

LEGAL UPDATE

Opatrenia zamestnávatel'ov v súvislosti s pandémiou a ochrana osobných údajov

Opatrenia na ochranu zdravia zamestnancov a ochrana osobných údajov

Zamestnávateľa pristúpili v rámci prevencie pred šírením ochorenia COVID-19 k rôznym opatreniam, ako sú napríklad meranie teploty zamestnancov prípadne osôb vstupujúcich do priestorov zamestnávateľa, požadovanie vyplnenia dotazníkov, ktorými sa zisťuje cestovná/rodinná anamnéza zamestnancov prítomných na pracovisku alebo prehlásení o tom, že osoba nevykazuje prejavy ochorenia. Pri aplikácii takýchto opatrení hrajú rolu nielen ustanovenia predpisov upravujúce úlohy zamestnávateľov vo vzťahu k ochrane bezpečnosti a zdravia pri práci¹, predpisy na ochranu verejného zdravia², ale aj predpisy o ochrane súkromia zamestnancov, keďže ide o osobné údaje, čo potvrdzuje aj stanovisko Úradu na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky vo jeho najnovšom [usmernení](#).

Úrad konkrétne uviedol, že údaj o meraní teploty je osobný údaj, a to osobný údaj o zdraví, ktorý patrí do osobitnej kategórie osobných údajov (občas nazývané aj citlivé údaje). Iné údaje, ako sú napríklad údaj o tom, že sa osoba vrátila z rizikovej krajiny alebo že je v samo-karanténe (nie karanténe nariadenej lekárom) sú (ako potvrdzujú aj dozorné orgány z iných členských štátov) taktiež osobnými údajmi, aj keď nie údajmi o zdraví. Ako tieto údaje spracúvať? Ako zdôrazňujú jednotlivé dozorné orgány, vrátane úradu, podstatné je dodržiavanie všeobecných princípov ochrany osobných údajov – transparentnosti, minimalizácie údajov, minimalizácie uchovávaní, bezpečnosti – integrity a dôvernosti, zodpovednosti, a najmä zákonnosti spracúvania.

a. Opatrenia zamestnávateľa nariadené kompetentnými orgánmi

Pandémia spôsobená šírením vírusu SARS-CoV-2 a v tejto súvislosti vyhlásená mimoriadna situácia z dôvodu ohrozenia zdravia II. stupňa umožňujú od 12.03.2020 nariadenie osobitných opatrení kompetentnými orgánmi, a to aj vo vzťahu k zamestnávateľom. Môže ísť o opatrenia, nariadenia, uznesenia vydané orgánmi na úseku verejného zdravotníctva, najmä Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky a regionálnych úradov verejného zdravotníctva, ako aj ďalších ústredných orgánov štátnej správy (vláda Slovenskej republiky, Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, obvodné úrady, orgány samospráv pri výkone úloh miestnej štátnej správy).

¹ Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

² Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

V prípade, ak zamestnávateľ vykonáva opatrenia nariadené týmito orgánmi prípadne vychádza priamo z povinností nimi určenými a v súvislosti s nimi získava, spracúva, ukladá osobné údaje zamestnancov prípadne osôb vstupujúcich do jeho priestorov, vrátane údajov o zdraví v súlade a v rozsahu určenými týmito opatreniami, je pozícia zamestnávateľa ako prevádzkovateľa silná, pretože nachádza jednoznačný základ v štátnom určených opatreniach. Takéto spracúvanie si nevyžaduje súhlas zamestnanca a možno konštatovať, že spracúvanie je primerané a má právny základ v ustanoveniach GDPR³. Stále je ale potrebné dodržiavať zásady ochrany osobných údajov a získavanie a spracúvanie osobných údajov nerealizovať nad rozsah stanovený opatreniami.

Upozorňujeme ale, že doteraz vydané opatrenia Úradom verejného zdravotníctva Slovenskej republiky neukladajú v tomto smere zamestnávateľom konkrétne povinnosti⁴. Od 30.03. 2020 boli ale vládou ohlásené povinné merania teploty v nemocniciach, obchodoch a fabrikách. Na konkrétne opatrenie Úradu verejného zdravotníctva sa čaká.

b. Preventívne opatrenia určené zamestnávateľom a spracúvanie osobných údajov

Opatrenia kompetentných orgánov doteraz neurčili konkrétne povinnosti zamestnávateľom vo vzťahu k pandémie. Niektorí zamestnávatelia ale implementujú rôzne postupy, pri ktorých sa získavajú osobné údaje zamestnancov prípadne osôb vstupujúcich do priestorov zamestnávateľa/prevádzkovateľa. Je takéto spracúvanie v súlade s GDPR?

Európsky výbor pre ochranu údajov⁵ vo svojom najnovšom [stanovisku](#) potvrdil, že GDPR nekladie prekážky opatreniam vykonávaným na ochranu verejného zdravia prípadne ochranu života a zdravia zamestnancov, nebráni spracúvaniu osobných

³ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov)

⁴ Opatrenie Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky pri ohrození verejného zdravia č. OLP/2640/2020 z dňa 18.03.2020 určuje povinnosti predovšetkým fyzickým osobám, ktoré sa vrátili zo zahraničia od 13.03. 2020 po 7:00, a to povinnosť hlásiť sa svojim poskytovateľom zdravotnej starostlivosti, ktorí sú povinní uznať ich práceneschopnými z dôvodu karantény pre ochorenie COVID-19. Ďalšie povinnosti sú určené zamestnancom v určených profesiách, na ktorých sa nevzťahuje povinnosť karantény, pokiaľ nevykazujú známky ochorenia a ukladá sa im povinnosť používať špecifikované ochranné prostriedky.

⁵ Pozri v slovenskom jazyku [tu](#), prípadne v pôvodnom znení [tu](#). Je potrebné uviesť, že pokiaľ ide o konkrétne opatrenie v podobe systematického, plošného a dlhodobého merania teploty zamestnancov či iných osôb, časť dozorných orgánov nad ochranou osobných údajov vo svojich stanoviskách zo začiatku marca 2020 pristúpila k takémuto kroku váhavo (Belgicko, Francúzsko, Holandsko, Taliansko) a zdôraznila koordináciu postupov s opatreniami orgánov na úseku verejného zdravia prípadne pracovnými lekármi. Európsky výbor pre ochranu údajov konštatoval, že je možné vykonávať opatrenia v súlade s vnútroštátnou legislatívou.

údajov zamestnávateľmi v situáciách, ako je pandémia a nevyžaduje si získavanie súhlasu so spracúvaním osobných údajov od dotknutých osôb, pretože je možné využiť iné právne základy⁶. Ako už bolo zdôraznené, dodržiavané by ale mali byť všeobecné zásady ochrany osobných údajov podľa článku 5 GDPR, obzvlášť zákonnosť spracúvania, zodpovednosť a podmienky určené vnútroštátnym právom.

Čo to v praxi znamená? Domnievame sa, že v kontexte slovenských právnych predpisov sa možno pri zavedení preventívnych opatrení na pracovisku oprieť (okrem konkrétnych opatrení nariadených kompetentnými orgánmi) aj o ustanovenia zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. V každom prípade by mal zamestnávateľ pri zavádzaní jednotlivých opatrení v prvom rade zohľadniť situáciu na konkrétnom pracovisku, existujúce riziká pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vzhľadom na počet zamestnancov, koncentráciu osôb a rizikovosť pracoviska a vyhodnotiť nevyhnutnosť navrhovaných opatrení, t. j. zisťovať, či daný účel, ktorým je prevencia šírenia nákazy, môže splniť aj inak (možnosť zamestnancov pracovať z domu, zabezpečenie ochranných pomôcok) alebo šetrnejšie, napr. prehlásenie zamestnancov, že nemajú zdravotné problémy/cestovali, samokontrola zdravotného stavu a konzultácia s lekárom. Takéto hodnotenie má význam vo vzťahu k predpisom o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, ale aj vo vzťahu k vykonaniu tzv. balančného testu, ktorý porovná váhu verejného záujmu a váhu ochrany súkromia a tiež posúdenie vplyvu podľa predpisov o ochrane osobných údajov. V situáciách, ako je táto a obzvlášť na pracoviskách s veľkým počtom zamestnancov pri plošnom a systematickom spracúvaní ich údajov na účely opatrení, je vhodné vykonať balančný test ako aj posúdenie vplyvu a tieto v zmysle zásady zodpovednosti (článok 5 ods. 2 GDPR) zaznamenať, a to aj vtedy, ak by takáto povinnosť z GDPR pre prevádzkovateľa jednoznačne nevyplývala.

Systematické opatrenia na prevenciu šírenia nákazy a ich opodstatnenosť by mal zamestnávateľ konzultovať s pracovnou zdravotnou službou alebo bezpečnostnotechnickou službou, ak ich využíva, ako aj so zástupcami

⁶ V prípade pandémie sú podľa Európskeho výboru splnené osobitné podmienky pre spracúvanie údajov osobitnej kategórie (údajov o zdraví). Osobitne poukazuje na článok 9 ods. 2 písm. i) GDPR, t. j. spracúvanie je nevyhnutné z dôvodov verejného záujmu v oblasti verejného zdravia na základe práva Únie alebo práva členského štátu prípadne článok 9 ods. 2 písm. c) GDPR, t. j. spracúvanie je nevyhnutné na ochranu životne dôležitých záujmov dotknutej osoby alebo inej fyzickej osoby v prípade, že dotknutá osoba nie je fyzicky alebo právne spôsobilá vyjadriť svoj súhlas. Do úvahy prichádzajú aj podmienky článku 9 ods. 2 písm. g) GDPR, kedy spracúvanie je nevyhnutné z dôvodov významného verejného záujmu na základe práva Únie alebo práva členského štátu. Pokiaľ ide o právne základy podľa článku 6 GDPR do úvahy prichádza plnenie právnej povinnosti ods. 1 písm. c) GDPR, plnenie úloh vo verejnom záujme podľa ods. 1 písm. e) alebo z dôvodu ochrany životne dôležitých záujmov dotknutej osoby alebo inej fyzickej osoby podľa ods. 1 písm. d) GDPR.

