



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

Publicēts: 23.04.2021.



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 vidū nereti ir maldīgs priekšstats, ka darbinieku personas datus uzņēmuma mērķu sasniegšanai var apstrādāt tikai ar darbinieka sniegtu rakstveida piekrišanu.

Vispārīgā datu aizsardzības 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 legítimo interešu ievērošana¹¹ noteiktā nolūka (mērķa) sasniegšanai.

Lai skaidrotu personas datu apstrādes un aizsardzības aspektus darba tiesiskajās attiecībās Datu valsts inspekcija ir sagatavojuši rakstu sēriju iniciatīvas #DVIskaidro ietvaros – “Tiesiskie pamati personas datu apstrādei darba vietā” un turpmāk publicēsim praktiski pielietojamus skaidrojumus – darba devējiem un darba ņēmējiem.

#1 Piekrišana

Lai “piekrišana” būtu likumīga, tai jāatbilst noteiktiem būtiskiem nosacījumiem, elementiem, kuriem jāpastāv, lai “piekrišana” būtu derīga, un kuru mērķis ir garantēt, lai darbinieks paustu savu gribu par personas datu izmantošanu. Darba tiesisko attiecību kontekstā: uz darbinieku, viņam dodot “piekrišanu”, nedrīkst būt izdarīts tiešs vai netiešs spiediens. Darbiniekam jābūt pienācīgi informētam par to kam viņš piekrīt un to, ka nepiekrišanas gadījumā nebūs negatīvas sekas. Darbiniekam ir jābūt pārliecinātam, ka personas dati netiks apstrādāti citam nolūkam (mērķim).

Tikai visu minēto prasību izpildes gadījumā “piekrišana” būs atbilstoša Vispārīgai datu aizsardzības regulai.

Lai arī “piekrišana” ir viens no iespējamajiem tiesiskajiem pamatiem personas datu apstrādei, tomēr, balstīt personas datu apstrādi darba tiesiskajās attiecībās uz darbinieka sniegtu “piekrišanu” ir problemātiski, jo konkrētajā gadījumā abu pušu attiecības nav vienlīdzīgas.

Līdz ar to darbinieka “piekrišanu” kā tiesisko personas datu apstrādei var izmantot, piemēram, organizācijas iekšējā komunikācijā – darbinieka dzimšanas datuma norādīšana *intranetā* (*organizācijas iekšējās lietošanas sistēma, kur ir pieejama informācija par darbiniekiem*), lai svinētu kolēģu dzimšanas dienas vai arī privātā tālruņa numura norādīšana ērtākai saziņai ar kolēģiem.

Nākamajā reizē skaidrosim – tiesiskais pamats personas datu apstrādei – “līguma izpilde”. Sekojiet līdzi informācijai www.dvi.gov.lv.

[1] Vispārīgās datu aizsardzības regulas 6.panta 1.punkts.

<https://www.dvi.gov.lv/lv/jaunums/dviskaidro-vai-drikst-apstradat-personas-datus-darba-tiesiskajas-attiecibas-1>