

Zgodnie z prawem, pracownikowi z niepełnosprawnością przysługują określone uprawnienia, wskazane przede wszystkim w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Korzystanie z uprawnień dla osoby niepełnosprawnej jest prawem, a nie obowiązkiem pracownika. Niemniej przywołana ustawa uzależnia realizację uprawnień przysługujących osobom z orzeczeniem o niepełnosprawności od przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego określony jej stopień. W chwili kiedy pracodawca otrzyma od pracownika orzeczenie o niepełnosprawności ma on obowiązek stosować przepisy ustawy.

Pracodawca może przetwarzać dane osobowe zawarte w oświadczeniu o niepełnosprawności zarówno w postępowaniu rekrutacyjnym, jak i później, nawiązując stosunek pracy. Należy pamiętać, że zgodnie z art. 22<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: imię i nazwisko, datę urodzenia, dane kontaktowe wskazane przez taką osobę, wykształcenie, kwalifikacje zawodowe i przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Warto przypomnieć, że prowadzący rekrutację pracodawca nie musi pozyskiwać zgody na przetwarzanie szczególnej kategorii danych osobowych w zw. z przesłaniem przez kandydata orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, ponieważ nastąpiło to z jego inicjatywy. Wynika tak wprost z przepisów prawa. Podanie tych danych jest dobrowolne, ale również konieczne do przyznania osobie z niepełnosprawnością ulg i świadczeń z tego tytułu, odpowiedniego dostosowania miejsca pracy bądź przyznania jej pierwszeństwa (przy jednoczesnym spełnieniu innych wymagań w naborze na stanowisko w służbie cywilnej).

Pracodawca żąda podania innych danych osobowych, gdy jest to niezbędne do realizacji uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa. Zatem pracodawca nie może objąć pracownika ulgami i świadczeniami, odpowiednimi dla jego stopnia niepełnosprawności, jeżeli nie przedstawi on właściwych dokumentów. Natomiast, jeżeli takie dokumenty pracownik przedstawi, to pracodawca przetwarza je w celu realizacji swoich obowiązków wynikających z określonych przepisów. Zgodnie z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w związku z realizacją uprawnień przysługujących pracownikowi z tytułu niepełnosprawności pracodawca może przetwarzać dane dotyczące stanu zdrowia pracownika, w tym informacje o niepełnosprawności.

Dane zawarte w orzeczeniu – zarówno kandydata, jak i późniejszego pracownika, pracodawca przetwarza na podstawie przepisów prawa (art. 6 ust. 1 lit. c) oraz 9 ust. 2 lit. b) RODO łącznie z odpowiednim przepisem krajowym. W sytuacji przedłożenia przez pracownika orzeczenia o niepełnosprawności w związku z przysługującymi pracownikowi uprawnieniami z tytułu niepełnosprawności, kopię takiego dokumentu należy umieścić w części B akt osobowych pracownika.

Źródło: [UODO](#)