

17 martie 2020

COVID-19 Știri Legislative



În acest număr:

1. Noutăți privind protecția datelor

Răspunsuri la întrebări frecvente legate de COVID-19 prin raportare la opiniile recente ale Autorităților Europene de Supraveghere și Protecție a Datelor

Acest document conține o serie de răspunsuri sintetice și pragmatice din perspectiva protecției datelor cu caracter personal în ceea ce privește anumite probleme-cheie care ar putea apărea la nivelul organizațiilor în contextul evoluțiilor recente privind COVID-19. Informațiile sunt furnizate în lumina opiniilor recent exprimate la nivelul autorităților de reglementare europene.

1. Ce acțiuni sau măsuri pot lua, în general, angajatorii în contextul pandemiei COVID-19?

- Să încurajeze angajații să fie transparentți cu privire la interacțiuni cu persoane cunoscute sau suspecte ca fiind infectate cu COVID-19.
- Să întrebe verbal angajații, în situații excepționale, cu privire la interacțiuni cu persoane cunoscute sau suspecte ca fiind infectate cu COVID-19 sau cunoscute ca venind din străinătate (e.g. din zonele „fierbinți”), în special atunci când există motive întemeiate de a considera că angajații în cauză pot fi infectați.
- Să încurajeze angajații să fie responsabili și să raporteze prezența oricărui simptom al gripei, cum ar fi febră, tuse, dureri în gât etc.
- Să utilizeze un chestionar cu întrebări de tipul „Da/ Nu” pentru a evalua riscurile și a limita răspândirea bolii (e.g. *Prezențați simptome ale COVID-19, cum ar fi dureri de cap, febră, dureri de oase sau dificultăți respiratorii? Ați interacționat recent cu o persoană care a revenit dintr-o zonă de risc?*). Răspunsul negativ al angajaților ar trebui să fie suficient.
- Să implementeze puncte de control medical la nivelul organizației (e.g. la punctele de lucru - hale de producție, puncte de desfacere) și să recomande angajaților (însă să nu-i oblige) să facă o vizită medicului companiei.

2. Ce acțiuni sau măsuri ar trebui evitate de angajatori în contextul pandemiei COVID-19?

Angajatorii ar trebui să evite:

- Să solicite angajaților (eventual cu consecința aplicării unei sancțiuni disciplinare) să informeze angajatorii cu privire la orice călătorie privată pe care au făcut-o recent sau la orice simptome de gripă pe care aceștia sau contactele lor apropiate le-ar putea avea.
- Să impună angajaților (eventual cu consecința aplicării unei sancțiuni disciplinare) să raporteze în mod regulat (e.g., zilnic) temperatura corpului.
- Să colecteze într-un mod sistematic și generalizat (în special prin cereri specifice adresate angajaților) informații despre prezența oricăror simptome de gripă ale angajaților și ale contactelor sale apropiate.
- Să solicite vizitatorilor sau altor persoane să semneze declarații standard prin care să ateste că nu prezintă simptome ale COVID-19 sau că nu au călătorit recent într-o zonă de risc.

3. Pot angajatorii să efectueze teste de măsurare a temperaturii corporale sau alte teste medicale cu privire la angajați, în cazul în care există o amenințare directă cu infecția cu COVID-19?

În principiu, angajatorii nu pot prelucra în mod direct date cu privire la sănătate (inclusiv temperatura corpului). Totuși, angajatorii ar putea să solicite angajaților suspectați să efectueze de urgență un control medical, de exemplu contactând furnizorul de servicii de sănătate contractat - dacă există. Dacă angajatul suspectat refuză, angajatorul ar trebui să poată trimite angajatul acasă (a se vedea, pentru detalii, și răspunsul nostru de la întrebarea 5 de mai jos).

4. Ce ar trebui să facă angajatorii în caz de whistleblowing/ raportări interne?

Atunci când primesc informații despre un potențial angajat infectat, angajatorii ar trebui să documenteze, ca parte a obligațiilor de securitate și sănătate în muncă:

- (i) data și identitatea persoanei suspectate sau care a fost expusă virusului, și
- (ii) măsurile organizatorice luate (izolare, lucrul de acasă, contactarea furnizorului de servicii de medicina muncii etc.).

5. Ce poate face angajatorul dacă angajatul suspect de infectarea cu COVID-19 refuză să fie consultat de furnizorul de servicii medicale?

Angajatorii ar trebui să documenteze:

- Sursa din care provine informația că angajatul în cauză ar fi infectat (ca urmare a unor denunțuri, raportări, semne vizibile de îmbolnăvire etc.).
- Investigațiile derulate. În mod particular, angajatorii ar trebui să încurajeze angajații să ia legătura cu furnizorii de servicii medicale pentru efectuarea de teste/ investigații medicale pentru a înlătura suspiciunea.

- Refuzul angajatului de a fi suspus unor teste/ investigații medicale.

În urma demersurilor de mai sus, angajatorii ar trebui să poată trimite acasă angajații în cauză până la momentul la care situația medicală se clarifică.

6. Pot angajatorii să informeze ceilalți angajați că un coleg de-ai lor a fost diagnosticat cu virusului COVID-19?

Angajatorii pot transmite informații generale cu privire la faptul că unul sau mai mulți colegi au fost testați pozitiv cu COVID-19. Totuși, în lipsa unor motive temeinic justificate, angajatorul nu ar trebui să divulge identitatea angajatului infectat. Prin urmare, în acest context angajatorii vor trebui să ia acele măsuri rezonabile care să garanteze anonimitatea angajatului infectat astfel încât ceilalți colegi să nu-l poată identifica. Desigur, măsurile ce trebuie luate pentru asigurarea anonimității se vor stabili în funcție de împrejurări, fiind posibil ca în ciuda eforturilor de păstrare a confidențialității, colegii să poată totuși determina identitatea colegului infectat.

