

Vai uzraudzīt darbinieka interneta lietošanas paradumus ir likumīgi?

Andis Burkevics
ZAB Sorainen jurists

Šo jautājumu parasti aktualizē darbinieki, kas paši ar šādām situācijām ir saskārušies. Par to arī nav īpaši jābrīnās, jo sajūtas, kas darbiniekam rodas, uzzinot, ka darba devējs aplūkojis, kuras tad interneta vietnes darbinieks apmeklējis, vai ieskatījies darbinieka sūtītajos e-pastos, varētu būt līdzīgas ar tām, kas pārņem, pieķerot kādu rakņājamies pa sava mēteļa kabatām.

Privātās dzīves un korespondences neaizskaramību garantē gan Latvijas Republikas Satversme, gan Eiropas cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija. Turklāt korespondences neaizskaramību nebūtu nekāda pamata neattiecināt arī uz e-pasta saraksti.

Šī jautājuma analīzei īpaši būtisks ir Fizisko personu datu aizsardzības likums (turpmāk – **Datu aizsardzības likums**), kurā noteikti gadījumi, kad personas datu apstrāde ir atļauta. Savukārt personas dati ir jebkāda informācija, kas attiecas uz identificētu vai identificējamu personu, bet personas datu apstrāde – pilnīgi jebkādas darbības, kas tiek veiktas ar personas datiem. Līdz ar to – tikko darba devējs var secināt, ka noteiktas darbības internetā veikusi konkrēta persona, tad tā jau būs datu apstrāde.

No otras puses, grūti būtu apstrīdēt to, ka darba devējam ir tiesības uzraudzīt jebkādu darba devēja aprīkojuma izmantošanu, ko darba devējs darbiniekam ir uzticējis darba pienākumu izpildei, kā arī noteikt šāda aprīkojuma izmantošanas kārtību. Praksē darba devējs, kurš vēlas kontrolēt savu darbinieku datora lietošanas un interneta izmantošanas paradumus, kā tiesisku pamatu šādā veidā iegūtu darbinieku datu apstrādei varētu izmatot Datu aizsardzības likuma 7. panta 1. punktu (darbinieka piekrišana) vai 6. punktu (datu apstrāde ir nepieciešama, lai, ievērojot datu subjekta (t.i. darbinieka) pamattiesības un brīvības, realizētu pārziņa (t.i. darba devēja) likumiskās intereses).

Vistrāpīgāk problēmas būtību no juridiskā viedokļa, šķiet, savā 2002. gada 29. maija darba dokumentā WP 55 „Darba dokuments par elektroniskās komunikācijas uzraudzību darba vietā” raksturojusi saskaņā ar Direktīvas 95/46/EK par personu aizsardzību attiecībā uz persona datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti, kuru Latvijas tiesību sistēmā transponē Datu aizsardzības likums, 29. pantu izveidotā darba grupa¹ (turpmāk – **29. panta darba grupa**):

„Nav tā, ka darbinieks katru rītu pie darbavietas durvīm atstāj savas tiesības uz privātumu un personas datu aizsardzību. Darbiniekiem ir tiesības uz zināmu privātuma līmeni darba vietā, jo tur viņi veido būtisku attiecību daļu ar citiem cilvēkiem. Tomēr šīm tiesībām jābūt sabalansētām ar darba devēja likumīgām tiesībām un interesēm, jo īpaši darba devēja tiesībām organizēt savu darbību efektīvi un, pirmkārt, darba devēja tiesībām pasargāt sevi no atbildības vai kaitējuma, ko darbinieks ar savām darbībām varētu nodarīt. Šīs tiesības un intereses veido leģitīmu pamatu, kas var attaisnot noteiktus pasākumus, kuru rezultātā tiek

¹ Izveidota saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Eiropas Savienības Padomes Direktīvu 95/46/EK. Šajā darba grupā ietilpst visu Eiropas Savienības dalībvalstu personas datu aizsardzības uzraudzības iestāžu (no Latvijas – Datu valsts inspekcijas) pārstāvji un viena no tās funkcijām ir izstrādāt atzinumus par dažādiem ar personas datu aizsardzību saistītiem jautājumiem. Šie atzinumi ir ļoti vērtīgs un pietiekami autoritatīvs informācijas avots, jo īpaši ņemot vērā Latvijas situāciju, kur tiesu prakse saistībā ar persona datu aizsardzības jautājumiem ir pavisam neliela.

ierobežotas darbinieku tiesības uz privātumu. Pats acīmredzamākais piemērs būtu gadījums, kad darba devējs ir darbinieka izdarīta noziedzīga nodarījuma upuris.“

Tāpat izšķirošais jautājums ir, vai katrā konkrētā gadījumā ir pareizi izvērtētas un sabalansētas darbinieka tiesības uz privātumu un darba devēja likumīgās tiesības un intereses.

Tāpat 29. panta darba grupa norādījusi, ka pirms jebkādu darbinieku uzraudzības aktivitāšu uzsākšanas, darba devējam jāapsver šādi jautājumi:

- vai par darba devēja veikto uzraudzību darbinieki ir pietiekami informēti?
- vai šādas darbības tiešām ir nepieciešamas? Vai darba devējs nevar sasniegt tādu pašu rezultātu, lietojot mazāk darbinieku privātumu aizskarošus līdzekļus?
- vai personas datu apstrāde ir taisnīga attiecībā uz darbiniekiem?
- vai darba devēja īstenotie līdzekļi ir proporcionāli tām bažām, ko darba devējs cenšas novērst?

