

Justyna Tlatlik

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Wydział Prawa i Administracji

ORCID: 0000-0002-8254-7418

Znaczenie informacji o stanie zdrowia pracowników dla zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych warunków pracy

The importance of information concerning employees' health in order
to ensure safe working conditions by the employer

Streszczenie

Celem artykułu jest określenie relacji między ochroną informacji o stanie zdrowia pracowników, wynikającą z przysługującego im prawa do prywatności oraz przepisów o ochronie danych osobowych, a obowiązkiem pracodawcy zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy. Zagadnienie konfliktu pomiędzy ochroną dóbr, jakimi są prywatność i zakaz dyskryminacji, a zapewnieniem bezpieczeństwa nie było dotąd przedmiotem pogłębionych analiz doktryny na gruncie prawa pracy. W artykule zwrócono uwagę na rozbieżności pomiędzy zakresem informacji o zdrowiu pracownika, jakie pracodawca zgodnie z prawem może pozyskiwać, a potrzebami pracodawcy dla dokonywania bieżącej oceny zdolności pracownika do bezpiecznego wykonywania pracy.

Słowa kluczowe

RODO, ochrona danych osobowych w zatrudnieniu, stan zdrowia, bezpieczeństwo i higiena pracy

Abstract

The purpose of the article is to determine the relationship between the protection of information concerning employees' health, resulting from their right to privacy and personal data protection, and the employer's obligation to ensure safe working conditions. The issue of the conflict between the protection of rights such as privacy and non-discrimination, and ensuring the safety in workplace, has not been the subject of in-depth analysis of a labour law doctrine. The article draws attention to the discrepancies between the scope of information about the employee's health that the employer may legally obtain, and the employer's needs for ongoing assessment of the employee's ability to perform work in conditions that are safe for him/her and other workers.

Keywords

GDPR, personal data protection in employment, health, occupational health and safety

1. Uwagi ogólne

Zdrowie jest dobrem osobistym, które znajduje ochronę nie tylko na podstawie przepisów prawa cywilnego (art. 23 i art. 24 Kodeksu cywilnego¹), ale również Kodeksu pracy² (art. 11¹ k.p.), co stanowi źródło dodatkowej ochrony prawnej pracowników³. O potrzebie ochrony zdrowia na gruncie prawa pracy świadczy rozbudowana regulacja poświęcona obowiązkom stron stosunku pracy w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a więc takich, które nie zagrażają zdrowiu i życiu ludzkiemu⁴. Na gruncie prawa pracy informacje o stanie zdrowia pracownika traktowane są jako pozostające w sferze jego prywatności, przez co pracodawca reglamentuje dostęp pracodawcy do danych tego typu⁵. Stan zdrowia pracownika uznawany jest także za jedno z kryteriów dyskryminacji⁶, a różnicowanie pracowników ze względu na tę przyczynę, zgodnie z art. 18^{3b} § 1 k.p., ograniczone jest tylko do przypadków istnienia obiektywnych powodów uzasadniających ocenę pracowników lub kandydatów do pracy pod kątem ich stanu zdrowia⁷.

Pojęcie zdrowia lub stanu zdrowia nie zostało przez polskiego ustawodawcę zdefiniowane na gruncie prawa pracy⁸. Z tego względu w piśmiennictwie wskazuje się, że Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) definiuje zdrowie nie tylko jako całkowity brak choroby lub kalectwa, ale również pod pojęciem tym rozumie stan pełnego, fizycznego, umysłowego i społecznego dobrostanu⁹. W myśl definicji WHO, zdrowie oznacza więc pełny dobrostan fizyczny, psychiczny i społeczny. Poczucie stanu zdrowia ma zatem charakter subiektywny¹⁰. Powyższa definicja wskazuje też, że stan zdrowia jest pojęciem

¹ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r., poz. 1145 ze zm.).

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.), dalej: k.p.

³ M. Lekston, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2020, s. 116.

⁴ T. Wyka, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 114-304⁵*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2020, s. 1415; H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2007, s. 437-440; J. Czerniak-Swędzioł, *Zdrowie jako dopuszczalne kryterium różnicowania pracowników w zatrudnieniu*, „*Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*” 2013, s. 137-136; D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, C.H. Beck, Warszawa 2005, s. 111-112.

⁵ M. Wujczyk, *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2012, s. 293; wyrok TK z dnia 19 maja 1998 r., U 5/97, Legalis nr 10436.

⁶ Wyrok SN z dnia 12 kwietnia 2012 r., II PK 218/11, Legalis nr 526719.

⁷ Wyrok SN z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, LEX nr 1365774.

⁸ M. Paluszkiwicz, *Ujawnienie orzeczenia o niepełnosprawności a realizacja obowiązku ochrony zdrowia i życia pracownika z niepełnosprawnością – wybrana problematyka*, [w:] T. Wyka, M. A. Mielczarek, *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2017, s. 327.

