



Nestor Nestor Diculescu Kingston Petersen
ATTORNEYS & COUNSELORS



COVID-19

Legal & Tax Resource Center

GDPR

October 2020

BUCHAREST

201 Barbu Vacarescu St., Globalworth Tower,
18th floor, District 2, Bucharest, 020276, Romania

T +40 21 201 1200, +40 31 225 3300

F +40 21 201 1210, +40 31 225 3310

E office@nndkp.ro, www.nndkp.ro

As the COVID-19 pandemic continues to spread across the globe, disrupting lives, communities and businesses, and putting countries under considerable strain, NNDKP has set up the **COVID-19 – Legal and Tax Resource Center**. [Here](#) you can access valuable knowledge and legal insights with respect to the implications of the coronavirus in various fields in Romania.

Our lawyers and consultants are closely monitoring all COVID-19 developments to keep you up to date with the latest information, and to help you mitigate risks during this challenging time.

GDPR	
QUESTION	ANSWER
<i>Can a company implement a measure in order to take the temperature of employees when entering the workplace?</i>	<p>Not only can the company implement such a measure, but it is obliged to perform this procedure during the alert state taking into account the provisions introduced by several normative acts: Law No. 55/2020 on some measures to prevent and combat the effects of the COVID-19 pandemic, Order No. 831/2020 on measures to prevent contamination with the SARS-CoV-2 and to ensure the health and safety at work, during the state of alert; Order No. 874/2020 on obligation of wearing protection masks, epidemiological triage and mandatory hands disinfection to prevent contamination with SARS-CoV-2 virus during the state of alert, Decision No. 394/2020 on the declaration of the state of alert and the measures applied during it to prevent and combat the effects of the COVID-19 pandemic, decisions adopted on the extending of the state of alert (the last decision adopted in this respect is Decision No. 856/2020 on the extending of the state of alert starting with the 15th of October 2020 and the measures applied during it to prevent and combat the effects of the COVID-19 pandemic).</p> <p>Upon implementation of these measures, the company has the following obligations:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ to appoint a person responsible for checking the temperature at the entrance of

	<p>the unit/institution;</p> <ul style="list-style-type: none">➤ to ensure the triage of employees at the entrance in the unit/institution with the express provision that such triage does not imply registry of personal data;➤ the employers must ensure the triage of their employees (i) by checking their temperature by means of a non-contact thermometer and (ii) by observing any respiratory symptoms (cough, sneezing, rhinorrhea) the employees may show;➤ the employees' temperature shall not be higher than 37.3 degrees Celsius, to which the margin of error provided in the thermometer' leaflet may be added. The law recommends employer to carry out a second round of temperature measurement after a period of a few minutes (when the first round indicated an employee having temperature of over 37.3 degrees Celsius). Even if a second temperature measurement is provided by the law only as a recommendation, the implementation of such measure would help the employers ensuring that the employees are not unreasonably prevented from carrying out their activity as a result of a malfunction or any other improper operation of the equipment used. To the extent possible, it would be recommended to carry out the second temperature measurement by using other equipment than the one used for the first measurement, to avoid the second result to be also incorrect due to the malfunction of the equipment used also in the first place;➤ if the employee shows respiratory symptoms (cough, sneezing, rhinorrhea) and / or fever higher than 37.3 degrees Celsius, the employer must send that employee to the family doctor; <p>The rules on access and temperature measurement shall also apply to visitors, in whose case, the entrance in the unit is allowed only for justified reasons.</p> <p>Unlike other EU Authorities that have taken a position on this issue, the Guide adopted by the Romanian Supervisory Authority (DPA) (available here) does not address the issue of applying data protection rules in the case of temperature measurement.</p>
--	--

