



Piše:  
dr. Elizabeta Zirnstein

# Občutljivi osebni podatki v zvezi s COVID-19 in pristojnosti sveta delavcev

*Nova epidemija oziroma ukrepi za njeno zajezitev predstavlja z vidika varstva osebnih podatkov delavcev določene nevarnosti. Tukaj gre za kopico zelo različnih podatkov, od podatka o državi (destinaciji) dopusta do zdravstvenih podatkov, ki spadajo med občutljive osebne podatke in jih je treba obdelovati s posebno skrbnostjo. Z vprašanji varstva osebnih podatkov se soočajo tudi sveti delavcev.*

Pri izvrševanju njihovih pristojnosti po ZSDU ali na podlagi participacijskega dogovora se lahko zgodi, da imajo dostop do osebnih podatkov delavcev, ker jim jih (njim kot svetom delavcev ali pa predstavnikov delavcev v upravi ali nadzornem svetu) delodajalec posreduje<sup>1</sup>. Poleg tega je ena izmed pomembnih pristojnosti sveta delavcev tudi predlaganje ukrepov na področju varnosti in zdravja na delovnem mestu, kamor spadajo tudi ukrepi delodajalca glede preprečevanja širjenja okužbe z virusom COVID-19 ter obdelava osebnih podatkov delavcev v zvezi s tem (predvsem podatki o zdravstvenem stanju). Še posebej pa velja izpostaviti, da je temeljna pristojnost in odgovornost sveta delavcev po 87. členu ZSDU **tudi skrb za izvajanje zakonov in drugih predpisov**. Kadar svet delavcev ugotovi, da delodajalec nezakonito zbira osebne podatke delavcev, je njegova temeljna naloga, da delodajalca na to **opozori in zahteva ustrezno ureditev**. Na podlagi vsega navedenega menimo, da morajo biti delavski predstavniki tako v svetu delavcev kakor tudi v organih poslovanja in nadzora podkovani vsaj z osnovnimi znanji glede varstva osebnih podatkov v delovnem razmerju.

Ker je v zvezi z varstvom osebnih podatkov v delovnem razmerju najti številne

članke in objave, namen tega prispevka ni v splošnem prikazu tega področja. Namesto tega smo se v prispevku namenoma osredotočili na nekatere **najbolj aktualne dileme varstva osebnih podatkov** v delovnem razmerju v povezavi z ukrepi za zajezitev COVID-19, saj, kot rečeno, pristojnosti sveta delavcev segajo tudi na področje varnosti in zdravja na delovnem mestu. Zaradi lažjega razumevanja prispevek pričenjamo s kratkim prikazom pravne ureditve, nadaljujemo s pravili glede obdelave občutljivih podatkov (kamor sodijo zdravstveni podatki delavcev) ter podajamo nekaj konkretnih primerov (vprašanj) iz prakse, do katerih se je opredelil tudi informacijski pooblaščenec. Prispevek zaključujemo s splošnimi priporočili za urejanje omenjenega področja.

## Varstvo osebnih podatkov v delovnem razmerju – splošno

Varstvo delavčevih osebnih podatkov predstavlja pomemben aspekt posameznikove pravice do zasebnosti. Izjemen pomen varstva osebnih podatkov je izkazan že s tem, da slovenska ustava ta institut obravnava v okviru poglavja o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah (glej določbo 38. člena Ustave RS). Izpeljavo ustavne določbe na zakonodajni ravni predstavlja