⁹ Konstytucja Światowej Organizacji Zdrowia, Porozumienie zawarte przez Rządy reprezentowane na Międzynarodowej Konferencji Zdrowia i Protokół dotyczący Międzynarodowego Urzędu Higieny Publicznej, z dnia 22 lipca 1946 r. (Dz. U. z 1948 r. Nr 61, poz. 477 ze zm.).

¹⁰ H. Szewczyk, *Wygląd zewnętrzny pracownika jako nienazwane kryterium dyskryminacji*, „*Monitor Prawa Pracy*” 2017, nr 6, s. 293; B. Fisher, M. Górski, A. Nerka, M. Sakowska-Baryła, K. Wygoda, [w:]

o szerszym znaczeniu niż niepełnosprawność¹¹. Natomiast rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE¹² stanowi, iż danymi osobowymi dotyczącymi stanu zdrowia są wszelkie informacje wskazujące na przeszły, obecny lub przyszły stan fizycznego lub psychicznego zdrowia osoby, której dane dotyczą. Danymi o stanie zdrowia pracownika będą więc wszelkie dane dotyczące jego niepełnosprawności, chorób, schorzeń oraz innych dysfunkcji organizmu w zakresie stanu fizycznego i psychicznego, jak też tylko ryzyka doświadczenia tego typu dysfunkcji, a także korzystania przez niego z opieki zdrowotnej¹³. W piśmiennictwie za daną o stanie zdrowia uznaje się także informację o nałogach pracownika wpływających na stan zdrowia pracownika¹⁴.

Obowiązek pracodawcy ochrony zdrowia pracowników znajduje swoje źródło nie tylko w przepisach obligujących go do poszanowania ich dóbr osobistych, ale wywodzony może być też z ustawowego obowiązku zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy¹⁵. Na podstawie art. 207 § 1 k.p. pracodawca ponosi odpowiedzialność za „stan bezpieczeństwa” w zakładzie pracy, na który składają się czynniki o charakterze materialnym, technologicznym i osobowym¹⁶. Stan zdrowia pracowników stanowi zatem jeden z czynników wpływających na poziom bezpieczeństwa ich życia i zdrowia podczas wykonywania pracy. W doktrynie wskazuje się, że obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy rozumiany powinien być szeroko, jako podejmowanie wszelkich działań zmierzających do realizacji powyższego celu, a w jego zakresie mieszczą się m.in. działania zmierzające do wyeliminowania

M. Sakowska-Baryła (red.), *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Komentarz*, C.H. Beck. Warszawa 2018, s. 125–126.

¹¹ J. Maliszewska-Nienartowicz, *Długotrwałe ograniczenie zdolności do pracy a pojęcie niepełnosprawności – glosa do wyroku Trybunału Sprawiedliwości z 1.12.2016 r. w sprawie C-395/15 Mohamed Daouidi przeciwko Bootes Plus SL, Fondo de Garantía Salarial, Ministerio Fiscal*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2017, nr 4, s. 32.

¹² Dz. Urz. UE L 119 z 4.04.2016 r., s. 1, dalej: RODO.

¹³ Motyw 35 preambuły i art. 4 pkt 15 RODO.

¹⁴ A. Kamińska-Pietnoczko, *Wpływ RODO na zasady przetwarzania danych osobowych związanych z zatrudnieniem – w oczekiwaniu na nowelizację Kodeksu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 6, s. 18; B. Fisher, M. Górski, A. Nerka, M. Sakowska-Baryła, K. Wygoda, [w:] M. Sakowska-Baryła (red.), *Ogólne rozporządzenie ...*, s. 128; odmiennie: P. Korus, *Przetwarzanie danych dotyczących zdrowia – wybrane zagadnienia*, [w:] M. Mędrala (red.), *RODO. Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu ze wzorami*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2018, s. 121–122.

¹⁵ T. Wyka, *Generalny obowiązek pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 4, s. 22.

¹⁶ Wyrok SN z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 124/10, LEX nr 707848.

wszelkich czynników mogących powodować stan zagrożenia życia i zdrowia pracowników lub osób trzecich¹⁷.

Realizacja przez pracodawcę ustawowego obowiązku zapewnienia bezpiecznych warunków pracy niewątpliwie wymaga zatem niedopuszczania do sytuacji, gdy wykonywanie pracy przez określone osoby wiąże się z zagrożeniem zdrowia lub życia innych pracowników, czy też osób trzecich. Podstawowym warunkiem bezpiecznego wykonywania pracy jest bowiem zdolność psychofizyczna osoby zatrudnionej do wykonywania danej pracy¹⁸. Powyższe wskazuje więc, że stan zdrowia pracowników warunkuje należyte wykonywanie przez pracodawcę obciążającego go obowiązku zapewnienia bezpiecznych warunków pracy, którego realizacja następuje m.in. poprzez dopuszczanie do wykonywania pracy tylko osób posiadających odpowiedni ku temu stan zdrowia¹⁹.

