



Walcz z COVID-19 skutecznie... i zgodnie z RODO

Temat walki z COVID-19 absorbuje teraz wszystkich. Naszym celem powinno być wypracowanie skutecznych rozwiązań, które umożliwią dalszą pracę, a jednocześnie zabezpieczą najsłabszych.

Walka z COVIDem częściowo wkracza na grunt prawa ochrony danych osobowych. Czyli grunt naszej wąskiej specjalizacji. W tym miejscu, chcę się podzielić ze wszystkimi czytelnikami naszym, Lex Artistowym, doświadczeniem. A także doświadczeniem naszych Klientów, którzy z zaangażowaniem opowiadają nam o tym, które rozwiązania sprawdzają się w praktyce, a które nie.

Wiele osób aktywnie dzieli się wiedzą i wspiera się wzajemnie w tej trudnej sytuacji. To budujące i daje dużo nadziei.

O czym już pisaliśmy, o czym już mówiliśmy?

Obecnie nasze blogowe kompendium wiedzy składa się z czterech tekstów (łącznie z tym, który czytasz). Uzupełnione jest przez dwa materiały video, które znajdziesz na naszym kanale YT.

Poniżej pytania oraz wskazanie miejsca gdzie znajdziesz na nie odpowiedzi:

Pytanie:	Materiał blogowy:	Materiał video:
Jak powinny wyglądać COVIDowe klauzule informacyjne?	Klauzule informacyjne związane z koronawirusem Klauzule są dostępne bezpłatnie w naszym sklepie.	
Jak pracować zdalnie w zgodzie z RODO?	Praca zdalna zgodna z RODO	RODO a praca zdalna #Poradnik
Mierzenie temperatury, pytanie o kierunki wyjazdów urlopowych.	RODO a koronawirus	Koronawirus a RODO / #RODOaktualności [12-19.08.2020]
Informowanie Zespołu o tym, kto jest chory na COVID-19. Czy pracownik ma obowiązek informowania o zakażeniu lub ekspozycji na zakażenie?	Artykuł, który właśnie czytasz.	





O czym jeszcze nie pisaliśmy na naszym blogu?

Klienci pokazali nam, że praktycznych pytań jest więcej. W szczególności, byliśmy pytani o to:

- 1) Czy pracownik ma obowiązek informowania pracodawcy o zakażeniu koronawirusem lub ekspozycji na zakażenie?
- 2) Czy mogę poinformować Zespół o tym, kto konkretnie jest zakażony COVID-19?
- 3) Czy pracodawca może wysłać pracownika na obowiązkowe testy COVID-19?
- 4) Czy pracodawca może domagać się od pracownika okazania wyników testów na które skierował pracownika?

W kolejnych akapitach znajdziesz odpowiedzi na powyższe pytania.

Informowanie pracodawcy o zakażeniu koronawirusem to prawo czy obowiązek pracownika?

Do tej pory dużo mówiło się o tym, czy pracodawca ma prawo wiedzieć o zakażeniu. I tutaj odpowiedź jest oczywista - tak ma prawo.

Jak bardzo jednak pracodawca może liczyć na to, że pracownik sam z siebie poinformuje go o zakażeniu? Czy pracodawca może powiedzieć pracownikowi, że informowanie o zakażeniu jest jego obowiązkiem?

Odpowiedź brzmi: tak, pracownik ma obowiązek informowania pracodawcy o zakażeniu lub jego objawach.

Żaden przepis nie mówi wprost o informowaniu o COVID-19, ale wynika to z ogólnych norm Kodeksu Pracy: pracownik jest obowiązany przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 100 § 2 pkt 3 Kodeksu Pracy), a także dbać o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu Pracy)

W praktyce nie wszyscy pracownicy będą świadomi tego obowiązku i dlatego warto dodatkowo ich o tym poinformować. Te same zasady i podstawy prawne dotyczą również sytuacji ekspozycji na zakażenie. Czyli sytuacji, w której pracownik nie wykazuje żadnych objawów, ale osoba z którą zamieszkuje została zakażona.

