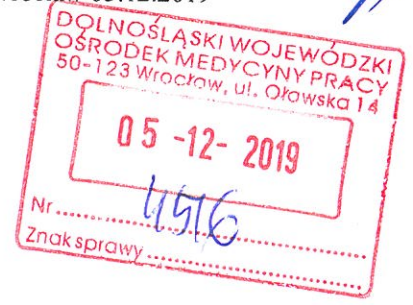


Dot. kancelarie
Dot.
45.12.2019
do Siedziby Oddziału
2019.12.05



Anna Duda
Inspektor Ochrony Danych
w/m

Wrocław 05.12.2019



Sz. P.
Dr n. med. Jarosław Tomczyk
Dyrektor
Dolnośląski Wojewódzki Ośrodek
Medycyny Pracy
ul. Oławska 14
50-123 Wrocław

Opinia dot. formy rozliczania usług z zakresu medycyny pracy

W związku z opinią Urzędu Ochrony Danych Osobowych (UODO), udostępnioną w wydaniu 3 Newsletteru Urzędu Ochrony Danych dla Inspektorów Ochrony Danych w zakresie rozliczania usług z zakresu medycyny pracy oraz przekazywaniu pracodawcy danych o stanie zdrowia pracowników, **zalecam** zmianę w zakresie modyfikacji **załącznika pod fakturę potwierdzającego realizację usługi poprzez usunięcie z nich danych osobowych pracownika**. W ocenie Inspektora Ochrony Danych, załącznik pod fakturą powinien być ograniczony do liczby, rodzaju oraz ceny za poszczególną usługę bez możliwości przypisania do tego konkretnego pracownika. Urząd Ochrony Danych Osobowych w swoim wystąpieniu wskazuje, iż (...) „W konfrontacji z aspektem finansowym, tj. obowiązkiem pokrycia przez pracodawcę kosztów badań z zakresu medycyny pracy, prawo do prywatności i ochrony danych osobowych ma nadrzędne znaczenie. Realizacja celu, jakim jest rozliczenie usługi, nie może zdaniem UODO prowadzić pracowników dotyczących ich zdrowia. UODO podkreślił, że przekazanie informacji o stanie zdrowia wiąże się z przetwarzaniem danych osobowych szczególnej kategorii, o których mowa w art. 9 ust. 1 RODO. Szczególne kategorie danych obejmujące dane o stanie zdrowia osób fizycznych wymagają większej ochrony. W związku z tym powinny być przetwarzane do celów zdrowotnych wyłącznie w przypadkach, gdy jest to niezbędne do realizacji tych celów (motyw 53 RODO). Ponadto, w myśl wyrażonej w art. 5 ust. 1 RODO zasady minimalizacji danych, dane osobowe muszą być adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego co niezbędne do celów, w których są przetwarzane. W swoim stanowisku UODO zwrócił także uwagę na regulacje art. 22 Kodeksu pracy, zgodnie z którym katalog danych przetwarzanych przez pracodawcę jest zamknięty, co oznacza, że pracodawca nie może przetwarzać danych wykraczających poza zakres wskazany przez ustawodawcę.”

Należy wziąć po uwagę, iż to pracodawca wysyła na podstawie skierowania pracownika na badania. Skierowanie powinno zawierać rodzaj badania profilaktycznego jakie ma być wykonane, stanowisko pracy, informacje o czynnikach szkodliwych dla zdrowia lub warunkach uciążliwych na danym stanowisku, aktualne wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia wykonanych na danych stanowiskach. W związku z powyższym pracodawca ma możliwość weryfikacji, jaki pracownik stawiał się na badania, na jakim stanowisku jest zatrudniony i jakie badania może mieć wykonane. Badanie medycyny pracy kończy się wydaniem orzeczenia lekarskiego, w którym lekarz orzecznik stwierdza istnienie lub brak przeciwwskazań na danym stanowisku pracy, po przeprowadzeniu badań zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 19996 roku w sprawie

przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie Pracy. Zgodnie z §2 pkt. 2 w/w Rozporządzenia, *Lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne może poszerzyć jego zakres o dodatkowe specjalistyczne badania konsultacyjne oraz badania dodatkowe, a także wyznaczyć krótszy termin następnego badania, niż to określono we wskazówkach metodycznych jeżeli stwierdzi, że jest to niezbędne dla prawidłowej oceny stanu zdrowia osoby przyjmowanej do pracy lub pracownika. Co istotne pracodawca nie ma podstaw, aby kwestionować konieczność przeprowadzenia dodatkowego badania lub konsultacji z lekarzem danej specjalności i nie uprawnia go to do pozyskania od jednostki służby medycyny pracy informacji o przeprowadzonych badaniach medycyny pracy w odniesieniu do konkretnego pracownika w celu udokumentowania ich kosztów.*

Z poważaniem

