



Jakub Kulesza  
Poseł na Sejm RP

Lublin, dnia 25.03.2022 r.

**Szanowny Pan  
Piotr Marczyk  
Prezes Zarządu Spółki  
Zakład Lecznicy "Uzdrowisko Nałęczów" S.A.  
Al. Kasztanowa 2  
24-150 Nałęczów  
info@zlun.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 wyjaśnienia w sprawie Uchwały nr 1/02/2022 Zarządu Spółki Zakład Lecznicy "Uzdrowisko Nałęczów" S.A. z dnia 28 lutego 2022 r. w sprawie obowiązkowych szczepień przeciwko COVID-19 osób wykonujących zawód medyczny oraz osób wykonujących czynności zawodowe inne niż wykonywanie zawodu medycznego w Spółce Zakład Lecznicy "Uzdrowisko Nałęczów" S.A.

W przedmiotowej Uchwale Zarząd wskazał, że jest uprawniony i zobowiązany do weryfikowania i egzekwowania obowiązku szczepienia pracowników przeciwko COVID-19. W przypadku braku dobrowolnego okazania stosownego dowodu szczepienia, pracodawca może podjąć decyzję o niedopuszczeniu do pracy pracownika podejrzanego o zarażenie covid- 19 i skierowania go na odpowiednie badania w tym zakresie.

Zapoznając się z pełną treścią przedmiotowej Uchwały odnoszę wrażenie, że interpretacja obowiązujących przepisów prawa przez Zarząd jest daleko idąca. Przede wszystkim, o jakim dobrowolnym okazaniu informacji o szczepieniu mowa, skoro pracownicy są szantażowani niedopuszczeniem do pracy? Kwestia dobrowolności ujawniania danych zdrowotnych jest wyraźnie wskazana w przepisach RODO.

Przepisy Kodeksu pracy dotyczące bezpiecznych i higienicznych warunków, jakie ma zapewnić pracodawca, nie może ingerować w tak ważne dane. Nie ma znaczenia, w jakim celu są one pozyskiwane. Ponadto weryfikacja szczepień pracowników przeciwko COVID-19 nie jest

jedynym sposobem zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w celu realizacji przez pracodawcę obowiązku chronienia zdrowia i życia pracownika. W tym miejscu chcę zwrócić uwagę, że ci sami pracownicy, którym po 1 marca grozi niedopuszczenie do pracy, mogli do tej pory świadczyć pracę pomimo niezaszczepienia. Czy Spółka nie dysponuje innymi sposobami zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i nie dysponowała przed wejściem w życie Rozporządzenia?

Przepisy Kodeksu pracy również nie regulują kwestii pozyskiwania danych o szczepieniu. 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. Ponadto przepisy tegoż artykułu odnoszą się do obowiązków i uprawnień pracodawcy, a nie pracownika. Pracodawca nie ma prawa do weryfikacji, czy ktoś jest zaszczepiony, bo nie ma ku temu podstawy ustawowej. Za sprawą rozporządzenia może jedynie domniemać, że pracownik jest zaszczepiony i może świadczyć pracę. Tymczasem Zarząd zakłada, że osoba, która nie chce ujawniać danych o szczepieniu jest potencjalnie zarażona wirusem covid-19. Na jakiej podstawie prawnej?

Z treści Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 grudnia 2021 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U. 2021 poz. 2398) **nie wynika wprost, że osoba niezaszczepiona nie może wykonywać zawodu medycznego, a zatem nie może być podstawą prawną sankcji wobec pracownika.** Rozporządzenie nie dotyczy relacji pracodawca – pracownik, a państwo – obywatel. Obowiązki pracodawcy powinny wynikać z ustawy, a nie rozporządzenia.

Informacje o zaszczepieniu są danymi dotyczącymi zdrowia, a zatem stanowią szczególną kategorię danych osobowych, o której mowa w art. 9 ust. 1 RODO. 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).

