



#DVIskaidro “Darbinieku videonovērošana veicot darba pienākumus klātienē”

Publicēts: 16.09.2022.



Darba vietās var tikt izmantoti dažādi darbinieku pienākumu izpildes kontroles un pārbaudes mehānismi - darba uzskaites tabeles, regulāras pārrunas, novērtēšanas, tomēr viens no šādiem rīkiem, kas darba devējiem ir īpaši kārdinošs, ir videonovērošana, kuras izmantošana ir sarežģīta un pretrunīgi vērtējama, tāpēc tās izmantošanai nepieciešams atsevišķs skaidrojums.

Pamata prasības, kas darba devējam ir jāņem vērā pirms videonovērošanas kameru uzstādīšanas, ir

precīza videonovērošanas mērķa noteikšana,

atbilstoša tiesiskā pamata piemērošana

darbinieku informēšana par plānoto videonovērošanu, tai skaitā informējot par to tiesībām un to kā tās aizstāvēt.

Precīza videonovērošanas mērķa noteikšana un tā mijiedarbību ar personas datu apstrādes tiesisko pamatu.

Pēc būtības var izšķirt trīs galvenās situācijas, kad darba devējam varētu būt nepieciešams veikt darbinieku videonovērošanu veicot darba pienākumus klātienē:

Videonovērošana, veicot darba pienākumus klātienē, ir nepieciešama normatīvajā aktā noteikta pienākuma izpildei.

Mērķim, kad datu apstrāde tiek veikta kāda normatīvā akta izpildei, ir jābūt noteiktam atbilstoši normatīvajā aktā noteiktajam deleģējumam.

Piemēram, Ministru kabineta 2005.gada 30.augusta noteikumu Nr.662 "Akcīzes preču aprites kārtība"99.23.punktam ir jānodrošina alkoholisko dzērienu, saražotā spirta vai tabakas izstrādājumu izsniegšanas vietas pārskatāmība, kas tai skaitā var sevi ietvert darbinieku pienākumu izpildes uzraudzību.

Šajā gadījumā Datu regulai [1] atbilstošais tiesiskais pamats veiktajai videonovērošanai būs uz darba devēju attiecināma juridiska pienākuma izpilde [2].*

<i>Atbilstoši veikta videonovērošana tiek veikta norādītajā akcīzes preču izsniegšanas vietā. Informācija tiek izmantota tikai akcīzes preču aprites kārtības nodrošināšanai.</i>	<i>Neatbilstoši veikta videonovērošana pamatojoties uz šīs normas izpildi tiek veikta arī darbinieku atpūtas telpās. Šajā gadījumā apstrāde būs veikta neatbilstoši, jo attiecīgais normatīvais akts precīzi nosaka zonas, kuras ir novērojamas konkrētā nolūka sasniegšanai, savukārt videonovērošanas veikšana ārpus normatīvajā aktā noteiktā deleģējuma nevar tikt veikta likumā noteiktā pienākuma izpildei.</i>
---	---

Videonovērošanas ieraksts par darba pienākumu izpildi klātienē ir nepieciešams kā pierādījums iespējamu strīdu gadījumā.

!!! Būtiski ievērot, ka gadījumos, kad personas datu apstrāde tiek pamatota ar sabiedrības interesi publiskai iestādei vai leģitīmo interesi privātpersonai, obligāts apstrādes priekšnoteikums ir darba devēja un darbinieka interešu līdzsvarojuma veikšana. Viens no aspektiem, kas ir ņemams vērā ir ja apstrādes nolūks nav primāri novērot darbinieku, bet gan iegūt informāciju kā pierādījumu iespējamu strīdu izskatīšanai, ja tādi rastos attiecībā uz konkrētu novērojamo situāciju.

Šajā gadījumā noteiktajam mērķim precīzi jānosaka kādu iespējamu strīdu risināšanai plānotā informācijas apstrāde var tikt izmantota.

Piemēram, gadījumos, kur tiek identificēti paaugstināti korupcijas vai darbinieku ietekmējamības riski, var tikt veikta videonovērošana, kas tiktu izmantota, ja, ievērojot fiziskas personas vai kompetentās iestādes saņemtu pieprasījumu, būtu jāvērtē attiecīgā darbinieka rīcības likumība konkrētā situācijā.

Darba devējs – publiskās pārvaldes iestāde šāda veida situācijās var atsaukties uz Datu regulā noteikto tiesisko pamatu – uzdevuma, kas tiek veikts sabiedrības interesēs izpilde [3].

