

Orzeczenie o niepełnosprawności pracownika

Do Urzędu Ochrony Danych Osobowych pracodawcy zwracają się z pytaniami dotyczącymi orzeczeń o niepełnosprawności pracownika. Zastanawiają się, na jakiej podstawie prawnej mają je przetwarzać oraz gdzie przechowywać.

Zgodnie z prawem, pracownikowi z niepełnosprawnością przysługują określone uprawnienia, wskazane przede wszystkim w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Przykładowo, jego czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, przysługuje mu prawo do dodatkowej przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, a także dodatkowy urlop wypoczynkowy. Co trzeba podkreślić, według art. 2 b ust. 2 ww. ustawy, przedstawienie przez pracownika dokumentów potwierdzających dane osobowe o stanie zdrowia, a więc również orzeczenia o niepełnosprawności, jest dobrowolne. Korzystanie z powyższych uprawnień dla osoby niepełnosprawnej jest zatem prawem, a nie obowiązkiem pracownika. Niemniej przywołana ustawa uzależnia realizację uprawnień przysługujących osobom z orzeczeniem o niepełnosprawności od przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego określony jej stopień. W chwili kiedy pracodawca otrzyma od pracownika orzeczenie o niepełnosprawności ma on obowiązek stosować przepisy ww. ustawy.

Jakie dane osobowe obejmuje orzeczenie?

Dane osobowe, które obejmuje treść orzeczenia o niepełnosprawności zostały wskazane w § 13 rozporządzenia ministra gospodarki, pracy i polityki społecznej w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności. Zgodnie z jego brzmieniem na ww. dokumentach znajdują się dane tzw. zwykłe, jak imię, nazwisko, adres zamieszkania czy numer PESEL oraz szczególna kategoria danych osobowych (art. 9 RODO), m.in. informacja o niepełnosprawności czy przypisany jej symbol.

Na jakiej podstawie pracodawca przetwarza dane zawarte w orzeczeniu o niepełnosprawności?

Pracodawca może przetwarzać dane osobowe zawarte w oświadczeniu o niepełnosprawności zarówno w postępowaniu rekrutacyjnym, jak i później, nawiązując stosunek pracy. Należy pamiętać, że zgodnie z art. 22¹ § 1 Kodeksu pracy (dalej: kp), pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- imię (imiona) i nazwisko;
- datę urodzenia;
- dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;
- wykształcenie;
- kwalifikacje zawodowe;
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Warto przypomnieć, że prowadzący rekrutację pracodawca nie musi pozyskiwać zgody na przetwarzanie szczególnej kategorii danych osobowych w zw. z przesłaniem przez kandydata orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, ponieważ nastąpiło to z jego inicjatywy. Wynika tak wprost z przepisów prawa.

Podanie tych danych jest dobrowolne, ale również konieczne do przyznania osobie z niepełnosprawnością ulg i świadczeń z tego tytułu, odpowiedniego dostosowania miejsca pracy bądź przyznania jej pierwszeństwa (przy jednoczesnym spełnieniu innych wymagań w naborze na stanowisko w służbie cywilnej).

Artykuł 22^{1b} § 1 kp określa, że zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 RODO, wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika. Należy jednak pamiętać, że brak zgody lub jej wycofanie, nie może być podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika, a także nie może powodować wobec nich jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej odmowę zatrudnienia, wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

Również w świetle § 4 kp pracodawca żąda podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 3, gdy jest to niezbędne do realizacji uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa. Zatem pracodawca nie może objąć pracownika ulgami i świadczeniami, odpowiednimi dla jego stopnia niepełnosprawności, jeżeli nie przedstawi on właściwych dokumentów. Natomiast, jeżeli takie dokumenty pracownik przedstawi, to pracodawca przetwarza je w celu realizacji swoich obowiązków wynikających z określonych przepisów. Zgodnie z art. 2 b ust. 1 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w związku z realizacją uprawnień przysługujących pracownikowi z tytułu niepełnosprawności pracodawca może przetwarzać dane dotyczące stanu zdrowia pracownika, w tym informacje o niepełnosprawności.

W świetle tej ustawy wliczenie do stanu zatrudnienia osób z niepełnosprawnością następuje po przedstawieniu przez pracodawcę odpowiednich dokumentów, potwierdzających ich zatrudnienie. Jest to istotne dla pracodawcy, któremu w sytuacji zatrudnienia takich osób przysługują odpowiednie uprawnienia i obowiązki (np. wypełnianie dokumentacji do ZUS czy kierowanie pracownika na profilaktyczne badania pracownicze), ale również dla samego pracownika, który może ubiegać się o ulgi i świadczenia (art.15–20d ww. ustawy).

Wartym podkreślenia jest art. 2b ust. 6 tej ustawy, z uwagi na zabezpieczenia przetwarzania danych osobowych przez podmioty i osoby realizujące zadania wynikające z ustawy. Polegają one co najmniej na:

- dopuszczeniu do przetwarzania danych osobowych wyłącznie osób posiadających pisemne upoważnienie wydane przez administratora danych;
- pisemnym zobowiązaniu osób upoważnionych do przetwarzania danych osobowych do zachowania ich w poufności.

Ponadto, w myśl art. 22^{1b} § 3 kp, do przetwarzania danych osobowych, o których mowa w § 1 (ujętych w art. 9 ust. 1 RODO), mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.

Reasumując, dane zawarte w orzeczeniu – zarówno kandydata, jak i późniejszego pracownika, pracodawca przetwarza na podstawie przepisów prawa (art. 6 ust. 1 lit. c) oraz 9 ust. 2 lit. b) RODO łącznie z odpowiednim przepisem krajowym.

Przechowywanie orzeczenia

Rozporządzenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej w sprawie dokumentacji pracowniczej wskazuje, że katalog oświadczeń lub dokumentów gromadzonych w części B akt osobowych nie jest wyczerpujący i obejmuje oświadczenia lub dokumenty, których podstawę prawną pozyskania stanowi Kodeks pracy lub inne przepisy. Pomimo, że rozporządzenie nie wymienia wprost orzeczenia o niepełnosprawności wśród dokumentów, które mają być przechowywane w ww. części dokumentacji pracowniczej, należy uznać, że z uwagi na to, że orzeczenie stanowi podstawę realizacji szeregu uprawnień przysługujących pracownikowi na podstawie przepisów szczególnych, jego kopię pracodawca powinien umieścić właśnie tam – w części B akt osobowych pracownika.

Zatem w sytuacji przedłożenia przez pracownika orzeczenia o niepełnosprawności w związku z przysługującymi pracownikowi uprawnieniami z tytułu niepełnosprawności, kopię takiego dokumentu należy umieścić w części B akt osobowych pracownika.

Pracodawcy, realizując zadania wynikające z ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przechowują, zgodnie z art. 2b ust. 7 ww. ustawy, dane osobowe wyłącznie przez okres nie dłuższy niż jest to niezbędne i w zakresie koniecznym do realizacji celów przetwarzania danych osobowych oraz dokonują przeglądu przydatności przetwarzania danych osobowych nie rzadziej niż co pięć lat.

2020-08-24 ^M
≡≡≡

- **Urząd Ochrony Danych Osobowych**
- **ul. Stawki 2, 00-193 Warszawa**