



Datu valsts inspekcija

Personas datu apstrāde personāla atlases procesā

Datu valsts inspekcijas
Prevencijas nodaļas juriskonsulte
Laine Šarkuna



Personas datu apstrādes normatīvais regulējums

- Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula)

Datu regulas tvērums - piemēro personas datu apstrādei, kas pilnībā vai daļēji veikta ar automatizētiem līdzekļiem, un tādu personas datu apstrādei, kuri veido daļu no kartotēkas vai ir paredzēti, lai veidotu daļu no kartotēkas, ja apstrādi neveic ar automatizētiem līdzekļiem.

- Fizisko personu datu apstrādes likums
- Darba likums, Valsts civildienesta likums, u.c.



Terminu skaidrojums

- **Datu subjekts** - identificēta vai identificējama fiziska persona (persona, kuras datus apstrādā).
- **Personas dati** - jebkura informācija, kas attiecas uz identificētu vai identificējamu fizisku personu, identificējot to, jo īpaši atsaucoties uz identifikatoru, piemēram, minētās personas vārdu, uzvārdu, identifikācijas numuru, atrašanās vietas datiem u.c.
- **Datu apstrāde** - jebkura ar personas datiem vai personas datu kopumiem veikta darbība, piemēram, vākšana, reģistrācija, organizēšana, strukturēšana, glabāšana, pielāgošana vai pārveidošana.
- **Pārzinis** - fiziska vai juridiska persona, publiska iestāde, aģentūra vai cita struktūra, kas viena pati vai kopīgi ar citām nosaka personas datu apstrādes nolūkus un līdzekļus.
- **Apstrādātājs** - ir fiziska vai juridiska persona, publiska iestāde, aģentūra vai cita struktūra, kura pārziņa vārdā apstrādā personas datus.



Datu valsts inspekcija

Personas datu apstrādes principi (Datu regulas 5. pants)

Likumīgums, godprātība un pārredzamība

Nolūka ierobežojumi

Datu minimizēšana

Precizitāte

Glabāšanas ierobežojums

Integritāte un konfidencialitāte

Pārskatatbildība



Datu valsts inspekcija

Personas datu apstrādes tiesiskie pamati (Datu regulas 6. pants)

Piekrišana

6. panta 1. punkta a)
apakšpunkts

Līguma izpilde

6. panta 1. punkta b)
apakšpunkts

Juridisks
pienākums

6. panta 1. punkta c)
apakšpunkts

Legitīmo interešu
īstenošana

6. panta 1. punkta f)
apakšpunkts

Sabiedrības
intereses

6. panta 1. punkta e)
apakšpunkts

Vitālo interešu
aizsardzība

6. panta 1. punkta d)
apakšpunkts



Pretendentu pieteikumos iekļautās informācijas izskatīšana, glabāšana un dzēšana

- Pārzinim attiecībā uz atlasē iegūtajiem datiem jānosaka kārtība:
 - kuri darbinieki apstrādā datus
 - kā un cik ilgi tiek glabāta informācija
 - kā tiek dzēsta atlasē iegūtā informācija.
- Datu dzēšana, līdz ko pagājis lēmuma par atlasē iegūtajiem datiem pārsūdzēšanas termiņš.
- Ja radies strīds par atlasē iegūtajiem datiem un rezultātiem, personas dati var tikt saglabāti līdz sūdzības izskatīšanai un strīda galīgam noregulējumam.



