

žurnālus un reģistrus, prasot darbiniekiem parakstīties, tādējādi apliecinot iepazīšanos ar minētajiem dokumentiem. Arī šajā jomā ieteicams ieviest elektroniskos risinājumus. Ja darba devējam nav nepieciešamo resursu,

lai ieviestu specializētu elektronisku personālvadības sistēmu, kurā nodrošināta šāda funkcija, iespējams izmantot drošu e-parakstu, lai darbinieks apliecinātu, ka iepazīšies ar šiem dokumentiem.

ATSAUKSMJU IEVĀKŠANA

Personāla atlases procesā ir izplatīta prakse, kad potenciālais darba devējs ievāc atsaukmes par pretendenta darbu pie iepriekšējiem darba devējiem. Iegūtā informācija uzskatāma par personas datiem Vispārīgās datu aizsardzības regulas izpratnē, savukārt informācijas ievākšana, izmantošana, uzglabāšana u.c. darbības ar to ir personas datu apstrāde, līdz ar to tās jāveic saskaņā ar minētās regulas prasībām.



**ANDIS
BURKEVICS,**

ZAB "SORAINEN"
Darba tiesību
prakses grupas
vadītājs, zvērināts
advokāts, sertificēts
datu aizsardzības
speciālists

EIROPAS PRASĪBAS

Atsaukmes iespējams ievākt, ja tam ir kāds no regulā 2016/679 jeb Vispārīgajā datu aizsardzības regulā noteiktajiem tiesiskajiem pamatiem. Iespējamie pamati atsauksmju ievākšanai varētu būt pretendenta piekrišana vai potenciālā darba devēja leģitīmo interešu (pieņemt darbā tiešām atbilstošāko kandidātu) ievērošana. Leģitīmo interešu ievērošana kā tiesiskais pamats ievākt atsaukmes minēts 2018. gada 23. aprīļa Latvijas Personāla vadīšanas asociācijas vadlīnijās personāla datu apstrādes jomā. Šāds viedoklis atrodams arī citur.

Jānorāda, ka otra tiesiskā pamata, t.i., piekrišanas, izmantošana personas datu apstrādē darba attiecībās ir ļoti ierobežota, jo nav pārlicības, ka darbinieks kā darba attiecību vājākā puse varētu brīvi, nebaidoties no negatīvām sekām atteikuma gadījumā, sniegt piekrišanu datu apstrādei. Eiropas Datu aizsardzības kolēģijas 2020. gada 4. maija dokumentā "Pamatnostādnes 05/2020 par piekrišanu saskaņā ar regulu 2016/679" norādīts, ka darba devējiem ir problemātiski apstrādāt esošo un nākotnes darbinieku personas datus uz piekrišanas pamata, jo maz ticams, ka šāda piekrišana varētu būt brīvi sniegta, uzsverot, ka lielākajai daļai šādas datu apstrādes darbā darbinieku piekrišana nevar un nedrīkst būt likumīgais pamats.

DATU VALSTS INSPEKCIJAS REKOMENDĀCIJAS

Savukārt Datu valsts inspekcija 2013. gada rekomendācijā "Personas datu aizsardzība darba vietās" norādīja, ka iegūt informāciju un atsaukmes no pretendenta iepriekšējām darbavietām (kolēģiem, vadītājiem, u.c.) atļauts, ja pretendents tam iepriekš devis piekrišanu. Lai gan šī rekomendācija izdota samērā ilgi pirms regulas pieņemšanas, tomēr arī tolaik plaši akceptēja viedokli, ka piekrišanu darba attiecību kontekstā kā pamatu darbinieka datu apstrādei var izmantot ierobežoti, jo nevar uzskatīt, ka standarta situācijā darbinieks tiešām var brīvi sniegt savu piekrišanu, nebaidoties, ka pretējā gadījumā darba devējs neveiks nekādu pret-darbību.

DARBA LIKUMA NORMAS

Jāņem vērā arī Darba likuma 38. panta 1. daļa, kurā noteikts, ka ziņas, ko darba devējs ievācis, lai izraudzītos nākamo darbinieku, kā arī pretendenta iesniegtos darbā pieteikšanās dokumentus darba devējs drīkst nodot tikai personām, kas uzņēmumā darba devēja uzdevumā sagatavo lēmumu par darbinieka pieņemšanu darbā. Turklāt normā paredzēts, ka ziņas saistībā ar pretendentu drīkst darīt zināmas trešajām personām tikai ar viņa piekrišanu. Tas

attiecināms arī uz ziņām par faktu, ka pretendents pieteicies darbā pie cita darba devēja, par ko iepriekšējais vai vēl esošais darba devējs uzzināts, ja pretendenta potenciālais darba devējs ar viņu sazinātos, lai iegūtu informāciju. Tādēļ var pievienoties juridiskajā literatūrā norādītajam viedoklim, ka iespējamās situācijas, kad pretendents nevēlas, lai viņa esošais darba devējs uzzina par darbinieka īstenotu cita darba meklējumu, kas būtu viens no iemesliem, kādēļ, ievācot atsauksmes, piemērotākais tiesiskais pamats ir kandidāta piekrišana, jo tā nodrošina samērīgumu starp darba devēja un kandidāta interesēm¹.

