



Warszawa, 8. lutego 2021 r.

**PREZES
URZĘDU OCHRONY
DANYCH OSOBOWYCH**

Jan Nowak

DOL.023.77.2021.WL.NP

Sz. P.
Marek Woch
Dyrektor Generalny
w Biurze Rzecznika
Małych i Średnich Przedsiębiorców
ul. Wilcza 46
00-679 Warszawa
Adres skrytki ESP: RzecznikMSP/kancelaria

Szanowny Panie Dyrektorze,

w odpowiedzi na pismo z dnia 29 stycznia br., znak: WPL.113.2021.MZ, dotyczące prośby o zajęcie stanowiska w odniesieniu do art. 15r ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (dalej: ustawa o COVID-19), innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, wskazuję na poniższe.

Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych, dostrzegając istotę oraz ogrom podejmowanych działań związanych z przeciwdziałaniem COVID-19, z którymi mierzy się obecnie wiele podmiotów podkreśla, że wszelkie podejmowane działania, w tym przetwarzanie danych osobowych, powinny mieć oparcie w obowiązujących przepisach prawa i powinny być poddane ocenie pod kątem bezpieczeństwa przetwarzania danych, celu, sposobu i zakresu przetwarzania, a także minimalizacji zagrożeń. Rozwiązania podejmowane przez m.in. przedsiębiorców i pracodawców nie będą sprzeczne z przepisami o ochronie danych osobowych, jeżeli administrator będzie realizował je zgodnie z zasadami o których mowa w art. 5¹

¹ Zgodnie z art. 5 rozporządzenia 2016/679 zdane osobowe muszą być przetwarzane: zgodnie z prawem, rzetelnie i w sposób przejrzysty – zasada zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości (ust. 1 lit. a); zbierane w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach i nieprzetwarzane dalej w sposób niezgodny z tymi celami – zasada ograniczenia celu (ust. 1 lit. b); adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane – zasada minimalizacji

rozporządzenia 2016/679², w szczególności z zasadą legalności (lit. a) oraz minimalizacji danych (lit. c).

Wskazany jednak w piśmie art. 15r ust. 1 ustawy o COVID-19 w ocenie organu właściwego z zakresu ochrony danych osobowych nie stanowi podstawy prawnej dla pracodawcy do pozyskiwania danych o stanie zdrowia pracownika celem ich przekazywania zamawiającemu w ramach realizacji zamówienia publicznego - bez znaczenia również pozostaje, czy kontrahent ten jest podmiotem publicznym czy prywatnym. Przepis ten nie daje także ww. zamawiającemu podstaw do pozyskiwania i przetwarzania tego rodzaju danych osobowych.

W celu dokonania oceny, czy art. 15r ust. 1 ustawy o COVID-19 może stanowić podstawę przetwarzania danych osobowych pracownika dotyczących zdrowia, w pierwszej kolejności należy dokonać analizy czy w aktualnie obowiązujących przepisach znajdują się podstawy do gromadzenia informacji o stanie zdrowia pracownika, a następnie ocenić, czy takie dane mogą być udostępnione w oparciu o ww. wskazaną regulację związaną z realizacją zamówienia publicznego. Przyjęcie powyższego rozwiązania jest o tyle istotne w przedmiotowej sytuacji, gdyż przepisy szczególne dotyczące przetwarzania danych o stanie zdrowia pracowników w sposób restrykcyjny regulują pozyskiwanie przez pracodawcę tych danych i co do zasady nie uprawniają pracodawcy do przetwarzania danych o stanie zdrowia.