Darba sludinājums

Attiecībā uz datu apstrādi pārzinim sludinājumā jāiekļauj:

- Pēc iespējas precīzāka informācija par pretendentam izvirzāmajām prasībām un informāciju, kas jāsniedz, lai pieteiktos vakancei
- Informācija par pārzini – nosaukums, reģistrācijas numurs, kontaktinformācija
- Personas datu apstrādes nolūks
- Norādes, kā datu subjekts var saņemt plašāku informāciju par atlases procesā veikto personas datu apstrādi
 - Privātuma politika





Datu valsts inspekcija

Pretendentu datu turpmāka apstrāde citiem nolūkiem

- Iegūtos pretendentu datus jāapstrādā atbilstoši tiem mērķiem, kuri noteikti pirms datu apstrādes uzsākšanas un par kuriem attiecīgi bijis informēts pretendents, nododot pārzinim savus datus.
- Ja nepieciešams veikt datu apstrādi citam nolūkam:
 - Vai šis nolūks ir savietojams ar sākotnējo apstrādes nolūku?
 - Pretendents jāinformē par datu apstrādi šādam nolūkam.
- Nesavietojamu nolūku gadījumā apstrādei jaunā nolūkā jāsaņem datu subjekta piekrišana.



Trešo personu piesaiste atlasēšanas procesa organizēšanā

- Ja tiek izmantoti trešo personu pakalpojumi, būtiski noteikt šādu personu lomu (pārzinis, kopīgs pārzinis vai apstrādātājs) atlasēšanas procesā veiktajā personas datu apstrādē, jo no tā atkarīga abu pušu atbildība, uzdevumi un ietekmes robežas.

Pārzinis nosaka personas datu apstrādes nolūkus un līdzekļus, savukārt apstrādātājs personas datus apstrādā pārziņa vārdā (uzdevumā).

- Ja pakalpojuma sniedzējs ieņem apstrādātāja lomu, starp pārzini un apstrādātāju jānoslēdz Datu regulas 28. panta trešajā punktā noteiktajām prasībām atbilstošs līgums par personas datu apstrādi.



Papildus informācijas iegūšana par pretendentu

Pretendenta kvalifikāciju apliecinājoši dokumenti

- Dokumentu uzrādīšana
 - pirms līguma noslēgšanas ar konkrētu pretendentu
 - atlases posmā būtu jāuzticas pretendentu sniegtajai informācijai par kvalifikāciju.
- Kvalifikācijas apliecināšanas tiesiskais pamats var būt:
 - darba devēja leģitīmās intereses (lai pārlicinātos, ka darbiniekam ir nepieciešamās zināšanas);
 - juridisks pienākums (ja normatīvajos aktos noteikts, ka obligāti nepieciešamas speciālas zināšanas).
- Glabāšana





Papildus informācijas iegūšana par pretendentu

Atsauksmju iegūšana

- Tiesiskais pamats – piekrišana, atsevišķos gadījumos juridisks pienākums, leģitīmās intereses.
- Pretendentu informēšana, lūgums norādīt kontaktpersonas

!!! Darba devēja leģitīmās intereses kā tiesiskais pamats var tikt piemērots tikai tad, ja veikts līdzsvarošanas tests un ir iespējams pamatot, ka atsauksmju iegūšana ir nozīmīga lēmuma pieņemšanai.



Papildus informācijas iegūšana par pretendentu

Informācijas iegūšana sociālajos tīklos

- Mērķi, kādiem pretendents veidojis sociālo tīklu profilu – privātiem vai profesionāliem.

!Ne viss, kas pieejams publiski, ir izmantojams pārziņa interesēs

- Var tikt ņemtas vērā arī pretendenta darbības privātajā profilā, ja darba devējs to var objektīvi pamatot.
 - Ieņemamais amats saistīts ar ievērojamu publicitāti, ir svarīga pretendenta reputācija.





