

## SKAIDROJUMI



Darba devējs nav tiesīgs pieprasīt fotogrāfiju, izņemot specifiskus gadījumus, kad izskats ir saistīts ar darba veikšanu. Piemēram, pieņemot darbā teātra aktierus vai modeļus.

## Meklējot darbiniekus, viņu foto prasīt nedrīkst

12. augusts (2011) | Baiba Roga

SKAIDROJUMI

**Normatīvajos aktos nav speciāla regulējuma par fotogrāfiju izmantošanu personāla atlasē procesā, tomēr vairumā gadījumu prasība pēc fotogrāfijas uzskatāma par nepamatotu.**

Vērtējums

[12]

-A +A

Atslēgvārdi: aizsardzība, drošība, likums, tiesības

| Komentēt

Darba sludinājumos līdzās darba devēju vēlmei savā komandā redzēt atraktīvu, komunikablu, laipnu, precīzu un ar augstu atbildības sajūtu apveltītu darbinieku nereti pazib lūgums, sūtot motivācijas vēstuli un CV, pievienot arī savu fotogrāfiju. Līdz ar to darba meklētājs tiek pakļauts ne tikai viņa izglītības un iepriekšējās darba pieredzes kritiskai analīzei. Viņš riskē neiegūt darba vietu arī sava izskata dēļ.

### Saistītās publikācijas

- ▶ **LIKUMI.LV:** Darba likums
- ▶ **LIKUMI.LV:** Fizisko personu datu aizsardzības likums
- ▶ Atvaļinājums – gan darbinieka, gan darba devēja labā
- ▶ Ir godprātīgi jāstrādā, nevis beztiesiski jāvergo

Lūk, daži citādi darba sludinājumi:

*Meklējam viesmīles, viesmīļus uz pilnu slodzi darbam Jūrmalā. **CV un foto obligāti.***

*Apģērbu veikalā vajadzīga pārdevēja ar darba pieredzi patstāvīgam darbam. **CV ar foto sūtīt uz e-meilu.***

*Kafejnīca bistro aicina darbā trauku mazgātāju-apkopēju. Darba pienākumi: trauku novākšana un mazgāšana, telpu uzkopšana, palīgdarbi virtuvē. Nodrošināt kārtību un tīrību kafejnīcā. Prasības: Pozitīva un atbildīga attieksme pret darbu. Mēs piedāvājam: interesantu un radošu darbu draudzīgā un atsaucīgā kolektīvā, motivējošu atalgojuma sistēmu. **Gaidīsim Jūsu CV ar foto uz e-pastu.***

## Ko drīkst ietvert darba sludinājumā

Valsts darba inspekcija norāda: saskaņā ar Darba likumu darba sludinājumā norāda darba devēja - fiziskās personas - vārdu un uzvārdu vai juridiskās personas firmu, vai personāla atlasē uzņēmuma firmu, kas darba devēja uzdevumā novērtē pretendentu piemērotību un veic atlasē.

Parasti darba sludinājumā tiek ietverta arī informācija par uzņēmumu, pienākumu apraksts, izvirzītās prasības pretendentam, pieteikšanās un atlasē nosacījumi u.c.

"Īpaša regulējuma par to, drīkst vai nedrīkst prasīt arī iespējamā darbinieka foto, Darba likumā nav."

Darba likuma 32. pants paredz, ka darba sludinājums (darba devēja paziņojums par brīvajām darba vietām) nedrīkst attiekties tikai uz vīriešiem vai tikai uz

sievietēm, izņemot gadījumu, kad piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

Tāpat darba sludinājumā aizliegts norādīt vecuma ierobežojumus, izņemot gadījumu, kad saskaņā ar likumu personas noteiktā vecumā nedrīkst veikt attiecīgu darbu.

### **Izskats nevar būt pamatots priekšnoteikums**

Īpaša regulējuma par to, drīkst vai nedrīkst prasīt arī iespējamā darbinieka foto, Darba likumā nav, tomēr Valsts darba inspekcija šādu prasību vērtē kā diskriminējošu pazīmi, jo nav saskatāms, ka personas izskats būtu vērtējams kā attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

Savukārt Datu valsts inspekcija norāda, ka atbilstoši Fizisko personu datu aizsardzības likuma 7. panta 3. punktam un Darba likuma 35. panta pirmās daļas 2. punktam darba devējs drīkst prasīt fotogrāfiju tikai tad, ja fotogrāfijas nepieciešamību paredz kādi speciālie normatīvie akti. Citos gadījumos, ievērojot Darba likuma 33., 34. un 35. pantā noteiktās prasības darba intervijai, darba līguma sagatavošanai nepieciešamajiem dokumentiem un atšķirīgas attieksmes aizliegumam, darba devējam nav tiesiskā pamata prasīt darbinieka vai pretendenta fotogrāfiju.

"Darba devējs nav tiesīgs par pretendentu ievākt tādu informāciju, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīta ar pretendenta piemērotību šim darbam."

Arī juridiskā biroja "Sorainen" vecākais jurists Andis Burkevics norāda, ka aizliegums pieprasīt fotogrāfiju saistāms ar Fizisko personu datu aizsardzības likumu, jo personas fotogrāfija ir uzskatāma par personas datiem Fizisko personu datu aizsardzības likuma izpratnē: "Viens no personas datu apstrādes principiem nosaka, ka personas dati apstrādājami (izmantojami) tikai atbilstoši paredzētajam mērķim un tam nepieciešamajā apjomā. Darba devēja mērķis ir pieņemt darbā vislabāko pretendentu, un šī mērķa sasniegšanai darba devējs ir ieinteresēts iegūt pēc iespējas vairāk informācijas par potenciālo darbinieku. Tomēr tā nevar būt jebkāda informācija, bet vienīgi tāda, kura darba devējam tiešām varētu būt nepieciešama, lai izvērtētu pretendenta piemērotību konkrēta darba veikšanai."

