



Adres siedziby: Bogdanka, 21-013 Puchaczów (PL)  
Centrala telefoniczna: +48 81 462 51 00, +48 81 462 51 01  
Faks: +48 81 462 51 91, +48 81 462 56 17  
<http://www.bogdanka.eu>, e-mail: [bogdanka@lw.com.pl](mailto:bogdanka@lw.com.pl)

NIP 713-000-57-84, REGON 430309210, KRS 0000004549 - Sąd Rejonowy Lublin-Wschód w Lublinie z siedzibą w Świdniku, VI Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego  
Wysokość kapitału zakładowego i kapitału wpłaconego Spółki 170.067.950,00 PLN  
KONTO: PEKAO S.A. III O/LUBLIN - 88 1240 2382 1111 0000 3893 3280

Bogdanka, dnia 03.11.2021 r.

306.GG.072.1.2021

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

Szanowny Panie Pośle,

Działając w imieniu Lubelskiego Węgla „Bogdanka” S.A. (dalej jako LWB), w odpowiedzi na Pana pismo z dnia 19 października 2021 roku w przedmiocie wprowadzenia Zarządzenia nr 38/2021 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 (dalej jako Zarządzenie), niniejszym wskazuję co następuje.

Od dnia 20 marca 2020 roku na podstawie Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U. 2020 poz. 491) na terenie Polski obowiązuje stan epidemii związany z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 wywołującego chorobę COVID-19. Od tego czasu organy państwowe, samorządowe, pracodawcy, a także sami obywatele podejmują działania mające na celu ochronę zdrowia i życia, czego wyrazem są aktywności zmierzające do ograniczenia negatywnych skutków pandemii.

Zgodnie z Kodeksem pracy, w tym w szczególności z art. 15, art. 94 pkt 4 oraz art. 207, obowiązkiem każdego pracodawcy jest zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sytuacja związana z epidemią wirusa SARS-CoV-2 sprawiła, że w zakresie powyższego pojęcia pojawiły się również obowiązki związane z zapobieganiem transmisji koronawirusa, które od początku trwania pandemii są realizowane przez Spółkę. Istota stosunku pracy przewiduje, że to pracodawca jest stroną zobligowaną do zapewnienia prawidłowej organizacji pracy, w tym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Może się to odbywać poprzez wydawanie odpowiednich poleceń pracownikom, ale również na podstawie aktów wewnątrzzakładowych, które w myśl art. 9 Kodeksu Pracy obowiązują każdego pracownika.

Jednocześnie obowiązkiem pracodawcy jest umożliwienie i ułatwienie pracownikom podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych, czego wyrazem jest organizowanie i prowadzenie zajęć szkoleniowych. Forma stacjonarna szkoleń sprzyja efektywności procesu kształcenia, jednocześnie jednak z uwagi na bezpośredni kontakt pracowników, często z różnych działów zakładu, może przyczynić się do wzrostu liczby zakażeń, a w konsekwencji wysoce utrudnić czy nawet sparaliżować funkcjonowanie zakładu pracy. Biorąc pod uwagę fakt, że Spółka jest przedsiębiorstwem prowadzącym działalność polegającą na zapewnieniu

funkcjonowania systemów i obiektów infrastruktury krytycznej w rozumieniu art. 3 pkt 2 ustawy z dnia 26 kwietnia 2007 r. o zarządzaniu kryzysowym (Dz.U. z 2019 r. poz. 1398 oraz z 2020 r. poz. 148, 284, 374 i 695) przestój prac w przedsiębiorstwie o takim profilu działalności mógłby negatywnie wpłynąć nie tylko na organizację Spółki, ale także na funkcjonowanie istotnych obszarów działania państwa.

Chcąc równoważyć dwa wyżej wskazane obowiązki pracodawcy, Spółka zdecydowała się umożliwić pracownikom podejmowanie aktywności rozwojowych w formie stacjonarnej, jednocześnie zapewniając jak najwyższy poziom bezpieczeństwa, co było bezpośrednio przyczyną i celem wydania i wdrożenia Zarządzenia.