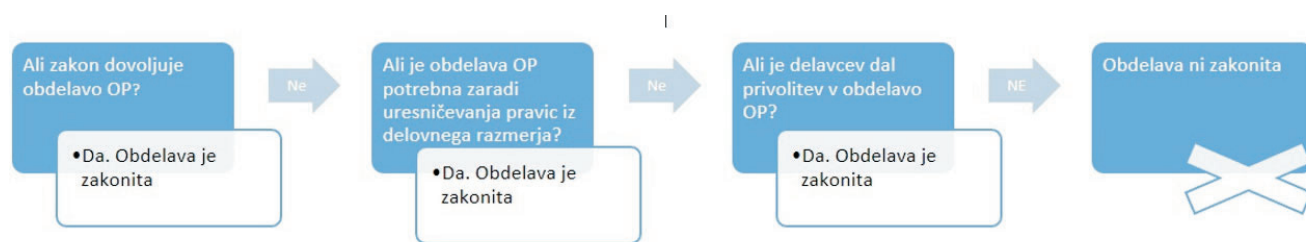
ureditev v **Zakonu o varstvu osebnih podatkov** (v nadaljevanju: ZVOP-1), ki je splošni predpis s področja varstva osebnih podatkov. Najpomembnejši specialni predpis na področju varstva osebnih podatkov v delovnem razmerju je **ZDR-1**, ki varstvo delavčevih osebnih podatkov določa kot eno izmed obveznosti delodajalca (glej 48. člen ZDR-1). Poleg ZDR-1 pa obdelavo osebnih podatkov na delovnopravnem področju urejajo tudi Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti, Zakon o varstvu in zdravju pri delu, Zakon o javnih uslužbencih.

Skladno z ZVOP-1 je **osebni podatek** katerikoli podatek, ki se nanaša na posameznika, ne glede na obliko, v kateri je izražen, **posameznik** pa je določena ali določljiva fizična oseba, na katero se nanaša osebni podatek. **Obdelava osebnega podatka** pomeni zlasti zbiranje, pridobivanje, vpis, urejanje, shranjevanje, prilagajanje ali spreminjanje, priklicanje, vpogled, uporaba, kakršnokoli dajanje na razpolago, razvrstitev ali povezovanje, blokiranje, anonimiziranje, izbris ali uničenje osebnega podatka, ne glede na to, ali gre za ročno ali avtomatizirano obdelavo (6. člen ZVOP-1).

Preden preidemo na podrobnejšo predstavitev pravne ureditve varstva osebnih podatkov v delovnem razmerju pa naj izpostavimo, da je pri izvajanju zakonodaje na tem področju ter sprejemanju podrobnejših navodil ali ukrepov na ravni posamezne

<sup>1</sup> Lep primer je npr. določba v participativnem sporazumu o polletnem sporočanju višine nagrad članom uprave ali izplačilu delovne uspešnosti zaposlenim (podatki o delavcih ki so izplačilo prejeli in višina tega izplačila).

**Slika 1: Pravne podlage za obdelovanje osebnih podatkov delavcev.**



delovne organizacije treba upoštevati in razumeti tako interese delavca kakor tudi interese delodajalca. Ugotavljanje delovne uspešnosti, čim bolj racionalna izraba delovnega časa in delovnih sredstev, učinkovitost in varnost delovnega procesa ter nadzor nad njim je **legitimni interes delodajalca**, zaradi katerega ima pravico obdelovati določene osebne podatke delavca. Slednjega pa **je treba obravnavati kot posameznika**, ki ima poleg obveznosti iz delovnega razmerja tudi pravice osebne narave. Meja pristojnosti delodajalca do nadzora na delovnem mestu in pravic delavca do zasebnosti na delovnem mestu v Sloveniji izrecno (še) ne ureja noben zakon. Uporaba biometrijskih ukrepov in videonadzor na delovnem mestu sta sicer urejena v ZVOP-1, medtem ko še nimamo zakona, ki bi podrobneje urejal uporabo interneta, elektronske pošte, telefonov, GPS sledilnih naprav ipd. na delovnem mestu. Tozadevno se lahko opremo zgolj na splošne določbe v ZVOP-1 in ZDR-1 (več o tem v nadaljevanju), v praksi pa so lahko v veliko pomoč priporočila in usmeritve Informacijskega pooblaščenca ter stališča sodne prakse. Kot splošno pravilo pa si velja zapomniti, da je na področju obdelave osebnih podatkov **prepovedano vse, kar ni z zakonom izrecno dovoljeno** ter da je pri obdelavi osebnih podatkov vedno treba izhajati iz **načela sorazmernosti** iz 3. člena ZVOP-1.

