

Lublin, 21 marca 2022 r.

Szanowny Pan Jakub Kulesza
Poseł na Sejm RP
Biuro poselskie:
Al. Kraśnicka 31 lok. 204, 20-718 Lublin
biuro@kulesza.pl

Szanowny Panie Pośle,

W odpowiedzi na interwencję poselską ws. szczepień pracowników, przesyłając do Żagiel Med drogą mailową w dniu: 2022-03-17 o godz. 14:51 informuję, iż zagadnienie obowiązkowego charakteru szczepień przeciwko COVID-19 pozostaje kwestią budzącą ogromne emocje od przeszło dwóch lat. Od dwóch lat wszyscy, jako społeczeństwo, stajemy przed koniecznością ważenia sprzecznych wartości, zestawiania kwestii ochrony życia i zdrowia z innymi prawami i wolnościami człowieka, w tym z koniecznością ochrony prywatności i danych osobowych czy też prawami i wolnościami pracowników.

Zgodnie z Motywem 4 preambuły RODO „[P]rzetwarzanie danych osobowych należy organizować taki sposób, aby służyło ludzkości. Prawo do ochrony danych osobowych nie jest prawem bezwzględny; należy je postrzegać w kontekście jego funkcji społecznej i wyważyć względem innych praw podstawowych w myśl zasady proporcjonalności”. Zagrożenie koronawirusem SARS CoV-2 nie może i nigdy nie było podstawą dla rezygnacji z podstaw bezpiecznego i zgodnego z prawem przetwarzania danych osobowych. Pragnę zwrócić jednak uwagę Pana Posła, że od samego początku władze publiczne, w tym europejskie organy nadzorcze i Przewodnicząca Europejskiej Rady Ochrony Danych (dalej: **EROD**) wskazywały, że ochrona danych osobowych czy też przepisy 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, dalej jako: **RODO**) nie mogą stać na przeszkodzie w podejmowaniu działań na rzecz zwalczania, przeciwdziałania i zapobiegania chorobie COVID-19 i zakażeniom koronawirusem SARS CoV-2:

- jak podkreślała A. Jelinek, Przewodnicząca EROD, w oświadczeniu z 16 marca 2020 r., „nawet w tych wyjątkowych czasach administrator musi zapewnić ochronę danych osobowych osób, których one dotyczą”, jednocześnie zaś zaznaczając, że „[P]rzepisy w zakresie ochrony danych (takie jak RODO) nie utrudniają działań podejmowanych w walce z pandemią koronawirusa”¹. Stanowisko to zostało powtórzone również w oficjalnym oświadczeniu EROD z dnia 19 marca 2020 r., gdzie podkreślono, że „[Z]asady ochrony danych (takie

¹ https://edpb.europa.eu/news/news/2020/statement-edpb-chair-processing-personal-data-context-covid-19-outbreak_pl, dostęp: 21 marca 2022 r.; <https://uodo.gov.pl/pl/138/1458>, dostęp: 21 marca 2022 r.

jak RODO) nie ograniczają środków podejmowanych w ramach walki z pandemią koronawirusa. Walka z chorobami zakaźnymi jest wspólnym celem dla wszystkich narodów i dlatego powinna być wspierana w najlepszy możliwy sposób. W interesie ludzkości leży ograniczenie rozprzestrzeniania się chorób i wykorzystanie nowoczesnych technik w walce z plagami dotykającymi znaczną część świata (...). Sytuacja nadzwyczajna jest warunkiem prawnym, który może uzasadniać ograniczenie wolności, pod warunkiem że ograniczenia te są proporcjonalne i ograniczone do okresu nadzwyczajnego" oraz że „nawet w tych wyjątkowych czasach administrator i podmiot przetwarzający muszą zapewnić ochronę danych osobowych osób, których dane dotyczą”²;