Zgodnie z § 1 ust. 2 Zarządzenia przez Certyfikat COVID należy rozumieć Unijny Certyfikat COVID (UCC) w postaci wydruku / kodu QR otrzymany w przychodni lub pobrany z Internetowego Konta Pacjenta (pacjent.gov.pl) potwierdzający:

- a) posiadanie przez pracownika statusu osoby zaszczepionej pełną dawką szczepienia,
- b) posiadanie statusu ozdrowieńca,
- c) otrzymanie negatywnego wyniku testu na wirusa SARS-CoV-2 wykonanego metodą Real Time RT-PCR w sposób zgodny z przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 23 marca 2006 r. w sprawie standardów jakości dla medycznych laboratoriów diagnostycznych i mikrobiologicznych (tj. Dz.U. z 2019 r., poz. 1923 ze zm.) lub innych, powszechnie obowiązujących w tym zakresie aktualnych wytycznych, nie wcześniej niż w okresie 2 dni przed dniem: rozpoczęcia szkolenia, warsztatu, kursu, konferencji, każdorazowego zjazdu na studiach podyplomowych (...).

Nie jest zatem prawdą, że treść Zarządzenia pozwala na uczestnictwo w działaniach rozwojowych tylko przez osoby zaszczepione. Warunkiem umożliwiającym odbycie szkolenia w formie stacjonarnej jest spełnienie jednego z wyżej wskazanych warunków, przy czym nie musi być to szczepienie. Poza powyższym, należy podkreślić, iż od początku trwania stanu epidemii, Spółka dokłada starań, aby osobom, które nie spełnią żadnego z warunków określonych w § 1 ust. 2 Zarządzenia lub nie będą chciały złożyć oświadczenia w tym zakresie, umożliwić udział w szkoleniach wewnętrznych w formie zdalnej, o ile charakter i zakres takich szkoleń będzie na to pozwalać. Warto zaznaczyć, że udział w szkoleniach realizowanych przy wykorzystaniu środków porozumiewania się na odległość nie wymaga przedstawienia Certyfikatu COVID ani spełnienia żadnych innych wymogów.

Zupełnie chybiony pozostaje również pogląd, iż przedmiotowe Zarządzenie narusza prawa pracowników do zachowania w tajemnicy informacji dotyczących ich stanu zdrowia, o której mowa w przywoływanej przez Pana ustawie z dnia 06 listopada 2008 roku – o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (tj. z dnia 4 maja 2020 r. Dz.U. z 2020 r. poz. 849). Zgodnie z treścią art. 13 tejże ustawy pacjent ma prawo do zachowania w tajemnicy przez osoby wykonujące zawód medyczny, w tym udzielające mu świadczeń zdrowotnych, informacji z nim związanych, a uzyskanych w związku z wykonywaniem zawodu medycznego. Podmiotem zobligowanym do przestrzegania tajemnicy, o której mowa powyżej jest zatem wyłącznie "osoba wykonująca zawód medyczny". Tymczasem powzięcie przez Spółkę wiedzy o stanie zdrowia Pracownika w zakresie, o którym mowa w § 1 ust. 2 Zarządzenia, następuje wyłącznie w drodze dobrowolnego oświadczenia złożonego przez Pracownika zainteresowanego skorzystaniem z działań rozwojowych i szkoleniowych w formie stacjonarnej. Pracodawca nie pozyskuje danych o zdrowiu pracownika bez jego wiedzy i zgody. Pracownik z własnej inicjatywy wyraża w formie pisemnej zgodę na udzielenie informacji Spółce, zaś zawarta w formularzu klauzula informacyjna zgodnie z art. 13 RODO określa zasady przetwarzania danych osobowych przez Spółkę, w tym podstawy ich przetwarzania, cel oraz prawa, jakie przysługują pracownikowi.

