

Pracownik nie musi informować pracodawcy o zdrowiu

15 listopada 2022

Prawo pracodawcy do żądania informacji o stanie zdrowia pracownika jest ograniczone, ponieważ są to dane wrażliwe i podlegają szczególnej ochronie. Pracownik nie ma zatem obowiązku ujawniać ich pracodawcy, chyba że sam, i na określonych warunkach, się na to zgodzi – informuje portal Prawo.pl.

W myśl art. 9 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych – czyli przepisów RODO – zabronione jest m.in. przetwarzanie danych genetycznych i biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej oraz danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby.

Portal Prawo.pl, powołując się na przedstawicieli Biura Informacji w Głównym Inspektoracie Pracy (GIP), wyjaśnia, że zgodnie z definicją legalną określoną w art. 4 pkt 15 RODO „dane dotyczące zdrowia” oznaczają dane osobowe o zdrowiu fizycznym lub psychicznym osoby fizycznej, w tym o korzystaniu z usług opieki zdrowotnej, ujawniające informacje o stanie jej zdrowia. „Z definicji danych dotyczących zdrowia, informacje o stanie zdrowia pracownika należą do szczególnej kategorii danych osobowych w rozumieniu art. 9 ust. 1 RODO, których przetwarzanie co do zasady jest zabronione” – podkreśla przedstawiciel GIP.

Wyjątkiem jest art. 207 par. 2 k.p., w myśl którego pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Prawo.pl informuje, że w wyjątkowych i uzasadnionych przypadkach

możliwe byłoby także uzyskanie takiej informacji na podstawie zgody pracownika. Zgoda na przetwarzanie danych musi jednak spełniać określone warunki.

Po pierwsze powinna precyzyjnie określać zakres i cel przetwarzania danych, na który dana osoba wyraża zgodę. Ma też zawierać oświadczenie, że zgoda została wyrażona dobrowolnie, a także informację, że osoba została poinformowana przez administratora danych osobowych o przysługujących jej prawach do wglądu w swoje dane i możliwości wycofania zgody w dowolnym momencie.

Przepisy regulują także rodzaj informacji, jaka może być umieszczona na zaświadczeniu lekarskim, wydanym pracownikowi w związku z jego czasową niezdolnością do pracy z powodu choroby lub pobytu w szpitalu czy innym zakładzie leczniczym. Pracownik może jednak na pisemny wniosek zażądać od lekarza nieumieszczania danych o oznaczeniu literowym B, co oznacza niezdolność do pracy spowodowaną stanem ciąży, oraz D, co oznacza niezdolność do pracy z powodu gruźlicy.

Prawo.pl zaznacza, że pracownik nie ma wpływu na zachowanie tajemnicy o swoim stanie zdrowia, jeśli rozpoznanie dotyczy choroby zakaźnej (kod E) oraz choroby spowodowanej nadużywaniem alkoholu (kod C). Jeśli niezdolność do pracy powstała z tych przyczyn, lekarz ma obowiązek umieszczenia tej informacji na zaświadczeniu lekarskim.

Na podstawie: Prawo.pl

Źródło: PAP-MediaRoom.pl