnia 14 września 2022 r. organizacja społeczna wskazała, że nie podtrzymuje powództwa o odszkodowanie.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powódka Z. B. (2) była zatrudniona na stanowisku magistra farmacji na czas nieokreślony w spółce (...) (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w T.. Miejszem wykonywania jej pracy była Apteka (...) przy ul. (...) w G.-D.. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jak za ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.944 zł brutto.

(dowody:

- umowa o pracę wraz z aneksami – k. 11–13 akt,
- informacja o wysokości średniego wynagrodzenia – k. 76 akt,
- akta osobowe)

W aptecę, w której pracowała powódka zatrudnionych było łącznie 6 pracowników (dwóch magistrów farmacji, trzech techników farmacji i pomoc). Kierownikiem i bezpośrednim przełożonym powódki była K. O.. W aptecę nie było możliwości wykonywania pracy w sposób, który uniemożliwiałby interakcje z innymi pracownikami i klientami.

(dowody:

- zeznania świadka K. O. - protokół elektroniczny z dnia 16 września 2022 r. od 00:59:22 do 01:20:58 – k. 184v.-185v. akt)

W dniu 22 grudnia 2021 r. Minister Zdrowia w drodze rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U. z 2021, poz. 2398) wprowadził w §12a ust. 1 obowiązek szczepień przeciwko covid-19 w stosunku do :

1) osób wykonujących zawód medyczny w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. z 2021 r. poz. 711, 1773 i 2120) w podmiotach wykonujących działalność leczniczą oraz osób wykonujących czynności zawodowe w tych podmiotach, inne niż wykonywanie zawodu medycznego;

2) osób zatrudnionych oraz osób realizujących usługi farmaceutyczne, zadania zawodowe lub czynności fachowe w aptecę ogólnodostępnej lub punkcie aptecznym;

3) studentów kształcących się na kierunkach przygotowujących do wykonywania zawodu medycznego, o którym mowa w art. 68 ust. 1 pkt 1-8 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2021 r. poz. 478, 619, 1630, 2141 i 2232).

Zgodnie z ust. 2 osoby, o których mowa w ust. 1, są obowiązane poddać się szczepieniu ochronnemu, którego efektem będzie otrzymanie unijnego cyfrowego zaświadczenia w rozumieniu art. 2 pkt 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/953 z dnia 14 czerwca 2021 r. w sprawie ram wydawania, weryfikowania i uznawania interoperacyjnych zaświadczeń o szczepieniu, o wyniku testu i o powrocie do zdrowia w związku z COVID-19 (unijne cyfrowe zaświadczenie COVID) w celu ułatwienia swobodnego przemieszczania się w czasie pandemii COVID-19 (Dz.Urz. UE L 211 z 15.06.2021, str. 1), w terminie nie późniejszym niż do dnia 1 marca 2022 r.

Zgodnie z §12b obowiązek, o którym mowa w § 12a ust. 1, stosuje się do osób, które nie mają przeciwwskazań do szczepienia w zakresie stanu ich zdrowia.

W ustawie z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych wśród ludzi ( Dz.U. z 2022 r. poz. 1657) w art. 48a ust. 1 pkt 5 przewidziano, sankcje administracyjne dla adresatów za niestosowanie się do nakazów, zakazów, ograniczeń, które uprawnione podmioty mogą wprowadzić na podstawie art. 46 lub 46b teżej ustawy. Wskazano, że kto w stanie zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii nie stosuje się do ustanowionych na podstawie art. 46 lub art. 46b nakazów, zakazów lub ograniczeń, o których mowa w: art. 46 ust. 4 pkt 7 (obowiązek przeprowadzenia szczepień), podlega karze pieniężnej w wysokości od 5000 zł do 10 000 zł.

(fakty bezsporne)

Przed wprowadzeniem wskazanych regulacji kwestia szczepień przeciwko covid-19 w aptece, w której powódka świadczyła pracę, traktowana była jako indywidualna sprawa każdego z pracowników. Powódka w bieżących rozmowach poddawała w wątpliwość obowiązek szczepień, pracownicy wiedzieli, że zasadniczo jest ich przeciwniczką. Powódka nie wspominała, że z przyczyn zdrowotnych występują u niej przeciwwskazania do szczepienia.

W związku z epidemią covid-19 w aptece nie wprowadzano żadnych szczególnych zasad bezpieczeństwa, prócz ogólnych związanych z noszeniem maseczek między pracownikami oraz przy obsłudze pacjentów. Nie dzielono pracowników na zaszczepionych i niezaszczepionych, nie organizowano pracy tak by jedni nie stykali się z drugimi. Kierownik apteki nie czuł się zagrożony brakiem szczepienia powódki.

Pracownicy wiedzieli, że obowiązek szczepień został wprowadzony i że należy mu się poddać do 1 marca 2022 r. Prezes C. G. i wiceprezes zarządu spółki (...) nie pytali pracowników czy się zaszczepili, nie zobowiązywali ich do przedstawienia dokumentów w tym zakresie. Wszyscy pracownicy prócz powódki się jednak zaszczepili, o czym pracodawca wiedział, gdyż odbyło się to w godzinach pracy.

(dowody:

- zeznania świadka K. O. - protokół elektroniczny z dnia 16 września 2022 r. od 00:59:22 do 01:20:58 – k. 184v.-185v. akt,
- przesłuchanie powódki Z. B. (2) – protokół elektroniczny z dnia 16 września 2022 r. od 01:24:19 do 02:01:46 – k. 185v.-186 akt
- przesłuchanie M. K. – protokół elektroniczny z dnia 16 września 2022 r. od 02:05:28 do 02:30:52 - k. 186-187 akt,
- przesłuchanie C. G. – protokół elektroniczny z dnia 28 września 2022 r. od 00:18:49 do 00:31:31 - k. 195v.-196 akt)

Wobec zbliżającego się terminu na realizację obowiązku szczepienia, w dniu 15 lutego 2022 r. wiceprezes zarządu M. K. skierowała do powódki pismo informujące o obowiązku szczepienia personelu medycznego do 1 marca 2022 r. i pouczono o możliwości nałożenia przez organy sanitarne kar pieniężnych, o których mowa w rozdziale 8a ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Zaznaczyła także, że nie ma możliwości odsunięcia od pracy z pacjentem i przesunięcia do prac administracyjnych.

Pismem z dnia 20 lutego 2022 r. Stowarzyszenie Ochrony (...) kierowanym w odpowiedzi na pismo z 15 lutego 2022 r., wyrazili stanowisko kwestionujące prawo pracodawcy do uzyskania od pracownika informacji na temat poddania się szczepieniu przeciwko covid-19, wskazujące również na warunkowe dopuszczenie do obrotu wszelkich szczepionek, badaniu ich skuteczności i bezpieczeństwa, braku racjonalnych względów, aby chronić pacjentów przymusem szczepień personelu.

(dowód:

- pismo z 15 lutego 2022 r. – k. 53 akt)
- pismo z 20 lutego 2022 r. – k. 54-57 akt)

W dniu 29 marca 2022 r. do apteki, w której pracowała powódka przyjechał prezes i wiceprezes pozwanej spółki. Celem wizyty było poczynienie ustaleń dotyczących wykonania przez powódkę obowiązku szczepienia. Zakładali wstępnie, iż powódka nie poddała się szczepieniu, gdyż posiadali oświadczenie, w którym powódka miała potwierdzić, iż nie zaszczepiła się oraz wypowiedzenie umowy. Do gabinetu poprosili powódkę i K. O.. C. G. zadał powódce pytanie czy jest zaszczepiona. Powódka odparła, że nie ma obowiązku informować czy jest zaszczepiona czy nie. Dalsza rozmowa dotyczyła treści pisma z dnia 20 lutego 2022 r. Wypowiadała się w tym przedmiocie głównie M. K.. Następnie powódka zadała pytanie czy prezes i wiceprezes są pewni, że nie ma ona przeciwwskazań do szczepienia. W odpowiedzi zostało zadane jej pytanie czy ma zaświadczenie potwierdzające takie przeciwwskazania. Powódka nie udzieliła odpowiedzi. Następnie powódce wręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Powódka zapowiedziała, iż odwoła się do sądu.

Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano niewypełnienie przez pracownicę obowiązku wynikającego z powszechnie obowiązujących przepisów prawa tj. rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 grudnia 2021 r. ( Dz.U. z 2021r. poz. 2398) wprowadzającego obowiązek poddania się szczepieniu przeciwko covid-19 przez osoby wykonujące zawód medyczny w podmiotach wykonujących działalność leczniczą, osoby wykonujące czynności zawodowe w tych podmiotach, inne niż wykonywanie zawodu medycznego oraz osoby zatrudnione i osoby realizujące usługi farmaceutyczne, zadania zawodowe lub czynności fachowe w aptece ogólnodostępnej lub punkcie aptecznym i związana z tym obawa pracodawcy przed zwiększonym ryzykiem zainfekowania i/lub współpracowników wirusem covid-19 lub jego mutacją.

Po spotkaniu K. O. zapytała powódkę dlaczego doszło do takiej sytuacji. Powódka odpowiedziała, że naprawdę posiada zaświadczenie o przeciwwskazaniach zdrowotnych. K. O. zapytała dlaczego nie przedłożyła zaświadczenia, lecz powódka nie odpowiedziała.

(dowody:

- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 8 akt,
- informacja z 29 marca 2022 r. – k. 58 akt,
- zeznania świadka K. O. - protokół elektroniczny z dnia 16 września 2022 r. od 00:59:22 do 01:20:58 – k. 184v.-185v. akt)

Mimo zamieszczonego w wypowiedzeniu umowy o pracę pouczenia, iż powódka może w ciągu 7 dni odwołać się do sądu pracy, powódka w wymaganym terminie złożyła pozew. Do pozwu dołączyła zaświadczenie z dnia 25 marca 2022 r., gdzie lekarze pediatra, specjalista (...) wskazał, że u powódki występują przeciwwskazania do szczepienia przeciwko covid-19. A. O. jest zatrudniona w G. (...) w M.. Powódka w dniu 25 marca 2022 r. była obecna w pracy. W dokumentacji medycznej w Z. (...) w M. znajdują się odręczne zapisy A. O. opatrzone datą 25 marca 2022 r. Z zapisów tych wynika, że „pacjentka ma ciężkie objawy alergii po lekach (w tym miejscu podano nazwy leków – nie do odczytania), obrzęki, ..., duszności, wysypka w badaniu fizykalnym. Przeciwwskazania do szczepienia na covid-19 z powodu braku

możliwości wykluczenia nietolerancji (nadwrażliwości) na substancję czynną lub którąkolwiek substancję pomocniczą szczepionki. Wydano zaświadczenie.”.

W piśmie z dnia 11 sierpnia 2022 r. G. (...) w M. poinformował, że dokumentacja medyczna prowadzona jest w formie elektronicznej, wpisu w kartotece dokonano w dniu 25 marca 2022 r., nie wykonano korekt.

(dowody:

- zaświadczenie – k. 9 akt,
- dokumentacja lekarska – k. 125 akt,
- pismo z 11.08.2022 r. – k. 135 akt,
- lista obecności marzec 2022 r. – k. 59-60 akt)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Stan faktyczny w niniejszej sprawie został ustalony na podstawie dokumentów oraz zeznań świadków K. O. oraz przesłuchania stron: powódki Z. B. (2) oraz przesłuchiwanym za pozwanego członków zarządu M. K. i C. G.. Okoliczności faktyczne sprawy były w dużej mierze bezsporne. Spór co do faktów dotyczył przebiegu spotkania w dniu 29 marca 2022 r. oraz okoliczności pozyskania przez powódkę zaświadczenia o przeciwwskazaniach zdrowotnych w zakresie szczepienia przeciwko covid-19.

Gdy chodzi o pierwsze zagadnienie sporne Sąd dokonał ustaleń faktycznych w tym zakresie przede wszystkim na podstawie zeznań świadka K. O.. Wypowiedzi świadka w tej mierze były powściągliwe, pozbawione emocji i rzeczowe. Świadek stwierdziła, że na początku spotkania C. G. zapytał powódkę, czy jest zaszczepiona. Powódka odpowiedziała, że nie ma obowiązku udzielania informacji w tym przedmiocie. Następnie rozmowa dotyczyła pisma z 20 lutego 2022 r. W tej części wypowiadała się głównie M. K.. Powódka w pewnym momencie zapytała, czy M. K. i C. G. mają pewność, że ona nie ma przeciwwskazań do szczepień. M. K. lub C. G. zapytali, czy ma zaświadczenie to potwierdzające i dlaczego go nie złożyła. Powódka jednak nie udzieliła odpowiedzi. Przedstawiony tok wydarzeń jest spójny, logiczny i pozostaje adekwatny do postawy powódki.

Odnosząc się do dowodu z przesłuchania stron, należy mieć na uwadze to, że strony są podmiotami bezpośrednio zainteresowanymi korzystnym dla siebie rozstrzygnięciem, przez co emocjonalnie podchodzą do sprawy. To zaś utrudnia dokonanie obiektywnej oceny i analizy postrzeganych zdarzeń. Istnieje też zwiększone ryzyko świadomego lub nawet nieświadomego zniekształcania faktów (por. wyrok SA w Gdańsku z 16.06.2015 r., I ACa 126/15).

Wskazane zagrożenia w toku postępowania były bardzo widoczne. Relacje stron nacechowane były subiektywizmem, co doprowadziło do zniekształcenia faktów odnoszących się do przebiegu rozmowy z dnia 29 marca 2022 r. Przede wszystkim przesłuchiwanym za pozwaną spółkę prezes i wiceprezesi wskazywali, że powódka wprost oświadczyła im, że ma przeciwwskazania do szczepienia, ale gdy o jego okazanie poprosili, wskazała, że go nie pokaże. Nieprawdą było też to, że zaproponowali oni powódcy, by udała się po zaświadczenie lekarskie do domu. Również twierdzenia powódki o tym, że wprost poinformowała ona prezesa i wiceprezesa o braku szczepienia i istnieniu przeciwwskazań do niego, nie pokryły się z uznanymi za wiarygodne zeznaniami świadka.

Gdy chodzi zaś o okoliczności pozyskania przez powódkę zaświadczenia z dnia 25 marca 2022 r. wskazać należy, iż wypowiedzi powódki w tej mierze były kompletnie niewiarygodne. Powódka w tym zakresie wypowiadała się w sposób chwiejny, mało zdecydowany. Oczywiście było, że jej wypowiedzi nie były relacją o faktach, lecz tworzona ad hoc konfabulacją (np. zeznania w części dotyczącej lekarzy, którzy odmówili powódcy wystawienia zaświadczenia lub schorzeń, które wystąpiły w czasie studiów). W tej sytuacji powstawało pytanie o moc dowodową zaświadczenia z dnia 25 marca 2022 r. W ocenie Sądu, zaświadczenie to było prawdziwe (tak jak i inne dokumenty zalegające w aktach niniejszej sprawy), tzn. wystawione zostało przez A. O.. Nic nie wskazywało na to, aby powódka je sfałszowała.

W zakresie jego wartości merytorycznej nie było jednak potrzeby dokonywania szczegółowych ustaleń, albowiem zamieszczone w zaświadczeniu z dnia 25 marca 2022 r. stwierdzenie o występowaniu u powódki przeciwskażeń do szczepienia przeciwko covid -19 nie miało znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, co zostanie wykazane w toku dalszych rozważań.

Przechodząc do meritum sprawy, pod ocenę prawną należało poddać wskazaną w piśmie z dnia 29 marca 2022 r. przyczynę wypowiedzenia. Wokół niej, zgodnie z art. 30 § 4 k.p., ogniskuje się bowiem spór dotyczący zasadności rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Sprowokowany podaną przyczyną wypowiedzenia problem badawczy jawił się jako wielopłaszczyznowy. Konieczne było bowiem w pierwszej kolejności zbadanie zgodności z Konstytucją RP § 12a rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz. U. poz. 491 ze zm.), następnie niezbędne było ustalenie, jakie obowiązki ciążyą na pracodawcy w zakresie szczepień pracowniczych, czy pracodawca był uprawniony do żądania od pracownika informacji o zaszczepieniu (ewentualnie przyczynach jego braku) i w końcu bezpośrednio zweryfikowanie podanej przyczyny w świetle standardów zasadności wypowiedzenia umowy o pracę obowiązujących na gruncie art. 45 § 1 k.p.

