

BADANIE PRACOWNIKÓW NA OBECNOŚĆ WIRUSA


ZGODNE Z RODO

CZY PRACODAWCA MOŻE ZORGANIZOWAĆ BADANIA?

Pojawienie się przypadków COVID-19 w zakładzie pracy może skutkować rozprzestrzenieniem się koronawirusa, co zagraża zdrowiu i życiu pracowników. Zgodnie z kodeksem pracy pracodawca jest zobowiązany do reagowania na istniejące zagrożenia, dlatego też **może podejmować działania profilaktyczne**, w tym **zapewnić możliwość przeprowadzenia badań**. Nie ma jednak podstaw do zobowiązania pracowników do badania.



OBOWIĄZEK PODDANIA SIĘ BADANIOM



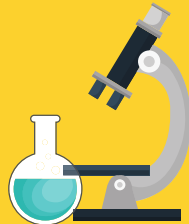
Ustawa o zwalczaniu chorób zakaźnych oraz ostatnie ustawy szczególne przyjęte w celu zwalczania pandemii COVID-19 pozwalają na zobowiązanie pracowników do wykonania badań pod kątem zakażenia koronawirusem poprzez decyzję sanepidu dotyczącą konkretnego zakładu lub rozporządzenie ministra zdrowia wskazujące konieczność przeprowadzania badań w przypadku określonej choroby. Na chwilę obecną takie rozporządzenie nie zostało wydane, więc **obowiązek może wynikać wyłącznie z decyzji sanepidu**. W przypadku **braku decyzji badanie nie może być obowiązkowe**.

UZYSKIWANIE INFORMACJI O WYNIKACH TESTU

Wynik badania pod kątem zakażenia koronawirusem jest informacją dotyczącą stanu zdrowia i co do zasady **nie może być przetwarzany przez pracodawcę**, chyba, że ma on do tego wyraźną podstawę prawną (np. decyzję sanepidu). W przeciwnym wypadku **pracodawca nie może żądać od pracownika podania informacji** o wyniku testu ani pozyskiwać tych wyników od podmiotu przeprowadzającego test, nawet, jeśli zorganizował i opłacił takie badania. **Zgoda pracownika nie jest tutaj wystarczającą podstawą**.



ORGANIZOWANIE BADAŃ ZGODNE Z RODO




Organizując badania na obecność koronawirusa należy podjąć wszelkie działania **zapewniające ochronę prywatności pracownika**. Przede wszystkim umowa o przeprowadzenie badań powinna być podpisana **z odpowiednim podmiotem uprawnionym** do świadczenia takich usług medycznych. Po drugie należy, w miarę możliwości, zorganizować przystępowanie do badania tak, aby **nie była znana pracodawcy tożsamość osób**, które przystąpiły do nieobowiązkowego badania (np. poprzez wydawanie numerów dostępu przypisanych pracodawcy, z którymi pracownik zgłasza się do badania i z których wykorzystania podmiot rozlicza się z pracodawcą bez podawania danych osobowych pracownika).

CO W PRZYPADKU POZYTYWNEGO WYNIKU?

Nawet jeśli pracodawca nie otrzymuje wyniku przeprowadzonego testu nie oznacza to, że takie badanie nie spełniają swojej roli. W chwili obecnej **wszystkie podmioty wykonujące badania są zobowiązane raportować wyniki do centralnej bazy danych**, dlatego też pracownik, u którego zostanie wykryte zakażenie, i tak zostanie skierowany do izolacji.



INNE WAŻNE KWESTIE



Należy pamiętać, że w sytuacji dobrowolności badań ich skuteczność w zwalczaniu rozprzestrzeniania się pandemii zależy od tego, jak dużo osób z nich skorzysta. W celu zwiększenia powszechności takich badań warto **poprzedzić je przedstawieniem w zakładzie pracy przejrzystych informacji**. Przede wszystkim należy rozwiązać wątpliwości i **zapewnić o ochronie prywatności pracownika**. Warto także przygotować jasne zasady obowiązujące w przypadku wykrycia zakażenia dotyczące **rozliczania nieobecności, informowania innych osób o przypadku zakażenia** w zakładzie pracy, o możliwości **przejścia w tryb pracy zdalnej** czy **odbywania "nieformalnej" kwarantanny**. Przed podpisaniem umowy na przeprowadzanie badań dobrze też przekazać ją **do sprawdzenia powołanemu Inspektorowi Ochrony Danych**.

Kontakt z nami:

iSecure Sp. z o.o.
ul. Sienna 72A lok. 214
00-833 Warszawa
e-mail: kontakt@isecure.pl
telefon: +48 22 126 58 54
fax: +48 22 378 26 34



iSecure