

Вакцинація працівників від COVID-19 в Україні: питання та відповіді



Трудове право і Захист даних

1.

Чи можуть роботодавці вимагати від своїх працівників та/або членів їх сімей вакцинуватися?

Ні, законодавство України не зобов'язує працівників робити щеплення, за винятком деяких спеціальних категорій працівників, таких як медичний персонал, працівники сфери громадського харчування тощо. Однак, список щеплень, обов'язкових для таких працівників, ще не включає щеплення проти COVID-19.

2.

Що робити, якщо працівники відмовляються робити щеплення? Чи може роботодавець обмежити доступ нещеплених працівників до робочих приміщень?

Роботодавець не може обмежувати доступ нещеплених працівників до робочого місця, якщо вакцинація не вимагається законом (див. відповідь вище, перелік обов'язкових щеплень все ще не включає щеплення проти COVID-19).

Однак, якщо роботодавець прагне застосувати додаткові заходи безпеки, можна домовитись із працівником про наступні варіанти:

- дистанційна робота (за допомогою електронних засобів зв'язку) або надомна робота (наприклад, ручна праця);
- неоплачувана відпустка (до закінчення карантину або протягом 15 календарних днів на рік після закінчення карантину);
- оплачувані основні та додаткові щорічні відпустки (якщо є невикористані дні).

3.

Чи зобов'язані роботодавці організувати кампанії з вакцинації для своїх працівників? Якщо ні, то чи мають вони право це робити?

На законодавчому рівні такої вимоги немає. Однак роботодавцям дозволяється організувати кампанії з вакцинації для своїх працівників та членів їхніх сім'ї, якщо вони мають відповідні можливості. Міністерством охорони здоров'я України створено окрему телефонну лінію для роботодавців, у яких понад 50 працівників бажають зробити щеплення, через яку роботодавець може подати заявку на організацію вакцинації.

Якщо щеплення бажають зробити менше, ніж 50 працівників, вони самостійно можуть записатися у чергу на щеплення через застосунок «Дія» або за допомогою окремої телефонної лінії.

Організуючи вакцинацію, пам'ятайте, що, навіть керуючись добрими намірами, роботодавець повинен гарантувати захист даних працівників, як передбачено законодавством України, включаючи належну обробку персональних даних працівників та їхніх родичів.

4.

Чи існують законодавчі засоби захисту нещеплених працівників від дискримінації?

В Україні не існує конкретних правил захисту від дискримінації, пов'язаних із COVID-19. Однак КЗпП України забороняє будь-яку дискримінацію на робочому місці, в тому числі за станом здоров'я.

Правила розгляду будь-якої скарги про дискримінацію можуть встановлюватися роботодавцями на місцевому рівні у правилах внутрішнього трудового розпорядку або у внутрішній політиці щодо заборони дискримінації (наприклад, стосовно відповідної гарячої лінії, процедур внутрішнього розслідування тощо).

Працівник також може подати позов до суду проти роботодавця або його посадових осіб / працівників у рамках загального позовного провадження (окремої процедури не існує). Слід визнати, що трудові спори, пов'язані з дискримінацією, не дуже поширені в Україні, тому й досі немає відповідної судової практики.

Важливо зазначити, що дискримінація нещеплених працівників може бути, наприклад, і у вигляді оприлюднення (у будь-якій формі) списку нещеплених працівників в компанії, і у вигляді обговорення вакцинації працівників у ході зустрічей (прямо називаючи ПІБ таких працівників чи іншим чином ідентифікуючи їх). Це є порушенням законодавства України (незаконна обробка персональних даних), за що передбачена відповідальність. Також це може призвести до суттєвих репутаційних ризиків для компанії.

5.

Чи мають роботодавці право отримувати відомості щодо вакцинації працівників? Чи зобов'язані працівники інформувати своїх роботодавців про вакцинацію? Чи мають право роботодавці на створення внутрішньої бази даних щодо вакцинації працівників?

Так як наразі в Україні вакцинація від COVID-19 є добровільною, роботодавці не повинні обов'язково отримувати відомості щодо вакцинації працівників. Однак, працівники можуть добровільно сповістити роботодавця щодо проходження вакцинації. Надалі роботодавці можуть включати такі відомості до внутрішніх баз даних. Для цього роботодавці повинні суворо дотримуватися всіх правил захисту персональних даних працівників, враховуючи те, що дані про стан здоров'я відносяться до категорії «чутливих» персональних даних. Так роботодавці повинні здійснювати обробку таких даних на належній правовій підставі – доречним буде отримання прямої згоди. Законодавством України передбачені низка правил щодо отримання згоди (зокрема згода надається добровільно, заборонено вживати заходів примусу з метою отримання відомостей щодо вакцинацію працівників. Варто звернути увагу і на особливі правила передачі персональних даних за кордон.

Як варіант, роботодавці можуть збирати дані про вакцинацію в анонімізованій формі. Такі дані не будуть вважатися персональними даними.

Якщо вакцинація від COVID-19 стане обов'язковою для всіх або окремо визначених категорій працівників, слід переглянути правила щодо обробки роботодавцями персональних даних працівників. Більше того, очікується, що в такому випадку обробка персональних даних буде окремо врегульована відповідним законодавством України.

3.

Чи є способи заохотити працівників до вакцинації або покарати їх за відмову?

Законодавство не заважає роботодавцям запроваджувати матеріальні або нематеріальні заохочення для працівників, які вакцинуються. Однак такі положення можуть бути визнані дискримінаційними щодо тих працівників, які все ж відмовляються робити щеплення.

Ми б не рекомендували застосовувати дисциплінарні заходи (догану) до працівників, які відмовляються від вакцинації, якщо це не передбачено законодавством (див. відповідь на питання № 1).

7.

Чи може роботодавець звільнити працівників за відмову від вакцинації?

Ні, КЗпП України передбачає обмежений перелік підстав для звільнення, який не включає звільнення через відмову від вакцинації (проти COVID-19 або будь-якої іншої хвороби).

Незважаючи на те, що українське законодавство дозволяє включати додаткові підстави для звільнення в трудові контракти¹ з певними категоріями працівників, ми не рекомендуємо робити це, оскільки такі положення можуть бути визнані дискримінаційними або такими, що погіршують становище працівника порівняно із законодавчими нормами (крім випадку, якщо вакцинація є обов'язковою для таких категорій працівників згідно із законом).

1. Трудовий контракт – це особлива форма трудового договору, яку може бути укладено, наприклад, з керівниками компаній або членами виконавчого органу акціонерних товариств.

Контакти:

Інтелектуальна власність та захист даних:



Катерина Олійник

партнер практики інтелектуальної власності та захисту даних, Патентний повірений України
Kateryna.Oliinyk@arzinger.ua



Тарас Кислий

партнер практики інтелектуальної власності та захисту даних, адвокат
Taras.Kyslyy@arzinger.ua



Тетяна Слабко

старший юрист практики інтелектуальної власності та захисту даних, адвокат, CIPP(E)
Tetiana.Slabko@arzinger.ua

Трудове право:



Алеся Павлинська

радниця практик трудового права та корпоративного/ M&A
Alesya.Pavlynska@arzinger.ua



Ксенія Лотош

юристка практики трудового права
Kseniia.Lotosh@arzinger.ua

