**Aktuální otázky GDPR vers.COVID-19**

**V jakém rozsahu mohou orgány ochrany veřejného zdraví za současného stavu nouze shromažďovat, analyzovat a uchovávat „citlivé" údaje o prokazatelně nebo pravděpodobně nakažených či nemocných osobách?**

Pravidla stanovená obecným nařízením o ochraně osobních údajů (GDPR) na takovouto mimořádnou situaci pamatují v článku 9 odst. 2 písm. i), podle kterého lze zpracovávat údaje o zdravotním stavu osob, jestliže je to **nezbytné z důvodů veřejného zájmu v oblasti veřejného zdraví** a ochrany před vážnými přeshraničními zdravotními hrozbami. Konkrétní situace zahrnující zpracování osobních údajů, jejich rozsah a dobu ukládání upravuje zákon o ochraně veřejného zdraví.

**Pokud je to nezbytné ke zjištění ohniska nákazy, mohou orgány ochrany veřejného zdraví požadovat u telekomunikačních operátorů údaje o pohybu osob vyplývající z lokalizačních údajů zjištěných z mobilního telefonu**.

Ano, ale dotčené osoby však musí být o takovém opatření informovány.

Zároveň musí být respektovány obecné zásady shromažďování osobních údajů včetně přiměřenosti těchto opatření a omezení doby trvání takového opatření na nezbytnou dobu.

**Může zaměstnavatel uložit zaměstnancům povinnost používat aplikaci eRouška v pracovním (služebním) telefonu?**

Aplikace eRouška je založena na dobrovolnosti. K jejímu používání **nemůže být nikdo nucen**, tedy ani zaměstnanec využívající služební mobilní telefon jako pracovní prostředek přidělený zaměstnavatelem. Zaměstnavatel nemůže bez zákonného zmocnění ukládat zaměstnanci povinnost stát se subjektem údajů ve zpracování, u kterého zaměstnavatel není správcem osobních údajů.

**Mohou provozovatelé restaurací a pořadatelé společenských a kulturních akcí z vlastního rozhodnutí nařídit evidenci návštěvníků jimi spravovaných zařízení?**

Rozhodnutí o vedení evidence návštěvníků **přísluší pouze orgánům ochrany veřejného zdraví**, pokud by s ohledem na aktuální stav pandemické situace konstatovaly nezbytnost vedení evidence návštěvníků určitých podniků z důvodu veřejného zájmu v oblasti veřejného zdraví.

Evidence fyzických osob je zpracováním osobních údajů, ke kterému musí být právní důvod podle článku 6, v případě údajů o zdravotním stavu i článku 9 GDPR. Vedení takové evidence za účelem zjišťování osob pozitivních na COVID-19 nelze založit na souhlasu návštěvníků, neboť souhlas je svobodným a odvolatelným projevem vůle a jeho udělením nemůže být podmiňováno poskytnutí služby. Nelze tedy předpokládat, že by souhlas dali všichni návštěvníci.

**!!nové!!**  **Je možné vést v souvislosti se vzrůstajícím počtem nakažených dobrovolný seznam účastníků akce v rozsahu jméno a kontakt (e-mail nebo telefonní číslo), který by v případě potvrzení nákazy některého účastníka mohl být předán Krajské hygienické stanici?**

Jestliže by šlo o **dobrovolný seznam** účastníků **jednorázově pořádané akce**, který by **nesloužil k vytváření stálé evidence** fyzických osob, a byl by **skartován po 14 dnech**, což je odpovídající doba pro to, aby se nákaza projevila, nebyl by takový postup v rozporu se zásadami ochrany osobních údajů.

Obdobně mohou být přípustná jednotlivá písemná prohlášení např. návštěvníků určité instituce, že nepřišli do styku s nákazou, pokud jsou uchovávána pouze po odpovídající dobu 14 dnů a není z nich vytvářena žádná evidence, ani nejsou podrobována automatizovanému zpracování poskytnutých osobních údajů.

**Může zaměstnavatel v současné situaci zjišťovat údaje o zdravotním stavu zaměstnanců např. při nástupu do práce?**

Zákoník práce obecně ukládá zaměstnavateli povinnost vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům.   
  
V konkrétních situacích je zaměstnavatel povinen postupovat tak, aby **předcházel rizikům, odstraňoval je nebo minimalizoval**, mluví se o tzv. prevenční povinnosti. Zaměstnavatel je tedy v situaci ohrožení **povinen přijmout potřebná ochranná opatření odpovídající daným okolnostem**. Je přirozeně vhodné postupovat v součinnosti s orgány ochrany veřejného zdraví, kterým je také zaměstnavatel v některých situacích povinen ohlásit skutečnosti stanovené právní úpravou.     
  
Zaměstnavatelé musí také v rámci preventivní povinnosti **informovat o rizicích vhodným způsobem ostatní zaměstnance**. Takové riziko může spočívat v tom, že na pracovišti se vyskytuje nebo vyskytovala nakažená osoba. Tehdy zaměstnavatel

postupuje tak, že učiní veškerá nezbytná opatření. Skutečnosti o konkrétní osobě sděluje zaměstnavatel **pouze v rozsahu nezbytném k ochraně zdraví**, vždy tak aby nebyla dotčena důstojnost a integrita této osoby.  

**Může zaměstnavatel v souvislosti se svým oprávněným zájmem a zajištěním bezpečnosti na pracovišti během aktuální koronavirové situace požadovat, aby mu zaměstnanci sdělovali údaje o své dovolené? Tedy například kterou zemi navštívili, kde byli ubytováni, jak se stravovali či jakých hromadných akcí se zúčastnili?**

Takto široce kladený okruh otázek porušuje zásadu minimalizace údajů. Je **nepřiměřený**.

Odpovídající jsou například formulace typu, zdali země, ve které zaměstnanec strávil dovolenou, není aktuálně na seznamu zemí označených jako rizikové, zda byly plněny požadavky orgánů ochrany veřejného zdraví z toho případně vyplývající či jestli si není vědom toho, že by přišel do styku s nákazou.

Zároveň je třeba dodržet **zásadu omezení uložení údajů na dobu nezbytně nutnou**. Není důvod, aby údaje týkající se možné nákazy byly zaměstnavatelem evidovány dlouhodobě.

Zdroj: Úřad pro ochranu osobních údajů Praha