ALERT PRAWNY COVID-19

RODO a przypadek zachorowania w przedsiębiorstwie

COVID-19

Przewodnicząca Europejskiej Rady Ochrony Danych Osobowych opublikowano kolejne oświadczenie, w którym odniosła się szerzej m.in. do kwestii przetwarzania danych osobowych w zatrudnieniu. Więcej w naszym alercie.

W związku z tym zwróciła uwagę na treść motywu 46 RODO:

> *Przetwarzanie danych osobowych należy uznać za zgodne z prawem również w przypadkach, gdy jest* ***niezbędne do ochrony interesu, który ma istotne znaczenie dla życia osoby, której dane dotyczą, lub innej osoby fizycznej****. Żywotny interes innej osoby fizycznej powinien zasadniczo być podstawą przetwarzania danych osobowych wyłącznie w przypadkach, gdy ewidentnie przetwarzania tego nie da się oprzeć na innej podstawie prawnej. Niektóre rodzaje przetwarzania mogą służyć zarówno ważnemu interesowi publicznemu, jak i żywotnym interesom osoby, której dane dotyczą, na przykład gdy przetwarzanie jest niezbędne do celów humanitarnych, w tym* ***monitorowania epidemii i ich rozprzestrzeniania się*** *lub w nadzwyczajnych sytuacjach humanitarnych, w szczególności w przypadku klęsk żywiołowych i katastrof spowodowanych przez człowieka.*

Podkreśliła również, że RODO przewiduje odstępstwa od zakazu przetwarzania tzw. danych szczególnych kategorii, których wyliczenie znajduje się w art. 9 ust. 2. Odpowiedziała też na pytania dotyczące przetwarzania danych osobowych w zatrudnieniu z punktu widzenia Rozporządzenia. Wynika z nich, że **pracodawca może żądać od pracowników tylko tych informacji na temat zdrowia, na zbieranie których pozwala prawo krajowe.** Przy ich przetwarzaniu należy kierować się zasadami proporcjonalności i minimalizacji danych, a więc można zbierać tylko dane niezbędne do wypełnienia swoich obowiązków i zorganizowania pracy zgodnie z prawem krajowym.

RODO A PRZYPADEK ZACHOROWANIA U PRACOWNIKA

Jeżeli u jednego z pracowników zostanie stwierdzone zarażenie wirusem SARS-CoV-2 pracodawcy powinni podejmować środki ochronne i poinformować o tym fakcie pracowników, jednak nie można przekazywać więcej informacji niż jest konieczne. Informacja o imieniu i nazwisku pracownika zarażonego wirusem może być ujawniona tylko, jeżeli prawo krajowe na to zezwala i po uprzednim poinformowaniu osoby, której dane dotyczą, a godność i uczciwość pracownika powinny być chronione.

Podsumowując powyższe, należy stwierdzić, że konieczność ochrony danych osobowych nie stoi na przeszkodzie walce z COVID-19, lecz nie możemy zapominać, że przepisy o ochronie danych osobowych nadal obowiązują. Nie możemy również zapominać, że ochrona danych osobowych to nie tylko RODO, ale również przepisy prawa krajowego, tym w szczególności Kodeksu pracy.

Skontaktuj się

Paulina Kużdowicz
aplikant radcowski
Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy

727 591 259
p.kuzdowicz@ostrowski-legal.net