### **1. Zgodność z Konstytucją § 12a rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii.**

Wstępnie zauważyć należy, że wskazany przepis został wprowadzony na skutek rozporządzenia Minister Zdrowia z 22 grudnia 2021 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U. z 2021, poz. 2398). Rozporządzenie z dnia 20 marca 2020 r. utraciło moc prawną z dniem 16 maja 2022 r., kiedy doszło do zniesienia stanu epidemii. Aktualnie na terytorium Polski występuje stan zagrożenia epidemicznego.

Zarzuty wobec konstytucyjności analizowanej regulacji prawnej zgłosiła Organizacja wskazując, iż wprowadzeniem rozporządzeniem obowiązku szczepień, będącego nakazem ingerującym w sferę praw i wolności, budzi wątpliwości, co sugeruje sprzeczność tej regulacji z Konstytucją.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę nie podziela zgłoszonych wątpliwości. W pierwszej kolejności wskazać należy, że regulacja prawna dotycząca szczepień ochronnych zamieszczona jest w ustawie z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U. z 2022 r., poz. 1657). Art. 5 ust. 1 pkt 1 lit. b tej ustawy stanowi, że osoby przebywające na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej są obowiązane na zasadach określonych w ustawie do poddawania się szczepieniom ochronnym. Obowiązek ten skonkretyzowany został w art. 17 ust. 1 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. W myśl tego przepisu osoby określone na podstawie ust. 10 pkt 2, są obowiązane do poddawania się szczepieniom ochronnym przeciw chorobom zakaźnym określonym na podstawie ust. 10 pkt 1. Wykaz chorób zakaźnych objętych obowiązkiem szczepień ochronnych oraz osoby lub grupy osób obowiązane do poddawania się obowiązkowym szczepieniom ochronnym przeciw chorobom zakaźnym, wiek i inne okoliczności stanowiące przesłankę do nałożenia obowiązku szczepień ochronnych na te osoby, określa rozporządzenie Ministra Zdrowia z 18 sierpnia 2011 r. w sprawie obowiązkowych szczepień ochronnych (Dz. U. z 2016 r. poz. 849). Rozporządzenie to zostało wydane na podstawie upoważnienia zawartego w art. 17 ust. 10 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Na podstawie tego upoważnienia Minister właściwy do spraw zdrowia został uprawniony do określenia, w drodze rozporządzenia, m.in.:

- 1) wykazu chorób zakaźnych objętych obowiązkiem szczepień ochronnych,
- 2) osób lub grup osób obowiązanych do poddawania się obowiązkowym szczepieniom ochronnym przeciw chorobom zakaźnym, wieku i innych okoliczności stanowiących przesłankę do nałożenia obowiązku szczepień ochronnych na te osoby.

Istotne dla niniejszej sprawy rozporządzenie z dnia 22 grudnia 2021 r. jako podstawę prawną jego wydania wskazuje art. 46 ust. 2 i 4 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U. z 2022 r., poz. 1657). Przepis art. 46 ust. 2 tej ustawy stanowi, że jeżeli zagrożenie epidemiczne lub epidemia

występuje na obszarze więcej niż jednego województwa, stan zagrożenia epidemicznego lub stan epidemii ogłasza i odwołuje, w drodze rozporządzenia, minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw administracji publicznej, na wniosek Głównego Inspektora Sanitarnego.

Z kolei ust. 4 stanowi, że w rozporządzeniach, o których mowa w ust. 1 i 2, można ustanowić:

- 1) czasowe ograniczenie określonego sposobu przemieszczania się,
- 2) czasowe ograniczenie lub zakaz obrotu i używania określonych przedmiotów lub produktów spożywczych,
- 3) czasowe ograniczenie funkcjonowania określonych instytucji lub zakładów pracy,
- 4) zakaz organizowania widowisk i innych zgromadzeń ludności,
- 5) obowiązek wykonania określonych zabiegów sanitarnych, jeżeli wykonanie ich wiąże się z funkcjonowaniem określonych obiektów produkcyjnych, usługowych, handlowych lub innych obiektów,
- 6) nakaz udostępnienia nieruchomości, lokali, terenów i dostarczenia środków transportu do działań przeciwepidemicznych przewidzianych planami przeciwepidemicznymi,
- 7) obowiązek przeprowadzenia szczepień ochronnych, o których mowa w ust. 3, oraz grupy osób podlegające tym szczepieniom, rodzaj przeprowadzanych szczepień ochronnych

- uwzględniając drogi szerzenia się zakażeń i chorób zakaźnych oraz sytuację epidemiczną na obszarze, na którym ogłoszono stan zagrożenia epidemicznego lub stan epidemii.

Wobec odesłania do treści ust. 3 wskazać jeszcze należy, iż przepis ten stanowi, że ogłaszając stan zagrożenia epidemicznego lub stan epidemii, minister właściwy do spraw zdrowia lub wojewoda mogą nałożyć obowiązek szczepień ochronnych na inne osoby niż określone na podstawie art. 17 ust. 10 pkt 2 oraz przeciw innym zakażeniom i chorobom zakaźnym, o których mowa w art. 3 ust. 1.

Na podstawie cytowanych przepisów możliwa jest rekonstrukcja normy upoważniającej, zgodnie z którą Minister Zdrowia w rozporządzeniu wprowadzającym stan epidemii lub zagrożenia epidemicznego może wprowadzić obowiązek przeprowadzenia szczepień ochronnych innych niż te, które obowiązują poza okresem epidemii lub zagrożenia epidemicznego oraz grupy osób podlegające tym szczepieniom i rodzaj przeprowadzanych szczepień ochronnych. Podejmując decyzję w tym przedmiocie winien uwzględnić drogi szerzenia się zakażeń i chorób zakaźnych oraz sytuację epidemiczną na obszarze, na którym ogłoszono stan zagrożenia epidemicznego lub stan epidemii.

Upoważnienie to ma charakter ekstraordynaryjny, gdyż działa wyłącznie w okresie epidemii lub zagrożenia epidemicznego. Jego celem jest umożliwienie poszerzenia obowiązku szczepień z powodu wystąpienia zakażeń i chorób zakaźnych skutkujących ogłoszeniem stanu epidemii lub zagrożenia epidemicznego.

Analiza przytoczonych norm prawnych wskazuje, że standard normatywny w zakresie obowiązku szczepień w okresie epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego jest bardzo zbliżony do tego, który obowiązuje poza wskazanymi okresami. Różnica się zasadza na tym, że katalog chorób zakaźnych zostanie dopiero określony, co przecież jest dość oczywiste, skoro najczęściej będzie chodziło o przeciwdziałanie nowym, dotychczas nierozpoznanym zagrożeniom epidemicznym. Istotne w tej mierze jest to, iż obowiązek szczepień, tak w okresie epidemicznym, jak i poza nim, nie wynika z przepisów jakiegokolwiek rozporządzenia, jak sugeruje to Organizacja, lecz został wprowadzony ustawą. W drodze stosownych rozporządzeń, w tym rozporządzenia z dnia 22 grudnia 2021 r., został on jedynie doprecyzowany w zakresie chorób, grup docelowych i rodzaju szczepień.