	<p>However, according to some publicly available sources, DPA stated within a response addressed to an operator in the media sector that the data protection rules would apply only insofar the temperature of an identified or identifiable natural person is registered or is intended to be registered into a filing system.</p> <p>Some of the Supervisory Authorities (Belgium, Greece) also stated, through their own guidelines related to COVID-19, that depending on the measurement method and the existence of subsequent processing, the GDPR may not be applicable. However, the implementation of such a measure usually involves additional processing such as documenting the decision when the access is forbidden.</p> <p>Even in case GDPR does not apply, other rights of the employee must be taken into account, namely: the right to respect for private and family life guaranteed by the ECHR; the right to dignity at work. Ultimately, the approach needs to be proportional with the risks considered (e.g., protecting employees' health) and implemented in a manner so as to ensure the employees' dignity at work (e.g., ensure privacy by not revealing the temperature to others in line to enter, use non-intrusive equipment, etc.).</p> <p>Therefore, while implementing this process, it is advisable to carry out an impact assessment in advance to document and address the risks for the employees together with the measures that ensure risk mitigation, proportionality of the processing and data protection requirements.</p>
<p><i>Can a company use questionnaires asking certain information from employees or visitors prior to allowing them to access its premises?</i></p>	<p>Yes, but such questions should normally be limited to:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ whether the individual has been in the last 14 days in COVID-19 quarantined areas; ➤ whether he is subject to an active quarantine or self-isolation measure (without asking for the reason); or ➤ whether he believes to have been in contact with persons confirmed or suspected

	<p>of having the COVID-19 disease (without asking for details/name of the respective person).</p> <p>Asking all employees or visitor if they have certain symptoms (e.g., fever, shortness of breath) is not advisable, as such details qualify as sensitive data. Under GDPR, the processing of such data is allowed only in limited cases. In the COVID-19 disease context, one justification may be when the law requires companies to collect the data (but this is not usually the case) or when companies may reasonable demonstrate that they need to undertake the processing for reasons of public interest in the area of public health, such as protecting against cross-border threats to health. But this does not justify preventive collection of health data from all employees or visitors. However, questionnaires may include the recommendation to follow general public health advice on managing COVID-19 risks.</p>
<p><i>How much time can a company retain the visitors or employees' questionnaires?</i></p>	<p>No legal term exists, so each company has to decide its own retention period. It is recommendable to set short periods (e.g., 30 to 60 days) with the possibility of prolongation as required (e.g., if the authorities ask for the data as part of an epidemiological investigation).</p>
<p><i>What other measures should companies take for using visitors' questionnaires?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ restrict the access to questionnaires (ideally to 1 or 2 persons within the organization, e.g.: health doctor) ➤ define the applicable technical and organizational rules for protecting the confidentiality of questionnaires ➤ appoint persons responsible to monitor compliance with the relevant retention terms, access rights, etc.
<p><i>Has the DPA issued any guidance in the context of COVID-19 disease?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Yes, on 18 March 2020 the DPA has issued clarifications on the conditions to be met in case of processing health data in the COVID-19 context. The clarifications are available here. Pursuant to such clarifications, there are several guarantees already recognized by GDPR that, if applicable, allow the processing of health

	<p>data. These are:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ meeting legal obligations towards employees - including on health and safety at the work place ○ processing as part of activities related to preventive medicine, including diagnosis and provision of medical assistance, etc. - this is most relevant for the companies in the medical sector, including providers of occupational medical services ○ reasons of public interest in the area of public health, such as protecting against cross-border threats to health - this may be relevant for companies from all sectors, but should be invoked with care ○ individuals' consent <p>➤ Moreover, in the context of announcing on its webpage of European Data Protection Board issuing the Guidelines 4/2020 on the use of location data and contact tracing tools in the context of the COVID-19 outbreak, DPA indicates to the entities who intend to develop/implement location and tracking apps in the context of COVID-19 outbreak, apart from the need to observe such Guidelines 4/2020, on the necessity to comply:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ with the provisions of such Guidelines 4/2020, ○ with the rules of data protection, as well as ○ with the general principles relating to the processing of personal data, in particular the principles of privacy by design and privacy by default, of ensuring the security and confidentiality, as well as with the principle of accountability. <p>➤ The DPA also emphasizes in its statement that:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ that the tracking apps must not involve the use of location data, but only proximity data, as well as ○ that a data protection impact assessment (DPIA) must be undergone prior to the implementation of this type of application.
<p><i>Can employers ask employees to report if</i></p>	<p>Yes, especially since this diagnosis triggers obligations under employment law (<i>e.g.</i>,</p>

