



Jakub Kulesza  
Poseł na Sejm RP

Lublin, dnia 19.10.2021 r.

**Szanowny Pan  
Artur Wasil  
Prezes Zarządu  
Lubelski Węgiel „BOGDANKA” Spółka Akcyjna  
Bogdanka  
21-013 Puchaczów  
bogdanka@lw.com.pl**

Szanowny Panie Prezesie,

działając na podstawie art. 19 ust. 1, art. 20 ust. 1 Ustawy z dnia 9 maja 1996 r. o wykonywaniu mandatu posła i senatora (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1799 z późn. zm), proszę o złożenie wyjaśnień, w związku z wprowadzeniem obowiązku posiadania przez pracowników Spółki aktualnego certyfikatu COVID.

Przyczyną wszczęcia interwencji poselskiej jest Zarządzenie nr 38/2021 Prezesa Zarządu Lubelskiego Węgla „Bogdanka” S.A. z dnia 15.10.2021 r. w sprawie obowiązku posiadania przez pracowników podmiotów zewnętrznych aktualnego certyfikatu COVID w celu podejmowania działań rozwojowych i udziału w szkoleniach wewnętrznych organizowanych przez Lubelski Węgiel „Bogdanka” S.A. w formie stacjonarnej (dalej Zarządzenie). Zarządzenie to obowiązuje od dnia dzisiejszego tj. 19.10.2021 r.

**Na wstępie przypominam, że zgodnie z Narodowym Programem Szczepień, szczepienie przeciw covid-19 nie jest obowiązkowe. To oznacza, że nikt nie może być w żaden sposób przymuszony do poddania się szczepieniu.**

Zgodnie z § 1 przedmiotowego Zarządzenia, podejmowanie przez pracowników Spółki działań rozwojowych dopuszczalne jest wyłącznie po uprzednim złożeniu przez pracownika bezpośrednio przełożonemu, oświadczenia o posiadaniu aktualnego Certyfikatu COVID, stanowiącego Załącznik nr 1 do Zarządzenia. Przez certyfikat ten należy rozumieć dokument potwierdzający: posiadanie przez pracownika statusu osoby zaszczepionej pełną dawką szczepienia, posiadanie statusu ozdrowieńca, otrzymanie negatywnego wyniku testu na wirusa SARS -CoV-2 nie wcześniej niż w okresie 2 dni przed dniem rozpoczęcia szkoleń, kursów itd.

**Proszę wskazać, konkretną podstawę prawną, na podstawie której, Zarządzeniem nr 38/2021, wprowadza się obowiązek posiadania przez pracowników Spółki oraz pracowników podmiotów zewnętrznych aktualnego certyfikatu COVID, tym samym pozyskuje się dane, które są objęte ścisłą tajemnicą, a które nie mogą być ujawniane bez wyraźnej i nieprzymuszonej zgody osób, których te dane dotyczą?**

Przypominam, że zgodnie z ustawą z dnia 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta, wszelkie dane medyczne (poza badaniami wstępnymi i okresowymi) są objęte tajemnicą lekarską. Rozdział 4 niniejszej ustawy jasno określa, że ujawnienie wszelkich informacji medycznych, może odbywać się jedynie za wyraźną zgodą pacjenta.

Spółkę jako pracodawcę obowiązuje przede wszystkim ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162). Art. 22<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy zawiera zamknięty katalog danych, jakie pracodawca ma prawo pozyskiwać od pracowników. **Nie ma w nim informacji na temat przebytych szczepień. Pracodawca nie ma prawa żądać od pracowników danych, o których mowa w przedmiotowym Zarządzeniu.**

Informacje o zaszczepieniu są danymi dotyczącymi zdrowia, a zatem stanowią szczególną kategorię danych osobowych, o której mowa w art. 9 ust. 1 RODO. Przepis ten stanowi, że **zabrania się przetwarzania danych osobowych** ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych oraz przetwarzania danych genetycznych, danych biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej lub danych **dotyczących zdrowia**, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby. Zgoda na ujawnienie informacji o szczepieniu musi być dobrowolna, świadoma, konkretna – wyrażona w formie jednoznacznego okazania woli i możliwa do odwołania w każdym czasie.