Tāpat aizliegums prasīt fotogrāfiju saistāms arī ar Darba likuma 33. panta "Darba intervija" otro daļu, kas paredz, ka nav pieļaujami darba devēja jautājumi, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīti ar pretendenta piemērotību šim darbam. A. Burkevics skaidro, ka šis kritērijs, ņemot vērā mērķi, kāpēc darba devējs vispār vēlas iegūt informāciju par pretendentu, būtu attiecināms uz jebkuru situāciju, ne tikai darba intervijas laikā uzdomamajiem jautājumiem, un varētu tikt formulēts šādi: "Darba devējs nav tiesīgs par pretendentu ievākt tādu informāciju, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīta ar pretendenta piemērotību šim darbam." Līdz ar to A. Burkevics ir pārliecināts, ka darba devējs fotogrāfiju no pretendenta varētu pieprasīt tikai tad, ja personas izskats objektīvi varētu būt izšķiroši nozīmīgs paredzētā darba veikšanai.

Juriste, Latvijas Universitātes Juridiskās fakultātes Starptautisko un Eiropas tiesību zinātņu katedras docente Kristīne Dupate ir vienprātīga, ka darba devējs nav tiesīgs pieprasīt fotogrāfiju, izņemot specifiskus gadījumus, kad izskats ir saistīts ar darba veikšanu. Viņasprāt, tas pieļaujams tikai mākslas jomā, kur ārējam veidolam ir nozīme. Piemēram, pieņemot darbā teātra aktierus vai modeļus. K. Dupate pārliecināta, ka prasība pēc fotogrāfijas bija attaisnojama, piemēram, gadījumā, kad kādā darba sludinājumā dalībai masu skatos bija aicināti pieteikties vīrieši ar aziātiskiem sejas vaibstiem, jo Kurzemē tika uzņemta vēsturiska filma. "Vairumā gadījumu cilvēka ārējais izskats tomēr nav uzskatāms par atlases kritēriju, jo, pieņemot cilvēku darbā, vērtējamas vienīgi viņa profesionālās spējas. Tās nav atkarīgas no viņa ārējā izskata," uzsver K. Dupate.

### **Āriene var neatbilst būtībai**

"Fotogrāfiju prasīšana darba sludinājumos lielā mērā ir no padomju laikiem mantotā neelastīgā domāšana un dzīvošana iepriekš noteiktā, definētā rāmī," pārliecināta K. Dupate. Viņa spriež, ka Latvijas sabiedrība ļoti skatās pēc formas un aizmirst būtību - pastāv spēcīgi aizspriedumi par to, kas ir skaists cilvēks, kāda izskata cilvēks vairāk piemērots tādām vai citādām amatam. "Bieži vien

pirmo priekšstatu cilvēki par citiem gūst pēc viņu ārienes, bet tikai pēc laika saprot, ka āriene neatbilst būtībai," skaidro K. Dupate. Tā kā darbs ir cilvēka izdzīvošanas avots, pieņemot cilvēku darbā, vērtēšanai pēc izskata jābūt stingri noliegtai un, ja darba devējs izvirza prasību sūtīt foto, jābūt saprātīgam pamatojumam. Uzstādījums - "Man ir privāts bizness, ko gribu, to ņemu darbā" - nav nekāds arguments. Šādai prasībai nav nekāda tiesiska pamata.

**"Šādā veidā arī darba tirgus tiek padarīts neelastīgs, jo pilnīgi nepamatoti šķēršļus rada subjektīvi aizspriedumi par cilvēka ārieni."**

K. Dupate pārliecināta, ka darba ņēmēju vērtēšana pēc izskata var būt kaitīga sabiedrībai kopumā, jo tādā veidā darba devējs riskē neiegūt sev par darbinieku to cilvēku, kas tiešām pēc profesionālajām spējām ir visatbilstošākais attiecīgajam darbam. Šādā veidā arī darba tirgus tiek padarīts neelastīgs, jo pilnīgi nepamatoti šķēršļus rada subjektīvi aizspriedumi par cilvēka ārieni. Tas nenodara neko labu mūsu kopējai ekonomikai.

### **Ārzemēs baidās no tiesām**

"Es nevaru iedomāties, ka ārzemēs kāds darba devējs varētu darba meklētājiem pieprasīt fotogrāfiju!" teic K. Dupate, uzsverot, ka aizliegums cilvēkus vērtēt pēc ārējā izskata, pieņemot darbā, izriet no tiesību normām. Izņēmums ir konkrēti, specifiski gadījumi, kad ir vajadzīgs, piemēram, 1,80 m garš modelis tērpu demonstrēšanai.

Arī nodarbinātības aģentūras "Manpower" pārstāvniecības *Latvijā* direktore Viktorija Borodunova teic, ka ārzemju darba devēji fotogrāfijas saviem potenciālajiem darbiniekiem prasa ļoti reti, jo "viņi šādu prasību uzskata par nekorektu un neētisku". Viņa skaidro, ka ārzemēs visi baidās, ka viņus kāds varētu iesūdzēt tiesā par vērtēšanu pēc ārējā izskata, tādēļ darba kandidātiem neizvirza šādas prasības. Aģentūras pieredze liecina, ka fotogrāfijas tiek vaicātas vien 1% gadījumā, kad darba ņēmējam jābūt ļoti reprezentablam.