Podsumowując – jako pracodawca, masz prawo powiedzieć swojemu Zespołowi wprost – informowanie o zakażeniu lub ekspozycji na zakażenie jest Waszym obowiązkiem.

Czy mogę poinformować Zespół o tym, kto konkretnie został zakażony koronawirusem?

To pytanie podzieliło ekspertów od RODO. Żeby zrozumieć nasze stanowisko i to dlaczego bronimy go z dużą determinacją, zapoznaj się z poniższym przykładem.

Pokażę Ci dwie ścieżki działania, których praktyczne skutki doświadczyli nasi Klienci, duże korporacje zatrudniające ponad 300 osób.

Ścieżka nr 1 – to nieinformowanie o personaliach zakażonej osoby, powołując się na jej prawo do prywatności i RODO.





Tak zdecydowała jedna z dużych korporacji. Personalia chorej osoby, znali tylko managerowie. Managerowie arbitralnie wytypowali osoby narażone na kontakt z zakażoną osobą. Narażone na ekspozycję osoby, zostały skierowane do pracy zdalnej.

Jaki był efekt takich działań? Pracownicy zaczęli snuć domysły o tym, kto jest zakażony. Dużo energii Zespołu zostało poświęcone na typowanie chorego lub chorej. Jedna z popularniejszych teorii, głosiła, że informacji nie podano do wiadomości Zespołu z uwagi na to, że zakażony został członek Zarządu. Część pracowników czuła się więc potraktowana niesprawiedliwie.

Inni pracownicy obawiali się czy managerowie słusznie zakwalifikowali osoby, które powinny zostać poddane izolacji. Nie wszyscy managerowie posiadają przecież wiedzę na temat tego kto z kim jadł danego dnia obiad.

Generalnie w firmie zapanował chaos informacyjny, a zaufanie do dyrekcji zostało nadszarpnięte. Pracownicy mają poczucie, że jeśli pojawią się kolejne przypadki koronawirusa, to firma nie będzie potrafiła sobie z nimi skutecznie poradzić.

Ścieżka nr 2 – transparentne informowanie o personaliach zakażonej osoby.

Na spotkaniu sztabu kryzysowego, podjęto decyzję o poinformowaniu pracowników korporacji o tym, kto został zakażony.

Następnie zorganizowano spotkanie z osobami, które mogły mieć kontakt z zakażonym. Poproszono także o samodzielne zgłoszenie się pracowników, którzy mieli kontakt z zakażonym. Wszystkie osoby podejrzane o ekspozycję na zakażenie, zostały odseparowane od reszty Zespołu.

Zakażony pracownik został poinformowany przez pracodawcę o tym, że cały Zespół zostanie poinformowany o jego chorobie. Oczywiście nie miał nic przeciwko i całkowicie rozumiał sytuację.

Efekt działań pracodawcy okazał się być bardzo pozytywny. Zbudował zaufanie w Zespole do umiejętności radzenia sobie Zarządu z sytuacjami kryzysowymi. Pracownicy życzyli zdrowia choremu, składając mu mailowe życzenia. Pracownik przeszedł chorobę bez żadnych powikłań i innych negatywnych skutków, co dodatkowo zmniejszyło niepokój innych pracowników związany z ryzykiem zachorowania.

Generalnie komunikat pracodawcy był jasny i czytelny – może być trudno i musimy liczyć się z pewnymi niedogodnościami, ale razem poradzimy sobie z pandemią.

Zbudowano zaufanie i wykorzystano trudną sytuację do lepszego zintegrowania Zespołu.

Rozwiązanie modelowe, wszyscy są zadowoleni! Tylko co na to RODO? Czy pracodawca z przykładu nr 2 nie ryzykuje przypadkiem wielomilionowej kary?

