



Minister Zdrowia

Warszawa, 11 lutego 2022

ZPM.056.22.2022

Pani
Krystyna Ptok
Przewodnicząca Ogólnopolskiego
Związku Zawodowego
Pielęgniarek i Położnych

Szanowna Pani Przewodnicząca,

w odpowiedzi na Pani pismo z dnia 2 lutego 2022 r, znak: ZK-299/VII/2022, oraz w uzupełnieniu odpowiedzi z dnia 25 stycznia 2022 r., znak: ZPM.056.16.2022, uprzejmie informuję, że w zakresie regulacji wprowadzających obowiązek szczepień m.in. dla zawodów medycznych, jak i procedury postępowania związanej z egzekwowaniem tego obowiązku, aktualne pozostają przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz. U. poz. 491 z późn. zm.) oraz sankcjonujące ten obowiązek regulacje zawarte w ustawie z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U. z 2021 r. poz. 2069 i 2120), zwanej dalej „ustawą”. Stosownie do normy zawartej w art. 48a ust. 1 pkt 5 ustawy wskazać należy, że wynika z niej, iż kto w stanie epidemii nie stosuje się do obowiązku, o którym mowa w art. 46 ust. 4 pkt 7 ustawy, tj. ustanowionego w ww. rozporządzeniu obowiązku szczepienia ochronnego przeciwko COVID-19, podlega karze pieniężnej w wysokości od 5000 zł do 10 000 zł. Ponadto przepisy ww. rozdziału precyzują także, że kary pieniężne w powyższym zakresie wymierza, w drodze decyzji administracyjnej, państwowy powiatowy inspektor sanitarny i państwowy graniczny inspektor sanitarny.

Jednocześnie uprzejmie informuję, że Minister Zdrowia nie jest właściwy do oceny zasadności stosowania przez pracodawcę wobec pracownika sankcji określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2021 r., poz. 1162).

Niezależnie jednak od powyższego należy zauważyć, że jak wynika ze zobowiązania zawartego w art. 207 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy (§ 1 zdanie pierwsze). Nadrzędnym obowiązkiem pracodawcy jest ochrona zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (§ 2), na który to obowiązek składają się w szczególności poniższe powinności pracodawcy:

- 1) organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- 2) zapewnianie przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawanie poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrola wykonania tych poleceń;
- 3) reagowanie na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywanie środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy;
- 4) zapewnienie rozwoju spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy;
- 5) uwzględnianie ochrony zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych;
- 6) zapewnianie wykonania nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy;
- 7) zapewnianie wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy.

Powyższa lista nie wyczerpuje obowiązków pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. Obejmują one również m.in. ocenę ryzyka związanego z wykonywaną pracą oraz stosowanie niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających to ryzyko, ograniczanie występowania w środowisku pracy czynników szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych, zapobieganie chorobom zawodowym, a także

ponoszenie kosztów profilaktycznej opieki zdrowotnej. Należy zwrócić uwagę, że 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.

W celu zapobiegania rozprzestrzeniania się wirusa SARS-CoV-2 w miejscu pracy stosowane powinny być również m.in. przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 6 maja 2021 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz. U. z 2021 r. poz. 861, z późn. zm.).

W obecnym stanie prawnym pracodawca nie ma upoważnienia do samodzielnej weryfikacji stanu zdrowia pracowników. W tym zakresie pracodawca może kierować pracowników na badania lekarskie (wstępne, okresowe i kontrolne) przeprowadzane w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami. Profilaktyczna opieka zdrowotna nad pracownikami sprawowana jest przez służbę medycyny pracy, zgodnie z art. 1 i art. 6 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1175, z późn. zm.), w szczególności poprzez wykonywanie wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich przewidzianych w Kodeksie pracy. W skierowaniu na badanie pracodawca określa zagrożenia występujące na danym stanowisku pracy. Lekarz medycyny pracy ocenia stan zdrowia pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie i na podstawie badania wydaje orzeczenie o braku lub istnieniu przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku pracy.

Należy przyjąć, że w kwestiach dotyczących zdrowia pracowników, w tym oceny ich stanu zdrowia oraz orzekania w sprawie zdolności do wykonywania pracy na danym stanowisku pracy w konkretnym zakładzie pracy kompetentna jest służba medycyny pracy. Natomiast pracodawca zobowiązany jest, w miarę możliwości, zapewnić, by wirus Sars-CoV-2 nie rozprzestrzenił się w miejscu pracy, w tym m. in. poprzez właściwą organizację pracy.

Odnosząc się co do formy potwierdzenia szczepienia oraz dokumentu dotyczącego przeciwwskazań do szczepień przedstawiam poniższe informacje.

Zasady kwalifikowania do szczepienia przeciwko COVID-19 i przeprowadzania tych szczepień są uregulowane w art. 21c ustawy. Zgodnie z tymi regulacjami wykonanie szczepienia ochronnego przeciwko COVID-19 jest poprzedzone badaniem kwalifikacyjnym w celu wykluczenia przeciwwskazań do jego wykonania przeprowadzanym przez lekarza lub osobę posiadającą określone kwalifikacje.

