



MINISTER
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

BON-VIII-073-4(2)-MB/12

Warszawa,

28. 08. 2012

Pan

dr Wojciech R. Wiewiórowski

Generalny Inspektor

Ochrony Danych Osobowych

Stanowisko Panu Inspektorze,

Odpowiadając na Pana wystąpienie z dnia 13 lipca br. (znak: DOLiS-035-3760/11/MM/44067) w sprawie podjęcia prac legislacyjnych mających na celu zmianę przepisów dotyczących orzekania o niepełnosprawności, których stosowanie w ocenie organu ochrony danych osobowych skutkuje koniecznością istotnego i nieuzasadnionego ingerowania w sferę prywatności osób niepełnosprawnych chronionej przepisami prawa, w tym przede wszystkim Konstytucji RP, proszę o przyjęcie poniższego stanowiska.

Należy stwierdzić, iż adresatem zakwestionowanych aktów prawnych oraz norm w nich zawartych jest pracodawca, a nie pracownik. Z tego względu ten ostatni nie może czuć się zobligowany do ujawnienia informacji o stanie swojego zdrowia, w tym orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Na gruncie przepisów dotyczących rehabilitacji zawodowej, pracodawca może zachęcać niepełnosprawnych pracowników do wyjawienia informacji o stanie zdrowia, nie może ich jednak do tego zmuszać.

Biorąc powyższe pod uwagę, jeżeli pracownik chce korzystać ze szczególnych uprawnień pracowniczych przewidzianych w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.), musi podać do wiadomości informacje o swoim stanie zdrowia. W takiej sytuacji należy rozumieć przez to, iż osoba, których dane te dotyczą wyraża dorozumiałą zgodę na ich przetwarzanie przez pracodawcę, ze względu na chęć skorzystania z przysługujących jej ulg czy uprawnień wynikających z orzeczenia.

Korzystanie z ulg i uprawnień nie jest obowiązkiem osoby niepełnosprawnej, a ujawnianie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności zawierającego dane szczególnie wrażliwe leży w gestii osoby, której one dotyczą. Zatem zgoda na ich przetwarzanie jest tutaj powiązana z chęcią uzyskania uprawnień, które ściśle powiązane są z danymi zawartymi w tym orzeczeniu, określającymi stopień niepełnosprawności, symbol przyczyny niepełnosprawności oraz wskazania do ulg i uprawnień. Przepisy orzecznicze nie nakładają na osobę niepełnosprawną obowiązku okazywania swojego orzeczenia potwierdzającego jej status, o ile nie korzysta ona z przysługujących jej ulg i uprawnień z niego wynikających. Zatem pracownik nie ma obowiązku okazywania swojego orzeczenia pracodawcy, o ile nie deklaruje chęci skorzystania z ulg wynikających ze statusu osoby niepełnosprawnej ustalonego w przedmiotowym orzeczeniu.

Generalny Inspektor
Ochrony Danych Osobowych

Należy przy tym wyraźnie podkreślić, że dane zawarte w orzeczeniu o stopniu niepełnosprawności i niepełnosprawności nie wymieniają wprost schorzeń szczególnie utrudniających pracę, branych pod uwagę przy wyliczaniu wskaźnika zatrudnienia, o którym mowa w art. 21 ust. 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. *o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, gdyż dane szczególnie wrażliwe w orzeczeniu o stopniu niepełnosprawności ograniczają się do podania przyczyny niepełnosprawności oznaczonej symbolem cyfrowo literowym wynikającym z § 32 ust. 9 rozporządzenia w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności oraz określonych wskazań do ulg i uprawnień. Natomiast stopień nasilenia tych schorzeń odzwierciedla ustalony stopień niepełnosprawności. Dane te oczywiście podlegają szczególnej ochronie jednakże, orzeczenia nie zawierają wyliczenia ani diagnozy medycznej schorzeń, na które cierpi osoba niepełnosprawna, w tym brak jest w orzeczeniu jak również w jego uzasadnieniu omówienia schorzeń szczególnie utrudniających pracę.

Praktyka pracodawców zmuszających pracowników, pod groźbą pozbawienia pracy, do dostarczania zaświadczeń o schorzeniach jest naganna i należy sprzeciwiać się jej stanowczo. Jednocześnie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych zaleca, aby na zaświadczeniach lekarskich, zamiast podawania konkretnej jednostki chorobowej, lekarze wpisywali informację, że pracownik cierpi na jedno ze schorzeń określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 września 1998 r. w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania (Dz. U. Nr 124, poz. 820 z późn. zm.).

Jednocześnie mając na uwadze ograniczenia funkcjonalne, które napotykają w procesie rehabilitacji zawodowej osoby zaliczone do różnych stopni niepełnosprawności oraz cierpiące na niektóre schorzenia (np. upośledzenie umysłowe, epilepsję, poważne dysfunkcje narządu wzroku) szczególnie utrudniające wejście i utrzymanie się na rynku pracy, ustawodawca zdecydował się na przyznanie niepełnosprawnym pracownikom oraz ich pracodawcom odmiennych uprawnień. Przyznanie takich samych uprawnień pracodawcom osób niepełnosprawnych, niezależnie od posiadanego przez te osoby stopnia i rodzaju niepełnosprawności, naruszałoby zasady sprawiedliwości społecznej oraz nie motywowałoby do zatrudniania osób z najpoważniejszymi problemami w procesie pracy.

2 *przeważającym*