Pozostając przy obowiązku zachowania tajemnicy w pozyskiwaniu i przetwarzaniu danych, proszę zwrócić uwagę, że Zarządzenie to jest znane wszystkim pracownikom Spółki. W chwili kiedy część pracowników bierze aktywny udział w szkoleniach, a część zostaje z nich wykluczona, łatwo jest rozpoznać, którzy pracownicy są zaszczepieni, są ozdowieńcami lub posiadają negatywny wynik testu (zgodnie ze złożonym Oświadczeniem). **Proszę mi wyjaśnić, gdzie tutaj jest zachowana ochrona tajnych danych medycznych, które w żaden sposób nie mogą być ujawniane osobom trzecim?**

Ponadto treść Zarządzenia nie pozostawia wątpliwości, że nie ma tu miejsca na dobrowolne wyrażenie przez pracowników wyraźnej, nieprzymuszonej zgody. Treść Zarządzenia wręcz stanowi o wprowadzeniu jawnego szantażu pracowników, który polega na niedopuszczeniu osób niezaszczepionych do podejmowania działań rozwojowych lub szkoleń wewnętrznych. Stanowi również o dyskryminacji osób, które nie poddały się dobrowolnemu szczepieniu. Bowiem zgodnie z § 2 przedmiotowego Zarządzenia, „*Złożenie przez pracownika Spółki/*

*podmiotu zewnętrznemu bezpośredniemu przełożonemu Oświadczenia o posiadaniu aktualnego Certyfikatu COVID stanowi podstawę do uwzględnienia pracownika na liście uczestników podejmowanych działań rozwojowych lub szkoleń wewnętrznych”. Ponadto § 4 Zarządzenia jasno stanowi, że „Pracownik Spółki/ pracownik podmiotu zewnętrznego nieposiadający aktualnego Certyfikatu COVID nie jest uprawniony do udziału w szkoleniu wewnętrznym lub do podjęcia działania rozwojowego – organizowanych w formie stacjonarnej, z zastrzeżeniem §5”.*

**W tym miejscu proszę o informacje, w jaki sposób są traktowani pracownicy, którzy nie złożą Oświadczenia o posiadaniu aktualnego certyfikatu COVID? Jakie konsekwencje w przyszłości spotkają pracowników, którzy nie zostaną dopuszczeni do działań rozwojowych lub szkoleń wewnętrznych? Czy i w jaki sposób brak oświadczenia przełoży się na wynagrodzenia niezaszczepionych pracowników?**

Zgodnie z treścią § 3 Zarządzenia, „Pracownik Działu Rozwoju Pracowników i Szkoleń Technicznych uprawniony jest do weryfikacji posiadania przez pracownika Spółki/ pracownika podmiotu zewnętrznego skierowanego do udziału w szkoleniu wewnętrznym lub podejmującego działania rozwojowe w formie stacjonarnej – Certyfikatu COVID”. **Proszę o wskazanie konkretnej podstawy prawnej, która daje uprawnienia pracownikom Działu do pozyskiwania i przetwarzania danych, których, jak wyjaśniłem powyżej, pozyskiwać i przetwarzać nie można?**

Proszę mieć na uwadze, że art. 107 ust. 1 oraz ust. 2 ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych stanowi:

**1. Kto przetwarza dane osobowe, choć ich przetwarzanie nie jest dopuszczalne albo do ich przetwarzania nie jest uprawniony, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.**

2. Jeżeli czyn określony w ust. 1 dotyczy danych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych, danych genetycznych, danych biometrycznych przetwarzanych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej, danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej, **podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.**

Nakazując pracownikom Działu pozyskiwanie i przetwarzanie danych, do których nie są uprawnieni, spełnia się dyspozycje z art. 18 kk § 1 i 2, zgodnie z którym odpowiada za sprawstwo nie tylko ten, kto wykonuje czyn zabroniony sam albo wspólnie i w porozumieniu z inną osobą, ale także ten, kto kieruje wykonaniem czynu zabronionego przez inną osobę lub wykorzystując uzależnienie innej osoby od siebie, poleca jej wykonanie takiego czynu. Odpowiada za podżeganie, kto chcąc, aby inna osoba dokonała czynu zabronionego, nakłania ją do tego.

Takimi działaniami naraża Pan nie tylko siebie na odpowiedzialność karną, ale również Spółkę na odpowiedzialność cywilną. Osoby, wobec których za pomocą szantażu, próbuje się pozyskać dane objęte tajemnicą lekarską, będą miały prawo do odszkodowania z tytułu naruszenia dóbr osobistych.

**Niniejszym pismem wzywam władze Spółki do wycofania Zarządzenia oraz zaprzestania stosowania szantażu wobec pracowników, polegającego na wykluczaniu osób niezaszczepionych, z podejmowania działań rozwojowych i udziału w szkoleniach wewnętrznych.**

Zgodnie z art. 20 ust. 2 Ustawy o wykonywaniu mandatu posła i senatora, bardzo proszę o przesłanie odpowiedzi **w ciągu 14 dni od otrzymania niniejszego pisma.**

Z wyrazami szacunku

**Jakub Kulesza**  
**Posel na Sejm RP**  
/podpisano elektronicznie/

Do wiadomości:

1. Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie
2. Urząd Ochrony Danych Osobowych