



**ZASTĘPCA
OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY
W LUBLINIE**

Jolanta Sobota

Lublin, dnia 2021-11-29



UNP: LB-21-28804

LB-OOCOA-01.0600.73.2021.4

**Pan
Jakub Kulesza
Poseł na Sejm RP
Biuro Poselskie
Al. Kraśnicka 31 lok. 204
20-718 Lublin**

Szanowny Panie Pośle,

w nawiązaniu do pisma z 19 października br., skierowanego do Prezesa Zarządu Lubelski Węgiel „Bogdanka” S.A., a także do wiadomości do tutejszego inspektoratu oraz do Urzędu Ochrony Danych Osobowych – z interwencją poselską na gruncie zarządzenia nr 38/2021 Prezesa Zarządu Lubelskiego Węgla „Bogdanka” S.A. z dnia 15.10.2021r. w sprawie obowiązku posiadania przez pracowników Spółki oraz 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 – w ślad za pismem inspektora pracy z 2 listopada br., nr rej. LB-OOCOA-01.0600.73.2021.2 uprzejmie wyjaśniam, co następuje:

W toku kontroli wymienionego pracodawcy potwierdzono okoliczności faktyczne stanowiące podstawę przedmiotowej interwencji, polegające na uzależnieniu przez pracodawcę, mocą powołanego zarządzenia, możliwości podejmowania przez pracowników „działań rozwojowych” w formie stacjonarnej zgodnie z wewnątrzzakładową polityką oraz możliwości uczestniczenia przez pracowników w formie stacjonarnej w szkoleniach wewnętrznych, od legitymowania się przez pracownika statusem osoby zaszczepionej pełną dawką szczepionki przeciw COVID-19 lub statusem ozdrowieńca, bądź negatywnym wynikiem testu na obecność wirusa SARS-CoV-2. Z protokołu kontroli wynika, że podstawę prawną przedmiotowego działania pracodawca upatruje w art. art. 15, 94 pkt 4 i 207 § 2 Kodeksu pracy, tj. w przepisach statuujących w sposób generalny obowiązek pracodawcy zapewniania pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz systematycznego

szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Na gruncie powołanych przepisów przedmiotowe działanie jest racjonalne, jak również wydaje się być dopuszczalne na gruncie art. 18^{3b} § 1 pkt 3 Kodeksu pracy stanowiącego, iż za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika, którego skutkiem jest pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe (w tym wypadku: do udziału w szkoleniach stacjonarnych) – chyba że pracodawca udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami (w tym wypadku: wyrażonym w preambule powołanego zarządzenia zamiarem przeciwdziałania zakażeniom COVID-19 wśród pracowników oraz zapewnienia ciągłości działania zakładu pracy). Przedmiotowe działanie pracodawcy narusza natomiast dyspozycję art. 22^{1b} § 1 zdanie pierwsze Kodeksu pracy stanowiącego, iż zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (tj. między innymi danych dotyczących zdrowia) wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika. W przytoczonym przepisie określono kwalifikowaną podstawę przetwarzania przez pracodawcę (w tym zbierania) „wrażliwych” danych osobowych pracownika, na którą składa się nie tylko zgoda osoby, której dane dotyczą, lecz także jej inicjatywa w zakresie udostępnienia danych do przetwarzania. Przepis ten zwalnia zatem od konieczności rozważania kwestii dobrowolności ewentualnej zgody pracowników na przetwarzanie danych osobowych wymienionych w przedmiotowym zarządzeniu (którą to dobrowolność zakwestionowano w interwencji poselskiej) i umożliwia zakwestionowanie przedmiotowego zarządzenia w ramach środków prawnych dostępnych organom właściwym do kontroli i nadzoru przestrzegania prawa pracy, tj. poprzez oparte na przepisie prawa pracy wystąpienie pokontrolne inspektora pracy, które zostanie skierowane do pracodawcy.

Z poważaniem

*Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy
Jolanta Sobota*

(dokument w postaci elektronicznej opatrzone podpisem elektronicznym)

*Zastępca Okręgowego
Inspektora Pracy*

Jolanta Sobota