



RODO na wojnie z koronawirusem

Koronawirus to nowe wyzwanie przed którym stajemy wszyscy. Również my, prawnicy zajmujący się RODO. Jak walczyć z zagrożeniem zgodnie z RODO?

Praca zdalna

Działaniem nieingerującym w prywatność pracownika będzie polecenie mu wykonywania pracy zdalnej, tj. poza miejscem jej stałego wykonywania.

To rozwiązanie jest już od dawna praktykowane w Azji. W takich miastach, jak np. Hongkong, większość pracowników biurowych nie pojawia się fizycznie w pracy już od 2 miesięcy.

Praca zdalna została właśnie uregulowana w specjalnej polskiej ustawie o koronawirusie.

Art. 3. 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).

Czy mogę zapytać o kierunki urlopowych wyjazdów?

W sferę prywatności, a tym samym również RODO, zaczniemy wchodzić, pytając o kierunek wakacyjnego wyjazdu. Po otrzymaniu odpowiedzi, możemy nakazać pracę zdalną wszystkim pracownikom, którzy w ostatnich 10 dniach wrócili np. z regionu pn. Włoch.

Odpowiedź jest w tym przypadku jednoznaczna.

Tak, mogę zapytać pracowników o kierunki ostatnich wyjazdów.

Podstawą prawną będzie tutaj **art. 6 ust. 1 lit. f) RODO**, tj. **prawnie uzasadniony interes administratora** (czyli pracodawcy) jakim będzie zapewnienie bezpieczeństwa pracowników i innych osób przebywających na terenie zakładu pracy.

Pamiętajmy jednak, że w każdym przypadku, kiedy korzystamy z tej właśnie przesłanki, jako administrator danych jesteśmy zobowiązani do przeprowadzenia tzw. testu równowagi.

Musimy zatem wskazać, czy nasze działania w tym zakresie nie naruszają interesów lub podstawowych praw i wolności podmiotów danych.

W sytuacji zagrożenia koronawirusem trudno jednak doszukiwać się takiego naruszenia.

Inną z przesłanek, którą można w tym zakresie wziąć pod uwagę jako legalizującą nasze zapytanie, jest **art. 6 ust. 1 lit. d) RODO** tj. **przetwarzanie danych niezbędne dla ochrony żywotnych interesów** osoby, której dane dotyczą lub innej osoby fizycznej.

Żywotne interesy to interesy o dużym znaczeniu dla osoby, której dane dotyczą lub dla innej osoby, w szczególności takie jak **zdrowie i życie**. Zgodnie z motywem 46 preambuły RODO, przesłanka żywotnych interesów ma jednak charakter awaryjny tj. powinna być podstawą przetwarzania



danych osobowych wyłącznie w przypadkach, gdy ewidentnie przetwarzania tego nie da się oprzeć na innej podstawie prawnej. Warto jednak o niej pamiętać.

Czy mogę zmierzyć temperaturę?

Następną sferą, której do tej pory nie przekroczyliśmy, będzie sprawdzenie objawów. Na przykład pomiar temperatury ciała pracownika.

Tutaj sprawa jest trochę bardziej skomplikowana. Znajdziemy jednak rozwiązanie.

Wysokość temperatury to tzw. szczególna kategoria danych w myśl art. 9 ust. 1 RODO.

Dlatego będziemy musieli skorzystać z przesłanek legalności wskazanych w art. 9 ust. 2 RODO. A te są znacznie bardziej restrykcyjne niż przesłanki z art. 6 dotyczące danych zwykłych.

Możliwe do zastosowania będą w mojej opinii następujące podstawy prawne:

- *art. 207 kodeksu pracy w związku z art. 9 ust. 1 lit. b RODO (wykonywanie obowiązków w dziedzinie prawa pracy i zabezpieczenia społecznego)*
- *art. 9 ust. 1 lit. h RODO (niezbędność dla celów medycyny pracy i oceny pracownika zdolności do pracy)*

Czy mogę przeprowadzić badania na obecność koronawirusa COVID-19?

Badanie pracownika będzie najmocniejszą formą ingerencji w jego sferę prywatności. Przetwarzanie takich informacji wymaga przesłanek legalności z art. 9 RODO.

Pamiętajmy jednak, że to nie pracodawca wykonuje badania. Są one realizowane przez podmiot medyczny. A ten przyjmując pacjenta dysponuje swoimi podstawami prawnymi legalizującymi pobranie próbek, ich zbadanie oraz opracowanie i wydanie wyników.

W przypadku, gdy pracodawca zastrzeże sobie prawo do poddawania swoich pracowników badaniom medycznym w ramach umów, a także wówczas gdy badanie takie jest uzasadnione z uwagi na szczególne okoliczności tj. powrót pracownika z lokalizacji o podwyższonym ryzyku występowania koronawirusa lub zauważalne objawy choroby, **pracownik nie może racjonalnie odmówić poddania się badaniu lekarskiemu.**

Skierowanie na wykonanie badania leży w najlepszym interesie pracownika oraz osób, które z nim współpracują. Także osób przebywających z nim po opuszczeniu zakładu pracy.

Po otrzymaniu przez pracownika wyniku, należy z nim postępować na takich samych zasadach jak z oświadczeniami zbieranymi w związku z medycyną pracy, czy też zwolnieniami lekarskimi (w przypadku wyniku pozytywnego skutkującego hospitalizacją pracownika).

