



# Ochrona danych osobowych w kontekście epidemii COVID-19

26 marca 2020 r.

Zapobieganie rozprzestrzenianiu się COVID-19 wiąże się z licznymi utrudnieniami oraz zmianą organizacji pracy w wielu przedsiębiorstwach. Zmiany te dotyczą przede wszystkim dwóch najważniejszych obszarów – pracy zdalnej oraz przetwarzania danych osobowych dotyczących zdrowia pracowników i gości odwiedzających przedsiębiorstwo.

Rozwiązania wprowadzane w obu tych dziedzinach, ze względu na brak adekwatnych regulacji, zarówno na poziomie prawa krajowego, jak i wspólnotowego wiążą się z istotnym ryzykiem prawnym, w szczególności na gruncie prawa ochrony danych osobowych.

Poniżej prezentujemy omówienie tych zagadnień z punktu widzenia prawa ochrony danych osobowych, z uwzględnieniem najnowszych działań legislacyjnych i wytycznych wydanych przez Europejską Radę Ochronę Danych.

## 1. Praca zdalna

Możliwość polecenia pracownikowi wykonywania pracy zdalnie wprowadziła ustawa COVID-19 z 2 marca 2020 r.<sup>1</sup> Ustawa nie reguluje jednak żadnych szczegółów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej.

<sup>1</sup> Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych z dnia 2 marca 2020 r., dostępna tutaj: <http://tiny.cc/epiwlz>

**Tymczasem zmiana sposobu wykonywania pracy na pracę zdalną może mieć istotny wpływ na ochronę danych osobowych.** Ustalając zasady organizacji pracy zdalnej pracodawcy powinni mieć na uwadze wynikający z art. 24 Ogólnego Rozporządzenia o Ochronie Danych Osobowych (dalej: „RODO”) obowiązek wdrażania odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych, aby przetwarzanie danych osobowych w takich warunkach odbywało się zgodnie z przepisami RODO.

Wprowadzając **środki techniczne** należy przede wszystkim zwrócić uwagę na stosowanie rozwiązań IT zapewniających dostępność, bezpieczeństwo i poufność danych przy kontaktach i wymianie dokumentacji między pracownikami i kontrahentami. Warto zwrócić uwagę w szczególności na:

- a. stosowanie zweryfikowanych i gwarantujących powyższe właściwości aplikacji do komunikacji;
- b. łączenie się z zasobami sieciowymi pracodawcy za pomocą połączenia VPN.

Określając **środki organizacyjne** pozwalające na zwiększenie bezpieczeństwa danych należy uwzględnić m. in.:

- a. zasadność wprowadzenia zasady korzystania przez pracowników w celu wykonywania pracy i kontaktu ze współpracownikami i kontrahentami jedynie z:
  - (i) urządzeń służbowych;
  - (ii) prywatnych i zabezpieczonych hasłem sieci WIFI;
  - (iii) zaakceptowanych przez pracodawcę aplikacji do komunikacji zdalnej;
- b. konieczność wprowadzenia zakazu używania urządzeń służbowych do celów prywatnych;
- c. określenie zasad dotyczących wynoszenia i przechowywania dokumentów służbowych poza terenem przedsiębiorstwa;
- d. szkolenie pracowników w zakresie prawidłowych sposobów komunikacji zdalnej.

**Pewne doprecyzowanie obecnych, szcątkowych przepisów regulujących pracę zdalną, przewiduje Senacki projekt nowelizacji Ustawy COVID-19<sup>2</sup>.** Projekt postuluje następujące uregulowania dotyczące pracy zdalnej oraz zasad jej wykonywania:

- Polecając pracownikowi wykonywanie pracy zdalnie, pracodawca musi uzgodnić z nim miejsce jej wykonywania oraz wyznaczyć jej okres i uwzględnić stopień zagrożenia rozprzestrzenianiem się COVID-19 na danym obszarze;
- Organizację i porządek w procesie pracy zdalnej oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy należy ustalić w regulaminie pracy albo w poleceniu o powierzeniu pracownikowi wykonywania pracy zdalnej;
- Do regulaminu pracy, w zakresie w jakim reguluje wykonywanie pracy zdalnej wprowadzonej przez pracodawcę w celu przeciwdziałania COVID-19, nie stosuje się art. 9 Kodeksu pracy;
- Pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy zdalnej oraz żądać od pracownika informacji o jej wynikach.

