

Ako prijímať opatrenia proti šíreniu COVID-19 a neporušovať GDPR

V súvislosti s prijatím rozličných opatrení proti zabráneniu šírenia COVID-19 vzniká aj mnoho praktických otázok v oblasti ochrany osobných údajov. V dnešnej dobe už zamestnávateľia vedia, že k otázke ochrany osobných údajov je potrebné pristupovať citlivo. Osobné údaje týkajúce sa zdravotného stavu sa navyše považujú za osobitnú kategóriu osobných údajov, na ktoré sa vzťahuje vyšší stupeň ochrany. Ako sa teda vysporiadať s novou situáciou, keď sa na jednej strane očakáva, že zamestnávateľ prijme všetky potrebné opatrenia na ochranu zdravia svojich zamestnancov, a na druhej strane ostáva v platnosti Všeobecné nariadenie o ochrane údajov (GDPR), podľa ktorého by bez osobitného dôvodu zamestnávateľ nemal ani osobné údaje týkajúce sa zdravia spracúvať?

Nižšie prinášame naše odporúčania, ako správne postupovať v najbežnejších situáciách v súvislosti s COVID-19 a vyhnúť sa porušovaniu GDPR. Aj keď článok bol písaný v kontexte právnej úpravy Slovenskej republiky, primerane ho možno použiť aj na situáciu v Českej republike, keďže rovnako ako v Slovenskej republike, aj v Českej republike má zamestnávateľ zodpovednosť za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a pod. V súvislosti s prijímaním opatrení proti šíreniu COVID-19 už avizovala nová slovenská vláda, že pripravuje nejaké zmeny aj v oblasti ochrany osobných údajov.

1. Môže zamestnávateľ požadovať od zamestnanca informáciu, či bol v poslednej dobe v zahraničí, príp. aj konkrétne v ktorej krajine?

Áno, môže. Vzhľadom na to, že zamestnávateľ je povinný prijať všetky opatrenia na ochranu zdravia svojich zamestnancov, vrátane prijatia opatrení potrebných na predchádzanie prenosných ochorení, podľa § 52 ods. 1 písm. a) zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ochrane zdravia“), má právo zisťovať u zamestnancov, ale aj dodávateľov, či klientov uvedenú informáciu, aby si mohol plniť svoju zákonnú povinnosť podľa zákona o ochrane zdravia.

2. Môže zamestnávateľ požadovať od zamestnanca informáciu, že je v karanténe?

Áno, môže, zamestnávateľ je oprávnený v takom prípade požadovať od zamestnanca informáciu o začatí a ukončení karantény v rámci zodpovednosti zamestnávateľa pri prijatí opatrení potrebných na predchádzanie prenosných ochorení podľa zákona o ochrane zdravia.

3. Môže zamestnávateľ požadovať od zamestnanca informáciu, či vykazuje bežné príznaky výskytu COVID-19 (napr. respiračné ťažkosti, vysoká teplota)?

Áno, zamestnávateľ môže tieto informácie požadovať či už od zamestnancov alebo tretích osôb za účelom zabezpečenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (napr. vyplnením dotazníku a pod.), príp. v rámci zodpovednosti zamestnávateľa pri prijatí opatrení

potrebných na predchádzanie prenosných ochorení podľa zákona o ochrane zdravia. Zamestnávateľ zodpovedá za bezpečnosť a ochranu zdravia svojich zamestnancov pri práci podľa zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „**zákon o BOZP**“).

4. Môže zamestnávateľ uložiť zamestnancovi povinnosť podrobiť sa zdravotnej prehliadke?

Áno, môže, v obmedzenom rozsahu. Zamestnávateľ je povinný chrániť zamestnanca pred nakazením od iného zamestnanca, keďže zodpovedá za bezpečnosť a ochranu zdravia svojich zamestnancov pri práci podľa zákona o BOZP. Vzhľadom na uvedené môže zamestnávateľ zaviesť menej invazívne opatrenia, ako je napr. meranie teploty a pod.

5. Môže zamestnávateľ požadovať, aby práceneschopný zamestnanec potvrdil, že má/nemá ochorenie COVID-19?

Zamestnávateľ môže požiadať zamestnanca o takúto informáciu, zamestnanec však nemá povinnosť zdieľať túto informáciu so zamestnávateľom. Ošetrojúci lekár však bude o danej skutočnosti informovať štátne orgány, ktoré následne budú zrejme informovať aj zamestnávateľa (ak hrozí riziko, že by mohli byť nakazení ďalší zamestnanci).

6. Môže zamestnávateľ požadovať od zamestnanca informáciu, či bol v kontakte s osobou infikovanou COVID-19?

Áno, môže, v obmedzenom rozsahu. Opäť z dôvodu, že zamestnávateľ zodpovedá za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, striktné za týmto účelom môže takéto údaje od zamestnancov požadovať v minimálnom potrebnom rozsahu.

7. Je zamestnávateľ oprávnený informovať ostatných zamestnancov o tom, že u určitého zamestnanca sa potvrdil výskyt COVID-19?

Áno, ak je to nevyhnutné. Zamestnávateľ je povinný informovať o tejto skutočnosti tých zamestnancov, ktorí prišli do styku so zamestnancom, u ktorého bol zistený COVID-19. Ak iní zamestnanci neboli v styku s infikovaným zamestnancom, zamestnávateľ ich nebude informovať, príp. v závislosti od okolností prípadu by mal zamestnávateľ zvážiť, či nie je postačujúce zamestnancov informovať iba o výskyte COVID-19 u zamestnávateľa bez menovania konkrétnej osoby. Informovanie ostatných zamestnancov by sa teda malo starostlivo zvážiť, t.j. nemalo by sa realizovať hromadne formou zverejnenia zoznamu osôb nakazených COVID-19 na intranete zamestnávateľa a pod.

8. Ak zamestnanec môže vykonávať prácu z domu, tzv. home office, je zamestnávateľ povinný zabezpečiť potrebné zariadenia na výkon práce z domu?

Áno, zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancovi zariadenie potrebné na výkon práce z domu (napr. notebook, mobil a pod.), ak práca z domu je dohodnutá v pracovnej zmluve. Ak práca z domu nie je dohodnutá v pracovnej zmluve, zamestnávateľ ju nemôže nariadiť. Zamestnávateľ aj pri práci z domu zodpovedá za bezpečnosť osobných údajov, preto je povinný prijať potrebné opatrenia, aby nedošlo k neoprávnenému úniku osobných údajov.

V prípade akýchkoľvek otázok nás prosím neváhajte kontaktovať.