2. Podstawy prawne przetwarzania danych o zdrowiu pracownika

Mimo że niewątpliwie stan zdrowia pracowników wpływa na stan bezpieczeństwa w zakładzie pracy, pracodawca posiada ograniczone kompetencje do pozyskiwania informacji stanowiących dane o stanie zdrowia pracowników. Zasadą wyrażoną w art. 9 ust. 1 RODO jest niedopuszczalność przetwarzania danych dotyczących zdrowia poza ściśle określonymi przypadkami. Przetwarzanie tego typu danych przez pracodawców legalizują m.in. niezbędność przetwarzania dla wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, o ile istnieje ku temu podstawa prawna (art. 9 ust. 2 pkt b RODO), a także niezbędność do celów profilaktyki zdrowotnej, medycyny pracy i oceny zdolności pracownika do pracy (art. 9 ust. 2 pkt h RODO)²⁰. Przesłanką legalizującą przetwarzanie danych o zdrowiu może być nadto wyrażenie wyraźnej zgody na przetwarzanie danych w konkretnym celu przez osobę, której dane dotyczą (art. 9 ust. 2 pkt a RODO), przy czym polski ustawodawca w art. 22^{1b} § 1 k.p. dookreślił, że zgoda na przetwarzania danych o zdrowiu może być traktowana jako dobrowolna (a w konsekwencji może stanowić podstawę przetwarzania danych), tylko gdy przekazanie tych danych osobowych nastąpi z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika, a nie w odpowiedzi na wniosek, prośbę czy sugestię pra-

¹⁷ U. Jackowiak, *Podstawowe zagadnienia prawne ochrony pracy*, [w:] W. Jaśkiewicz (red.), *Studia nad kodeksem pracy*, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 1975, s. 261.

¹⁸ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 439–440.

¹⁹ T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Difin, Warszawa 2003, s. 34–35.

²⁰ A. Nerka, [w:] M. Sakowska-Baryła (red.), *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2018, s. 184, 186–187.

codawcy²¹. Aby przetwarzanie przez pracodawcę danych o stanie zdrowia pracowników było dopuszczalne, musi opierać się na jednej z powyższych przesłanek.

Zdrowie pracownika (jako dobro osobiste) oraz informacje o jego stanie zdrowia podlegają ochronie prawnej, jednocześnie jednak ustawodawca uznaje stan zdrowia (rozumiany jako zdolność do wykonywania powierzonej pracy) za warunek nawiązania stosunku pracy oraz jego trwania²². Z uwagi na znaczenie stanu zdrowia pracownika dla obowiązków stron na różnych płaszczyznach wzajemnych stosunków, nierzadko zagadnienie pozyskiwania przez pracodawcę tego typu danych staje się źródłem konfliktu wartości, jakimi są zwłaszcza ochrona prywatności pracownika i konieczność zapewnienia mu przez pracodawcę bezpiecznych warunków pracy²³.

W pierwszej kolejności jako podstawę prawną przetwarzania przez pracodawcę danych o zdrowiu pracownika wskazać należy przepisy ustanawiające obowiązki pracodawcy o charakterze profilaktycznym i obligujące do przeprowadzania badań wstępnych, okresowych i kontrolnych²⁴. Zgodnie z art. 229 § 4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy osoby nieposiadającej aktualnego orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Zakres danych o stanie zdrowia pracownika ujawnianych pracodawcy w wyniku badań lekarskich, o których mowa w art. 229 § 4a k.p., ogranicza się tylko do informacji, czy pracownik posiada bądź nie posiada zdolności do pracy²⁵. Warunkiem dopuszczenia pracownika do pracy jest więc ogólna zdolność do pracy na określonym stanowisku, wobec czego zasadniczo nie jest dopuszczalne wartościowanie kandydatów do pracy lub pracowników w oparciu o lepszy czy gorszy stan zdrowia, a pracodawca na skutek skierowania pracownika na badania profilaktyczne i uzyskania orzeczenia lekarskiego nie uzyskuje prawa do pozyskania szczegółowych informacji o ewentualnych chorobach lub schorzeniach pracownika.

Pracodawca ma też prawo przetwarzania danych o zdrowiu pracownika zawartych w innych orzeczeniach lekarskich wydawanych dla celów przewidzianych w Kodeksie pracy, np. o utracie przez pracownika zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy

²¹ P. Pyszny, *Badanie trzeźwości pracowników w świetle przepisów RODO i nowelizacji Kodeksu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 11, s. 12.