### Pravne podlage za obdelavo osebnih podatkov

Osebni podatki delavcev se lahko na podlagi ZDR-1 zbirajo, obdelujejo, uporab-

ljajo in posredujejo tretjim osebam samo, če je to določeno z ZDR-1 ali drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z njim (48. člen ZDR-1). Zbiranje in obdelovanje osebnih podatkov delavcev, ki ni utemeljeno na konkretni določbi ZDR-1 ali katerega drugega zakona, ali pa to obdelovanje ni utemeljeno iz naslova uresničevanja pravic iz delovnega razmerja ali v zvezi z njim, **ni dovoljeno oziroma je nezakonito**. Delodajalec lahko take podatke zakonito zbira in obdeluje **le na podlagi izrecne privolitve delavca**<sup>2</sup>. Osebna privolitve delavca (priporočena je pisna privolitve, ker je v primeru spora enostavno dokazljiva) je dopustna le izjemoma pod pogojem, da zavrnitev soglasja nima posledic na delovno razmerje oziroma na delavčev pravni položaj. Privolitve namreč ne sme biti pogojevana ali izsiljena, temveč mora biti povsem prostovoljna. Pomembno je tudi, da delavec soglaša s konkretnim posegom v svojo pravico, zato za veljavnost privolitve splošna klavzula v nekem soglasju ali v pogodbi o zaposlitvi ne zadošča. Delavec lahko soglasje za obdelavo osebnih podatkov **vedno odkloni ali prekliče**, zaradi tega ne sme trpeti nobenih škodljivih posledic. V razmerju delavec – delodajalec je torej zbiranje osebnih podatkov na podlagi privolitve dopustno le, če ni res nobenega dvoma o prostovoljnosti privolitve<sup>3</sup>.

Če pravkar povedano ponazorimo s konkretnimi primeri: delodajalec ima pravno podlago za zbiranje (in obdelavo) podatkov o prebivališču delavca že na podlagi

ZDR-1, ki določa, da je navedba prebivališča delavca **obvezna sestavina pogodbe o zaposlitvi** (glej 1. odstavek 31. člena ZDR-1). Določenih osebnih podatkov delavca delodajalec ne sme nikoli zbirati (npr. podatek o diagnozi bolezni), za nekatere mora izkazati utemeljen razlog za zbiranje (npr. številka oblačil in obutve zaradi nakupa službene uniforme), tretje pa lahko zbira na podlagi privolitve delavca (npr. zasebna telefonska številka<sup>4</sup>).

Delodajalec mora kot upravljavec osebnih podatkov pri zbiranju in nadaljnji obdelavi osebnih podatkov poleg same zakonitosti obdelave (obstoječa pravna podlaga) spoštovati tudi temeljna načela Splošne uredbe, med njimi npr. dolžnost zagotoviti pregledne in razumljive informacije v zvezi z zbiranjem in obdelavo osebnih podatkov delavcev (12. in 13. člen Splošne uredbe<sup>5</sup>). Na tem mestu velja izpostaviti tudi **načelo najmanjšega obsega podatkov** (točka (c) prvega odstavka 5. člena), po katerem morajo biti osebni podatki, ki se obdelujejo, ustrezni, relevantni in omejeni na to, kar je potrebno za namene, za katere se obdelujejo, s čimer se prepreči zbiranje osebnih podatkov »na zalogo«.

Omeniti moramo še obdelavo **občutljivih osebnih podatkov**. To so podatki o rasnem, narodnem ali narodnostnem poreklu, političnem, verskem ali filozofskem prepričanju, članstvu v sindikatu, zdravstvenem stanju, spolnem življenju, vpisu ali izbrisu v ali iz kazenske ali prekrškovne evidence (19. točka 6. člena ZVOP-1).<sup>6</sup> V tem prispevku se osredotočamo na zdravstvene podatke delavcev. Ob tem gre izpostaviti, da zdravstveni podatki niso zgolj ozko podatki o zdravstvenem stanju (na primer simptomi bolezni, diagnoza, predpisana terapija ipd), temveč tudi drugi povezani podatki (na primer že sam podatek, da je delavec v bolniškem staležu ali da bo v bolniškem staležu).

Občutljivi osebni podatki se lahko obdelujejo le v primerih, ki jih taksativno do-

<sup>2</sup> Člen 7 Splošne uredbe.

<sup>3</sup> Člen 7 Splošne uredbe ter uvodne določbe Splošne uredbe 2, 33, 42, 43 in 171.

