

GENERALNY INSPEKTOR OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH WYJAŚNIA

## Pracodawca nie ma dostępu do danych o stanie zdrowia pracownika

**Czy, wystawiając pracownikowi skierowanie na badania okresowe, pracodawca ma prawo zaznaczyć, iż dany pracownik pozostaje pod stałą kontrolą lekarską, np. neurologiczną?**

Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych przypomina, że pracodawca nie ma prawa tak postępować, bo nie zezwala mu na to żadne przepisy prawa.

Kodeks pracy stanowi, że pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim (art. 229 par. 2 zdanie pierwsze), które przeprowadza się na podstawie skierowania wydawanego przez pracodawcę. Powinno ono zawierać określenie:

■ rodzaju badania profilaktycznego, jakie ma być wykonane,

■ stanowiska pracy, na którym osoba ta ma być zatrudniona – w przypadku osób przyjmowanych do pracy lub pracowników przenoszonych na inne stanowiska pracy. Pracodawca może wskazać w skierowaniu dwa lub więcej stanowisk pracy, w kolejności odpowiadającej potrzebom zakładu,

■ stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony, oraz informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy, o których mowa powyżej, czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz aktualne wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach.

Badanie profilaktyczne kończy się wydaniem zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego albo brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy, albo istnienie przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy. Wzory zaświadczeń zostały określone w załącznikach nr 1 i nr 2 do rozporządzenia ministra zdrowia i opieki społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktyki opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy.

Rozporządzenie określa ponadto, że zaświadczenia te lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne przekazuje pracownikowi i pracodawcy. Zatem pracodawca otrzymuje jedynie zaświadczenie o braku przeciwwskazań lub też o stwierdzeniu przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania przez daną osobę pracy na określonym stanowisku.

Nie ma przepisów uprawniających pracodawcę do pozyskania wyników badań lekarskich pracownika, tym bardziej że omawiane rozporządzenie stanowi, że wyniki badań diagnostycznych i (lub) konsultacyjnych zamieszczane są w karcie badania profilaktycznego stanowiącej dokumentację medyczną, którą prowadzi lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne, a do przechowy-

wania dokumentacji badań profilaktycznych stosuje się odpowiednio ogólnie obowiązujące przepisy o dokumentacji medycznej. W obecnym stanie prawnym pracodawca nie jest upoważniony do otrzymywania tego typu dokumentacji.

GIODO zaznacza, że biorąc pod uwagę regulacje ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, aby pracodawca mógł przetwarzać (w tym pozyskiwać) informacje o stanie zdrowia pracownika, musiałby istnieć zezwalający mu na to przepis prawa.

Dane o stanie zdrowia, zgodnie z art. 27 ustawy o ochronie danych osobowych, należą do danych szczególnie chronionych, a ich przetwarzanie – co do zasady – jest niedopuszczalne. Wyjątki od tej reguły zawarte zostały w art. 27 ust. 2 ustawy. Zgodnie z tym przepisem, przetwarzanie danych szczególnie chronionych jest dopuszczalne m.in. w sytuacji, gdy zezwala na to przepis szczególnej rangi ustawy.

Zatem skoro nie ma przepisów uprawniających pracodawcę do pozyskiwania informacji o stanie zdrowia pracownika innych niż dotyczące jego zdolności do pracy na określonym stanowisku, tym bardziej nie ma podstaw, by w skierowaniu na badania okresowe pracodawca wskazywał, że dany pracownik pozostaje pod stałą kontrolą lekarską, np. neurologiczną.

Oprac. Leszek Jaworski