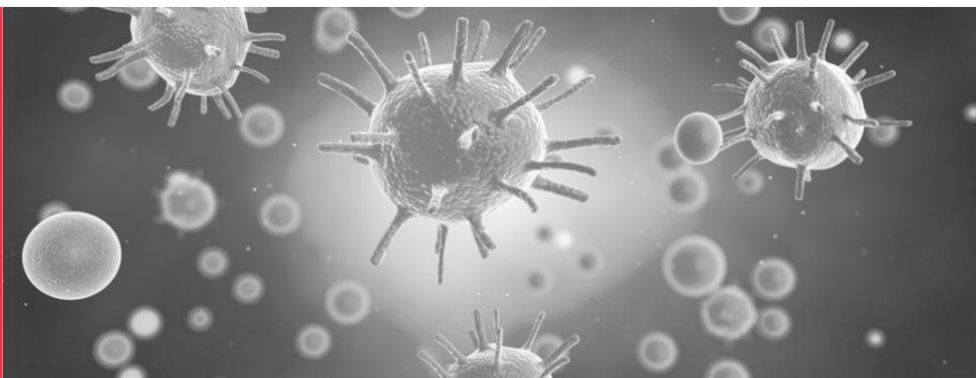


**KORONAWIRUS  
ALERT**

**24/7**



## Wsparcie biznesu 24/7 w dobie pandemii koronawirusa

### Ochrona danych osobowych

Aspekty ochrony danych osobowych zdają się schodzić na dalszy plan w sytuacji walki z pandemią wirusa SARS-CoV-2 (tzw. COVID-19 lub „koronawirus”).

Żadne jednak przepisy prawa nie odwołały / nie zawiesiły stosowania przepisów RODO i ustawy o ochronie danych osobowych.

Wyzwań w obszarze ochrony danych osobowych jest wiele – to m.in. procedury, ankiety i formularze "o co wolno, a o co trzeba pytać".

Kolejne organy nadzoru z poszczególnych państw europejskich (i nie tylko) wydają swoje wytyczne w zakresie przetwarzania danych osobowych. Podstawową kwestią w tych wytycznych jest przede wszystkim kwestia mierzenia temperatury ciała pracowników. Organy takie jak brytyjski czy hiszpański dopuszczają takie prawo po stronie pracodawcy. Organy włoskie czy belgijskie są jednak takim działaniom przeciwnie. Nie ma w tym zakresie jednolitego podejścia.

W Polsce, Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych opublikował w dniu 12 marca 2020 r. oświadczenie (<https://uodo.gov.pl/pl/138/1456>), zgodnie z którym: „Przepisy o ochronie danych osobowych nie mogą być stawiane jako przeszkoda w realizacji działań w związku z walką z koronawirusem”. Trzeba zwrócić uwagę, że część administratorów zaczęła się w ślad za UODO powoływać na motyw 46 RODO, co jednak jest niewłaściwe, bo przecież ten motyw nie dotyczy danych o stanie zdrowia (tylko danych osobowych „zwykłych”).

Jednocześnie w dniu 16 marca 2020 r. Europejska Rada Ochrony Danych opublikowała swoje oświadczenie ([https://edpb.europa.eu/news/news/2020/statement-edpb-chair-processing-personal-data-context-covid-19-outbreak\\_en](https://edpb.europa.eu/news/news/2020/statement-edpb-chair-processing-personal-data-context-covid-19-outbreak_en)), kluczowy fragment:

*Indeed, the GDPR provides for the legal grounds to enable the employers and the competent public health authorities to process personal data in the context of epidemics, without the need to obtain the consent of the data subject. This applies for instance when the processing of personal data is necessary for the employers for reasons of public interest in the area of public health or to protect vital interests (Art. 6 and 9 of the GDPR) or to comply with another legal obligation.*

Jednocześnie procedowana jest ustawa, która ma usunąć wszelkie wątpliwości i umożliwić wprost pracodawcom samodzielne kontrolowanie pracowników przed dopuszczeniem ich do pracy, w szczególności przez pomiar temperatury ciała.

Nawet przy przyjęciu, że ww. przepisy wejdą w życie, w dalszym ciągu nie jest rozwiązana kwestia kontrolowania innych osób – zwłaszcza współpracowników, kontrahentów, dostawców czy gości. Na ten moment zdaje się, że rozwiązania oparte o kamery termowizyjne czy kontrolowanie temperatury bez przypisywania wyniku do konkretnej osoby (aczkolwiek takie podejście mogłoby zostać zakwestionowane). Jakiegokolwiek jednak działania, które mogą zostać zakwalifikowane jako przetwarzanie danych osobowych szczególnej kategorii (dane o stanie zdrowia), muszą mieć swoją podstawę w art. 9 RODO.

Z pola widzenia nie można również tracić tego, że przedsiębiorcy sektorowi mogą mieć własne, szczegółowe rozwiązania. Przykładowo przepisy ustawy o bezpieczeństwie żywności i żywienia – konkretnie art. 59 ww. ustawy w połączeniu z art. 9 ust. 2 lit. g RODO – który może stanowić podstawę prawną do pobierania oświadczeń czy kontroli temperatury ciała.

## Jesteśmy do Państwa dyspozycji



**dr Bartosz Marcinkowski**

Partner | Szef Zespołu ds. Ochrony Danych Osobowych

E: bartosz.marcinkowski@dzp.pl



**Michał Kluska**

Senior Associate | Zespół ds. Ochrony Danych Osobowych

E: michal.kluska@dzp.pl