

Covid na pracovišti: Když jde o zdraví zaměstnanců, končí ochrana soukromí

Pracovní kolektivy se v odůvodněných případech mají právo dozvědět jméno nakaženého. Jindy postačí informace, že se nákaza v týmu objevila.

– TEXT – Martin Drtina

Pandemie nemoci covid-19 posouvá zažitě postupy i v otázkách ochrany tak citlivých údajů, jakými jsou informace o zdravotním stavu. Za běžných okolností by se zaměstnavatel o zdraví svých zaměstnanců neměl dozvědět víc než jen verdikt lékaře, zda zaměstnanec je nebo není schopen vykonávat práci odpovídající jeho pracovní pozici, případně jaká má omezení pro svou práci. Konkrétní diagnóza by zaměstnavatele neměla zajímat a ani by se jí neměl dozvědět. Jenže stav, kdy je třeba přijímat opatření k omezení šíření nákazy, za běžný považovat nelze. Údaje o nemocném se tak dozví nejen jeho chleboďárce, ale v některých případech i jeho spolupracovníci.

Zjistí-li se u zaměstnance infekční choroba, hraje se o čas. V zájmu účinné ochrany kolektivu před nákazou ustupují do pozadí i principy evropské směrnice na ochranu osobních údajů (GDPR). Cílem je případně izolovat ohrožené spolupracovníky nemocného, s nimiž předtím přišel do styku. Úřad pro ochranu osobních údajů zmiňuje preventivní povinnost zaměstnavatele informovat o rizicích vhodným způsobem ostatní zaměstnance. „Takové riziko může spočívat v tom, že se na pracovišti vyskytuje nebo vyskytovala nakažená osoba. Tehdy zaměstnavatel postupuje tak, že učiní veškerá nezbytná opatření,“ uvádí úřad na svém webu s tím, že pokud to je nezbytné k ochraně zdraví, může firma odtajnit i jméno nakaženého.

„Záleží na konkrétní situaci. Je potřeba zkoumat, zda tato informace může posloužit k vyhledání dalších potenciálně nakažených. V některých případech postačí informace o tom, že se jedná o zaměstnance pracujícího v jednom z týmů,“ upozorňuje Michal Nulíček, expert na ochranu osobních údajů a partner advokátní kanceláře Rowan Legal.

Zaměstnanci mají podle něho určité právo na informace o tom, zda se na pracovišti koronavirus vyskytl. Firma také může poskytovat údaje o počtu nakažených a otestovaných, protože se nejedná o žádné osobní údaje, ale pouze o informace obecného charakteru. Ukázat ale prstem na konkrétního nakaženého kolegu může být podle Nulíčka problém. Bude se vždy posuzovat nezbytnost a rozsah poskytnuté informace. „Pokud k odtajnění jména dochází, mělo by být prozrazeno pouze potřebnému okruhu osob, například zaměstnancům ze stejné provozovny,“ dodává.

Za porušení mlčenlivosti hrozí drakonické pokuty

V opačném případě by přílišná ochota podniku dělit se o citlivé údaje s kolektivem mohla narazit nejen u dotčených zaměstnanců, kteří by to mohli považovat za zásah do svých práv a žádat za to po firmě odškodné, ale především u ochránců osobních údajů. Poměroval by se oprávněný zájem nemocného pracovníka na ochranu citlivých údajů oproti prevenční povinnosti podniku postarat se o to, aby se nákaza nerozšířila.

Pokuty upravuje jak zákon na ochranu osobních údajů, tak i směrnice GDPR. Zatímco národní legislativa

Pokud k odtajnění jména dochází, mělo by být prozrazeno pouze potřebnému okruhu osob, například jen těm ze stejné provozovny.

limituje sankci za správný delikt částkou 10 milionů korun, ta evropská počítá se stejnou sumou v eurech, respektive umožňuje pokutu odvodit i procentem z celkového celosvětového ročního obrátu firmy. Sazba vypočítaná od objemu tržeb má zaručit, že pokuta bude dostatečně citelná i pro velké nadnárodní korporace, na které by sankce v řádu třeba i milionů eur nemusela působit preventivně.

Koronavirový informační tok

Jako první se o svém pozitivním testu na koronavirus dozvídá sám zaměstnanec. Následně je ošetřujícím lékařem, případně hygienickou stanicí rozhodnuto o nařízení karantény. Pracovník je v takovém případě povinen bez zbytečného odkladu informovat svého nadřízeného. Neměl by se proto spoléhat na to, že tuto informaci firmě předá až hygienická stanice. Ty jsou přetížené a docházelo by ke zbytečnému prodlení a ohrožení dalších kolegů.

Zaměstnavatel má povinnost své lidi chránit. Dozví-li se o nákaze ve svých řadách, musí se postarat o to, aby riziko přenosu infekce minimalizoval. Nemocný zůstává v karanténě, v kontaktu s firmou je jen na dálku.

V případě, že nákaza u zaměstnance zatím není potvrzena a je na ni jen podezření, třeba proto, že se pracovník setkal s jiným nakaženým, platí prevenční povinnost pro zaměstnavatele stejně. „Za tím účelem se může dohodnout na výkonu práce z domova, na čerpání dovolené nebo poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy. Pokud ale k dohodě nedojde a firma odmítá zaměstnanci přidělovat práci, jedná se o překážku na straně

Až 10 milionů eur nebo čtyři procenta z obrátu.

Pokuty za porušení ochrany osobních údajů jsou citelné i pro nadnárodní korporace.

zaměstnavatele,“ doplňuje Radek Nulíček. V takovém případě by pracovník měl nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Nejen pracovní kolektivy, ale i školy musí řešit otázky informování o koronavirové nákaze. Například pražská Základní škola Lyčkovo náměstí nedávno rozeslala rodičům e-mailem sdělení, že jeden z žáků byl pozitivně testován na nemoc covid-19. „Hygiena nás ale nekontaktovala. Výuka tedy pokračuje v běžném režimu,“ uvádí se v e-mailu.

Ovšem takováto informace bez uvedení alespoň třídy, ve které se nákaza objevila, rodičům moc nepomůže. Naopak může být podhoubím pro nejrůznější domněnky. Teprve na nátlak rodičů škola svůj přístup změnila. Podle ředitele Jana Kordy má karlínská základní škola zatím minimum případů, u kterých by bylo nutné přijmout karanténu. „Rodičům neposíláme jméno nakaženého dítěte ani pracovníka školy, ale specifikujeme třídu, případně aprobaci vyučujícího, a komunikujeme s rodiči tak, aby nevznikly případné obavy,“ dodává Korda. ■