Naszym zdaniem nie! W RODO znajdziesz aż 2 przesłanki, które w naszej opinii legalizują poinformowanie Zespołu o personaliach chorej osoby:

- art. 9 ust. 2 lit. b) RODO tj. wykonywanie obowiązków w dziedzinie prawa pracy i zabezpieczenia społecznego) w związku z art. 207 Kodeksu Pracy (obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakładzie pracy)

oraz





- art. 9 ust. 2 lit. i) RODO tj. niezbędność ze względów związanych z interesem publicznym w dziedzinie zdrowia publicznego, takich jak ochrona przed poważnymi transgranicznymi zagrożeniami zdrowotnymi.

Część ekspertów kwestionuje powyższe przesłanki i z różnych powodów uznaje je za niewystarczające. W mojej opinii niesłusznie.

Niektórzy podnoszą argument ryzyka pozwów cywilnych, na jakie naraża się pracodawca podając personalia chorej osoby reszcie Zespołu. Oczywiście w teorii takie ryzyko istnieje.

Jeśli jednak szukamy ryzyk, to wskażę Ci znacznie większe ryzyko, niż pozew o naruszone dobra osobiste. Wyobraź sobie, że nie poinformowałeś/aś Zespołu o przypadku zakażenia. Pracownik X miał kontakt w pokoju socjalnym z zakażoną osobą. Manager kierujący pracownikami do pracy zdalnej nie był tego kontaktu świadomy. Jednocześnie żona pracownika X jest osobą szczególnego ryzyka (choruje na astmę). Pracownik X nieświadomie zakaża swoją żonę, która później bardzo ciężko przechodzi COVID-19.

Pracownik X kieruje przeciwko Tobie pozew o to, że zaniedbałeś/aś swoje obowiązki jako pracodawca i nie zapewniłeś/aś bezpieczeństwa w pracy. Domaga się bardzo wysokiego odszkodowania, ponieważ jego żona do dzisiaj odczuwa skutki trudnego przechodzenia COVID-19. Do tego interweniuje powiatowy inspektor sanitarny, nakładając na Twoją organizację wysokie grzywny w związku z zaistniałą sytuacją.

To oczywiście wszystko czarne wizje. Niemniej jednak, podejmując ostateczną decyzję, zważ wszystkie za i przeciw. Jeśli ktoś straszy Cię pozwami pracowników o naruszenie dóbr osobistych... też go postraszyć... pozwami o spowodowanie śmierci lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu.

Oczywiście sytuacja jest dynamiczna. Wciąż czekamy na wytyczne Prezesa UODO. I bardzo liczymy na zdroworozsądkowe podejście!

Pamiętaj o jeszcze dwóch kwestiach. Forma działań też ma ogromne znaczenie. Życzliwość względem chorego pracownika i okazanie mu wsparcia na pewno pomogą w lepszym zniesieniu faktu, że jego prywatność zostanie w pewien sposób ograniczona.

Ogromne znaczenie ma też forma w jakiej poinformujesz resztę Zespołu o zaistniałej sytuacji.

I tu mamy dla Ciebie informację przygotowaną przez jednego z naszych Klientów, który zdecydował się zgodzić na udostępnienie jej innym organizacjom. A ponieważ nam się ten komunikat bardzo spodobał, to dzielę się nim z Wami!

"Dzień dobry,

obecna sytuacja epidemiologiczna stwarza coraz większe ryzyko narażenia się na kontakt z koronawirusem, co jasno pokazuje, że nie możemy obniżyć naszej czujności w przestrzeganiu reżimu sanitarnego.

*Nie wszystkie podejmowane działania są dla nas komfortowe, ale **dzięki przestrzeganiu zasad i społecznej odpowiedzialności razem poradzimy sobie z obecną sytuacją.***





Informujemy również, że firma wdrożyła wszystkie niezbędne procedury i środki bezpieczeństwa. Dodatkowo, działy wewnętrzne przechodzą na pracę zdalną w większym zakresie niż było to do tej pory.

Działając na podstawie przepisów Kodeksu Pracy oraz pozostając w zgodzie z RODO (art. 9. ust 2. lit. b oraz lit. i), jako pracodawca informujemy Was, że u naszej koleżanki / kolegi ... został potwierdzony pozytywny wynik testu na koronawirusa.