Rozwiązania przewidziane w projekcie senackim nie regulują jednak omówionych powyżej kwestii związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa i poufności danych, w tym danych osobowych, przetwarzanych w związku z realizowaniem przez pracowników pracy zdalnej.

## **2. Przetwarzanie przez pracodawców danych dotyczących zdrowia pracowników i gości**

### **Obecny stan prawny i projekt przepisów krajowych**

Obecne przepisy nie zawierają szczegółowej regulacji tej kwestii. Szczegółowych rozwiązań w tym zakresie nie wprowadziła również ustawa COVID-19. Tymczasem pracodawcy stoją przed potrzebą podjęcia działań w celu ochrony zdrowia swoich pracowników i współpracowników.

Senacki projekt nowelizacji ustawy COVID-19 przewiduje nadanie pracodawcom uprawnienia do przetwarzania w celu przeciwdziałania COVID-19 określonych informacji dotyczących ich gości i pracowników, tj. daje im prawo:

- żądania od pracownika informacji o tym, czy przebywał w ostatnim czasie w miejscu zagrożonym zakażeniem COVID-19;

---

<sup>2</sup> Senacki projekt ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw z dnia 16 marca 2020 r., druk sejmowy 277, dostępny tutaj: <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/druk.xsp?nr=277>

- żądania 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;
- kontroli stanu zdrowia pracownika przed dopuszczeniem go do pracy, w szczególności przez pomiar temperatury ciała pracownika;
- wprowadzenia w miejscu pracy dodatkowych wymagań sanitarnych lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

## Stanowisko Europejskiej Rady Ochrony Danych

W dniu 19 marca 2020 r. Europejska Rada Ochrony Danych wydała stanowisko, w którym odnosi się do kwestii legalności oraz podstawowych zasad przetwarzania danych osobowych w celu przeciwdziałania COVID-19.

W tym stanowisku EROD odniosła się również do przetwarzania danych pracowników i gości. Poniżej przedstawiamy kluczowe aspekty tego stanowiska:

### Legalność przetwarzania danych osobowych w celu przeciwdziałania COVID-19

- Przetwarzanie danych może być konieczne w celu realizacji obowiązków, którym pracodawca podlega w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub w publicznym interesie, takim jak zapobieganie chorobom i innym zagrożeniom dla zdrowia;
- RODO przewiduje wyjątki od ogólnego zakazu przetwarzania szczególnych kategorii danych osobowych, takich jak dane dotyczące zdrowia, gdy jest to niezbędne ze względów związanych z interesem publicznym w dziedzinie zdrowia publicznego (art. 9 ust. 2 lit. i RODO), na podstawie prawa unijnego lub krajowego, lub gdy zachodzi potrzeba ochrony żywotnych interesów podmiotu danych (art. 9 ust. 2 lit. c RODO).

### Podstawowe zasady związane z przetwarzaniem danych

- Dane należy przetwarzać jedynie w wyraźnie określonych celach;
- Osoby, których dane dotyczą, powinny otrzymać przejrzyste informacje o czynnościach przetwarzania i ich głównych cechach, włączając okres retencji zbieranych danych i cele ich przetwarzania;
- Należy przyjąć adekwatne środki dla zapewnienia bezpieczeństwa i poufności danych oraz udokumentować te środki i poprzedzający ich wybór proces decyzyjny;

Kieszowska Rutkowska Kolasiński Kancelaria Prawna sp.j. ul. Emilii Plater 25/8, 00-688 Warszawa. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, XII Wydział Gospodarczy KRS 0000499898, NIP 7010414793, REGON 147128364, T. +48 22 620 63 25, F. +48 22 101 73 38, [www.krklegal.pl](http://www.krklegal.pl), [biuro@krklegal.pl](mailto:biuro@krklegal.pl)

*Informacje dotyczące przetwarzania danych osobowych w Kieszowska Rutkowska Kolasiński Kancelaria Prawna Sp. J. znajdują się w naszej Polityce Prywatności. Informujemy, że przekazane przez Państwa dane nie będą wykorzystywane w innych celach niż te ujęte w Polityce Prywatności.*