Datu valsts inspekcija

Īpašu kategoriju personas datu apstrāde (Datu regulas 9. pants)

Ir aizliegta tādu personas datu apstrāde, kas atklāj:

- rases vai etnisko piederību,
- politiskos uzskatus,
- reliģisko vai filozofisko pārliecību
- dalību arodbiedrībās,
- ģenētisko datu,
- biometrisko datu, lai veiktu fiziskas personas unikālu identifikāciju,
- veselības datu
- vai datu par fiziskas personas dzimumdzīvi
- vai seksuālo orientāciju apstrāde



Īpašu kategoriju personas datu apstrāde

- Apstrādāt īpašu kategoriju personas datus var tikai tad, ja pastāv Datu regulas 6. panta 1. punktā noteiktais tiesiskais pamatojums un kāds no 9. panta 2. punktā paredzētajiem pamatojumiem (izņēmumiem).
- Datu regulas 9. panta 2. punkta b) apakšpunktā noteiktais īpašu kategoriju personas datu apstrādes pamatojums - apstrāde ir vajadzīga nodarbinātības, sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības tiesību jomā (saskaņā ar Eiropas Savienības vai Latvijas tiesību aktiem).



Datu valsts inspekcija

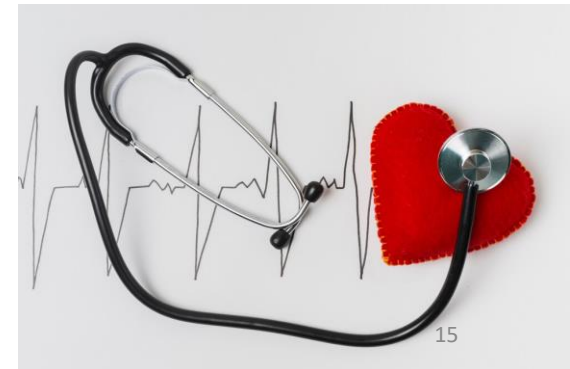
Veselības datu apstrāde

- *Pretendentam ir pienākums sniegt informāciju darba devējam par savu veselības stāvokli un profesionālo sagatavotību, ciktāl tai ir būtiska nozīme darba līguma noslēgšanā un paredzētā darba veikšanā.*

(Darba likuma 33. panta ceturtnā daļa)

- *Darba devējs var pieprasīt, lai pretendents veic veselības pārbaudi, kas ļautu pārliecināties par viņa piemērotību paredzētā darba veikšanai.*

(Darba likuma 36. panta pirmā daļa)





Datu par sodāmību apstrāde

- Datu regulas 10. pants nosaka, ka datu par sodāmību un pārkāpumiem apstrādi veic:
 - tikai oficiālas iestādes kontrolē vai tad, ja
 - apstrādi atļauj Savienības vai dalībvalsts tiesību akti.
- Darba likuma 33. panta otrās daļas 3. punkts aizliedz darba intervijā uzdot jautājumus par personas sodāmību, izņemot, ja tam attiecībā uz veicamo darbu varētu būt būtiska nozīme.
- Vairākiem amatiem normatīvajos aktos noteikts liegums tajos iecelt personas, kas ir sodītas par noziedzīgu nodarījumu izdarīšanu, pārbaude ir darba devēja pienākums.
- Ja darba devējam ir pienākums pārbaudīt ziņas par personas sodāmību, ir tiesīgs pats pieprasīt un saņemt ziņas no Sodū reģistra.



Datu valsts inspekcija

Jautājums

Kāds ir Datu valsts inspekcijas viedoklis par kandidāta personības testu pielietošanu atlases procesā? Šādi testi ir ļoti noderīgi, lai atrastu piemērotāko komandas locekli un saliedētu komandu. Personības iezīmju profils tiek radīts automātiski, balstoties uz kandidāta sniegtajām atbildēm. Parasti šādi testi balstās uz psihologu izstrādātiem atzītiem personības iezīmju un sociālo vērtību vērtēšanas modeļiem, kā, piemēram, Big Five personality traits vai Shalom H.Schwartz pamatvērtību teorija.

Kāds būtu atbilstošākais tiesiskais pamats personas datu apstrādei, ko veic personības testēšanā?



Datu valsts inspekcija

Paldies!

www.dvi.gov.lv

pasts@dvi.gov.lv

67223131

Datu valsts inspekcijas
Prevencijas nodaļas juriskonsulte
Laine Šarkuna