

## Pirms ņem darbā, ievāc atsauksmes!

03.05.2016.



ANDIS BURKEVICS, ZAB "SORAINEN" zvērināts advokāts

Atsauksmju ievākšana par pretendenta darbu pie iepriekšējiem darba devējiem Fizisko personu datu aizsardzības likuma (Datu aizsardzības likums) izpratnē ir personas datu apstrāde, un jāņem vērā, ka ievācama būtu tikai tāda informācija, kas objektīvi var tikt izmantota, lai novērtētu pretendenta atbilstību veicamajam darbam.

Atbilstoši šī likuma 7.pantam personas datu apstrāde ir atļauta, ja pastāv vismaz 1 no 6 šajā pantā minētajiem pamatiem, no kuriem 1 ir datu subjekta (šajā gadījumā - pretendenta) piekrišana. Datu valsts inspekcija (DVI) rekomendācijā "Personas datu aizsardzība darba vietās" ir tieši norādījusi: "Iegūt informāciju no pretendenta iepriekšējām darba vietām, atsauksmes no tām (kolēģiem, vadītājiem u.c.) ir atļauts, ja pretendents tam ir iepriekš devis savu piekrišanu." Tas nozīmē, ka būs grūti atsaukties uz vēl kādu citu Datu aizsardzības likuma 7.pantā minēto pamatu, lai attaisnotu informācijas iegūšanu no iepriekšējām darba vietām, ja šīs piekrišanas nav bijis.

Tāpat DVI iesaka piekrišanu atsauksmju ievākšanai noformēt rakstiski, jo pretējā gadījumā iespējamajam jaunajam darba devējam, it īpaši, ja ar attiecīgo pretendentu netiks nodibinātas darba attiecības, strīda gadījumā var rasties grūtības pierādīt, ka šāda piekrišana ir bijusi.

Jāatzīmē, ka arī iepriekšējam darba devējam, izpaužot informāciju par savu bijušo darbinieku potenciālajam darba devējam, ir jāidentificē gan uzņēmums, gan konkrēta persona, kam šī informācija tiek izpausta. Tāpat pirms informācijas sniegšanas būtu nepieciešams pārbaudīt, vai iespējamais darba devējs tiešām ir saņēmis pretendenta piekrišanu attiecīgās informācijas pieprasīšanai, jo tiesiskam pamatam Datu aizsardzības likuma izpratnē ir jāpastāv gan informācijas pieprasīšanai, gan arī tās izpaušanai. Strīda gadījumā iepriekšējais darba devējs nevarēs aizbildināties, ka tikai iespējamais jaunais darba devējs viens pats ir atbildīgs par to, vai likumīgi pieprasījis informāciju par pretendentu.

Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss paredz, ka par nelikumīgām darbībām ar personas datiem fiziskajām personām var tik piemērots naudas sods līdz 570 EUR, bet juridiskajām personām - līdz 11

000 EUR, konfiscējot vai nekonfiscējot pārkāpuma priekšmetus un izdarīšanas rīkus. Praksē gan DVI piemērotais soda apmērs arī juridiskām personām parasti nepārsniedz pāris tūkstošus eiro.

Pastāv iespēja, ka pretendents var arī civiltiesiskā kārtā mēģināt no iepriekšējā vai iespējamā darba devēja (vai abiem) piedzīt zaudējumus, kas nodarīti, nelikumīgi izpaužot informāciju. Šobrīd gan, ņemot vērā pastāvošo tiesu praksi, šāda riska iestāšanās varbūtība ir maz iespējama.