<p><i>they have been diagnosed with COVID-19 disease?</i></p>	<p>medical leave) and public health legislation (e.g., to disinfect premises).</p>
<p><i>Does the company provide a privacy notice to the employees about the processing of sensitive data (i.e., that the employees have been diagnosed with COVID-19 disease)?</i></p>	<p>No, as long as the already provided privacy notice covers the processing of health data for complying with legal obligations.</p> <p>If, however, the company opts to share the health data with other third parties than public authorities based on reasons of public interest in the area of public health, such as protecting against cross-border threats to health, this may trigger the need to provide an additional notice to employees, unless this possibility was already covered in the general employee privacy notice (this was not necessarily industry practice until now).</p> <p>Based on the DPA guidance, companies may provide this via the website. In employees' case, alternative communication tools may be the email or the Intranet (the latter, if the employees continue to have access to this tool even if they work from home).</p>
<p><i>Can the company disclose the information that employees were diagnosed with COVID-19 disease to third parties?</i></p>	<p><u>To public authorities:</u> Yes, companies can communicate to the local public health authority or the emergency services (112) (if the company cannot reach the public health authority in due time to the increase in demands experienced by the authority) that some employees were diagnosed with COVID-19 disease, having the general obligation to limit the data disclosed to that strictly necessary.</p> <p><u>To other employees:</u> Normally no, unless this is necessary in order to determine if other employees are at risk due to contact with the employee.</p> <p><u>To other companies within the group:</u> Normally no, unless this is necessary for reasons of public interest in the area of public health, e.g. as protecting against cross-border threats to health. For example, the company may wish to disclose the information if the affected employees have been traveling to the employer's affiliate in another country during the incubation period. The company should:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ assess these situations on a case by case basis, including to check that there are no (additional) limitations within the legislation applicable to the affiliate; ➤ document such assessment, including why the company deems that the disclosure is necessary for reasons of public interest in the area of public health, such as protecting against cross-border threats to health; ➤ ideally limit the sharing from health and safety at work responsible to health and safety at work responsible within the two affiliates. <p><u>To other third parties:</u> Normally no, the only information to be provided, if necessary, should be that the employee is on leave (<i>i.e.</i>, not on medical leave). Based on DPA guidance, disclosure of an infected employee's personal data to the public can be done only with the individual's consent.</p> <p>However, anonymised information e.g. that a positive case or contact case was confirmed can be shared on reasonable need to know bases (e.g. to companies within the same office building as the employer), always mindful to spreading information that may create panic.</p> <p>This opinion is confirmed by the European Data Protection Board’s Statement of the processing of personal data in the context of the COVID-19 outbreak, published on DPA website. According to this opinion “employers should inform staff about COVID-19 cases and take protective measures, but should not communicate more information than necessary. In cases where it is necessary to reveal the name of the employee(s) who contracted the virus (e.g. in a preventive context) and the national law allows it, the concerned employees shall be informed in advance and their dignity and integrity shall be protected”.</p>
<p><i>Can the DPA still perform investigations during the period?</i></p>	<p>Yes, since the DPA can exercise its investigative powers from their own headquarters. The DPA has used such possibility often in the past, hence there is no reason to believe their remote investigation activities will be significantly diminished.</p>

	<p>If the company diverted resources normally tasked with managing DPA investigations to address COVID-19 actions, we believe the DPA will accept grounded requests to extend deadlines for responding to DPA's requests of information and documents.</p>
<p><i>Is the company still required to comply with deadlines for managing data subject requests?</i></p>	<p>Yes, the general 30-day term for responding to requests still applies.</p> <p>If the company diverted resources normally tasked with managing data subject requests to address COVID-19 actions, the company can notify the data subject about the extension of the response deadline for up to two (2) months and the grounds for such extension. The company needs to send this notification within the initial 30-day deadline.</p>
<p><i>Is the company still required to notify data breaches within 72 hours as of becoming aware of them?</i></p>	<p>Yes.</p> <p>If the company diverted resources normally tasked with managing (including notifying) data breaches to address COVID-19 actions, the company may notify the data breach in phases, explaining the reason why not all details are readily available within the initial 72-hour deadline.</p> <p>If the company notifies the data breach with delay, it may explain the reasons for such delay, but it will be up to the DPA to assess and decide if such grounds suffice to justify the submission with delay.</p>
<p><i>How is the DPA's activity impacted during this period?</i></p>	<p>Starting with 9 March 2020, the DPA has suspended all audiences at its headquarters. Audiences with the interested public can be organized by phone from 11:00-13:00 every day. Starting with 17 March 2020, the registration office program is reduced for an indefinite period of time, working only on Mondays, Wednesdays and Fridays, between 9.00-11.00.</p>

