

# Wyjaśnienia w związku z koronawirusem

## Spis treści

|                                                                                                                    |   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1. Wstęp.....                                                                                                      | 1 |
| 2. Praca zdalna .....                                                                                              | 1 |
| 3. Czy pracodawca może przetwarzać dane dotyczące stanu zdrowia pracownika? .....                                  | 2 |
| 4. Czy pracodawca może przetwarzać dane dotyczące stanu zdrowia gości? .....                                       | 3 |
| 5. Czy pracodawca może przetwarzać dane dotyczące miejsca pobytu pracownika w czasie urlopu? .....                 | 3 |
| 6. Jakie dane pracownika może pracodawca przekazać służbom sanitarnym i innym służbom kryzysowym? .....            | 3 |
| 7. Jakie procedury wewnętrzne powinien wdrożyć pracodawca, aby jego działania były właściwe na gruncie RODO? ..... | 3 |

## 1. Wstęp

W związku z licznymi wątpliwościami, dotyczącymi przestrzegania przepisów prawa (w szczególności przepisów w zakresie ochrony danych osobowych), w sytuacji **zagrożenia zarażeniem koronawirusem SARS-CoV-2**, przygotowaliśmy dla Państwa odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania. Obecnie każdy pracodawca stoi przed wieloma dylematami związanymi z ogłoszoną przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) pandemią.

Wątpliwości są tym większe, że nawet polski organ nadzorczy (Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych) nie rozstrzygnął jednoznacznie o legalności pozyskiwania dodatkowych danych osobowych w związku z szerzeniem się zakażeń koronawirusem.

**Najmniej ryzykownym z punktu widzenia RODO rozwiązaniem jest unikanie zbierania dodatkowych informacji (w tym danych o stanie zdrowia, takich jak temperatura ciała) w celu podjęcia decyzji o ewentualnym niedopuszczeniu konkretnej osoby do pracy i wprowadzenie systemu pracy zdalnej dla wszystkich osób zatrudnionych.**

## 2. Praca zdalna

Zgodnie z art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U.2020.374), **w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).**

Na podstawie niniejszej ustawy, która weszła w życie dnia 8 marca 2020 r., pracodawca może wydać pracownikowi wiążące polecenie pracy zdalnej. Natomiast pracownik, w ramach

swojego podporządkowania, zobowiązany jest zastosować się do wiążącego polecenia wydanego przez pracodawcę.

Powyższe rozwiązanie pozostaje w zgodzie z art. 207 Kodeksu pracy (dalej „Kp”), który stanowi, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy oraz obowiązany jest chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Natomiast jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest współdziałanie z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 211 pkt 7 Kp).

Mając na uwadze powyższe, **pracodawca może wydać pracownikowi wiążące polecenie pracy zdalnej**, a w przypadku braku dostosowania się pracownika do polecenia, nałożyć na pracownika karę porządkową (na podstawie art. 108 Kp). W skrajnych przypadkach brak dostosowania się do polecenia może stanowić podstawę prawną do rozwiązania umowy o pracę.

Polecenie pracy zdalnej stanowi samodzielną decyzję pracodawcy. Warto dodatkowo zaakcentować, że niniejsza decyzja nie może przejawiać cech dyskryminacji, w konsekwencji wybór pracowników, którzy będą świadczyć pracę zdalnie powinien być uzasadniony (np. pracownicy danego działu, pracownicy danego szczebla).

### 3. Czy pracodawca może przetwarzać dane dotyczące stanu zdrowia pracownika?

W obliczu zagrożenia zarażeniem koronawirusem pojawiają się przypadki mierzenia w zakładzie pracy, przez pracodawcę, temperatury ciała pracownika. Informacja o podwyższonej temperaturze ciała konkretnego pracownika niewątpliwie stanowi daną osobową należącą do szczególnej kategorii danych osobowych (tzw. danych wrażliwych). Mając na względzie zagrożenie zarażeniem koronawirusem należy przyjąć, że **pracodawca może mierzyć temperaturę ciała pracownika i współpracownika** na podstawie art. 9 ust. 2 lit. b RODO w związku z art. 207 Kp (w przypadku pracowników) lub art. 304 Kp (w przypadku współpracowników).

W obecnej sytuacji, takie działanie będzie uzasadniane koniecznością zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy oraz ochrony zdrowia i życia pracowników. Wobec braku szczególnych przepisów regulujących postępowanie pracodawcy w sytuacji zagrożenia epidemiologicznego, oparcie przetwarzania dodatkowych danych o pracowniku o w/w postanowienia kodeksu pracy jest obecnie najlepszym rozwiązaniem.