<sup>4</sup> Privolitve je urejena v točki (a) prvega odstavka 6. člena GDPR, lahko pa se za uporabo zasebne telefonske številke delavec in delodajalec dogovorita tudi v pogodbi o zaposlitvi (točka (b) prvega odstavka 6. člena Splošne uredbe).

<sup>5</sup> Identiteto in kontaktne podatke upravljavca in pooblaščenca osebe za varstvo osebnih podatkov, namene, za katere se osebni podatki obdelujejo, pravno podlago za njihovo obdelavo, uporabnike ali kategorije uporabnikov osebnih podatkov, itd.)

<sup>6</sup> Občutljivi osebni podatki so tudi biometrične značilnosti, če je z njihovo uporabo mogoče določiti posameznika v zvezi s kakšno od prej navedenih okoliščin.

loča UVOP-1 v 13. členu.<sup>7</sup> Občutljivi osebni podatki morajo biti pri obdelavi posebej označeni in zavarovani tako, da se nepooblaščenim osebam onemogoči dostop do njih (14. člen ZVOP-1). Obdelavo občutljivih osebnih podatkov pa ureja tudi Splošna uredba, ki že v uvodnih določbah med drugim določa, da je obdelava posebnih vrst osebnih podatkov lahko potrebna iz razlogov javnega interesa na področju javnega zdravja brez privolitve posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki. Uvodna določba Splošne uredbe št. 46 izrecno predvideva tudi nastanek epidemije, in določa, da bi se morala obdelava osebnih podatkov šteti za zakonito, kadar je potrebna za zaščito interesa, ki je bistven za življenje posameznika, na katerega se osebni podatki nanašajo ali za življenje tretje osebe.

## Občutljivi osebni podatki v zvezi s COVID-19

Glede na določbe delovno-pravne zakonodaje delodajalec načeloma (v običajnih razmerah) zdravstvenih podatkov delavca ne sme zbirati (npr. podatek o okužbi s koronavirusom, podatek o telesni temperaturi). Tovrstni podatki sodijo med posebne vrste osebnih podatkov in Splošna uredba v členu 9 določa, da je njihova obdelava **prepovedana, če ni podana katera od izjem iz 2. odstavka člena 9**. Po drugi strani pa imata tako delavec kot tudi delodajalec dolžnost skrbeti za in izvajati ukrepe v zvezi z varnostjo in zdravjem na delovnem mestu. Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) kot eno izmed temeljnih **obveznosti tako delavca kot delodajalca** predpisuje obveznost varovanja življenja in zdravja sebe in drugih delavcev. Smiselno enako za delavca obveznost do-

loča tudi 35. člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), za delodajalca pa 45. člen ZDR-1. Naj omenimo še določbo 4. člena Zakona o nalezljivih boleznih<sup>8</sup>, ki določa, da ima vsakdo pravico do varstva pred nalezljivimi boleznimi ter dolžnost varovati svoje zdravje in zdravje drugih pred temi boleznimi.

Delavec je v skladu s 35. členom ZDR-1 dolžan spoštovati in izvajati predpise in ukrepe o varnosti in zdravju pri delu ter pazljivo opravljati delo, da zavaruje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje drugih oseb. Prav tako mora delavec v skladu s 36. členom ZDR-1 **obveščati delodajalca** o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti, in o vseh spremembah podatkov, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz delovnega razmerja. Delavec mora obveščati delodajalca o vsaki grozeči nevarnosti za življenje, zdravje ali nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu.

V nadaljevanju predstavljamo nekatere konkretne primere glede varstva osebnih podatkov delavcev v povezavi z ukrepu obvladovanja epidemije COVID-19.

