



Bydgoszcz, dnia 2022-01-18



UNP: BG-22-01652

Znak sprawy: BG-PPR-A.0601.4.2022

**Pan**  
**JAKUB KULESZA POSEŁ NA SEJM**  
**RP. BIURO POSELSKIE**  
**AL. KRAŚNICKA AL.31 lok. 204**  
**20-718 LUBLIN**

Odpowiadając na Pana pismo z dnia 31.12.2021 r. (znak: BG-OSE.081.590.2021) w sprawie wydanego przez Prezesa Zarządu Miejskich Wodociągów i Kanalizacji w Bydgoszczy Zarządzenia nr 12/2021 z dnia 25 czerwca 2021 r. w sprawie przeciwdziałania narażeniu na zakażenie wirusem SARS-CoV-2 uprzejmie wyjaśniam, że zasady obowiązujące w zakresie obowiązkowych szczepień ochronnych, adresatów obowiązku oraz katalog szczepień określa odpowiednio ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U. z 2020 r. poz. 1845 z późn. zm.) oraz rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 18 sierpnia 2011 r. w sprawie obowiązkowych szczepień ochronnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 753 z późn. zm.). W myśl art. 5 ust. 1 pkt 1 lit. b i art. 17 ust. 1 wymienionej ustawy, osoby przebywające na terytorium Polski, co do zasady, są zobowiązane do poddania się szczepieniom ochronnym przeciw chorobom zakaźnym określonym w rozporządzeniu w sprawie szczepień. Nie ma wśród nich choroby wywołanej wirusem SARS-CoV-2, czyli COVID-19. Przewidziane w drodze rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 31 grudnia 2020 r. w sprawie metod zapobiegania COVID-19 (Dz. U. z 2021 r. poz. 10) szczepienia, jako forma zapobiegania tej chorobie zakaźnej, nie zostały objęte obowiązkiem (są dobrowolne).

Zgodnie z pismem Zastępcy Głównego Inspektora Pracy z dnia 18.05.2021 r., znak: GIP-GPP.0701.3.2021.4 „(...) Państwowa Inspekcja Pracy uważa za celowe i zasadne jak najszersze poddawanie się pracowników szczepieniom przeciwko COVID-19, zaznaczając jednocześnie, iż w myśl aktualnie obowiązujących przepisów prawa poddanie się tym szczepieniom ma charakter dobrowolny. Odnotować jednak przy tym należy, iż wśród praktyków prawa pracy prezentowane jest również stanowisko, że ocena tej sytuacji

(dobrowolności w postępowaniu pracodawcy) nie jest wcale tak jednoznaczna, bowiem pracodawca jest zobowiązany do stosowania wszelkich dostępnych środków, które eliminują lub ograniczają zagrożenie życia lub zdrowia w zakładzie pracy, a dostępne szczepienia w sposób bezpośredni i znaczący zmniejszają ryzyko rozprzestrzeniania się koronawirusa.

Państwowa Inspekcja Pracy podkreśla, że zgodnie z Kodeksem Pracy obowiązkiem pracodawcy jest ocena i dokumentacja ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą oraz zapewnienie niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających to ryzyko. W przypadku zatrudniania pracowników w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych, pracodawca ma obowiązek stosować wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie, a jeżeli jest to niemożliwe – ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Ponadto pracodawca jest zobligowany do prowadzenia rejestru prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych zakwalifikowanych do grupy 3. lub 4. zagrożenia oraz rejestru pracowników narażonych na działanie szkodliwych czynników biologicznych zakwalifikowanych do grupy 3. lub 4. zagrożenia. Z tych względów Państwowa Inspekcja Pracy podkreśla, że szczepienia przeciwko COVID-19 mają istotne znaczenie w zapobieganiu zakażeniom koronawirusem SARSCoV-2.”

W powołanym piśmie wskazano również, że „w kwestiach dotyczących walki z pandemią COVID-19 Państwowa Inspekcja Pracy opiera się jedynie na oficjalnych stanowiskach instytucji i organów uprawnionych do wypowiedania się w tych kwestiach, a w szczególności Ministra Zdrowia, Głównego Inspektora Sanitarnego oraz Rady Medycznej do spraw COVID-19 przy Prezesie Rady Ministrów.”

Zgodnie z art. 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 200 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. z 2019 r., poz. 1251) do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy m.in.: nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych czy legalność zatrudnienia.

Ocena wprowadzonych zarządzeń (nie dotyczy to wewnętrzzakładowych przepisów prawa pracy, którym nie jest przedmiotowe Zarządzenie) przez pracodawcę nie mieści się w katalogu uprawnień inspektora pracy.

Podkreślić należy, że jeśli pracownicy Miejskich Wodociągów i Kanalizacji w Bydgoszczy mają odczucie, że podejmowane wobec nich, w związku z wydanym Zarządzeniem, działania miały charakter mobbingu, to mogą oni wnieść pozew do sądu pracy. Sprawy w zakresie zachowań mogących nosić znamiona mobbingu, ze względu na ich sporny charakter rozstrzygają sądy pracy. Postępowanie przed sądem pracy toczy się na podstawie pozwu

pracownika, w którym określa swoje roszczenia i ich wysokość (odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę lub/i zadośćuczynienie za doznaną krzywdę, w związku z doznanym rozstrojem zdrowia).

Z poważaniem

*Sylwia Krawczyk*  
*p. o. Nadinspektora Pracy*  
*/podpisano elektronicznie/*

### **INFORMACJA O PRZETWARZANIU DANYCH OSOBOWYCH**

Zgodnie z art. 13 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 (RODO), informujemy że:

1. Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest  
Państwowa Inspekcja Pracy  
Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy  
pl. Piastowski 4a, 85-012 Bydgoszcz,
2. Administrator powołał inspektora ochrony danych nadzorującego prawidłowość przetwarzania danych osobowych, z którym można skontaktować się za pośrednictwem adresu e-mail: [iod@bydgoszcz.pip.gov.pl](mailto:iod@bydgoszcz.pip.gov.pl)
3. Pani/Pana dane osobowe przetwarzane będą w celu wykonywania zadań określonych w art. 10 Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy lub innych celów wynikających z obowiązku prawnego, któremu podlega administrator.
4. Odbiorcą danych osobowych mogą zostać: inne jednostki organizacyjne PIP, uprawnione organy publiczne, podmioty wykonujące usługi niszczenia i archiwizacji dokumentacji.
5. Pani/Pana dane osobowe mogą być przekazywane do państwa trzeciego lub organizacji międzynarodowej.
6. Dane przechowywane będą przez czas określony w przepisach prawa.
7. Posiada Pani/Pan prawo dostępu do treści swoich danych osobowych oraz ich sprostowania.
8. Ma Pani/Pan prawo do wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.
9. Podanie danych jest dobrowolne, ale konieczne do realizacji celów do jakich zostały zebrane.
10. Pani/Pana dane nie będą przetwarzane w sposób zautomatyzowany i nie będą poddawane profilowaniu.