Wskazać należy, że z art. 68 ust. 4 Konstytucji RP wynika obowiązek władz publicznych do zwalczania chorób epidemicznych oraz zapobiegania negatywnym dla zdrowia skutkom degradacji środowiska. Obowiązek ten nie pozostaje w sprzeczności z poszanowaniem życia prywatnego i rodzinnego jednostki. Innymi słowy - materia dotycząca



szczepień ochronnych nie znajduje się w jakimkolwiek związku ze sferą prywatności jednostki (wyrok NSA z dnia 10 lutego 2021 r., sygn. akt II OSK 1622/18, LEX nr 3227235). Jak podniósł Naczelny Sąd Administracyjny (wyrok przywołany w poprzednim zdaniu i szereg dalszych się na niego powołujących) w zakresie szczepień mamy bowiem do czynienia ze zderzeniem się dwóch interesów indywidualnego i ogólnospołecznego, co wymaga uwzględnienia zasady proporcjonalności, która jest jednym z filarów demokratycznego państwa prawnego, o jakim mowa w art. 2 Konstytucji RP. Każdy ma prawo do ochrony zdrowia (art. 68 ust. 1, 2 Konstytucji RP). „Obowiązkowość” szczepień ma na celu zabezpieczenie społeczeństwa przed występującymi zagrożeniami (wewnętrznymi i zewnętrznymi). Zgodnie zaś z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla m.in. ochrony zdrowia albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i praw. W orzecznictwie NSA wielokrotnie wskazywano, że obowiązek szczepień wynika bezpośrednio z ustawy (jedno ze źródeł powszechnie obowiązującego prawa Rzeczypospolitej Polskiej - art. 87 Konstytucji RP). Powyższe wyklucza także istnienie problemu konstytucyjności „obowiązkowości” szczepień na tle art. 31 ust. 1 i 2 Konstytucji RP. Ponadto ustawodawca przewidział odpowiedni mechanizm poprzedzający wykonanie szczepienia, tj. badanie kwalifikacyjne celem stwierdzenia czy nie istnieją w danym indywidualnym przypadku przeciwwskazania do wykonania szczepienia. Nie wydaje się zatem aby tego rodzaju rozwiązanie miało prowadzić do naruszenia praw i wolności oraz godności człowieka (zob. powołany wyżej wyrok NSA z dnia 10 lutego 2021 r., sygn. akt II OSK 1622/18).

W ocenie Sądu, analizowane rozporządzenie zostało wydane na podstawie upoważnienia o wystarczającym stopniu precyzji, a ponadto mieści się w zakresie udzielonego upoważnienia. Podnieść w tej mierze trzeba, że Trybunał Konstytucyjny dopuszczał w swoim orzecznictwie możliwość ograniczenia praw w drodze rozporządzenia, jednakże na podstawie odpowiedniego upoważnienia ustawowego. W rozporządzeniu powinny być zamieszczane przepisy o charakterze technicznym, nie mające zasadniczego znaczenia z punktu widzenia praw lub wolności jednostki (tak m.in. wyroki Trybunału Konstytucyjnego z: 12 stycznia 2000 r., sygn. akt P 11/98; 28 czerwca 2000 r., sygn. akt K 34/99; 20 lutego 2001 r., sygn. akt P 2/00; 10 kwietnia 2001 r., sygn. akt U 7/00; 3 kwietnia 2001 r., K 32/99; 11 grudnia 2001 r., sygn. akt SK 16/00; 19 lutego 2002 r., sygn. akt U 3/01; 8 lipca 2003 r., sygn. akt P 10/02; 16 marca 2004 r., sygn. akt K 22/03; 29 listopada 2007 r., sygn. akt SK 43/06; 5 grudnia 2007 r., sygn. akt K 36/06; 5 lutego 2008 r., sygn. akt K 34/06; 19 czerwca 2008 r., sygn. akt P 23/07; 19 maja 2009 r., sygn. akt K 47/07; 7 marca 2012 r., sygn. akt K 3/10).

Stosownie do art. 92 ust. 1. Konstytucji RP rozporządzenia są wydawane przez organy wskazane w Konstytucji, na podstawie szczegółowego upoważnienia zawartego w ustawie i w celu jej wykonania. Upoważnienie powinno określać organ właściwy do wydania rozporządzenia i zakres spraw przekazanych do uregulowania oraz wytyczne dotyczące treści aktu. Jak stwierdził Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 26 października 1999 r., sygn. akt K 12/99 (OTK 1999/6/120) "wymagania, jakim muszą obecnie odpowiadać rozporządzenia, formułuje art. 92 ust. 1 konstytucji, który dopuszcza stanowienie rozporządzeń tylko na podstawie „szczegółowego upoważnienia zawartego w ustawie i w celu jej wykonania”. Rozporządzenie jest bowiem formą prawodawstwa delegowanego (zob. B. Skwara, Rozporządzenie jako akt wykonawczy do ustawy w polskim prawie konstytucyjnym, Warszawa 2010, s. 223 i n.) i może być wydawane tylko na podstawie szczegółowej dyspozycji zawartej w ustawie. Integralnym składnikiem konstrukcyjnym upoważnienia ustawowego, stanowiącym materialną gwarancję wykonawczego charakteru rozporządzenia, są wytyczne treściowe. Wykonawczy charakter rozporządzenia, jako aktu wydawanego na podstawie szczegółowego upoważnienia ma i ten skutek, że rozporządzenie nie może uzupełniać ustawy, tj. rozbudowywać przesłanek zrealizowania jakiejś normy prawnej, określonej w ustawie" (wyrok TK z 12 lipca 2007 r., U 7/06; por. też: wyrok TK z 11 maja 1999 r., P 9/98; a także: K. Działocha, op. cit., s. 21). Odstępstwa od treści upoważnienia nie mogą być usprawiedliwione względami praktycznymi ani potrzebami związanymi z rozstrzygnięciem konkretnych problemów prawnych.

Ustawodawca określił zakres regulacji i przesłanki, którymi winien kierować Minister Zdrowia wydając rozporządzenie na podstawie art. 46 ust. 4 pkt 7 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Rozporządzenie to winno określać katalog chorób zakaźnych, grupy osób podlegające obowiązkowi szczepienia

i rodzaj przeprowadzanych szczepień ochronnych. Ustaleń w tym zakresie Minister Zdrowia winien dokonać mając na względzie drogi szerzenia się zakażeń i chorób zakaźnych oraz sytuację epidemiczną na obszarze, na którym ogłoszono stan zagrożenia epidemicznego lub stan epidemii. W ocenie Sądu, takie upoważnienie spełnia przywołane standardy konstytucyjne. Nie ma też wątpliwości co do tego, że uregulowana w rozporządzeniu z dnia 22 grudnia 2021 r. materia nie wykracza poza zakresie upoważnienia ustawowego.

## **2. *Obowiązki pracodawcy związane z instytucją szczepień pracowniczych.***

Analizując obowiązki prawne pracodawcy odnośnie szczepień pracowniczych należy mieć na względzie przepisy ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi oraz kodeksu pracy. Gdy chodzi o pierwszy kompleks przepisów wskazać trzeba art. 20 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, który ustanawia obowiązek informacyjny. Pracodawca informuje pracowników narażonych na działanie biologicznych czynników chorobotwórczych o rodzaju zalecanego szczepienia ochronnego wymaganego przy wykonywaniu czynności zawodowych (art. 20 ust. 2 ustawy). Obowiązek informacyjny należy wypełnić przed podjęciem czynności zawodowych wobec każdego nowego pracownika bądź też pracownika zmieniającego stanowisko lub warunki pracy.

Na pracodawcy ciąży także obowiązek zapewnienia szczepień ochronnych pracownikom szczególnie zagrożonym wystąpieniem niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń występujących w miejscu pracy oraz obowiązek o charakterze finansowym, zgodnie z którym pracodawca jest zobowiązany do poniesienia kosztów przeprowadzania szczepień oraz zakupu szczepionek (art. 20 ust. 3 ustawy; wyjątek od obowiązku zapłaty stanowią szczepienia przeciw WZW typu B pracowników wykonujących zawody medyczne, które są finansowane ze środków publicznych).

Stosowanie pracowniczych szczepień ochronnych wiąże się także z generalnym obowiązkiem pracodawcy do ochrony życia i zdrowia pracowników, uregulowanym w dziale dziesiątym kodeksu pracy: Bezpieczeństwo i higiena pracy. Można tu wyróżnić generalny obowiązek dbałości pracodawcy za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy wyrażoną w art. 207 § 1 k.p., a egzemplifikacje tego obowiązku wskazane w § 2 tego przepisu. Art. 207 § 2 k.p. stanowi, że pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

- 1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- 2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń;
- 3) reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy;
- 4) zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy;
- 5) uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;
- 6) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
- 7) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

Nieco na uboczu zaznaczyć warto, że w warunkach epidemii wykonanie tego obowiązku (chodzi głównie o obowiązek, o którym mowa w art. 207 § 2 pkt 1 k.p.) polegało przede wszystkim na podejmowaniu działań redukujących kontakty społeczne, zakładaniu maseczek oraz zachowywaniu odpowiedniego poziomu higieny. Ich cel był oczywisty. Chodziło o zminimalizowanie narażenia na zachorowanie i przerwanie transmisji wirusa. W tym zakresie pracodawca mógł oczekiwać ujawnienia przez pracownika informacji, które pozwalałyby mu na wykonanie obowiązków wymienionych w art. 207 § 2 k.p., np. dotyczących zachorowania na covid-19, występowania przeciwwskazań zdrowotnych do używania maseczki, czy w zakresie używania płynów dezynfekujących (przykłady można tu mnożyć).

