



GENERALNY INSPEKTOR OCHRONY
DANYCH OSOBOWYCH WYJAŚNIA



PYTANIE:

Czy pracodawca w skierowaniu na badania okresowe ma prawo zaznaczyć, że dany pracownik pozostaje pod kontrolą lekarską, np. neurologiczną?

ODPOWIEDŹ:

Nie, gdyż nie ma przepisów uprawniających pracodawcę do takiego postępowania.

UZASADNIENIE:

Zgodnie z art. 229 § 2 zd. 1 Kodeksu pracy pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. Jak stanowi rozporządzenie 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, badanie profilaktyczne (w tym okresowe) przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę.

Skierowanie powinno zawierać:

- ▶ określenie rodzaju badania profilaktycznego, jakie ma być wykonane,
- ▶ w przypadku osób przyjmowanych do pracy lub pracowników przenoszonych na inne stanowiska pracy – określenie stanowiska pracy, na którym osoba ta ma być zatrudniona; wtedy pracodawca może wskazać w skierowaniu dwa lub więcej stanowisk pracy, w kolejności odpowiadającej potrzebom zakładu,
- ▶ w przypadku pracowników – określenie 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, albo istnienie przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy. Wzory zaświadczeń zostały określone w załącznikach nr 1 i nr 2 do wymienionego rozporządzenia Ministra Zdrowia.

Ponadto stanowi ono, że lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne przekazuje te zaświadczenia pracownikowi i pracodawcy. A zatem pracodawca otrzymuje jedynie zaświadczenie o braku przeciwwskazań lub też o stwierdzeniu przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania przez daną osobę pracy na określonym stanowisku, a nie informacje o stanie zdrowia.

Nie ma bowiem przepisów uprawniających pracodawcę do otrzymania 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 przechowywania 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. Należy także zaznaczyć, 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, musi istnieć zezwalający mu na to przepis prawa rangi ustawowej. Zgodnie bowiem z art. 27 ustawy o ochronie danych osobowych dane o stanie zdrowia należą do danych osobowych szczególnie chronionych i ich przetwarzanie co do zasady jest niedopuszczalne. Mogą być one przetwarzane jedynie w szczególnych, wymienionych w ustawie przypadkach.

Skoro nie ma przepisów uprawniających pracodawcę do pozyskiwania informacji o stanie zdrowia pracownika innych niż te, czy jest zdolny do pracy na określonym stanowisku, tym bardziej nie ma podstaw, aby w skierowaniu na badania okresowe pracodawca wskazywał, że dany pracownik pozostaje pod stałą kontrolą lekarską, np. neurologiczną.

PYTANIE:

Czy pracownicy działów kadr powinni posiadać upoważnienia do przetwarzania danych osobowych oraz czy osoby takie należy ujmować w ewidencji, o której mowa w ustawie o ochronie danych osobowych?

ODPOWIEDŹ:

Tak, gdyż ustawa o ochronie danych osobowych wymaga, aby każda osoba dopuszczona do przetwarzania danych osobowych posiadała upoważnienie nadane jej przez administratora danych i była wpisana do ewidencji osób upoważnionych do przetwarzania danych osobowych.

UZASADNIENIE:

Artykuł 37 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych przewiduje, że do przetwarzania danych osobowych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające upoważnienie nadane przez administratora danych. Administratorem danych jest podmiot, który posiada władztwo decyzyjne nad danymi osobowymi, tzn. decyduje, np. w jakim celu i zakresie dane gromadzi oraz ewentualnie, komu je udostępnia. Za administratora danych uznaje się np. pracodawcę. Obowiązek pracodawcy polegający na wydaniu wspomnianego upoważnienia obejmuje wszystkich jego pracowników, jeśli ich praca jest związana z przetwarzaniem danych osobowych (np. zbieraniem, utrwalaniem, przechowywaniem, opracowywaniem, zmienianiem, usuwaniem). Przepis ten odnosi się zarówno do osób, które przy wykonywaniu swojej pracy stale zajmują się przetwarzaniem danych, jak i do tych, które czasowo wykonują czynności w tym zakresie. Upoważnienie powinno być wydawane nie tylko osobom, które bezpośrednio zostały zatrudnione w celu przetwarzania danych, ale również innym osobom mogącym w takim przetwarzaniu uczestniczyć, a więc np. kierownikom jednostek organizacyjnych, pracownikom działu kadr czy działu płac (Janusz Barta, Paweł Fajgielski, Ryszard Markiewicz, „Ochrona danych osobowych. Komentarz”, Zakamycze 2004, Wydanie III, s. 675–676).

Jeśli chodzi o kwestię formalną, to upoważnienie do przetwarzania danych osobowych powinno być odrębnym dokumentem, nie może być dorozumiane tylko z treści umowy o pracę czy z zakresu obowiązków pracowniczych. Wskazane jest, aby miało ono formę pisemną. Powinno mieć także charakter imienny oraz określać zakres przetwarzania danych. Ustawodawca nie stworzył jednak wzoru upoważnienia do przetwarzania danych osobowych.

Pracodawca jako administrator danych swoich pracowników ma także obowiązek prowadzenia ewidencji osób upoważnionych do przetwarzania danych (art. 39 ustawy o ochronie danych osobowych). Ewidencja ta powinna zawierać: imiona i nazwiska wszystkich osób upoważnionych przez administratora do wykorzystywania danych osobowych, daty nadania i ustania upoważnień do przetwarzania danych oraz zakres tych upoważnień, a także identyfikatory tych osób, które dopuszczone zostały do przetwarzania danych w systemach informatycznych.

Pracownicy działów kadr nie stanowią szczególnej grupy, wobec której administrator byłby zwolniony z obowiązku nadania upoważnień do przetwarzania danych osobowych oraz obowiązku uwzględnienia ich w ewidencji wydanych upoważnień, które są określone w art. 37 oraz 39 ustawy o ochronie danych osobowych. Muszą oni posiadać stosowne upoważnienia do przetwarzania danych oraz być uwzględnieni w ewidencji prowadzonej przez administratora danych.



Chcesz mieć szybkie i fachowe informacje dla kadrowców?

Wejdź na www.kadry.infor.pl i zapisz się na Express Kadrowego!