NNDKP CONTACTS

For any questions, your contacts at NNDKP are available either by e-mail or telephone.

For the above aspects, please contact [Roxana Ionescu](#).

Updates related to the impact of COVID-19 will be included on our [website](#) regularly, as the situation evolves.

www.nndkp.ro

În contextul răspândirii cu rapiditate a pandemiei COVID-19 la nivel global, lucru care generează perturbări majore la nivelul comunităților și a mediului de afaceri, punând o presiune considerabilă asupra țărilor afectate, Nestor NestorDiculescu Kingston Petersen (NNDKP) a creat **Centrul de Informare Legal & Tax – COVID-19**.

[Aceasta](#) este o secțiune dedicată pe website-ul NNDKP unde puteți accesa informații utile și considerente juridice cu privire la implicațiile coronavirusului în România asupra diverselor arii de activitate.

Informație disponibilă atât în limba română, cât și în limba engleză.

GDPR	
ÎNTREBARE	RĂSPUNS
<p>Poate o societate să implementeze o măsură prin care se ia temperatura angajaților la intrarea în de la locul de muncă?</p> <p>1.1.1</p>	<p>Nu numai că societatea poate implementa o astfel de măsură, ci este obligată să realizeze acest demers pe durata stării de alertă având în vedere prevederile introduse de mai multe acte normative: Legea nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, Ordinul nr. 831/2020 privind măsurile pentru prevenirea contaminării cu noul coronavirus SARS-CoV-2 și pentru asigurarea desfășurării activității la locul de muncă în condiții de securitate și sănătate în muncă, pe perioada stării de alertă; Ordinul nr. 874/2020 privind instituirea obligativității purtării măștii de protecție, a triajului epidemiologic și dezinfectarea obligatorie a mâinilor pentru prevenirea contaminării cu virusul SARS-CoV-2 pe durata stării de alertă, Hotărârea nr. 394/2020 privind declararea stării de alertă și măsurile care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19; hotărârile adoptate pentru prelungirea stării de alertă (ultima hotărâre adoptată în acest sens este Hotărârea nr. 856/2020 privind prelungirea stării de alertă pe teritoriul României începând cu data de 15 octombrie 2020, precum și stabilirea măsurilor care se aplică pe durata acesteia pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19).</p>

	<p>În aplicarea acestor prevederi societatea are următoarele obligații:</p> <ul style="list-style-type: none">○ să desemneze un responsabil pentru verificarea temperaturii care intră în unitate/instituție;○ să asigure triajul la intrarea în unitate, cu mențiunea expresă că triajul nu presupune înregistrarea datelor cu caracter personal;○ angajatorul trebuie să asigure triajul angajaților lor (i) prin verificarea temperaturii prin termometru non-contact și (ii) prin observarea semnelor și simptomelor respiratorii (de tipul: tuse frecventă, strănut frecvent, stare generală modificată) pe care angajații le pot prezenta;○ temperatura angajaților nu trebuie să depășească 37,3 grade Celsius, la care se poate adăuga marja de eroare prevăzută în prospectul termometrului. Legea recomandă angajatorului să efectueze o a doua rundă de măsurare a temperaturii după câteva minute (atunci când prima rundă indică un angajat cu o temperatură de peste 37,3 grade Celsius). Chiar dacă o a doua măsurare a temperaturii este prevăzută de lege doar ca o recomandare, implementarea unei astfel de măsuri ar ajuta angajatorii să se asigure că angajaților nu li se împiedică în mod nerezonabil să își desfășoare activitatea ca urmare a unei defecțiuni sau a oricărei alte funcționări necorespunzătoare a echipamentului folosit. În măsura în care este posibil, este recomandabilă efectuarea celei de-a doua măsurători a temperaturii utilizând alt echipament decât cel utilizat pentru prima măsurare, pentru a se evita ca al doilea rezultat să fie, de asemenea, incorect din cauza funcționării defectuoase a echipamentului utilizat și în prima dată;○ dacă angajatul prezintă simptome respiratorii (tuse, strănut, rinoree) și/sau febră mai mare de 37,3 grade Celsius, angajatorul trebuie să trimită respectiv angajat la medicul de familie.
--	--