Spółka nie dopuściła się również naruszenia zasad prawidłowego zbierania i przetwarzania tzw. wrażliwych danych osobowych pracowników. Spółka opiera przetwarzanie informacji o stanie zdrowia (w postaci tzw. unijnego certyfikatu Covid) na zasadzie wyjątku biorąc pod uwagę art. 9 ust. 2 lit. a RODO - w tym przypadku przetwarzanie opiera się na dobrowolnie, świadomie i konkretnie udzielonej zgodzie wyrażonej z inicjatywy pracownika. Dodatkowo należy wskazać, iż odwołując się do przepisów Kodeksu pracy określających katalog danych osobowych, jakich pracodawca może żądać od pracownika w związku z powstaniem i realizacją stosunku pracy, zupełnie pominał Pan treść art. 22<sup>1</sup> §4 Kodeksu pracy, w myśl którego pracodawca żąda podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 3, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa. Takim obowiązkiem jest m.in. wyrażony w art. 207 § 2 Kodeksu pracy obowiązek zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochrony zdrowia i życia dla wszystkich pracowników w zakładzie pracy. Realizacja tego obowiązku wymaga takiego rozłożenia obowiązków pracowniczych, aby w maksymalnym stopniu zmniejszyć narażenie osób z mniejszą odpornością na zachorowanie / z większym ryzykiem wystąpienia ciężkiego przebiegu choroby (osób niezaszczepionych) na kontakt czy to z innymi pracownikami, czy to z osobami trzecimi (klientami, dostawcami, etc.). Podjęta w tym przypadku decyzja o takim przetwarzaniu uwzględniała wyniki oceny z art. 35 RODO uzasadniające niezbędność przetwarzania określonej kategorii danych w tym celu.

Spółka jako pracodawca posiada status administratora danych osobowych w rozumieniu art. 4 pkt 7 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 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych, RODO). Wszyscy pracownicy zatrudnieni w Spółce, którzy w ramach pełnionych obowiązków pracowniczych mają dostęp do danych osobowych (w tym danych wrażliwych) i dokonują ich przetwarzania, posiadają stosowne upoważnienia, zaś przed przystąpieniem do ich przetwarzania odbywają merytoryczne szkolenia z zakresu zasad ochrony i przetwarzania danych osobowych. Przedstawiony powyżej sposób postępowania wynika wprost z treści art. 29 RODO, w myśl którego podmiot przetwarzający oraz każda osoba działająca z upoważnienia administratora lub podmiotu przetwarzającego i mająca dostęp do danych osobowych przetwarzają je wyłącznie na polecenie administratora, chyba że wymaga tego prawo Unii lub prawo państwa członkowskiego.

Mając powyższe na uwadze, wskazać należy, iż zupełnie nieprawdziwe, a przede wszystkim sprzeczne z przepisami powszechnie obowiązującego prawa pozostają zarzuty Pana Posła, iż postępowanie pracowników Działu Rozwoju Pracowników i Szkoleń Technicznych jest nieuprawnione. Sugerowanie w tych okolicznościach przez Pana, jakoby działania Spółki oraz osób ją reprezentujących wypełniały dyspozycję deliktu prawa cywilnego czy też przestępstwa jest daleko idącym nadużyciem.

Biorąc pod uwagę wyżej przedstawione argumenty, a także wykładnię obowiązujących przepisów prawa, jak i Zarządzenia, należy uznać, że sformułowane w treści pisma z dnia 19 października 2021 r. stanowisko oraz leżące u jego podstaw twierdzenia są nieprawdziwe i najprawdopodobniej wynikają z braku zrozumienia treści dokumentu lub z jego fragmentarycznej lektury, a także pobieżnej wykładni przepisów obowiązującego prawa.

Końcowo, pragniemy jeszcze raz podkreślić, iż żaden z pracowników LWB nie jest przymuszany do poddania się szczepieniom, wobec pracowników nie jest stosowany również żaden szantaż polegający na wykluczaniu osób niezaszczepionych z podejmowania działań rozwojowych i udziału w szkoleniach wewnętrznych. Nie ma też miejsca nieuprawnione przetwarzanie danych osobowych dotyczących ich stanu zdrowia. Spółka działa na podstawie i w granicach obowiązującego powszechnie prawa, w celu wypełnienia zobowiązań stawianych przed nią jako pracodawcą.