Dalsze obowiązki to obowiązek oceny ryzyka i informowania o nim pracowników oraz obowiązek stosowania środków zapobiegawczych zmniejszających ryzyko, w tym przeciwdziałających szkodliwym czynnikom biologicznym, do których to środków można zaliczyć szczepienia ochronne. Art. 222<sup>1</sup> k.p. przewiduje stosowanie wszelkich dostępnych środków eliminujących narażenie pracownika na działanie szkodliwych czynników biologicznych, a jeżeli nie jest możliwa całkowita ich eliminacja – ograniczających stopień narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (art. 222<sup>1</sup> § 1 k.p.).

Obowiązki pracodawcy dotyczą także działań profilaktycznych. Narażenie pracownika na szkodliwe czynniki biologiczne wywołujące choroby zakaźne wchodzi w skład ryzyka zawodowego, do którego odnosi się art. 226 k.p. Przepis ten konstruuje wspomniane obowiązki oceny ryzyka i informowania o nim pracowników oraz obowiązek stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających to ryzyko. Zgodnie z art. 227 § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą.

Ryzyko zawodowe zostało zdefiniowane w art. 4 pkt 4 ustawy z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny (Dz.U. z 2022 r., poz. 437). Ocena ryzyka powinna składać się z analizy zagrożeń, a następnie stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko, w tym stosowania środków zapobiegających chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą, w szczególności w postaci szczepień ochronnych. W wyroku Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2013 r., III PK 45/12 (Legalis 719228), stwierdzono wprost, że obowiązek przeciwdziałania chorobom zawodowym i innym chorobom występującym w środowisku pracy obejmuje po pierwsze ocenę, na jakie choroby pracownicy mogą zapaść, a po drugie zastosowanie odpowiednich środków ochronnych, np. w postaci szczepień.

Obowiązek stosowania wszelkich dostępnych środków eliminujących narażenie pracownika na niekorzystne, szkodliwe czynniki biologiczne lub ograniczających stopień tego narażenia, zwanych środkami zapobiegawczymi, jest zawarty w § 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia z 22 kwietnia 2005 r., w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz.U. z 2005 r. nr 81, poz. 716). Warto podkreślić, że obowiązek ten obejmuje stosowanie „wszelkich dostępnych środków”. Za taki środek można uznać szczepienia ochronne, jako środek podstawowy, dostępny i niejednokrotnie jedyny skuteczny w walce z chorobami zakaźnymi.

Powyższe obowiązki pracodawcy są aktualne niezależnie od charakteru prawnego pracowniczych szczepień ochronnych. Pracodawca zawsze bowiem będzie zobowiązany do oceny ryzyka w postaci wystąpienia choroby zakaźnej, udzielenia stosownej informacji i zapewnienia możliwości poddania się szczepieniom ochronnym. Różnica polega na tym, że w przypadku zalecanych pracowniczych szczepień pracownik może odmówić poddania się środkowi zapobiegawczemu w postaci szczepienia proponowanego przez pracodawcę (zob. Z. Kołodziej, Szczepienia ochronne dla pracowników, PiZS 9/2021, s. 45-46).

### **3. *Możliwość domagania się ujawnienia przez pracownika informacji o zaszczepieniu.***

Omawiana w tym miejscu kwestia rzeczywiście może budzić wątpliwości. Szczegółowa analiza relewantnych z punktu widzenia ochrony danych osobowych regulacji prawnych prowadzi do wniosku, iż istnieją jednak adekwatne

normy prawne, które stanowią umocowanie do uzyskiwania przez pracodawcę prowadzącego aptekę informacji o zaszczepieniu zatrudnionych w niej pracowników.

Zgodnie z art. 9 ust. 1 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 - RODO) (Dz. U. UE. L. z 2016 r. Nr 119, str. 1 ze zm.) 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. Zgodnie zaś z motywem 35 RODO do danych osobowych dotyczących zdrowia należy zaliczyć wszystkie dane o stanie zdrowia osoby, której dane dotyczą, ujawniające informacje o przeszłym, obecnym lub przyszłym stanie fizycznego lub psychicznego zdrowia osoby, której dane dotyczą. W świetle tych regulacji należy uznać, że informacja o szczepieniu ochronnym przeciwko covid-19 jest daną osobową dotyczącą zdrowia, a zatem objęta jest ona zakazem przetwarzania danych osobowych, o którym mowa w art. 9 ust. 1 RODO.

Wyjątki od zakazu przetwarzania szczególnych kategorii danych uregulowane zostały w ust. 2 art. 9. Przyjęcie takiej konstrukcji prawnej oznacza, że podstawy dopuszczalności przetwarzania szczególnych kategorii danych mają charakter wyjątkowy – i jako takie – nie powinny być interpretowane rozszerzająco. Przesłanki określone w ust. 2 komentowanego artykułu mają charakter samoistny, niezależny i równoważny, tzn. dla dopuszczalności przetwarzania wystarczy spełnienie jednej z nich, a pracodawca zasadniczo nie różnicuje przesłanek pod kątem ich doniosłości prawnej (P. Fajgielski [w:] Komentarz do rozporządzenia nr 2016/679 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) [w:] Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz, wyd. II, Warszawa 2022, art. 9, teza 15).

Z punktu widzenia niniejszej sprawy istotne są wyjątki określony w art. 9 ust. 2 lit. h oraz i RODO. Pierwszy ze wskazanych przepisów stanowi, że art. 9 ust. 1 nie ma zastosowania, jeżeli przetwarzanie jest niezbędne do celów profilaktyki zdrowotnej lub medycyny pracy, do oceny zdolności pracownika do pracy, diagnozy medycznej, zapewnienia opieki zdrowotnej lub zabezpieczenia społecznego, leczenia lub zarządzania systemami i usługami opieki zdrowotnej lub zabezpieczenia społecznego na podstawie prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego lub zgodnie z umową z pracownikiem służby zdrowia i z zastrzeżeniem warunków i zabezpieczeń, o których mowa w ust. 3, zaś drugi jeżeli przetwarzanie jest niezbędne ze względów związanych z interesem publicznym w dziedzinie zdrowia publicznego, takich jak ochrona przed poważnymi transgranicznymi zagrożeniami zdrowotnymi lub zapewnienie wysokich standardów jakości i bezpieczeństwa opieki zdrowotnej oraz produktów leczniczych lub wyrobów medycznych, na podstawie prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego, które przewidują odpowiednie, konkretne środki ochrony praw i wolności osób, których dane dotyczą, w szczególności tajemnicę zawodową.

Odnosząc się do wyjątku, o którym mowa w art. 9 ust. 2 lit. h RODO wskazać należy, iż obejmuje on kilka zakresów przedmiotowych dopuszczalności przetwarzania danych sensytywnych, które są powiązane z celami przetwarzania. Pierwszym zakresem wskazanym w komentowanym artykule jest przetwarzanie danych do celów profilaktyki zdrowotnej. Chodzi tu o różnego rodzaju działania mające na celu zapobieganie chorobom (np. badania profilaktyczne). Drugi zakres odnosi się do przetwarzania szczególnych kategorii danych w celach związanych z zatrudnieniem, a więc w zakresie medycyny pracy (np. kwestia chorób zawodowych czy wypadków przy pracy), oceny zdolności do pracy (dokonywanej przez lekarza, w oparciu o informacje o stanie zdrowia). Trzeci zakres obejmuje przetwarzanie danych na potrzeby zapewnienia opieki zdrowotnej i procesu udzielania świadczeń medycznych (diagnoza medyczna, leczenie). W czwartym zakresie mieści się przetwarzanie danych dla zapewnienia zabezpieczenia społecznego. Wreszcie ostatni – piąty zakres obejmuje zarządzanie systemami i usługami opieki zdrowotnej lub zabezpieczenia społecznego.