7. Pot angajatorii informa persoane din afara organizației că angajații lor au fost diagnosticați cu virusul COVID-19?

Cu excepția autorităților publice competente, angajatorii nu ar trebui să divulge persoanelor din afara organizației că unul sau mai mulți angajați au fost diagnosticați cu virusul COVID-19 sau că aceștia s-ar afla în carantină/ auto-izolare. În schimb, angajatorii ar trebui să comunice persoanelor care încearcă să contacteze respectivii angajați (e.g. persoane de contact pe relația cu furnizorii/contractorii) că aceștia sunt temporar indisponibili sau că absentează de la locul de muncă, eventual cu indicarea de substituenți.

8. Este necesar ca angajatorii să respecte regulile din materia protecției vieții private atunci când aceștia acționează în baza instrucțiunilor sau recomandărilor autorităților publice?

Cel mai probabil, angajatorii vor putea prelucra datele cu caracter personal ale angajaților (inclusiv date privind starea de sănătate) atunci când prelucrarea unor astfel de date face obiectul recomandărilor sau instrucțiunilor specifice ale autorităților publice (din domeniul medical, din domeniul muncii și protecției sociale etc.) Chiar și în astfel de situații, angajatorii ar trebui să implementeze garanții adecvate pentru asigurarea protecției vieții private, precum: prelucrarea datelor să se efectueze de personal dedicat, ținut de obligații de confidențialitate; limitarea accesului la astfel de date; perioade de retenție stricte; instruire adecvată a angajaților implicați etc.

9. Pot angajatorii solicita angajaților comunicarea datelor private de contact în vederea transmiterii de alerte sau cereri urgente?

Angajatorii ar putea solicita angajaților datele private de contact (e.g. numărul de telefon personal) după ce aceștia au fost informați despre scopul utilizării (e.g. pentru comunicări urgente în legătură cu evoluția COVID-19). Cu toate acestea, dacă angajatul refuză, angajatorul nu îl va putea obliga, nici nu va putea exercita presiuni asupra acestuia să furnizeze respectivele informații. În orice caz, datele private de contact vor trebui șterse cel mai târziu la terminarea pandemiei.

10. Dacă o organizație este închisă temporar sau capacitatea de reacție este limitată din cauza COVID-19, se vor mai aplica termenele de răspuns la cererile de exercitare a drepturilor persoanelor vizate prevăzute de GDPR?

Pandemia generată de infectarea cu virusul COVID-19 poate afecta capacitatea organizațiilor de a răspunde în termenele legale la cererile persoanelor vizate, spre exemplu, cereri de acces la date.

Angajatorii care întâmpină dificultăți în analiza și soluționarea cererilor din cauza pandemiei generate de virusul COVID-19 pot lua în considerare:

- Să comunice persoanelor vizate care au înregistrat cereri că răspunsul va fi amânat, indicând motivele care justifică amânarea (inclusiv dovezile în acest sens). De notat, angajatorii trebuie să documenteze în mod corespunzător respectivele motive.
- Să evalueze dacă respectivele cereri ar putea fi soluționate în etape. De exemplu, accesul la documentele fizice este mai dificil pentru angajații care lucrează de acasă și, în acest context, petentului i s-ar putea transmite doar documentele în format electronic, urmând ca documentele fizice să fie furnizate la o dată ulterioară. În orice caz, organizațiile ar trebui să fie transparente cu privire la acest proces față de petenți.
- Să reia cererea (sau partea neadresată din cerere) în cel mai scurt timp posibil de la încetarea motivelor care au determinat imposibilitatea formulării unui răspuns în termenul prescris de lege.

ciprian.timofte@tuca.ro

Editori

Știri Legislative - COVID-19 reprezintă răspunsul nostru în contextul epidemiei de coronavirus din România. Firma noastră a constituit un grup de lucru dedicat gestionării implicațiilor juridice născute în contextul răspândirii COVID-19. Avocați din departamentele de conformare/reglementare, drept societar și comercial, asigurări, dreptul muncii, litigii și arbitraje, insolvență, achiziții publice, protecția datelor cu caracter personal, precum și consultanți specializați în domeniul fiscal și vamal vin în întâmpinarea clienților cu sfaturi și asistență pe subiecte specifice situațiilor de criză economică: restructurări, analiza și (re)negocierea contractelor (inclusiv a celor colective și individuale de muncă), executarea contractelor afectate de forță majoră și impreviziune, deblocarea raporturilor pre-litigioase etc. Pentru a fi la curent cu noutățile în acest domeniu, puteți accesa resursele disponibile la următorul link:

<http://www.tuca.ro/covid-19/>



Ciprian Timofte
Partner
+4 0374 136 341
ciprian.timofte@tuca.ro

TUCA ZBARCEA ASOCIATII

Șos. Nicolae Titulescu nr. 4-8
America House, Aripa de Vest, et. 8
Sector 1, 011141, București, România
T + 4 021 204 88 90
F + 4 021 204 88 99
E office@tuca.ro
www.tuca.ro

Acest material informativ are numai un caracter orientativ. Scopul său nu este de a oferi consultanță juridică cu caracter definitiv, care se va solicita conform fiecărei probleme legale în parte. Pentru detalii și clarificări privind oricare dintre subiectele tratate în Buletinul Legislativ, vă rugăm să contactați avocații susmenționați..