



Jakub Kulesza
Poseł na Sejm RP

Lublin, dnia 25.03.2022 r.

Szanowny Pan
mgr Adam Chodziński
Dyrektor
Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego
w Białej Podlaskiej
ul. Terebelska 57-65
21-500 Biała Podlaska
sekretariat@szpitalbp.pl

Szanowny Panie Dyrektorze,

w związku z kolejnymi zgłoszeniami pracowników oraz w nawiązaniu do Pana odpowiedzi z dnia 28.01.2022 r. bardzo proszę o zapoznanie się z moim stanowiskiem oraz kolejne wyjaśnienia.

W odpowiedzi na moją interwencję wskazał Pan, że komunikat nr 1/2022 został przez Pana wydany w oparciu o poselski projekt ustawy o szczególnych rozwiązaniach zapewniających możliwość prowadzenia działalności gospodarczej w czasie epidemii COVID-19 z dnia 14.12.2021 roku. Poinformował Pan, że w stosunku do pracowników, którzy nie zdecydują się na ujawnienie informacji o przebytych szczepieniach, planuje Pan podjąć działania określone w przepisach tego projektu ustawy. Projekt ustawy został wycofany, jak zapewne Panu wiadomo. Pomimo tego, pracownicy są nadal zmuszani do ujawnienia informacji o przebytych szczepieniach.

Pragnę szczególnie podkreślić, że wszystkie normy prawne o charakterze wewnętrznym muszą być zgodne z aktami prawnymi wyższego rzędu, które powszechnie obowiązują, tj. ustawami, Konstytucją RP. Nie można wydawać wewnętrznych aktów prawnych wiążących pracowników, na podstawie przepisów, które nie istnieją w obrocie prawnym.

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.

Warto wspomnieć, że Art. 21¹ Kodeksu pracy odnosi się do obowiązków i uprawnień pracodawcy, a nie pracownika. Tymczasem rozporządzenie nie nakłada na pracodawcę obowiązku szczepień. Dlatego odwołanie się do tego przepisu nie jest odpowiednie. Pracodawca tak naprawdę nie ma prawa do weryfikacji, czy ktoś jest zaszczepiony, bo nie ma ku temu podstawy ustawowej. Za sprawą rozporządzenia może jednak domniemać, że osoba, która przychodzi do podmiotu leczniczego jest zaszczepiona i może świadczyć pracę.

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. Prawodawca 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. W jaki sposób jest przeprowadzana weryfikacja o zaszczepieniu pracowników?
2. 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?
3. Ilu pracowników ujawniło dane dot. szczepienia? Proszę o wskazanie liczb pracowników z podziałem na rodzaj przekazanych informacji (certyfikat COVID, certyfikat ozdowieńca, zaświadczenie lekarskie).
4. Ilu pracowników nie ujawniło powyższych informacji?
5. Czy zostały wyciągnięte konsekwencje służbowe wobec pracowników, którzy nie ujawnią danych o stanie zdrowia? Jeżeli tak to jakie i w jakim terminie?

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