



Jakub Kulesza
Poseł na Sejm RP

Lublin, dnia 10.03.2022 r.

**Szanowna Pani
Dorota Karczevska
Prezes Zarządu
CRH Żagiel Med. Sp. z o.o. spółka jawna
ul. K. Przerwy Tetmajera 21
20-362 Lublin
tetmajera@zagiemed.pl**

Szanowna Pani Prezes,

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), proszę o zajęcie stanowiska w sprawie Zarządzenia w sprawie zasad pracy obowiązujących od dn. 01.03.2022 w Spółce.

Zgodnie z § 1 pkt 2 Zarządzenia, wszyscy pracownicy obowiązani są do przedstawienia w dziale kadr, najpóźniej do dnia 25.01.2022 aktualnego Certyfikatu COVID. Zgodnie z pkt 3, pracownik jest zobowiązany do aktualizacji Certyfikatu COVID i przedkładania go w dziale kadr.

Interesuje mnie, na jakiej podstawie prawnej oparła Pani powyższe zasady? Bowiem Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22.12.2021 r. (Dz. U. z 2021 r. poz. 2398) nie nadaje pracodawcom upoważnienia do weryfikacji zaszczepienia pracowników.

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 lub wymaganie od pracownika wykonania testu diagnostycznego nie jest jedynym sposobem zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w celu realizacji przez pracodawcę obowiązku chronienia zdrowia i życia pracownika. Czy Spółka nie dysponuje innymi sposobami zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i nie dysponowała przed wejściem w życie Rozporządzenia?

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.

Zgodnie z § 2 Zarządzenia Spółki, pracownicy, którzy nie są zaszczepieni mogą codziennie wykonywać test na własny koszt. Koszt wykonania testu wynosi 30,00 zł za sztukę. Zakładając, że pracownik świadczy pracę na pełen etat, **miesięczny koszt jaki poniesie wynosi 690,00 zł** (przykład za miesiąc marzec 2022). Zakładam, że pracownicy nie wyrazili zgody na ponoszenie takich kosztów podczas zawierania umowy o pracę. Proszę o wskazanie, na jakiej podstawie Spółka wprowadziła powyższe zobowiązania finansowe dla pracowników?

Zgodnie z § 3 Zarządzenia Spółki, kwestia obowiązku noszenia maseczek jest uzależniona od tego czy pracownik jest zaszczepiony czy nie. Pracownicy zaszczepieni noszą maseczki tylko w przestrzeniach wspólnych, a niezaszczepieni przez cały dzień. W chwili kiedy część pracowników pracuje bez maseczek a część w maseczkach, jawne jest, którzy pracownicy są zaszczepieni. Proszę mi wyjaśnić, w jaki sposób Spółka zachowuje w tajemnicy informacje o szczepieniu, skoro organizuje pracę w sposób, który ujawnia te informacje?

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.**

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 Lublinie:
kancelaria@lublin.pip.gov.pl