

Warszawa, 30-03-2020



**PREZES
URZĘDU OCHRONY
DANYCH OSOBOWYCH**
Jan Nowak

SEKRETARIAT Z-CY SZEF A KS
Lub. DS-170-220 20
Data wpływu: 30. 03. 2020

DOL.401.145.2020.WL.PM

Pan

Dariusz Salomończyk

Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

ul. Wiejska 4/6/8

00-902 Warszawa

elektroniczna skrzynka podawcza ePUAP
/KSRP/SkrytkaESP

Szanowny Panie Ministrze,

w związku z korespondencją z dnia 20 marca 2020 r. (znak: SPS-WP-173-58/20) przekazującą do zaopiniowania senacki projekt ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych, z punktu widzenia przepisów rozporządzenia 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) (Dz. Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.¹⁾), dalej: RODO, zgłasza następujące uwagi.

1. Art. 1 pkt 3 projektu ustawy, nadający nowe brzmienie art. 3 ust. 2bis²⁾ ustawy 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 (Dz. U. poz. 374), dalej: ustawa COVID-19, zmienia zasady wykonywania pracy zdalnej przez pracownika w trakcie trwania zagrożenia wywołanego wirusem SARS-CoV-2. Zgodnie z art. 3 ust. 2 bis, organizację i porządek w procesie pracy zdalnej oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników ustala pracodawca w regulaminie pracy albo w poleceniu o powierzeniu pracownikowi wykonywania pracy

¹⁾ Zmiana wymienionego rozporządzenia została ogłoszona w Dz. Urz. UE L 127 z 23.05.2018, str. 2.

²⁾ W projekcie występuje błąd polegający na podwójnym oznaczeniu ust. 2 w tym artykule.

zdalnej. Do regulaminu pracy w zakresie określonym w zdaniu poprzednim, nie stosuje się art. 9 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043 oraz 1495).

Nie kwestionując możliwości wyłączenia w czasie trwania epidemii SARS-CoV-2 części regulacji Kodeksu pracy, należy ocenić czy wyłączenie takie – jak w przypadku art. 9 Kodeksu Pracy – nie doprowadzi do naruszenia podstawowych praw pracowników. Wprowadzenie tego typu rozwiązań powinno być poprzedzone oceną możliwych ryzyk jakie się z tym wiąże. Regulamin pracy ustanawiający zasady pracy zdalnej, którego nie będą dotyczyły postanowienia art. 9 Kodeksu Pracy, mógłby potencjalnie wprowadzić rozwiązania naruszające prywatność pracownika, takie jak monitorowanie pracy pracownika w sposób niezgodny ze standardami wynikającymi z prawa pracy i RODO. Dlatego art. 3 ust. 2bis w projektowanym kształcie może naruszać zasadę legalizmu, o której mowa w art. 5 ust. 1 lit a RODO³⁾ oraz zasadę minimalizacji danych, o której mowa w art. 5 ust. 1 lit c RODO⁴⁾.

2. Art. 1 pkt 3 projektu ustawy, nadający nowe brzmienie art. 3 ust. 3 w ustawy COVID-19, daje pracodawcy prawo kontrolować wykonywanie pracy zdalnej oraz żądać od pracownika informacji o jej wynikach. Nie jest jednak jasne, w jaki sposób kontrola ta miałyby przebiegać, dlatego tak ogólne sformułowania dot. kontroli prowadzonej przez pracodawcę naruszają zasadę legalizmu, o której mowa w art. 5 ust. 1 lit a RODO.
3. Art. 1 pkt 4 projektu ustawy, dodający nowy art. 3a w ustawie COVID-19, daje pracodawcom szereg nowych uprawnień związanych z kontrolą stanu zdrowia pracowników. Projektowany przepis ma charakter bardzo ogólny i nieprzejrzysty, co budzi następujące zastrzeżenia w odniesieniu do jego poszczególnych punktów.
 - a. Art. 3a pkt 1 stanowi, że pracodawca ma prawo żądać od pracownika informacji o tym czy przebywał w ostatnim czasie w miejscu zagrożonym zakażeniem COVID-19. Należy zwrócić uwagę, że zagrożone zarażeniem mogą być osoby a nie miejsca, dlatego przepis wymaga przerwania tak, aby w sposób jasny kształtował obowiązki pracownika. Dodatkowo, należy wskazać, że sformułowanie „miejsce” jest bardzo ogólne, a w sytuacji epidemii obejmującej cały kraj, tak jak ma to miejsce w Polsce, dotyczyć to będzie w praktyce każdego miejsca, w którym pracownik przebywa.
 - b. Art. 3a pkt 2 stanowi, że pracodawca może żądać od pracownika, co do którego istnieje uzasadnione podejrzenie, iż jest zakażony COVID-19, lub który przebywał ostatnio w

³⁾ Zgodnie z zasadą legalizmu dane osobowe muszą być przetwarzane zgodnie z prawem, rzetelnie i w sposób przejrzysty dla osoby, której dane dotyczą.

⁴⁾ Zgodnie z zasadą minimalizacji danych, dane osobowe muszą być adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane.

miejscu zagrożonym zakażeniem COVID-19, aby poddał się niezbędnym badaniom lekarskim (...). Sformułowanie „niezbędnym badaniom lekarskim” jest nieprecyzyjne, tym bardziej, że z redakcji przepisu wynika, że to pracodawca a nie np. lekarz będzie decydował jakie badania są niezbędne dla pracownika. Tymczasem o tym, jakie badania lekarskie są niezbędne powinien decydować lekarz a nie pracodawca.

- c. Art. 3a pkt 3 dotyczy kontroli stanu zdrowia pracownika przez pracodawcę. Nie kwestionując możliwości wprowadzenia w czasie trwania epidemii SARS-CoV-2 regulacji pozwalających pracodawcy kontrolować stan zdrowia pracownika, przepisy tego typu muszą być zredagowane w taki sposób aby nie dochodziło do nieprawidłowości w tym obszarze. Art. 3a pkt 3 stanowi, że pracodawca ma prawo kontrolować stan zdrowia pracownika przed dopuszczeniem go do pracy, w szczególności przez pomiar temperatury ciała pracownika. Użycie sformułowania „w szczególności” – stwarza pracodawcy w praktyce nieograniczone możliwości kontroli stanu zdrowia pracownika, w tym wykonywania innych badań oprócz pomiaru temperatury ciała, dlatego to sformułowanie powinno zostać usunięte z projektowanego przepisu. Art. 3a pkt 3 nie wskazuje także, w jaki sposób temperatura ciała pracownika ma być mierzona oraz w jaki sposób wyniki pomiarów temperatury ciała będą utrwalane u pracodawcy i kiedy będą przez niego usuwane. Należy pamiętać, że są to dane o stanie zdrowia osoby, o których stanowi art. 9 RODO, których zasady retencji powinny być szczególnie precyzyjne. Przepis w projektowanym kształcie narusza oprócz wyżej wspomnianej zasady legalizmu i minimalizacji danych również zasadę ograniczenia przechowywania, o której mowa w art. 5 ust. 1 lit. e RODO⁵⁾.

Z wyrazami szacunku,
Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych
Jan Nowak
/ - podpisano elektronicznie/

⁵⁾ Zgodnie z zasadą ograniczenia przechowywania, dane osobowe muszą być przechowywane w formie umożliwiającej identyfikację osoby, której dane dotyczą, przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne do celów, w których dane te są przetwarzane.