

Cik daudz uzņēmums drīkst zināt par savu darbinieku?

2017-06-07

Kontekstā ar globālo tendenci, kas saistīta ar bažām par savu personas datu aizsardzību un aizvien pieaugošo cilvēku vēlmi pēc privātuma virsrakstā ietvertais jautājums šobrīd var likties īpaši aktuāls. Tā kā darbavietā pieaudzis cilvēks pavada lielāko daļu sava laika, pieņemams, ka tieši attiecībās ar darba devēju ir lielākais nododamo datu apjoms.



AUTORS

Ivo Maskalāns

ZAB "COBALT"

zvērīnāts advokāts

Saprotams, ka, lai uzņēmums spētu normāli funkcionēt, tam ir jāievieš noteikts daudzums personas datu par saviem darbiniekiem. Tāpat ir saprotama darbinieka vēlme, lai par viņu savāktais personiskās informācijas apjoms nebūtu pārmērīgs.

Balansu šajā situācijā būtu jānodrošina normatīvo aktu regulējumam, tomēr ne vienmēr normatīvajos aktos noteikts izsmejošs un detalizēts risinājums šādai interešu sadursmei. Ļoti bieži, lai iegūtu atbildi uz konkrētu uzņēmumam interesējošo jautājumu, vai konkrēto datu pieprasīšana no darbinieka ir pamatota, vērtētājam jāprot "strādāt ar principiem", proti, vērtēt visus konkrētās situācijas specifiskos apstākļus un izdarīt secinājumus par to atbilstību normatīvajos aktos noteiktajām vadlīnijām.

Kādu informāciju drīkst iegūt?

Valsts sektorā strādājošiem, īpaši ierēdņiem, situācija ir samērā vienkārša, jo prasības ierēdņiem savai darba vietai sniedzamajiem datiem ir salīdzinoši detalizēti noteiktas likumā (<https://likumi.lv/doc.php?id=61913>) "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā", Valsts civildienesta likumā (<https://likumi.lv/doc.php?id=10944>) un citos normatīvajos aktos, ar kuriem regulēta civildienesta gaita. Lai gan šis regulējums nav attiecināms uz privātā sektorā nodarbinātajiem darbiniekiem, to var analizēt analogijas piemērošanas nolūkos, meklējot atbildes par iespēju iegūt datus arī no privātā sektorā strādājošiem darbiniekiem.

Darba procesa organizēšanai nepieciešamie dati

Par privātā sektorā nodarbinātajiem darbiniekiem normatīvo aktu regulējums ir daudz "skopāks". Vispirms aplūkojams Darba likuma (DL) 40.pants (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019#p40>), kurā paredzēts, kādiem darbinieka datiem ir jābūt minētiem darba līgumā. Šie dati ir darbinieka:

- » vārds;
- » uzvārds;
- » personas kods;
- » dzīvesvieta.

Saprotams, ka šie dati kopā ar darba līgumu nonāk darba devēja rīcībā. Papildus tam vairākos DL (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019>) pantos noteikta iespēja uzņēmumam iegūt arī citas ziņas par darbinieku.

Piemēram, DL 112.¹ pantā (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019#p112.1>) pusēm paredzēta iespēja vienoties par uzteikuma nosūtīšanu, izmantojot e-pastu. No tā secināms, ka darbinieka e-pasta adreses (tai skaitā privātās) paziņošanu darba devējam likumdevējs atzinis par samērīgu.

Tāpat DL 35.pantā (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019#p35>) noteikts, ka darbiniekam pirms tā pieņemšanas darbā ir pienākums uzrādīt darba devējam personu apliecinošu dokumentu (atbilstoši Personu apliecinošu dokumentu likumam (<https://likumi.lv/doc.php?id=243484>) personu apliecinošs dokuments ir personas apliecība vai pase).

Ja attiecīgā darba veikšanai ir nepieciešamas īpašas zināšanas vai prasmes, saskaņā ar likumu (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019>) atļauts pieprasīt, lai darbinieks uzrāda dokumentus, kas apliecina darbinieka izglītību vai profesionālo sagatavotību. Jānorāda, ka minētos dokumentus nevar pieprasīt darbiniekiem, kas veiks vienkāršus darbus. Lai gan "vienkāršības" mēraukla likumā nav sīkāk skaidrota, tomēr šajā gadījumā to ir samērā viegli nojaust. Piemēram, tulka vai augstas kvalitātes restorāna pavāra darbu varētu uzskatīt par pietiekami sarežģītu, savukārt darbu, kuru pietiekami labi varētu veikt jebkurš pamatskolas absolvents, varētu uzskatīt par darbu, kam nav nepieciešama papildu dokumentu (ziņu) pieprasīšana no darbinieka.

Protams, arī gadījumos, kad darba veicējam nepieciešama vīza vai darba atļauja, lai veiktu darbu Latvijā, darba devējam ir tiesības pieprasīt attiecīgā dokumenta uzrādīšanu.

Visi minētie dati darba devējam ir nepieciešami, lai organizētu darba procesu, piemēram, izdotu rīkojumus par darbinieku un pildītu darba devējam ar likumu uzliktos pienākumus, piemēram, aprēķinātu un maksātu nodokļus, sniegtu informāciju valsts iestādēm utt. Tādēļ šādu datu esamība darba devēja rīcībā ir loģiska un nepieciešama.

Iepriekš minētajās situācijās atbilstoši DL (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019>) var tikt pieprasīts šos dokumentus uzrādīt. Likumā darba devējam nav atļauts iegūt un glabāt šo dokumentu kopijas, jo šāda rīcība varētu tikt vērtēta kā pārmērīga. Tas nozīmē, ka darba devējam, piemēram, nav tiesību iegūt un glabāt darbinieka pases kopiju. Vienlaicīgi šāds likuma regulējums nenozīmē, ka uzņēmums nevar izveidot individualizētu un samērīgu datu bāzi, kurā tiktu izdarīti ieraksti ar datiem, kas minēti šajos dokumentos. Piemēram, lai izvērtētu, kurš darbinieks varētu būt piemērotākais kāda uzdevuma veikšanai, darba devējs var izveidot datu bāzi, kurā iekļauti visu darbinieku apmeklēto kursu nosaukumi.