

# UPRAWNIENIA PRACODAWCY DO PRZETWARZANIA DANYCH WRAŻLIWYCH O STANIE ZDROWIA PRACOWNIKA



**Agata Cebera**  
**Jakub G. Firlus**

# **SPIS**

# **TREŚCI**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Wprowadzenie.....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych .....</b>      | <b>4</b>  |
| <b>Jakich danych mogą wymagać pracodawcy? .....</b>                 | <b>6</b>  |
| a) PRZETWARZANIE DANYCH OSOBOWYCH W RAMACH BADAŃ<br>LEKARSKICH..... | 9         |
| b) PRZETWARZANIE DANYCH DOTYCZĄCYCH CHOROÓB ZAWODOWYCH ..           | 11        |
| <b>Dobrowolne przekazanie danych .....</b>                          | <b>12</b> |

# WPROWADZENIE

Zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. (RODO) przetwarzanie danych osobowych obejmuje wszelkie działania związane z danymi osobowymi, nie tylko ich posiadanie, ale także gromadzenie np. podczas rekrutacji. Przetwarzanie danych osobowych osoby fizycznej (tutaj: pracownika) jest możliwe, gdy administrator danych (tutaj: pracodawca) posiada prawną podstawę do ich przetwarzania, czyli tzw. przesłankę legalizacyjną. Zasadniczo pracodawca nie ma prawa do gromadzenia i wykorzystywania informacji o stanie zdrowia swojego pracownika, jednak istnieją od tego wyjątki. Po pierwsze jest to możliwe, wtedy, gdy obowiązujące przepisy prawa nakazują przetwarzanie takich danych np. w przypadku chorób zakaźnych. Po drugie, gdy pracownik samodzielnie i dobrowolnie dostarcza takie informacje, np. poprzez przedłożenie dokumentacji potwierdzającej stopień niepełnosprawności.

W relacji pracodawca-pracownik, pracodawca ma szereg obowiązków, takich jak: wypłata wynagrodzenia, rejestrowanie nieobecności pracowników, prowadzenie akt osobowych pracownika oraz dbałość o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników (patrz: art. 207 § 2 Kodeksu pracy). Niektóre z tych zadań są ściśle powiązane ze stanem zdrowia pracownika, co może skutkować pozyskaniem przez pracodawcę pewnych danych osobowych pracownika dotyczących stanu jego zdrowia. Ważne jest, aby szczegółowo przyjrzeć się, jakie dane i w jakich okolicznościach mogą być pozyskiwane. Pozwoli to na pełne wykorzystanie autonomii informacyjnej i udostępnienie tylko tych informacji, które uznamy za konieczne lub które są faktycznie wymagane przez prawo.

# OGÓLNE ROZPORZĄDZENIE O OCHRONIE DANYCH OSOBOWYCH

Termin „dane dotyczące zdrowia”, którym posługuje się RODO odnosi się do danych osobowych o zdrowiu fizycznym lub psychicznym osoby fizycznej - w tym o korzystaniu z usług opieki zdrowotnej - ujawniających informacje o stanie jej zdrowia (art. 4 pkt 15 RODO).

Dane osobowe dotyczące zdrowia są traktowane jako dane wrażliwe w rozumieniu RODO, co oznacza, że ich przetwarzanie podlega większym ograniczeniom niż w przypadku zwykłych danych osobowych, takich jak np. imię i nazwisko. Artykuł 9 ust. 1 RODO wprowadza generalny zakaz przetwarzania danych wrażliwych, w tym danych dotyczących zdrowia. Jednakże zakaz ten nie obowiązuje, jeśli spełniony jest jeden z warunków wymienionych w art. 9 ust. 2 RODO. „Takie uregulowanie prawne oznacza, że podstawy do dopuszczalności przetwarzania specjalnych kategorii danych mają charakter wyjątkowy i nie powinny być interpretowane w sposób rozszerzający”<sup>1</sup>.

