

Wytyczne dotyczące ustępstw dla pracowników

Zgodnie z rozporządzeniem Komisarza ds. Zdrowia z 13 grudnia 2021 r. pracownicy, którzy nie zostali zaszczepieni i nie podlegają wyjątkom przewidzianym w rozporządzeniu, od 27 grudnia 2021 r. nie mogą być wpuszczani na teren miejsc pracy.

Na podstawie zapisów sekcji 6. tego rozporządzenia pracownicy mogą ubiegać się o racjonalne ustępstwa, które zwolnią ich z tego wymogu. Pracodawca może wyrazić zgodę na racjonalne ustępstwa z przyczyn religijnych i udokumentowanych przyczyn zdrowotnych (w tym związanych z ciążą).

W niektórych przypadkach właściwe może być zezwolenie na nieznaczne przedłużenie terminu szczepienia osoby, która jest ofiarą przemocy domowej, przestępstw seksualnych lub stalkingu. Do wniosku o racjonalne ustępstwo na tej podstawie powinna być dołączona dokumentacja od pracownika socjalnego, duchownego lub innego specjalisty, który może potwierdzić, że pracownik jest ofiarą wspomnianego przestępstwa.

Pracodawcy mogą nie zgodzić się na ustępstwa, które powodują nadmierne utrudnienia w prowadzeniu działalności. Zgodnie z wytycznymi Komisji ds. Równych Szans w Zatrudnieniu (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) występowanie nadmiernych utrudnień można stwierdzić, analizując m.in. następujące czynniki:

- charakter i koszt wprowadzenia ustępstwa;
- ogólne zasoby finansowe placówki wprowadzającej racjonalne ustępstwa, liczba osób zatrudnionych w placówce, a także wpływ na wydatki i zasoby placówki;
- ogólne zasoby finansowe, wielkość, liczba pracowników oraz rodzaj i lokalizacja placówek pracodawcy (jeśli placówka, której dotyczy racjonalne ustępstwo, należy do większej sieci);
- rodzaj działalności prowadzonej przez pracodawcę, w tym struktura i funkcje personelu, odrębność geograficzna oraz administracyjna lub fiskalna relacja placówki, której dotyczy ustępstwo, z pracodawcą;
- wpływ ustępstwa na działanie placówki.

Dołączone listy kontrolne nie stanowią porady prawnej. Mają one pomóc pracodawcom i przełożonym w rozpatrywaniu wniosków o racjonalne ustępstwa lub zwolnienia z wymogu szczepienia przeciw COVID-19, które mogą otrzymać od pracowników. Listy kontrolne nie mają służyć jako porady prawne udzielone przez licencjonowanego prawnika ani zastępować takich porad.

Więcej informacji o procedurze rozpatrywania racjonalnych ustępstw można znaleźć w materiałach [Komisji Miasta Nowy Jork ds. Praw Człowieka \(New York City Commission on Human Rights\)](#) oraz [Komisji ds. Równych Szans w Zatrudnieniu](#).

KOPIE WYPEŁNIONYCH LIST KONTROLNYCH NALEŻY ZACHOWAĆ JAKO DOKUMENTACJĘ WSZELKICH ZASTOSOWANYCH ZWOLNIEŃ LUB USTĘPSTW.

Ustępstwo z przyczyn zdrowotnych

Cała dokumentacja medyczna musi pochodzić od świadceniodawcy medycznego legitymującego się ważną licencją. Poniżej znajduje się lista okoliczności uznanych przez Centrum Kontroli i Profilaktyki Chorób (Centers for Disease Control and Prevention, CDC) oraz Wydział Zdrowia i Higieny Psychiczej Miasta Nowy Jork (New York City Department of Health and Mental Hygiene) za uprawniające do zwolnienia z obowiązku szczepień z przyczyn zdrowotnych:

1. **Stale** zwolnienie z przyczyn zdrowotnych przysługuje, gdy:

- u pracownika wystąpiła gwałtowna reakcja alergiczna (np. anafilaksja lub obrzęk naczynioruchowy) na poprzednią dawkę lub na składnik występujący we wszystkich trzech zatwierdzonych szczepionkach przeciw COVID-19;
- pracownik ma zdiagnozowaną alergię na składnik występujący we wszystkich trzech zatwierdzonych szczepionkach przeciw COVID-19.

2. **Tymczasowe** zwolnienie z przyczyn zdrowotnych przysługuje, gdy:

- pracownik przedstawił dokumentację medyczną wskazującą, że nie minęło 90 dni od przejścia przez niego terapii przeciwciałami monoklonalnymi lub osoczem rekonwalescencyjnym COVID-19;
- pracownik przedstawił dokumentację medyczną wskazującą, że niedawno przeszedł przeszczep komórek macierzystych, terapię CAR-T lub inną formę terapii bądź leczenia, które tymczasowo zakłócają jego zdolność do odpowiedniej reakcji na szczepienie lub uzyskania reakcji immunologicznej w wyniku leczenia;
- pracownik ma zapalenie osierdzia lub mięśnia sercowego.