- jednocześnie w oficjalnym stanowisku z 13 marca 2020 r. Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych (dalej: **PUODO**), stwierdził, że „[P]rzepisy o ochronie danych osobowych nie mogą być stawiane jako przeszkoda w realizacji działań w związku z walką z koronawirusem”³. Już pod koniec lutego 2020 r. PUODO w odpowiedzi na wątpliwości Ministra Cyfryzacji, M. Zagórskiego, w sprawie koronawirusa stwierdził, że „przy zachowaniu ścisłych procedur wynikających z ww. aktu prawnego, przesyłanie wiadomości przez operatorów telekomunikacyjnych nie narusza RODO”⁴. Następne komunikaty powielają zajęte przez PUODO stanowisko i pozostają zgodne ze stanowiskiem EROD;
- w podobnym duchu wypowiadały się również inne europejskie organy nadzorcze, w tym: brytyjski organ nadzorczy, Information Commissioner's Office (dalej: **ICO**; w szczególności w komunikacie z dnia 12 marca 2020 r.⁵ czy późniejszych komunikatach kierowanych m.in. do pracodawców⁶), francuski organ nadzorczy, Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (dalej: **CNIL**)⁷ oraz niemiecki federalny organ nadzorczy, Bundesbeauftragter für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (dalej: **BfDI**)⁸.

Z uwagi na powyższe, nie budzi wątpliwości, że przepisy prawa ochrony danych osobowych, w szczególności przepisy RODO, w swojej naturze nie stoją na przeszkodzie przetwarzaniu danych osobowych w związku z działaniami

² https://edpb.europa.eu/news/news/2020/statement-processing-personal-data-context-covid-19-outbreak_en, dostęp: 21 marca 2022 r.; <https://uodo.gov.pl/pl/138/1463>, dostęp: 21 marca 2022 r.

³ <https://uodo.gov.pl/pl/138/1456>, dostęp: 21 marca 2022 r.

⁴ <https://uodo.gov.pl/pl/138/1445>, dostęp: 21 marca 2022 r.

⁵ <https://ico.org.uk/about-the-ico/news-and-events/news-and-blogs/2020/03/data-protection-and-coronavirus/>, dostęp: 21 marca 2022 r.

⁶ <https://ico.org.uk/media/2619772/covid-status-certification-dp-expectations.pdf>, <https://ico.org.uk/global/data-protection-and-coronavirus-information-hub/coronavirus-recovery-six-data-protection-steps-for-organisations/>, <https://ico.org.uk/global/data-protection-and-coronavirus-information-hub/coronavirus-recovery-data-protection-advice-for-organisations/>, <https://ico.org.uk/global/data-protection-and-coronavirus-information-hub/coronavirus-recovery-data-protection-advice-for-organisations/vaccination-and-covid-pass-checks/>, wszystkie dostęp: 21 marca 2022 r.

⁷ <https://www.cnil.fr/fr/covid-19-questions-reponses-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles-sur-le-lieu-de-travail>, <https://www.cnil.fr/fr/le-gouvernement-sadresse-aux-francais-par-sms-le-cadre-legal-applicable>, <https://www.cnil.fr/fr/covid-19-questions-reponses-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles-sur-le-lieu-de-travail>,

⁸ https://www.bfdi.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2020/07_Empfehlungen_Datenschutz_Corona.htm,
↓, dostęp: 21 marca 2022 r.

podejmowanymi na rzecz zwalczania, przeciwdziałania i zapobiegania chorobie COVID-19 i zakażeniom koronawirusem SARS CoV-2, niemniej nadzwyczajna sytuacja związana z pandemią koronawirusa nie zwalnia z obowiązków bezpiecznego i zgodnego z prawem przetwarzania danych osobowych, co Spółka CRH Żagiel Med Sp. z o.o. spółka jawna rozumie i respektuje w swojej działalności.

Odnosząc się bezpośrednio do pytań Pana Posła i wątpliwości wyrażonych w piśmie z dnia 10 marca br. (doręczono: 18 marca br.), zaznaczam, że w ocenie Spółki informacje o statusie certyfikatu COVID-19 jak również informacje o negatywnym wyniku testu pozostają informacjami o charakterze danych osobowych dotyczących zdrowia w rozumieniu art. 4 pkt 15) RODO, a zatem danymi szczególnych kategorii, o których mowa w art. 9 RODO. Spółka nigdy nie negowała charakteru tych informacji jako danych osobowych dotyczących zdrowia, ergo wymagających szczególnej ochrony i uwagi. Na taki charakter tych danych wskazuje nie tylko powoływane w piśmie Pana Posła stanowisko PUODO, ale również sama definicja danych osobowych dotyczących zdrowia wywodzona z ww. przepisu RODO, tj. art. 4 pkt 15) RODO.

