



SOŁTYSIŃSKI  
KAWECKI  
SZŁĘZAK

# Alert prawny

[www.skslegal.pl](http://www.skslegal.pl)

## KORONAWIRUS A RODO

W związku ze wzrostem liczby zakażeń koronawirusem Covid-19 przedsiębiorcy zastanawiają się nad działaniami zabezpieczającymi jakie mogą podjąć w swoich zakładach pracy. Takie działania powinny być zgodne z przepisami, w tym dotyczącymi ochrony danych osobowych. Należy jednak pamiętać, że nie tylko pracodawcy mają obowiązki – takie obowiązki w zakresie zapobiegania rozprzestrzenianiu się choroby spoczywają też na każdym pracowniku i gościu.

### DEKLARACJE

Przedsiębiorcy coraz częściej zbierają od swoich pracowników, dostawców, osób odwiedzających ich zakłady pracy oświadczenia, w których pytają o ostatnie podróże (w tym do krajów „podwyższonego” ryzyka), bezpośredni kontakt z osobami zakażonymi oraz stan zdrowia danej osoby (podwyższoną temperaturę, kaszel, itp.).

Państwowa Inspekcja Pracy stoi na razie na stanowisku (dostępne pod adresem: <https://www.pip.gov.pl/pl/wiadomosci/108072,wyjasnienia-pip-w-zwiazku-z-koronawirusem.html>), że pracodawca nie ma podstaw prawnych do zbierania informacji dotyczących miejsca wypoczynku pracownika. W naszej ocenie, pracodawca może jednak przetwarzać dane osobowe pracownika dot. jego miejsca pobytu powołując się na uzasadniony prawnie interes pracodawcy (**art. 6 (1) (f) RODO**), którym w tym przypadku będzie ochrona zdrowia pracowników oraz innych osób przebywających na terenie zakładu pracy. Inną z przesłanek legalizujących takie zapytanie, którą można w tym zakresie wziąć pod uwagę, jest **art. 6 (1) (d) RODO**, tj. przetwarzanie danych niezbędne dla ochrony żywotnych interesów osoby, której dane dotyczą lub innej osoby fizycznej. Za takie żywotne interesy na pewno można uznać zdrowie i życie człowieka.

W zakresie danych dotyczących stanu zdrowia na chwilę obecną „bezpieczną” podstawą przetwarzania danych dotyczących zdrowia jest zgoda takiej osoby (**art. 9 (2) (a) RODO**). Oczywiście w odniesieniu do pracowników taka zgoda może być jedynie akceptowalna jeżeli zostanie przekazana pracodawcy z własnej inicjatywy danego pracownika (art. 22<sup>1b</sup> § 1 kp). Można również rozważyć powołanie się na przesłankę, o której mowa w **art. 9 (2) (b) RODO**, tj. gdy jest to niezbędne do wypełnienia obowiązków wykonywania szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą.

Za taki obowiązek można uznać np. obowiązek pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 207 § 2 kodeksu pracy) czy obowiązek podjęcia przez pracodawcę działań w przypadku zagrożenia życia lub zdrowia pracowników (art. 209<sup>2</sup> § 1 kodeksu pracy). Pracodawca zobowiązany jest w takiej sytuacji poinformować pracowników o zagrożeniach i podjąć działania w celu ochrony pracowników, wydać odpowiednie instrukcje.

## POMIAR TEMPERATURY CIAŁA

Coraz większą popularność zyskują również inicjatywy związane z dokonywaniem bezdotykowego pomiaru temperatury ciała pracownika czy korzystaniem z kamer termowizyjnych CCTV. W naszej ocenie wynik pomiaru temperatury ciała będzie stanowić informację o stanie zdrowia danej osoby – tym samym będzie daną dotyczącą zdrowia (daną wrażliwą). Jak wskazujemy powyżej w naszej ocenie na chwilę obecną podstawą przetwarzania danych dotyczących zdrowia jest niewątpliwie zgoda takiej osoby (**art. 9 (2) (a) RODO**). Do rozważenia również pozostaje przesłanka z **art. 9 (2) (b) RODO**.

