



DR WOJCIECH RAFAŁ WIEWIÓROWSKI – GENERALNY
INSPEKTOR OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH – WYJAŚNIA



PYTANIE: _____

Czy placówka medyczna może na wystawianych pracodawcy fakturach za opłaty medyczne podawać imiona i nazwiska pacjentów, którym udzielono świadczeń?

ODPOWIEDŹ: _____

Co do zasady nie, gdyż na podstawie faktury zawierającej informację, że konkretny pracownik skorzystał z określonych świadczeń medycznych, pracodawca pośrednio mógłby pozyskać dane o stanie zdrowia swojego pracownika, do przetwarzania których nie jest uprawniony, chyba że pracownik wyraziłby na to pisemną zgodę.

UZASADNIENIE: _____

Każde przedsięwzięcie związane z przetwarzaniem danych osobowych powinno pozostawać w zgodzie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa, w tym z ustawą z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (DzU z 2002 r. nr 101, poz. 926 ze zm.) i wydanymi na jej podstawie przepisami wykonawczymi, oraz z przepisami szczególnymi, jeśli regulują problematykę przetwarzania danych osobowych.

Legalność przetwarzania danych osobowych tzw. zwykłych (jak np. imię i nazwisko czy adres zamieszkania) jest uzależniona od spełnienia jednej z przesłanek wymienionych w art. 23 ust. 1 pkt 1–5 ustawy o ochronie danych osobowych, a w odniesieniu do danych tzw. szczególnie chronionych, o których mowa w art. 27 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych – jednej z przesłanek określonych w art. 27 ust. 2 pkt 1–10 tej ustawy.

Danymi szczególnie chronionymi w rozumieniu art. 27 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych są m.in. dane o stanie zdrowia, kodzie genetycznym, nałogach lub życiu seksualnym oraz dane dotyczące skazań, orzeczeń o ukaraniu i mandatów karnych, a także innych orzeczeń wydanych w postępowaniu sądowym lub administracyjnym.

Wprowadzając w art. 27 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych kategorie danych osobowych szczególnie chronionych, ustawodawca posługuje się pojęciem „dane ujawniające”, z czego można wnioskować, że takimi danymi będą zarówno informacje „same wprost stwierdzające”, jak i informacje, z których tego rodzaju wiadomości przeciętny odbiorca może „wywieść”. Co do zasady ustawa o ochronie danych osobowych zabrania przetwarzania danych szczególnie chronionych. Zakaz ten zostaje uchylony w przypadku spełnienia przez administratora danych (jest nim również pracodawca) jednej z przesłanek określonych w art. 27 ust. 2 pkt 1–10 ustawy o ochronie danych osobowych. Wśród nich ustawa wymienia m.in. pisemną zgodę osoby, której dane dotyczą, oraz przepis szczególny innej ustawy.

Wprawdzie przepisy Kodeksu pracy i rozporządzeń wykonawczych do niego uprawniają pracodawcę do kierowania pracownika na badania lekarskie, jednak pracodawca otrzymuje jedynie zaświadczenie o braku przeciwwskazań lub też o przeciwwskazaniach zdrowotnych danego pracownika do pracy na określonym stanowisku. Przepisy prawa nie dają mu tym samym uprawnień do otrzymania wyników badań lekarskich pracownika.

Mając na względzie, że imię i nazwisko określonego pracownika wyszczególnione na fakturze wystawionej przez placówkę medyczną wskazują na fakt korzystania przez taką osobę z konkretnych świadczeń medycznych oraz częstotliwość korzystania z tego rodzaju świadczeń, można wnioskować pośrednio, że taka informacja dotyczy stanu zdrowia osoby, która ze świadczeń tych korzystała. W związku z tym wydaje się, że placówka medyczna nie powinna udostępniać pracodawcy tego rodzaju informacji bez pisemnej zgody pracownika.

