



**URZĄD  
OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH**

Zespół ds. Sektora Zdrowia, Zatrudnienia i Szkolnictwa

Warszawa, dnia 14 maja 2019 r.

ZSZS.027.79.2019.NS, 38722

Sz. P.

**Paweł Makowski**

**JAMANO Sp. z o.o.**

**ul. Tadeusza Boya-Żeleńskiego 6/38**

**00-621 Warszawa**

W odpowiedzi na pismo z 22 lutego br. dotyczące opinii Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych w kwestii interpretacji przepisów prawa pracy, wskazuję na poniższe.

Na wstępie, wskazać należy, że przekazanie informacji o stanie zdrowia jest związane z przetwarzaniem szczególnej kategorii danych (dotyczących zdrowia), które zostały wskazane w art. 9 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.)<sup>1</sup>, dalej „RODO”, niemniej jednak w przedmiotowej sprawie kluczowe znaczenie mają również przepisy prawa pracy oraz przepisy szczególne związane z działalnością Policji.

Zgodnie bowiem z art. 22<sup>1</sup> Kodeksu Pracy – katalog danych, które mogą być przetwarzane przez pracodawcę jest zamknięty, co oznacza, że pracodawca nie może przetwarzać danych, które wykraczają poza ten zakres. Natomiast zgodnie z przepisami ustawy o Policji, w szczególności z art. 71b, który reguluje kwestię badań lekarskich – ustawa wskazuje na obowiązek policjanta związany z poddaniem się badaniom w celu ustalenia zdolności do wykonywania zadań na zajmowanym stanowisku służbowym. Ponadto art. 71b ust. 10 tej ustawy wskazuje wprost, że badania kończą się orzeczeniem lekarskim, w którym lekarz stwierdza brak bądź istnienie przeciwwskazań zdrowotnych do służby na określonym stanowisku służbowym. W powyższym przepisie ustawodawca wyraźnie wskazał zakres informacji, które może przetwarzać pracodawca w takim orzeczeniu. Niedopuszczalne jest zatem przetwarzanie innych informacji na temat pracownika, a w szczególności danych dotyczących jego stanu zdrowia, ponieważ pracodawca nie jest do tego uprawniony. Decyzję dotyczącą stwierdzenia bądź istnienia przeciwwskazań do pełnienia służby podejmuje tylko i wyłącznie – na podstawie przeprowadzonych badań, lekarz orzecznik. Ponadto – zwracając uwagę na przepisy o ochronie danych osobowych, wskazać należy, że zgodnie

<sup>1</sup> Zmiana wymienionego rozporządzenia została ogłoszona w Dz. Urz. UE L 127 z 23.05.2018 r., s. 2.

z motywem 35 ogólnego rozporządzenia do danych osobowych dotyczących zdrowia należy zaliczyć wszystkie dane o stanie zdrowia osoby, której dane dotyczą, ujawniające informacje o przeszłym, obecnym lub przyszłym stanie fizycznego lub psychicznego zdrowia osoby, której dane dotyczą. RODO również w motywie 53 wskazuje, że szczególne kategorie danych osobowych zasługujące na większą ochronę powinny być przetwarzane do celów zdrowotnych wyłącznie w przypadkach, gdy jest to niezbędne do realizacji tych celów z korzyścią dla osób fizycznych i ogółu społeczeństwa. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych w swoim art. 5 ust. 1 lit c wskazuje także na zasadę minimalizacji danych, zgodnie z którą dane osobowe muszą być adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane.

Odnosząc się do wskazanego w piśmie problemu związanego z nadliczbowym wykonywaniem dodatkowych badań, należy zaznaczyć, że zgodnie z art. 71b ust. 5 ustawy o Policji, lekarz przeprowadzający badanie może poszerzyć jego zakres (który reguluje rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i administracji z dnia 9 stycznia 2017 r. w sprawie badań okresowych i kontrolnych policjantów) o dodatkowe badania lekarskie, konsultacje u lekarzy specjalistów lub badania diagnostyczne. Wskazać należy również, że prawo do prywatności i ochrony danych osobowych jednostki w zestawieniu z aspektem finansowym – kosztami poniesionymi przez pracodawcę na wykonanie badań pracowników - ma nadrzędne znaczenie.

Argumentując powyższe, analiza finansowa powinna być prowadzona w taki sposób, aby pracodawca nie naruszał praw pracownika. Cel służący rozliczeniom nie może prowadzić do udostępnienia danych osobowych pracownika dotyczących jego zdrowia. Wskazać należy, że wskazany w przewodnim piśmie imienny wykaz pracowników wraz z adnotacją o wykonanych badaniach lekarskich i laboratoryjnych - w ocenie organu ochrony danych osobowych, prowadziłby do naruszenia prawa do prywatności i ochrony danych osobowych pracownika.

Mając na uwadze powyższe, zgodnie z obecnym stanem prawnym – w szczególności z przepisami o ochronie danych osobowych - pracodawca nie jest podmiotem uprawnionym do pozyskiwania od podmiotu leczniczego informacji o przeprowadzonych badaniach medycyny pracy w odniesieniu do konkretnego pracownika, z uwagi na to, że nie ma on podstawy do tego, aby zakwestionować konieczność przeprowadzenia konkretnego badania bądź konsultacji z lekarzem specjalistą.

Z poważaniem,

