Warszawa, 16.03.2020 r.

Informacja prasowa

**Ochrona danych osobowych i… koronawirus**

**– praca zdalna i szybka propozycja nowelizacji specustawy w związku z m.in. kontrolą stanu zdrowia pracownika**

**Większość pracodawców podeszła odpowiedzialnie do zagrożenia związanego z rozprzestrzenianiem się COVID-19** **w naszym kraju. Firmy zmieniają organizację pracy i wydają polecenia pracownikom, żeby świadczyli ją w trybie zdalnym. Jednak nie wszyscy mogą sobie na to pozwolić. Są zawody, których zdalnie wykonywać nie można. Pracodawcy chcąc chronić zdrowie i życie takich pracowników, wprowadzają dodatkową kontrolę jaką jest pomiar temperatury oraz żądają od nich informacji czy przebywali w miejscu zagrożonym zarażeniem. Ale czy takie działanie jest dozwolone?**

**Stanowisko Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych**

12 marca 2020 roku zostało wydane oświadczenie Prezesa UODO w sprawie koronawirusa. Podkreślono w nim, że art. 17 specustawy dotyczącej przeciwdziałania COVID-19 wskazuje, że Główny Inspektor Sanitarny lub działający z jego upoważnienia Państwowy Wojewódzki Inspektor Sanitarny może wydawać pracodawcom m. in. decyzje nakładające obowiązek podjęcia określonych czynności zapobiegawczych lub kontrolnych i współdziałania z innymi organami: administracji publicznej oraz Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Z komunikatu Prezesa UODO należy wnioskować, że wykonywanie przez pracodawców pomiarów temperatury pracowników jest dopuszczalne dopiero jak takie zalecenie zostanie wydane przez GIS.

*Jednakże pracodawca ma obowiązek chronić zdrowie i życie pracowników oraz zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, co wynika z art. 207 Kodeksu pracy, a pracownik ma współdziałać z pracodawcą w realizacji tych zadań – art. 211 pkt 7 Kodeksu pracy.* *W związku z powyższy pracodawca jest uprawniony mierzyć temperaturę swoich pracowników termometrem laserowym/ bezdotykowym, jednakże tych wyników nigdzie nie powinien rejestrować. W celu uniknięcia zarzutu ewentualnej dyskryminacji, tego typu pomiar powinien być wykonany wszystkim osobom zatrudnionym* – wskazuje adw. Marcin Zadrożny, Ekspert ds. ochrony danych, ODO 24.

W doktrynie można usłyszeć głosy, że tego typu działania pracodawców są niedozwolone. Na chwilę obecną w przepisach RODO można jednak znaleźć podstawy prawne do takich prewencyjnych działań – art. 9 ust. 1 pkt b i h właśnie w związku z art. 207 Kodeksu pracy. Pracodawca może również pozyskiwać informacje o tym, czy pracownik nie przybywał ostatnio w miejscu rozpowszechniania się wirusa lub czy miał kontakt z osobami, które były na takim obszarze. Kluczowe jest budowanie świadomości pracowników, żeby zgłaszali takie sytuacje.

Należy pamiętać, że motyw 4 preambuły RODO wskazuje, że *przetwarzanie danych osobowych należy zorganizować w taki sposób, aby służyło ludzkości.* W obecnej sytuacji istotne jest zachowanie zdrowego rozsądku.

**Senacka propozycja nowelizacji 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**

Pomimo powyższych rozważań o dopuszczalności przeprowadzania przez pracodawców prewencyjnych pomiarów temperatury ciała pracowników czy pozyskiwania informacji o pobycie w ostatnim czasie w miejscu zagrożenia wirusem COVID-19, pojawiają się również głosy odmienne.