### Obveščanje delodajalca o okužbi

V praksi se je že ob uvedbi epidemije pojavilo vprašanje, ali lahko delodajalec od delavcev zahteva obveščanje o okužbi. Informacijski pooblaščenec je glede tega dne 20.3.2020 izdal neobvezno mnenje št. 07121-1/2020/387, v katerem je zapisal, da lahko delodajalec od svojih zaposlenih zahteva tudi obveščanje o okužbi, v kolikor torej je glede na oceno pooblaščenice osebe za medicino dela ali po navodilu pristojnih oblasti (NIJZ) to potrebno. Načeloma naj bi odgovor na to vprašanje v vsakem konkretnem primeru posebej podala zdravstvena

stroka. Posebna privolitve delavca naj torej ne bi bila potrebna, saj pravna podlaga izhaja iz Splošne uredbe (izjeme na podlagi 2. odstavka člena 9, točka b<sup>9</sup>, pri čemer je **vedno treba upoštevati načelo sorazmernosti in obdelovati zgolj tiste podatke, ki so nujni za doseg namena**). Ta podatek pa mora delodajalec ustrezno varovati in ga brez ustrezne pravne podlage ni upravičen posredovati naprej. V mnenju št. 7121-1/2020/1180 je IP posebej opozoril na načelo najmanjšega obsega podatkov, ki so potrebni glede na namen zbiranja. Delodajalec lahko zbira le tiste podatke, ki so glede na veljavne predpise in zakonske obveznosti delodajalcev potrebni za varno izvajanje in organizacijo delovnega procesa, torej v konkretnem primeru za izvajanje ukrepov za preprečevanje širjenja okužbe. Če glede na konkretne okoliščine dela za namen preprečevanja širjenja okužb v posameznem primeru primerno, nujno in sorazmerno, lahko eventualno delodajalec prejme podatek o okužbi posameznega delavca, ne pa tudi celotnih podatkov o diagnozi ter rezultatov testiranja.

### Potrdilo o neokuženosti družinskih članov

Po mnenju informacijskega pooblaščenca št. 07121-1/2020/1233 delodajalec **nima izrecne zakonske podlage** za to, da od delavca zahteva zdravniško potrdilo o tem, da njegovi svojci ali njihovi člani gospodinjstva niso ali so okuženi z virusom COVID-19. Poleg tega bi v takih primerih delavec moral najprej pridobiti privolitve te osebe (družinskega člana) za posredovanje teh podatkov delodajalcu. Teoretično bi ta privolitve sicer lahko predstavljala pravo podlago za posredovanje teh podatkov delodajalcu, vendar bi se v praksi pojavilo vprašanje veljavnosti te privolitve (zaradi dileme glede njene prostovoljnosti).

### Karantena

Karantena je ukrep, s katerim se omeji svobodno gibanje zdravim osebam, ki so bile ali za katere se sumi, da so bile v stiku z nekom, ki je zbolel za nalezljivo boleznijo, za katero je minister, pristojen za zdravje, ali Vlada Republike Slovenije razglasila epidemijo. Karantena se odredi za čas trajanja (potencialne) kužnosti take osebe (19. člen Zakona o nalezljivih boleznih).

V zvezi s karanteno se je pojavilo vprašanje obveščanja delodajalca o odrejeni karanteni, nadzor delodajalca nad odrejeno karanteno ter predložitev potrdila o neokuženosti z virusom COVID-19.

<sup>7</sup> Z vidika delovno-pravnega razmerja izpostavljam samo najpomembnejše določbe 13. člena ZVOP-1: Obdelava občutljivih osebnih podatkov je dovoljena: (1) če je posameznik za to podal izrecno osebno privolitve, ki je praviloma pisna, v javnem sektorju pa tudi določena z zakonom; (2) če je obdelava potrebna zaradi izpolnjevanja obveznosti in posebnih pravic upravljavca osebnih podatkov na področju zaposlovanja v skladu z zakonom, ki določa tudi ustrezna jamstva pravic posameznika; (3) če je obdelava nujno potrebna za varovanje življenja ali telesa posameznika, na katerega se osebni podatki nanašajo, ali druge osebe, kadar posameznik, na katerega se osebni podatki nanašajo, fizično ali poslovno ni sposoben dati svoje privolitve; (4) če je posameznik, na katerega se nanašajo občutljivi osebni podatki, te javno objavil brez očitnega ali izrecnega namena, da omeji namen njihove uporabe; (5) če je to potrebno zaradi uveljavljanja ali nasprotovanja pravnemu zahtevku; (6) če tako določa drug zakon zaradi izvrševanja javnega interesa.

