

## ZAPOWIEDŹ PRZEPISÓW UMOŻLIWIAJĄCYCH PRZEDSIĘBIORCOM UZYSKIWANIE INFORMACJI O ZASZCZEPIENIU PRACOWNIKÓW I KLIENTÓW

Z końcem sierpnia 2021 r., w wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów został opublikowany *Projekt ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw*. Nowe przepisy pozwolą przedsiębiorcom na dostęp do informacji dotyczących zaszczepienia lub przebycia zakażenia COVID-19 przez pracowników lub klientów.

Poniżej przedstawiamy najważniejsze założenia projektu nowelizacji, w tym omawiamy nowe uprawnienia jakie zostaną wkrótce przyznane polskim przedsiębiorcom. Projekt ustawy nie został jeszcze opublikowany, ma zostać przyjęty przez Radę Ministrów w III kwartale br.

Za opracowanie projektu odpowiada Ministerstwo Zdrowia. Informacje o założeniach dostępne są [pod tym linkiem](#). O projekcie pisała również Gazeta Wyborcza (artykuł, z komentarzami naszych ekspertów jest dostępny online [tutaj](#)).

### NOWE UPRAWNIENIA PRZEDSIĘBIORCÓW

Od kilkunastu miesięcy, polscy przedsiębiorcy zmagają się z epidemią COVID-19 wymagającą podejmowania nadzwyczajnych środków ochrony pracowników i klientów przedsiębiorstwa. Dotychczas przedsiębiorcy mieli mocno ograniczone możliwości w podejmowaniu działań służących weryfikacji stanu zdrowia pracowników i klientów, co najprawdopodobniej ulegnie wkrótce zmianie.

**Polski rząd pracuje nad projektem przepisów umożliwiających pracodawcom uzyskiwanie informacji o zaszczepieniu pracowników przeciwko COVID-19. Pracodawcy będą mogli także zweryfikować czy pracownicy przebyli zakażenie COVID-19 w przeszłości lub aktualnie nie są zakażeni COVID-19.**

Co istotne, nowe przepisy umożliwią pracodawcom zastosowanie nadzwyczajnych środków względem pracowników, którzy przekażą informację o:

- > niezaszczepieniu się przeciwko COVID-19,
- > nieprzebyciu infekcji COVID-19 lub
- > posiadaniu ważnego pozytywnego wyniku testu diagnostycznego w kierunku COVID-19.

W takich przypadkach pracodawcy będą uprawnieni do podjęcia decyzji o:

- > delegowaniu pracownika do pracy poza stałe miejsce pracy,
- > delegowaniu pracownika do innego rodzaju pracy z wynagrodzeniem odpowiadającym rodzajowi pracy lub
- > skierowaniu pracownika na urlop bezpłatny.

Dodatkowo przedsiębiorcy zostaną zachęceni do zweryfikowania, czy klienci korzystający z ich usług zostali zaszczepieni, przebyli chorobę lub posiadają aktualny negatywny test przeciwko COVID-19. Zgodnie z przedstawionymi założeniami, obostrzenia nakładane na przedsiębiorców w związku z pandemią (np. zakaz przyjmowania gości w restauracji czy hotelu, limity osób przebywających w kinie itp.) – nie będą obowiązywały, gdy usługi są świadczone wyłącznie dla zaszczepionych klientów, ozdrowieńców lub osób posiadających ważny wynik testu wykluczający zakażenie COVID-19.

### NIEJASNE WARUNKI KORZYSTANIA Z NOWYCH UPRAWNIENÍ

W założeniu, nowe przepisy mają ułatwić pracodawcom walkę z epidemią COVID-19 i ograniczyć ryzyko rozprzestrzeniania się infekcji w zakładzie pracy. Założenia nowelizacji wywołują jednak w tym zakresie wiele wątpliwości. Zmiana miejsca i rodzaju wykonywanej pracy, czy też skierowanie pracownika na urlop bezpłatny stanowią istotną ingerencję w warunki zatrudnienia pracownika. Co ważne, założenia projektu nie precyzują zasad korzystania przez pracodawcę z nowych uprawnień. W szczególności nie wiadomo na jak długo pracodawca będzie mógł zmienić miejsce i rodzaj pracy pracownika. Rozwiązaniem budzącym wątpliwości jest również możliwość skierowania pracownika na urlop bezpłatny. I w tym przypadku, założenia projektu nie określają jakichkolwiek ram czasowych skierowania, a także nie precyzują czy okres urlopu bezpłatnego będzie wliczał się do okresu zatrudnienia pracownika.

Bez względu na ostateczną wersję nowych regulacji, pracodawcy decydujący się na skorzystanie z nowych uprawnień będą nadal zobowiązani do przestrzegania zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Dobór środków ingerujących w warunki zatrudnienia pracownika powinien być zawsze dokonywany w oparciu o kryteria obiektywne i nie może być środkiem służącym dyskryminacji lub szykanowaniu pracownika. Zmiana miejsca lub rodzaju pracy pracownika, czy też wysłanie go na urlop bezpłatny powinny mieć zawsze na celu ochronę pozostałych pracowników i klientów pracodawcy przed COVID-19.