Stanowisko co do braku równowagi pomiędzy pracodawcą a pracownikiem wyraził również Urząd Ochrony Danych Osobowych, który 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.

Przepisy RODO jedynie określają dopuszczalne sytuacje przetwarzania, w tym zbierania, danych o stanie zdrowia, natomiast nie wprowadzają obowiązku podawania takich danych pracodawcy. Jednak nawet w kwestii dopuszczalności, RODO tylko kierunkowo określa przypadki dopuszczalnego przetwarzania danych zdrowotnych, ale w kwestii szczegółów odsyła do przepisów krajowych, **których obecnie nie ma.**

**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.

Żadna ustawa krajowa nie wprowadza obowiązku szczepień przeciwko Covid-19. **Pracodawca nie uregulował kwestii obowiązku ujawniania danych o szczepieniu oraz uprawnień do przetwarzania takich danych.** Zatem wymaganie ich przez kierujących placówkami medycznymi i dalsze ich przetwarzanie będzie nielegalne.

Autorzy doktryny zwracają uwagę, że podstawą prawną obowiązku szczepień, jaką wskazano w Rozporządzeniu, jest art. 46 ust. 2 i 4 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. W ust. 4 pkt 7 jest mowa o możliwości wprowadzenia takich obowiązków, z tymże przepis ten zawiera odesłanie do art 46 ust. 3. Ten z kolei mówi o ewentualnym wprowadzeniu obowiązku szczepień innych niż szczepienia obowiązkowe, ale tylko przeciw zakażeniom i chorobom zakaźnym, o których mowa w art. 3 ust. 1. Przepis ten wskazuje, że przepisy ustawy stosuje się do chorób zakaźnych określonych w załączniku do ustawy. A w załączniku nie umieszczono Covid-19. Przepisy ustawy pozwalają zatem na wprowadzenie obowiązku szczepień innych niż szczepienia obowiązkowe, ale nie przeciwko SARS-CoV-2. Rządowe Centrum Legislacji potwierdziło, że uprawnienie do nałożenia obowiązku szczepień ochronnych, o którym mowa w art. 46 ust. 3 przedmiotowej ustawy, nie dotyczy koronawirusa SARS-CoV-2.

Mając na względzie powyższe, pragnę uprzedzić, że jeżeli pracodawca będzie pozyskiwał i przetwarzał dane o zaszczepieniu bez dobrowolnej zgody pracownika, **może podlegać odpowiedzialności karnej z art. 107 ustawy o ochronie danych osobowych.** Zgodnie z nim, 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 dwóch. Jeżeli czyn dotyczy danych dotyczących zdrowia, podlega

grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat trzech.

W związku z powyższym bardzo proszę o odpowiedź na pytania:

1. Czy żąda się od pracowników Szpitala ujawnienia danych o przebytych szczepieniu lub jego nieprzyjęciu?
2. Jeżeli tak to kto został upoważniony do pozyskiwania i przetwarzania tych danych?
3. W jaki sposób przeprowadza się weryfikację i przetwarzanie danych o zaszczepieniu pracowników?
4. Czy w aktach prawnych o charakterze wewnętrznym, które były znane pracownikom przed zawarciem stosunku pracy, widnieją zapisy o niedopuszczeniu do pracy z powodu braku zaszczepienia przeciw covid-19?
5. Ilu pracowników ujawniło dane dot. szczepienia? Proszę o wskazanie liczb pracowników z podziałem na rodzaj przekazanych informacji (certyfikat COVID, certyfikat ozdrowieńca, zaświadczenie lekarskie).
6. Ilu pracowników nie ujawniło powyższych informacji?
7. Ilu pracowników na dzień odpowiedzi na niniejsze pismo zostało niedopuszczonych do pracy z powodu nieujawnienia informacji o szczepieniu?
8. Czy wobec pracowników, którzy nie ujawnili danych o szczepieniu zostały wyciągnięte inne konsekwencje służbowe? Jeżeli tak to jakie?

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