Przetwarzanie przez przedsiębiorcę (pracodawcę) informacji o stanie zdrowia pracownika, w tym również dokumentacji potwierdzającej jego przebywanie na zwolnieniach lekarskich lub kwarantannie, jest związane z przetwarzaniem szczególnej kategorii danych (dotyczących zdrowia), które zostały wskazane w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679 i które – ze względu na swój sensytywny charakter – powinny zostać objęte szczególną ochroną. Zgodnie z motywem 35 rozporządzenia 2016/679 do danych osobowych dotyczących zdrowia należy zaliczyć wszystkie dane o stanie zdrowia osoby, której dane dotyczą, ujawniające informacje o przeszłym, obecnym lub przyszłym stanie fizycznego lub psychicznego zdrowia tej osoby. Dane te objęte są szczególnym reżimem przetwarzania i biorąc pod uwagę przepisy unijnego rozporządzenia o ochronie danych powinny podlegać większej ochronie.

Ogólne rozporządzenie o ochronie danych stanowi o zakazie przetwarzania szczególnych kategorii danych (art. 9 ust. 1). Pracodawca chcąc jednak przetwarzać dane osobowe pracownika o stanie jego zdrowia musi wykazać się jedną z przesłanek określonych w art. 9 ust. 2

danych (ust. 1 lit. c); prawidłowe i w razie potrzeby uaktualniane – zasada prawidłowości (ust. 1 lit. d); przechowywane w formie umożliwiającej identyfikację osoby, której dane dotyczą, przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne do celów, w których dane te są przetwarzane – zasada ograniczenia przechowywania (ust. 1 lit. e); przetwarzane w sposób zapewniający odpowiednie bezpieczeństwo danych osobowych, w tym ochronę przed niedozwolonym lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem oraz przypadkową utratą, zniszczeniem lub uszkodzeniem, za pomocą odpowiednich środków technicznych lub organizacyjnych – zasada integralności i poufności (ust. 1 lit. f). Administrator jest odpowiedzialny za przestrzeganie przepisów ust. 1 i musi być w stanie wykazać ich przestrzeganie – zasada rozliczalności (art. 5 ust. 2).

² Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 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 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.).

rozporządzenia 2016/679 dopuszczających przetwarzanie tej kategorii danych. Natomiast przesłanki te odwołują się dodatkowo do odpowiednich gwarancji, co oznacza, że przetwarzanie szczególnych kategorii danych osobowych jest dopuszczalne wyłącznie w ściśle określonych okolicznościach.

Zgodnie z art. 22^{1b} Kodeksu pracy dane szczególnej kategorii (dotyczące zdrowia) mogą być przetwarzane za zgodą osoby ubiegającej się o zatrudnienie bądź pracownika wyłącznie, gdy ich przekazanie następuje z inicjatywy tych osób (§ 1), a także wtedy gdy podanie takich danych jest niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę, lub dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony (§ 2). Ponadto do przetwarzania danych osobowych, o których mowa w § 1, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę (§ 3). Pracodawca zatem zgodnie z zasadą rozliczalności nie byłby w stanie wykazać, dlaczego pozyskuje i przekazuje innym podmiotom (kontrahentom) dane o stanie zdrowia pracownika dla celów związanych z realizacją zamówienia publicznego.

Dlatego też, mając na uwadze powyższe, wskazana w piśmie regulacja (art. 15r ust. 1 ustawy o COVID-19) nie może stanowić podstawy prawnej dla przetwarzania przez pracodawcę innych danych o pracowniku (danych o stanie zdrowia) i w warunkach innych niż wynikające wprost z przepisów prawa pracy.

Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych w razie konieczności prosi o sygnalizowanie pojawiających się problemów oraz, mając na uwadze wyzwania jakie stoją przed przedsiębiorcami, wyraża pełną gotowość do dalszej współpracy oraz wsparcia merytorycznego w zakresie ochrony danych osobowych, tak aby proponowane rozwiązania jednocześnie służyły zapobieganiu i zwalczaniu epidemii oraz były nakierowane na bezpieczeństwo danych osobowych i zagwarantowanie praw osób fizycznych, w tym pracowników.

Z wyrazami szacunku,

Z up. Prezesa Urzędu
Ochrony Danych Osobowych
Dyrektor Departamentu
Orzecznictwa i Legislacji
Monika Krasieńska

*\-dokument w postaci elektronicznej podpisany
kwalifikowanym podpisem elektronicznym*