Długość tymczasowego zwolnienia z przyczyn zdrowotnych zależy od konkretnego przypadku i wyników analizy dołączonej dokumentacji medycznej. Po zakończeniu okresu tymczasowego zwolnienia pracownik jest zobowiązany do przyjęcia szczepionki.

W przypadku spełnienia dowolnych warunków z punktu 1 lub 2 pracownik ma prawo do ustępstwa i zwolnienia z obowiązku szczepienia.

Ustępstwo

- Cotygodniowe testy PCR na obecność COVID-19 i noszenie maski przez cały czas — z wyłączeniem przerw na posiłki i napoje. Przyjmowanie posiłków i napojów musi odbywać się w odległości co najmniej 2 m (6 stóp) od innych osób.
- Telepraca lub praca zdalna, która nie naraża innych osób na kontakt z pracownikiem wnioskującym o ustępstwo.
- Urlop bezpłatny
- Inne (jakie?) _____
- Brak zgody na ustępstwo, ponieważ niezaszczepiony pracownik prawdopodobnie stanowiłby bezpośrednie zagrożenie dla siebie lub innych.
- Brak zgody na ustępstwo, ponieważ powodowałoby ono nadmierne utrudnienia dla pracodawcy.

Imię i nazwisko pracownika: _____ Data: _____

Data końcowa tymczasowego ustępstwa: _____

Przedstawiciel pracodawcy: _____ Stanowisko: _____

Ustępstwo z przyczyn religijnych

1. Czy podstawą wniosku są wyłącznie preferencje osobiste, polityczne lub filozoficzne?
- Rząd nie powinien zmuszać ludzi do szczepień ani ingerować w decyzje dotyczące zdrowia.
 - Ta szczepionka nie jest bezpieczna lub skuteczna.
 - Pandemia COVID to mistyfikacja.
 - Inny przejaw przekonań osobistych, politycznych lub filozoficznych:
-

Jeśli jedyną podstawą wniosku o ustępstwo jest dowolny z powyższych punktów, pracownik nie kwalifikuje się do ustępstwa z przyczyn religijnych.

2. Czy wniosek opiera się na szczerych przekonaniach religijnych, moralnych lub etycznych?
- Pracownik wyjaśnił/udokumentował, w jaki sposób przekonania uniemożliwiają mu przyjęcie szczepionki.
 - > Samo stwierdzenie przez pracownika, że wyznaje określoną religię, nie jest wystarczające.
 - > Pracownik nie musi przedstawiać listu od duchownego, ale taki list będzie przydatny i pomoże w podjęciu decyzji, gdy pracownika łączy osobista relacja z duchownym (listy seryjne lub listy od duchownych spoza miasta, którzy nie znają osobiście pracownika, zasadniczo nie są przydatne).
 - Pracownik nie poddawał się wcześniej innym szczepieniom.
 - >Jeśli pracownik poddawał się innym szczepieniom, powinien wyjaśnić, dlaczego te szczepienia nie były sprzeczne z jego religią.
 - Pracownik twierdzi, że przekonania religijne nie pozwalają mu na wprowadzanie pewnych substancji do organizmu. →
 - >Jeśli tak, pracownik powinien wymienić/opisać inne powszechnie stosowane leki, potrawy/napoje lub inne substancje, których nie może przyjmować.
-
- Pracownik twierdzi, że nie może przyjąć szczepionki, ponieważ została ona opracowana i/lub przetestowana przy użyciu komórek płodów, co do których pracownik ma obawy, że mogły zostać pozyskane w wyniku aborcji. →
 - >Czy pracownik przyjmuje leki takie jak ibuprofen (Advil), paracetamol (Tylenol) lub inne leki, które także zostały opracowane lub były testowane z użyciem substancji pochodzących z komórek płodów? Takie zachowanie jest niezgodne ze wspomnianym przekonaniem religijnym i zasadniczo powinno powodować brak zgody na ustępstwo.

W przypadku spełnienia dowolnych z powyższych warunków pracownik może kwalifikować się do ustępstwa z przyczyn religijnych.

Ustępstwo

- Cotygodniowe testy PCR na obecność COVID-19 i noszenie maski przez cały czas — z wyłączeniem przerw na posiłki i napoje. Przyjmowanie posiłków i napojów musi odbywać się w odległości co najmniej 2 m (6 stóp) od innych osób.
- Telepraca lub praca zdalna, która nie naraża innych osób na kontakt z pracownikiem wnoszącym o ustępstwo.
- Urlop bezpłatny
- Inne (jakie?) _____
- Brak zgody na ustępstwo, ponieważ niezaszczepiony pracownik prawdopodobnie stanowiłby bezpośrednie zagrożenie dla siebie lub innych.
- Brak zgody na ustępstwo, ponieważ powodowałoby ono nadmierne utrudnienia dla pracodawcy.

Imię i nazwisko pracownika: _____ Data: _____

Przedstawiciel pracodawcy: _____ Stanowisko: _____