<i>Atbilstoši veikta videonovērošana tiek veikta procesuālās darbības protokola gatavošanas laikā un tiek izmantota, ja persona ir iesniegusi sūdzību par to, ka amatpersona, kas filmēta, ir ievērojusi normatīvajos aktos noteikto procedūru.</i>	<i>Neatbilstoši veikta videonovērošana būtu kameru uzstādīšana darba kabinetos, kas pamatoti ar apsvērumiem, ka pie darbiniekiem par procesuāliem dokumentiem var nākt apspriesties apmeklētāji, un tikšanās nenovērošanas gadījumā pastāv risks, ka apmeklētāji labvēlīgākas attieksmes panākšanai var just kārdinājumu piedāvāt kukuli.</i>
---	---

Videonovērošanas veikšana šīs situācijas ietvaros būs piemērojama arī attiecībā uz darba devēju – juridisku privātpersonu, gadījumos, kur pastāv augstāki riski tiešam strīdam starp klientu un darbinieku, kas var radīt civiltiesiskas sekas darba devējam, piemēram, pie kases, vai kad darbiniekam ir uzticēts sniegt klientam informāciju, kam vēlāk ir nozīme līguma priekšmeta izpildē (tai skaitā, piemēram, demonstrējot preces vai pakalpojuma īpašības pirms līguma noslēgšanas).

Darba devēji – juridiskas privātpersonas šādos gadījumos var atsaukties uz Datu regulā noteikto tiesisko pamatu – leģitīmās intereses ievērošana [4].

Atbilstoši veikta videonovērošana būtu videonovērošanas veikšana kases zonā, lai fiksētu vai darbinieks izsniedz klientam korektu naudas atlikumu.

Neatbilstoši veikta videonovērošana būtu telefonkonsultantu novērošana, jo ieraksts praktiski nebūtu izmantojams iespējami neatbilstošas konsultācijas rezultātā radušās strīda risinājumam.

Kad videonovērošanas ieraksts par darba pienākumu klātienē izpildi ir nepieciešams darba vai ražošanas procesu uzraudzības īstenošanai.

Šajā gadījumā noteiktajam mērķim precīzi jānosaka kādu darba vai ražošanas procesu kvalitātes kontroles pasākumu ietvaros plānotā informācijas apstrāde var tikt izmantota.

Piemēram, gadījumos, kur nepieciešams vērtēt nepieredzējuša darbinieka veikto darbību atbilstību darba devēja izstrādātiem rīcības algoritmiem.

Darba devējs – publiskās pārvaldes iestāde šādos gadījumos var atsaukties uz Datu regulā noteikto tiesisko pamatu – uzdevuma, kas tiek veikts sabiedrības interesēs izpilde.

Atbilstoši veikta videonovērošana būtu, ja tiktu novērotas jauna ugunsdzēsēja darbības tā pārbaudes laikā, piemēram, pirmo darba maiņu, lai noteiktu iespējamās kļūdas tajā, kā tas ievēro darba devēja paredzētos rīcības algoritmus ārkārtas situāciju novērsnā. Kā arī, vai tā rīcība ir racionāla un apstākļiem atbilstoša.

Neatbilstoša videonovērošana būtu nodarbinātā novērošana darba vietā, lai noteiktu vai tā izmantotās atpūtas pauzes ir darba kārtībai atbilstošas ar aizbildinājumu, ka šāda informācija nepieciešama, lai nodrošinātu kontroli pār valsts budžeta līdzekļu izlietojumu.

Videonovērošanas veikšana šīs situācijas ietvaros būs piemērojama arī attiecībā uz darba devēju – juridisku privātpersonu, gadījumos, kur ir nepieciešams monitorēt noteiktu darbību savlaicīgu veikšanu, piemēram, ražošanas ilgtspējas nodrošināšanai.

Darba devēji – juridiskas privātpersonas šādos gadījumos var atsaukties uz Datu regulā noteikto tiesisko pamatu – leģitimās intereses ievērošana.

Atbilstoši veikta videonovērošana būtu īslaicīgi novērot kādu noteiktu ražošanas konveijera posmu, lai pārliecinātos, ka tajā veiktie darbi tiek izpildīti atbilstoši plānotajam, lai novērstu galaprodukta ražošanas pārrāvumus, vai ražošanas mehānisma bojājumus. Šī ražošanas posma novērošana var būt saistīta arī ar kāda darbinieka konkrēta darba uzdevuma izpildes ierakstīšanu/novērošanu.

