

Darba devēja tiesības uzraudzīt pret darbinieka tiesībām paļauties uz privātumu

Uzmanības vērts ir **Eiropas Cilvēktiesību tiesas (ECT) 2016. gada 12. janvāra spriedums lietā Barbulesku pret Rumāniju**, kurā ietvertās atziņas svaru kausus par darba devēja tiesībām kontrolēt darbinieku saraksti elektroniskajā vidē nosver darba devēja labā. Spriedums ir izsaucis plašu rezonansi, ticis daudz kritizēts un līdz šim nav stājies spēkā. 2016. gada 6. jūnijā lietu ir pieņēmusi izskatīšanai ECT Lielā palāta, kuras spriedums būs galīgs.

Situācijas raksturojums

Par to, kādos gadījumos un kādā veidā darba devējs likumīgi var uzraudzīt savu darbinieku interneta lietošanas paradumus, kā arī piekļūt darbinieka no darba elektroniskā pasta sūtītajiem ziņojumiem vai citu saziņas līdzekļu kontiem, ja tie ir izveidoti darba vajadzībām, savu viedokli jau 2002. gadā ir pāudusi Eiropas Parlamenta un Padomes 1995. gada 24. oktobra direktīvas 95/46/EK 29. panta darba grupa.¹ Šajā darba grupā ietilpst visu Eiropas Savienības (ES) dalībvalstu personas datu aizsardzības uzraudzības iestāžu pārstāvji, un viena no tās funkcijām ir izstrādāt atzinumus par dažādiem ar personas datu aizsardzību saistītiem jautājumiem. Šie atzinumi ir vērtīgi un autoritatīvi informācijas avots, īpaši ņemot vērā Latvijas situāciju, jo pie mums tiesu prakse saistībā ar darbinieku personas datu aizsardzības jautājumiem ir pavisam neliela.

Tātad 29. panta darba grupa norādījusi, ka pirms jebkādu darbinieku uzraudzības darbību 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? Jautājums jau sen vairs nav par to, vai darba devējs var uzraudzīt to, kā darbinieki izmanto viņiem piešķirto darba devēja aprīkojumu, ieskaitot internetu un darba elektroniskā pasta adresi, jo šādas tiesības darba devējam ir. Krietni sarežģītāks uzdevums ir šīs darba devēja tiesības un intereses sabalansēt ar darbinieka tiesībām uz privātumu.

Latvijā šo jautājumu vistiešāk regulē Fizisku personu datu aizsardzības likums (FPDAL). Arī Datu valsts inspekcija (DVI) ir izdevusi rekomendāciju

„Personas datu aizsardzība darba vietās”, kurā tieši norādījusi: „Darbiniekam pat darba vietā ir tiesības uz tā privātās korespondences privātumu un konfidencialitātes respektēšanu. Darba devējs nedrīkst brīvi lasīt darbinieku elektroniskā pasta sūtījumus, pat ja tiek lietotas darba devēja ierīces.”² Tāpat DVI minētajā rekomendācijā paskaidrojusi, kas darba devējam jāņem vērā, lai darbinieka rīcības uzraudzība arī elektroniskajā vidē būtu tiesiska.

Lietas faktiskie apstākļi

Sūdzības iesniedzējs Barbulesku kungs no 2004. gada 1. augusta līdz 2007. gada 6. augustam strādāja par pārdošanas inženieri kādā privātā uzņēmumā Bukarestē. Pēc darba devēja pieprasījuma viņš izveidoja kontu ziņojumapmaiņas platformā *Yahoo Messenger*, lai atbildētu uz klientu pieprasījumiem. **Darba devēja darba kārtības noteikumi ietvēra vispārēju aizliegumu darbiniekiem personiskajām vajadzībām izmantot jebkādu darba devēja aprīkojumu.**

2007. gada 13. jūlijā darba devējs informēja darbinieku, ka pirms tam apmēram nedēļu ir pētījis, kādus ziņojumus darbinieks ar *Yahoo Messenger* starpniecību sūta, un secinājis, ka internets ir izmantots personīgiem mērķiem, kas ir pretrunā ar darba kārtības noteikumiem. Darbinieks to noliedza un paskaidroja, ka izmantojis *Yahoo Messenger* tikai ar darbu saistītai komunikācijai. Pēc tam darba devējs darbiniekam iesniedza visu ziņojumu, ko darbinieks attiecīgajā periodā bija sūtījis, izdruku uz 45 lapām. Ziņojumi saturēja privāta rakstura saraksti ar darbinieka brāli un līgavu, arī informāciju par personas seksuālo dzīvi un veselību.

