

PROTECȚIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL ALE SALARIAȚILOR ÎN CONTEXTUL PANDEMIEI COVID-19

Alexandra TIGHINEANU, dr.

Email: tighineanu-alexa@mail.ru

Academia de Studii Economice a Moldovei,

str. Banulescu-Bodoni 61, MD-2005, Chișinău, R. Moldova

T: (373) 22-22-41-28; F: (373) 22-22-19-68, <http://www.ase.md>

Abstract. The News: Personal data on employee health is a very current issue, especially in the context of the COVID 19 pandemic, when employers are required to monitor the health of their employees and take measures to prevent contamination with this virus.

Purpose: The purpose of this article is to highlight some issues related to the topic and to propose solutions in the light of existing legal regulations.

Methods of research: The main research methods applied in the present study are the logical method, the method of analysis, the synthesis method, the method of prognosis, etc.

Results: As a result of the study, we intend to come up with arguments for the need and importance of adjusting the current legislation on personal data on employee health to the conditions imposed by the COVID pandemic 19.

Key Words: COVID pandemic 19, dignity, employers, integrity, health of employees, personal data, private life.

JEL CLASIFICATION: K1 Basic Areas of Law

Viața privată a fiecărui cetățean eset un concept juridic, tratat multiaspectual, care nu se mai rezumă doar la spațiul nostru intim (domiciliu, familie, secretul corespondenței), dar include și timpul petrecut la locul de muncă. În susținerea acestei idei, mă refer la dreptul salariațului de a-i fi protejate datele cu caracter personal.

Art.3 al legii privind la protecția datelor cu caracter personal [4, art.3] definește datele cu caracter personal drept orice informație referitoare la o persoană fizică identificată sau identificabilă (subiect al datelor cu caracter personal). Persoana identificabilă este persoana care poate fi identificată, direct sau indirect, prin referire la un număr de identificare sau la unul ori mai multe elemente specifice identității sale fizice, fiziologice, psihice, economice, culturale sau sociale.

La fel, Codul muncii al Republicii Moldova, în capitolul VI reglementează dreptul salariaților la protecția datelor personale [3, art.91-94]. Conform acestor reglementări, salariații nu trebuie să renunțe la drepturile lor privind păstrarea și protecția datelor personale. Astăzi este greu de imaginat existența unei întreprinderi care nu ar avea o bază de date sistematizată despre angajați, clienți, parteneri, furnizori și alte persoane, dar este foarte important ca această informație să fie securizată și să fie utilizată doar în scopurile legate de realizarea activității întreprinderii și în nici într-un caz să nu fie stocată, păstrată sau gestionată fără acordul persoanei sau să fie utilizată în așa fel, încât să afecteze drepturile acesteia [10, p.431].

Monitorizarea salariaților a constituit un subiect sensibil de multă vreme în statele-membre ale Uniunii Europene. Astfel, în temeiul art.29 din **Directiva 95/46/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 24 octombrie 1995** „Privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date” [1] a fost înființat un grup de lucru pentru protecția persoanelor în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal, investit cu atribuții de organ consultativ european independent pentru probleme de protecție a datelor și a vieții private.

Pandemia Covid 19 din anul 2020 a creat adevărate provocări în acest sens. În contextul evenimentelor recente privind pandemia Covid-19 și eforturile de diminuare a efectelor acesteia, guvernele, instituțiile publice și organizațiile private din lume duc o luptă continuă pentru limitarea răspândirii Covid-19, prin instituirea unor măsuri ce presupun și prelucrarea datelor cu caracter personal.

Legislația europeană și cea la nivel național din domeniul protecției datelor cu caracter personal nu impun restricții în contextul pandemiei Covid-19, deci utilizarea oricăror mijloace disponibile pentru a opri răspândirea virusului este atât în interesul individual, cât și în cel colectiv, pentru a elimina amenințarea actuală.

În perioada stării de urgență, fiecare stat a decis unilateral impunerea de restricții prin adoptarea diferitor măsuri preventive. Astfel, în unele state, au fost impuse sau recomandate, în sarcina operatorilor de date, publici sau privați, acțiuni ce țin de colectarea datelor cu privire la deplasările anterioare în țări afectate de Covid-19 sau în regiuni considerate "zone roșii", precum și colectarea datelor cu privire la simptomatologia Covid-19: febră, cefalee, tuse etc.

Indiferent de mijloacele utilizate, invariabil are loc o prelucrare de date cu caracter personal ce țin de sănătatea persoanei de către operatori, fie că este vorba de instituții ale statului, angajatori sau prestatori de servicii. La nivelul statelor europene și în Republica Moldova se pare că nu există o opinie unitară cu privire la categoriile de date privind starea de sănătate care pot fi prelucrate în contextul Covid-19.

