



Medycyna pracy – powierzenie czy udostępnienie?

#RODOFAQ

Każdy pracodawca jest zobowiązany do ochrony zdrowia swoich pracowników. Przepisy prawa pracy nakładają na niego liczne obowiązki w tym zakresie. Zapewniając pracownikom profilaktyczną opiekę medyczną, pracodawca wybiera podstawową jednostkę służby medycyny pracy i zawiera z nią umowę o świadczenia zdrowotne.

W całym opisanym wyżej procesie, dochodzi niewątpliwie do przetwarzania danych osobowych. Dane pracowników są gromadzone i przetwarzane zarówno przez pracodawcę, jak i wybraną podstawową jednostkę służby medycyny pracy. Jaki charakter ma relacja pomiędzy tymi dwoma podmiotami z perspektywy ochrony danych osobowych i przepisów RODO?



Umowa powierzenia

Instrukcja wypełniania i trzy gotowe szablony umowy powierzenia zgodnej z RODO.

Skorzystaj z naszych sprawdzonych wzorów.

[SPRAWDŹ](#)

Czy pracodawca powinien zawrzeć umowę powierzenia z jednostką służby medycyny pracy?

Odpowiedź na to pytanie brzmi „**nie**”. W przypadku medycyny pracy, każdy z tych podmiotów będzie odrębnym administratorem, a przekazanie danych osobowych pomiędzy tymi podmiotami będzie miało formę udostępnienia.

Podstawę prawną przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych swoich pracowników w zakresie wykonywania obowiązków związanych z ochroną zdrowia pracowników, stanowią:

- **w zakresie danych osobowych zwykłych** – art. 6 ust. 1 lit. c RODO, tj. wypełnienie obowiązku prawnego polegającego na zapewnieniu pracownikom profilaktycznej opieki medycznej, w tym m.in. skierowania pracownika na badania lekarskie (wstępne, okresowe i kontrolne),
- **w zakresie tzw. szczególnych kategorii danych osobowych (stan zdrowia)** – art. 9 ust. 2 lit. h RODO, tj. przetwarzanie niezbędne do celów profilaktyki zdrowotnej lub medycyny pracy.





Zgodnie z definicją zawartą w art. 4 pkt 2) RODO, przez przetwarzanie danych osobowych rozumie się *operację lub zestaw operacji wykonywanych na danych osobowych lub zestawach danych osobowych w sposób zautomatyzowany lub niezautomatyzowany, taką jak (...) rozpowszechnianie lub innego rodzaju udostępnianie (...).*

Powyższe oznacza, że w celu zapewnienia swoim pracownikom profilaktycznej opieki medycznej, pracodawca ma prawo m.in. do udostępniania ich danych osobowych innym podmiotom.

W zakresie realizacji swoich zadań, podstawowa jednostka służby medycyny pracy, pozostaje podmiotem działającym niezależnie od pracodawcy.

Podstawę przetwarzania przez podstawową jednostkę służby medycyny pracy danych osobowych pracowników, stanowią:

- **w zakresie danych osobowych zwykłych** – art. 6 ust. 1 lit. c RODO tj. wypełnienie obowiązku prawnego polegającego na realizacji zadań służby medycyny pracy określonych w art. 6 *Ustawy o służbie medycyny pracy*,
- **w zakresie tzw. szczególnych kategorii danych osobowych (stan zdrowia)** – art. 9 ust. 2 lit. h RODO tj. przetwarzanie niezbędne do celów profilaktyki zdrowotnej lub medycyny pracy.

Powyższe oznacza, że przekazane przez pracodawcę dane osobowe, podstawowa jednostka służby medycyny pracy przetwarza jako samodzielny administrator danych.

Zgodnie z art. 4 pkt 7 RODO przez administratora danych rozumie się *osobę fizyczną lub prawną, organ publiczny, jednostkę lub inny podmiot, który samodzielnie lub wspólnie z innymi ustala cele i sposoby przetwarzania danych osobowych.*

Do momentu przekazania danych osobowych podstawowej jednostce służby medycyny pracy, pracodawca pozostaje administratorem przekazywanych danych osobowych pracowników, gdyż dokonuje przetwarzania (w tym ich udostępnienia) w celu realizacji zadań pracodawcy w zakresie zapewnienia profilaktycznej opieki zdrowotnej swoim pracownikom (m.in. skierowanie na badania lekarskie).