	<p>Regulile privind accesul și măsurarea temperaturii se aplică și vizitatorilor, cărora li se va permite accesul în incintă numai pentru motive justificate.</p> <p>Spre deosebire de alte Autorități din UE care au luat poziție cu privire la acest aspect, Ghidul Autorității de Supraveghere din România (disponibil aici) nu abordează problematica aplicării normelor de protecția datelor în cazul măsurării temperaturii. Cu toate acestea, potrivit unor surse accesibile publicului, Autoritatea de Supraveghere din România a declarat în cadrul unui răspuns adresat unui operator din sectorul media că normele de protecție a datelor se vor aplica numai în măsura în care temperatura unei persoane fizice identificate sau identificabile este înregistrată sau se intenționează înregistrarea sa într-un sistem de evidență.</p> <p>Unele Autorități de Supraveghere din UE (Belgia, Grecia) au declarat, prin propriile ghiduri legate de COVID-19, că în funcție de metoda de măsurare și de existența unor prelucrări subsecvente, este posibil ca GDPR să nu fie aplicabil. Cu toate acestea, implementarea unei astfel de măsuri nu este izolată ci implică, de regulă, prelucrări suplimentare precum documentarea deciziei de a nu permite intrarea persoanei în clădire în vederea luării măsurilor subsecvente.</p> <p>Chiar și în cazul inaplicării GDPR trebuie luate în considerare alte drepturi ale angajatului ce pot fi incidente și anume: dreptul la respectarea vieții private și de familie garantat de CEDO; dreptul la demnitate în muncă. În esență, abordarea trebuie să fie proporțională cu riscurile avute în vedere (spre ex., protejarea sănătății angajaților) și implementată într-o manieră care protejează demnitatea angajaților în muncă (spre ex., asigurând confidențialitatea prin nedivulgarea temperaturii către celelalte persoane care așteaptă la rând să fie testate, utilizând echipament non-intruziv etc.).</p> <p>Prin urmare, în contextul implementării acestui proces, este recomandabil să se realizeze în prealabil o analiză de impact care să documenteze și să adreseze riscurile procesului pentru angajați împreună cu măsurile de mitigare a riscurilor și de</p>
--	--

	<p>asigurare a proporționalității și regulilor de prelucrare a datelor.</p>
<p><i>Poate o societate să utilizeze chestionare pentru a solicita anumite informații de la angajați sau vizitatori înainte de a le permite accesul în perimetrele societății?</i></p>	<p>Da, cu condiția limitării întrebărilor la următoarele aspecte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ dacă persoana s-a aflat, în ultimele 14 zile, în zone carantinate din cauza COVID-19; ➤ dacă persoana se află în carantină sau în auto-izolare la domiciliu (fără a solicita motivul); sau ➤ dacă persoana consideră că a fost în contact cu persoane confirmate sau suspecte de boala provocată de COVID-19 (fără a solicita detalii/nume în legătură cu persoanele în cauză). <p>Nu este recomandabil ca toți angajații sau vizitatorii să fie întrebați dacă au anumite simptome (spre ex, febra, respirația greoaie), aceste detalii putând reprezenta date sensibile. Conform GDPR, prelucrarea acestor date este permisă doar în cazuri limitate. În contextual creat de COVID-19, o justificare se poate regăsi într-o obligație legală care impune societăților să colecteze date (dar de obicei nu este cazul) sau atunci când societățile pot demonstra, în mod rezonabil, că trebuie să prelucreze datele din rațiuni de interes public în legătură cu sănătatea publică, cum ar fi protecția împotriva amenințărilor transfrontaliere grave la adresa sănătății. Totuși, această situație nu justifică colectarea preventivă a datelor privind starea de sănătate de la toți angajații și vizitatorii.</p> <p>Cu toate acestea, chestionarele ar putea include mențiuni legate de respectarea recomandărilor privind gestionarea riscurilor generate de COVID-19 emise de autoritățile publice.</p>
<p><i>Cât timp poate o societate să păstreze chestionarele vizitatorilor și angajaților?</i></p>	<p>Nu este reglementat expres niciun termen, astfel că fiecare societate trebuie să stabilească propriul termen de retenție. Este recomandabil să se stabilească durate scurte (spre ex., 30-60 de zile) cu posibilitatea prelungirii în funcție de necesități (spre</p>