Zaznaczyć jednak należy, że dla stwierdzenia dopuszczalności przetwarzania szczególnych kategorii danych w oparciu o omawianą przesłankę nie wystarczy wykazanie realizacji jednego z wymienionych w tym przepisie celów, potrzeba jeszcze istnienia szczególnego przepisu prawa (unijnego bądź krajowego) albo umowy, na podstawie których przetwarzanie tego rodzaju danych jest dopuszczalne (P. Fajgielski..., t. 23).

Przesłanka wymieniona w art. 9 ust. 2 lit. i RODO jest zbliżona do podstawy przedstawionej powyżej, od strony przedmiotowej, z tą jednak różnicą, że inny jest cel przetwarzania danych – nie chodzi tu o świadczenia medyczne i zabezpieczenie socjalne czy też zarządzanie tego rodzaju świadczeniami, ale o realizację interesu publicznego w dziedzinie zdrowia publicznego. Jako przykłady tego rodzaju celów przetwarzania danych przepis wskazuje względy ochrony przed poważnymi transgranicznymi zagrożeniami zdrowotnymi (np. epidemii) oraz zapewnienie wysokich standardów jakości i bezpieczeństwa opieki zdrowotnej, produktów leczniczych lub wyrobów medycznych – wydaje się, że chodzi tu przede wszystkim o sprawowanie nadzoru nad świadczeniem usług medycznych oraz nadzoru farmaceutycznego. Podobnie jak w poprzedniej przesłance, prawodawca unijny wymaga istnienia przepisów prawa stanowiących podstawę przetwarzania i zawierających odpowiednie gwarancje w zakresie ochrony praw osób, których dane dotyczą, w tym tajemnic zawodowych. Komentowany przepis nie przewiduje możliwości oparcia tego typu przetwarzania danych o umowę (P. Fajgielski..., t. 24).

W komentarzu do RODO wskazuje się, że występująca sytuacja epidemiczna pociągnęła za sobą liczne wątpliwości dotyczące możliwości oparcia przetwarzania szczególnych kategorii danych (zwłaszcza danych dotyczących zdrowia) o omawianą podstawę. Niekiedy w praktyce przyjmowano, że przepis art. 9 ust. 2 lit. i komentowanego rozporządzenia stanowi przesłankę uprawniającą do gromadzenia danych dotyczących zdrowia, po wykazaniu, że przetwarzanie ma związek z zapobieganiem lub zwalczaniem epidemii. Jednak tego rodzaju wykładnię należy uznać za nieprawidłową, ponieważ komentowany przepis wymaga, by przetwarzanie danych, które jest niezbędne do realizacji wskazanych celów (m.in. zapobiegania rozprzestrzeniania się chorób zakaźnych w warunkach epidemii) było dokonywane na podstawie przepisów prawa (krajowego lub unijnego). Oznacza to, że dla możliwości powołania się na omawianą podstawę trzeba jeszcze wskazać przepis szczególny, który reguluje zagadnienia przetwarzania danych. Takim przepisem może być np. art. 8a ust. 5 pkt 1 lit. a ustawy z 14.03.1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz.U. z 2021 r. poz. 195) w przypadku wydania przez Głównego Inspektora Sanitarnego decyzji nakładającej obowiązek „podjęcia określonych czynności zapobiegawczych lub kontrolnych” (np. mierzenia temperatury osobom wchodzącym do budynku) lub art. 8a ust. 5 pkt 2 wskazanej powyżej ustawy w przypadku, gdy nie została wydana decyzja, ale Główny Inspektor Sanitarny wydał zalecenia bądź wytyczne określające sposób postępowania w trakcie realizacji zadań w przypadku stanu epidemii. Innym przykładem przepisu szczególnego, który może być wskazywany jako przepis dotyczący przetwarzania szczególnych kategorii danych, jest art. 11h ustawy z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1842 ze zm.), uprawniający wojewodę, ministra właściwego do spraw zdrowia oraz Prezesa Rady Ministrów, do wydawania w drodze decyzji administracyjnych, poleceń w związku z przeciwdziałaniem COVID-19. W przypadku wydania tego rodzaju decyzji (np. nakazującej organom gmin zorganizowanie transportu osób mających trudności w samodzielnym dotarciu do punktów szczepień, w tym osób niepełnosprawnych) organ gminy może powołać się na art. 9 ust. 2 lit. i rozporządzenia (w zw. z art. 11h ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 oraz wydaną decyzją) jako na podstawę uprawniającą do przetwarzania szczególnych kategorii danych osobowych (P. Fajgielski..., t. 24).

Reasumując, w sferze ogólnej żądanie przez pracodawcę od pracownika podania danych o zaszczepieniu co do zasady nie będzie naruszało rozporządzenia RODO, jeżeli zidentyfikowany zostanie przepis prawa, który będzie stanowił podstawę przetwarzania danych. Oczywiście jest bowiem, że kwestia szczepień mieści w ramach profilaktyki zdrowotnej (art. 9 ust. 2 lit. i RODO), a przede wszystkim łączy się ona z interesem publicznym w dziedzinie zdrowia publicznego (art. 9 ust. 2 lit. h RODO). Generalnie rzecz ujmując rozporządzenie RODO nie wyklucza przetwarzania danych osobowych dotyczących zaszczepienia, lecz pod warunkiem wprowadzenia regulacji prawnych realizujących cele wymienione w art. 9 ust. 2 lit. h) oraz i) RODO.

Niewątpliwie wymienione w punkcie 2. obowiązki pracodawcy w zakresie szczepień mają oparcie ustawowe. Wynikają z ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi oraz z kodeksu pracy. Mogą one zatem stanowić podstawę do domagania się ujawnienia danych osobowych dotyczących tej kwestii. Pracownik w tym przypadku złożyć stosowne oświadczenie, a pracodawca, gdy uzna to za niewystarczające może domagać się jego udokumentowania.

Normą prawną, która upoważniała pracodawcę do domagania się podania wskazanych danych nie stanowiły oczywiście bezpośrednio wymienione przepisy ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi i kodeksu pracy. Przepisy te określają powinności pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie zapobiegania chorobom zakaźnym, a więc nie odnoszą się do problematyki ochrony i przetwarzania danych osobowych. Regulacje w tym przedmiocie zawiera art. 22<sup>1</sup> § 4 k.p., który stanowi, że pracodawca żąda podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 3, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa. § 5 tego przepisu ustanawia także tryb postępowania. Stanowi on, że udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą. Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w § 1 i 3, w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.

Rozumowania tego nie dokonuje art. 22<sup>(1b)</sup> § 1 k.p., zgodnie z którym zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679, wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika. Zauważyć trzeba, że podstawą przetwarzania danych nie zawsze musi być zgoda (art. 9 ust. 2 lit. a RODO), lecz mogą być nią także względy profilaktyki medycznej, medycyny pracy i interes publiczny w dziedzinie zdrowia publicznego (art. 9 ust. 2 lit. h oraz i RODO).

Przedstawiony zespół regulacji prawnych, w połączeniu z § 12a rozporządzenia z dnia 20 marca 2020 r., uzasadnia również prawo domagania się przez pracodawcę przekazania przez pracownika apteki danych o zaszczepieniu (ewentualnie jego braku). Skoro wskazany przepis nakłada obowiązek szczepień na pracownika apteki, to powinność ta musi zostać uwzględniona przez pracodawcę w zakresie wykonywania zadań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Wprawdzie ustawodawca nie wprowadził jednoznacznej normy prawnej łączącej wskazane regulacje prawne, lecz nie oznacza to, że oba obowiązki nie mają żadnych punktów stykowych. Wspólną płaszczyzną obu regulacji prawnych jest bezpieczeństwo i higiena pracy. Celem § 12a rozporządzenia z dnia 20 marca 2020 r. jest przecież wprowadzenie najdalej idącego działania chroniącego przed rozpowszechnianiem się koronawirusa, a także minimalizującym jego skutki w przypadku zachorowania, którym niewątpliwie jest szczepienie.