## Przetwarzanie danych osobowych w zatrudnieniu

- Przetwarzanie danych dotyczących zdrowia pracowników i gości powinno odbywać się ze szczególnym uwzględnieniem zasady proporcjonalności oraz tylko w zakresie, w jakim pozwala na to prawo krajowe;
- Możliwość poddania pracowników przez pracodawcę badaniom medycznym zależy od przepisów prawa krajowego;
- Pracodawca powinien informować pracowników o przypadkach zarażenia COVID-19 i wdrażać środki ochronne, ale nie powinien przekazywać więcej informacji na ten temat niż jest to konieczne. Jeśli ujawnienie imion pracowników, którzy mieli styczność z wirusem, jest niezbędne (np. dla przeciwdziałania dalszym zarażeniom) i zezwala na to prawo krajowe, należy powiadomić ich o tym fakcie z uprzedzeniem oraz chronić ich godność;
- W kontekście COVID-19 pracodawca może zbierać informacje potrzebne do wypełnienia ciężących na nim obowiązków i organizacji pracy zgodnie z krajowymi przepisami.

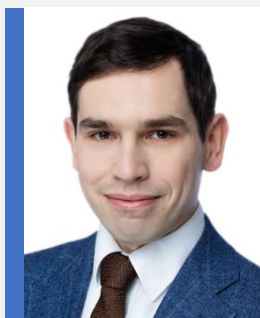
## **Konsekwencje obecnego braku szczegółowych przepisów**

Regulacje zaproponowane w Senackim projekcie nowelizacji Ustawy w sprawie przeciwdziałania COVID-19 nie mają jeszcze mocy obowiązującej, a w chwili obecnej brak szczegółowych przepisów dotyczących powyższych kwestii.

Stanowi to istotny problem dla określenia zasad postępowania z takimi informacjami, w szczególności w świetle stanowiska Europejska Rada Ochrony Danych, które nie oferuje wsparcia dla argumentacji, że przetwarzanie ww. danych przez pracodawców jest dopuszczalne bez wyraźnej szczególnej podstawy w prawie krajowym, a np. w oparciu o prawo pierwotne UE (traktaty, Kartę Praw Podstawowych Unii Europejskiej). Prawo pierwotne UE wskazuje tymczasem, że ochrona zdrowia i życia ludzi jest jedną z podstawowych wartości i w celu jej realizacji możliwe jest ograniczanie innych dóbr chronionych prawem UE, lub w oparciu o normy prawa krajowego rangi konstytucyjnej, regulujące zasady postępowania podmiotów prywatnych w sytuacjach konfliktu norm chroniących odrębne dobra.

**Sytuacja ta powoduje konieczność uważnej analizy założeń i sposobu działania każdego rozwiązania wdrażanego w powyższym zakresie w celu minimalizacji ryzyka prawnego.**

Służymy pomocą w zakresie analizy prawnej projektowanych rozwiązań dotyczących pracy zdalnej oraz przetwarzania danych pracowników w związku z przeciwdziałaniem COVID-19, przygotowania dokumentacji na potrzeby ich wdrożenia, jak również w razie jakichkolwiek pytań związanych z omówionymi zagadnieniami.



**adw. Michał Chodorek**

[michal.chodorek@krklegal.pl](mailto:michal.chodorek@krklegal.pl)



**r.pr. Krzysztof Piekarski**

[krzysztof.piekarski@krklegal.pl](mailto:krzysztof.piekarski@krklegal.pl)

Kieszkowska Rutkowska Kolasiński Kancelaria Prawna sp.j. ul. Emilii Plater 25/8, 00-688 Warszawa. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, XII Wydział Gospodarczy KRS 0000499898, NIP 7010414793, REGON 147128364, T. +48 22 620 63 25, F. +48 22 101 73 38, [www.krklegal.pl](http://www.krklegal.pl), [biuro@krklegal.pl](mailto:biuro@krklegal.pl)

*Informacje dotyczące przetwarzania danych osobowych w Kieszkowska Rutkowska Kolasiński Kancelaria Prawna Sp. J. znajdują się w naszej Polityce Prywatności. Informujemy, że przekazane przez Państwa dane nie będą wykorzystywane w innych celach niż te ujęte w Polityce Prywatności.*