<sup>8</sup> Uradni list RS, št. 33/06 in 49/2020.

<sup>9</sup> Po točki (b) drugega odstavka 9. člena Splošne uredbe je obdelava posebnih vrst osebnih podatkov dopustna, če je potrebna za namene izpolnjevanja obveznosti in izvajanja posebnih pravic upravljavca ali posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki, na področju delovnega prava..., če to dovoljuje pravo Unije ali pravo države članice ali kolektivna pogodba v skladu s pravom države članice, ki zagotavlja ustrezne zaščitne ukrepe za temeljne pravice in interese posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki.



Glede obveščanja delodajalca o određeni karanteni pravno podlago predstavljata 7. in 8. odstavek 15. člena Zakona o interventnih ukrepih za pripravo na drugi val COVID-19 (ZIUPDV)<sup>10</sup>, po katerem mora delavec, ki mu je bila odrejena karantena, **mora najpozneje v treh delovnih dneh obvestiti delodajalca** o određeni karanteni in razlogih za odreditev karantene (ker je to povezano z višino nadomestila plače). Prav tako mora delavec, ki mu je bila odrejena karantena, najpozneje v treh delovnih dneh od prejema odločbe o odreditvi karantene le-to posredovati delodajalcu.

Predložitev **dokazila o neokuženosti** z virusom COVID-19 lahko delodajalec zahteva od delavca le pogojno, ob enakih pogojih, kot veljajo za obveščanje delodajalca o okužbi (če gre za tako naravo dela, kjer je to lahko pomembno zaradi nujne izvedbe potrebnih ukrepov za zaščito življenjskih interesov zaposlenih ali tretjih oseb in je glede na oceno pooblaščenice osebe za medicino dela ali po navodilu pristojnih oblasti (NIJZ) to potrebno).<sup>11</sup>

Kontrola karantene s strani delodajalca v smislu sistematičnega spremljanja izvajanja karantene (npr. obiski pooblaščenih

**za izvrševanje delavčeve pravice** (npr. s področja zdravstvenega zavarovanja), temveč gre za prisilni ukrep v javnem interesu, ki ni odvisen od volje delavca. Z nespoštovanjem karantene delavec ne zlorablja instituta upravičene odsotnosti z dela, tako kot se to v določenih primerih zgodi pri bolniški odsotnosti.

Informacijski pooblaščenec pa se ni izjasnil glede nadzora nad **ukrepom izolacije**, ki se od karantene razlikuje po tem, da gre za bolniško odsotnost.<sup>12</sup> V zvezi s tem menimo, da je gre za enak položaj, kot pri bolniški odsotnosti zaradi vsake druge (»navadne«) bolezni. Kršitev izolacije se lahko sankcionira tako na upravno-pravnem področju kot tudi na delovno-pravnem področju.

### **Podatki o dopustovanju delavcev v tujini**

Potovanja delavcev, ki niso povezana z zaposlitvijo, spadajo v zasebno sfero vsakega posameznika. Z zbiranjem teh podatkov bi delodajalec prekomerno posegel v zasebnost delavcev, saj ne gre za podatek v smislu uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim

torej neposredno pravno podlago v omenjenem zakonu.

### **Nekaj splošnih priporočil za prakso**

Pri obdelavi občutljivih osebnih podatkov delavcev, kamor sodijo tudi zdravstveni podatki, je treba strogo upoštevati **načelo sorazmernosti**. Delavce, katerih občutljivi osebni podatki se obdelujejo, je treba o takšni obdelavi **obvestiti**. Dostop do teh osebnih podatkov je treba **omejiti** le na tiste delavce v organizaciji, ki te podatke nujno potrebujejo pri svojem delu. Priporočamo tudi, da se jih **posebej opozori**, da gre za občutljive osebne podatke, ki jih ne smejo deliti z ostalimi. Predvsem pa lahko delodajalec te osebne podatke uporabi samo za namen, za katerega so bili zbrani ter jih je dolžan **izbrisati**, ko je ta namen dosežen. Delodajalec je tudi dolžan zagotoviti ustrezno raven **varnosti** teh podatkov. Pri prenosu občutljivih osebnih podatkov prek telekomunikacijskih omrežij se šteje, da so podatki ustrezno zavarovani, če se posredujejo z uporabo kriptografskih metod in elektronskega podpisa tako, da je zagotovljena njihova nečitljivost oziroma neprepoznavnost med prenosom.