Należy pamiętać, że powoływanie się przez pracodawcę na to, że przetwarza dane osobowe pracownika na podstawie jego zgody, nie zawsze może być uznane za wystarczającą podstawę uprawniającą go do takiego działania. Żeby zgoda osoby mogła być uznana za podstawę

prawną, musi być wyrażona w sposób dobrowolny. Jednak w relacji zachodzącej między pracodawcą a pracownikiem trudno jest mówić o takiej dobrowolności, gdyż brak jest równowagi podmiotowej (stosunek nadrzędności i podrzędności podmiotów), co często może sprzyjać wymuszaniu zgody.

PYTANIE: _____

Czy powiatowy urząd pracy może upublicznić ofertę pracy wraz z numerem telefonu pracodawcy lub jego pracownika?

ODPOWIEDŹ: _____

Tak, pod warunkiem że pracodawca wyrazi na to zgodę.

UZASADNIENIE: _____

Udostępnienie numeru telefonu stanowi przetwarzanie danych osobowych w rozumieniu ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (DzU z 2002 r. nr 101, poz. 926 ze zm.). Ustawa ta określa, że przetwarzanie (w tym udostępnianie) danych osobowych jest dopuszczalne m.in., gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (art. 23 ust. 1 pkt 5). Tym samym ustawa o ochronie danych osobowych odsyła do przepisów szczególnych, regulujących działalność określonych podmiotów i instytucji, wskazujących, w jakich przypadkach i w jakim zakresie mogą one przetwarzać dane osobowe, aby obowiązki i uprawnienia nałożone na nie mocą tych przepisów mogły być realizowane.

Dane zawarte w ofercie pracy są przetwarzane na podstawie ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, DzU z 2008 r. nr 69, poz. 415 ze zm. (zwaną dalej ustawą) oraz na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (DzU nr 177, poz. 1193). Zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy podstawowymi usługami rynku pracy są: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, organizacja szkoleń. Natomiast pośrednictwo pracy polega m.in. na upowszechnianiu ofert pracy (art. 36 ust. 1 pkt 2a ustawy). Wspomniane rozporządzenie precyzuje zaś, że pośrednictwo pracy jest prowadzone w szczególności przez udostępnianie ofert pracy do samodzielnego zapoznania się przez osoby zarejestrowane lub osoby niezarejestrowane (§ 5 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia). Powiatowy urząd pracy pozyskuje oferty pracy od pracodawców krajowych, zwane „krajowymi ofertami pracy”, które dotyczą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (§ 6 ust. 1 rozporządzenia). Zgłoszenie takie obejmuje dane dotyczące m.in. pracodawcy krajowego, w tym: nazwę, adres, numer telefonu, imię i nazwisko pracodawcy lub jego pracownika, wskazanego przez tego pracodawcę do kontaktów w sprawie oferty pracy, zwanego dalej „osobą wskazaną przez pracodawcę” (na podstawie § 6 ust. 3 pkt 1 rozporządzenia).

A zatem powołane przepisy prawa stanowią przesłankę legalizującą przetwarzanie danych pracodawcy lub pracownika przez niego wskazanego do kontaktów, zawartych w ofercie pracy. W tym zakresie zgoda pracodawcy na przetwarzanie danych zawartych w ofercie pracy jest niepotrzebna. Potrzebna jest natomiast, gdy pracodawca będzie chciał, aby powiatowy urząd pracy upublicznił jego ofertę wraz z danymi umożliwiającymi jego identyfikację.

Stosownie do § 10 ust. 1 omawianego rozporządzenia krajowa oferta pracy jest upowszechniana w formie, która: zawiera dane umożliwiające identyfikację pracodawcy krajowego albo nie zawiera tych danych.

Upowszechniając krajową ofertę pracy, powiatowy urząd pracy podaje do wiadomości publicznej co najmniej dane dotyczące zgłaszanego miejsca pracy, oczekiwań pracodawcy krajowego wobec kandydatów do pracy oraz okresu aktualności oferty (na podstawie § 10 ust. 2 rozporządzenia). Dane umożliwiające identyfikację pracodawcy krajowego są podawane do wiadomości publicznej wyłącznie w sytuacji, gdy pracodawca krajowy, zgłaszając krajową ofertę pracy, wyraził zgodę na ich publiczne udostępnianie (§ 10 ust. 3 rozporządzenia).