Neatbilstoši veikta videonovērošana būtu novērot nevis konkrētās ražošanas procesam nozīmīgās darbības veikšanu, bet visu procesu. Šāda nolūka sasniegšanai, piemēram, galaprodukta iesaiņošana un nogādāšana noliktavā vairs nebūs proporcionāla.

Vienkāršots līdzsvarošanas tests

Darbiniekam arī darba vietā ir tiesības uz privātās dzīves neaizskaramību. Tādējādi veicot darbinieka personas datu apstrādi darba vietā ir nepieciešams nodrošināt proporcionalitāti starp darbinieka tiesībām un darba devēja interesēm.

Kad tiek veikta videonovērošana, visbiežāk piemērojamais tiesiskais pamats ir pārziņa (darba devēja) leģitīmo interešu ievērošana. Šis tiesiskais pamats sevī ietver, ka pirms datu apstrādes veikšanas ir jāveic darba devēja un darbinieka interešu līdzsvarošana. [5] Interešu līdzsvarošanas pamatā ir izvērtējums un analīze, kuras rezultātā jānonāk pie secinājuma, ka veiktā videonovērošana

neradīs darba devēja interesēm neproporcionālu apdraudējumu darbinieka privātumam, tiesībām uz datu aizsardzību un citām tiesībām un brīvībām. Darba devējam ir jāizsver, vai noteiktā mērķa īstenošanu nevar panākt ar citiem līdzekļiem, kas mazāk skartu darbinieka privātumu.

Viens no veidiem, kā vienkāršoti jau sākotnēji novērtēt interešu samērīgumu ir pēc kameras atrašanās vietas. Visbiežāk ir nodalāmas trīs veidu kameru atrašanās vietas: privātās un atpūtas telpas – ģērbtuves, virtuve, atpūtas telpas, labierīcības, publiskākas telpas – gaitenī, reģistratūra, darba telpas – kabineti, zāles u.tml. Ievērojot līdzšinējo pieredzi, secināms, ka ticamāk izdosies atrast darba devēju un darbinieka interešu līdzsvaru, kad tiks novērotas publiskākās telpas. Darba telpu novērošana ir pieļaujama vienīgi, lai aizsargātu īpašumu tiktāl, cik kameras tiek vērstas uz aizsargājamā īpašuma daļu – piemēram, īpaši vērtīgu inventāru, iekārtām, kases aparātu u.tml. Savukārt Atpūtas telpu un citu privāto telpu novērošana nav pieļaujama.

!!!! Būtiski audio ieraksta veikšanai kopā ar video ierakstu vienmēr jāpiemēro atsevišķs mērķis un jāveic papildu interešu līdzsvarojums par audio ieraksta veikšanas ietekmi uz darbinieku (vai klientu).

Darbinieku informēšana par plānoto videonovērošanu, tai skaitā informējot par to tiesībām un to, kā tās aizstāvēt.

Datu aizsardzības principu [6] nodrošināšana

Papildus mērķa un tiesiskā pamata nodrošināšanai darba devējam jānodrošina arī citu no personas datu apstrādes principiem nepastarpināti izrietošu prasību izpilde. Apstrādē ir jānodrošina ne tikai, ka videonovērošana tiek izmantota likumīgiem un ētiskiem mērķiem un ka dati tiek iegūti tikai konkrētā nolūka sasniegšanai nepieciešamajā apjomā (tai skaitā pielāgojot kameru filmēšanas leņķus), netiek izmantoti ar to iegūšanas nolūku nesavietojamā veidā, bet arī, ka piekļuve ierakstiem tiek nodrošināta tikai autorizētam personālam. Jānodrošina arī Datu regulā norādīto fiziskas personas tiesību nodrošināšana attiecībā uz darbiniekiem, kuru dati tiek apstrādāti.

