

DUOMENŲ APSAUGOS PAREIGŪNAS

MB „Teisės labirintai“

Juridinio asmens kodas 305412893

El. p. info@teiseslabirintai.lt; Mob. Tel. Nr. +370 (630) 17 959

INFORMACINIS PRANEŠIMAS – REKOMENDACIJA DĖL DARBUOTOJŲ ASMENS DUOMENŲ TVARKYMO DARBO SANTYKIŲ KONTEKSTE

1. DARBUOTOJŲ DUOMENŲ TVARKYMO TEISINIAI PAGRINDAI

BDAR nustato bendrąją asmens duomenų tvarkymo taisyklę – asmens duomenys gali būti tvarkomi tuomet, kai laikomasi su asmens duomenų tvarkymu susijusių principų (įtvirtintų BDAR 5 straipsnyje) ir kai tokį tvarkymą galima pagrįsti bent viena teisėto asmens duomenų tvarkymo sąlyga (įtvirtinta BDAR 6 straipsnyje) ir, jei taikoma, bent viena draudimo tvarkyti specialių kategorijų asmens duomenis išimtimi (įtvirtinta BDAR 9 straipsnyje). Tai reiškia, kad darbdavys, norėdamas tvarkyti darbuotojų asmens duomenis, turi įvertinti, ar siekiamas tvarkymas atitiktų šiuos reikalavimus.

2. SUTIKIMAS

DARBO SANTYKIŲ KONTEKSTE DARBUOTOJŲ SUTIKIMU PAPRASTAI GALIMA REMTIS TAIS ATVEJAIS, KAI SIEKIAMA TVARKYTI ASMENS DUOMENIS SU DARBUOTOJO FUNKCIJŲ VYKDYMU NESUSIJUSIAIS TIKSLAIS

- sveikinant su gimtadieniu;
- informuojant šeimos narį apie darbe įvykusį incidentą (pavyzdžiui, darbuotojui sutriko sveikata);
- fiksuojant darbuotojo atvaizdą vidiniuose renginiuose, kt.

PAVYZDYS. Darbdavys paprastai negali diegti biometrinių praėjimo kontrolės sistemų (pavyzdžiui, skenuojančių darbuotojų pirštų atspaudus) remiantis darbuotojų sutikimu, jei darbuotojams nesuteikiama alternatyvi, mažiau privatumą ribojanti galimybė patekti į patalpas (pavyzdžiui, praėjimo kortelė, raktas, kt.)⁶. Tokia išvada darytina iš to, kad darbuotojas privalo sutikti su jo piršto atspaudu tvarkymu, nes, priešingu atveju, jis negali atvykti į darbą ir vykdyti savo funkcijų (t. y. negali dirbti).

3. SUTARTIS

Sutartis (BDAR 6 straipsnio 1 dalies b punktas). Ši teisėto asmens duomenų tvarkymo sąlyga gali būti taikoma tik tuo atveju, jei įvykdyta viena iš dviejų sąlygų:

1. Tvarkyti konkrečius duomenis objektyviai būtina siekiant įvykdyti sutartį su duomenų subjektu. Vertinimas, kas yra „būtina“, yra susijęs su bendru faktais pagrįstu duomenų tvarkymo vertinimu, atsižvelgiant į siekiamą tikslą ir į tai, ar tuo mažiau ribojamas privatumas, palyginti su kitomis galimybėmis, kuriomis gali būti siekiama to paties tikslo. Jeigu esama realių galimybių, kuriomis privatumas ribojamas mažiau, asmens duomenų tvarkymas nėra laikomas „būtinu“. Taigi svarbu kruopščiai įvertinti sutarties esmę, jos pagrindinį tikslą⁷, nes pagal tai galima nustatyti, ar konkretus asmens duomenų tvarkymas yra būtinas tokiai sutarčiai vykdyti.

2. Siekiant imtis veiksmų duomenų subjekto prašymu prieš sudarant sutartį, šia aplinkybe galima remtis, jeigu duomenų subjektas pateikia prašymą grįsdamas aplinkybėmis, kurios potencialiai susijusios su sutarties sudarymu, o tokio asmens duomenų tvarkymo reikia tam, kad būtų galima imtis prašomų veiksmų. Ši nuostata nebūtų taikoma neužsakytai rinkodarai arba kitokiam duomenų tvarkymui, vykdomam tik duomenų valdytojo iniciatyva arba trečiosios šalies prašymu.

PAVYZDYS. Darbdavys sudaro su darbuotoju projektinio darbo sutartį ir prašo darbuotojo pateikti informaciją (ar dokumentus) apie savo išsilavinimą, dalyvautus mokymus, lankytus kursus, buvusias darbo vietas per pastaruosius 5 metus. Tuo atveju, jei šie asmens duomenys yra būtini konkrečiam projektui (pavyzdžiui, projekto dalyviams nustatyti reikalavimai sutampa su informacija, kurios prašo pateikti darbdavys), tokių asmens duomenų tvarkymas, priklausomai nuo konkretaus projekto, galėtų būti atliekamas BDAR 6 straipsnio 1 dalies b punkto pagrindu.