Szczepienia te są przeprowadzane na podstawie skierowania wystawianego w postaci elektronicznej, zgodnie z przepisami o dokumentacji medycznej i zgodnie z kryteriami określonymi w przepisach wydanych na podstawie art. 3 ust. 4 ww. ustawy. Dokumentowanie kwalifikacji i przeprowadzenia szczepienia odbywa się w Karcie Szczepień określonej w przepisach wydanych na podstawie art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (Dz.U. z 2020 r. poz. 849), prowadzonej w postaci elektronicznej w systemie, o którym mowa w art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 28 kwietnia 2011 r. o systemie informacji w ochronie zdrowia (Dz.U. z 2020 r. poz. 702, z późn. zm.). Dokumentacja medyczna jest udostępniana pacjentowi na zasadach określonych w ustawie z dnia 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta, w tym m.in. do wglądu z zapewnieniem możliwości sporządzenia zdjęć czy przez sporządzenie jej wyciągu, odpisu, kopii lub wydruku, jak również za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, czy na informatycznym nośniku danych. Natomiast zasady uzyskiwania unijnego cyfrowego zaświadczenia w rozumieniu art. 2 pkt 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/953 z dnia 14 czerwca 2021 r. w sprawie ram wydawania, weryfikowania i uznawania interoperacyjnych zaświadczeń o szczepieniu, o wyniku testu i o powrocie do zdrowia w związku z COVID-19 (unijne cyfrowe zaświadczenie COVID) w celu ułatwienia swobodnego przemieszczania się w czasie pandemii COVID-19 (Dz. Urz. UE L 211 z 15.06.2021, str. 1), zwanego dalej „unijnym cyfrowym zaświadczeniem”, znajdują uregulowanie w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 6 maja 2021 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz.U. poz. 861, z późn. zm.). Zgodnie z § 2 ust. 27-28a powyższe zaświadczenie wydaje minister właściwy do spraw zdrowia i jest ono wystawiane:

- 1) w postaci elektronicznej - automatycznie za pośrednictwem Internetowego Konta Pacjenta w rozumieniu art. 2 pkt 19 ustawy z dnia 28 kwietnia 2011 r. o systemie informacji w ochronie zdrowia lub
- 2) w postaci papierowej - na żądanie osoby, której dane dotyczą, z systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 7 ustawy z dnia 28 kwietnia 2011 r. o systemie informacji w ochronie zdrowia, przez:
 - a) podmioty przeprowadzające szczepienia ochronne przeciwko COVID-19,
 - b) lekarza podstawowej opieki zdrowotnej lub pielęgniarkę podstawowej opieki zdrowotnej.

W przypadku osoby, która została zaszczepiona przeciwko COVID-19 poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej szczepionką dopuszczoną do obrotu w Unii Europejskiej lub

znajdującą się w wykazie odpowiedników szczepionek dopuszczonych do obrotu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, prowadzonym przez Narodowy Instytut Zdrowia Publicznego PZH - Państwowy Instytut Badawczy, osoba ta przedstawia podmiotowi przeprowadzającemu szczepienia ochronne przeciwko COVID-19 oryginał zaświadczenia o zaszczepieniu przeciwko COVID-19, zgodny ze wzorem obowiązującym w kraju przyjęcia szczepionki przeciwko COVID-19, oraz tłumaczenie tego zaświadczenia na język polski przez tłumacza przysięgłego, a także oświadczenie zawierające zgodę tej osoby lub jej przedstawiciela ustawowego na przetwarzanie danych osobowych związanych z wydaniem unijnego cyfrowego zaświadczenia COVID.

Odnosząc się do pytań dotyczących postępowania pracodawców i możliwych konsekwencji wobec osób zatrudnionych w różnych formach i na podstawie różnych umów w związku z niewykonaniem obowiązku szczepienia, uprzejmie informuję, że sprawy te pozostają poza zakresem działalności Ministra Zdrowia, a również obowiązujące przepisy szczególne nie upoważniają Ministra Zdrowia do wprowadzenia takich regulacji z uwagi na ogłoszony stan epidemii. A zatem aktualne w tym zakresie jak również wskazano też powyżej, pozostają regulacje zawarte w Kodeksie pracy, w szczególności wskazujące na prawa i obowiązki pracodawców i pracowników, oraz regulacje właściwe w zakresie umów i form pracy osób zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę.

Informuję również Panią Przewodniczącą, że zdając sobie sprawę z problemów jakie wywołuje wprowadzenie stanu epidemii oraz wszelkich ograniczeń, nakazów, zakazów i obowiązków, zagadnienia te w sposób ciągły są analizowane i podejmowane są działania w celu ich minimalizowania, w tym w szczególności związane z obowiązkiem szczepień przeciwko Covid-19. Jednak z uwagi na brak możliwości wejścia w życie regulacji ustawowej projektowanej w druku sejmowym 1846, na chwilę obecną nie jest możliwe przedstawienie proponowanego brzmienia ewentualnych przepisów.

Z poważaniem
z upoważnienia Ministra Zdrowia
Piotr Bromber
Podsekretarz Stanu

/dokument podpisany elektronicznie/