

Warszawa, dn. 22.12.2020

Postulaty Związku Firm Ochrony Danych Osobowych w zakresie niezbędnych zmian w prawie ochrony danych osobowych i stanowiskach organu nadzorczego umożliwiających bezpieczne włączenie się pracodawców do walki z pandemią koronawirusa

Pracując z klientami wielokrotnie byliśmy pytani o możliwość wdrażania różnych środków przeciwdziałających koronawirusowi. Co oczywiste – wiele z nich potencjalnie wiązać się może z przetwarzaniem danych osobowych np.: pomiar temperatury, zbieranie informacji o kontaktach z osobami zakażonymi, o występowaniu objawów COVID-19, informowanie pracowników lub klientów o potwierdzonym przypadku zakażenia, ustalenie, czy wśród personelu są osoby w tzw. grupie ryzyka (cierpiące na określone dolegliwości), organizowanie badań na obecność SARS-CoV-2.

Oczywistym jest, że w takich przypadkach interes przedsiębiorcy (zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, dostępności personelu i ciągłości świadczenia usług) zderzać się może z interesem pracowników lub gości odwiedzających zakład pracy (ochrona ich prywatności). I choć istnieją pewne ramy postępowania np. art. 207 i 207(1) kodeksu pracy (pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki m.in. poprzez reagowanie na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywanie środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy), a nawet głos w sprawie zabrał Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych, cały czas istnieją wątpliwości, czy działania wymienione na wstępie naszych „Postulatów” są dozwolone w świetle regulacji dotyczących ochrony danych osobowych.

Wydaje się, że najlepszym rozwiązaniem byłyby precyzyjne przepisy prawa, które raz na zawsze przecięłyby wszelkie spekulacje w tym zakresie, a nade wszystko zapewniłyby pracodawcom komfort działania w tych jakże trudnych czasach walki z pandemią. Alternatywą mogłoby być również konkretne stanowisko zajęte przez Urząd Ochrony Danych Osobowych, zwłaszcza że w innych krajach UE tamtejsze organy nadzorcze zajmują często bardziej jednoznaczne stanowisko, niż to które zaprezentował UODO w swojej opinii z dnia 12.03.2020. Przykładowo urząd irlandzki wypowiedział się jasno choćby w kwestii kwestionariuszy zawierających pytania o informacje na temat ostatniej podróży pracownika (gościa) dotyczącej krajów zagrożenia koronawirusem oraz podania informacji medycznych, takich jak objawy gorączki, czy wysokiej temperatury itp. Organ ten wskazał ponadto, że pracodawcy są prawnie zobowiązani do ochrony zdrowia swoich pracowników i

utrzymania bezpiecznego miejsca pracy. Wobec powyższego uzasadnione jest, aby pracodawcy zwracali się do pracowników oraz gości zakładów pracy z prośbą o przekazanie tych informacji. Oczywiście wymaga to przeprowadzenia oceny ryzyka. Tymczasem ostatnie stanowisko UODO opublikowane zostało na rządowej stronie w maju br. W stanowisku tym UODO przewiduje co prawda, że pracodawca wprowadzając pomiar temperatury czy kwestionariusze z objawami chorobowymi może bazować na jednej z podstaw przewidzianych w RODO (gdy jest to niezbędne ze względów związanych z interesem publicznym, jak ochrona przed transgranicznymi zagrożeniami zdrowotnymi), ale... Musi uzyskać wytyczne z inspektoratu sanitarnego. Czy jest w tym problem? Tak. Przede wszystkim, pozyskanie decyzji z właściwego inspektoratu sanitarnego trwa, a czas jest kluczowy. Mało z tego, otrzymanie decyzji administracyjnej nakazującej stosowanie odpowiednich środków bezpieczeństwa zależy od konkretnej Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej pod którą podlega dany przedsiębiorca/instytucja, a wśród Państwowych Wojewódzkich Inspektoratów Sanitarnych nie ma jednolitego stanowiska w tym temacie. Można otrzymać wcześniej wskazaną decyzję administracyjną o nakazie mierzenia temperatury, ale również informację zwrotną o konieczności odbierania zgód od podmiotu danych (co jest wręcz kuriozalne biorąc pod uwagę art. 7 RODO) czy informację, że podstawą działania przedsiębiorcy/instytucji powinny być przepisy prawa pracy. W takim wypadku zostaje tylko skarga na bezczynność, co jeszcze bardziej wydłuża cały proces. Po drugie, brak jest wytycznych dotyczących innych działań, jak: kierowanie na badania, informowanie innych osób o możliwości zakażenia się w pracy. Po trzecie, pracodawcy nie mają jasnej informacji, czy mogą skorzystać z alternatywnej podstawy z RODO, która pozwala na przetwarzanie danych w celu wypełnienia obowiązków w dziedzinie prawa pracy (zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy)?

Pracodawcy starają się samodzielnie stosować własne środki zwalczania pandemii i szukają jednocześnie podstaw legalności przetwarzania danych. I z tym jest duży problem. Informacje o objawach (lub braku) choroby, wynikające z pomiaru temperatury czy ankiet „środowiskowych” mogą zawierać informacje o stanie zdrowia (dane szczególnej kategorii). I tu kłaniają się przepisy RODO oraz wyjaśnienia otrzymane jak do tej pory od Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

Pozostawienie pracodawców bez jasnych regulacji prawnych lub kompleksowych wytycznych regulatorów wprowadza niepotrzebne zamieszanie. Jako Związek Firm Ochrony Danych Osobowych widzimy dużą potrzebę ich ustalenia. Przedsiębiorcy chcą i mogą aktywnie włączyć się do walki z rozprzestrzenianiem się koronawirusa, jednak - jak się okazuje - walka ta jest nierówna, a ogólne zasady RODO wiążą ręce pracodawcom w pewnym i skutecznym działaniu.

Podsumowując, naszym zdaniem pilnej regulacji wymagają takie zagadnienia jak: możliwość badania temperatury przez pracodawców / zakłady pracy, możliwość stosowania kwestionariuszy dotyczących COVID-

Z F O D O

19, żądanie informacji o pobycie pracownika za granicą, kierowanie na testy w kierunku wykrywania koronawirusa, w tym możliwość organizowania takich testów przez pracodawcę, a także kwestia zakresu informacji jakie mogą być przekazywane, gdy pracodawca otrzyma wiadomość o zakażonym pracowniku lub czy podmiot medyczny realizujący badania w kierunku SARS-COV2, z którym pracodawca ma zawartą umowę, może przekazywać wyniki tych badań takiemu pracodawcy.