

PROTECTIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL IN CONTEXTUL COVID-19

1. Consideratii generale

Angajatorii trebuie sa ia in considerare implicatiile legate de protectia datelor cu caracter personal ori de cate ori colecteaza datele cu caracter personal ale angajatilor (in special, datele legate de starea de sanatate a acestora), in vederea monitorizarii si prevenirii raspandirii Covid-19 in cadrul companiei.

Reamintim ca, in ciuda starii de urgenta dispuse in Romania si a raspandirii globale a Covid-19, obligatiile angajatorilor raman aceleasi in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal, astfel cum acestea sunt prevazute de Regulamentul General privind Protectia Datelor cu Caracter Personal nr. 679/2016 („GDPR”).

2. Legalitatea si temeinicia prelucrarii

Activitatea de prelucrare a datelor cu caracter personal in contextul monitorizarii si prevenirii raspandirii Covid-19 in cadrul companiei poate avea ca temei indeplinirea unei obligatii legale, dar aceasta justificare implica o interpretare mult prea extensiva a dispozitiilor legislatiei privind sanatatea si securitatea in munca.

Asadar, avand in vedere ca legislatia nu prevede in mod expres obligatia angajatorilor de a lua masuri pentru a analiza si determina existenta sau inexistentia unei boli suspecte, de la caz la caz, operatorii pot invoca urmatoarele motive prevazute de Art. 9 din GDPR pentru a prelucra date cu caracter personal despre starea de sanatate:

- (i) *„prelucrarea este necesara in scopul medicinei preventive sau medicina muncii, pentru evaluarea capacitatii de munca a salariatului, stabilirea unui diagnostic medical, furnizarea de asistenta medicala sau sociala sau a unui tratament sau de gestionarea sistemelor si serviciilor de sanatate sau de asistenta sociala pe in temeiul dreptului Uniunii, al dreptului intern sau in temeiul unui contract incheiat cu un cadru medical [...]”;*
- (ii) *„prelucrarea este necesara din motive de interes public in domeniul sanatatii publice, cum ar fi protejarea impotriva amenintarilor transfrontaliere grave la adresa sanatatii sau asigurarea unor standarde ridicate de calitate si siguranta a asistentei medicale si a medicamentelor sau dispozitivelor medicale, in temeiul dreptului Uniunii sau al dreptului intern care prevede masuri adecvate si specifice pentru a proteja drepturile si libertatile persoanei vizate, in special a*

secretului profesional”.

Ne aratam rezervati fata de comunicatul de presa publicat de Autoritatea Nationala de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal („ANSPDCP”) cu privire la prelucrarea datelor de sanatate ale angajatilor de catre angajatorul lor, prelucrare bazata pe consimtamantul persoanei vizate¹. Avand in vedere ca recomandarile si practicile la nivel european, legatura de subordonare existenta si temerea angajatului cu privire la eventualele consecinte nefavorabile asupra sa, in masura in care nu isi acorda consimtamantul (de exemplu, excluderea sociala, reducerea salariului, concediere), apreciem ca posibilitatea de a utiliza acest temei pentru prelucrarea datelor de sanatate ale angajatilor este, asadar, discutabila.

In egala masura, temeiurile de la punctele (i) si (ii) de mai sus trebuie analizate cu atentie si aplicate, de la caz la caz, in functie de industria in care activeaza angajatorul, destinarii informatiilor, precum si in functie de tipul concret al datelor cu caracter personal care sunt supuse prelucrării.

3. Chestionare si Verificarea Temperaturii

Conform practicii altor autoritati de supraveghere din cadrul Uniunii Europene² „o companie nu poate invoca niciun motiv pentru a prelucra datele de sanatate ale angajatilor sai printr-un chestionar, de exemplu, pentru motivul prevenirii raspandirii Covid-19”. O astfel de practica este justificata de faptul ca prelucrarea acestor tipuri de date revine in sarcina institutiilor competente, ceea ce inseamna ca o persoana care prezinta simptomele specifice/ar fi suspectata ca ar avea Covid-19 sau ar fi vizitat zonele afectate ar fi oricum obligata sa ramana in carantina si sa nu mai viziteze sediul companiei.