Przetwarzanie danych osobowych w Spółce, niezależnie czy są to tzw. dane zwykłe czy dane osobowe szczególnych kategorii, jest dopuszczalne wyłącznie pod warunkiem realizacji obowiązków wynikających z RODO, w tym po zapewnieniu odpowiedniej podstawy prawnej przetwarzania danych osobowych (z art. 6 lub z art. 9 RODO) oraz z zachowaniem odpowiednich zabezpieczeń, adekwatnych m.in. do charakteru i wrażliwości przetwarzanych danych osobowych.

Spółka jest świadoma konieczności stosowania podwyższonego poziomu ochrony danych osobowych dotyczących zdrowia i szczególnej wrażliwości informacji, w tym ich szczególnej wartości dla prywatności osób, których dotyczą. Spółka jest podmiotem realizującym działalność leczniczą w rozumieniu ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (t. j. Dz. U. z 2021 r., poz. 711 ze zm.) oraz na co dzień ma do czynienia z danymi o szczególnym charakterze i wrażliwości. Z danymi osobowymi dotyczącymi zdrowia Spółka ma ponadto do czynienia w bieżącym prowadzeniu spraw z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, w tym w szczególności w przypadku urlopów chorobowych i zwolnień lekarskich pracowników oraz konieczności dostosowania warunków pracy do szczególnych wymagań pracowników związanych z ich bieżącym stanem zdrowia.

Spółka jest świadoma o obowiązujących regulacjach z zakresu prawa ochrony danych osobowych, w tym przepisów RODO i ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320, z 2021 r., poz. 1162; dalej: **k.p.**) i respektuje prawo każdej osoby do zachowania prywatności i ochrony danych osobowych.

Znane jest Spółce stanowisko PUODO dot. zastosowania zgody jako podstawy prawnej przetwarzania danych osobowych w stosunkach pracy, w tym jako podstawy prawnej przetwarzania danych szczególnych kategorii. Ponadto, Spółka jest również świadoma subsydiarnego charakteru zgody na przetwarzanie danych osobowych jako przesłanki legalizującej przetwarzanie danych (zastosowanie zgody jako przesłanki legalizującej w sytuacji istnienia innych podstaw prawnych przetwarzania danych było m.in. podstawą nałożenia kary na PWC BS przez grecki organ nadzorczy, Hellenic Data Protection Authority; decyzja No 26/2019 z dnia 26 lipca 2019 r.).

Stąd też przetwarzanie danych osobowych pracowników i osób współpracujących ze Spółką w zakresie danych dotyczących statusu certyfikatu COVID-19 lub ujemnego wyniku testu antygenowego w kierunku SARS CoV-2 **nie zostało oparte na zgodzie osoby, której dane dotyczą** – a to właśnie przez wzgląd na niemożliwe do zrealizowania wymogi pozyskania ważnej zgody w ww. okolicznościach oraz ze względu na istnienie alternatywnej przesłanki legalizującej przetwarzanie danych, jaką jest art. 9 ust. 2 lit. b) i i) RODO w zw. z art. 46 ust. 2 i 4 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (t. j. Dz. U. z 2021 r., poz. 2069, 2120, z 2022 r., poz. 64) oraz w zw. z § 12a ust. 1 pkt 1) rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz. U. z 2020 r., poz. 491 ze zm.; dalej: **rozporządzenie ws. stanu epidemii**), wprowadzonym rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 22 grudnia 2021 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U. z 2021 r., poz. 2398) oraz w zw. z art. 22¹ § 4 i 5 k.p. Powyższe wskazane przepisy stanowią podstawę dla przyjęcia § 1 pkt 2 i 3 Zarządzenia z dnia 2 marca 2022 r. w sprawie zasad pracy obowiązujących od dnia 2 marca 2022 r. (dalej: **Zarządzenie**).

