

Dyrektor szpitala w Tarnowie stanowi własne prawo

20 grudnia 2021

Oto pismo, jakie zostało przekazane pracownikom Szpitala Specjalistycznego w Tarnowie. Jak wynika z dokumentu, zostało sporządzone przez lek. med. Marcin Kuta – dyrektora szpitala. Dyrektor w swoim piśmie zamierza wprowadzić w pracy mobbing i sprzeczną z prawem segregację sanitarną, co w konsekwencji ma na celu przymusić personel medyczny do przyjęcia eksperymentalnego produktu inżynierii genetycznej o nieznanych na chwilę obecną skutkach niepożądanych.

Z treści pisma wynika, że dyrektor nie posiadając delegacji ustawowej, dokonuje weryfikacji danych wrażliwych pracowników w zakresie zaszczepienia oraz zamierza nagradzać nagrodami tylko osoby zaszczepione. Ponadto zastrasza pracowników niezaszczepionych, którym kończy się umowa o pracę, nieprzedłużeniem umowy. Informuje również, że każdy niezaszczepiony pracownik nie będzie uwzględniany w planie urlopowym w okresie letnim, tłumacząc to koniecznością zapewnienia bezpieczeństwa tym osobom i odizolowania ich w okresie kolejnych pandemii, jakie zapowiedział (V i VI fala) od pracy poprzez skierowania w tym czasie na urlop.

Jakby było mało, oprawca wydał całkowicie niezgodne z prawem przekraczające posiadane uprawnienia blankietowe zarządzenie, z którego wynika, że przymusza osoby niezaszczepione do zasłaniania ust i nosa tylko i wyłącznie maseczką chirurgiczną. Aż żal patrzeć jak ten człowiek dał się otumanić. Niestety, zachowanie, jakiego dopuszcza, stawia jego wiedzę medyczną pod dużym znakiem zapytania. Zasadnym w tym przypadku byłoby sprawdzenie tej wiedzy, aby wykluczyć realne stwarzanie bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia leczonym przez niego pacjentom.

Działanie dyrektora jest całkowicie niezgodne z prawem. Przypominamy pracownikom tego szpitala, że dyrektor nie ma prawa faworyzować pracowników zaszczepionych. Nie posiada on również uprawnienia do wydawania zarządzenia, w jakim zobowiązuje pracowników niezaszczepionych do zasłaniania ust i nosa, uzasadniając tę decyzję troską o zdrowie innych, ponieważ taka decyzja powoduje ujawnienie osobom trzecim (również nieuprawnionym) danych o zaszczepieniu, jakie w świetle prawa są danymi wrażliwymi.

Szczepienie ochronne przeciwko COVID-19 na chwilę obecną nie jest objęte wykazem szczepień obowiązkowych, ani wykazem z art. 20 ust. 4 ustawy o zwalczaniu chorób zakaźnych, a zatem na gruncie powyższych przepisów pozostaje ono nieobowiązkowe. Zasadnym w tym miejscu stanie się powołanie również na art. 31 ust 3 Konstytucji RP, z którego wynika, że „Wolność człowieka podlega ochronie prawnej” i „Każdy jest obowiązany szanować prawa i wolności innych. Nikogo nie wolno zmuszać do czynienia tego, czego prawo mu nie nakazuje”.

Przechodząc na grunt przepisów prawa pracy stwierdzić należy, że ewentualnie pojawiająca się dyskryminacja bezpośrednia, lub pośrednia, pracowników niezaszczepionych stanowi naruszenie art. 11 [3] „Kodeksu pracy (K.p.). Takie zachowanie pracodawcy będzie stanowiło naruszenie art. 18[3]a § 1 K.p. który mówi, że: „Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy”.

Na podstawie art. 22[1] K.p. stwierdzić należy, iż pracodawca nie jest upoważniony do pozyskiwania danych na temat zaszczepienia się pracownika eksperymentalną szczepionką

przeciwko COVID. Dane o szczepieniu stanowią dane wrażliwe w rozumieniu art. 9 ust. 1 RODO i mogą być przetwarzane jedynie na podstawie art. 22[1b] § 1 K.p. a nie wyrażenie zgodny na ich przetwarzanie przez pracownika nie może być podstawą do gorszego traktowania pracownika lub ubiegającego się o zatrudnienie. Powyższy zakaz dyskryminacji w przypadku odmowy ujawnienia tego rodzaju danych wynika z art. 22[1b] § 2 K.p. Przywołane powyżej przepisy wprost wskazują, że pracodawca nie posiada wg stanu prawnego na dzień 19 grudnia 2021 roku podstawy prawnej do gorszego traktowania osoby niezaszczepionej, która świadczy na jego rzecz pracę lub ubiega się o zatrudnienie. Co ważne, pracodawca nie posiada również prawa dopytywania się, czy osoba jest zaszczepiona, czy też nie.

