



Jakub Kulesza
Poseł na Sejm RP

Lublin, dnia 01.03.2022 r.

**Szanowny Pan
Przemysław Gliklich
Prezes Zarządu
Szpitala Miejskiego nr 4 w Gliwicach Sp. z o.o.
ul. Kościuszki 29 / Zygmunta Starego 20
44-100 Gliwice
sekretariat@szpital4.gliwice.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), bardzo proszę o zajęcie stanowiska w poniższej sprawie.

Otrzymałem zgłoszenie odnośnie Informacji o obowiązkowych szczepieniach wystosowanej do pracowników Szpitala, którym Pan Zarządza. W Informacji tej wskazano, że osoby objęte Rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. (Dz. U. z 2020 r. poz. 491 ze zm.) „obowiązane są wykazać w Dziale Kadr spełnienie obowiązku szczepienia przeciwko COVID-19 w terminie do dnia 1 marca 2022 roku. Na jakiej podstawie prawnej przyjął Pan, że wspomnianym Rozporządzeniem, pracodawcy uzyskali prawo do pozyskiwania od pracowników danych zdrowotnych, tj. danych o szczepieniu?

W polskim prawie nie występuje żaden przepis obowiązujący pracownika do podawania danych dotyczących zdrowia, na żądanie pracodawcy. Z tych właśnie powodów były podjęte próby uregulowania tych kwestii, ale zostały one wycofane. Okoliczności te stanowią, że w obecnym stanie prawnym **nie ma przepisów**, które obligują pracodawcę do pozyskiwania od pracowników informacji o szczepieniu, czy wyciągania konsekwencji służbowych z powodu braku szczepienia lub odmowy ujawnienia danych o jego przyjęciu.

Przepisy Kodeksu pracy również nie regulują kwestii pozyskiwania danych o szczepieniu. Art. 22¹ § 1 Kodeksu pracy zawiera zamknięty katalog danych, jakie pracodawca ma prawo pozyskiwać od pracowników. **Nie ma w nim informacji na temat przebytych szczepień.**

Warto wspomnieć, że informacje o zaszczepieniu stanowią szczególną kategorię danych osobowych, o której mowa w art. 9 ust. 1 RODO. Zgodnie z komunikatem ogłoszonym na stronie Urzędu Ochrony Danych Osobowych, informacje o zaszczepieniu są danymi dotyczącymi zdrowia, dlatego stanowią szczególną kategorię danych osobowych, a ich przetwarzanie jest objęte ścisłą ochroną i dopuszczalne oraz legalne po spełnieniu konkretnych przesłanek.

Zgoda na ujawnienie informacji o szczepieniu musi być dobrowolna, świadoma, konkretna – wyrażona w formie jednoznacznego okazania woli i możliwa do odwołania w każdym czasie. Co niezwykle istotne, aby zapewnić dobrowolność, zgoda nie powinna stanowić ważnej podstawy prawnej przetwarzania danych osobowych w szczególnej sytuacji, w której istnieje wyraźny **brak równowagi między osobą, której dane dotyczą, a administratorem**, w szczególności gdy administrator jest organem publicznym i dlatego jest mało prawdopodobne, by w tej konkretnej sytuacji zgodę wyrażono dobrowolnie we wszystkich przypadkach. Zgody nie uważa się za dobrowolną, jeżeli nie można jej wyrazić z osobna na różne operacje przetwarzania danych osobowych, mimo że w danym przypadku byłoby to stosowne, lub **jeżeli od zgody uzależnione jest wykonanie umowy** - w tym świadczenie usługi - mimo że do jej wykonania zgoda nie jest niezbędna (motyw 43 RODO).

Wyrażając stanowisko co do braku równowagi pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, Urząd Ochrony Danych Osobowych stwierdził, że uznanie zgody za podstawę legalizującą przetwarzanie danych dotyczących zdrowia w sektorze zatrudnienia, a zatem w relacji pracodawca-pracownik, w której występuje nierówność tych podmiotów, jest wątpliwe. UODO zwrócił uwagę, że **przepisy szczególne dotyczące przetwarzania danych o stanie zdrowia pracowników w sposób restrykcyjny regulują pozyskiwanie przez pracodawcę tych danych i co do zasady nie uprawniają pracodawcy do przetwarzania danych o stanie zdrowia**.

Dalej w przedmiotowej Informacji zawarto, że „Brak w tym zakresie potraktowany zostanie jako brak szczepienia przeciwko COVID-19 i zgodnie z treścią art. 48a ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, osoba która nie stosuje się do nakazów (nakaz szczepienia) podlega karze grzywny od 5.000 do 10.000 zł, która nakładana jest w drodze decyzji administracyjnej przez sanepid”.

Otóż osoba ukarana przez sanepid ma prawo odwołać się do sądu. Rządowe Centrum Legislacji potwierdziło, że uprawnienie do nałożenia obowiązku szczepień ochronnych, o którym mowa w art. 46 ust. 3 ustawy przywołanej powyżej, nie dotyczy koronawirusa SARS-CoV-2. Jest zatem bardzo duże prawdopodobieństwo, że sądy uznają brak podstawy prawnej do obowiązkowego szczepienia, a co za tym idzie brak podstaw do nałożenia kary finansowej. Zatem zalecam ostrożność w zapewnianiu pracowników o sankcjach, gdyż ostateczną decyzję o ich nałożeniu rozstrzygną niezawisłe sądy.

W Informacji zawarto również, że „po dniu 1 marca 2022 roku, Szpital obowiązany jest powiadomić Sanepid o osobach, które nie wykazały spełnienia obowiązku szczepienia przeciwko covid-19”. Kto nałożył na Pana taki obowiązek? Proszę o wskazanie organu oraz przedstawienie kopii tego zobowiązania (jeżeli jest), gdyż Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 grudnia 2021 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz. U. z 2021 r., poz. 2398), nie nakłada takiego zobowiązania na placówki medyczne.

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**. Odpowiedź proszę kierować na adres elektroniczny lub adres siedziby biura, podany w stopce.

Z wyrazami szacunku

Jakub Kulesza
Posel na Sejm RP
/podpisano elektronicznie/

Do wiadomości:

1. Urząd Ochrony Danych Osobowych, kancelaria@uodo.gov.pl
2. Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach:
kancelaria@katowice.pip.gov.pl