Koleżance / koledze ... życzymy dużo zdrowia i trzymamy kciuki za jej szybki powrót do pracy.

Jeżeli z Waszej strony pojawią się pytania związane z tym tematem lub kwestią potencjalnego kontaktu i możliwości zarażenia, prosimy o kontakt z ...

Prosimy o **odpowiedzialność społeczną i stosowanie się do wszystkich zasad bezpieczeństwa** podczas przebywania na terenie biura.

Chrońmy siebie nawzajem."

Kwestia numer dwa. Udzielanie informacji Zespołowi też podlega zasadzie minimalizacji! Jeśli zatrudniasz 600 osób w 6 różnych lokalizacjach i o chorobie X poinformujesz wszystkich pracowników to... przesadziłeś/aś. Wybierz selektywnie i w przemyślany sposób grupę osób, którą poinformujesz o chorobie X. Najważniejszym kryterium będzie tu oczywiście lokalizacja i możliwość styczności zakażonej osoby z innymi pracownikami.



Osiągnij zgodność z RODO. Zostań Super IOD!

Wiedza przekazywana w przystępny sposób przez wykładowców – praktyków (możesz spotkać ich artykuły na naszym blogu ;), kameralne grupy szkoleniowe, praktyczne wzory i szablony dokumentów i procedur, egzamin zakończony wydaniem certyfikatu. To tylko niektóre z zalet naszego kursu.

Sprawdź terminy:

[SPRAWDŹ](#)

Czy pracodawca może wysłać pracowników na obowiązkowe testy COVID-19

Nasi Klienci podkreślają, że w praktyce zdecydowana większość przypadków koronawirusa w ich organizacjach jest bezobjawowa. To dobra i zła wiadomość zarazem. Dobra, bo ciężkie przypadki należą





do zdecydowanej rzadkości. Zła, bo bez prewencyjnego testowania zakażeni pracownicy będą dalej przychodzić do pracy i zakażać innych.

W związku z tym, wielu pracodawców podejmuje decyzję o kierowaniu swoich pracowników na testy COVID-19. I tutaj warto dodać, że mamy dwie możliwości wysłania pracowników na testy.

Zdaniem UODO pracodawca może zlecać zatrudnionemu badanie na koronawirusa i zapoznawać się z jego wynikami, jednak tylko wtedy jeśli taką decyzję w jego przypadku wyda Główny Inspektor Sanitarny. GIS jest uprawniony do wydawania takich decyzji na podstawie art. 17 Ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tzw. specustawa).

A co zrobić, jeśli nie mamy decyzji GIS, czyli w zdecydowanej większości praktycznych sytuacji?

Możemy sami opłacić i zarekomendować pracownikom wykonanie testów COVID-19. Jednak uwaga, taka rekomendacja nie będzie miała wiążącej mocy. Nie możemy jej wyegzekwować prawnie. I co równie ważne – nie możemy potem zbierać wyników testów od pracowników. Ale o tym już w kolejnym akapicie.

W praktyce, nie spotkaliśmy się jeszcze z sytuacją, że pracownicy nie skorzystają z testów fundowanych przez pracodawcę. Jestem w stanie sobie wyobrazić, że ktoś w ramach buntu odmówi zrobienia sobie testu. Jednak tutaj presja będzie ogromna. I ze strony pracodawcy i ze strony pozostałych pracowników.

Czy pracodawca może domagać się przedstawienia wyników testów na które skierował pracownika?

Zdaniem UODO, pracodawca może zlecać zatrudnionemu badanie na koronawirusa i zapoznawać się z jego wynikami, jednak tylko wtedy jeśli taką decyzję w jego przypadku wyda Główny Inspektor Sanitarny.

Bez decyzji GIS zapoznawanie się z wynikami takich testów (a także ich przechowywanie) jest ryzykowne. W takim przypadku nawet udzielenie zgody przez pracownika na zapoznanie się z wynikiem jego testu nie będzie wystarczającą podstawą prawną dla pracodawcy.