Tym samym nie można podzielić poglądu prezentowanego w toku postępowania przez Organizację, iż pracodawca nie jest adresatem § 12a rozporządzenia z dnia 20 marca 2020 r. Zapatrywanie to wywodzone było stąd, iż wskazany przepis jest bezpośrednio sankcjonowany jedynie przez art. 48a ust. 1 pkt 5 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Przepis ten stanowi, że kto w stanie zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii nie stosuje się do ustanowionych na podstawie art. 46 lub art. 46b nakazów, zakazów lub ograniczeń, o których mowa m.in. w art. 46 ust. 4 pkt 7 lub w art. 46b pkt 4, podlega karze pieniężnej w wysokości od 5000 zł do 10 000 zł. Przepis ten stanowi podstawę wymierzenia administracyjnej kary pieniężnej wyłącznie osobie, która w okresie zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii nie podda się obowiązkowi zaszczepienia. Taka kara nie może zostać zastosowana wobec pracodawcy pracownika, który nie poddał się obowiązkowi szczepienia. Nie oznacza to jednak, że kwestia zaszczepiania z punktu widzenia pracodawcy, który mieści się w katalogu podmiotów zatrudniających pracowników, o których mowa w § 12a rozporządzenia z dnia 20 marca 2020 r. nie ma żadnego znaczenia. Pracodawca nie jest wprawdzie bezpośrednim adresatem tego przepisu, lecz oddziałuje on na jego powinności w sferze dbałości o bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładzie pracy (w zakresie chorób zakaźnych). Przypada nam do myśli, że owo współdziałanie mogłoby zostać wyrażone w sposób bardziej skonkretyzowany, bez konieczności uciekania się do skomplikowanych zabiegów interpretacyjnych. Oczekiwania to jest jak najbardziej uzasadnione, skoro kwestia różnicowania sytuacji prawnej osób zaszczepionych i niezaszczepionych w zakładach pracy wzbudza

wiele kontrowersji (zob. dyskusję na tle poselskiego projektu ustawy o szczególnych rozwiązaniach zapewniających możliwość prowadzenia działalności gospodarczej w czasie epidemii COVID-19, druk nr (...)). Bez względu jednak na niedostatki regulacji prawnej, uznać należy, że § 12a rozporządzenia z dnia 20 marca 2020 r. wiąże się ewidentnie z obciążającymi pracodawcę obowiązkami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Kończąc rozważania dotyczące przetwarzania danych osobowych zwrócić trzeba jeszcze uwagę na art. 35 ust. 1 RODO. W myśl tego przepisu jeżeli dany rodzaj przetwarzania – w szczególności z użyciem nowych technologii - ze względu na swój charakter, zakres, kontekst i cele z dużym prawdopodobieństwem może powodować wysokie ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych, administrator przed rozpoczęciem przetwarzania dokonuje oceny skutków planowanych operacji przetwarzania dla ochrony danych osobowych. Dla podobnych operacji przetwarzania danych wiążących się z podobnym wysokim ryzykiem można przeprowadzić pojedynczą ocenę. Z art. 35 wynika obowiązek prowadzenia przez administratora, uprzedniej w stosunku do podjęcia operacji przetwarzania, oceny skutków dla ochrony danych objętych określonego rodzaju ryzykiem dla praw lub wolności osób, których dane dotyczą. Rozporządzenie 2016/679 nie definiuje oceny skutków, wskazując jedynie, kiedy jest ona wymagana, a także precyzując, w którym momencie i z uwzględnieniem jakich elementów ma być prowadzona (K. Witkowska-Nowakowska [w:] RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Komentarz, red. E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz, Warszawa 2018, art. 35, t. 1).

Z poczynionych w przedmiotowej sprawie ustaleń faktycznych wynika, że pracodawca założył, że może przetwarzać dane osobowe dotyczące szczepień pracowników apteki z uwagi na treść § 12a rozporządzenia z dnia 20 marca 2020 r. Nic nie wskazuje na to, aby przeprowadził ocenę, o której mowa w art. 35 RODO. Nie czyni to jednak samego aktu przetwarzania danych niezgodnym z prawem. Przepis ten ma bowiem charakter prewencyjny. Jego celem jest zidentyfikowanie zagrożeń związanych z danym rodzajem przetwarzania danych osobowych, przy czym chodzi o takie zagrożenia, które mogą powodować wysokie ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych. W ocenie Sądu, próba pozyskania danych o zaszczepieniu, która podjęta została w dniu 29 marca 2022 r., nie wywoływała tego typu zagrożeń. Ponadto nie można z tymi zagrożeniami utożsamiać kwestii wypowiedzenia umowy o pracę. Art. 35 RODO dotyczy rodzaju przetwarzania danych osobowych, a nie sposobu, w jaki wykorzysta te dane administrator, gdy zostaną on już ujawnione.

Sumą powyższych rozważań jest konstatacja, że norma prawna odkodowana na podstawie § 12a rozporządzenia z dnia 20 marca 2020 r., wraz z całym kompleksem regulacji prawnych w oparciu, o które został nałożony obowiązek szczepień m.in. na pracowników aptek (szczegółowo je przedstawiono w części dotyczącej zgodności rozporządzenia z dnia 22 grudnia 2021 r. z Konstytucją RP), a także w łączności z przepisami prawnymi przywołanymi w punkcie 2. niniejszych rozważań i art. 22<sup>1</sup> § 4 k.p. oraz art. 9 ust. 2 lit. h) oraz i) RODO stanowi wystarczającą podstawę przetwarzania danych osobowych dotyczących zaszczepienia m.in. pracowników aptek.

#### **4. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę.**

§ 12a rozporządzenia z dnia 20 marca 2020 r. ustanawia stanowczy obowiązek poddania się szczepieniu przez pracownika apteki, ewentualnie wykazania przez niego, iż nie jest to możliwe z powodu występowania przeciwwskazań zdrowotnych. Wskazany przepis nie jest zaleceniem, jak to czasami się podnosi w opracowaniach przyczynkarskich. Jego treść ma charakter kategoriyczny i jednoznaczny. Nie stwarza on pola do jakiegokolwiek dowolności. Tezę tę potwierdza możliwość nałożenia na pracownika administracyjnej kary pieniężnej, o której mowa w art. 48a ust. 1 pkt 5 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Nie jest też wykluczona odpowiedzialność zawodowa (np. art. 45-62 ustawa z dnia 19 kwietnia 1991 r. o izbach aptekarskich, Dz. U. z 2021 r., poz. 1850). Pracownik ma zatem obowiązek poddania się szczepieniu, co nie oznacza, że nie ma znaczenia w tej mierze jego zgoda. Nadal szczepienie zależne jest od zgody pracownika, lecz jej brak może skutkować określonymi konsekwencjami, także w zakresie trwałości stosunku pracy (Z. Kołodziej, ...s. 46).

Przepis § 12a rozporządzenia z dnia 20 marca 2020 r. nie określa sposobu postępowania pracodawcy. W tej mierze, jak już wcześniej podano, adekwatne regulacje prawne zamieszczone są w art. 22<sup>1</sup> § 4 i 5 k.p. Pracodawca ma więc

prawo domagać się złożenia przez pracownika oświadczenia o zaszczepieniu się, a w wypadku, w którym powołuje się on na przeciwwskazania zdrowotne, o których mowa w § 12a ust. 2 rozporządzenia z 20 marca 2020 r., do przedłożenia zaświadczenia lekarskiego, choć oczywiście może poprzestać na oświadczeniu pracownika. Decyzja w tym przedmiocie należy do pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie zostało ustalono, że powódka odmówiła złożenia oświadczenia o zaszczepieniu, jak również nie przedłożyła zaświadczenia lekarskiego o występowaniu przeciwwskazań zdrowotnych w tym przedmiocie. Takowe zaświadczenie zostało okazane dopiero w toku postępowania sądowego, choć powódka tuż po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę zasygnalizowała w rozmowie z kierownikiem apteki, że takowe posiada. Takie postępowanie powódki świadczyło po pierwsze, o całkowitym zanegowaniu przez powódkę obowiązków wynikających z § 12a rozporządzenia z 20 marca 2020 r., tak w kontekście samego szczepienia, jak i w kontekście obowiązku wykazania przeciwwskazań zdrowotnych, a po drugie, w ten sposób powódka uniemożliwiała pracodawcy podjęcie działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie przeciwdziałaniu rozprzestrzeniania się wirusa covid-19. Pracodawca nie mógł uzyskać wiedzy od powódki w zakresie zaszczepienia, a tym samym dostosować swych działań do jej postawy. Nie miał jasności, czy powódka zaszczepiła się czy też nie, a jeżeli nie, to czy wynikało to z przeciwwskazań zdrowotnych, czy też z przyczyn, które z jej stanem zdrowia nie miały nic wspólnego (np. z powodu przekonań moralnych, religijnych, czy innych). Postawa powódki uniemożliwiała adekwatną reakcję w kontekście bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pamiętać należy, że treść art. 207 k.p. jednoznacznie wskazuje na to, że obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy mają charakter:

- 1) bezwarunkowy (obciążają pracodawcę niezależnie od sposobu spełniania świadczenia przez pracownika);
- 2) niepodzielny (działania i zaniechania innych podmiotów nie zwalniają pracodawcy od odpowiedzialności za stan BHP w miejscu pracy);
- 3) realny (muszą być wykonane w naturze bez możliwości wykonania zastępczego w postaci wypłaty równowartości nieotrzymanego świadczenia);
- 4) podwójnie zakwalifikowany (są powinnościami ze stosunku pracy o charakterze zobowiązaniowym wobec pracownika i publicznoprawnym wobec państwa, którego wykonanie jest zabezpieczone nadzorem państwowym).