zamestnancov pre bezpečnosť. Niektoré opatrenia môžu predstavovať kontrolu zamestnanca na pracovisku, v takom prípade môže byť potrebné uplatniť postupy podľa Zákonníka práce⁷ a kontrolné mechanizmy prerokovať so zástupcami zamestnancov a informovať ich o dĺžke ich trvania. Ďalej by si mal na účely splnenia zásady transparentnosti zamestnávateľ zachovať informačnú povinnosť voči všetkým zamestnancom v kontexte predpisov na ochranu osobných údajov (článok 13 GDPR). Zamestnancov je potrebné informovať o účeloch spracúvania, prijatých opatreniach a rozsahu údajov spracúvaných v súvislosti s týmito opatreniami, dobe uloženia údajov, ako aj o tom, kto má k osobným údajom prístup. Osobné údaje, a najmä tie, ktoré sa týkajú zdravia, je potrebné vhodne zabezpečiť, minimalizovať rozsah osôb, ktoré majú prístup k týmto informáciám a dôsledne zamedziť prístupu neoprávnených osôb.

Vo vzťahu k všetkým zavádzaným opatreniam, ktoré si nevyhnutne vyžadujú spracúvanie osobných údajov, je zásadné, aby bolo získavanie údajov realizované šetrne, t. j. len v nevyhnutnom rozsahu, aby bolo zvážené anonymné získavanie údajov a údaje sa ukladali len tak dlho, ako je nevyhnutné (najneskôr do skončenia mimoriadnej situácie).

c. Opatrenia vo vzťahu ku konkrétnemu zamestnancovi, ktorý prejavuje známky ochorenia COVID-19

Niektoré situácie si vyžadujú urgentné spracúvanie osobných údajov na ochranu životne dôležitých záujmov dotknutej osoby alebo inej fyzickej osoby, pričom k takejto situácii môže dôjsť aj na pracovisku počas pandémie. Sme toho názoru, že u zamestnávateľa pri realizácii opatrení voči konkrétnemu zamestnancovi, u ktorého sa prejaví ochorenie COVID-19 na pracovisku (napr. triaška ap.), t. j. ak je dané ohrozenie jeho zdravia, života prípadne zdravia iných osôb, zakladá možnosť komunikovať osobné údaje zamestnanca/osoby orgánom verejného zdravia na základe článku 9 ods. 2 písm. c) GDPR a článku 6 ods. 1 písm. d) GDPR, a to aj pre koordináciu ďalšieho postupu/opatrení na konkrétnom pracovisku.

d. Zdieľanie osobných údajov o karanténe resp. nákaze ochorením COVID-19 na pracovisku

Ochrana osobných údajov je dôležitá aj pri komunikácii údajov o ochorení COVID-19 v rámci pracoviska prípadne pri ich zdieľaní s orgánmi na úseku verejného zdravia. Pokiaľ sa zamestnávateľ dozvie, že zamestnanec je práceneschopný z dôvodu karantény pre ochorenie COVID-19, sme toho názoru, že zamestnávateľ

⁷ § 13 ods. 4 zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

má o situácii informovať ostatných zamestnancov, avšak mal by zabezpečiť anonymitu zamestnanca/zamestnancov, pokiaľ to je možné. Najmä nemecký dozorný orgán upozorňuje na možnú diskrimináciu takýchto zamestnancov. Pre zabezpečenie ochrany zdravia ostatných zamestnancov je optimálne ďalšie kroky koordinovať s dotknutou osobou zamestnancom a informovať osoby, s ktorými prišiel do kontaktu.

e. Zdieľanie osobných údajov s kompetentnými orgánmi

Opatrenie Úradu verejného zdravotníctva neupravuje informačnú povinnosť zamestnávateľov vo vzťahu k informáciám o zamestnancoch, ktorí sa vrátili zo zahraničia prípadne takúto informáciu uviedli v dotazníkoch a ani nestanovuje povinnosť zamestnávateľom tieto údaje hlásiť, a teda je vhodné, aby apelovali na zamestnancov, aby si takúto povinnosť na základe opatrenia úradu z 18.03.2020 plnili. Pokiaľ zamestnávateľ vie, že jeho zamestnanec má pozitívnu cestovateľskú anamnézu z dôvodu, že vykonal pracovnú cestu, z ktorej sa vrátil po 13.03.2020, môže podľa nášho názoru určiť, aby sa zamestnanec na pracovisko nedostavil a hlásil sa telefonicky alebo emailom svojmu lekárovi. Hlásenie úradu verejného zdravia by mal vykonať poskytovateľ zdravotnej starostlivosti (ošetrojúci lekár).

Z iných zverejnených usmernení tiež vyplýva, že v prípade, ak by sa prejavy nákazy prejavili napr. na pracovisku, zamestnávateľ môže, optimálne prostredníctvom pracovnej zdravotnej služby, kontaktovať regionálny úrad verejného zdravotníctva.