²² Oprócz regulacji, o której mowa poniżej, mającej zastosowanie w powszechnym prawie pracy, niektóre pragmatyki zawodowe uzależniają nawiązanie stosunku pracy z określonymi kategoriami pracowników od spełnienia rygorów selekcyjnych, do których należy posiadanie odpowiedniego stanu zdrowia, np. art. 9 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2019 r., poz. 2215 ze zm.).

²³ J. Czerniak-Swędzioł, *Zdrowie jako...*, s. 143.

²⁴ K. Walczak, *Ochrona danych osobowych kandydata do pracy w trakcie rekrutacji*, [w:] T. Wyka, A. Nerka (red.), *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2012, s. 96.

²⁵ § 2 ust. 5 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 2067 ze zm.).

(art. 43 pkt 2 k.p.), o konieczności przeniesienia pracownika do innej pracy ze względu na stwierdzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika (art. 55 § 1 k.p.) czy stwierdzających u pracownika objawy wskazujące na powstawanie choroby zawodowej (art. 230 § 1 k.p.), a także stwierdzających czasową niezdolność do pracy (art. 92 § 1 k.p.), jak również stan ciąży (art. 185 § 1 k.p.). W takich przypadkach zakres informacji o stanie zdrowia pracownika, jakie pracodawca może pozyskać, może być szerszy niż w odniesieniu do badań profilaktycznych, tzn. pracodawca może pozyskać wiedzę o przyczynie braku zdolności do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Zakres pozyskiwanych informacji musi jednak wynikać z przepisów rangi ustawowej lub aktów wykonawczych. Przykładowo w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby lub pobytu w szpitalu podaje się za pomocą kodów przyczynę niezdolności, którą może być ciąża, gruźlica, nadużycie alkoholu lub inna choroba (bez jej dookreślenia w zaświadczeniu). Pracownikowi przysługuje prawo, by na jego wniosek, w orzeczeniu lekarskim nie została ujawniona przyczyna niezdolności do pracy, jeżeli jest nią ciąża lub gruźlica²⁶.

Natomiast jeżeli chodzi o przypadki przetwarzania danych o zdrowiu pracownika w oparciu o wyrażoną przez niego zgodę, to biorąc pod uwagę, że informacje o stanie zdrowia wkraczają w sferę prywatności pracowników, najczęściej przekazywanie przez nich tego typu danych z własnej inicjatywy dotyczy sytuacji, gdy z określonym stanem zdrowia (zwykle stanowiącym niepełnosprawność) przepisy prawa wiążą szczególne uprawnienia, stanowiące wyraz dyskryminacji pozytywnej, mającej na celu wyrównanie szans osób o utrudnionym dostępie do rynku pracy²⁷. Taką dopuszczalną przez prawo preferencję osób niepełnosprawnych w dostępie do zatrudnienia przewiduje m.in. art. 13a ustawy o pracownikach samorządowych²⁸, zgodnie z którym pierwszeństwo w zatrudnieniu na stanowiskach urzędniczych, w sytuacji gdy wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w danej jednostce jest niższy niż 6%, przysługuje osobie niepełnosprawnej, pod warunkiem, że znalazła się w gronie nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów, wyłonionych w toku naboru. Korzystanie ze szczególnych uprawnień przewidzianych dla osób niepełnosprawnych jest ich uprawnieniem, z którego nie muszą korzystać. Jeżeli jednak kandydat do pracy lub pracownik chce skorzystać z przewidzianych przepisami uprawnień, konieczne jest przedłożenie przez niego pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności (art. 2a ust. 1 Ustawy o rehabilitacji zawodowej i spo-

²⁶ Art. 57 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2020 r., poz. 870 ze zm).

²⁷ M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Wolter Kluwer Polska, Warszawa 2017, s. 92-93.

²⁸ Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 1282 ze zm.).

łączej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych²⁹⁾³⁰. Chociaż pracownik nie jest obowiązany informować pracodawcę o przyczynie swojej niepełnosprawności, to jednak poprzez przedstawienie orzeczenia o niepełnosprawności pracodawca pośrednio pozyskuje wiedzę o charakterze choroby lub schorzenia, będącego przyczyną stanu pracownika. W orzeczeniu o niepełnosprawności podawany jest bowiem symbol przyczyny niepełnosprawności, wskazujący np. na chorobę psychiczną czy neurologiczną.

Poza powyższymi przypadkami, gdy przepisy prawa wyraźnie statuuje uprawnienie pracodawcy do pozyskania danych o stanie zdrowia pracownika, jak również w zakresie wykraczającym poza zakres informacji określonych w poszczególnych przepisach, pracodawca nie ma prawa pozyskiwania i przetwarzania danych dotyczących zdrowia pracownika. Pozyskiwanie informacji na ten temat, wykraczających poza ramy określone przez prawodawcę, może być zatem traktowane jako działanie bezprawne.

