

Nie wolno sugerować schorzeń pracownika

DANE OSOBOWE | W skierowaniu na badania okresowe nie możemy zaznaczać, że pracownik pozostaje pod kontrolą neurologiczną. Nie dostaniemy też po badaniach dokumentacji medycznej

MICHAŁ KOSIARSKI

Tak wynika z odpowiedzi generalnego inspektora ochrony danych osobowych Michała Serzyckiego, udzielonej na pytanie jednej z firm.

Zdaniem GIODO nie wolno nam w skierowaniu na badania okresowe zatrudnionego podać, że opiekuje się nim neurolog, bo ma np. trudności z orientacją przestrzenną, mówą czy pamięcią. Nie zezwala na to bowiem prawo pracy, a nasze uprawnienie do przetwarzania danych szczególnie chronionych, w tym o stanie zdrowia, musi wynikać wprost z przepisów. Według art. 27 ustawy o ochronie danych osobowych (DzU z 2002 r. nr 101, poz. 926 ze zm.) przetwarzanie danych szczególnie chronionych jest – co do zasady – niedopuszczalne. Wyjątkowo art. 27 ust. 2 ustawy dopuszcza przetwarzanie danych szczególnie chronionych, gdy zezwala na to przepis szczególny.

Co w skierowaniu

Kwestie te reguluje kodeks pracy i m.in. rozporządzenie w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktyki opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy (DzU z 1996 r. nr 69, poz. 332 ze zm.). Zgodnie z art. 229 § 2 zd. 1 kodeksu pracy pracownik musi przeprowadzać okresowe badania lekarskie na podstawie skierowania od szefa. Skierowanie powinno określać m.in. rodzaj badania profilaktycznego, jakie trzeba wykonać. W razie przyjmowania do pracy lub

przenoszenia do innych zadań należy wskazać też stanowisko pracy, które kandydat ma objąć. Wtedy możemy podać w skierowaniu dwa lub więcej stanowisk w kolejności odpowiadającej potrzebom firmy, stanowisko, na którym jest obecnie zatrudniony, oraz informacje o występowaniu tam czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych. Dodaje się do tego aktualne wyniki wykonanych tam badań i pomiarów tych szkodliwych czynników.

Wyniki badań poza wiedzą szefa

Badanie profilaktyczne kończy się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy albo przeciwwskazania do pracy na nim. Orzeczenia lekarskie wydaje się w formie zaświadczeń, które badający lekarz przekazuje pracownikowi i pracodawcy.

Co istotne, otrzymujemy jedynie zaświadczenie o braku przeciwwskazań lub też o przeciwwskazaniach zdrowotnych danej osoby do pracy na określonym stanowisku. Rozporządzenie nie daje nam prawa wglądu do wyników badań lekarskich. Wyniki badań diagnostycznych lub konsultacyjnych zamieszczane są w karcie badania profilaktycznego stanowiącej dokumentację medyczną, którą prowadzi lekarz. Kodeks pracy i rozporządzenie do niego nie uprawniają więc pracodawcy do wskazywania w skierowaniu na badania okresowe, że dany pracownik pozostaje np. pod stałą kontrolą neurologiczną.