



## #DVliskaidro “Vai drīkst apstrādāt personas datus darba tiesiskajās attiecībās? – #3 darbinieka dalība arodbiedrībā”

Publicēts: 10.02.2023.

[#dvliskaidro](#)

[Jaunami](#)

[Ziņas](#)



Arodbiedrība, pārstāvēt un aizstāvēt darbinieku tiesības un intereses dažādās jomās, savā darbībā ir neatkarīga brīvprātīga personu apvienība, kurai ir tiesības veikt kolektīvas pārrunas, saņemt informāciju un konsultēties ar darba devējiem, darba devēju organizācijām un to apvienībām, slēgt darba koplīgumus, pieteikt streikus, kā arī īstenot citas normatīvajos aktos noteiktās tiesības [9].

Neatbilstoša ziņu par personas dalību arodbiedrībā apstrāde var radīt paaugstinātu personas diskriminācijas risku darba vietā un līdz ar to šāda informācija ir uzskatāma par īpaši aizsargājamu un pēc noklusējuma, saskaņā ar Datu regulu to ir aizliegts apstrādāt, ja vien nepastāv kāds izņēmums[1]. [#DVliskaidro “Tiesiska īpašu kategoriju personas datu apstrāde”](#) pievērsāmies izņēmuma gadījumiem, kuros var apstrādāt īpašu kategoriju personas datus, kas ietver arī ziņas par darbinieka dalību arodbiedrībās.

Datu regula paredz sešus tiesiskos pamatus personas datu apstrādei, lai tā tiktu atzīta par likumīgu – piekrišana, līguma izpilde, juridisks pienākums, sabiedrības intereses, vitālo interešu aizsardzība un leģitīmo interešu ievērošana noteiktā nolūka (mērķa) sasniegšanai [8].

Konkrēti darba devējam normatīvajos aktos noteikti pienākumi, kuru izpilde bez konkrētas informācijas par darbinieku nav īstenojami. Šajā skaidrojumā pievērsīsimies darba devēja tiesībām apstrādāt informāciju par potenciālā vai esošā darbinieka dalību arodbiedrībā.

Pirms darba tiesisko attiecību nodibināšanas

Atkāpes no jautājuma darba intervijas laikā par dalību arodbiedrībās ir attiecināmas tikai uz tiem gadījumiem, kad persona pretendē uz tādu amatu, uz kuru attiecināms normatīvajos aktos noteiktais liegums ņemt dalību arodbiedrībās, pārējos gadījumos, ievērojot Darba likumā noteikto – atlases procesa laikā aizliegts iegūt un apstrādāt šādu informāciju [10]. Piemēram, karavīriem [6], valsts drošības iestāžu amatpersonām un darbiniekiem [7] ir aizliegts ņemt dalību arodbiedrībās.

Informācija par darbinieka dalību arodbiedrībā darba tiesisko attiecību laikā

Darba devējs ir tiesīgs apstrādāt informāciju par darbinieka dalību arodbiedrībā šādos gadījumos:

Darbinieks darba devējam pats nodevis šādu informāciju.

Tomēr darba devējam jāņem vērā, ka glabāt un apstrādāt šo informāciju bez pamatotas nepieciešamības un tiesiskā pamata nedrīkst.

Arodbiedrība pārstāvot savu biedru intereses uzņēmumā (iestādē) var informēt darba devēju, kuru arodbiedrības biedru intereses tiek pārstāvētas [2].

Šajā gadījumā darba devējam jāvērtē, vai Arodbiedrība pārstāv kādu konkrētu savu biedru vai vairumu darbinieku. Ja arodbiedrība pārstāv vairumu darbinieku, tad darba devējam nav nepieciešamība informāciju par dalību arodbiedrībā sasaistīt ar konkrētiem darbiniekiem.

Gadījumos, kad arodbiedrība uzņēmumā pilnvarojusi pārstāvi, kurš pienākumus pilda līdztekus darba līgumā nolīgtajam darbam, darba devējam ir tiesības apstrādāt ziņas par konkrētā darbinieka dalību arodbiedrībā [3].

Izbeidzot darba tiesiskās attiecības

Izbeidzot darba tiesiskās attiecības starp darba devēju un darbinieku, darba devējam tiesības un savā ziņā pienākumu apstrādāt īpašu kategoriju datus uzliekt normatīvie akti. Lai darba devējs izpildītu Darba likuma 110. pantā noteikto aizliegumu pārtraukt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku, kurš ir arodbiedrības biedrs, nepieciešams noskaidrot, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs [4].

Uzsakot darba līgumu[5], darba devējam:

Ir jānoskaidro vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs	Nav jānoskaidro vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs
darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību	darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī
darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību	ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu
darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu	tiek likvidēts darba devējs — juridiskā persona vai personālsabiedrība
darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību	

darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai	
tiek samazināts darbinieku skaits	
darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums	
darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu [..]	