### WERYFIKACJA INFORMACJI O ZDROWIU A RODO

Zapowiedź nowych przepisów jest przez nas oceniana pozytywnie z punktu widzenia zasad ochrony danych osobowych. Informacja o przebyciu choroby COVID-19 oraz o przyjęciu szczepionki jest tzw. daną wrażliwą. Przetwarzanie takich informacji zgodnie z Rozporządzeniem o Ochronie Danych Osobowych (**RODO**) jest możliwe, jednak wymaga uzyskania zgody osoby, której dane dotyczą. Uważa się, że uzyskanie takiej zgody od pracownika jest szczególnie utrudnione, ponieważ zawsze zachodzi obawa, że pracownik nie ma pełnej swobody w jej udzieleniu – w relacji z pracodawcą pozostaje stroną słabszą. Wobec powyższego, uchwalenie przepisów wyraźnie uprawniających do zweryfikowania takiej informacji przez pracodawcę będzie stanowiło podstawę przetwarzania danych szczególnych pracownika zgodnie z art. 9 ust. 2 RODO.

Jeśli chodzi o dane dotyczące zdrowia klientów przedsiębiorcy, to już teraz istnieje możliwość uznania, że RODO nie ma do nich zastosowania. Zgodnie z art. 2 RODO, przepisy dotyczą tylko przetwarzania danych w systemie informatycznym lub w tzw. zbiorze danych. Można więc twierdzić, że jeżeli przedsiębiorca nie tworzy bazy danych osób zaszczepionych ani nie otrzymuje tej informacji w formie elektronicznej to obowiązki wynikające z RODO nie aktualizują się. Uważamy, że już teraz pozwala to na ograniczenie dostępu do usług, czy wstępu do siedziby firmy wyłącznie dla osób, które przedstawią zaświadczenie o zaszczepieniu – o ile ta informacja nie zostanie w żaden sposób utrwalona. W braku jednak konkretnych przepisów umożliwiających ograniczenie wstępu do budynku przedsiębiorca – zarówno jako pracodawca, jak i usługodawca – naraża się na zarzut dyskryminacji osób niezaszczepionych.

### SPOSÓB WERYFIKACJI

Założenia nie precyzują sposobu weryfikacji informacji o stanie zdrowia pracowników oraz klientów przedsiębiorców. Zgodnie z zaprezentowanymi założeniami, przedsiębiorcy będą mogli korzystać z aplikacji mobilnej udostępnionej przez Centrum e-Zdrowia. Informacja o stanie zdrowia pracowników i klientów będzie mogła zostać także zweryfikowana na podstawie

zaświadczeń z wizerunkiem twarzy posiadacza, które mają wydawać osoby wykonujące zawody medyczne.

Założenia projektu nie precyzują, czy osoby zaszczepione będą mogły korzystać z uzyskanych wcześniej tzw. paszportów covidowych. Wydaje się, że najbardziej praktycznym rozwiązaniem jest umożliwienie przedsiębiorcom weryfikowania faktu zaszczepienia przy wykorzystaniu już istniejących zaświadczeń. Każda osoba zaszczepiona może już w tym momencie przedstawić zaświadczenie pobrane z portalu e-Pacjent lub informację o statusie w aplikacji mObywatel. Z tego względu, dodatkowe rozwiązania tj. dedykowana aplikacja mobilna, czy zaświadczenia ze zdjęciem wydawane przez lekarzkę lub pielęgniarkę, mogą być przydatne, jednak powinny być traktowane wyłącznie jako dodatkowe narzędzie weryfikacji stanu zdrowia pracowników i klientów.

### EPIDEMIA NADAL TRWA...

Zweryfikowanie danych o zaszczepieniu pracowników i klientów nie powinno być traktowane jako jedyne działanie, jakie musi zostać podjęte w związku z pandemią COVID-19 przez polskich przedsiębiorców. Pracodawcy powinni nadal przestrzegać wszystkich zaleceń i wytycznych organów państwowych w zakresie zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Nie można zapominać, że zaszczepienie lub wcześniejsze przechorowanie nie chroni wszystkich pracowników przed ryzykiem zakażenia COVID-19. Otrzymanie dostępu do danych o zdrowiu pracowników i klientów powinno być zatem traktowane przez przedsiębiorców wyłącznie w kategorii dodatkowego środka przeciwdziałającego COVID-19, nie zaś jako zniesienie pozostałych restrykcji.

W przypadku pytań związanych z przedstawionymi zagadnieniami prosimy o kontakt z naszymi prawnikami z zespołu prawa pracy oraz zespołu ochrony danych osobowych:



**Agnieszka Wiercińska-Krużewska**  
advokatka, partner  
[agnieszka.wiercinska@wkb.pl](mailto:agnieszka.wiercinska@wkb.pl)



**Karolina Miksa**  
advokatka  
[karolina.miksa@wkb.pl](mailto:karolina.miksa@wkb.pl)



**dr Mateusz Gajda**  
prawnik  
[mateusz.gajda@wkb.pl](mailto:mateusz.gajda@wkb.pl)