Lai arī darba devējs apgalvoja, ka darbinieks ir ticis rakstiski informēts par to, ka viņa darbības elektroniskajā vidē tiek uzraudzītas, jau pirms piekļūšanas darbinieka *Yahoo Messenger* ziņojumiem, darbinieks to noliedza un ECT atzina, ka šādu faktu tā konstatēt nevar.

Neskatoties uz darbinieka iebildumiem, ka darba devējs viņa *Yahoo Messenger* ziņojumiem ir piekļu-

**Andis
Burkevics,**
zvērīnāts
advokāts,
personas datu
aizsardzības
speciālists
zvērīnātu
advokātu
birojā
SORAINEN



vis nelikumīgi – pārkāptas Rumānijas konstitūcija un Kriminālkodeksā noteiktās tiesības uz korespondences neaizskāramību –, darba devējs darbinieku atlaida sakarā ar aizlieguma izmantošanu darba devēja aprikojumu personīgām vajadzībām pārkāpumu. Darbinieks darba devēja uzteikumu apstrīdēja tiesā, bet visas Rumānijas tiesu instances darbinieka prasību noraidīja, uzskatot, ka darba devējs ir rīkojies samērīgi, un norādot, ka apstākļi, vai darba devējs ir vai nav rīkojies likumīgi, nevar būt izšķirošs, izvērtējot darbinieka pieļautu disciplināru rakstura pārkāpumu.

Sūdzībā ECT darbinieks cita starpā norādīja, ka *Yahoo Messenger* privātām vajadzībām izmantojis, jo tobrīd, 2007. gada jūlijā, pēc viņa profesionāļiem pakalpojumiem bijis mazs pieprasījums (citiem vārdiem, viņam bijis daudz brīva laika).

ECT spriedums

Vispirms ECT norādīja, ka šī lieta ir jānošķir no citām lietām, kur ECT konstatēja Eiropas Cilvēktiesību konvencijas (konvencija) pārkāpumu, jo tad darba devējs nebija pilnīgi aizliedzis darba devēja aprikojumu izmantot darbinieku privātām vajadzībām. Tāpat ECT norādīja, ka darba devējs darba līguma uzteikumu nav pamatojis ar sarakstes saturu, bet gan atlaidis darbinieku tāpēc, ka viņš darba laikā nav pildījis savus tiesos pienākumus. Darbinieks arī neesot izmantojis Rumānijas tiesību aktos paredzētās tiesības kriminālprocesa ietvaros sūdzēties par tiesību uz privāto dzīvi aizskārumu, tāpat sūdzība nav iesniegta saskaņā ar Rumānijas personas datu aizsardzības likumu.

ECT uzskatīja, ka Rumānijas tiesas pietiekami izvērtējušas visus darbinieka argumentus un ka darba devējs ir darbojies Darba kodeksā paredzētajos ietvaros, kas nosaka darba devēja tiesības saukt darbinieku pie disciplināras atbildības, jo darba devējam bija pamats uzskatīt, ka informācijai *Yahoo Messenger* bija jābūt vienīgi ar profesionālu raksturu. Tāpat Rumānijas tiesas konstatējušas darbinieka pārkāpuma esamību.

Turklāt ECT paskaidroja, ka – lai arī darbinieks darba devējam ar savu rīcību konkrētajā gadījumā

nav nodarījis nekādus zaudējumus – ir tikai saprātīgi, ka darba devējs vēlas pārbaudīt, vai darba laikā darbinieks patiešām veic savus darba pienākumus.

Nemot vērā iepriekš minēto, ECT uzskatīja, ka šajā gadījumā darba devējs nav prettiesiski piekļuvis darbinieka *Yahoo Messenger* ziņojumiem, līdz ar to nav konstatējams, ka Rumānija būtu pārkāpusi Konvencijas 8. panta pirmajā daļā ietvertās tiesības uz privāto dzīvi un korespondences noslēpumu.

