**PRÁVNE STANOVISKO**

**týkajúce sa spracúvania údajov o absolvovaní negatívneho testu na COVID-19 zamestnanca zo strany zamestnávateľa**

**Dátum: 31. 10. 2020**

**Zadávateľ: Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení SR**

 Nevädzová 5

821 01 Bratislava

**Spracovateľ: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta**

Šafárikovo nám. č. 6

P.O.BOX 313

810 00 Bratislava

**Úvod**

Na základe uznesenia vlády Slovenskej republiky č. 678 z 22. októbra 2020 došlo k zavedeniu zákazu vychádzania v období od 24. októbra 2020 do 01. novembra 2020. Predmetné uznesenie zakazuje cestu do a zo zamestnania pre tie osoby, ktoré sa nepreukážu potvrdením o negatívnom teste na COVID-19, pričom toto potvrdenie musí reflektovať štátom uznanú formu.[[1]](#footnote-1)

Cieľom tohto stanoviska je odpoveď na nasledovnú otázku: *„Je zamestnávateľ oprávnený od zamestnanca vyžadovať preukázanie sa testom na COVID-19 pri vstupe na pracovisko? Konkrétne, či má právo zamestnávateľ na to, aby sa mu zamestnanec po celoplošnom testovaní preukázal, že má negatívny test na COVID-19, či už z celoplošného testovania alebo z iného schváleného testovania.“* Tieto otázky analyzujeme z pohľadu práva na ochranu osobných údajov a súvisiacich osobitných predpisov v oblasti pracovného práva, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci; ochrany, podpory a rozvoji verejného zdravia.

**ZHRNUTIE**

Zamestnávatelia majú právo na to, aby im zamestnanec po celoplošnom testovaní preukázal, že má negatívny test na COVID-19, či už z celoplošného testovania alebo z iného schváleného testovania.

Tento údaj môžu zamestnávatelia spracúvať na právnom základe zákonnej povinnosti podľa článku 6 ods. 1 písm. c) GDPR v zmysle vydanej vyhlášky č. 16/2020 Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky (ďalej len ,,ÚVZ SR“) v kombinácii s právnym základom verejného záujmu podľa článku 6 ods. 1 písm. e) GDPR alternatívne na právnom základe oprávneného záujmu podľa článku 6 ods. 1 písm. f) GDPR.

Zároveň môžu zamestnávatelia tento údaj spracúvať na základe výnimiek pre spracúvanie citlivých osobných údajov na základe článku 9 ods. 2 GDPR písm. b), g) a i).

Spracúvanie predmetného údaju podmieňuje komplex povinností v zmysle GDPR pričom poukazujeme hlavne na revíziu plnenia informačnej povinnosti, posúdenia vplyvu na ochranu údajov, bezpečnostných a organizačných opatrení a doby uchovávania.

1. **Právne východiská**

Spracúvanie osobných údajov upravuje v právnom priestore Európskej únie (ďalej len „**EÚ**“) nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov, ďalej len „**GDPR**“). Niektoré otázky, ktoré sa nevyriešili v legislatívnom procese EÚ boli ponechané na právnu úpravu jednotlivých členských štátov EÚ formou otvorených klauzúl. Tie čiastočne reflektuje slovenský zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov (ďalej len „**Zákon o ochrane osobných údajov**“), ktorý sa na analyzovanú situáciu bude vzťahovať iba minimálne vzhľadom na prednosť a priamu účinnosť nariadenia a komplikovanú pôsobnosť nášho zákona,[[2]](#footnote-2)na základe ktorej sa väčšia časť zákona vzťahuje na spracovateľské operácie mimo regulácie práva EÚ (na tie sa nevzťahuje GDPR). Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „**Zákonník práce**“) neupravuje špecifiká spracúvania osobných údajov s výnimkou ustanovení § 13 a aplikuje sa preto všeobecný predpis v podobe GDPR. Totožné konštatovanie možno uviesť v súvislosti so zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „**Zákon o BOZP**“) aj v súvislosti so zákonom č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len ,,**Zákon o ochrane zdravia**“). Z tohto dôvodu budeme pri predkladanej analýze vychádzať zo znenia GDPR a poukážeme na relevantné ustanovenia v slovenskom právnom poriadku.