Warto zwrócić uwagę, że przekazanie przez służby sanitarne pracodawcy informacji, że jego pracownik/współpracownik został zarażony koronawirusem jest uzasadnione i znajduje podstawę prawną w przepisach prawa. W tym przypadku, jeżeli dojdzie do pozyskania przez pracodawcę danych osobowych szczególnej kategorii jego pracownika/współpracownika, podstawą prawną do przetwarzania tych danych będzie również art. 9 ust. 2 lit. b RODO w związku z art. 207 Kp (w przypadku pracowników) lub art. 304 Kp (w przypadku współpracowników).

#### 4. Czy pracodawca może przetwarzać dane dotyczące stanu zdrowia gości?

Tak, ponieważ pracodawca ma obowiązek zapewnić bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładzie pracy. W związku z tym – podobnie jak w przypadku pracowników i współpracowników – **dopuszcza się mierzenie temperatury ciała każdej osoby, która przychodzi do organizacji z zewnątrz** (np. przedstawiciela handlowego, kuriera). Podstawą prawną do przetwarzania danych dotyczących stanu zdrowia osoby, która nie świadczy pracy na rzecz pracodawcy jest art. 9 ust. 2 lit. i RODO w związku z art. 304 § 4 Kp.

#### 5. Czy pracodawca może przetwarzać dane dotyczące miejsca pobytu pracownika w czasie urlopu?

**Tak**, biorąc pod uwagę zagrożenie zakażeniem koronawirusem, **pracodawca może zbierać dane dotyczące miejsca pobytu pracownika w czasie jego urlopu**. Podstawą prawną do przetwarzania tych danych osobowych jest art. 9 ust. 2 lit. b RODO w związku z art. 207 Kp (w przypadku pracowników) lub art. 304 Kp (w przypadku współpracowników).

Informacje o miejscu pobytu pracownika (niezależnie od tego czy są zbierane ustnie czy w formie ankiety) muszą być poufne. Pracodawca powinien zatem zapewnić odpowiedni poziom bezpieczeństwa na etapie pozyskiwania i przechowywania takich informacji, poprzez wskazanie ograniczonej liczby osób uprawnionych do pozyskiwania takich informacji oraz wdrożenie odpowiednich środków technicznych lub organizacyjnych zapewniających poufność pozyskanych informacji (np. przechowywanie ankiet w szafie zamkniętej na klucz).

#### 6. Jakie dane pracownika może pracodawca przekazać służbom sanitarnym i innym służbom kryzysowym?

**Pracodawca może przekazać służbom sanitarnym i innym służbom kryzysowym dane dotyczące jego pracowników i współpracowników**. Najczęściej wnioski służb sanitarnych i innych służb kryzysowych dotyczą następujących danych: imię, nazwisko, adres zamieszkania, nr telefonu. Podstawą prawną do przekazania wskazanych wyżej danych osobowych jest obowiązek prawny (art. 6 ust. 1 lit. c RODO) lub prawnie uzasadniony interes administratora (art. 6 ust. 1 lit. f RODO).

#### 7. Jakie procedury wewnętrzne powinien wdrożyć pracodawca, aby jego działania były właściwe na gruncie RODO?

W przypadku podjęcia decyzji o wprowadzeniu środka bezpieczeństwa w postaci pomiaru temperatury ciała należy pamiętać o spełnieniu kilku dodatkowych obowiązków.

##### ⇒ KLAUZULE INFORMACYJNE

Wobec osób, którym będzie mierzona temperatura, należy spełnić obowiązek informacyjny RODO. Wystarczające będzie jego wywieszenie przy wejściu lub na recepcji (dla osób odwiedzających) czy na tablicy ogłoszeń lub pomieszczeniu socjalnym (dla osób zatrudnionych). Wskazane będzie również rozesłanie takiej informacji wszystkim osobom

zatrudnionym. Nie jest natomiast konieczne podpisywanie jakichkolwiek oświadczeń o zapoznaniu się z klauzulą informacyjną RODO.

*Jeżeli są Państwo zainteresowani otrzymaniem takiej klauzuli informacyjnej – prosimy o kontakt.*

Niezależnie od podjętej decyzji w zakresie pozyskiwania danych o stanie zdrowia pracowników, polecanym rozwiązaniem będzie przekazanie pracownikom i współpracownikom ogólnej informacji o przetwarzaniu danych osobowych w związku z epidemią koronawirusa.

Poniżej proponowana przez nas treść wiadomości. Prosimy wybrać tę, która najlepiej odpowiada występującej u Państwa sytuacji. W razie dodatkowych pytań prosimy o kontakt.