3. Problemy praktyczne braku podstawy prawnej do przetwarzania danych o zdrowiu pracownika w innych przypadkach

Powyżej przytoczone regulacje wskazują, że prawodawca wprowadził daleko idącą ochronę danych o zdrowiu pracownika, sprowadzając uprawnienie pracodawcy do pozyskania danych w tym zakresie do minimum, jakie najczęściej stanowi „zero-jedynkowa” informacja, czy pracownik jest zdolny bądź nie do pracy na danym stanowisku. Chociaż niewątpliwie takie ukształtowanie obowiązków stron stosunku pracy wpływa istotnie na ochronę prywatności pracowników i pozwala na zapobieganie w pewnym zakresie aktom dyskryminacji opartej na kryterium stanu zdrowia, pojawiać się może pytanie, czy zapewniając tak daleko idącą ochronę indywidualnego interesu pracownika, pracodawca nie zostaje pozbawiony realnej możliwości realizowania obowiązku zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Istotne jest bowiem, że obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wiąże się nie tylko z koniecznością oceny bezpieczeństwa pojedynczych pracowników, ale też interesu załogi zakładu pracy jako zbiorowości³¹.

W pewnych przypadkach wiedza pracodawcy o stanie zdrowia pracownika może istotnie wpływać na bezpieczeństwo zarówno tej osoby, jak i pozostałych pracowników. Dotyczy to zwłaszcza osób zatrudnionych na stanowiskach o podwyższonym ryzyku wypadków przy pracy, np. związanych z obsługą maszyn czy też związanych ze świadczeniem usług opiekuńczych osobom starszym, chorym lub dzieciom. Wiedza praco-

²⁹ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2020 r., poz. 426 ze zm.).

³⁰ M. Paluszkiwicz, *Ujawnienie orzeczenia...*, s. 340–341.

³¹ T. Wyka, *Ochrona zdrowia...*, s. 164–165.

dawcy o zakażeniu takiego pracownika wirusami przenoszonymi przez krew, mimo formalnie stwierdzonej orzeczeniem lekarskim zdolności do pracy, mogłaby pozwolić na zachowanie wzmożonej ochrony w razie zaistnienia sytuacji wiążącej się z kontaktem osób postronnych z krwią tej osoby. Podobnie świadomość możliwości zaistnienia omdleń spowodowanych cukrzycą lub ataków epilepsji, w pewnych sytuacjach może przyczynić się do szybszego zapobieżenia skutkom takich zdarzeń, związanych z czasowym obniżeniem zdolności psychofizycznych pracownika, a także poprzez szybsze i adekwatne do przyczyny udzielenie pomocy. W pewnych przypadkach wiedza pracodawcy o stanie zdrowia może pozostawać więc nawet w zgodzie z interesem samego pracownika.

Jednocześnie należy zważyć, że wiedza pracodawcy na temat stanu zdrowia pracownika w powyżej wskazanym zakresie (zwłaszcza gdy nie będzie rozpowszechniania wśród innych pracowników) nie musi przesądzać o stygmatyzowaniu pracownika cierpiącego na określoną chorobę. W celu zapobiegania takim zjawiskom, konieczne jest jednak budowanie świadomości społecznej, w tym świadomości pracodawców, że wiele chorób nie wpływa na jakość wykonywanej przez pracowników pracy, a zagwarantowanie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa całkowicie niweluje ryzyko zarażenia niektórymi chorobami. Co oczywiste, nawet dobrowolne ujawnienie pracodawcy danych o stanie zdrowia w żadnym zakresie nie pozbawia pracownika ochrony przed dyskryminacją. Niestety pewne stereotypy i uprzedzenia są tak mocno zakorzenione w świadomości społecznej, że obawa przed pewnego typu chorobami skutkuje wypychaniem osób na nie cierpiących z rynku pracy. Zdaje się, że to świadomość istnienia powyższych stereotypów dała asumpt do przyjęcia tak daleko idącej ochrony danych o zdrowiu pracownika. Mimo więc niewątpliwego związku między zakresem posiadanych przez pracodawcę informacji o stanie zdrowia pracowników a możliwością zagwarantowania bezpiecznych warunków pracy, przetwarzanie przez pracodawcę danych o zdrowiu pracownika, wykraczających poza ramy określone ustawowo, wiąże się z ryzykiem zarzutu naruszenia chociażby prawa pracownika do prywatności.

