

Na základě ustanovení § 101 a § 102 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, která upravují předcházení ohrožení života a zdraví při práci a ukládají zaměstnavateli povinnost vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům, je možné přistoupit k měření tělesné teploty na pracovišti zaměstnavatele.

Povinnost podrobit se měření teploty se vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na jeho pracovištích. Teplotu přitom může zaměstnavatel měřit i osobám, které vůči němu nejsou v pracovněprávním vztahu, avšak zdržují se či vstupují do prostor jeho pracoviště (např. zaměstnanci jiných zaměstnavatelů, konající pro zaměstnavatele různé činnosti – údržba, úklid, dále pak řidiči dopravující do areálu zaměstnavatele zboží, doručovatelé, obchodní partneři apod.).

Samozřejmě ne každé měření tělesné teploty zaměstnanců je automaticky hned zpracováním osobních údajů. Na měření tělesné teploty zaměstnanců, případně i dalších osob vstupujících na pracoviště, dopadá režim zpracování osobních údajů a působnost pravidel pro jejich ochranu pouze tehdy, pokud zaměstnavatel hodlá zaznamenávat prováděná měření a dále pracovat s údaji o tělesné teplotě ve spojení s dalšími údaji umožňujícími identifikaci osoby, které byla tělesná teplota změřena (typicky jméno a příjmení dané osoby). O zpracování osobních údajů tedy například nepůjde v případě, že na základě měření bude nebo nebude dané osobě povolen vstup na pracoviště bez toho, aby se o tom vyhotovoval a ukládal další záznam.

Je-li měření teploty předmětem dalšího zpracování osobních údajů, vztahují se na něj podle ÚOOÚ následující pravidla:

- právním důvodem pro dané zpracování je oprávněný zájem zaměstnavatele ve smyslu článku 6 odst. 1 písm. f) ve spojení s článkem 9 odst. 2 písm. b) GDPR, který umožňuje zpracování údaje vypovídajícího o zdravotním stavu pro výkon zvláštních práv v oblasti pracovního práva, a napomůže zaměstnavateli dostát svým povinnostem při předcházení ohrožení zdraví ve stávajících výjimečných podmínkách, včetně kontaktování zdravotníků či hygieniků;
- nezbytnost měření teploty a zpracování osobních údajů ukládáním zjištěného údaje vypovídajícího o zdravotním stavu, byť v minimálním rozsahu, , musí správce průběžně

- posuzovat, z hlediska charakteru pracoviště, počtu a koncentrace zaměstnanců, případně dalších osob přítomných na pracovišti i aktuálního vývoje pandemie;
- po skončení mimořádné situace budou pravděpodobně tato opatření postrádat důvodnost a jejich znovuzavedení by mohlo přicházet v úvahu pouze v případě, že by se taková situace opakovala.

Zároveň bychom Vás rádi upozornili, že i u zpracování osobních údajů během mimořádné situace je nutno dodržovat všechny zásady a další povinnosti spojené s daným zpracováním, jako například zásadu účelového omezení (osobní údaje nemůžou být zpracovány pro jiné účely neslučitelné s původními účely), minimalizace údajů (rozsah osobních údajů musí být omezený na nezbytný ve vztahu k účelu zpracování), nebo zásadu omezení uložení (uložení pouze po dobu nezbytnou pro účely zpracování).