	<p>ex., dacă autoritățile solicită datele pentru o anchetă epidemiologică).</p>
<p><i>Ce alte măsuri ar trebui luate de societăți în cazul utilizării chestionarelor adresate vizitatorilor?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ restricționarea accesului la chestionare (este recomandabil să se reducă accesul la 1-2 persoane din cadrul organizației - spre ex, personal medical) ➤ definirea regulilor tehnice și organizatorice care asigură protecția și confidențialitatea chestionarelor ➤ desemnarea persoanelor responsabile cu monitorizarea conformării cu regulile relevante privind retenția datelor, drepturile de acces la date etc.
<p><i>Există recomandări emise Autoritatea de Supraveghere din România ANSPDCP) în contextual bolii provocate de COVID-19?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Da, în data de 18 martie 2020, ANSPDCP a emis clarificări legate de cerințele ce trebuie respectate în cazul prelucrării de date privind starea de sănătate în contextul COVID-19. Clarificările sunt disponibile aici. Conform acestora, există anumite garanții care sunt deja recunoscute ca justificând prelucrarea datelor privind starea de sănătate. Acestea sunt: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Conformarea cu o obligație legală față de angajat – inclusiv aspecte ce țin de sănătatea și securitatea la locul de muncă; ➤ Prelucrarea în contextul activităților de medicină preventivă, inclusiv pentru diagnosticare și furnizarea de servicii de asistență medicală etc. – acest temei este relevant în special pentru societățile din sectorul medical, inclusiv furnizorii de servicii de medicina muncii; ➤ Rațiuni de interes public în ceea ce privește sănătatea publică, cum ar fi protecția împotriva amenințărilor transfrontaliere grave la adresa sănătății – acest temei este posibil să fie relevant pentru societățile din toate sectoarele, însă ar trebui invocat cu diligență; ➤ Consimțământul persoanei vizate. ➤ Mai mult, în contextul anunțului publicat pe pagina de internet a Comitetului European pentru Protecția Datelor cu privire la adoptarea Ghidului nr. 4/2020 privind utilizarea datelor de localizare și a instrumentelor de depistare în contextul pandemiei COVID-19, ANSPDCP a indicat entităților care doresc să