4. Informowanie pracodawcy o zmianie stanu zdrowia

Istotnym mankamentem regulacji obligującej pracodawcę do tego, by do pracy dopuszczane były tylko osoby zdolne pod względem stanu zdrowia do jej wykonywania, jest brak wyrażonego wprost obowiązku pracownika informowania pracodawcy o zmianie (pogorszeniu) swojego stanu zdrowia, jeżeli wpływać mogłoby ono na jego zdolność do wykonywania pracy lub na poziom bezpieczeństwa własnego albo współpracowników i osób trzecich. Co więcej, na podstawie art. 229 § 1¹ pkt b k.p., w przypadku gdy

nawiązywany jest stosunek pracy z osobą, która nie wcześniej niż przed upływem 30 dni pozostawała w zatrudnieniu u innego pracodawcy, jeżeli warunki zatrudnienia na poprzednim stanowisku były analogiczne, nie jest konieczne kierowanie pracownika na nowe badanie wstępne, ale możliwe jest ustalenie zdolności do pracy w oparciu o wcześniej wydane orzeczenie. W razie skorzystania z powyższej możliwości, pracodawca dodatkowo zostaje ograniczony w kompetencji do weryfikacji stanu zdrowia osoby, z którą nawiązuje stosunek pracy. Opierając się na „starym” orzeczeniu lekarskim, pracodawca nie może mieć pewności, czy wcześniej stwierdzona przez lekarza zdolność do pracy zachowuje swoją aktualność³². Przyjęta w art. 229 § 1¹ k.p. możliwość zaniechania kierowania pracownika na wstępne badania profilaktyczne może zatem budzić wątpliwości z perspektywy możliwości skutecznego respektowania przez pracodawcę obowiązku dopuszczania do pracy tylko osób zdolnych do jej wykonywania pod kątem stanu zdrowia.

W wyroku z dnia 17 maja 2017 r.³³ Sąd Najwyższy uznał, że pracownik zobligowany jest do przedstawienia pracodawcy zaświadczenia oddającego rzeczywisty stan jego zdrowia, jak również do współdziałania podczas badania lekarskiego i informowania o istotnych kwestiach dotyczących stanu zdrowia. Mimo że stanowisko to zasadniczo jest słuszne, należy zauważyć, że brak jest instrumentów prawnych mających na celu wyegzekwowanie od pracownika powinności poinformowania pracodawcy o zmianie (pogorszeniu) swojego stanu zdrowia. Obowiązek przedstawienia pełnych informacji o stanie zdrowia aktualizuje się bowiem wyłącznie wobec lekarza medycyny pracy przeprowadzającego badanie profilaktyczne, a nie wobec pracodawcy, który nie jest uprawniony ani zapoznawać się z dokumentacją medyczną pracownika³⁴, ani samodzielnie dokonywać oceny jego stanu zdrowia³⁵.

Obowiązek poinformowania pracodawcy o pogorszeniu się stanu zdrowia, skutkującym pogorszeniem się stanu bezpieczeństwa w zakładzie pracy, wywodzić można jedynie z przewidzianych w art. 100 § 2 k.p. obowiązków pracownika, którymi są przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dbanie o dobro zakładu pracy. Zasadniczo jednak realizacja powyższych obowiązków powinna sprowadzać się do powstrzymywania się pracownika niezdolnego do pracy od jej wykonywania, a nie do informowania pracodawcy o swoim stanie zdrowia³⁶. Zobowiązanie pra-

³² T. Wyka, *Ułatwienia działalności gospodarczej a ochrona zdrowia i życia pracownika*, [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2016, s. 643–644.

³³ Wyrok SN z dnia 17 maja 2017 r., II PK 94/16, Legalis nr 1683125.

³⁴ Wyrok SA w Białymstoku z dnia 20 marca 2019 r., III APa 1/19, Legalis nr 1978731.

³⁵ Wyrok SN z dnia 4 czerwca 2013 r., I PK 26/13, Legalis nr 768498.

³⁶ Wyrok SN z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 44/00, LEX nr 47126; wyrok SN z dnia 7 stycznia 1998 r., I PKN 405/97, LEX nr 33882.

cownika do powstrzymania się od pracy, gdy jego stan psychofizyczny nie pozwala na bezpieczne wykonywanie pracy, wywodzić można pośrednio także z art. 210 § 4 k.p. Przepis ten dotyczy jednak tylko prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej, określonych w akcie wykonawczym³⁷. W świetle powyższego, o ile pracodawca ma prawo oczekiwać od pracownika, że będzie powstrzymywał się od wykonywania pracy, jeżeli jego stan zdrowia mógłby zagrażać bezpieczeństwu pracy, to wątpliwe jest wyciąganie przez pracodawcę jakichkolwiek konsekwencji wobec pracownika, który nie poinformuje go o pogorszeniu się swojego stanu zdrowia.