Zamestnávatelia sú v zmysle GDPR v postavení prevádzkovateľa podľa článku 4 bodu 7 GDPR a *de facto* zodpovedajú za súlad so spracúvaním osobných údajov vo svojej organizácií. Jednou zo základných požiadaviek GDPR na spracúvanie osobných údajov je jej zákonnosť (článok 6 GDPR), ktorá odzrkadľuje požiadavku disponovania vhodným **právnym základom** (právnym titulom) **na spracúvanie osobných údajov**. GDPR upravuje 6 právnych základov a to konkrétne (i) súhlas, (ii) plnenie zmluvy, (iii) zákonnú povinnosť, (iv) životne dôležitý záujem, (v) verejný záujem a (vi) oprávnený záujem.[[3]](#footnote-3) Okrem disponovania právnym základom podľa článku 6 GDPR musí prevádzkovateľ pri spracúvaní osobitných kategórií osobných údajov (tzv. citlivé osobné údaje)[[4]](#footnote-4) disponovať aj relevantnou výnimkou pre spracúvanie osobitných kategórií osobných údajov. Tieto výnimky sú uvedené v článku 9 ods. 2 GDPR.

 Právny základ spracúvania osobných údajov musí byť zároveň vhodne previazaný s účelom (dôvodom) spracúvania osobných údajov v zmysle zásady obmedzenia účelu spracúvania osobných údajov podľa článku 5 ods. 1 písm. b) GDPR. Tieto účely si vymedzuje každý prevádzkovateľ sám, zamestnávateľov nevynímajúc.

Na splnenie zákonnosti vyžadovania preukázania negatívneho testu na COVID-19 od svojich zamestnancov je preto nevyhnutné predovšetkým upriamiť pozornosť na vymedzenie konkrétneho účelu, použitia vhodného právneho základu podľa článku 6 GDPR a výnimky podľa článku 9 ods. 2 GDPR (časť II. tejto analýzy). Toto vymedzenie však predstavuje iba základ spracúvania osobných údajov a preto si dovoľujeme poukázať aj na dodatočné povinnosti v súvislosti so spracúvaním údaju o negatívnom teste na COVID-19 (časť III. tejto analýzy).

1. **Analýza oprávnenia zamestnávateľa vyžadovať od zamestnanca preukázanie negatívneho testu na COVID-19**

Údaj o tom, že dotknutá osoba má alebo nemá diagnostikované ochorenie COVID-19 je osobným údajom v zmysle definície pojmu osobný údaj podľa článku 4 bodu 1 GDPR. Vzhľadom na to, že tento údaj zároveň odhaľuje informácie o zdravotnom stave dotknutej osoby, ide zároveň o citlivý osobný údaj v zmysle článku 9 ods. 1 GDPR. Už len pri rutinnej kontrole zamestnancov pri vstupe na pracovisko je možné z (ne)prítomnosti zamestnanca odvodiť jeho zdravotný stav (negatívny výsledok testu). Predpokladáme však, že zamestnávatelia budú musieť tento údaj uchovávať za účelom preukázania plnenia povinností. Z vyššie uvedených dôvodov je GDPR na danú situáciu plne aplikovateľné.

Ako bolo uvedené vyššie, zamestnávateľ v postavení prevádzkovateľa musí mať k dispozícií účel spracúvania, právny základ spracúvania a výnimku pre spracúvanie citlivých osobných údajov.

1. ***Vymedzenie účelu***

Vymedzenie účelu by nemalo byť pre zamestnávateľov problematické, keďže táto povinnosť vymedzenia účelu nevznikla s účinnosťou GDPR a bola relevantná aj pri predchádzajúcej právnej úprave ochrany osobných údajov. V súvislosti s diskutovanými oprávneniami zamestnávateľa sa domnievame, že účel vymedzený ako *„Plnenie zákonných povinností“* alebo *„Bezpečnosť a ochrana zdravia“* či *„Bezpečnosť a ochrana majetku a osôb“* je možné využiť aj v kontexte oprávnenia vyžadovať od zamestnancov preukázanie negatívneho testu na COVID-19.

