

JAK ZORGANIZOWAĆ PRACĘ ZDALNĄ W FIRMIE – CHECKLISTA DLA DZIAŁÓW HR

CO POWINIENEM ZROBIĆ?
Przyjąć i zakomunikować regulamin pracy zdalnej , który określa również zasady ochrony informacji i danych osobowy podczas jej wykonywania.
Wprowadzić wzór oświadczenia dla pracownika o sprawowaniu opieki nad dzieckiem w wieku do 8 lat w związku z zamknięciem – z powodu COVID-19 – żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz szkół.
Zweryfikować klauzulę informacyjną , o której mowa w art. 13 RODO pod kątem tego czy: - informuje pracownika, że jego dane mogą być przekazane służbom Głównego Inspektoratu Sanitarnego lub innym służbom kryzysowym; - przekazuje pracownikowi niezbędne informacje dotyczące m.in. podstawy prawnej, celu i czasu przetwarzania w związku z ewentualnym pozyskaniem dodatkowych danych osobowych (np. informacji o miejscu przebywania podczas urlopu lub w związku z pomiarem temperatury).
Zbudować świadomość wśród pracowników np. poprzez wysyłkę mailingu, w zakresie postępowania po powrocie z podróży zagranicznej z kraju, gdzie jest wysokie ognisko epidemii. Uwzględnić prośby o poinformowaniu o tym fakcie pracodawcę bądź w przypadku, gdy pracownik zauważa u siebie objawy zakażenia wirusem.

PRACODAWCO, ZE WZGLĘDÓW NA KORONAWIRUSA MOŻESZ WERYFIKOWAĆ TEMPERATURĘ I PYTAĆ O URLOP

W dniu 12 marca 2020 roku zostało wydane [Oświadczenie Prezesa UODO w sprawie koronawirusa](#). W oświadczeniu podkreślono, że artykuł 17 [specustawy dotyczącej przeciwdziałania COVID-19](#) wskazuje, że Główny Inspektor Sanitarny lub działający z jego upoważnienia państwowy wojewódzki inspektor sanitarny może wydawać pracodawcom m. in. decyzje nakładające obowiązek podjęcia określonych czynności zapobiegawczych lub kontrolnych i współdziałania z innymi organami administracji publicznej oraz organami Państwowej Inspekcji Sanitarnej. W zakresie podejmowanych przez pracodawców działań należy przede wszystkim śledzić na bieżąco komunikaty Państwowej Inspekcji Sanitarnej. Z komunikatu Prezesa UODO należy wnioskować, że wykonywanie przez pracodawców pomiarów temperatury pracowników jest dopuszczalne dopiero jak takie zalecenie zostanie wydane przez GIS.

Jednakże pracodawca ma obowiązek chronić zdrowie i życie pracowników oraz zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy co wynika z art. 207 Kodeksu pracy, a pracownik ma współdziałać z pracodawcą w realizacji tych zadań – art. 211 pkt 7 Kodeksu pracy.

W związku z powyższy wydaje się, że pracodawca jest jednak uprawniony do mierzenia temperatury swoich pracowników termometrem laserowym/ bezdotykowym, jednakże tych wyników nigdzie nie powinien rejestrować. W celu uniknięcia zarzutu ewentualnej dyskryminacji, tego typu pomiar powinien być wykonany wszystkim pracownikom. W przepisach RODO można znaleźć podstawy prawne do tego typu prewencyjnych działań – art. 9 ust. 1 pkt b i h właśnie w związku z art. 207 Kodeksu pracy. Oczywiście należy pamiętać o obowiązku informacyjnym.

Pracodawca może również pozyskiwać informacje o tym, czy pracownik nie przybywał ostatnio w miejscu rozpowszechniania się wirusa lub czy miał kontakt z osobami, które były na takim obszarze. Kluczowe jest budowanie świadomości pracowników, żeby zgłaszali tego typu sytuacje. Taki pracownik mógłby wówczas świadczyć pracę zdalną.

Należy pamiętać, że motyw 4 preambuły RODO wskazuje, że *przetwarzanie danych osobowych należy zorganizować w taki sposób, aby służyło ludzkości*. W obliczu wirusa zachowajmy zdrowy rozsądek.