Zgodnie zaś z § 12a ust. 2 rozporządzenia ws. stanu epidemii, terminem granicznym na realizację obowiązku ustanowiono termin 1 marca 2022 r., a zatem datę wskazaną w Zarządzeniu jako początek obowiązywania nowych zasad pracy.

Odpowiadając zatem na pierwsze pytanie, Spółka przyjęła obecnie obowiązujące brzmienie § 1 pkt 2 i 3 Zarządzenia i zasady z nich wynikające na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących, tj. przepisów RODO, ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi i rozporządzenia ws. stanu epidemii oraz przepisów ustawy Kodeks pracy.

Odpowiadając zaś na drugie pytanie, zasady organizacji pracy wynikające z Zarządzenia nie zostały wprowadzone wyłącznie z uwagi na konieczność zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (choć bez wątplenia wpływają na poprawę bezpieczeństwa sanitarnego w zakładzie pracy), a z uwagi na niezbędność realizacji określonych obowiązków przewidzianych przepisami powszechnie obowiązującymi przez pracownika będącego osobą wykonującą zawód medyczny w podmiotach wykonujących działalność leczniczą lub wykonująca czynności zawodowe w podmiotach wykonujących działalność leczniczą, zatem w ocenie Spółki niezasadnym jest w tym miejscu opisywanie i przedstawianie wszystkich środków i działań podejmowanych przez Spółkę celem zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Nie sposób zgodzić się z Panem Posłem, jakoby w polskim prawie nie występowały przepisy obowiązujące pracownika do podawania danych dotyczących zdrowia na żądanie pracodawcy, czego przykładem jest obowiązek uzyskiwania orzeczeń do celów sanitarno-epidemiologicznych, dostarczania do pracodawcy zwolnień lekarskich czy też, w zakładach pracy gdzie funkcjonują zakładowe fundusze świadczeń socjalnych, celem udzielenia świadczenia finansowego z takiego funduszu.

Istotnie, brakuje przepisów dotyczących weryfikacji statusu certyfikatu COVID-19, a brak ten dotyczy zdecydowanej większości pracodawców. Spółka jednak pozostaje podmiotem wykonującym działalność leczniczą w rozumieniu przepisów ustawy, w konsekwencji czego zarówno Spółkę jak i jej pracowników obowiązuje szereg dodatkowych wymogów i obowiązków prawnych wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących.

Zgodnie z brzmieniem wskazanego już art. 22¹ § 4 k.p., pracodawca ma obowiązek prawny żądania od pracownika podania innych danych osobowych, niż określone w § 1 i 2 tego przepisu, jeżeli jest to niezbędne „do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa” – zaś wskazany art. 46 ust. 2 i 4 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi oraz w zw. z § 12a ust. 1 pkt 1) rozporządzenia ws. stanu epidemii taki właśnie obowiązek wprowadza. Co więcej, zgodnie z art. 22¹ § 5 k.p., pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych w zakresie niezbędnym, do ich potwierdzenia. Przepisy jednocześnie nie wprowadzają w tym zakresie szczególnych trybów postępowania dla danych tzw. zwykłych i danych szczególnych kategorii.

Spółka pragnie zwrócić uwagę na fakt, że jako pracodawca w ww. okolicznościach może wyciągać konsekwencje prawne od pracowników uchylających się od obowiązków wynikających z przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w tym ma również możliwość rozwiązać stosunek pracy z takim pracownikiem, ponieważ w obecnej sytuacji prawnej fakt bycia osobą zaszczepioną stanowi warunek legalnego świadczenia przez pracownika w podmiocie wykonującym działalność leczniczą, takim jak Spółka. Niemniej Spółka podejmuje wszelkie starania celem dostosowania organizacji pracy każdego pojedynczego pracownika do wszelkich okoliczności zewnętrznych oraz wspiera pracowników znajdujących się w trudnej indywidualnej sytuacji i unika korzystania z rozwiązań kategoriycznych, takich jak rozwiązywanie stosunku pracy.