- 1) W relacji pracownik-pracodawca, legalne przetwarzanie danych osobowych pracownika dotyczących jego zdrowia może być oparte na następujących podstawach określonych w RODO: Art.9 ust. 2 lit a RODO: „osoba, której dane dotyczą, wyraziła wyraźną zgodę na przetwarzanie tych danych osobowych w jednym lub kilku konkretnych celach”;

---

<sup>1</sup> P. Fajgielski [w:] *Komentarz do rozporządzenia nr 2016/679 w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)* [w:] *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz*, wyd. II, Warszawa 2022, art. 9.

- 2) art. 9 ust. 2 lit. b RODO: „przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej”;
- 3) art. 9 ust. 2 lit. h RODO przetwarzanie jest niezbędne do celów profilaktyki zdrowotnej lub medycyny pracy, do oceny zdolności pracownika do pracy, diagnozy medycznej, zapewnienia opieki zdrowotnej lub zabezpieczenia społecznego, leczenia lub zarządzania systemami i usługami opieki zdrowotnej lub zabezpieczenia społecznego na podstawie prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego lub zgodnie z umową z pracownikiem służby zdrowia i z zastrzeżeniem warunków i zabezpieczeń, o których mowa w art. 9 ust. 3 RODO<sup>2</sup>;
- 4) art. 9 ust. 2 lit. i RODO przetwarzanie jest niezbędne ze względów związanych z interesem publicznym w dziedzinie zdrowia publicznego, takich jak ochrona przed poważnymi transgranicznymi zagrożeniami zdrowotnymi lub zapewnienie wysokich standardów jakości i bezpieczeństwa opieki zdrowotnej oraz produktów leczniczych lub wyrobów medycznych, na podstawie prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego, które przewidują odpowiednie, konkretne środki ochrony praw i wolności osób, których dane dotyczą, w szczególności tajemnicę zawodową.

---

<sup>2</sup> Dane osobowe, o których mowa w ust. 1, mogą być przetwarzane do celów, o których mowa w ust. 2 lit. h), jeżeli są przetwarzane przez - lub na odpowiedzialność - pracownika podlegającego obowiązkowi zachowania tajemnicy zawodowej na mocy prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego, lub przepisów ustanowionych przez właściwe organy krajowe lub przez inną osobę również podlegającą obowiązkowi zachowania tajemnicy zawodowej na mocy prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego, lub przepisów ustanowionych przez właściwe organy krajowe.

# JAKICH DANYCH MOGĄ WYMAGAĆ PRACODAWCY?

Zgodnie z art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy (k.p.), pracodawca ma prawo wymagać od pracowników podania następujących informacji:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) datę urodzenia;
- 3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;
- 4) wykształcenie;
- 5) kwalifikacje zawodowe;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.
- 7) adres zamieszkania;
- 8) numer PESEL, a w przypadku jego braku - rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;
- 9) inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy;
- 10) wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie;
- 11) numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

Pracodawca może wymagać:

- podania danych osobowych, o których mowa w pkt 4-6, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku;
- podania innych danych osobowych niż określone powyżej, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (art. 22<sup>1</sup> § 4 k.p.). W świetle art. 22<sup>1</sup> § 4 k.p. udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą. Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa powyżej w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.

Z powyższego zestawienia regulacji Kodeksu pracy i RODO wynika, że skoro informacje o stanie zdrowia nie są wymienione w art. 22<sup>1</sup> k.p., to każdorazowo przepisy prawa muszą upoważniać do ich przetwarzania przez pracodawcę np. w związku z ewidencjonowaniem czasu pracy pracownika, usprawiedliwiania nieobecności w pracy z powodu choroby.

