



Warszawa, 13-03-2025 r.

RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Marcin Wiącek

VII.501.167.2024.PKR

Pani

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

Minister Rodziny, Pracy

i Polityki Społecznej

ePUAP

Szanowna Pani Minister,

do mojego Biura wpłynęła skarga dotycząca przetwarzania danych osobowych dotyczących niepełnosprawności dziecka pracownika przez pracodawcę. W skardze wskazano, że obecnie obowiązujące przepisy prawa obligują pracownika, który chce skorzystać z dodatkowego urlopu wychowawczego w związku z niepełnosprawnością swojego dziecka, do dołączenia do wniosku kopii prawomocnego orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecka. Orzeczenia takie zawierają dane wrażliwe, które powinny być szczególnie chronione. W ocenie Skarżącej, obowiązujące przepisy godzą w prawo do prywatności i ochrony danych osobowych dzieci z niepełnosprawnościami.

Na wstępie koniecznym jest zarysowanie ram prawnych, które z perspektywy prawa do prywatności i ochrony danych osobowych w niewłaściwy, w mojej ocenie, sposób kształtują sytuację prawną dziecka pracownika, zwłaszcza po uzyskaniu przez nie pełnoletności.

Artykuł 186 § 3 Kodeksu pracy¹ stwarza podstawę do tego, aby z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecka pracownika, które wymaga osobistej opieki, pracownikowi mógł zostać udzielony dodatkowy urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy, niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

W art. 186^{8a} Kodeksu pracy wskazano, że minister właściwy do spraw pracy – biorąc pod uwagę potrzebę zapewnienia prawidłowej realizacji uprawnień pracowników do urlopów związanych z rodzicielstwem i obniżenia wymiaru czasu pracy oraz zapewnienia właściwej organizacji czasu pracy – określi, w drodze rozporządzenia, treść odnośnego wniosku wraz z katalogiem niezbędnych do załączenia dokumentów.

W § 18 ust. 1 rozporządzenia MRiPS² wykonującego powołany przepis określono, że wniosek o udzielenie pracownikowi urlopu wychowawczego albo jego części zawiera: 1) imię i nazwisko pracownika; 2) imię i nazwisko dziecka, na które ma być udzielony urlop wychowawczy albo jego część; 3) wskazanie okresu, na który ma być udzielony urlop wychowawczy albo jego część na dane dziecko; 4) wskazanie okresu urlopu wychowawczego, który dotychczas został wykorzystany na dane dziecko; 5) określenie liczby części urlopu wychowawczego, z których dotychczas skorzystano na dane dziecko. Ponadto, do wniosku dołącza się kopię prawomocnego orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecka, na które ma być udzielony urlop wychowawczy, w przypadku, o którym mowa w art. 186 § 3 Kodeksu pracy (§ 18 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia MRiPS). Ten ostatni przepis budzi dalsze wątpliwości.

Zgodnie bowiem z § 13 ust. 1 rozporządzenia MGPIPS³ – orzeczenie o niepełnosprawności zawiera: 1) oznaczenie zespołu, który wydał orzeczenie; 2) datę wydania orzeczenia; 3) datę złożenia wniosku; 4) podstawę prawną wydania orzeczenia; 5) imię i nazwisko dziecka, datę urodzenia, adres zamieszkania lub pobytu

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277; powołana jako: Kodeks pracy).

² Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 8 maja 2023 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. z 2023 r. poz. 937; powołane jako: rozporządzenie MRiPS).

³ Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności z dnia 15 lipca 2003 r. (Dz.U. z 2021 r. poz. 857; powołane jako: rozporządzenie MGPIPS).

oraz numer ewidencyjny Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (PESEL); 6) numer dokumentu potwierdzającego tożsamość dziecka; 7) ustalenie lub odmowę ustalenia niepełnosprawności; 8) symbol przyczyny niepełnosprawności; 9) datę lub okres powstania niepełnosprawności; 10) okres, na jaki orzeczono niepełnosprawność; 11) wskazania, o których mowa w art. 6b ust. 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej⁴, określone przez skład orzekający; 12) uzasadnienie; 13) pouczenie o przysługującym odwołaniu; 14) podpis z podaniem imienia i nazwiska przewodniczącego składu orzekającego oraz pozostałych członków tego składu.