5. Wpływ stanu zdrowia psychicznego na bezpieczeństwo pracy

Szczególne miejsce w ramach zagadnienia prawa pracownika do prywatności znajduje jego stan psychiczny. W myśl definicji proponowanej przez Światową Organizację Zdrowia, zdrowie psychiczne oznacza dobrostan, w którym jednostka realizuje swoje możliwości i potrafi poradzić sobie z różnorodnymi sytuacjami życiowymi, jest w stanie uczestniczyć w życiu społecznym oraz produktywnie pracować³⁸. Wyraźnie więc zdrowie psychiczne pozostaje w związku z należytym wykonywaniem obowiązków pracowniczych, a jego znaczenie w stosunkach pracy, wraz z przemianami cywilizacyjnymi, zyskuje na znaczeniu.

Jak już wskazywano, informacje o stanie zdrowia, w tym psychicznego, nie mogą być przetwarzane przez pracodawcę, gdy nie istnieje ku temu podstawa prawna. Powyższe powoduje, iż nawet w razie, gdy w środowisku pracy dojdzie do zaobserwowania zachowań pracownika mogących świadczyć o prawdopodobnych zaburzeniach jego zdrowia psychicznego, pracodawca nie ma podstaw do weryfikowania stanu zdrowia psychicznego pracownika. W przypadku niektórych zawodów, zwłaszcza w sytuacji, gdy pracownik posiada kontrolę nad środkami komunikacji zbiorowej lub obsługuje urządzenia, które użyte niezgodnie z przeznaczeniem mogą zagrażać zdrowiu lub życiu innych osób, zaistnienie zaburzeń psychicznych w pracownika może przełożyć się na jego zachowania zagrażające bezpieczeństwu innych osób. Nawet wówczas pracodawca ma jednak ograniczoną możliwość kierowania pracownika na badania profilaktyczne w celu weryfikacji stanu jego zdrowia psychicznego, zwłaszcza że w odniesieniu do większości grup zawodowych przepisy prawa nie wiążą zdolności do pracy ze stanem zdrowia psychicznego. Co więcej, bezzasadne, jak również niezajdujące oparcia

³⁷ T. Wyka, *Ochrona zdrowia ...*, s. 197–198.

³⁸ World Health Organization, *Promoting mental health: concepts, emerging evidence, practice (Summary Report)*, Genewa 2004, https://www.who.int/mental_health/evidence/en/promoting_mhh.pdf [dostęp 4.12.2019].

w przepisach prawa, polecenie poddania się badaniom profilaktycznym, wydane pracownikowi, może być postrzegane jako forma szykany³⁹.

Zważywszy na doniesienia o coraz powszechniejszym występowaniu w społeczeństwie problemów psychicznych⁴⁰, za uzasadnione wydaje się postulowanie, aby w przypadku osób zatrudnionych na niektórych stanowiskach pracy pracodawca miał prawo skierowania pracownika na dodatkowe badania lekarskie, mające na celu stwierdzenie, czy stan jego zdrowia psychicznego nie wiąże się z ryzykiem wykorzystania stanowiska pracy do działań mogących skutkować zagrożeniem życia lub zdrowia innych osób. Powyższy postulat dotyczy zatrudnienia na stanowiskach pracy, które wiążą się z przyznaniem pracownikowi kompetencji do sprawowania kontroli nad narzędziami lub infrastrukturą, której niewłaściwe wykorzystanie (także intencjonalne) w razie zaistnienia pogorszenia się stanu psychicznego mogłoby zagrozić bezpieczeństwu pracownika i osób trzecich. Problem ten jest jednak niewątpliwie niezwykle kontrowersyjny, postawa społeczeństwa bowiem wobec osób chorych psychicznie jest znacznie bardziej negatywna niż względem osób niepełnosprawnych fizycznie⁴¹.

6. Podsumowanie

Reasumując, problematyka przetwarzania przez pracodawcę danych o stanie zdrowia pracownika budzi liczne wątpliwości z perspektywy realnej możliwości wykonywania przez pracodawcę obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Obecny kształt regulacji przetwarzania danych szczególnych dla potrzeb zatrudnienia, w tym danych o zdrowiu, pozwala na stwierdzenie, że ustawodawca przyznaje prymat ochronie prywatności pracownika przed możliwością skutecznego zapobiegania przez pracodawcę zagrożeniom pochodnym od stanu zdrowia pracowników. Dotyczy to zwłaszcza przypadków, gdy pracownicy cierpią na schorzenia, choroby, zaburzenia fizyczne lub psychiczne, które nie przesądzą o niezdolności do pracy na danym stanowisku, ale wiążą się z podwyższonym ryzykiem zdarzeń potencjalnie niebezpiecznych dla nich samych lub osób trzecich. Wydaje się jednak, że obecne mechanizmy ochrony prywatności pracowników w zakresie informacji o ich stanie zdrowia wynikają z występującej w społeczeństwie stygmatyzacji osób chorych, często bezzasadnie skutkującej pozbawieniem ich dostępu do zatrudnienia.

³⁹ Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 293/03, LEX nr 2350664.