Secinājumi

ECT spriedums lietā *Barbulesku* pret Rumāniju skar vairākus interesantus aspektus, kas nebūt ne visi ir saistīti tieši ar personas datu aizsardzību. Raksta autors minēs tikai dažus no tiem.

1. ECT spriedums ir pieņemts, analizējot, vai nav noticis konvencijas 8. panta pirmajā daļā ietvertu tiesību uz privāto dzīvi un korespondences neaizskāramību pārkāpums. Jautājums nav ticis analizēts ES tiesību aktu, proti, direktīvas 95/46/EK, kontekstā. Tātad, pat ja Rumānijas valsts attiecīgajā gadījumā nav pārkāpusi konvencijas 8. panta pirmo daļu, tas nenozīmē, ka tiek atceltas un var tikt neievērotas prasības, kas katras valsts tiesību aktos tieši un konkrēti noteiktas attiecībā uz personas datu aizsardzību. Turklāt vairākas ES valstis normatīvo aktu līmenī regulēti tieši darbinieku personas datu aizsardzības jautājumi. Piemēram, FPDAL 8. panta pirmās daļas 2. punkts tieši nosaka, ka **datu subjektiem, t.i., darbiniekiem, ir jābūt informētiem par personas datu apstrādes mērķi (t.i., par faktu, ka darbinieku darbības internetā tiek uzraudzītas un kādiem mērķiem tas tiek darīts).**

2. Savās atsevišķajās domās par šo spriedumu tiesnesis Paulo Pinto de Albuquerque (*Paulo Pinto de Albuquerque*) norādījis, ka vispārējs aizliegums darbiniekiem izmantot internetu personīgām vajadzībām pats par sevi nav pieņemams. Tiesnesis atsaucies uz Rokasgrāmatu par Eiropas tiesību aktiem datu aizsardzības jomā, kurā norādīts: „Bieži tiek apgalvots, ka šo problēmu [domāta – darbinieku elektroniskās komunikācijas uzraudzība darba vietā] var viegli atrisināt, aizliedzot darbā privātiem mērķiem izmantot komunikāciju ierīces. Šāds vispārīgs aizliegums tomēr var būt nesamērīgs un nereāls.”³

3. Arī Latvijā ir viegli iedomāties līdzīgu situāciju, kā šajā lietā, proti, darba devējs darbinieka uzteikumu pamato ar pierādījumiem, kas, iespējams, iegūti, pārkāpjot FPDAL prasības. Gadījumā ja darbinieka pārkāpums būs acīmredzams vai iesniegtie pierādījumi (kā *Barbulesku* lietā) liecinās, ka darbinieks darba devējam ir apzinātu sniedzis nepatiesu informāciju, domājams, ka arī tiesas Latvijā lielāku vērību pievērsis darba devēja iesniegto pierādījumu saturam nekā to iegūšanas veidam. Protams, par pieļautajiem FPDAL pārkāpumiem darbinieks varētu iesniegt sūdzību DVI vai pat uzsākt atsevišķu tiesvedību pret darba devēju, lūdzot tiesu piedzīt kompensāciju, taču tas diez vai ietekmēs tiesas viedokli strīdā par darba devēja uzteikuma pamatotību.

29. panta darba grupas 2002. gada 29. maija darba dokuments WP 55 „Darba dokuments par elektroniskās komunikācijas uzraudzību darba vietā”. Pieejams: http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2002/wp55_en.pdf. Aplūkots: 12.09.2016.
- Datu valsts inspekcijas rekomendācija „Personas datu aizsardzība darba vietās”, 2015. gads, 11.–12. lpp. Pieejams: http://www.dvi.gov.lv/iv/wp-content/uploads/63898_persondat_aisardz_darbaviet_web.pdf. Aplūkots: 12.09.2016.

TIESU PRAKSE

- Rokasgrāmatā par Eiropas tiesību aktiem datu aizsardzības jomā. Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra, 2014. gads, Eiropas Padome, 2014. gads, 165. lpp. Pieejams: <http://www.dvi.gov.lv/iv/wp-content/uploads/fra-2014-handbook-data-protection-lv.pdf>. Aplūkots: 12.09.2016.

Materiāls tapis
sadarbībā ar