W przypadku stosowania kamer CCTV do pomiaru temperatury zalecamy również aby: (i) odbywało się to z zachowaniem jak największej poufności osoby poddawanej takiemu badaniu, w szczególności w taki sposób, aby inne osoby nie mogły zobaczyć wyników takiego badania (tak, aby dane nie zostały udostępnione innym osobom); (ii) monitorowanie nie miało charakteru ciągłego (kamera powinna być umieszczona tylko przy wejściu do zakładu); (iii) odczyty temperatury nie powinny być rejestrowane (pomiar "na żywo").

Uważamy, że rozwiązanie z wykorzystaniem kamer do pomiaru temperatury (z powyższymi zastrzeżeniami) może być lepszym rozwiązaniem z perspektywy ochrony danych osobowych niż np. zastosowanie termometru bezdotykowego – w tej ostatniej sytuacji istnieje ryzyko, że wynik pomiaru może być widoczny dla innych osób i będziemy mieli do czynienia co najmniej z przypadkowym ujawnieniem takich danych osobom nieupoważnionym (np. innym pracownikom) oraz zwiększonym ryzykiem naruszenia praw i wolności osoby, u której wykryto podwyższoną temperaturę ciała.

## USTAWA DOTYCZĄCA PRZECIWDZIAŁANIU COVID-19

W dniu 8 marca br. weszła w życie **ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych** (Dz. U. 2020 poz. 374).

Ustawa daje możliwość pracodawcy – w celu przeciwdziałania COVID-19 – skierowania pracownika do wykonywania pracy poza miejscem jego stałego wykonywania (praca w trybie zdalnym). Pracownik zobowiązany jest zastosować się do takiego polecenia.

Ustawa ta przewiduje również m.in. możliwość nałożenia przez Prezesa Rady Ministrów na przedsiębiorców obowiązków w związku z przeciwdziałaniem COVID-19 (art. 11 ust. 2 ustawy). Ponadto, w przypadku stanu zagrożenia epidemiologicznego, stanu epidemii lub w razie szerzenia się zakażenia lub choroby zakaźnej, Główny Inspektor Sanitarny będzie mógł nakładać na pracodawców lub spółki decyzje zobowiązujące do podjęcia określonych czynności zapobiegawczych lub kontrolnych (art. 17 ustawy). Inspektor będzie miał również prawo wydawać zalecenia i wytyczne wiążące dla tych podmiotów. W przypadku wydania takich decyzji w stosunku do danego przedsiębiorcy, będzie miał on możliwość przy przetwarzaniu danych osobowych powołania się na art. 6 (1) (c) RODO, tj. wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze.

## OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW

Zwracamy również uwagę, że na pracowniku (osobach przebywających w Polsce) ciąży obowiązek zaniechania wykonywania prac, przy wykonywaniu których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej na inne osoby - jeżeli są osobami zakażonymi, chorymi na chorobę zakaźną lub nosicielami (art. 5 ust. 2 ustawy z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń oraz chorób zakaźnych).

## JESTEŚMY DO PAŃSTWA DYSPOZYCJI



**Agata Szeliga**  
Partner, radca prawny  
☎ 22 608 70 06  
✉ [agata.szeliga@skslegal.pl](mailto:agata.szeliga@skslegal.pl)



**Agnieszka Fedor**  
Partner, adwokat  
☎ 22 608 71 50  
✉ [agnieszka.fedor@skslegal.pl](mailto:agnieszka.fedor@skslegal.pl)



**Karolina Kanclerz**  
Senior Counsel, radca prawny  
☎ 71 346 77 00  
✉ [karolina.kanclerz@skslegal.pl](mailto:karolina.kanclerz@skslegal.pl)



**Sylwia Macura-Targosz**  
Radca prawny  
☎ 32 731 50 29  
✉ [sylwia.macura-targosz@skslegal.pl](mailto:sylwia.macura-targosz@skslegal.pl)