

# Vai darba devējs drīkst pieprasīt datus par darbinieka veselību?

Ikars Kubliņš, *BalancePLZ*21/04/2020

21/04/2020

Koronavīrusa COVID-19 pandēmija radījusi daudzus jautājumus arī saistībā ar personas datu aizsardzību. Kā sabalansēt darba devēja pienākumu nodrošināt drošus darba apstākļus ar pienākumu ievērot personas datu aizsardzību, privātumu? Arī pandēmijas un ārkārtas situācijas laikā datu aizsardzības principi nav atcelti – katrai datu apstrādei jābalstās uz kāda no Vispārīgajā datu aizsardzības regulā noteiktā tiesiskā pamata, atgādina **Jūlija Terjuhana**, zvērinātu advokātu biroja “Sorainen” juriste.

## Kas ir pamats veselības datu pieprasīšanai?

Darba devējs drīkst ievākt datus ne tikai par darbinieka veiktajiem ceļojumiem un kontaktpersonām, bet arī īpaši sensitīvos datus par tā veselības stāvokli, taču svarīgākais ir saprast – kā to izdarīt pamatoti un pareizi, uz kāda tiesiskā pamata balstoties? Šeit nereti tiek pieļautas kļūdas.

Tiesiskais pamats veselības datu apstrādei var būt ne tikai pašas **personas piekrišana**, patiesībā tas pat neesot labākais (drīzāk kā rezerves) variants, uzskata juriste. Piekrišanai vienmēr jābūt brīvprātīgai, un, ja darbinieks atsakās sniegt datus, darba devējs nedrīkst veikt nekādas sankcijas, turklāt piekrišana jebkurā brīdī var tikt atsaukta.

Diezgan nepopulārs tiesiskais pamats personas datu apstrādei ir arī “**vitālās intereses**”, jo tad jābūt trešajai personai, kuras vitālajām interesēm (veselībai, dzīvībai) draud nekavējošas briesmas.

Labāk piemērojams tiesiskais pamats būtu “**sabiedrības intereses**”, taču šo pamatu var izmantot publiskās iestādes, veicot likumos noteiktās funkcijas – privāts komersants parasti uz šo pamatu nevarēs atsaukties.

Arī **darba līguma izpildi** juristi neiesaka izmantot par pamatu veselības datu apstrādei, jo šie dati tomēr drīzāk ietilpst ārpusdarba, nevis darba attiecību ietvaros.

Līdz ar to par labāko tiesisko pamatu darbinieka veselības datu apstrādei visbiežāk (lai gan ne vienmēr) noder “**juridisko pienākumu izpilde**”. Darba devēja juridiskajos pienākumos ietilpst **Darba likumā** un citos likumos noteikto prasību

izpilde, kas, piemēram, liek tam paziņot par darbavietā izcēlušos infekciju. Līdz ar to tas var kalpot par tiesisko pamatu pieprasīt darbinieka veselības datus.

## **Veselības datu apstrāde un uzglabāšana**

Darba devējam ir jānodrošina, ka darbinieku veselības datu pieejamība ir  stingri ierobežota – tiem var piekļūt tikai tās personas, kurām tas nepieciešams darba pienākumu pildīšanai. Uzņēmuma kolektīvu par kāda kolēģa saslimšanu drīkst informēt tikai vispārīgi, neizpaužot saslimušā darbinieka identitāti. Arī pašiem darbiniekiem jāapzinās, ka tie nedrīkst izplatīt šo personiski identificējamo informāciju ne cits citam, ne arī ārpus uzņēmuma robežām (medijos, sociālajos tīklos utml.) – bet pašu saslimšanas faktu kā tādu publiskot aizliegts nav. Darba devējam ir pienākums datus par saslimušo darbinieku nodot Slimību profilakses un kontroles centram epidemioloģiskās izmeklēšanas veikšanai.

Datu uzglabāšanā būtu jāievēro regulas pamatprincips “Glabāt datus tik ilgi, cik nepieciešams”, iesaka J. Terjuhana.

Ja darba devējs saprot, ka dati jau pēc dažām dienām vairs nav nepieciešami, tos tad arī vajadzētu dzēst. Dažās ES dalībvalstīs datu aizsardzības iestādes gan pieļāvušas, ka datus par darbinieku veselību būtu pieļaujams glabāt līdz pandēmijas beigām.

Publicēts portālā BILANCE PLZ <https://www.plz.lv/vai-darba-devejs-drikt-pieprasit-datus-par-darbinieka-veselibu/>