1. ***Vymedzenie právneho základu podľa článku 6 GDPR***

Čo s týka právneho základu na spracúvanie osobných údajov, podľa nášho názoru prichádza do úvahy predovšetkým plnenie zákonnej povinnosti v zmysle článku 6 ods. 1 písm. c) GDPR. Napriek tomu, že v slovenskom preklade sa vyskytuje výraz *„zákonná“* povinnosť, v anglickom originály znenia GDPR ide o *„****legal*** *obligation“* a teda **právnu** povinnosť, ktorá môže byť ustanovená v predpise vyššej alebo nižšej právnej sily ako je zákon. V zmysle článku 6 ods. 3 GDPR takáto právna povinnosť musí byť upravená v práve EÚ alebo právnom poriadku členského štátu. Základným právnym titulom pre spracúvanie informácie o teste zamestnanca na COVID-19 je predovšetkým vyhláška č. 16/2020 Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky zverejnená vo Vestníku vlády SR dňa 30. októbra 2020 v čiastke 12, ktorou sa nariaďujú opatrenia pri ohrození verejného zdravia k režimu vstupu osôb do priestorov prevádzok a priestorov zamestnávateľa.[[5]](#footnote-5) Ide o totožnú situáciu ako v prípade, keď v letných mesiacoch boli zamestnanci povinní informovať zamestnávateľa o návrate z tzv. červených krajín, pričom predmetnú povinnosť taktiež upravoval podzákonný právny predpis.[[6]](#footnote-6)

Podzákonným právnym predpisom (kde zaraďujeme aj vyhlášku), je možné zasahovať do základných práv a slobôd, konkrétne uložením povinnosti, v zmysle čl. 13 Ústavy Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. (ďalej len ,,Ústava SR“) jedine za predpokladu, že sa tak deje "na základe zákona". Musí teda existovať zákonný podklad, ktorý vydanie vyhlášky zasahujúcej do základných práv a slobôd umožňuje. V tomto prípade ide o § 48 ods. 4 písm. e), s), x) a z) zákona o ochrane verejného zdravia. Aj takýto zásah do základných práv a slobôd realizovaný na základe zákona však v zmysle čl. 13 Ústavy SR musí byť primeraný.

Ak by z akéhokoľvek dôvodu nebolo možné vyhlášku Úradu verejného zdravotníctva SR považovať za dostatočný právny základ právnej povinnosti podľa článku 6 ods. 1 písm. c) GDPR, právny poriadok Slovenskej republike upravuje dostatočné množstvo ustanovení, ktoré môžu zamestnávatelia využiť na právnom základe verejného záujmu podľa článku 6 ods. 1 písm. e) GDPR, **ktorý nemusí byť natoľko špecificky naformulovaný ako právna povinnosť**. Ako príklady možno uviesť:

Článok 11 Zákonníka práce: *„Zamestnávateľ môže o zamestnancovi zhromažďovať len osobné údaje súvisiace s kvalifikáciou a profesionálnymi skúsenosťami zamestnanca a údaje,* ***ktoré môžu byť významné z hľadiska práce, ktorú zamestnanec má vykonávať, vykonáva alebo vykonával.****“*

§ 6 ods. 1 Zákona o BOZP: *„Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný*

1. ***vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci****;*
2. ***zabezpečovať****, aby chemické faktory, fyzikálne faktory,* ***biologické faktory****, faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory* ***neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov****;*
3. ***odstraňovať nebezpečenstvo a ohrozenie****, a ak to podľa dosiahnutých vedeckých a technických poznatkov nie je možné, vykonať opatrenia na ich obmedzenie a pripravovať opatrenia na ich odstránenie;*
4. ***určovať a zabezpečovať ochranné opatrenia****, ktoré sa musia vykonať, a ak je to potrebné, určovať a zabezpečovať ochranné prostriedky, ktoré sa musia používať;*
5. ***zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav****, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.“*

§ 6 ods. 7 Zákona o BOZP: *„Zamestnávateľ* ***je povinný starať sa o bezpečnosť a ochranu zdravia všetkých osôb****, ktoré sa nachádzajú s jeho vedomím na jeho pracoviskách alebo v jeho priestoroch.“*

§ 8 ods. 1 Zákona o BOZP: *„Na* ***zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov*** *pri práci v prípade vzniku bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia je zamestnávateľ po zohľadnení veľkosti organizácie, charakteru práce, charakteru nebezpečenstiev a veľkosti rizika povinný*

1. ***vopred vykonať opatrenia a zabezpečiť prostriedky potrebné na ochranu života a zdravia zamestnancov*** *a na poskytnutie prvej pomoci [...]*
2. ***vopred vykonať opatrenia, aby sa zamestnanci mohli postarať o svoje zdravie a bezpečnosť****, prípadne o zdravie a bezpečnosť iných osôb, a aby podľa svojich možností zabránili následkom tohto ohrozenia [...].“*

§ 12 ods. 2 písm. a) Zákona o BOZP: *„Zamestnanec je* ***povinný dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci****, pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásady bezpečnej práce, zásady ochrany zdravia pri práci a zásady bezpečného správania na pracovisku a určené pracovné postupy, s ktorými bol riadne a preukázateľne oboznámený.“*

 Podporne možno použiť aj ako právny základ samotné uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 678 z 22. októbra 2020.