Warto w tym miejscu wspomnieć również o wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 sierpnia 2008 r., I PK 37/08, który potwierdza powyżej zaprezentowane stanowisko w zakresie braku delegacji ustawowej pracodawcy co zadawania pytań związanych z zaszczepieniem, od jakiego uwarunkuje on np. zatrudnienie lub uczestnictwo pracownika w pikniku czy przyznanie premii.

Wszystko to wskazuje, iż przetwarzanie danych o zaszczepieniu pracownika przez pracodawcę jest niedopuszczalne i stanowi naruszenie przepisów „Kodeksu pracy”, oraz przepisów RODO. Zachowanie dyrektora narusza art. 83 RODO i daje podstawę do nałożenia na podmiot przez niego zarządzany przez Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, w wysokości do 2 lub 4% rocznego obrotu przedsiębiorstwa, zależnie od charakteru stwierdzonych naruszeń, a także stosowanych kar przewidzianych prawem przez Państwową Inspekcję Pracy.

Jeśli w imieniu pracodawcy w tym zakresie będą działały osoby trzecie, należy stwierdzić, iż zgodnie z art. 107 ust. 2 ustawy o ochronie danych osobowych ich zachowanie będzie również sprzeczne z prawem i jest zagrożone karą grzywny, ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do lat 3.

Warto w tym miejscu dodać, że dyrektor szpitala nie posiada prawa do ukarania pracownika, który odmówiłby wykonania polecenia służbowego w zakresie dotyczącym szczepienia lub zasłaniania ust i nosa kara dyscyplinarna. Takie zachowanie byłoby sprzeczne z prawem, ponieważ według art. 100 § 1 K.p. pracownik jest zobowiązany do wykonania polecenia jeżeli dotyczą one pracy, a także o ile nie są sprzeczne z przepisami prawa i umową o pracę. „Polecenie” w tym zakresie nie stanowi polecenia dotyczącego pracy i tym samym pracodawca wydaje je, wychodząc poza zakres swoich kompetencji co powoduje, iż jego niewykonanie nie może być sankcjonowane żadnymi karami, o jakich mowa w art. 108 K.p.

Jakiegokolwiek próby wywierania przez dyrektora nacisku, formalnego bądź faktycznego, w celu osiągnięcia efektu w postaci zaszczepienia się przez pracowników przeciwko COVID-19, jest niezgodne z prawem i stanowi poważne naruszenie przepisów prawa. Działania takie, mogą wyczerpywać znamiona przestępstw, w rozumieniu „Kodeksu karnego”, w tym przestępstwa zmuszania do określonego zachowania się (art. 191 par. 1 k.k.), zagrożonego karą pozbawienia wolności do lat 3.

Należy też zauważyć, że dyrektor szpitala nie posiada delegacji ustawowej do wprowadzenia na terenie zakładu pracy obowiązku zasłaniania ust i nosa. Stanowisko prawne w tym zakresie wynika z art. 46a ustawy o zapobieganiu i zwalczaniu chorób zakaźnych u ludzi. W myśl tego artykułu jedynym organem uprawniony do wydawania rozporządzenia, z jakiego wynikać będą nakazy i zakazy, o jakich mowa w art. 46b ww. ustawy, jest tylko i wyłącznie Rada Ministrów.

Zgodnie z art. 46a Rada Ministrów posiada jednak ograniczone prawa do wprowadzania obostrzeń, jakie wynikają z art. 46b ustawy o zapobieganiu i zwalczaniu chorób zakaźnych u ludzi. Zgodnie z przywołanym zapisem ustawodawca przewidział możliwość wprowadzenia obostrzeń przez Radę Ministrów w czasie ogłoszonego stanu epidemii wyłącznie na wyznaczonym terenie. Powoduje to, że wprowadzony powszechny obowiązek zasłaniania

ust i nosa przez Radę Ministrów został wydany z przekroczeniem uprawnień (art. 92 Konstytucji RP). Z powyżej przywołanych zapisów wprost wynika, że ustawodawca upoważnił jedynie Radę Ministrów do wydania aktów prawa niższego rzędu w tym zakresie. Zatem wydane przez dyrektora szpitala zarządzenie, w jakim zobowiązuje pracowników niezaszczepionych do zasłaniania ust i nosa ma charakter blankietowy i nie może stanowić prawa, ponieważ dyrektor nie jest organem uprawnionym do wydawania zarządzeń w tym zakresie.

Bez wątpienia wprowadzenie przez dyrektora nakazu zasłaniania ust i nosa wyłącznie przez pracowników niezaszczepionych powoduje rozpowszechnianie danych wrażliwych, do jakich należy, zaliczy dane o szczepieniu osobą nieuprawnionym. W takim przypadku osoba poszkodowana działaniem dyrektora posiada tożsame uprawnienia jak, opisywaliśmy powyżej w związku z faworyzowaniem pracowników zaszczepionych.

Źródło: [LegaArtis.pl](https://legartis.pl)