In plus, conform orientarii acelorasi autoritati de supraveghere mentionate mai sus, nu este permisa implementarea, de catre companii, a unui sistem de testare medicala (scanare la temperatura, analize de sange etc.), nici macar pentru prevenirea raspandirii Covid-19. Un astfel de sistem de testare este considerat de autoritatile de supraveghere ca fiind intruziv si care aduce atingere dreptului la

¹Comunicatul de Presa este disponibil la adresa:

https://www.dataprotection.ro/?page=Prelucrarea_datelor_privind_starea_de_sanatate&lang=ro

²<https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles>
<https://www.gdpd.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9282117>
<https://www.autoriteprotectiondonnees.be/covid-19-et-traitement-de-donn%C3%A9es-%C3%A0-caract%C3%A8re-personnel-sur-le-lieu-de-travail>

demnitate a fiecărei persoane.

Ca alternativă față de cele de mai sus, angajatorii pot lua, indubitabil, următoarele acțiuni și măsuri pentru prevenirea răspândirii Covid-19 în cadrul companiei lor:

- (i) să încurajeze angajații să fie transparenti cu privire la interacțiuni cu persoane cunoscute sau suspecte ca fiind infectate cu Covid-19;
- (ii) să încurajeze angajații să fie responsabili și să raporteze prezența oricărui simptom al Covid-19;
- (iii) să implementeze puncte de control medical la nivelul companiei (spre exemplu, la punctele de lucru – hale de producție, puncte de desfacere) și să recomande angajaților (*insa sa nu-i oblige*) să facă o vizită medicului de medicină muncii;
- (iv) să utilizeze, pe cât posibil, mijloacele tehnologice de comunicare ca alternativă la întâlnirile de afaceri (teleconferințe);
- (v) să interzică total prezența vizitatorilor sau a întâlnirilor la sediul său.

4. Dezvaluirea de Date cu Caracter Personal (Intern și Extern)

Angajatorii ar trebui să limiteze, pe cât posibil, dezvaluirea datelor cu caracter personal ale angajaților lor, în special datele despre starea de sănătate.

Totuși, în anumite cazuri suspectate sau chiar confirmate de Covid-19, poate fi necesar să se dezvăluie persoana angajatului și măsurile luate. Angajatorul va face acest lucru atunci când acesta e nevoit să respecte oricare obligație de raportare în conformitate cu legislația română sau, după caz, atunci când există acordul salariatului respectiv³. În astfel de cazuri, angajatorul trebuie să limiteze raportarea la ceea ce este necesar pentru persoana careia îi sunt destinate datele respective.

La nivel intern însă, trebuie să fie manifestată o deosebită prudență. Dezvaluirea identității persoanei testate pozitiv pentru Covid-19 sau confirmată ca fiind pozitivă trebuie realizată doar față de un număr limitat de persoane care au nevoie să cunoască informația respectivă și strict în directă legătură cu nevoia respectivă (spre exemplu, această informație poate fi transmisă echipei de lucru din care face

³ https://www.dataprotection.ro/?page=Prelucrarea_datelor_privind_starea_de_sanatate&lang=ro

parte salariatul respectiv).

5. Necesitatea Evaluarilor de Impact privind Protectia Datelor (DPIA)

Luand in considerare contextul si scopurile prelucrarii datelor cu caracter personal, ar putea fi necesara realizarea unei evaluari a impactului privind protectia datelor, asa cum este prevazuta de Art. 35 din GDPR.

In cazul in care activitatile de prelucrare efectuate de operatorii de date in contextul Covid-19 pot duce la un risc ridicat pentru drepturile si libertatile persoanelor vizate, operatorii trebuie sa ia in considerare efectuarea unui DPIA inainte de inceperea activitatii de prelucrare.

*Sediul materiei pentru cele de mai sus il reprezinta **Legea 190/2018 privind masuri de punere in aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European si al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protectia datelor) si Regulamentul nr. 679 din 27 aprilie 2016 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protectia datelor).***

Mitel & Asociatii