Súhlasíme s názorom Úradu na ochranu osobných údajov SR,[[7]](#footnote-7) že pre vyššie uvedenú vyhlášku ÚVZ SR existujú pochybnosti o existencii právneho základu podľa článku 6 ods. 1 písm. c) GDPR, avšak právny poriadok Slovenskej republiky poskytuje dostatočné množstvo relevantných ustanovení v prospech spracúvania na právnom základe verejného záujmu podľa článku 6 ods. 1 písm. e) GDPR. Samotné GDPR v recitály č. 45 uvádza: *„Týmto nariadením sa nevyžaduje,* ***aby pre každé jednotlivé spracúvanie existoval osobitný právny predpis****. Za dostatočný možno považovať* ***právny predpis, ktorý je základom*** *pre viaceré spracovateľské operácie založené na zákonnej povinnosti, ktorá sa vzťahuje na prevádzkovateľa, alebo ak je spracúvanie nevyhnutné na splnenie úlohy realizovanej vo verejnom záujme alebo pri výkone verejnej moci.“* Takýto výklad je zároveň konformný s usmerneniami Výboru na ochranu údajov (ex Pracovná skupina čl. 29),[[8]](#footnote-8) ktorý je vedúcou autoritou pri interpretovaní pravidiel na ochranu osobných údajov.

 Alternatívou je aj využitie právneho základu oprávneného záujmu podľa článku 6 ods. 1 písm. f) GDPR, ktorý predpokladá vypracovanie tzv. testu prevahy oprávneného záujmu, resp. testu proporcionality. Vzhľadom na krízovú situáciu a súčasný vývoj pandémie ako aj už prijaté uznesenia vlády Slovenskej republiky nepochybujeme o tom, že spracúvanie údajov o negatívnom teste zamestnancov na COVID-19 by testom vyvažovania oprávneného záujmu bez problémov prešlo.

Právny základ spracúvania osobných údajov je preto možné získať kombináciou zákonnej povinnosti podľa článku 6 ods. 1 písm. c) GDPR a verejného záujmu podľa článku 6 ods. 1 písm. e) GDPR s odkazom na vyššie uvedené ustanovenia a legislatívne akty. Alternatívne je možné využiť aj právny základ oprávneného záujmu podľa článku 6 ods. 1 písm. f) GDPR.

1. ***Vymedzenie vhodnej výnimky pre spracúvanie údaja o zdravotnom stave podľa článku 9 ods. 2 GDPR***

Ako bolo uvedené vyššie, pre spracúvanie informácie o negatívnom teste zamestnanca na COVID-19 je nevyhnutné disponovať aj výnimkou pre spracúvanie citlivých osobných údajov podľa článku 9 ods. 2 GDPR, nakoľko ide o údaje o zdravotnom stave dotknutej osoby. Podľa nášho názoru do úvahy prichádzajú nižšie uvedené výnimky:

1. *„spracúvanie je* ***nevyhnutné na účely plnenia povinností a výkonu osobitných práv prevádzkovateľa*** *alebo dotknutej osoby v oblasti pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany, pokiaľ je to povolené právom Únie alebo právom členského štátu alebo kolektívnou zmluvou podľa práva členského štátu poskytujúcimi primerané záruky ochrany základných práv a záujmov dotknutej osoby;*
2. *spracúvanie je nevyhnutné z* ***dôvodov významného verejného záujmu*** *na základe práva Únie alebo práva členského štátu, ktoré sú primerané vzhľadom na sledovaný cieľ, rešpektujú podstatu práva na ochranu údajov a stanovujú vhodné a konkrétne opatrenia na zabezpečenie základných práv a záujmov dotknutej osoby;*
3. *spracúvanie je nevyhnutné z* ***dôvodov verejného záujmu v oblasti verejného zdravia****, ako je ochrana proti závažným cezhraničným ohrozeniam zdravia alebo zabezpečenie vysokej úrovne kvality a bezpečnosti zdravotnej starostlivosti a liekov alebo zdravotníckych pomôcok, na základe práva Únie alebo práva členského štátu, ktorým sa stanovujú vhodné a konkrétne opatrenia na ochranu práv a slobôd dotknutej osoby, najmä profesijné tajomstvo.“*