⁴⁰ L. Gromulska, *Zdrowie psychiczne w świetle dokumentów Światowej Organizacji Zdrowia*, „Przegląd Epidemiologiczny” 2010, nr 64, s. 128.

⁴¹ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr...*, s. 445.

Bibliografia

Akty prawne

- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE L Nr 119, s. 1).
- Konstytucja Światowej Organizacji Zdrowia, Porozumienie zawarte przez Rządy reprezentowane na Międzynarodowej Konferencji Zdrowia i Protokół dotyczący Międzynarodowego Urzędu Higieny Publicznej, z dnia 22 lipca 1946 r. (Dz. U. z 1948 r. Nr 61, poz. 477 ze zm.).
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 1282 ze zm.).
- Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2020 r., poz. 870 ze zm.).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2020 r., poz. 426 ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2019 r., poz. 2215 ze zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r., poz. 1145 ze zm.).
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 2067 ze zm.).

Orzecznictwo

- Wyrok TK z dnia 19 maja 1998 r., U 5/97, Legalis nr 10436.
- Wyrok SN z dnia 17 maja 2017 r., II PK 94/16, Legalis nr 1683125.
- Wyrok SN z dnia 4 czerwca 2013 r., I PK 26/13, Legalis nr 768498.
- Wyrok SN z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12, LEX nr 1365774.
- Wyrok SN z dnia 12 kwietnia 2012 r., II PK 218/11, Legalis nr 526719.
- Wyrok SN z dnia 3 grudnia 2010 r., I PK 124/10, LEX nr 707848.
- Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 293/03, LEX nr 2350664.
- Wyrok SN z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 44/00, LEX nr 47126.
- Wyrok SN z dnia 7 stycznia 1998 r., I PKN 405/97, LEX nr 33882.
- Wyrok SA w Białymstoku z dnia 20 marca 2019 r., III APa 1/19, Legalis nr 1978731.

Literatura

- Czerniak-Swędziół J., *Zdrowie jako dopuszczalne kryterium różnicowania pracowników w zatrudnieniu*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2013.
- Dörre-Nowak D., *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, C.H. Beck, Warszawa 2005.
- Fisher B., Górski M., Nerka A., Sakowska-Baryła M., Wygoda K., [w:] M. Sakowska-Baryła (red.), *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2018.

- Gromulska L., *Zdrowie psychiczne w świetle dokumentów Światowej Organizacji Zdrowia*, „Przegląd Epidemiologiczny” 2010, nr 64.
- Jackowiak U., *Podstawowe zagadnienia prawne ochrony pracy*, [w:] W. Jaśkiewicz (red.), *Studia nad kodeksem pracy*, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 1975.
- Kamińska-Pietnoczko A., *Wpływ RODO na zasady przetwarzania danych osobowych związanych z zatrudnieniem – w oczekiwaniu na nowelizację Kodeksu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 6.
- Korus P., *Przetwarzanie danych dotyczących zdrowia – wybrane zagadnienia*, [w:] M. Mędrala (red.), *RODO Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu ze wzorami*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2018.
- Kuba M., *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Wolter Kluwer Polska, Warszawa 2017.
- Lekston M., [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2020.
- Maliszewska-Nienartowicz J., *Długotrwałe ograniczenie zdolności do pracy a pojęcie niepełnosprawności – glosa do wyroku Trybunału Sprawiedliwości z 1.12.2016 r. w sprawie C-395/15 Mohamed Daoudi przeciwko Bootes Plus SL, Fondo de Garantía Salarial, Ministerio Fiscal*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2017.
- Paluszkiewicz M., *Ujawnienie orzeczenia o niepełnosprawności a realizacja obowiązku ochrony zdrowia i życia pracownika z niepełnosprawnością – wybrana problematyka*, [w:] T. Wyka, M.A. Mielczarek, *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2017.
- Pyszny P., *Badanie trzeźwości pracowników w świetle przepisów RODO i nowelizacji Kodeksu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 11.
- Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2007.
- Szewczyk H., *Wygląd zewnętrzny pracownika jako nienazwane kryterium dyskryminacji*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 6.
- Walczak K., *Ochrona danych osobowych kandydata do pracy w trakcie rekrutacji*, [w:] T. Wyka, A. Nerka (red.), *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2012.
- Wujczyk M., *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2012.
- Wyka T., [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz, Tom II. Art. 114-304⁵*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2020.
- Wyka T., *Generalny obowiązek pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 4.
- Wyka T., *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Difin, Warszawa 2003.
- Wyka T., *Ułatwienia działalności gospodarczej a ochrona zdrowia i życia pracownika*, [w:] *Prawo pracy. Między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2016.

Inne źródła

- World Health Organization, *Promoting mental health: concepts, emerging evidence, practice (Summary Report)*, Genewa 2004, https://www.who.int/mental_health/evidence/en/promoting_mhh.pdf [dostęp 4.12.2019].