**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**](https://www.zus.pl/documents/10182/24142/O%C5%9AWIADCZENIE+dodatkowy+zasi%C5%82ek+opieku%C5%84czy.docx/2050abcc-fb2c-bee1-e4dc-5ef122d38edd) **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. Uwzględnienie 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**

UODO oficjalnie nie wydał komunikatu w sprawie mierzenia temperatury oraz pytania pracownika o miejsce spędzania urlopu. 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 pracodawca jest uprawniony mierzyć temperaturę 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. Jednak pojawiają się również odmienne stanowiska – niektóre organy nadzorcze, np. z Francji czy Dani wskazują, że badanie temperatury pracowników przez pracodawcę jest niedopuszczalne.

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 prace 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.