Využitie daných výnimiek podporuje aj recitál č. 46 GDPR: *„Niektoré typy spracúvania môžu slúžiť na dôležité účely verejného záujmu aj životne dôležité záujmy dotknutej osoby, napríklad ak je spracúvanie nevyhnutné na* ***humanitárne účely vrátane monitorovania epidémií a ich šírenia alebo v humanitárnych núdzových situáciách, najmä v prípade prírodných katastrof a katastrof spôsobených ľudskou činnosťou****.“*

Je však nevyhnutné dodať, že všetky vyššie uvedené výnimky rátajú s tým, že právny poriadok členského štátu bude zároveň obsahovať *„primerané záruky ochrany základných práv a záujmov dotknutých osôb,“* alebo *„konkrétne opatrenia na zabezpečenie základných práv a slobôd“* resp. *„konkrétne opatrenia na ochranu práv a slobôd dotknutej osoby.“* Určitú formu takýchto opatrení na zabezpečenie práv a slobôd dotknutých osôb možno už teraz nájsť aj v pracovnoprávnych predpisoch. Ako príklad možno uviesť § 13 ods. 8 Zákonníka práce, ktorý ustanovuje: *„Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho súkromie na pracovisku alebo v spoločných priestoroch bolo narušené nedodržaním podmienok podľa odseku 4 alebo že zamestnávateľ nedodržal podmienky podľa odseku 5, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.“* Zároveň má v zmysle § 12 ods. 1 Zákona o BOZP zamestnanec *„právo prerokúvať so zamestnávateľom všetky otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci súvisiace s jeho prácou; v prípade potreby možno po vzájomnej dohode prizvať na rokovanie aj odborníkov v danom odbore.“*

Je preto možné z pohľadu zamestnávateľa využiť výnimky ustanovené v článku 9 ods. 2 písm. b), g) a i) GDPR pre spracúvanie údajov o negatívnom teste zamestnanca na COVID-19.

1. **Dodatočné povinnosti zamestnávateľa**

Regulácia ochrany osobných údajov nie je iba o vymedzení právneho základu, účelu a prípadne výnimky pre spracúvanie citlivých osobných údajov. GDPR obsahuje celý komplex právnych povinností, ktoré sú zamestnávateľom určite známe. V súvislosti so spracúvaním údaju o negatívnom teste zamestnanca na COVID-19 je preto nevyhnutné spomenúť aspoň niektoré dodatočné povinnosti, ktoré sa zamestnávateľov v postavení prevádzkovateľov v tejto súvislosti dotknú. Zamestnávateľom preto odporúčame:

* Sledovať legislatívny vývoj a postupovať v zmysle vyhlášky ÚVZ SR;
* Revidovať plnenie informačnej povinnosti podľa článku 13 GDPR voči zamestnancom a doplniť do nej informácie týkajúce sa diskutovaného spracúvania osobných údajov (právny základ, výnimku pre spracúvanie citlivých osobných údajov prípadne informáciu, že takéto údaje môže zamestnávateľ vyžadovať);
* Organizačne podriadiť spracúvanie údajov o zdravotnom stave do špecifického režimu (najmä limitovať počet osôb, ktoré majú k danému údaju prístup, technicky zabezpečiť prístup k údajom o zdravotnom stave, nevyužívať daný údaj na iné účely);
* Určiť limitovanú dobu uchovávania údaju o negatívnom teste zamestnanca na COVID-19 –zamestnávateľ by mal tieto údaje zničiť bezodkladne po uplynutí účinnosti uznesenia vlády, ktoré sa týka zákazu vychádzania; tým nie je dotknutá povinnosť tieto údaje uchovávať na splnenie iných účelov, ak je to potrebné v zmysle platných právnych predpisov;
* Posúdiť povinnosť vypracovať posúdenie vplyvu na ochranu údajov podľa článku 35 GDPR, nakoľko článok 35 ods. 3 GDPR vyžaduje posúdenie vplyvu vypracovať ak prevádzkovateľ *„spracúva vo veľkom rozsahu* ***osobitné kategórie údajov podľa článku 9 ods. 1 GDPR****“*
1. **Záver**