## **PRZYKŁAD nr 1**

Zgodnie z art. 13 ustawy o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta z 6 listopada 2008 r. (tekst jedn. Dz.U. z 2023, poz. 1545 ze zm.), pacjent ma prawo do zachowania w tajemnicy przez osoby wykonujące zawód medyczny, w tym udzielające mu świadczeń zdrowotnych, informacji z nim związanych, a uzyskanych w związku z wykonywaniem zawodu medycznego. Z drugiej strony usprawiedliwienie nieobecności w pracy z powodu choroby, wymaga wykazania tej okoliczności określonymi dokumentami. Z tej też przyczyny przepisy prawa regulują czy i jakie dane mogą się w nich znaleźć.

Usprawiedliwiając nieobecność w pracy, pracownik przedkłada zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby lub pobytu w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym

podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne. Zgodnie z art. 57 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństw informacje o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłku chorobowego lub jego wysokość podaje się z zastosowaniem następujących kodów literowych:

- 1) kod A - dotyczy niezdolności do pracy powstałej po krótkiej przerwie (do 60 dni) spowodowanej tą samą chorobą;
- 2) kod B - dotyczy niezdolności do pracy w czasie ciąży;
- 3) kod C - dotyczy niezdolności do pracy wynikającej z nadużycia alkoholu;
- 4) kod D - dotyczy niezdolności do pracy spowodowanej gruźlicą;
- 5) kod E - dotyczy niezdolności do pracy spowodowanej chorobą zakaźną zgodnie z art. 7 pkt 2.

Co przy tym ważne, w zaświadczeniu lekarskim, na pisemny wniosek ubezpieczonego, nie umieszcza się kodu „B” i „D”.

## **PRZYKŁAD nr 2**

W świetle art. 94 Kodeksu pracy Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiągnięcie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy (pkt 1);
- przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na niepełnosprawność (pkt 2b);
- zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (pkt 4);



- prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników (dokumentacja pracownicza) – pkt 9a.

W wykonaniu tych obowiązków może dojść do przetwarzania danych osobowych pracownika o stanie jego zdrowia m.in. w następujących sytuacjach:

#### **a) PRZETWARZANIE DANYCH OSOBOWYCH W RAMACH BADAŃ LEKARSKICH**

Zgodnie z art. 229 § 4 k.p., pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, co oznacza, że najpierw musi wiedzieć, że pracownik jest osobą zdolną do pracy.

Istotne jest przy tym, że to na pracowniku ciąży obowiązek dostarczenia pracodawcy zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do zatrudnienia na danym stanowisku. Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z dnia 17 maja 2017 r., (II PK 94/16, LEX nr 2350664) „[p]oza powinnością poddawania się badaniom lekarskim, pracownik - w myśl art. 211 pkt 5 k.p. - obowiązany jest stosować się do wskazań lekarskich, także zawartych w orzeczeniu lekarza orzecznika.

Przedstawienie więc przez pracownika zaświadczenia nieoddającego rzeczywistego obrazu jego zdrowia może być kwalifikowane jako naruszenie obowiązku przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (lojalnego zachowania się stron stosunku pracy), a co najmniej powinności przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego”.