Do przetwarzania danych osobowych w tym zakresie znajdzie zastosowanie przesłanka **art. 9 ust. 2 lit. h) RODO, tj. przetwarzanie jest niezbędne do celów profilaktyki zdrowotnej lub medycyny pracy, do oceny zdolności pracownika do pracy, diagnozy medycznej, zapewnienia opieki zdrowotnej (...).**



Dlaczego nie powinniśmy zbierać zgód?

Najgorszym z rozwiązań, będzie zbieranie zgód od pracowników na przetwarzanie ich danych osobowych w związku ze zwalczaniem zakażenia czy profilaktyką wobec koronawirusa. Dlaczego? Poniżej argumenty za tym, aby unikać tej przesłanki:

1) Pracownik ma pełne prawo odmówić wyrażenia zgody

Jeśli cała, licząca np. 1000 osób załoga, wyrazi zgodę, wartość takiej zgody będzie niewielka. W razie kontroli organ nadzorczy łatwo wykaże, że choćby przez sam fakt, że zgodę wyrazili wszyscy – nie była ona w pełni dobrowolna.

2) Europejskie organy nadzorcze już teraz nakładają kary za zbieranie zgód, wtedy kiedy one nie są konieczne

Na przykład Grecki Αρχής Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (APDPC), ukarał spółkę PWC Business Solutions karą 109 766 317 EUR, za to, że spółka zbierała dane osobowe na podstawie zgody, mimo, że nie było to potrzebne. Jak stwierdził organ: „spółka dała pracownikom fałszywe poczucie przetwarzania ich danych osobowych na podstawie zgody”.

3) Zgoda musi być niewymuszona oraz wycofywalna

Dochodzimy tutaj do absurdu, gdzie każde rozwiązanie będzie złe. Jeśli zgoda będzie naprawdę niewymuszona to pracodawca musi liczyć się z tym, że nie wszyscy poddadzą się badaniom.

Wtedy cała profilaktyka COVID-19 traci sens. Jeśli zgoda będzie z kolei wymuszona – to nie będzie miała wartości w świetle RODO. Tak źle i tak niedobrze. Wniosek jest jeden.

Zgoda nie będzie w tym przypadku dobrą przesłanką legalności!

Czy mogę zbadać dostawców?

Niektóre organizacje chcą badać również dostawców usług. Na przykład mierzyć temperaturę kierowcom ciężarówek przyjeżdżającym z regionów dotkniętych epidemią.

Taką sytuację również przewidział art. 9 RODO oraz przepisy kodeksu pracy.

Poniżej rekomendowana przeze mnie podstawa prawna dla nie-pracowników (np. gości):

- *art. 207 kodeksu pracy w związku z art. 9 ust. 1 lit. i rodo (interes publiczny w dziedzinie zdrowia publicznego w zakresie ochrony przed zakażeniami).*

Podsumowanie

COVID-19 to wyzwanie także dla prawników. Na szczęście RODO jest elastycznym aktem prawnym i daje nam możliwość odpowiedniej reakcji.

Zanim zaczniemy wprowadzać konkretne działania na większą skalę, skonsultujmy temat z fachowcem, aby wybrać odpowiednią przesłankę legalności (np. na naszym blogu – [wsparcie z zakresu ochrony danych osobowych](#)).



Zbieranie nowej kategorii danych osobowych (jeśli się na to zdecydujemy), będzie wymagać także aktualizacji rejestru czynności przetwarzania.

Jeżeli przesłanką legalizującą z której będziemy korzystać będzie prawnie uzasadniony interes, przeprowadzam test równowagi.

Nie zapominając o powyższych, możemy walczyć z pandemią, mając przepisy RODO po swojej stronie!

Aktualizacja z dnia 12.03.2020

Na temat możliwości badania pracowników zaczęli wypowiadać się polski UODO oraz kolejni europejscy regulatorzy.

Oświadczenie polskiego Urzędu Ochrony Danych Osobowych:

- UODO: <https://uodo.gov.pl/pl/138/1456>

Kluczowy fragment oświadczenia: „*przepisy o ochronie danych osobowych **nie mogą być stawiane jako przeszkoda** w realizacji działań w związku z walką z koronawirusem*”.

Moją uwagę przykuł też komentarz byłej Minister Cyfryzacji, Anny Streżyńskiej, zamieszczony na portalu LinkedIn:



Anna Streżyńska • 1st
CEO MC2 Innovations

1d...

Jak się położy na szali zdrowie i być może życie, a po drugiej stronie tak kluczową i prywatną daną jak tymczasowa temperatura ciała, to zdecydowanie RODO najważniejsze. Oj, ludzie.

[See translation](#)

Bardziej restrykcyjne stanowiska europejskich regulatorów:

- Francuski CNIL: <https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles>
- Włoski Garante: <https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9282117>



W obu przypadkach regulatorzy zinterpretowali przepisy w sposób zawężający. W kontekście powyższych wypowiedzi, nawet badanie temperatury ciała nie jest dozwolone.

Bardziej liberalne stanowiska europejskich regulatorów:

- Irlandzki DPC: <https://dataprotection.ie/en/news-media/blogs/data-protection-and-covid-19>
- Duński Datatilsynet: <https://www.datatilsynet.dk/presse-og-nyheder/nyhedsarkiv/2020/mar/hvordan-er-det-med-gdpr-og-coronavirus/>
- Brytyjski ICO: <https://ico.org.uk/for-organisations/data-protection-and-coronavirus/>

Autor artykułu:

Przemysław Zegarek, Prezes Zarządu

Źródła:

- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)
- Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych
- praktyczne doświadczenie budowania systemów ochrony danych osobowych od 2008 roku (jako ABI) i po 2018 roku (jako IOD)

