Informacja prasowa 14 października 2021, Gdańsk

**Łagodna perswazja. Firmy z regionu (nie)zmuszają do szczepień?**

**Mobilne punkty szczepień, dni wolne, zachęty finansowe, rozmowy z medykami, kampanie informacyjne to tylko niektóre z działań przekonujących do szczepień i prowadzonych przez pracodawców w woj. podlaskim i lubelskim. Przełożeni z regionu wzięli sobie do serca wszelkie zalecenia i robią wszystko, by zminimalizować ryzyko zakażenia oraz dużą liczbę zachorowań w firmie, która często oznacza dla organizacji straty finansowe spowodowane przez braki kadrowe i przymusowe przestoje. Niestety ich działania nie zawsze przynoszą oczekiwany efekt.**

Mimo że koronawirus nie jest aż tak odczuwalny, jak jeszcze kilka miesięcy temu to i tak nie składa broni. Obecnie każdego dnia wirus wykrywany jest u kilkudziesięciu mieszkańców Podlasia i Lubelszczyzny. Liczba chorych na COVID-19 – w tych dwóch regionach – od marca 2020 r. do października 2021 r. wyniosła w sumie ponad 146 tys. osób. W obu województwach – tylko 12 października 2021 r. – na kwarantannie przebywało 20 472 Polaków z tej części kraju (woj. lubelskie – 12 962, woj. podlaskie – 7 510). Zarówno zakażenie, jak i kwarantanna osób niezaszczepionych i mających kontakt z chorym oznacza dla pracownika – który nie był szczepiony – izolację i często brak możliwości wykonywania obowiązków zawodowych, a dla przedsiębiorcy braki kadrowe, opóźnienia w realizacji zamówień, a nawet straty finansowe.

**Szczepionka na przestój**

Pracodawcy z Podlasie i Lubelszczyzny – po starciu z COVID-19 – odrobili lekcję z ochrony pracowników zarówno pod względem formalnym, jak i operacyjnym. W czasie epidemii wprowadzono procedury, opracowano koronawirusowe regulaminy pracy i informowano kadrę o kluczowych zmianach. Przełożeni starali się też jak najlepiej chronić zespół obecny w firmie – badano temperaturę, gwarantowano środki odkażające, maseczki, rękawiczki, zachowywano odległość, ograniczano spotkania bezpośrednie. Niektórzy wprowadzili pracę zdalną, jednak w większości firm nie było i nadal nie ma takiej możliwości.

Problem zdalnego wykluczenia dotyczy wielu przedsiębiorców z woj. lubelskiego i podlaskiego, którzy prowadzą działalność w sektorach przemysłu, budownictwa, handlu i mechaniki czy branży spożywczej, czyli dominujących branżach w tym regionie. Przełożeni z tych gałęzi gospodarki zastanawiają się, jak uniknąć kolejnych zakażeń i konsekwencji czwartej fali. Wielu ratunek widzi w szczepieniach pracowników, którzy w tej spawie bywają sceptyczni. Potwierdzają to dane agencji badawczej Inquiry. Wynika z nich, że – w grupie osób będących w wieku produkcyjnym, które na Podlasiu i Lubelszczyźnie stanowią ok. 60 proc. mieszkańców – najmniejszą chęć zaszczepienia się przeciwko COVID-19 wykazują ludzie wchodzący na rynek pracy – czyli w przedziale wiekowym od 18 do 24 r.ż. (30 proc. z grupy nieszczepionych chce się zaszczepić) oraz osoby między 25 a 34 r.ż. (28 proc. z grupy nieszczepionych chce się zaszczepić) i te w wieku 35-44 lata (27 proc. z grupy nieszczepionych chce się zaszczepić). Niemal co czwarty nieszczepiony Polak w wieku 45+ deklaruje, że ma zamiar to zrobić (38 proc.).

**Prośbą czy groźbą?**

Firmy za granicą wymagają podpisania zobowiązania do szczepienia przeciw COVID-19, wprowadzają dodatkowe opłaty na ubezpieczenie zdrowotne nakładane na pracowników, zawieszają w wykonywaniu obowiązków, a nawet zwalniają niezaszczepione osoby lub te, które nie chcą się szczepić. Większość pracodawców z woj. podlaskim i lubelskim wybiera łagodną metodę perswazji – zachęcają pracowników do szczepień. Tylko część firm rozważała wprowadzenie przymusu szczepienia poprzez działania, które stosują przedsiębiorcy w innych krajach, a pomysłów im nie brakuje.