DRĪKST	NEDRĪKST
Darba devējs rakstiski pirms plānotā darba uzteikuma darbinieku lūdz rakstiski sniegt informāciju, par to vai un kopš kura laika darbinieks ir kādas arodbiedrības biedrs.	Darba devējs darbiniekiem lūdz aizpildīt aptauju par darba apstākļiem un starp jautājumiem iekļauts jautājums par dalību arodbiedrībās.
Darba pasākuma laikā darbinieks darba devējam izstāsta, ka ir "X" arodbiedrības biedrs. Darba devējs šo informāciju nesaglabā darbinieka personas lietā.	Darba pasākuma laikā darbinieks darba devējam izstāsta, ka ir "X" arodbiedrības biedrs. Darba devējs šo informāciju saglabā darbinieka personas lietā gadījumam, ja nākotnē šī informācija noderēs.
	Darba pārrunu laikā darba devējs potenciālajam darba ņēmējam uzdot slēptus jautājumus par dalību arodbiedrībās.

Ņem vērā! Darba devēja tiesības un pienākumi apstrādāt ziņu par darbinieka dalību arodbiedrībā noteikti normatīvajos aktos. Ja darba devējs ziņu par darbinieka dalību arodbiedrībā apstrādā neatbilstoši normatīvajiem aktiem, tas uzskatāms par personas datu pārkāpumu.

Lai darba devējs datus par darbinieka dalību arodbiedrībā neglabātu nesamērīgu laika posmu, to glabāšanas termiņu nepieciešams ierobežot. [Vairāk lasiet #DVIskaidro "Datu glabāšanas termiņa noteikšana"](#) un [#DVI skaidro "Kā veikt datu dzēšanas procesu organizācijā"](#).

Aicinām iepazīties arī ar Latvijas Personāla vadīšanas asociācijas 2018.gadā izstrādātajām [vadlīnijām personāla datu apstrādes jomā](#).

Lai skaidrotu personas datu apstrādes un aizsardzības aspektus darba tiesiskajās attiecībās Datu valsts inspekcija ir sagatavojusi rakstu sēriju iniciatīvas #DVIskaidro ietvaros – "Tiesiskie pamati personas datu apstrādei darba vietā" – darba devējiem un darba ņēmējiem.



## #DVliskaidro “Kas ir īpašu kategoriju jeb sensitīvi personas dati?”

Datu valsts inspekcija bieži saskaras ar iedzīvotāju un organizāciju maldīgu izpratni par to, kas ir sensitīvi jeb īpašu kategoriju personas dati. Kaut arī visa informācija, kas par mums ir pieejama,...

16.12.2022. [#dvliskaidro](#) [Jaunami](#) [Ziņas](#)



## #DVliskaidro “Tiesiska īpašu kategoriju personas datu apstrāde”

Īpašu kategoriju personas datiem, lai nodrošinātu to tiesisku apstrādi papildus vispārējo datu aizsardzības nosacījumu ievērošanai ir nepieciešams ievērot, ka pēc noklusējuma tos ir aizliegts...

30.12.2022. [#dvliskaidro](#) [Jaunami](#) [Ziņas](#)



## #DVliskaidro “Vai drīkst apstrādāt personas datus darba tiesiskajās attiecībās?” #1

Pie Datu valsts inspekcijas vēršas gan darba devēji, gan darbinieki, ar lūgumu sniegt skaidrojumus par personas datu apstrādi darba tiesiskajās attiecībās. Esam konstatējuši, ka darba devēju...

23.04.2021.



## #DVliskaidro “Vai drīkst apstrādāt personas datus darba tiesiskajās attiecībās?” #2 – Līguma izpilde

Uzņēmums SIA “Jāņi ligojas”, noslēdzot darbinieku atlases procesu uz vakanto amata vietu “vecākais eksperts”, izvēlējās kandidātu Pēteri. SIA “Jāņi ligojas” un Pēteris vienojas par darba līguma...

18.06.2021.

### INFORMATĪVAS ATSAUCES:

[1] Eiropas Parlamenta un Padomes 2016. gada 27. aprīļa regula Nr.2016/679 par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK 9. panta 1. punkts

[2] Arodbiedrības likuma 12. pants

[3] Arodbiedrības likuma 13. pants

[4] Darba likuma 101. panta sestā daļa

[5] Darba likuma 101. panta pirmā daļa

[6] Militārā dienesta likuma 15. pants

[7] Valsts drošības iestāžu likuma 18. panta sestā daļa

[8] Datu regulas 6.panta 1.punktā norādītie tiesiskie pamati ir vērtējami kopsakarā ar 9.panta 2.punktā minētajiem izņēmumiem, kad var apstrādāt īpašu kategoriju datus, konkrētajā gadījumā – ziņas par darbinieka dalību arodbiedrībā.

[9] Arodbiedrības likums

[10] Darba likuma 33.panta otrā daļa

Autors: Freepik.com

<https://www.dvi.gov.lv/lv/jaunums/dviskaidro-10022023>