Podkreśla się zatem, że podczas badania lekarskiego pracownik powinien poinformować lekarza o posiadanym orzeczeniu o niepełnosprawności, gdyż może mieć to znaczenie dla orzeczenia o jego zdolności do wykonywania pracy na danym stanowisku<sup>3</sup>. SN w wyroku z 17 maja 2017 r. podkreślił, że obowiązek poddania się badaniom lekarskim, o którym mowa w art. 211 pkt 5 k.p. zawiera w sobie nie tylko obowiązek stawienia się na badania i obowiązek uzyskania zaświadczenia lekarskiego, ale również obowiązek współdziałania podczas badania i informowania o istotnych kwestiach dotyczących zdrowia pracownika. Trafnie wskazuje się zatem, że gdyby pracownik nie poinformował lekarza o posiadanym orzeczeniu, mógłby narazić się na zarzut naruszenia obowiązku przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, co może prowadzić do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika<sup>4</sup>. Oznacza to, że pracownik ma obowiązek poinformowania lekarza o posiadanym orzeczeniu i stanie faktycznym zdrowia, ale po otrzymaniu zaświadczenia lekarskiego o możliwości podjęcia pracy, nie ma obowiązku przedkładania pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności. Wtedy ani pracownik, ani pracodawca nie będą mogli korzystać z przywilejów wynikających z ustawy o rehabilitacji, a pracownik będzie zatrudniony na zasadach ogólnych<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> B. Dązbłaż, *Prawo pracodawcy do żądania informacji o stanie zdrowia pracownika – ograniczone*, dostęp: <https://www.prawo.pl/zdrowie/prawo-pracodawcy-do-zadania-informacji-o-stanie-zdrowia-pracownika,236010.html> (17.11.2023 r.). Tak też T. Sancewicz, *Pracownik nie może zatajać stanu zdrowia na badaniach*, dostęp: <https://www.rp.pl/prawo-w-firmie/art10137471-pracownik-nie-moze-zatajac-stanu-zdrowia-na-badaniach> (17.11.2023 r.).

<sup>4</sup> B. Dązbłaż, *Prawo pracodawcy do żądania informacji o stanie zdrowia pracownika – ograniczone*, dostęp: <https://www.prawo.pl/zdrowie/prawo-pracodawcy-do-zadania-informacji-o-stanie-zdrowia-pracownika,236010.html> (17.11.2023 r.). Tak też T. Sancewicz, *Pracownik nie może zatajać stanu zdrowia na badaniach*, dostęp: <https://www.rp.pl/prawo-w-firmie/art10137471-pracownik-nie-moze-zatajac-stanu-zdrowia-na-badaniach> (17.11.2023 r.) oraz powołany wyrok SN z 17 maja 2017 r.

<sup>5</sup> B. Dązbłaż, *Prawo pracodawcy do żądania informacji o stanie zdrowia pracownika – ograniczone*, dostęp: <https://www.prawo.pl/zdrowie/prawo-pracodawcy-do-zadania-informacji-o-stanie-zdrowia-pracownika,236010.html> (17.11.2023 r.).

## **b) PRZETWARZANIE DANYCH DOTYCZĄCYCH CHOROÓB ZAWODOWYCH**

Za chorobę zawodową uważa się chorobę, wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych "narażeniem zawodowym" (art. 235<sup>1</sup> k.p.).

Zgodnie z art. 235 § 1 k.p. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu i właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy każdy przypadek podejrzenia choroby zawodowej. W każdym przypadku podejrzenia choroby zawodowej: 1) lekarz, 2) lekarz dentyista, który podczas wykonywania zawodu powziął takie podejrzenie u pacjenta - kieruje na badania w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania (art. 235 § 2<sup>1</sup> k.p.). Należy jednak podkreślić, że w trybie art. 235 § 2<sup>2</sup> k.p. zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej może również dokonać pracownik lub były pracownik, który podejrzewa, że występujące u niego objawy mogą wskazywać na taką chorobę, przy czym pracownik aktualnie zatrudniony zgłasza podejrzenie za pośrednictwem lekarza sprawującego nad nim profilaktyczną opiekę zdrowotną.

W razie rozpoznania u pracownika choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany:

1) ustalić przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą, działając w

porozumieniu z właściwym państwowym inspektorem sanitarnym;

2) przystąpić niezwłocznie do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze;

3) zapewnić realizację zaleceń lekarskich.

Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr obejmujący przypadki stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby (art. 235 § 4 k.p.).

## **DOBROWOLNE PRZEKAZANIE DANYCH**

Co do zasady przetwarzanie danych osobowych o stanie zdrowia jest zakazane, chyba że przepisy prawa na to wyraźnie zezwalają. Jak już wspomniano, nie oznacza to jednak zakazu przekazania ich dobrowolnie (z własnej inicjatywy pracownika). Artykuł 22<sup>1b</sup> k.p. stanowi bowiem, że zgoda pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 RODO (tj. danych o stanie zdrowia), wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie. „Pracodawca nie może zatem inicjować udostępnienia danych wrażliwych pracowników lub kandydatów na pracowników, jeśli nie został do tego upoważniony na mocy przepisu prawa”<sup>6</sup>. Powyższe nazywamy „autonomią informacyjną” jednostki.