*– Sytuacja zmienia się bardzo dynamicznie, jednak – póki co – pracodawca nie ma możliwości zwolnienia pracownika za brak szczepienia lub wymuszenia na nim, aby ten się zaszczepił. W Polsce szczepienie jest dobrowolne. Co potwierdza m.in. katalog szczepień obowiązkowych zawarty w rozporządzeniu Ministra Zdrowia, w którym nie wymienia się szczepienia na koronawirusa jako obowiązkowe –* **mówiIzabela Lubińska, Kierownik Działu Kadr i Płac w Grupie Progres.** – *Co więcej, kodeks pracy wskazuje, że jednym z głównych obowiązków pracodawcy jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz dbanie o życie i zdrowie pracowników (art. 207 KP). Mogłoby to sugerować, że pracodawca ma szeroki katalog uprawnień, jednak w dalszym ciągu jest ograniczony obowiązującymi przepisami, które na tę chwilę nie dają możliwości traktowania szczepienia na COVID-19 jako obowiązkowe. Nic nie stoi jednak na przeszkodzie, aby pracodawca zachęcał zatrudnionych oraz kandydatów do szczepień, a w dalszej kolejności umożliwiał im to poprzez np. przyznanie dodatkowego czasu wolnego lub benefitów. Takie „zachęcające” działania obserwujemy również wśród pracodawców z woj. podlaskim i lubelskim* – **podkreśla.**

Większość firm z Lubelszczyzny i Podlasia decyzję o szczepieniu zostawiła pracownikom. Mobilizuje ich jednak do zrobienia tego kroku na wiele sposobów np. poprzez intensywne kampanie informacyjne z zakresu profilaktyki ochrony zdrowia. Wykorzystywane są także plakaty, mailingi, telebimy i materiały drukowane przekonujące do szczepień. W przedsiębiorstwach działały punkty szczepień, do dyspozycji był także szczepionkobus. Dla pracowników zaszczepionych organizowane są szkolenia, a nawet firmowe konkursy z nagrodami. Przyznawane im były i są również premie, benefity pozapłacowe czy bonusowy wolny dzień.

**Pracownicy schodzą do szczepionkowego podziemia**

W woj. lubelskim i podlaskim wykonano w sumie 2 130 323 szczepień przeciwko COVID-19 – w pełni zaszczepionych jest trochę ponad 40 proc. mieszkańców (woj. lubelskim – 44 proc. i 41 proc. w woj. podlaskim). Pozostali dopiero planują to zrobić lub należą do sceptyków, którzy nie chcą się szczepić – w całej Polsce ta grupa stanowi 70 proc. wszystkich osób nieszczepionych. Wśród nich są również te aktywne zawodowo, które by uniknąć konieczności przyjęcia jakiegokolwiek preparatu i mieć sprawę „z głowy” szukają innych metod „szczepienia”. Jedną z nich jest kupno sfałszowanego certyfikatu odbytego szczepienia przeciw COVID-19. Jednak takim działaniem narażają nie tylko siebie, ale też pracodawcę na nieprzyjemne konsekwencje.

Pracownik posługujący się fałszywym zaświadczeniem o zaszczepieniu przeciwko COVID-19 sprowadza na siebie i pracodawcę większe ryzyko rozprzestrzeniania wirusa, tym samym – narusza umowę o pracę, którą w konsekwencji może stracić*.* Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP może być również występujące zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy.

– *Naruszenie interesu pracodawcy w tym wypadku może polegać na ew. ryzyku wprowadzenia kwarantanny i destabilizacji funkcji przedsiębiorstwa pracodawcy. Obecnie sejm pracuje nad przepisami dającymi pracodawcom możliwość weryfikacji dokumentacji medycznej szczepień pracownika przeciwko COVID-19. Co więcej, jeśli planowane zmiany wejdą w życie, przełożony będzie mógł np. przesunąć nieszczepionego pracownika na inne stanowisko bądź skierować go na bezpłatny urlop* – zaznacza **Jacek Grzywa, Radca Prawny, Kierownik Działu Prawnego Grupy Progres**.

Tylko w 2020 r. w całej Polsce stwierdzono 17 546 przestępstw polegających na podrabianiu dokumentów i udowodniono 1 002 przypadki łamania prawa poprzez używanie dokumentu poświadczającego nieprawdę. Za sfałszowanie dokumentu i posługiwanie się nim, czyli przestępstwo z art. 270 kodeksu karnego, grozi do 5 lat pozbawienia wolności. Taka kara może dotknąć również każdego pracownika, który by uniknąć szczepienia kupi zaświadczenie o jego wykonaniu.

-----------------

W informacji wykorzystano dane Ministerstwa Zdrowia z dn. 12.10.2021 oraz dane Komendy Głównej Policji z 2020 r.

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Grupa Progres**

W skład **Grupy Kapitałowej Progres** wchodzą spółki w całości z polskim kapitałem, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 roku. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia ponad 25 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i zagranicą.

**Biuro prasowe Grupy Progres:**

Kamila Tyniec

e-mail: k.tyniec@bepr.pl

kom. +48 500 690 965