



**REPUBLIKA HRVATSKA  
AGENCIJA ZA ZAŠTITU  
OSOBNIH PODATAKA**

KLASA: 004-02/21-01/639

URBROJ: 567-14/06-21-02

Zagreb, 23. srpnja 2021.

**Hrvatska udruga poslodavaca**

**Radnička cesta 52**

**10 000 Zagreb**

Via e-pošta: [glavni.direktor@hup.hr](mailto:glavni.direktor@hup.hr)

**PREDMET: Upit odnosan na obradu osobnih podataka u kontekstu cijepljenja i  
izdavanja COVID potvrda  
- mišljenje, daje se**

Veza: dopis HUP-ZG-522/21-I, od 09. srpnja 2021. godine

Poštovani,

dana 15. srpnja 2021. godine Agencija za zaštitu osobnih podataka (dalje u tekstu: Agencija) je zaprimila dopis iz „veze“ te u kontekstu postavljenih pitanja iz istog, u nastavku iznosi sljedeće:

Vezano uz prvo Vaše pitanje i obveze poslodavaca odnosno na organiziranje poslovanja u okvirima točke VII. Odluke o nužnim epidemiološkim mjerama kojima se ograničavaju okupljanja i uvode druge nužne epidemiološke mjere i preporuke radi sprječavanja prijenosa bolesti COVID-19 putem okupljanja, od 18. lipnja 2021., Agencija razabire da predmetne obveze nisu izravno povezane odnosno, ne uzimaju u obzir osobno stanje pojedinog zaposlenika u smislu da li je isti prebolio bolest uzrokovanu virusom COVID-19 ili je cijepljen.

Da bi se poslovanje organiziralo na način da se uzimaju u obzir informacije o tome da li je pojedini zaposlenik prebolio bolest uzrokovanu virusom COVID-19 ili je cijepljen isto bi u bitnome bilo povezano sa obradom osobnih podataka povezanih s zdravljem pojedinog zaposlenika.

U načelu, svaka obrada osobnih podataka u okvirima primjene Opće uredbe o zaštiti podataka, da bi bila u skladu sa istom, treba poštivati načela obrade propisana čl. 5., treba se temeljiti na jednom od pravnih osnova za zakonitu obradu iz čl. 6. te, u slučaju da se obrađuju posebne kategorije osobnih podataka poput podatka o zdravlju, treba se provoditi jedino uz adekvatno poštivanje čl. 9.

Da bi poslodavac, kao voditelj obrade osobnih podataka, svoju aktivnost obrade mogao smatrati zakonitom, treba prije provođenja same obrade utvrditi i pažljivo razmotriti koja bi zakonita osnova iz čl. 6. Opće uredbe o zaštiti podataka odgovarala predviđenoj obradi.

Kada govorimo o obradi osobnih podataka zaposlenika od strane poslodavca, bitno je za ukazati na definiciju privole u čl. 4. stavku 11. Opće uredbe o zaštiti podataka, iz koje je jasno da se valjana privola sastoji od određenih elemenata koji moraju biti ispunjeni. Dakle, iz navedene definicije je jasno da privola ispitanika znači svako: dobrovoljno; posebno; informirano i; nedvosmisleno izražavanje želja ispitanika kojim on izjavom ili jasnom potvrdnom radnjom daje pristanak za obradu osobnih podataka koji se na njega odnose.

Element „dobrovoljna” podrazumijeva istinski izbor i nadzor za ispitanike. Ako ispitanik nema istinski izbor i ako smatra da je obvezan pristati na obradu ili će u protivnom trpjeti negativne posljedice, privola neće biti valjana.

Općenito govoreći, privola može biti odgovarajuća zakonita osnova ako se ispitaniku omogući nadzor i ako mu se ponudi istinski izbor u pogledu prihvaćanja ili odbijanja ponuđenih uvjeta ili odbijanja tih uvjeta bez štetnih posljedica.

Uvodna izjava (43) Opće uredbe o zaštiti podataka dodatno pojašnjava: *Kako bi se osiguralo da je privola dana dobrovoljno, ona ne bi smjela predstavljati valjanu pravnu osnovu za obradu osobnih podataka u određenom slučaju kada postoji jasna neravnoteža između ispitanika i voditelja obrade, posebno ako je voditelj obrade tijelo javne vlasti i stoga nije vjerojatno da je s obzirom na sve okolnostima te posebne situacije privola dana dobrovoljno.*

Dakle, može se razabrati da u odnosu između poslodavca i zaposlenika u načelu postoji jasna neravnoteža te da se u većini slučajeva ne može reći da je privola zaposlenika dobrovoljna odnosno da je ista primjenjiva kao pravna osnova za zakonitu obradu osobnih podataka.

Nadalje, kada govorimo o podacima o tome da li je određeni zaposlenik prebolio bolest uzrokovanu virusom COVID-19 ili je cijepljen, treba ukazati da se isto smatra podacima koji se odnose na zdravlje pojedinca te predstavljaju posebnu kategoriju osobnih podataka sukladno čl. 9. Opće uredbe o zaštiti podataka.

U tom smislu, poslodavac bi za svoju aktivnost obrade, osim utvrđivanja zakonite pravne osnove iz čl. 6. Opće uredbe o zaštiti podataka, trebao utvrditi i primjenjivu iznimku iz čl. 9. stavka 2., na temelju koje bi moga obrađivati posebne kategorije osobnih podataka.

U konkretnom slučaju, kada govorimo o radnom odnosu, iznimka koja bi bila primjenjiva sadržana je u točki (b) navedenog čl. 9. stavka 2. Opće uredbe o zaštiti podataka te u načelu predviđa potrebu da se takva obrada može provoditi samo u okviru prava Unije ili prava države članice ili kolektivnog ugovora u skladu s pravom države članice koje propisuje odgovarajuće zaštitne mjere za temeljna prava i interese ispitanika.

Slijedom navedenog, uvažavajući odredbe Opće uredbe o zaštiti podataka te imajući na umu da se u konkretnom slučaju radi o obradi osobnih podataka zaposlenika odnosno, da predmetno pitanje treba gledati i sa aspekta prava i obveza iz radnog odnosa u kontekstu primjene posebnih propisa, Agencija ukazuje da ne razabire zakonitu osnovu da poslodavac obrađuje podatke o tome dali je pojedini zaposlenik prebolio bolest uzrokovanu virusom COVID-19 ili je isti cijepljen.

Vezano uz Vaše drugo pitanje, Agencija prvenstveno ukazuje da u ovom trenutku nema sve konkretne i relevantne informacije te stoga ne želi komentirati pojedine navode i spekulacije iz medija.

S poštovanjem,



Dostaviti:

1. Naslovu
2. Pismohrana, ovdje