Ponadto – zgodnie z § 13 ust. 2 omawianego rozporządzenia – orzeczenie o stopniu niepełnosprawności zawiera: 1) oznaczenie zespołu, który wydał orzeczenie; 2) datę wydania orzeczenia; 3) datę złożenia wniosku; 4) podstawę prawną wydania orzeczenia; 5) imię i nazwisko osoby zainteresowanej oraz numer ewidencyjny Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (PESEL); 6) datę i miejsce

⁴Odnosny art. 6b ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2024 r. poz. 44 ze zm.; powołana jako: ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej) stanowi, że w orzeczeniu powiatowego zespołu ustala się niepełnosprawność albo stopień niepełnosprawności, nie więcej niż trzy symbole przyczyn niepełnosprawności oraz wskazania dotyczące w szczególności:

- 1) odpowiedniego zatrudnienia uwzględniającego psychofizyczne możliwości danej osoby;
- 2) szkolenia, w tym specjalistycznego;
- 3) zatrudnienia w zakładzie aktywności zawodowej;
- 4) uczestnictwa w terapii zajęciowej;
- 5) konieczności zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze oraz pomoce techniczne, ułatwiające funkcjonowanie danej osoby;
- 6) korzystania z systemu środowiskowego wsparcia w samodzielnej egzystencji, przez co rozumie się korzystanie z usług socjalnych, opiekuńczych, terapeutycznych i rehabilitacyjnych świadczonych przez sieć instytucji pomocy społecznej, organizacje pozarządowe oraz inne placówki;
- 7) konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji;
- 8) konieczności stałego współdziałania na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji;
- 9) spełniania przez osobę niepełnosprawną przesłanek określonych w art. 8 ust. 3a pkt 1 ustawy z dnia 20 czerwca 1997 r. - Prawo o ruchu drogowym (Dz. U. z 2023 r. poz. 1047 ze zm.), przy czym w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności spełnienie tych przesłanek może zostać stwierdzone jedynie w przypadku ustalenia przyczyny niepełnosprawności oznaczonej symbolem 04-O (choroby narządu wzroku), 05-R (upośledzenie narządu ruchu), 10-N (choroba neurologiczna) lub 07-S (choroby układu oddechowego i krążenia).

urodzenia osoby zainteresowanej oraz adres zamieszkania lub pobytu; 7) numer dowodu osobistego lub innego dokumentu potwierdzającego tożsamość; 8) ustalenie lub odmowę ustalenia stopnia niepełnosprawności; 10) okres, na jaki orzeczono stopień niepełnosprawności; 11) datę lub okres powstania niepełnosprawności; 12) datę lub okres powstania ustalonego stopnia niepełnosprawności; 13) wskazania, o których mowa w art. 6b ust. 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej, określone przez skład orzekający⁵; 14) uzasadnienie; 15) pouczenie o przysługującym odwołaniu; 16) podpis z podaniem imienia i nazwiska przewodniczącego składu orzekającego oraz pozostałych członków tego składu.

W przypadku złożenia przez pracownika wniosku o dodatkowy urlop wychowawczy, pracodawca – na podstawie przywołanych przepisów – uzyskuje zatem dostęp do pełnej treści orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecka, które zawierają szeroki zakres danych osobowych, łącznie z danymi wrażliwymi dotyczącymi zdrowia dziecka, a także informacjami dotyczącymi środków koniecznej pomocy socjalnej.

Jednocześnie wskazać należy, że w myśl art. 94 pkt 9b Kodeksu pracy, pracodawca jest w szczególności obowiązany: przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej.

W praktyce oznacza to, że pracodawca będzie przechowywał dane osobowe dziecka pracownika nawet po ustaniu stosunku pracy i osiągnięciu przez to dziecko pełnoletności.

Sposób, w jaki powołane wyżej przepisy kształtują sytuację prawną dziecka pracownika, zwłaszcza po uzyskaniu przez nie pełnoletności jest trudny do zaakceptowania zarówno w świetle przepisów unijnych (zasada minimalizacji przetwarzania danych), jak również ustrojowych (zasada ochrony życia prywatnego).

