

# Vai par potenciālo darbinieku drīkst iegūt informāciju sociālajos tīklos?

2021-05-03

Gabriela Šantare, ZAB "Cobalt", juriste

## Vai sociālajos tīklos drīkst iegūt informāciju par topošo darbinieku, ņemot vērā, ka tur var būt pieejama arī privāta informācija? Vai tas nav datu aizsardzības prasību pārkāpums?

Jebkura personas datu apstrāde, ko veic darba devējs, tostarp par topošajiem darbiniekiem, jāsteno atbilstoši [Vispārīgās datu aizsardzības regulas](#) (Regula) prasībām. Tātad darba devējam jābūt juridiskam pamatam iegūt un apstrādāt šādus personas datus, kā arī apstrāde jāveic atbilstoši [Regulas](#) 5. pantā noteiktajiem principiem.

Jau 2017. gadā 29. panta darba grupa publicēja Vadlīnijas par personas datu apstrādi nodarbinātības kontekstā. Vadlīnijās norādīts: tikai apstākļi, ka topošā darbinieka sociālo tīklu profils ir publiski pieejams, vēl nenozīmē, ka šādu potenciālo darbinieku profilā atrodamos datus var apstrādāt saviem mērķiem. Darba devējiem jāievēro, ka apstrādes likumīgums ir nodrošināts, ja apstrāde pamatota ar kādu no [Regulas](#) 6. pantā iekļautajiem juridiskajiem pamatiem. Juridiskie pamati konkrētajā situācijā varētu būt, piemēram, datu subjekta piekrišana vai darba devēja legītimās intereses.

Vienlaikus jāņem vērā, vai potenciālā darbinieka sociālais tīkls saistīts ar biznesa vai privātiem mērķiem, piemēram, vai plānots aplūkot tādu interneta vietni kā "LinkedIn", kas tieši paredzēta personu profesionālās un karjeras izaugsmes veicināšanai, vai tomēr aplūkot tādi privāti sociālie tīkli kā "Facebook" vai "Instagram". Proti, darba devējam var būt legītimās intereses iegūt informāciju par potenciālo darbinieku, kas atrodama, piemēram, "LinkedIn", taču tādas vietnes kā "Facebook" vai "Instagram" aplūkošana var nebūt attiecināma uz darba pienākumu izpildi.

Nošķirt šādas vietnes ir īpaši svarīgi Darba likuma [33. panta](#) kontekstā, kurā noteikts, kādus jautājumus darba devējs nedrīkst uzdot potenciālajam darbiniekam, jo tie nav attiecināmi uz paredzētā darba veikšanu, nav saistīti ar pretendenta piemērotību šim amatam vai var būt tieši vai netieši diskriminējoši. Īpaši aizliegts uzdot jautājumus par grūtniecību, ģimenes vai laulības stāvokli, iepriekšējo sodāmību, reliģisko pārliecību vai piederību pie kādas reliģiskas konfesijas, piederību pie kādas politiskās partijas, darbinieku arodbiedrības vai citas sabiedriskās organizācijas un nacionālo vai etnisko izcelsmi. Ņemot vērā pieaugošo sociālo tīklu integrāciju cilvēku dzīvē, ir ticami, ka darba devējs varētu noskaidrot šāda veida jautājumus par personu tās sociālo tīklu profilos, kas darbinieku atlases procesā nav pieļaujams.

Līdz ar to jāņem vērā, ka darba devēji tiesīgi iegūt un apstrādāt potenciālo darbinieku personas datus tikai tiktāl, cik tas nepieciešams un attiecināms uz amatu, kam darbinieks pieteicies, un šī pretendenta piemērotību konkrētajam amatam.

Ja darba devējs izvēlas veikt šādu potenciālo darbinieku personas datu apstrādi, atbilstoši [Regulas](#) 13. pantam potenciālie darbinieki jāinformē par šādām personas datu apstrādes darbībām, pirms tās tiek veiktas. Līdz ar to, lai nodrošinātu šī pienākuma izpildi, ieteicams norādīt attiecīgo informāciju privātuma paziņojumā par darbinieku atlases procedūru vai citviet, kur darbiniekam sniegta informācija par personas datu apstrādes darbībām saistībā ar atlases procesu.

Tāpat darba devējam jāievēro, ka personas dati jāglabā tik ilgi, cik tie nepieciešami, bet pēc tam dati jāizdzēš. Līdz ar to dati, kas ievākti sociālo tīklu izpētes laikā, nekavējoties jādzēš, ja skaidrs, ka darba tiesiskās attiecības ar potenciālo darbinieku nenodibinās, vai potenciālais darbinieks pats izstājies no atlases procesa.

Tātad darba devējam nav aizliegts iegūt informāciju par topošo darbinieku sociālajos tīklos, taču ir jāapzinās, kāda veida informāciju darba devējs tiesīgs iegūt. Tāpat jāņem vērā, ka šādas informācijas apstrāde ir personas datu apstrāde, kas ietilpst [Regulas](#) tvērumā, līdz ar to jāievēro visi principi, kas izriet no šī tiesību akta. Galvenokārt jānodrošina, ka darba devējam ir juridisks pamats iegūt šo informāciju, potenciālie darbinieki informēti par šādām datu apstrādes darbībām, kā arī datus neglabā ilgāk, nekā tie ir nepieciešami.