---

<sup>6</sup> M. Kuba [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 22(1(b))*.

Z dobrowolnym przekazaniem danych osobowych pracownika będziemy mieć najczęściej do czynienia wtedy, gdy zamierza on skorzystać z dodatkowych uprawnień dla osób z orzeczoną niepełnosprawnością np. zakaz pracy w porze nocnej i godzinach nadliczbowych (art. 15 ust. 3 ustawy dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst. Jedn. Dz.U. z 2023, poz. 100 ze zm., zwana dalej jako: „u.o.r.z.”), prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek (art. 17 u.o.r.z.) czy do dodatkowego urlopu wypoczynkowego (art. 19 u.o.r.z.). Oczywiście nie ma przeszkód, aby okoliczności tych nie ujawniać ani na etapie rekrutacji, ani w toku zatrudnienia. Uprawnienia ze swej natury pozostają bowiem wolicjonalne, a nie imperatywnie nakazane.

W odniesieniu do danych osobowych o stanie zdrowia przekazywanych dobrowolnie wskazać należy w szczególności na art. 2a ust. 1 u.o.r.s.z., który stanowi, że osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność. Z tych też przyczyn art. 2b ust. 1 pkt 1. u.o.r.s. precyzuje, że pracodawca przetwarza dane osobowe, w tym dane o stanie zdrowia m.in. osób pozostających z nim w stosunku pracy oraz niepracujących byłych pracowników - dla celów określonych w ustawie. Co jednak istotne, przedstawienie pracodawcy dokumentów potwierdzających dane osobowe o stanie zdrowia jest dobrowolne.

W piśmiennictwie trafnie zwrócono jednak uwagę, w ślad motywami wyroku TSUE z 26.01.2021 r. że: „niekiedy autonomia informacyjna jednostki w zakresie ujawniania stosownego orzeczenia o niepełnosprawności może być istotnie ograniczona w sposób faktyczny, przez widoczny rodzaj dysfunkcji, ewentualnie również przez potrzebę korzystania z racjonalnych usprawnień, niezbędnych w procesie świadczenia pracy. Niepełnosprawność może więc w określonych przypadkach pozbawiać pracowników swobodnego wyboru odnośnie do tego, czy i kiedy stosowne orzeczenie ujawniać pracodawcy. Natomiast stosowanie zachęt ekonomicznych do ujawniania orzeczeń o niepełnosprawności przez niektórych pracowników w zależności od daty przedłożenia pracodawcy orzeczenia stanowi przejaw dyskryminacji ze względu na

niepełnosprawność. Podkreślenia wymaga także to, że pracownik ma prawo w każdym czasie wycofać ze swoich akt osobowych orzeczenie o stopniu niepełnosprawności albo dokument równorzędny. Wycofanie to odbywa się na ogół na żądanie pracownika zgłoszone na piśmie ze wskazaniem konkretnej daty. Pracodawca powinien zachować w aktach kopię orzeczenia o stopniu niepełnosprawności – albo dokumentu równorzędnego – na której powinna zostać wskazana data wycofania tego dokumentu z akt osobowych pracownika (tożsama z datą zaznaczoną na pisemnym żądaniu pracownika). Od tej daty pracodawca nie ma prawa wliczać pracownika, który wycofał orzeczenie, do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> M. Paluszkiewicz [w:] E. Bielak-Jomaa, E. Staszewska, M. Włodarczyk, T. Wrocławska, M. Paluszkiewicz, *Rehabilitacja zawodowa i społeczna oraz zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Komentarz*, Warszawa 2023, art. 2(b).