Kas darba devējam jā dara, lai varētu uzraudzīt vai kontrolēt?

No tiesiskā viedokļa situācija atšķiras atkarībā no tā, ko darba devējs īsti vēlas darīt. Piemēram, lai nodrošinātu darba devēja IT sistēmu tehniski pareizu funkcionēšanu, darba devējs būtu tiesīgs veikt visas nepieciešamās darbības, pat ja tās ietvertu darbinieka personas datu apstrādi, ciktāl tas tiešām nepieciešams normālas IT sistēmu funkcionēšanas nodrošināšanai.

Tāpat, ja darba devējs vestu uzskaiti, piemēram, cik ilgu laiku katrs darbinieks pavada internetā. Ja šādas uzskaites mērķis būtu nodrošināt, lai darbinieki darba laikā tiešām veic savus darba pienākumus un šo pienākumu veikšanai interneta izmantošana nav vitāli nepieciešama, arī šāda darba devēja uzraudzība būtu uzskatāma par samērīgu un nekāda darbinieku papildus piekrišana nebūtu jā lūdz. Taču pavisam cita situācija būs gadījumā, ja darba devējs vēlēties ieskatīties darbinieka e-pastā.

Jāuzsver, ka visos gadījumos darbiniekiem iepriekš jābūt rakstveidā informētiem par to, kādas darbības attiecībā uz viņu uzvedības uzraudzību interneta vidē darba devējs var veikt un kā tās tiks veiktas (kas, ko, kad un kāpēc dara). Šī informācija var būt ietverta gan darba kārtības noteikumos, gan ietverta atsevišķos darba devēja elektronisko komunikāciju līdzekļu izmantošanas noteikumos. Īpaši jānosaka arī tas, ka darba devēja IT sistēmas izmantojamas tikai darba pienākumu veikšanai. Tāpat ļoti ieteicams iegūt darbinieka rakstveida piekrišanu šādiem darba devēja iecerētajiem pasākumiem. Darbinieka piekrišana vienmēr būs noderīga, jo diemžēl Latvijā gandrīz nav nekādas prakses, kādos gadījumos darba devējs, pamatojoties uz savu likumisko interešu aizsardzību, varētu bez īpašas darbinieka piekrišanas, piemēram, apskatīties, kādas interneta vietnes darbinieks darba laikā ir apmeklējis. Tāpat darba devējam, pirms ieviest kādus visaptverošus pasākumus, būtu jā konsultējas ar darbinieku pārstāvjiem, ja tādi ir.

Darbinieku e-pasta sarakstes caurskatīšana

Šāda kontrole, pat ja tiek kontrolēts e-pasts, ko darba devējs darbiniekam piešķīris darba pienākumu veikšanai, pieļaujama tikai izņēmuma gadījumos, un darbinieka iepriekšēja piekrišana kā tiesiskais pamats tās veikšanai nevarēs būt. Darba devējs, protams, darba līgumā vai darba kārtības noteikumos var norādīt, ka darbinieka darba e-pasts izmantojams tikai darba vajadzībām un tādējādi mēģināt nodrošināt, ka privātajai sarakstei šādā e-pasta kontā nevajadzētu atrasties. Tomēr jāņem vērā, ka ne darba devējs, ne darbinieks pats nevar būt pārliecināti, ka darbiniekam adresētas privāta rakstura e-pasta vēstules nav atsūtījušas kādas trešās personas, kuras darbinieka darba devējam nav atļāvušas apstrādāt savus personas

datus. Turklāt arī vienā e-pasta vēstulē var būt gan ar darbu saistīta, gan personiska rakstura informācija.

Domājams, ka darba devējs varētu caurskatīt darbinieka e-pasta saraksti, ja tam būtu pamatotas aizdomas, ka šādā veidā tiktu izpausts darba devēja komercnoslēpums, uz kā aizsardzību darba devējam ir likumīgas tiesības. Tomēr, ja darba devējs nebūs darbiniekiem iepriekš sniedzis nepieciešamo informāciju (t.i., kas, ko, kad un kāpēc dara vai var darīt), arī šādā situācijā darba devēja veiktā darbinieka e-pasta caurskatīšana var tikt uzskatīta par nelikumīgu.

Kas attiecas uz gadījumu, kad darba devējs vēlētos caurskatīt darbinieka e-pasta saraksti, kas veikta no darbinieka privāta e-pasta, izmantojot darba datoru, tad grūti iedomāties jebkādu situāciju, kad šādas darba devēja darbības varētu būt attaisnojamas.

Ar ko riskē darba devējs?

Darba devējam ir vērts šim jautājumam pievērst pastiprinātu uzmanību, jo sekas var būt diezgan dramatiskas. Par nelikumīgām darbībām ar personas datiem paredzēta administratīvā atbildība: fiziskām personām no Ls 50 – 400, amatpersonām no Ls 100 – 400, bet juridiskām personām no Ls 1 000 – 8 000. Savukārt Krimināllikums jau paredz atbildību par personas korespondences noslēpuma pārkāpšanu un no šī gada 14. oktobra īpaši paredzēs atbildību par nelikumīgām darbībām ar personas datiem, ja ar tām radīts būtisks kaitējums.

Protams, darbiniekiem ir tiesības vērsties pret darba devēju arī civiltiesiskā kārtā.