Odnosząc się do § 2 Zarządzenia informuję, że w swoim brzmieniu zakłada on alternatywę dla konieczności wykazania statusu osoby zaszczepionej przeciwko COVID-19 w postaci okazania negatywnego wyniku testu antygenowego w kierunku zakażenia SARS CoV-2. Nie wprowadza on obowiązku wykonania testu w zakładzie pracy, nie prowadzi również do automatycznego obciążenia pracownika kosztami związanymi z przeprowadzaniem badania w zakładzie pracy.

W imieniu Spółki podkreślam, że obowiązek szczepienia przeciwko COVID-19 dla osób wykonujących zawód medyczny w podmiotach wykonujących działalność leczniczą lub wykonujących czynności zawodowe w podmiotach wykonujących działalność leczniczą wynika z przepisów powszechnie obowiązujących, tj. z art. 46 ust. 2 i 4 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi oraz w zw. z § 12a ust. 1 pkt 1) rozporządzenia ws. stanu epidemii, nie zaś z wewnętrznych regulacji Spółki, w tym Zarządzenia. Wyjątkiem od zasady obligatoryjnych szczepień są objęte wyłącznie osoby, które mają przeciwwskazania zdrowotne do zaszczepienia (§12b rozporządzenia ws. stanu epidemii).

Mając na względzie konieczność ochrony prywatności i danych osobowych pracowników Spółki objętych obowiązkiem szczepiennym, przy jednoczesnej obligatoryjności szczepień i istnieniu wyłącznie jednego wyjątku zwalniającego z tego

obowiązku, Spółka zdecydowała o wprowadzeniu alternatywnej metody dokumentowania realizacji obowiązku prawnego, wynikającego z ww. przepisów. Opracowane brzmienie § 2 Zarządzenia jest wynikiem pracy nad zachowaniem proporcjonalności działań podejmowanych przez Spółkę w kontekście przetwarzania danych osobowych i obowiązku ich ochrony, przy jednoczesnym uwzględnieniu obowiązków spoczywających na Spółce jako pracodawcy będącego podmiotem wykonującym działalność leczniczą w rozumieniu przepisów powszechnie obowiązujących. Aby nie być zmuszonym do wymagania od pracowników i współpracowników składania wyjaśnień lub oświadczeń oraz dokumentowania i potwierdzania okoliczności stanowiących zdrowotne przeciwwskazania do szczepienia przeciwko COVID-19, a zatem ograniczyć ingerencję w prywatność swoich pracowników i współpracowników, Spółka zezwala na udokumentowanie realizacji obowiązku prawnego wynikającego z art. 46 ust. 2 i 4 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi oraz w zw. z § 12a ust. 1 pkt 1) i § 12b rozporządzenia ws. stanu epidemii poprzez dokumentowanie negatywnych wyników testów antygenowych w kierunku SARS CoV-2. Ponownie, podstawą prawną przetwarzania tych danych osobowych pracowników jest dla Spółki art. 9 ust. 2 lit. b) i i) RODO w zw. z art. 46 ust. 2 i 4 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi oraz w zw. z § 12a ust. 1 pkt 1) i § 12b rozporządzenia ws. stanu epidemii oraz w zw. z art. 22¹ § 4 i 5 k.p. Powyżej wskazane przepisy stanowią podstawę dla przyjęcia § 2 Zarządzenia.

Spółka zaoferowała swoim pracownikom i współpracownikom możliwość przeprowadzania testów antygenowych w kierunku SARS CoV-2 bezpośrednio w zakładzie pracy oraz poinformowała o kosztach takiego testu przeprowadzanego w zakładzie pracy. Przepis § 2 Zarządzenia nie przewiduje jednak obowiązku wykonania testu w zakładzie pracy, a wyłącznie możliwość przeprowadzenia takiego badania. W sposób przejrzysty i rzetelny informuje również o kosztach oraz tym, kto ponosi koszty przeprowadzenia badania.