Până în prezent, niciun fel de legislație comunitară și națională nu constituie motive pentru prelucrarea acestui tip de date și nici nu există măsuri specifice pentru salvagardarea drepturilor și libertăților fundamentale. Nici hotărârile Comisiei Extraordinare de Sănătate Publică, nici dispozițiile Comisiei pentru Situații Excepționale, care a introdus starea de epidemie în Republica Moldova cu privire la situația epidemiologică la infecția cu Coronavirusul de tip nou nu conțin dispoziții care ar impune obligația de a fi supuse examinărilor medicale și altor măsuri preventive și tratamente persoanele bolnave și suspectate. Prin urmare, nu este o opțiune viabilă pentru angajatorii să se bazeze pe această bază legală.

În contextual COVID 19 **Comisia Extraordinară de Sănătate Publică a emis dispoziții** prin care obligă angajatorii să realizeze triajul zilnic al personalului angajat la începutul turei de lucru (termometria, starea sănătății) [6, pct.3.1]. La fel, **Codul muncii** atribuie angajatorului responsabilitatea pentru sănătatea și siguranța locului de muncă. Un angajator protejează sănătatea și viața angajaților prin asigurarea condițiilor de muncă sigure și sănătoase, în special, prin organizarea muncii într-o manieră care să asigure condiții de muncă sănătoase și sigure și să răspundă nevoilor legate de sănătate și securitate în muncă și adaptarea măsurilor introduse la îmbunătățirea nivelului actual de sănătate și siguranță a angajaților la schimbarea condițiilor de muncă.

În același timp, **Legea privind securitatea și sănătatea muncii** [5] obligă angajații să coopereze cu angajatorii pentru îndeplinirea sarcinilor de securitate și sănătate în muncă. Pe baza dispozițiilor din Codul Muncii, angajatorii ar trebui să poată justifica punerea în aplicare a oricărei măsuri preventive pe care le consideră necesară și adecvată pentru a conține pandemia coronavirusului.

Potrivit **Legii privind protecția datelor cu caracter personal** [4, art.7], datele privind starea de sănătate sunt considerate categorii speciale de date cu caracter personal, pentru care se impun cerințe de prelucrare specifice și un nivel de securitate sporit (nivelul doi de securitate a sistemelor informaționale de date cu caracter personal).

Totuși, Legea menționată **nu aduce** claritate cu privire la datele considerate „de sănătate”. Totodată, în contextul atribuțiilor conferite, Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal, autoritatea competentă în domeniu, a emis Instrucțiuni în legătură cu prelucrarea datelor cu caracter personal privind starea de sănătate. [9]

Potrivit **Instrucțiunilor**, în absența unei definiții juridice, „datele cu caracter personal privind starea de sănătate” ar putea fi definite ca orice informații referitoare la sănătatea fizică sau mentală a unei persoane, sau cu privire la furnizarea de servicii medicale pentru această persoană.

Astfel, datele despre starea de sănătate în contextul Legii privind protecția datelor cu caracter personal din Republica Moldova urmează a fi interpretate în sens larg, iar datele cu privire la temperatura corporală sau despre starea generală ar reprezenta astfel de date.

Totodată, CNPDCP a venit cu unele clarificări suplimentare printr-o opinie despre riscurile și provocările în domeniul protecției persoanelor în partea ce vizează aceste tipuri de date în contextul

combaterii Coronavirusului (COVID 19). Cel mai important lucru subliniat de Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal, este că nu orice operațiune de prelucrare a datelor cu caracter personal privind starea de sănătate poate fi justificată prin necesitatea statală de menținere a sănătății publice. Deci, păstrarea și implementarea unui mecanism fundamentat pe conceptul de echilibru între sănătatea/securitatea publică și dreptul la protecția datelor cu caracter personal este inerent pentru operatorii de date.

Acest lucru nu este clar. Pe de o parte legislația în domeniul prelucrării datelor cu caracter personal menționează că angajatorul nu are dreptul să divulge informația cu privire la starea de sănătate a salariatului, iar pe de altă parte angajatorul este nevoit să interzică salariatului prezența la muncă în cazul în care identifică semne relevante de boală (COVID19), la fel, este obligat să anunțe autoritățile din sănătate despre faptul că un salariat de al său este bolnav de COVID.

Cu toate acestea, în conformitate cu Codul Muncii un angajator poate prelucra (adică colecta) categorii speciale de date cu caracter personal ale angajaților săi (cum ar fi temperatura corpului), dacă aceste date sunt furnizate în mod voluntar la inițiativa unui angajat.

În contextual situației pandemice, unii angajatori și-au permis abuzuri față de salariații săi, solicitându-le să-și ia concediu din cont propriu, dar nu concediu medical în caz de contaminare cu Covid 19, pentru a nu le fi afectată activitatea, pentru a nu-și "speria" clienții. Încalcând confidențialitatea datelor personale, unii angajatori făceau publică informația privind starea de sănătate a salariaților săi, iar la întoarcere din concediu medical, acești salariați erau evitați de colegi, care refuzau să comunice sau să interacționeze cu ei, de frică să nu se contamineze. La fel, în unele cazuri, angajatorii solicitau salariaților săi prezentarea unui test COVID 19 negativ, în momentul când aceștia se întorceau din concediul anual. Toate aceste situații au loc datorită incertitudinii din societate privind virutul COVID 19, dar și datorită reglementării insuficiente a obligațiunii angajatorului privind protecția datelor cu caracter personal privind sănătatea salariatului.