Problem ten na szczęście dostrzegł ustawodawca. Mamy senacki [projekt zmian ustawy dotyczącej walki z koronawirusem](https://www.senat.gov.pl/download/gfx/senat/pl/senatdruki/10758/druk/088.pdf), którym zajmie się teraz Sejm. Senatorzy proponują m.in. uszczegółowić prawa pracodawcy (dodanie do ustawy art. 3a). Zgodnie z propozycją, pracodawca będzie mieć prawo:

1. *żądać od pracownika informacji o tym czy przebywał w ostatnim czasie w miejscu zagrożonym zakażeniem COVID-19;*
2. *żądać od pracownika, co do którego istnieje uzasadnione podejrzenie, iż jest zakażony COVID-19, lub który przebywał ostatnio w miejscu zagrożonym zakażeniem COVID-19, aby poddał się niezbędnym badaniom lekarskim; badania lekarskie są świadczeniami opieki zdrowotnej w rozumieniu art. 9;*
3. *kontrolować stan zdrowia pracownika przed dopuszczeniem go do pracy, w szczególności przez pomiar temperatury ciała pracownika;*
4. *wprowadzić w miejscu pracy dodatkowe wymagania sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy;*
5. *delegować pracownika do miejsca zagrożonego COVID-19 wyłącznie w niezbędnych przypadkach oraz za zgodą pracownika.*

**Praca zdalna**

Ustawa 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 umożliwia pracodawcy zlecenie wykonywania, przez czas oznaczony, obowiązków wynikających z zawartej umowy, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). W przypadku wprowadzenia pracy zdalnej, największym wyzwaniem dla pracodawców jest odpowiednie zabezpieczenie danych, w tym danych osobowych. Zgodnie z propozycją senacką zmiany specustawy, o której mowa powyżej, senatorzy proponują, żeby *organizację i porządek w procesie pracy zdalnej oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników ustalał pracodawca w regulaminie pracy albo w poleceniu o powierzeniu pracownikowi wykonywania pracy zdalnej*.

Jeżeli już zdecydujemy, że osoby przez nas zatrudnione mogą pracować z domu warto wprowadzić odpowiednie zabezpieczenia techniczne i organizacyjne dotyczące pracy zdalnej. Należy zastosować:

* procedury określające zasady wykonywania pracy zdalnej,
* szyfrowane połączenie (VPN/SSL),
* szyfrowanie nośników urządzeń mobilnych,
* szyfrowanie pamięci wewnętrznej, w tym kart pamięci,
* skonfigurowane ekranu blokady urządzeń mobilnych (pin/hasło/symbol graficzny/inne).

Co więcej, niezbędne jest również wprowadzenie polityki dotyczącej organizacji pracy zdalnej regulującej w szczególności: korzystanie ze sprzętu komputerowego oraz telefonów służbowych, używanie mobilnych nośników danych, zasady korzystania z poczty elektronicznej.

*Warto również rozważyć przeprowadzenie wirtualnego szkolenia. W znaczący sposób może zminimalizować ryzyko wynikające z błędów popełnianych przez pracowników podczas pracy zdalnej* – wskazuje Tomasz Ochocki, Kierownik zespołu merytorycznego, ODO 24. *Nasza firma chcąc pomóc w tej sytuacji i wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracodawców przygotowała dla pracowników* [*bezpłatne szkolenie*](https://odo24.pl/e-learning/e-learning-praca-zdalna) *e-learningowe z zasad bezpiecznej pracy zdalnej –* dodaje.

Nie można również zapominać o monitoringu, tego czy system pracy zdalnej spełnia przyjęte przez nas wymogi bezpieczeństwa. Istotne jest także, aby mieć stały kontakt z pracownikami. Dzięki temu łatwiej będzie można reagować na sytuacje problematyczne zgłaszane przez pracowników.

**ODO 24 sp. z o. o.** oferuje kompleksowe rozwiązania w zakresie ochrony danych osobowych i bezpieczeństwa informacji. Dzięki doświadczonemu zespołowi ekspertów z zakresu m.in. prawa, informatyki, zarządzania kryzysowego oraz ciągłości działania dostarcza organizacjom praktyczne rozwiązania, pozwalające skutecznie zabezpieczyć posiadane zasoby informacyjne.

Kontakt dla mediów:

**Triple PR**

**Aneta Gałka**

tel. 570 533 678

aneta.galka@triplepr.pl