UOOU – 03777/21

Vážená paní,

reaguji na Vaše dotaz, které se týkají možnosti vyžadování údajů o zdravotním stavu a podstoupených očkováních od zaměstnanců zaměstnavateli a souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) (dále jen „GDPR“), kdy na odpověď uplatňujete ustanovení zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím (dále jen „InfZ“). K uvedenému sděluji:

V prvé řadě lze považovat za nutné vypořádat se s faktem, že na Váš dotaz nelze uplatnit ustanovení InfZ. Uvedený právní předpis hovoří zcela jasně v § 2, kdy povinnými subjekty, které mají podle tohoto zákona povinnost poskytovat informace vztahující se k jejich působnosti a povinnost poskytovat informace se netýká dotazů na názory, budoucí rozhodnutí a vytváření nových informací. Váš dotaz nesměřuje na vlastní činnost Úřadu pro ochranu osobních údajů (dále jen „Úřad“) či jeho dřívější rozhodnutí a de facto žádáte o názor k činnosti vyvíjené jinými subjekty, tedy zaměstnavateli vyžadujících osobní údaje po zaměstnancích.

V rámci dobré praxe a v souladu s čl. 57 odst. 1 písm. b) GDPR je možno se vyjádřit k obsahu Vašich dotazů jako takových. K Vašemu prvnímu dotazu, zda je možno dle ustanovení GDPR mohou zaměstnavatelé zpracovávat zvláštní kategorii osobních údajů, tedy jak uvádíte ve Vašem dotazu údaje o zdravotním stavu, je nutno uvést, že samotné GDPR neopravňuje žádné zpracování osobních údajů jako takové. Obecné nařízení o ochraně osobních údajů stanoví správcům osobních údajů v čl. 6 podmínky, kdy je zpracování zákonné. Je na správci osobních údajů, aby našel odpovídající podmínku pro zpracování osobních údajů, tedy zda osobní údaje zpracovává na základě povinnosti uložené právním předpisem, smlouvou atd. V případě, že je zpracovávána zvláštní kategorie osobních údajů dle čl. 9 GDPR, kam patří i údaje o zdravotním stavu, pak musí správce najít odpovídající výjimku ze zákazu zpracování zvláštní kategorie osobních údajů uvedenou v čl. 9 odst. 2 GDPR.

V daném případě, tedy při zpracování osobních údajů zaměstnavateli působí celá řada zvláštních právních předpisů, čímž se dostávám k Vašemu druhému dotazu. V oblasti pracovního práva působí nejen zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který klade celou řadu povinností na zaměstnavatele při zpracování osobních údajů i zvláštní kategorie osobních údajů, ale i celá řada dalších právních předpisů, jejichž prostřednictvím může být uloženo zpracovávat zvláštní kategorii osobních údajů. Konkrétním příkladem budiž § 2 odst. 2 písm. m) zákona č. 94/2021 Sb., o mimořádných opatřeních při epidemii onemocnění COVID-19, umožnuje orgánům ochrany veřejného zdraví uložit prostřednictvím mimořádných opatření přikázat testovat zaměstnance a jiné pracovníky na přítomnost onemocnění COVID-19. Bez detailní znalosti oblasti činnosti zaměstnavatele, vlastního zpracování osobních údajů a všech dalších okolností, včetně časového období, kdy mělo být či je zpracování prováděno, se nelze ze strany Úřadu vyjádřit blíže.

Každý správce nese odpovědnost za dané konkrétní zpracování a musí být subjektům údajů schopen jej řádně vysvětlit. V případě pochybností o daném konkrétním zpracování se subjekty údajů mohou obracet na správce či případně jím jmenovaného pověřence pro ochranu osobních údajů, aby dané zpracování osobních údajů zdůvodnil. S případnými dotazy ve vztahu ke konkrétním právním předpisům, ze kterých může povinnost zpracování osobních údajů vycházet je nutno obracet se na jejich gestora, tedy např.: Ministerstvo zdravotnictví nebo Ministerstvo práce a sociálních věcí, neboť Úřad není kompetentní k jejich metodickému výkladu.

S pozdravem

Ing. David Mrňák DiS.

odborný rada

Úřad pro ochranu osobních údajů

Pplk. Sochora 27, 170 00 Praha 7

e-mail: david.mrnak@uoou.cz