

Warszawa, 16 lipca 2020 r.

MIERZENIE TEMPERATURY I WYKONYWANIE TESTÓW COVID-19 – REKOMENDACJE PRACODAWCÓW

Sytuacja związana z epidemią COVID-19 wprowadziła konieczność uchwalenia pilnych i wyjątkowych regulacji w wielu obszarach prawa pracy. Jedną z najważniejszych kwestii, dotyczących pracodawców w sytuacji zagrożenia epidemicznego, czy stanu epidemii stała się konieczność zapewnienia maksymalnie bezpiecznych warunków pracy, szczególnej dbałości o zdrowie pracowników oraz wszystkich innych osób przebywających na terenie zakładu pracy. W tym celu zarówno ustawodawca, jak i firmy we własnym zakresie wprowadziły szereg uregulowań i protokołów bezpieczeństwa, mających na celu m.in. zachowanie dystansu społecznego na terenie zakładu pracy, zapewnienie środków dezynfekcji i ochrony osobistej, wprowadzenie zmian w organizacji czasu pracy oraz zasadach zarządzania zespołami pracowników itp. W przestrzeni publicznej ciągle nierozwiązanym tematem, wywołującym ożywioną dyskusję, jest dopuszczalność pomiaru temperatury ciała przez pracodawcę osobom wchodzącym na teren zakładu pracy (w tym zarówno pracownikom, jak i osobom postronnym), dopuszczalność odbierania tzw. ankiet zdrowotnych, a także zlecenie (na koszt pracodawcy) pracownikom testów na obecność wirusa SARS-CoV-2. Wydaje się, że ciążyący na pracodawcy podstawowy obowiązek ochrony życia i zdrowia pracowników, a także szczególna odpowiedzialność za zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, wynikająca choćby z art. 207 par. 2 Kodeksu Pracy (KP), umożliwiają takie działanie, jednak z uwagi na ochronę danych osobowych pracowników, w tym szczególną ochronę kategorii danych dotyczących zdrowia, głos w dyskusji zabrały najważniejsze instytucje państwowe (w tym Urząd Ochrony Danych Osobowych (UODO)), nie dając jednoznacznej odpowiedzi. W związku z tym, w celu zapewnienia ochrony zdrowia i życia pracowników z poszanowaniem ochrony ich danych osobowych, rekomendujemy wprowadzenie stałych i jasnych rozwiązań bezpośrednio w przepisach prawa pracy.

Z powyższych względów zgłaszamy propozycję dodania w KP nowego Art. 209⁴ o następującej treści:

W przypadku podejrzenia wystąpienia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca może:

1) zastosować środki organizacyjne oraz urządzenia lub środki techniczne lub technologiczne mające na celu zminimalizowanie ryzyka wystąpienia lub rozprzestrzenienia się zagrożenia

dla życia lub zdrowia na terenie zakładu pracy, w tym badania lub pomiary dotyczące stanu zdrowia pracowników i innych osób wchodzących lub przebywających na terenie zakładu pracy,

2) gromadzić i przetwarzać dane osobowe pracowników i osób niebędących pracownikami, jeżeli jest to niezbędne do celów humanitarnych, w tym monitorowania epidemii i ich rozprzestrzeniania się lub w nadzwyczajnych sytuacjach humanitarnych, w szczególności w przypadku klęsk żywiołowych i katastrof spowodowanych przez człowieka,

3) odmówić dopuszczenia do pracy pracownika, odmówić wejścia na teren zakładu pracy albo odsunąć od pracy osobę w przypadku której zachodzi uzasadnione podejrzenie, że może zagrażać bezpieczeństwu innych osób, w szczególności powoduje ryzyko rozprzestrzenienia się choroby zakaźnej.

Należy podkreślić, że powyższe regulacje znajdują swoje umocowanie w Ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych (RODO), które przewiduje odstępstwa od zakazu przetwarzania określonych szczególnych kategorii danych osobowych, takich jak dane dotyczące zdrowia, gdy jest to konieczne ze względu na istotny interes publiczny w dziedzinie zdrowia publicznego (art. 9 ust. 2 lit. i RODO), na podstawie prawa Unii lub prawa państwa członkowskiego lub gdy istnieje potrzeba ochrony żywotnych interesów osoby, której dane dotyczą (art. 9 ust. 2 lit. c RODO). Ponadto, w motywie 46 RODO (do którego nawiązuje powyższa propozycja legislacyjna) wyraźnie stwierdza się, że niektóre rodzaje przetwarzania mogą służyć zarówno ważnemu interesowi publicznemu, jak i żywotnym interesom osoby, której dane dotyczą, na przykład gdy przetwarzanie jest niezbędne do celów humanitarnych, w tym monitorowania epidemii i ich rozprzestrzeniania się lub w nadzwyczajnych sytuacjach humanitarnych, w szczególności w przypadku klęsk żywiołowych i katastrof spowodowanych przez człowieka.

Wydaje się, że powyższe regulacje są potrzebne i uzasadnione w kontekście przyszłych działań pracodawców mających służyć zapewnieniu bezpiecznych warunków pracy, ograniczą skutki ewentualnego zakażenia, jak również pozwolą kontynuować prowadzenie działalności nawet w warunkach drugiej fali zakażeń.



Business
Centre
Club



Francusko-Polska Izba Gospodarcza



Polskie
Forum HR



Pracodawcy RP
Rok założenia 1989

Swiss
Chamber Poland

Rekomendacje przygotowały i poparły organizacje:

Monika Constant
Dyrektor Generalna
Francusko-Polska Izba Gospodarcza

Dorota Dąbrowska-Winterscheid
Dyrektor Zarządzająca
American Chamber of Commerce
(AmCham)

Marek Goliszewski
Prezes
Business Centre Club

Jolanta Jaworska
Wiceprezes
Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych
(ABSŁ)

Andrzej Malinowski
Prezydent
Pracodawcy RP

Ulrich Schwendimann
Dyrektor
Polsko-Szwajcarska Izba Gospodarcza

Liliana Strupp
Członek Zarządu
Polskie Forum HR

Maciej Witucki
Prezydent
Konfederacja Lewiatan