- **Informacja dla osób zatrudnionych (w sytuacji, gdy nie ma zbierania danych o miejscu pobytu lub stanie zdrowia w ramach działań prewencyjnych):**

*„Informujemy, że jako pracodawca mamy obowiązek przekazywać dane pracowników oraz współpracowników, które obecnie posiadamy w związku z wykonywaniem umów o pracę lub współpracę podmiotom uprawnionym, np. służbom Głównego Inspektoratu Sanitarnego lub innym służbom kryzysowym – podstawa prawna art. 6 ust. 1 lit. c RODO.*

*W powyższym przypadku w związku z wezwaniem uprawnionej instytucji możemy przekazać Państwa dane dotyczące imienia i nazwiska, adresu zamieszkania oraz numeru telefonu, które następnie zostaną wykorzystane w celu ułatwienia skontaktowania się z Państwem przez służby sanitarne.*

***Jednocześnie informujemy, że w ramach działań prewencyjnych nie zbieramy danych dotyczących stanu Państwa zdrowia oraz miejsca pobytu w czasie urlopu lub w czasie wolnym od pracy.***

*Natomiast w sytuacji, gdyby nasz pracownik lub współpracownik otrzymałby diagnozę, iż jest zarażony koronawirusem (COVID 19) obowiązek poinformowania pracodawcy o zakażeniu spoczywa na służbach sanitarnych. Ponadto pracownik może oczywiście również samodzielnie poinformować pracodawcę o fakcie wykrycia u niego zarażenia koronawirusem (COVID 19). W takim przypadku Państwa dane dotyczące stanu zdrowia będą przetwarzane w oparciu o art. 9 ust. 2 lit. b RODO w zw. z art. 207 Kp (w przypadku pracowników) lub art. 304 Kp (w przypadku współpracowników).*

*Ponadto chcielibyśmy wskazać, że stacja epidemiologiczna GIS lub szpital może prosić o informację na temat Państwa miejsca pracy.*

*Więcej informacji na temat przetwarzania Państwa danych w związku z epidemią koronawirusa dostępnych jest w dziale kadr/pomieszczeniu socjalnym.”*

- **Informacja dla osób zatrudnionych (w sytuacji, gdy w ramach działań prewencyjnych dochodzi do zbierania danych o miejscu pobytu lub stanie zdrowia):**

„Informujemy, że jako pracodawca mamy obowiązek przekazywać dane pracowników oraz współpracowników, które obecnie posiadamy w związku z wykonywaniem umów o pracę lub współpracę podmiotom uprawnionym, np. służbom Głównego Inspektoratu Sanitarnego lub innym służbom kryzysowym – podstawa prawna art. 6 ust. 1 lit. c RODO.

W powyższym przypadku w związku z wezwaniem uprawnionej instytucji możemy przekazać Państwa dane dotyczące imienia i nazwiska, adresu zamieszkania oraz numeru telefonu, które następnie zostaną wykorzystane w celu ułatwienia skontaktowania się z Państwem przez służby sanitarne.

**Jednocześnie informujemy, że dla zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy oraz ochrony zdrowia i życia pracowników zbieramy dane dotyczące stanu Państwa zdrowia oraz miejsca pobytu w czasie urlopu lub w czasie wolnym od pracy. Dane te będą przetwarzane w oparciu o art. 9 ust. 2 lit. b RODO w zw. z art. 207 KP (w przypadku pracowników) lub art. 304 KP (w przypadku współpracowników).**

Natomiast w sytuacji, gdyby nasz pracownik lub współpracownik otrzymałby diagnozę, iż jest zarażony koronawirusem (COVID 19) obowiązek poinformowania pracodawcy o zakażeniu spoczywa na służbach sanitarnych. Ponadto pracownik może oczywiście również samodzielnie poinformować pracodawcę o fakcie wykrycia u niego zarażenia koronawirusem (COVID 19). W takim przypadku Państwa dane dotyczące stanu zdrowia będą przetwarzane w oparciu o art. 9 ust. 2 lit. b RODO w zw. z art. 207 Kp (w przypadku pracowników) lub art. 304 Kp (w przypadku współpracowników).

Ponadto chcielibyśmy wskazać, że stacja epidemiologiczna GIS lub szpital może prosić o informację na temat Państwa miejsca pracy.

Więcej informacji na temat przetwarzania Państwa danych w związku z epidemią koronawirusa dostępnych jest w dziale kadr/pomieszczeniu socjalnym.”

#### ⇒ **UPOWAŻNIENIA**

Wszystkie osoby zaangażowane po stronie pracodawcy w wykonywanie pomiarów temperatury powinny otrzymać stosowne upoważnienie w zakresie przetwarzania danych o stanie zdrowia osób zatrudnionych.

Jeżeli pomiarem temperatury będą się zajmować pracownicy zewnętrznych podmiotów, współpracujących z administratorem danych (np. pracownicy firmy ochroniarskiej), konieczne jest również nadanie takim osobom upoważnień do przetwarzania danych osobowych.

Jeżeli są Państwo zainteresowani otrzymaniem wzoru takiego upoważnienia – prosimy o kontakt.

#### ⇒ **MIEJSCE POMIARU TEMPERATURY**

Pomiar temperatury ciała powinien odbywać się w sposób, który zapewnia prywatność. Jeżeli jest to możliwe, mierzenie temperatury pracownikom lub innym osobom powinno odbywać się w oddzielnym pomieszczeniu, do którego nie będą miały dostępu osoby nieupoważnione.

