

Implicații din perspectiva protecției datelor cu caracter personal ale angajaților în lupta împotriva COVID-19



Reff | Associates

Pastrarea cursului obișnuit de activități în cadrul unei companii în vreme de COVID-19 este o provocare, dar și un deziderat pentru mediul de business din România. Masurile luate în aceasta perioada de companii trebuie sa respecte prevederile în materia protecției datelor cu caracter personal ale angajaților.

Cea mai întâlnita masura de limitare a transmiterii COVID-19 este reprezentata de utilizarea de chestionare prin care este evaluat riscul de contaminarea a angajaților, masura care presupune prelucrarea de date cu caracter personal. Legalitatea prelucrării acestor date trebuie analizata din perspectiva justificării unui temei legal, dar și a folosirii minimului de informații necesare pentru scopul prelucrării (acela de a împiedica transmiterea virusului), pe o perioada cât mai scurta de timp și numai ca urmare a implementării unor masuri de securitate adecvate.

La fel ca orice analiza în materia protecției datelor cu caracter personal, nici în acest caz nu exista o rețeta general valabila pentru asigurarea legalității prelucrării acestor date. Desigur, regulile aplicabile în materia protecției datelor cu caracter personal ale angajaților privind starea de sanatate trebuie coroborate cu prevederile relevante cuprinse în legislației muncii - reglementările privind sanatatea și securitatea în munca, actele legislative emise de autoritățile competente în contextul stării de urgență -, toate putând varia în funcție de obiectul de activitate al companiei. Astfel, de la caz la caz va trebui sa ne raportam la prevederile Regulamentului 2016/679 (GDPR), în special din perspectiva principiilor și a temeiului legal - și luând în considerare aspecte precum scopul măsurii, durata aplicării acesteia și durata prelucrării dupa ce nu se mai justifica masura.

Chestionarele pentru angajați, o soluție?

Chestionarele, în format fizic sau derulate prin intermediul unui serviciu de tip call center, reprezinta probabil cel mai puțin intruziva metoda care poate fi utilizata de angajator în evaluarea riscului de contaminare a angajaților. Desigur, aceasta depinde exclusiv de conținutul întrebărilor adresate în cadrul chestionarului, mai precis daca întrebările presupun sau nu aflarea de informații ce țin de starea de sanatate a angajatului. Este recomandabila evitarea întrebărilor prin care angajatul menționeaza daca are probleme de sanatate (de exemplu, tușește, are temperatura sau afecțiuni pre-existente etc.) și includerea de întrebări referitoare la activitatea sa (de exemplu, daca a calatorit în strainatate în/prin zonele afectate, a avut contact cu persoane care aveau anumite simptome sau care au fost testate pozitiv, perioada de timp aferenta calatoriei sau expunerii, vârsta).

Includerea întrebărilor prin care se identifica problemele de sanatate ale angajaților presupune prelucrarea de date cu caracter special și poate fi realizata numai pe cale de excepție, în anumite situații; mai precis, atunci când prelucrarea datelor:

- este realizata de medicul de medicina muncii în scopuri specifice, precum medicina preventiva sau a muncii, evaluarea capacității de munca a angajatului etc.;
- asigura conformarea cu obligațiile angajatorului pentru ocuparea forței de munca, securitatea și protecția sociala;
- este necesara din motive de interes public major, prevazute de legislația din România sau de la nivel european;
- faciliteaza un interes public în domeniul sanatației publice, cum ar fi protecția împotriva amenințarilor transfrontaliere grave la adresa sanatației, atât timp cât aceasta este prevazuta de legislația din România sau de la nivel european.

Având în vedere ca recomandările și practicile la nivel european considera ca acordul dat în relațiile de munca nu este valabil, posibilitatea de a-l utiliza pentru astfel de activități de prelucrare a datelor angajaților este discutabila. În egala masura, ipotezele de mai sus trebuie analizate cu atenție, pentru a verifica îndeplinirea tuturor condițiilor prevazute de GDPR, inclusiv din perspectiva masurilor recent adoptate de Guvern.

Cine poate afla identitatea persoanei testate pozitiv pentru COVID-19?

Dezvaluirea identității persoanei testate pozitiv pentru COVID-19 trebuie realizata doar față de un numar limitat de persoane, precum echipa din cadrul companiei care gestioneaza situația de urgența, echipa restrânsa cu care persoana luca în mod uzual. Așadar, aceasta informație nu trebuie transmisa catre întregul personal al companiei sau în afara companiei.

Care este strategia de la nivel european?

Strategia la nivel european nu este unitara și depinde de la un stat membru la altul. Pe de o parte, Franța, Olanda și Belgia au reguli stricte prin care interzic testarea sistematica a angajaților atât pentru verificarea temperaturii, cât și pentru testarea pentru COVID-19. Pe cealalta parte, Germania și Spania au o abordare mai relaxata, oferind angajatorilor posibilitatea de a testa angajații, atât timp cât aceste date sunt șterse la finalul perioadei pandemice.

În concluzie, prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților privind starea de sanatate poate fi considerata justificata și legitima în aceasta perioada, însa numai în anumite situații limitate, ce țin de industria în care activeaza compania, destinatarii informațiilor, precum și de conținutul respectivelor date cu caracter personal.