Spółka jednocześnie nie wyklucza uznawania zaświadczeń o negatywnym wyniku testu diagnostycznego w kierunku SARS CoV-2 wykonanym w innej placówce, przy czym przy honorowaniu testów wykonywanych poza zakładem pracy Spółka kieruje się zasadami ważności testów ustalonymi przez Państwa członkowskie Unii Europejskiej (w szczególności przepisami Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/953 z dnia 14 czerwca 2021 r. w sprawie ram wydawania, weryfikowania i uznawania interoperacyjnych zaświadczeń o szczepieniu, o wyniku testu i o powrocie do zdrowia w związku z COVID-19 (unijne cyfrowe zaświadczenie COVID) w celu ułatwienia swobodnego przemieszczania się w czasie pandemii COVID-19) oraz zasadami panującymi w Rzeczypospolitej Polskiej (w tym przepisami rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 lutego 2022 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, Dz. U. z 2022 r., poz. 473), o czym Spółka poinformowała pracowników przy aktualizacji Zarządzenia (tj. 2 marca 2022 r.) drogą mailową. Na taką interpretację wskazuje również wprost treść § 2 Zarządzenia.

Biorąc pod uwagę panujące w Polsce przepisy, negatywny wynik testu diagnostycznego w kierunku SARS CoV-2 (zarówno antygenowy jak i RT-PCR) wykonanego zgodnie z przepisami jest ważny 48 godzin od momentu pobrania próbki.

Spółka honoruje zasady ważności negatywnych wyników testów i wydanych na ich podstawie Unijnych Certyfikatów COVID. Zatem przedstawione w piśmie Pana Pośta wyliczenie kosztu wykonywania takiego testu przez miesiąc w zakładzie pracy prowadzonym przez Spółkę jest niewłaściwe. Dla miesiąca marca 2022 r. taki koszt wynosiłby (zakładając pracę codziennie, od poniedziałku do piątku) ok. 390 zł.

Spółka podkreśla ponownie, że okazywanie negatywnych wyników przeprowadzanych cyklicznie testów diagnostycznych w kierunku SARS CoV-2 stanowi alternatywę dla certyfikatu potwierdzającego zaszczepienie przeciwko COVID-19, którego posiadanie wynika z przepisów powszechnie obowiązujących, zaś możliwość wykonywania testów w zakładzie pracy ma wyłącznie na celu ułatwienie pracownikom procedur diagnostycznych związanych z realizacją obowiązków prawnych nałożonych na pracowników podmiotów wykonujących działalność leczniczą.

Odpowiadając zatem na pytanie trzecie, Spółka nie wprowadziła żadnych dodatkowych zobowiązań finansowych dla pracowników.

Nawiązując do ostatniego pytania Pana Pośta, zgodnie z brzmieniem § 3 Zarządzenia do zastaniania ust i nosa maseczką w przestrzeniach wspólnych zobowiązani są wszyscy pracownicy, niezależnie od tego, czy są to osoby zaszczepione czy nie.

Przepis Zarządzenia pozostaje zgodny z brzmieniem § 23 ust. 1 pkt 2) lit. b) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 lutego 2022 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, który wskazuje, że do dnia 31 marca 2022 r. „nakazuje się zakrywanie, przy pomocy maseczki, ust i nosa (...) w zakładach pracy, jeżeli w pomieszczeniu przebywa więcej niż 1 osoba, chyba że pracodawca postanowi inaczej”. Spółka, dbając o rzetelną komunikację z pracownikami i współpracownikami, postanowiła wprowadzić do regulacji wewnętrznych przepis nie pozostawiający wątpliwości co do decyzji pracodawcy o zastanianiu ust i nosa maseczką w tych pomieszczeniach zakładu pracy, gdzie przebywa więcej niż 1 osoba.

Jednocześnie pragnę podkreślić, że Spółka dokłada najwyższej staranności celem prawidłowego zabezpieczenia i zgodnego z prawem przetwarzania wszystkich posiadanych danych osobowych.

Z wyrazami szacunku,

Dorota Karczewska

Prezes Zarządu CRH Żagiel Med Sp. z o.o. spółka jawna
20-362 Lublin ul. K. Przerwy-Tetmajera 21
NIP 712-318-32-37 REGON 060525977
TEL. 81 441 08 50 FAX. 81 441 08 51

Do wiadomości:

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