Prezes UODO wskazywał na takie rozwiązania już w maju br. ([stanowisko przekazane redakcji DGP](#)). Powtórzył je także na początku października br. ([publikacja prawo.pl](#)).

Co więc zrobić w poniższej sytuacji? Pracownicy wykonali testy na COVID-19, za które zapłacił pracodawca. W jaki sposób jako pracodawca mam się dowiedzieć o tym kto uzyskał pozytywny wynik? Mamy dwie możliwości:

1. Działanie wbrew wytycznym UODO i wskazanie jako przesłanki legalności art. 9 ust. 2 lit. i) RODO tj. niezbędność ze względów związanych z interesem publicznym w dziedzinie zdrowia publicznego, takich jak ochrona przed poważnymi transgranicznymi zagrożeniami zdrowotnymi.

Nawet jeśli UODO odmówi nam zasadności takiego działania, możemy odwołać się do WSA i liczyć na anulowanie decyzji bądź kary finansowej.

2. Finansowanie testów pracownikom, bez zbierania od nich wyników w formie papierowej lub elektronicznej. Już po zrobieniu testu pracownik i tak ma obowiązek poinformowania pracodawcy o jego wyniku (podstawa prawna w akapicie pierwszym), więc w praktyce posiadanie wyników





testów czy zbieranie maili z pytaniami nie jest potrzebne (liczymy po prostu na wykonanie obowiązku przez pracownika).

Osobiście rekomenduję rozwiązanie z pkt 2. Jest znacznie bezpieczniejsze prawnie, a jednocześnie szansa na to, że pracownik nie poinformuje o zakażeniu jest minimalna.

Pamiętaj też, że sanepid kontaktuje się z każdą osobą, która uzyskała pozytywny wynik COVID-19. Kieruje na kwarantannę i może też samodzielnie wesprzeć pracodawcę w działaniach prewencyjnych (o tym w kolejnym akapicie).

Informowanie sanepidu

Scenariusze opisane w artykule odnoszą się oczywiście do informowania o zakażeniu wewnątrz naszej organizacji. Pamiętajmy o tym, że jako pracodawca, jesteśmy zobowiązani do przekazywania stosownych informacji odpowiednim służbom sanitarnym.

Zasadniczo, to sanepid powinien skontaktować się z firmą, której pracownik otrzymał pozytywny wynik testu. Ze względu jednak na nadzwyczajną sytuację (obłożenie pracą, ograniczenia w przekazywaniu informacji na temat testów wykonywanych prywatnie), warto ten kontakt przyspieszyć.

Od sanepidu należy oczekiwać instrukcji co do dalszych działań. Przede wszystkim zostaniemy poproszeni o wskazanie osób, które miały kontakt z osobą zakażoną. Przekazanie danych tych osób następować będzie na podstawie art. 6 ust. 1 lit. c) RODO, tj. wykonywanie obowiązku prawnego w zw. z art. 5 ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych.

Na podstawie przekazanych przez nas informacji, ocenione zostanie ryzyko wynikające z rodzaju kontaktu i podjęta decyzja o ewentualnym zarządzeniu kwarantanny domowej u wybranych osób. Sanepid z osobami wytypowanymi będzie się kontaktował bezpośrednio.

Niestety... przy obecnej ilości przypadków na wsparcie sanepidu możesz trochę poczekać. Albo nawet nie doczekać się go w ogóle. Dlatego w takich wypadkach ważne są działania, które podejmiemy sami, bezpośrednio po stwierdzeniu zakażenia u naszego pracownika.

Podsumowanie

Wszyscy mierzymy się obecnie z trudną sytuacją. Niejasne i niezyciowe przepisy prawa mogą zupełnie niepotrzebnie generować dodatkowy stres. Mam nadzieję, że swoim wpisem pomogłem Ci w znalezieniu optymalnej, bezpiecznej i zdroworozsądkowej wykładni!

Autor artykułu:

Przemysław Zegarek, Prezes Zarządu Lex Artist

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 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](#)
- [Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi](#)