	<p>dezvolte/implementeze aplicații de localizare și depistare, că trebuie să se conformeze:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ prevederilor Ghidului nr. 4/2020; ○ regulilor privind protecția datelor cu caracter personal, precum și; ○ principiilor generale privind prelucrarea datelor cu caracter personal, în special principiului privacy by design și privacy by default, precum și principiului securității și confidențialității, și de asemenea principiul responsabilității; <p>➤ ANSPDCP subliniază, de asemenea că:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ aplicațiile de depistare nu trebuie să implice utilizarea datelor de localizare, ci doar a datelor de proximitate; ○ este necesară efectuarea unei evaluări de impact (DPIA) înainte de a fi implementată o astfel de aplicație.
<p><i>Au dreptul angajatorii să solicite angajaților să raporteze dacă au fost diagnosticați pozitiv cu COVID-19?</i></p>	<p>Da, cu atât mai mult cu cât această împrejurare atrage obligații specifice dreptului muncii (spre ex., concediu medical) și legislației privind sănătatea în muncă (spre ex. dezinfectarea perimetrelor).</p>
<p><i>Este obligată societatea să pună la dispoziția angajaților o notă de informare în legătură cu prelucrarea datelor sensibile (date privind diagnosticarea cu boala provocată de COVID-19)?</i></p>	<p>Nu – câtă vreme nota de informare furnizată anterior adresează deja prelucrările datelor privind starea de sănătate în vederea executării unei obligații legale.</p> <p>În cazul în care societatea decide să pună datele privind sănătatea la dispoziția terților (alții față de autoritățile publice) pe motive de interes public în domeniul sănătății publice, cum ar fi protecția împotriva amenințărilor transfrontaliere grave aduse sănătății, este posibil să fie necesară furnizarea unei note de informare adițională angajaților, cu excepția cazului în care această posibilitate este deja acoperită de nota de informare anterioară (acest aspect nu reprezenta o practică până în prezent).</p> <p>Conform îndrumărilor ANSPDPC, societățile pot furniza nota de informare prin intermediul website-ului. În cazul angajaților, pot fi luate în considerare canale de</p>

	<p>comunicare alternative precum e-mailul sau rețeaua internă (în cel din urmă caz, doar dacă angajații pot accesa rețeaua și dacă lucrează de acasă).</p>
<p><i>Au dreptul societățile să dezvăluie terților informația potrivit căreia angajații au fost diagnosticați pozitiv cu COVID-19?</i></p>	<p><u>Către autorități publice:</u> Da, societățile pot comunica informații potrivit cărora angajații au fost diagnosticați pozitiv cu COVID-19 către autoritățile de sănătate publică locale sau către serviciile de urgență (112) (dacă societatea nu poate contacta autoritatea de sănătate publică în timp util în contextul creșterii comunicărilor similare către autoritate), conținând să existe obligația generală de a limita datele dezvăluite la cele strict necesare.</p> <p><u>Către angajați:</u> Ca regulă nu, cu excepția cazului în care dezvăluirea este necesară pentru a determina dacă alți angajați sunt expuși riscului din cauza contactului cu angajatul diagnosticat.</p> <p><u>Către alte societăți din grup:</u> Ca regulă nu, cu excepția cazului în care dezvăluirea este necesară din motive de interes public privind sănătatea publică (spre ex, protecția împotriva amenințărilor transfrontaliere grave la adresa sănătății). Cu titlu de exemplu, societatea poate dori să dezvăluie informații dacă angajații afectați au făcut deplasări la afiliații angajatorului în alt stat în perioada de incubație a virusului. Societatea ar trebui să:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ evalueze aceste situații de la caz la caz, inclusiv prin a verifica dacă există alte limitări (adiționale) legale aplicabile afiliatului; ➤ documenteze această evaluare, inclusiv prin raportare la necesitatea dezvăluirii în contextul motivelor de interes public privind sănătatea publică, cum ar fi protecția împotriva amenințărilor transfrontaliere grave la adresa sănătății; ➤ limiteze (în măsura în care este posibil) accesul la transfer/date astfel încât acesta să fie efectuat de responsabilul SSM către responsabilul SSM corespondent al afiliatului. <p><u>Către alte părți:</u> Ca regulă nu. Singura informație ar putea fi transmisă (dacă este</p>