⁵ Zob. przyp. 4.

Zgodnie bowiem z art. 9 ust. 1 RODO⁶ zabrania się przetwarzania danych osobowych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych oraz przetwarzania danych genetycznych, danych biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej lub danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby.

W art. 9 ust. 2 RODO przewidziano jednak wyjątki od powyższej zasady i dopuszczono przetwarzanie tzw. danych wrażliwych, jeśli zostanie spełniona jedna ze wskazanych w tym przepisie przesłanek. Sytuacja taka ma m.in. miejsce, gdy przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, o ile jest to dozwolone prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego, lub porozumieniem zbiorowym na mocy prawa państwa członkowskiego przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą (art. 9 ust. 2 lit. b RODO).

Nie ulega wątpliwości, że zarówno wskazane wyżej przepisy Kodeksu pracy, jak i rozporządzenia MRiPS, które zezwalają na pozyskanie od pracownika danych o zdrowiu jego dziecka, są aktami prawa powszechnie obowiązującego, które spełniają przesłankę z art. 9 ust. 2 lit. b RODO.

Dokonując oceny kwestionowanych przepisów należy mieć jednak także na uwadze zasadę minimalizacji przetwarzania danych (art. 5 ust. 1 lit. c RODO). Zgodnie z tą zasadą dane osobowe muszą być adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane.

Zasada minimalizacji przetwarzania danych wprowadza kryteria limitacyjne, ograniczające zbieranie i dalsze przetwarzanie danych osobowych. Koresponduje to z motywem 39 RODO, wskazującym, że dane osobowe powinny być przetwarzane tylko w przypadkach, gdy celu przetwarzania nie można w rozsądny sposób osiągnąć innymi sposobami. W myśl omawianej zasady dane muszą być odpowiednie i stosowne do osiągnięcia celu ich zebrania, lecz zarazem nie mogą być nadmierne.

⁶ 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) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, ze zm.; powołane jako: RODO).

Dane mogą być więc przetwarzane tylko w takim zakresie, który jest niezbędny dla osiągnięcia celu ich zebrania. Tym samym przetwarzanie danych w zakresie zbędnym dla osiągnięcia celu będzie oznaczało naruszenie przepisów rozporządzenia⁷.

Przechodząc na grunt regulacji krajowych, wskazać należy, że pojęcie „prywatność” odnosi się m.in. do ochrony informacji dotyczących danej osoby oraz możliwości decydowania o zakresie i zasięgu udostępniania i komunikowania innym osobom informacji o swoim życiu. Z tej perspektywy prawo do prywatności, o którym stanowi art. 47 Konstytucji, zagwarantowane jest m.in. w aspekcie ochrony danych osobowych, przewidzianej w art. 51 Konstytucji RP (wyr. TK z 19.5.1998 r., U 5/97, OTK 1998, Nr 4, poz. 46). To, że autonomia informacyjna gwarantowana przez art. 51 w określonym zakresie odnosi się wyłącznie do obowiązków organów władzy publicznej (zob. np. art. 51 ust. 2 i 3), nie oznacza, że „w stosunkach horyzontalnych wskutek wnioskowania a contrario z art. 51, ochrona taka jednostce w ogóle nie przysługuje. Podstawą dla konstruowania takiej ochrony jest wówczas art. 47. Gwarancje proklamowane w tym przepisie przyznają jednostkom ochronę w zakresie nieobjętym innymi przepisami, a odnoszącym się bądź do samej autonomii (możliwości decydowania o życiu osobistym), bądź też do koniecznych jej warunków [pozwalających się przyporządkować do kategorii życia prywatnego, rodzinnego, czci lub dobrego imienia, które stanowią *condicio sine qua non* dla decydowania o swoim życiu osobistym (...)]”⁸. Oczywiście prawo do prywatności może podlegać ograniczeniom na zasadach określonych w art. 31 ust. 3 Konstytucji. W szczególności wskazać należy, że takie ograniczenie musi mieć formę ustawową i być proporcjonalne.

Mając na uwadze powyższy standard dotyczący zasad przetwarzania danych osobowy, nie istnieje w mojej ocenie uzasadniona potrzeba, aby pracodawca przetwarzał tak szeroki zakres danych osobowych dziecka pracownika, jaki jest zawarty w orzeczeniu o niepełnosprawności/stopniu niepełnosprawności. Wątpliwości budzi zresztą nie tylko sam fakt przetwarzania danych wrażliwych dziecka, ale także okres przechowywania

⁷ Por. Komentarz do art. 5 RODO [w:] Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Komentarz. red. dr Marlena Sakowska-Baryła, Legalis.

⁸ Komentarz do art. 47 Konstytucji [w:] Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1–86 red. prof. dr hab. Marek Safjan, dr hab. Leszek Bosek, Legalis; zob. też wyr. TK z 19.05.1998 r. w sprawie U 5/97, w którym TK uznał za naruszenie konstytucyjnego prawa do prywatności podanie do wiadomości zakładu pracy (pracodawcy) na zwolnieniu lekarskim skonkretyzowanej informacji o stanie zdrowia pracownika w postaci numeru statystycznego choroby z uwagi na formę prawną wprowadzonego ograniczenia.

tych danych oraz niemożność kwestionowania przetwarzania tych danych przez dziecko.

W mojej ocenie istnieją rozwiązania, które pozwoliłyby na osiągnięcie tożsamego celu (udzielenie pracownikowi dodatkowego urlopu wychowawczego) bez konieczności dołączania do wniosku kopii orzeczenia. Podobne, krytyczne względem zakresu przetwarzanych danych, stanowisko zajęła Rzeczniczka Praw Dziecka, która w wystąpieniu do Pani Minister z dnia 13 listopada 2024 r. wskazywała, że „[a]nonimizacja danych wrażliwych, szczególnie chronionych na kopii prawomocnego orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności przedkładanego pracodawcy, lub przedstawienie jedynie do wglądu pracodawcy kopii prawomocnego orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności, które kończyłoby się na sporządzeniu przez pracodawcę notatki służbowej w przedmiocie zapoznania się z jego treścią, to rozwiązania zgodne z zasadami wynikającymi z art. 5 RODO, a przede wszystkim z zasadą minimalizacji danych”⁹.

W tym miejscu warto odnotować, że wątpliwości w tej kwestii – jeszcze na etapie prac nad projektem rozporządzenia MRiPS – przedstawiał również Prezes UODO¹⁰, wskazując wówczas, że analizy wymaga treść wniosków oraz dołączanych do nich dokumentów pod względem niezbędności wszystkich danych osobowych w nich zawartych dla realizacji określonego celu (§ 1 projektu rozporządzenia).

Jak wynika z tabeli uwag¹¹ – dokumenty te miały zostać poddane analizie. Niemniej analiza ta nie doprowadziła ani do ograniczenia/wyeliminowania konieczności przedkładania przez pracownika orzeczenia o niepełnosprawności/stopniu niepełnosprawności dziecka celem uzyskania dodatkowego urlopu wychowawczego, ani tym bardziej do przyjęcia innych rozwiązań, które mogłyby przyczynić się do rozwiania wątpliwości co do zakresu i sposobu przetwarzania danych osobowych.

W związku z powyższym, działając na podstawie art. 16 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2024 r. poz. 1264 ze zm.), zwracam się do Pani Minister z uprzejmą prośbą o rozważenie zasadności podjęcia inicjatywy ustawodawczej, wychodzącej naprzeciw dostrzeżonemu problemowi.

⁹ <https://brpd.gov.pl/wp-content/uploads/2024/11/Wystapienie-do-Ministerstwa-Rodziny-i-Polityki-Spolecznej-w-przedmiocie-zasad-ochrony-danych-osobowych-dzieci-niepelnosprawnych.pdf.pdf>

¹⁰ <https://legislacja.gov.pl/docs//575/12372101/12971051/12971054/dokument619488.pdf>

¹¹ <https://legislacja.gov.pl/projekt/12372101/katalog/12971051#12971051>

Uprzejmie proszę o poinformowanie mnie o stanowisku Pani Minister w tej sprawie.

Z poważaniem

Marcin Wiącek

Rzecznik Praw Obywatelskich

/-wydano i podpisano elektronicznie/