Zamestnávateľ je oprávnený od svojich zamestnancov pri nástupe do práce v zmysle uznesenia vlády Slovenskej republiky č. 678 z 22. októbra 2020 a najmä v zmysle vyhlášky č. 16/2020 Úradu verejného zdravotníctva SR vyžadovať preukázanie sa negatívnym testom na COVID-19. Zamestnávateľ môže tento údaj spracúvať v súlade s právnym základom podľa článku 6 ods. 1 písm. c) GDPR alebo článku 6 ods. 1 písm. e) GDPR na účely plnenia svojich právnych povinností alebo úloh vo verejnom záujme. Alternatívne môžu zamestnávatelia využiť aj spracúvanie na právnom základe článku 6 ods. 1 písm. f) GDPR. Pri využití výnimky pre spracúvanie citlivých osobných údajov je možné využiť výnimky podľa článku 9 ods. 2 písm. b), g) a i) GDPR.

 Zároveň upozorňujeme aj na dodatočné povinnosti týkajúce sa zabezpečenia osobných údajov, revidovania informačnej povinnosti, uchovávania údajov prípadne vykonania posúdenia vplyvu na ochranu údajov.

Autori:

JUDr. Matúš Mesarčík, PhD., LL.M

Mgr. Denisa Nevická, PhD.

 Mgr. Andrea Szakács, PhD.

**doc. JUDr. Eduard Burda, PhD., v. r.**

 dekan fakulty

1. Bod A.1.2 Uznesenia vlády Slovenskej republiky č. 678 z 22. októbra 2020. [↑](#footnote-ref-1)
2. Pozri § 3 ods. 2 Zákona o ochrane osobných údajov. [↑](#footnote-ref-2)
3. Článok 6 ods. 1 GDPR. [↑](#footnote-ref-3)
4. Podľa článku 9 ods. GDPR ide o *„osobné údaje, ktoré odhaľujú rasový alebo etnický pôvod, politické názory, náboženské alebo filozofické presvedčenie alebo členstvo v odborových organizáciách, a spracúvanie genetických údajov, biometrických údajov na individuálnu identifikáciu fyzickej osoby,* ***údajov týkajúcich sa zdravia*** *alebo údajov týkajúcich sa sexuálneho života alebo sexuálnej orientácie* ***fyzickej osoby****.“* [↑](#footnote-ref-4)
5. Bod C.1 Uznesenia vlády Slovenskej republiky č. 678 z 22. októbra 2020: *„Vláda odporúča C. odporúča*

*hlavnému hygienikovi SR [...] vydať vyhlášku, ktorou* ***uloží povinnosť relevantným subjektom*** *(****zamestnávateľom****, prevádzkovateľom atď.)* ***vyžadovať potvrdenie o negatívnom výsledku*** *RT-PCR testu alebo certifikát vydaný Ministerstvom zdravotníctva SR s negatívnym výsledkom antigénového testu certifikovaného na území Európskej únie na ochorenie COVID-19 vykonaný subjektom podieľajúcim sa na celoplošnom testovaní „Spoločná zodpovednosť“* ***pri vstupe do ich objektov****.“* [↑](#footnote-ref-5)
6. Opatrenie Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky pri ohrození verejného zdravia sp. zn.: OLP/6911/2020 zo dňa 28.08.2020. [↑](#footnote-ref-6)
7. Dostupné na: <https://dataprotection.gov.sk/uoou/sk/content/predbezne-stanovisko-uradu-k-preukazovaniu-sa-negativnym-vysledkom-testu-certifikatom-z-0> a https://dataprotection.gov.sk/uoou/sk/content/predbezne-stanovisko-uradu-k-preukazovaniu-sa-negativnym-vysledkom-testu-certifikatom-z-0?fbclid=IwAR3No8xB-DLGSrQWrRsE2Z7FvoDbgv-WqOlXAxHh9SK733CM7azuX6tH\_-A. [↑](#footnote-ref-7)
8. Bližšie k tomu pozri Article 29 Data Protection Working Party: Opinion 06/2014 on the notion of legitimate interests of the data controller under Article 7 of Directive 95/46/EC, s. 21 – 23. Dostupné na: https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp217\_en.pdf. [↑](#footnote-ref-8)