W momencie przekazania danych, administratorem tych danych staje się podstawowa jednostka służby medycyny pracy, gdyż przyjęte od pracodawcy dane osobowe, przetwarza już w ramach realizacji własnych zadań tj. służby medycyny pracy.

	Pracodawca	Podstawowa jednostka służby medycyny pracy
Podstawa przetwarzania danych osobowych	<ul style="list-style-type: none">• art. 6 ust. 1 lit. c RODO• art. 9 ust. 2 lit. h RODO	<ul style="list-style-type: none">• art. 6 ust. 1 lit. c RODO• art. 9 ust. 2 lit. h RODO
Cel przetwarzania	zapewnienie pracownikom profilaktycznej opieki medycznej obejmującej m.in. skierowanie	realizacja zadań służby medycyny pracy określonych w art. 6 <i>Ustawy o służbie medycyny pracy</i>





danych osobowych	pracownika na badania lekarskie (wstępne, okresowe i kontrolne)	
-------------------------	---	--

Analogiczna, jak w przypadku medycyny pracy sytuacja, następuje przy udostępnianiu przez pracodawcę danych osobowych pracownika takim podmiotom jak Zakład Ubezpieczeń Społecznych lub Urząd Skarbowy. Wówczas pracodawca, zobowiązany m.in. przez *Ustawę o systemie ubezpieczeń społecznych*, przekazuje ZUS dane osobowe pracownika. Od momentu przekazania tych danych, ich administratorem staje się ZUS, gdyż dalsze przetwarzanie danych odbywa się już w celu realizacji zadań tego organu.

Mając na uwadze powyższe, przekazanie danych osobowych pracowników przez pracodawcę podstawowej jednostce służby medycyny pracy, w zakresie w jakim podmiot ten świadczy usługi z zakresu medycyny pracy, ma formę udostępnienia danych osobowych. Każdy z podmiotów przetwarza te dane, jako niezależny administrator, a przetwarzanie następuje w oparciu o inną podstawę prawną przetwarzania. Tym samym, brak jest podstaw do zawarcia pomiędzy podmiotami, umowy powierzenia przetwarzania danych osobowych w rozumieniu art. 28 RODO.

Podsumowanie

Przekazywanie danych osobowych pracowników dla potrzeb realizacji zadań z zakresu medycyny pracy przybiera formę udostępnienia. Podkreślił to również Prezes UODO w swojej publikacji [Ochrona danych osobowych w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawców](#).

W związku z przekazywaniem danych osobowych podstawowym jednostkom służby medycyny pracy, każdy pracodawca powinien pamiętać o odpowiednim dopełnieniu [obowiązku informacyjnego](#) wobec swoich pracowników. Zgodnie bowiem z art. 13 RODO, administrator, informując osobę, której dane dotyczą o przetwarzaniu jej danych, powinien przekazać jej informacje o odbiorcach danych osobowych lub o kategoriach odbiorców, jeżeli istnieją. Takim odbiorcą będzie m.in. podstawowa jednostka służby medycyny pracy. Z drugiej strony, jednostka ta, jako podmiot odbierający dane powinna dopełnić wobec pracownika tzw. wtórnego obowiązku informacyjnego. Gromadząc dane osobowe z innych źródeł, administrator danych jest zobowiązany przekazać osobie, której dane dotyczą odpowiednie informacje, we wskazanym w art. 14 RODO terminie. Jedną z takich informacji będzie między innymi wskazanie źródła z jakich dane osobowe zostały pozyskane.

Autor artykułu:

Małgorzata Zdunek, *ekspert ds. ochrony danych osobowych*

Źródła:

- [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 \(Ogólne rozporządzenie o ochronie danych\)](#)





-
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.)
 - Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1175 ze zm.)
 - Ochrona danych osobowych w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawców, październik 2018