	<p>necesar) este aceea că angajatul se află în concediu (fără a se preciza că este în concediu medical). Conform îndrumărilor ANSPDCP, dezvăluirea datelor unei persoane infectate către public poate fi realizată doar în baza consimțământului acesteia.</p> <p>Cu toate acestea, informații anonimizate (spre ex., împrejurarea că există un caz confirmat) pot fi dezvăluite în baza principiului <i>need-to-know</i> (spre ex., către societăți din aceeași clădire de birouri cu angajatorul), luând în considerare și posibilitatea creării de panică în urma dezvăluirii acestei informații.</p> <p>Aceasta opinie este confirmată și de opinia Comitetului European pentru Protecția Datelor, privind prelucrarea datelor cu caracter personal, în contextul pandemiei de COVID-19, publicată pe site-ul ANSPDCP, potrivit căreia ”angajatorii ar trebui să informeze personalul despre cazurile COVID-19 și să ia măsuri de protecție, dar nu ar trebui să comunice mai multe informații decât este necesar. În cazurile în care este necesar să se dezvăluie numele angajatului (angajaților) care au contactat virusul (spre exemplu în contextual unor măsuri de prevenție) iar dreptul intern permite acest lucru, angajații în cauză sunt informați în prealabil, fiindu-le apărate demnitatea și integritatea”.</p>
<p><i>Este posibil ca ANSPDCP (Autoritatea) să desfășoare, în continuare, investigații în această perioadă?</i></p>	<p>Da, din moment ce ANSPDCP poate să își exercite atribuțiile de investigare inclusiv de la propriul sediu. ANSPDCP a recurs la această posibilitate și în trecut, astfel că nu există niciun motiv pentru a considera că activitățile de investigare se vor diminua semnificativ.</p> <p>În cazul în care societatea a relocat resurse alocate în mod normal gestionării investigațiilor ANSPDCP pentru a adresa acțiunile pentru prevenirea răspândirii COVID-19, considerăm că Autoritatea va accepta solicitări motivate de a extinde termenele limită aplicabile transmiterii răspunsurilor la solicitările Autorității.</p>
<p><i>Este societatea obligată, în continuare, să respecte termenele de răspuns la solicitările</i></p>	<p>Da, termenul general de 30 de zile pentru răspuns se aplică în continuare.</p>

<p><i>privind drepturile persoanelor vizate?</i></p>	<p>În cazul în care societate a relocat resurse alocate în mod normal gestionării acestor solicitări pentru a adresa acțiunile pentru prevenirea răspândirii COVID-19, societatea poate notifica persoana vizată în legătură cu extinderea termenului de răspuns cu până la două luni la care se vor adăuga motivele care stau la baza prelungirii termenului. Această din urmă notificare trebuie trimisă cu respectarea termenului inițial de 30 de zile.</p>
<p><i>Sunt societățile obligate, în continuare, să notifice incidentele de securitate în interiorul termenului de 72 de ore de la momentul în care au luat la cunoștință de ele?</i></p>	<p>Da.</p> <p>Dacă societatea a relocat resursele dedicate, în mod normal, pentru gestionarea (inclusiv notificarea) incidentelor de securitate în vederea gestionării acțiunilor legate de COVID-19, societatea poate notifica incidentul de securitate în etape succesive, explicând motivul pentru care nu se pot furniza toate detaliile în termenul inițial de 72 de ore.</p> <p>În cazul în care societatea notifică incidentul de securitate cu întârziere, ar trebui să furnizeze explicații privind motivele întârzierii. Cu toate acestea, interpretarea și decizia cu privire la circumstanțele întârzierii va aparține ANSPDCP.</p>
<p><i>Cum este afectată activitatea ANSPDCP în această perioadă?</i></p>	<p>Începând cu 9 martie 2020, ANSPDCP a suspendat toate audiențele la sediul instituției. Audiențele cu persoanele interesate pot fi ținute telefonic în intervalul 11:00-13:00, în fiecare zi. Începând cu 17 martie 2020, programul registraturii este redus pentru o durată nedefinită, desfășurându-se doar în zilele de luni, miercuri și vineri, în intervalul orar 9.00-11.00..</p>

CONTACTE NNDKP

În cazul în care aveți nevoie de asistență, puteți contacta membrii echipei NNDKP atât prin e-mail cât și telefonic.

În legătură cu aspectele detaliate mai sus, vă rugăm să o contactați pe [Roxana Ionescu](#).

Vom include constant pe [website-ul NNDKP](#) actualizări cu privire la impactul COVID-19 pe măsură ce noi informații vor fi disponibile.

www.nndkp.ro

Notă: Este interzisă copierea, divulgarea, distribuirea sau reproducerea acestui document, în tot sau în parte, fără consimțământul prealabil în scris al Nestor Nestor Diculescu Kingston Petersen. Conținutul prezentului document este pur informativ și nu trebuie interpretat drept consultanță juridică sau de altă natură.