JĀSASKAŅO AR DARBINIEKU

Tāpat tiesiskais pamats nepieciešams, lai pretendents potenciālajam darba devējam nodotu informāciju par sava iepriekšējā vai esošā darba devēja darbiniekiem, kas varētu sniegt atsauksmi. Arī šajā gadījumā tiesiskais pamats varētu būt tikai šo darbinieku piekrišana. Ja darbinieks šādu piekrišanu iepriekš nav ieguvis, tad potenciālajam darba devējam viņam vajadzētu norādīt, ka viņš piekrīt, ja potenciālais darba devējs sazinās ar konkrētu viņa iepriekšējo vai esošo darba devēju ar mērķi ievākt atsauksmes par viņa darbu. Savukārt darba devējam – atsauksmes sniedzējam, pirms sniegt atsauksmi par darbinieka darbu, jāpārliecinās, ka šāda piekrišana tiešām sniegta, piemēram, lūdzot atsūtīt tās kopiju. Pretējā gadījumā ir risks, ka informācija par darbinieku – pretendentu izpausta bez tiesiska pamata.

Arī šajā gadījumā pretendenta piekrišana atzīstama par piemērotāko tiesisko pamatu. Iepriekšējam vai esošajam darba devējam var nebūt nekādas intereses sniegt informāciju bez darbinieka – pretendenta piekrišanas, pamatojoties tikai uz to, ka potenciālajam darba devējam varētu būt leģitīmas intereses atrast sev iespējami labāko darbinieku. Turklāt šādā gadījumā arī darba devējam – atsauksmju sniedzējam pašam jāveic obligātās darbības, kas ir priekšnoteikums, lai kā tiesisko pamatu informācijas izpaušanai izmantotu leģitīmās intereses,


piemēram, jāveic un jādokumentē interešu līdzsvarošanas tests.

Daļēji situāciju, kas saistīta ar atsauksmju sniegšanu un tam nepieciešamo tiesisko pamatu, iepriekšējais darba devējs var atrisināt, sniedzot darbiniekam rakstisku atsauksmi, izbeidzot darba attiecības. Šādā gadījumā darbinieks var izlemt, vai iesniegt to potenciālajam darba devējam. Tāpat darba devējam, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, iespējams lūgt darbiniekam sniegt rakstveida piekrišanu atsauksmju sniegšanai viņa turpmākajiem iespējamiem darba devējiem.

KO DRĪKST JAUTĀT?

Atbilstoši vienam no regulā minētajiem datu apstrādes pamatprincipiem jāapstrādā tikai personas dati, kas nepieciešami, lai sasniegtu datu apstrādes mērķi. Šis datu apstrādes princips nav jauns un iepriekš jau konkrētizēts arī Latvijas tiesu praksē, tostarp Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 25. aprīļa spriedumā lietā SKC-454/2012 skaidrots, ka, noslēdzot darba līgumu, kā arī pēc tā noslēgšanas darba devējs tiesīgs vākt tikai informāciju, kas objektīvi saistīta ar darba tiesisko attiecību pastāvēšanu un veicamo darbu.

Līdz ar to potenciālais darba devējs no iepriekšējā darba devēja varētu ievākt informāciju, kādi bija darbinieka darba pienākumi, kā viņš tos paveica u.tml. Taču apšaubāms, vai veicamā darba kontekstā būtu nozīme informācijai, piemēram, par iemesliem, kādēļ izbeigtas darba attiecības ar darbinieku iepriekšējā darbavietā.

Princips, ka ievācamajai informācijai jābūt objektīvi saistītai ar veicamo darbu, jāievēro, arī meklējot informāciju par pretendentu sociālajos tīklos un iegūstot jebkādu publiski pieejamu informāciju. Kā norādīts 29. panta darba grupas 2017. gada 8. jūnija viedoklī 2/2017 par datu apstrādi darbā, darba devējam, pirms iepazīties ar pretendenta profilu kādā no sociālajiem tīkliem, jāizvērtē, vai tas izveidots lietišķiem vai privātiem mērķiem. Šādas informācijas ievākšanas tiesiskais pamats varētu būt potenciālā darba devēja leģitīmās intereses. 

¹ Sanita Pētersone, "Jaunākās atziņas darbinieku datu aizsardzībā", žurnāls "iTiesības", 2018. gada novembris