Przywołać w tym zakresie trzeba ponownie art. 222<sup>1</sup> k.p., art. 226 k.p., a przede wszystkim art. 227 § 1 k.p., z których to przepisów wynika powinność przeciwdziałania wszelkim chorobom pracowniczym.

Ogromne znaczenie jakie ustawodawca przypisuje przestrzeganiu przez pracodawcę przepisów i zasad BHP sprawia, że ich nieprzestrzeganie przez pracodawcę, jako podmiot odpowiedzialny za stan BHP w zakładzie pracy, stanowi wykroczenie, o którym mowa w art. 283 k.p.

Nie można też zapominać o odpowiedzialności, którą ponosi pracodawca na podstawie przepisów prawa cywilnego. Uchybienia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, która mogą przecież też polegać na braku lub niewłaściwej reakcji na zignorowania przez jednego z pracowników obowiązku zaszczepienia się lub wykazania przeciwwskazań zdrowotnych w tym przedmiocie, mogą być podstawą domagania się od innych pracowników, a także osób korzystających z usług danego podmiotu stosownego odszkodowania w związku z popełnieniem czynu niedozwolonego (art. 415 k.c.). W przypadku odpowiedzialności wobec pracowników w grę wchodzić może odpowiedzialność za wystąpienie choroby pracowniczej lub nawet zawodowej, a wobec osób trzecich odpowiedzialność cywilnoprawna za wystąpienia zarażenia za covid-19. Oczywiście Sąd zdaje sobie sprawę z problemów dowodowych w tej mierze, lecz one nie usuwają samej potencjalnej możliwości zgłoszenia tego typu roszczeń. Dobrą egzemplifikacją w tym zakresie, oczywiście z uwzględnieniem specyficznych okoliczności sprawy, może być np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia z 19.04.2013 r., III PK 45/12, LEX nr 1356452, w którym przyjęto,



że dom opieki społecznej nie uwolni się od odszkodowania dla zakażonej pracownicy, tłumacząc, że nie wiedział o chorobie podopiecznej.

To wszystko pozwala na stwierdzenie, że podana w piśmie z dnia 29 marca 2022 r. przyczyna uzasadniała wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano niewypełnienie przez pracownicę obowiązku wynikającego z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, tj. rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 grudnia 2021 r. (Dz.U. z 2021r. poz. 2398) wprowadzającego obowiązek poddania się szczepieniu przeciwko covid-19 przez osoby wykonujące zawód medyczny w podmiotach wykonujących działalność leczniczą, osoby wykonujące czynności zawodowe w tych podmiotach, inne niż wykonywanie zawodu medycznego oraz osoby zatrudnione i osoby realizujące usługi farmaceutyczne, zadania zawodowe lub czynności fachowe w aptece ogólnodostępnej lub punkcie aptecznym i związana z tym obawa pracodawcy przed zwiększonym ryzykiem zainfekowania i/lub współpracowników wirusem covid-19 lub jego mutacją. Sąd nie redukuje obowiązku wynikającego z rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 grudnia 2021 r. do obowiązku szczepień, ale też do obowiązku wykazania przeciwskażeń zdrowotnych w tym przedmiocie. Powódka nie tylko żadnego z tych obowiązków nie wykonała. Co więcej, powódka odmówiła udzielenia informacji w tej mierze, co stanowi niejako kwalifikowaną postać niewykonania obowiązku, o którym mowa w § 12a rozporządzenia z 20 marca 2020 r.

Sumą tych rozważań jest stwierdzenie, iż dokonane wobec powódki wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Wobec szerokiej dyskusji na temat praktycznych konsekwencji § 12a rozporządzenia z 20 marca 2020 r., także w zakresie możliwości rozwiązania umowy o pracę, Sąd zaznacza, że dokonana w niniejszej sprawie ocena aktualna jest tylko na jej gruncie. Oznacza to, że pracodawca nie ma bezwzględnej powinności rozwiązania umowy o pracę w przypadku pracownika, np. apteki, który nie poddał się szczepieniu i który nie wykazał przeciwskażeń zdrowotnych (zob. w tej mierze Z. Kołodziej, s. 48). Decyzja w tym przedmiocie należy do pracodawcy, gdyż żaden przepis nie nakłada obowiązku wypowiedzenia umowy o pracę z tego powodu. Pracodawca może uznać, że będzie kontynuował stosunek pracy, licząc się z możliwymi konsekwencjami takiej postawy pracownika. Może też zdecydować się na przekazania sprawy do organów sanitarnych w celu ewentualnego wymierzenia kary pieniężnej. Może w końcu rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę, gdy uzna, że dalsze kontynuowanie stosunku pracy z tego powodu jest niemożliwe. Zawsze oceny winny być dokonywane a casu ad casum, czyli z uwzględnieniem realiów konkretnych sprawy. W przedmiotowej sprawie Sąd uznał, że negacjonistyczna postawa powódki nie może zyskać akceptacji, gdyż pracodawca został pozbawiony możliwości dostosowania swych działań do sytuacji, w której powódka się znajdowała. Nie widział bowiem czy powódka się zaszczepiła, ewentualnie czy posiada w tej kwestii przeciwskażenia zdrowotne. W tym sensie powódka nie wykonała obowiązku, o którym mowa w §12a rozporządzenia z 20 marca 2020 r. i w tym też kontekście jej postawa mogła wywołać uzasadnione obawy pracodawcy przed zwiększonym ryzykiem zainfekowania i/lub współpracowników wirusem covid-19 lub jego mutacją.

Wobec zasadności dokonanego wobec powódki wypowiedzenia umowy o pracę, wydany wyrok zaoczny podlegał uchyleniu stosownie do treści art. 347 k.p.c. („Po ponownym rozpoznaniu sprawy sąd wydaje wyrok, którym wyrok zaoczny w całości lub części utrzymuje w mocy albo uchyla go i orzeka o żądaniu pozwu, bądź też pozew odrzuca lub postępowanie umarza. Przepis art. 332 § 2 stosuje się odpowiednio”), o czym orzeczono w punkcie I. sentencji wyroku.

W punkcie II. sentencji wyroku Sąd oddalił powództwo w oparciu o art. 45 § 1 a contrario k.p.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik postępowania (art. 98 § 1 k.p.c.). Wobec przegranej powódki, należało zasądzić od niej na rzecz pozwanego kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Orzeczenie to miało umocowanie w § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.).

Kosztami rozprawy zaocznej i sprzeciwu Sąd obciążył pozwanego, jako że nie wystąpiły w przedmiotowej sprawie okoliczności, które zgodnie z art. 348 k.p.c. pozwoliły rozliczyć koszty sprzeciwu zgodnie z regułą odpowiedzialności za wynik procesu. Wskazany przepis stanowi, iż koszty rozprawy zaocznej i sprzeciwu ponosi pozwany, choćby następnie

wyrok zaoczny został uchylony, chyba że niestawiennictwo pozwanego było niezawinione lub że nie dołączono do akt nadesłanych do sądu przed rozprawą wyjaśnień pozwanego.

O pozostałych kosztach sądowych należnych Skarbowi Państwa na podstawie art. 113 ust. 1 w związku z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2022 r., poz. 1125 ze zm.) z uwagi na brak podstaw do obciążenia nimi stron procesowych.

Sędzia Andrzej Kurzych