### **Sklep**

Delodajalec je skladno s slovensko ustavo in zakonodajo dolžan varovati delavčevo zasebnost, kamor spada tudi varstvo osebnih podatkov. Posebej skrbno je treba varovati občutljive osebne podatke, kamor spadajo tudi podatki o zdravstvenem stanju delavca. **Povečan »pritisk« na te podatke** je bilo opaziti in še opažamo v času ukrepov za zajezitev širjenja virusa COVID-19. Obdelava teh podatkov lahko temelji le na veljavni pravni podlagi in mora slediti splošnim načelom in omejitvam, ki jih določata ZVOP-1 ter Splošna uredba. Ker so ti podatki pomembni tudi z vidika zagotavljanja varnosti in zdravja na delovnem mestu, morajo osnovna pravila v zvezi s tem poznati tudi **člani svetov delavcev**. Temeljno pravilo je: če ne obstaja posebna zakonska podlaga, sme delodajalec osebne podatke delavca obdelovati samo, če je njihova obdelava potrebna **zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja** ali na podlagi veljavne **privolitve delavca**. V prispevku smo izpostavili nekatere najbolj pogoste dileme glede obdelave občutljivih osebnih podatkov v povezavi z ukrepi zaradi virusa COVID-19 ter predstavili relevantna priporočila informacijskega pooblaščenca ter podali nekaj splošnih priporočil za prakso.

## ***Delodajalec lahko zbira le tiste podatke, ki so glede na veljavne predpise in zakonske obveznosti delodajalcev potrebni za varno izvajanje in organizacijo delovnega procesa.***

oseb na domu) po mnenju IP **ni dopusten oziroma zanj ni pravne podlage**, saj podatki v zvezi s spoštovanjem karantene načeloma niso potrebni za izvrševanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. Povedano drugače: kršitev određene karantene sama po sebi ni kršitev obveznosti iz delovnega razmerja. Delodajalec v zvezi s karanteno potrebuje zgolj dokazilo, da je bila karantena odrejena ter s tem povezane nujne podatke, ki so potrebni za presojo pravic in obveznosti (npr. za planiranje oziroma organiziranje dela, za obračun plače in podobno). Kršitev karantene je lahko sankcionirana na upravno-pravnem področju in tudi nadzor lahko izvaja le za to pristojen državni organ, saj gre za upravno-pravni ukrep. V zvezi s tem informacijski pooblaščenec pojasnjuje, da **pri karanteni ne gre**

razmerjem, kot to določa 48. člen ZDR-1. Tovrstna obdelava podatkov bi lahko bila dopustna le na podlagi veljavne **privolitve delavca**.<sup>13</sup> V zvezi s tem pa velja opozoriti na 5. odstavek 15. člena Zakona o interventnih ukrepih za pripravo na drugi val Covid-19, ki določa, da mora delavec v primerih, ko zaradi taksativno naštetih osebnih okoliščin (rojstvo otroka, smrt partnerja, otroka, otroka zakonca ali zunajzakonskega partnerja, smrt staršev, staršev zakonca ali zunajzakonskega partnerja starša), odhaja v državo, ki je na rdečem seznamu, delodajalcu **najpozneje en dan pred odhodom** predložiti pisno izjavo, iz katere izhaja, da odhaja v državo na rdečem seznamu zaradi predhodno naštetih osebnih okoliščin. Obdelava podatkov o odhodu delavca v državo z rdečega seznama ima

<sup>10</sup> Uradni list RS, št. 98/20, začetek veljavnosti 11.7.2020

<sup>11</sup> Mnenje IP št. 07121-1/2020/387.

<sup>12</sup> Po 18. členu Zakona o nalezljivih boleznih je izolacija (osamitev) ukrep, s katerim se zbolelemu za nalezljivo boleznijo omeji svobodno gibanje.

<sup>13</sup> Glej tudi mnenje Informacijskega pooblaščenca št. 07121-1/2020/1180.