Datu subjekta tiesības

Viens no darba devēja pienākumiem ir informēt darbiniekus un citas personas, kuru dati tiek vai var tikt apstrādāti videonovērošanas ietvaros par veikto datu apstrādi. [7] Darbiniekiem informācija, tai skaitā informācija par tiesībām piekļūt saviem personas datiem videonovērošanas sistēmas ietvaros jāsniedz, instruējot un iepazīstinot darbiniekus ar informāciju par veikto personas datu apstrādi. To parasti veic, iepazīstinot darbiniekus ar iekšējo datu aizsardzības kārtību, lūdzot tiem parakstīties vai šādu informāciju pievienojot darba līgumam kā pielikumu, vai padarot to pieejamu iekšējā tīklā, ar nosacījumu, ka ir iespēja pārliecināties, ka persona ar sniegto informāciju ir iepazīsināta. Savukārt, ja videonovērošana notiek telpās, kur var uzturēties arī trešās personas, par to ir jāinformē, izmantojot informatīvās zīmes. [8]

!!! Būtiski, ka darbinieku piekrišana nav iegūstama, jo tas ir cits tiesiskais pamats, kas videonovērošanas veidā veiktas datu apstrādes gadījumā nav piemērojams.

Ko darīt, ja konstatēta neatbilstoša datu apstrāde ar aizdomām par iegūto videomateriālu izmantošanu iepriekš nenoteiktam mērķim, Datu valsts inspekcija skaidro #DVIskaidro rakstā “Kā īstenot datu subjekta tiesības vērsties pie pārziņa?” [9]

*Šajā un citos gadījumos personas datu apstrādei citam, ar konkrēto nolūku nesaistītam nolūkam ir jānodrošina arī cits atbilstošs tiesiskais pamats, pretējā gadījumā šāda apstrāde nebūs likumīga.

Informatīvās atsauces:

[1] 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)

[2] Datu regulas 6.panta 1.punkta c) apakšpunkts

[3] Datu regulas 6.panta 1.punkta e) apakšpunkts

[4] Datu regulas 6.panta 1.punkta f) apakšpunkts

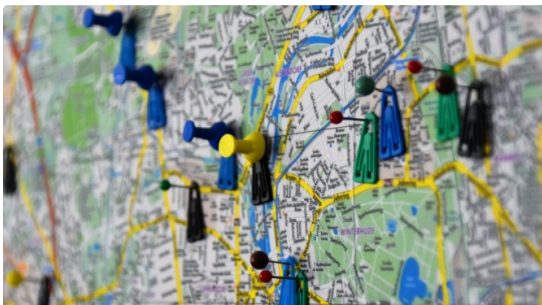
[5] Interesu līdzsvarošana veicama, sākotnēji definējot nolūku, kura sasniegšanai datu apstrāde nepieciešama (nolūkam jābūt likumīgam, skaidram un reālam), jāveic novērtējums, kādēļ mērķa sasniegšanai nepieciešama personas datu apstrāde (piemēram, kādēļ mērķi nav iespējams sasniegt, izmantojot personas privātumu mazāk skarošus līdzekļus), jāveic sākotnējais līdzsvara novērtējums (apstrādātāja interešu veids (komercintereses, sabiedrības intereses, pamattiesības u.c.)), jānovērtē potenciālais zaudējums, ja apstrāde netiek veikta, datu subjekta statuss (piemēram, klients, nodarbinātais, cita trešā persona), datu apstrādes veids, datu subjekta tiesību aizskārums lielums, datu subjekta pamatotās gaidas, ietekmes samērojums ar labumu), piemērotie papildu drošības pasākumi (datu minimizācija, ieviestie tehniskie un organizatoriskie pasākumi u.c.), pārraudzības nodrošināšana, citu datu subjekta tiesību nodrošināšana.

[6] Datu regulas 5.pants

[7] Datu regulas 12.panta 1.punkts

[8] Fizisko personu datu apstrādes likuma 36.panta trešā daļa

[9] Raksts pieejams: <https://www.dvi.gov.lv/lv/jaunums/dviskaidro-DST>



#DVIskaidro “Vai drīkstu izsekot sava darbinieka braucieniem?”

Datu valsts inspekcija regulāri saņem jautājumus gan no uztrauktiem darbiniekiem, kuri jūtas izsekoti, kad darba devējs uzmana un pēta to ikdienas maršrutus, skaidrojumus lūdz arī darba devēji, kuri...

05.05.2022. #dviskaidro Jaunami



#DVIskaidro “Darbinieku videonovērošana attālinātā darba process”

Pagājušais gads ieviesa daudz pārmaiņas ierastajā darba organizēšanas procesā un darba vidē. Ja iepriekš darba process noritēja klātienē un darbu veicām darba vietā, tad šobrīd darbs norit tiešsaistē...

19.03.2021.

Autors: Freepik.com

<https://www.dvi.gov.lv/lv/jaunums/dviskaidro-16092022>