

nierówność stron, gdzie przewagę ma ten pierwszy. Dlatego też zdaniem UODO wątpliwe jest, że zgoda zatrudnionego stanowi podstawę dla pracodawcy do zapoznania się z wynikiem testu na COVID-19. Przeszkodę w tym zakresie stanowi również art. 22¹b § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym przypadku danych o stanie zdrowia, zgoda pracownika może być podstawą przetwarzania wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie informacji następuje z inicjatywy zatrudnionego. W licznych publikacjach można znaleźć wypowiedzi urzędników UODO, z których wynika, że gdy pracodawca organizuje i finansuje zakup oraz przeprowadzenie testów na obecność wirusa SARS-CoV-2, należy uznać, że następuje to z inicjatywy pracodawcy, a nie pracownika. W takiej sytuacji bowiem pracodawca może wywierać nacisk na pracowników, ponieważ ponosił koszty związane z zakupem i przeprowadzeniem testów. Natomiast podstawę do przetwarzania danych o stanie zdrowia stanowi art. 17 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. poz. 374 ze zm.), który upoważnia głównego inspektora sanitarnego do wydania decyzji nakładających (m.in. na pracodawcę) obowiązek podjęcia określonych czynności zapobiegawczych lub kontrolnych. Tym samym pracodawca może na tej podstawie przeprowadzać testy i zapoznawać się z ich wynikami, jeśli otrzyma decyzję Głównego Inspektora Sanitarnego. W ocenie wielu ekspertów to jedyny sposób na pozyskiwanie takich informacji o stanie zdrowia pracownika.

Natomiast w zakresie prawa Pracodawcy do skierowania pracowników na szczepienia przeciw COVID-19 informuję, że niedopuszczalne pozostaje zmuszanie pracowników lub osób wykonujących czynności na podstawie umów cywilnoprawnych (bezpośrednio czy też pośrednio) do poddania się szczepieniu przeciw COVID-19 przez pracodawcę, czy też przełożonego. Niedopuszczalne pozostaje stosowanie przez pracodawcę czy też przełożonego jakichkolwiek nacisków na pracownika. Niedopuszczalne jest uzależnianie awansu lub pozostania na zajmowanym stanowisku od poddania się szczepieniu na COVID-19. Niedopuszczalne pozostaje wywieranie nacisku poprzez próbę obniżenia wynagrodzenia lub nieudzielenie podwyżki pracownikowi odmawiającemu udziału w szczepieniu na COVID-19.

Uporczywe i długotrwałe nękanie pracownika, zmierzające do wymuszenia zaszczepienia się przeciw COVID-19 (a więc do udziału w eksperymencie medycznym) jest niczym innym jak mobbingiem (art. 94³ § 2 kodeksu pracy). Jeśli mobbing wywołał u pracownika rozstrój zdrowia, wówczas pracownik może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94³ § 3 kodeksu pracy).