

WYROK SĄDU W SPRAWIE OBOWIĄZKOWYCH TESTÓW NA COVID-19

W wyroku z 26 stycznia 2022 r. (sygn. akt: VIII P 475/21) Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie, Wydział VIII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uchylił kary porządkowe nałożone przez pracodawcę na pracowników, którzy nie poddali się tzw. „szybkim testom” antygenowym. Wyrok nie jest jeszcze prawomocny. Poniżej omawiamy argumentację sądu i potencjalne konsekwencje orzeczenia.

SPÓR O ZARZĄDZENIE WEWNĘTRZNE PRACODAWCY

Przedmiotem sporu w analizowanej sprawie było nałożenie na pracowników kar porządkowych (nagany, zmienione w wyniku sprzeciwu na upomnienia) z uwagi na nieprzestrzeganie obowiązków, nałożonych zarządzeniem. Zgodnie z nim, warunkiem przystąpienia do pracy przez pracowników było okazanie certyfikatu szczepienia przeciw COVID-19 lub poddanie się szybkiemu testowi antygenowemu. Dwóch pracowników nie zastosowało się do zarządzenia pracodawcy, wskutek czego nałożone zostały na nich kary porządkowe, które zaskarżyli do sądu.

ZARZĄDZENIE NIEWŁĄCZIWA PODSTAWĄ PRAWNĄ

W ocenie sądu, powództwo pracowników miało swoje uzasadnienie oraz zasługiwało na uwzględnienie. Podstawą wymierzenia kar porządkowych wobec pracowników był art. 108 § 1 KPⁱ. Zgodnie z tą regulacją, za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy pracodawca może stosować wobec niego karę porządkową.

Pracownicy wnosili, że zarządzenie pracodawcy nie miało należytej podstawy prawnej. Sąd potwierdził ich argumentację, podkreślając, że pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, **jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę**.

Zdaniem sądu, możliwość dopuszczenia do pracy uzależniona od: i) okazania certyfikatu szczepienia lub ii) poddania się testowi antygenowemu (z wynikiem negatywnym), wskazuje, że **osoby, które nie zastosowały się do pkt i), zostaną uznane za osoby niezaszczepione**. W świetle zaś regulacji art. 22¹ KP, dane dotyczące stanu zdrowia nie mieszczą się w katalogu danych, jakie pracodawca może przetwarzać.

RODO A PRZETWARZANIE DANYCH OSOBOWYCH DOTYCZĄCYCH STANU ZDROWIA

W uzasadnieniu wyroku sąd wskazał na regulację art. 9 ust. 1 RODOⁱⁱ (dalej: „**RODO**”), zgodnie z którą zabrania się przetwarzania danych osobowych dotyczących stanu zdrowia osoby fizycznej. Sąd uznał, że wypełnienie obowiązków wskazanych w zarządzeniu prowadzi do przetwarzania danych o zdrowiu.

Co istotne, treść wyroku nie wyjaśnia, czy pracodawca gromadził certyfikaty / wyniki testów. Sąd nie analizował zatem, czy okazywanie certyfikatu / wyniku testu, **bez gromadzenia**, stanowi przetwarzanie danych osobowych w rozumieniu RODO. W naszej ocenie możliwa jest argumentacja, zgodnie z którą samo okazanie certyfikatu / wyniku testu nie stanowi przetwarzania danych (podobnie, jak ma to miejsce w przypadku okazywania dowodu osobistego przy zakupie napojów alkoholowych lub wyrobów tytoniowych czy okazywania dokumentu uprawniającego do ulgi przy zakupie biletów komunikacyjnych). Niestety, sąd automatycznie uznał, że przepisy RODO mają zastosowanie w sprawie i nie zbadał tej kwestii.

PRZYSZŁOŚĆ POLITYK COVIDOWYCH

Analizowany wyrok może stanowić wskazówkę, jak będą traktowane tzw. „polityki covidowe” przez sądy pracy. Podkreślenia wymaga, że przedmiotowa sprawa **nie dotyczy** zleceniobiorców czy klientów przedsiębiorców, a jedynie pracowników. Niemniej, do rozważenia pozostaje ewentualna modyfikacja przyjętych polityk w zakresie przewidywanych przez pracodawcę konsekwencji nieokazania certyfikatów/wyników testów przez pracowników, tak aby zminimalizować możliwość ich podważenia w sądzie.

W przypadku jakichkolwiek wątpliwości pojawiających się na tle omawianego wyroku, nasz zespół pozostaje do Państwa dyspozycji.



Agnieszka Wiercińska-Krużewska
advokat, partner
agnieszka.wiercińska@wkb.pl



Karolina Miksa
advokat, managing associate
karolina.miksa@wkb.pl

ⁱ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320).

ⁱⁱ Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE