



RZECZPOSPOLITA POLSKA  
Rzecznik Praw Dziecka  
Monika Horna-Cieślak

Warszawa, 13 listopada 2024 roku

ZZS.422.23.2024.KT

**Szanowna Pani**  
**dr Agnieszka Dziemianowicz – Bąk**  
**Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**

*Szanowna Pani Ministro,*

w kontekście realizacji uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem – prawa do urlopu k.p.<sup>1</sup>, został mi zasygnalizowany problem zabezpieczenia przed nadmierną ingerencją pracodawcy w sferę prywatną pracownika i jego dziecka.

W myśl art. 186 § 3 k.p., jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od urlopu, o którym mowa w § 2, może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia. Urlop wychowawczy jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 186<sup>8a</sup> (art. 186 § 7 zd. 1 i 2). Chodzi o 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).

Niniejsze rozporządzenie było poprzedzone rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. z 2015 r. poz. 2243), które utraciło moc z dniem 26 kwietnia 2023 r. zgodnie z art. 1 pkt 40 ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 641), i które odnośnie do poruszonego problemu, stanowi jego kalkę. Stosownie do § 18 ust. 2 pkt 3 obowiązującego rozporządzenia, do wniosku [o udzielenie pracownikowi urlopu wychowawczego] dołącza się kopię

---

<sup>1</sup> Ustawa dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.)

prawomocnego orzeczenia o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecka, na które ma być udzielony urlop wychowawczy, w przypadku, o którym mowa w art. 186 § 3 k.p.

W ww. orzeczeniu, na podstawie art. 6b ust. 3 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych<sup>2</sup>, 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, z późn. 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).

Ponieważ wskazane wyżej wyliczenie ma charakter przykładowy, zespół orzekający może w orzeczeniu zamieścić także inne postanowienia, np. może zostać określone wskazanie do zamieszkiwania w oddzielnym pokoju. Szczegółowa treść orzeczeń o niepełnosprawności

---

<sup>2</sup> Dz. U. z 2024 r. poz. 44, z późn. zm.

a także o stopniu niepełnosprawności została określona w stosownym rozporządzeniu<sup>3</sup>. Tu należy wskazać, że orzeczenie zawiera uzasadnienie.

W związku z przytoczonymi powyżej przepisami prawa, w przypadku złożenia przez pracownika wniosku o tzw. dodatkowy urlop wychowawczy, pracodawca zyskuje dostęp do całości treści orzeczenia wydanego dla dziecka. Pośrednio są to też informacje wskazujące, że pracownik, jeżeli sprawuje opiekę nad osobą w wieku do ukończenia 18. roku życia legitymującą się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniem: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współdziałania na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji, może być (lub jest) uprawniony do określonych form finansowego wsparcia osób niepełnosprawnych i ich opiekunów.

Przechodząc do dalszych rozważań nad problematyczną kwestią, to należy wskazać, że zgodnie z art. 5 rozporządzenia 2016/679<sup>4</sup>: „1. Dane osobowe muszą być: a) przetwarzane zgodnie z prawem, rzetelnie i w sposób przejrzysty dla osoby, której dane dotyczą ("zgodność z prawem, rzetelność i przejrzystość"); b) zbierane w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach i nieprzetwarzane dalej w sposób niezgodny z tymi celami; dalsze przetwarzanie do celów archiwalnych w interesie publicznym, do celów badań naukowych lub historycznych lub do celów statystycznych nie jest uznawane w myśl art. 89 ust. 1 za niezgodne z pierwotnymi celami ("ograniczenie celu"); c) adekwatne, 2 stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane ("minimalizacja danych"); d) prawidłowe i w razie potrzeby uaktualniane; należy podjąć wszelkie rozsądne działania, aby dane osobowe, które są nieprawidłowe w świetle celów ich przetwarzania, zostały niezwłocznie usunięte lub sprostowane ("prawidłowość"); e) 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; dane osobowe można przechowywać przez okres dłuższy, o ile będą one przetwarzane wyłącznie do celów archiwalnych w interesie publicznym, do celów badań naukowych lub historycznych lub do celów statystycznych na mocy art. 89 ust. 1, z zastrzeżeniem że wdrożone zostaną

odpowiednie środki techniczne i organizacyjne wymagane na mocy niniejszego rozporządzenia

<sup>3</sup> Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (Dz. U. z 2021 r. poz. 857);  
<sup>4</sup> 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.U.UE.L.2016.119.1 z dnia 2016.05.04)

rozporządzenia w celu ochrony praw i wolności osób, których dane dotyczą ("ograniczenie przechowywania"); f) 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 ("integralność i poufność").<sup>2</sup> Administrator jest odpowiedzialny za przestrzeganie przepisów ust. 1 i musi być w stanie wykazać ich przestrzeganie ("rozliczalność")."

Z punktu widzenia przetwarzania danych osobowych pracowników za kluczowe należy uznać zasady:

- 1) zasadę „zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości”; dane osobowe muszą być przetwarzane zgodnie z prawem, rzetelnie i w sposób przejrzysty dla osoby, której dane dotyczą (art. 5 ust. 1 lit. a RODO)<sup>5</sup>;
- 2) zasadę „ograniczenia celu”, której zasadniczą treścią jest nakaz zbierania danych osobowych wyłącznie w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach i nieprzetwarzanie dalej w sposób niezgodny z tymi celami (art. 5 ust. 1 lit. b RODO);
- 3) zasadę „minimalizacji danych”, przez którą rozumie się zgodę na przetwarzanie tylko takich danych, które są adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane (art. 5 ust. 1 lit. c RODO).

W myśl powyżej wymienionej zasady „minimalizacji danych” wątpliwości budzi zakres przetwarzanych danych z dokumentów dołączanych do wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, w szczególności o tzw. dodatkowy urlop wychowawczy. Czy kopie orzeczeń o niepełnosprawności dziecka lub stopniu jego niepełnosprawności zawierają wyłącznie informacje niezbędne pracodawcy dla celów przewidzianych przepisami Kodeksu pracy? Czy istnieje niezbędność przetwarzania danych osobowych zawartych w tych orzeczeniach dla celów regulacji? Mając zatem na względzie zasadę minimalizacji danych zakres informacji określonych przepisami rozporządzenia *w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków*, jak się wydaje wymaga ponownej analizy oraz wykazania niezbędności przetwarzania zakresu danych wskazanych w przedmiotowych dokumentach.

---

<sup>5</sup> 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.U.UE.L.2016.119.1 z dnia 2016.05.04)

Anonimizacja 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.

Dlatego, stosownie do art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 6 stycznia 2000 r. o Rzeczniku Praw Dziecka (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 292), zwracam się do Pani Ministry z uprzejmą prośbą o dokonanie analizy przedstawionych w wystąpieniu problemów i rozważenie zainicjowania działań legislacyjnych w omawianym obszarze.

*Z wyrazami szacunku*

*Monika Horna-Cieślak*  
*Rzecznik Praw Dziecka*