În acest sens. Organizația Internațională a Muncii a elaborat "Ghidul angajatorului privind măsurile de gestionare a infecției cu COVID-19 la locul de muncă"[8]

Conform acestuia, este posibil ca angajatorul să fie nevoit să colecteze, să utilizeze și să dezvăluie informații personale, inclusiv istoricul deplasărilor și starea de sănătate, pentru a preveni sau gestiona răspândirea și riscul față de infecția cu COVID-19 la locul de muncă. Angajatorul are obligația să se asigure că procedurile și practicile pe care le implementează sunt în conformitate cu legislația națională privind divulgarea informațiilor cu privire la starea de sănătate a salariaților (dacă acestea există).

Recomandarea ILO nr. 171/1985 privind serviciile de sănătate în muncă, indică faptul că confidențialitatea lucrătorilor trebuie protejată și că supravegherea sănătății nu este utilizată în scopuri discriminatorii sau în orice alt mod, care aduce atingere intereselor lor. [2]

În general, angajatorul nu trebuie să dezvăluie motivele pentru acordarea concediului de muncă sau pentru regimul de lucru la distanță, cu excepția salariaților care necesită aceste informații pentru a-și îndeplini atribuțiile de serviciu. Atunci când este posibil, angajatorul are obligația să anunțe salariații care au fost supuși unui risc înalt la infecția cu COVID-19 la locul de muncă. Conceptul de risc sporit va varia în funcție de tipul de muncă și de persoana cu care acesta se asociază și trebuie stabilit în consultare cu personalul medical calificat. În efectuarea acestor notificări, angajatorul trebuie să depună eforturi rezonabile pentru a nu dezvălui informații care ar permite (de sine stătător sau în tandem cu informațiile disponibile publicului) identificarea persoanei în cauză. În schimb, obiectivul este de a oferi salariaților potențial expuși informații suficiente pentru a primi recomandări medicale avizate și, dacă este necesar, tratamentul indicat.

Evident, un angajator este obligat să informeze personalul sau vizitatorii cu privire la eventualele cazuri COVID-19 la locul de muncă și să ia orice măsuri de protecție necesare. Cu toate acestea, este posibil să nu le comunice mai multe informații decât este absolut necesar, adică detaliile despre identitatea sau starea de sănătate a angajatului infectat. Informațiile dezvăluite ar trebui păstrate la minimum, angajații infectați trebuie informați în prealabil, iar demnitatea și integritatea lor trebuie protejată în orice moment. De obicei, nu va fi necesară dezvăluirea identității angajatului infectat.

Prin urmare, la prelucrarea și colectarea datelor cu privire la starea de sănătate a salariaților, operatorii de date urmează să țină cont de principiile și condițiile de prelucrare stabilite de legislația națională și cea internațională, asigurând informarea corectă a autorităților abilitate, fără a aduce prejudicii subiecților de date.

BIBLIOGRAFIE:

1. Directiva 95/46/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 24 octombrie 1995 „Privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date”. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:01995L0046-20031120&from=PL>
2. Recomandarea ILO nr. 171/1985 privind serviciile de sănătate în muncă. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R171
3. Codul muncii al Republicii Moldova, adoptat prin legea Nr. 154 din 28-03-2003. Publicat: 29-07-2003 în Monitorul Oficial Nr. 159-162
4. Legea privind la protecția datelor cu caracter personal Nr. 133 din 08-07-2011. Publicat: 14-10-2011 în Monitorul Oficial Nr. 170-175
5. Legea privind securitatea și sănătatea muncii Nr. 186 din 10-07-2008. Publicat : 05-08-2008 în Monitorul Oficial Nr. 143-144
6. Hotărârea Comisiei Extraordinare de Sănătate Publică nr.11 din 15 mai 2020, https://gov.md/sites/default/files/hotarirea_cnesp_nr.11_15.05.2020.pdf
7. Recomandările Ministerului Sănătății, Muncii și Protecției Sociale în vederea asigurării protecției social-economice și a securității și sănătății în muncă a salariaților în contextul situației epidemiologice din țară <https://msmps.gov.md/ro/content/recomandarile-ministerului-sanatatii-muncii-si-protectiei-sociale-vederea-asigurarii>
8. Ghidul angajatorului privind măsurile de gestionare a infecției cu COVID-19 la locul de muncă https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_748506.pdf
9. Instrucțiuni în legătură cu prelucrarea datelor cu caracter personal privind starea de sănătate. <http://datepersonale.md/wp-content/uploads/2020/01/INSTRUCTIUNI-HEALTH.pdf>
10. Westin Alan F. Social and political dimension of Privacy. Journal of Social Issues. 2003, vol. 59, no. 2, p.431