4. TEISINĖ PRIEVOLĖ

Teisinė prievolė, viešojo intereso labui vykdoma užduotis arba pavestų viešųjų valdžios funkcijų vykdymas (BDAR 6 straipsnio 1 dalies c arba e punktai) yra panašios teisėto asmens duomenų tvarkymo sąlygos – abi kyla iš teisės aktų. Vis dėlto, siekiant remtis teisine prievole, konkretus teisės aktas turi aiškiai nustatyti pareigą tvarkyti asmens duomenis (pavyzdžiui, aiškiai nustatyti darbdavių pareigą teisės akte nustatytu tikslu tvarkyti asmens duomenis, nurodant duomenų subjektus, būtinus tvarkyti asmens duomenis ir, kiek taikoma, kitas tvarkymo aplinkybes.

PAVYZDYS (teisinė prievolė). LR DK 42 straipsnio 2 dalis nustato, kad apie darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą nustatyta tvarka privaloma pranešti Sodrai⁸ mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios. Sodros direktoriaus įsakymu patvirtinta šio pranešimo forma, kuri privaloma kiekvienam darbdaviui, nustato, kokie pradedančio dirbti asmens (darbuotojo) asmens duomenys turi būti pateikti Sodrai.

5. TEISĖTAS INTERESAS

Teisėtas interesas (BDAR 6 straipsnio 1 dalies f punktas). BDAR nustato, kad šiuo teisiniu pagrindu galima remtis tik tuomet, jei tvarkyti duomenis būtina siekiant teisėtų duomenų valdytojo arba trečiosios šalies interesų, išskyrus atvejus, kai tokie duomenų subjekto interesai arba pagrindinės teisės ir laisvės, dėl kurių būtina užtikrinti asmens duomenų apsaugą, yra už juos viršesni, ypač kai duomenų subjektas yra vaikas. Tai reiškia, kad darbdavio ar trečiojo asmens

interesai turi būti svarbesni nei darbuotojo interesai. Taigi darbdavys, norėdamas remtis šiuo teisiniu pagrindu, turi atlikti pusiausvyros testą, palyginant darbdavio (ar trečiųjų asmenų) interesus su duomenų subjekto interesais arba jo pagrindinėmis teisėmis ir laisvėmis. Taikant šį pusiausvyros kriterijų gautas rezultatas iš esmės lemia, ar teisėto intereso sąlyga galima remtis konkrečios duomenų tvarkymo operacijos kontekste.

PAVYZDYS. Šia išimtimi paprastai remiamasi (jei konkrečiu atveju darbdavio interesai persveria darbuotojo interesus) tvarkant asmens duomenis, užsuočius vaizdo stebėjimo priemonėmis, elektroninio pašto stebėsenos priemonėmis ir pan.

6. DARBUOTOJŲ ASMENS DUOMENŲ TVARKYMO SPECIFIKA ĮDARBINIMO PROCESE

KOKIE REIKALAVIMAI KONKREČIAI PAREIGYBEI NUSTATYTI TEISĖS AKTUOSE?

Tais atvejais, kai teisės aktuose yra nustatyta, kokią informaciją apie asmenį būtina rinkti, darbdavys (jo atstovas) turi užtikrinti, kad renka asmens duomenis tik tokia apimtimi, kokia nustatyta teisės aktais (taikytina tik tų asmens duomenų atžvilgiu, kurių tvarkymas grindžiamas teisines prievoles).

KOKIE DOKUMENTAI INFORMACIJA GALI PATVIRTINTI ATITIKTĮ NUSTATYTIEMS KRITERIJAMS IR AR TEISĖS AKTAI NUSTATO JŲ SĄRAŠĄ?

Viešajame sektoriuje paprastai atranka vykdoma per VATIS, tačiau atrankos gali būti organizuojamos skirtingai, pavyzdžiui, valstybės tarnautojų atitiktį nustatytiems kriterijams patvirtinančius dokumentus tikrina Viešojo valdymo agentūra, tačiau pakaitinio valstybės tarnautojo ar pagal darbo sutartį siekiančių dirbti asmenų dokumentus tikrina darbdavys, todėl būtinų dokumentų sąrašą tokiu atveju nustato darbdavys. Tai reiškia, kad darbdavys turi įvertinti, kokie dokumentai būtų tinkami ir pakankami (viešajame sektoriuje tokiu atveju rekomenduotina nenutolti nuo tų dokumentų, kurie būtini kandidatams į valstybės tarnautojus, sąrašo).

IŠ KUR INFORMACIJA APIE KANDIDATĄ GALI BŪTI RENKAMA?

Atsižvelgiant į tai, kad viešojo sektoriaus subjektams paprastai yra aiškiai nustatyta, kokius kriterijus turi atitikti kandidatas, kokie dokumentai turi būti pateikti atrankos metu, taigi ir asmens duomenų šaltiniai yra aiškūs (kandidatas asmens duomenis turi pateikti pats). Vis dėlto, ta informacija, kuri tvarkoma valstybės informacinėse sistemose ar registruose, gali būti surenkama savarankiškai (kreipiantis į jų valdytojus). Šiuo atveju neturėtų būti renkama ar kitaip naudojama kita viešai prieinama informacija, pavyzdžiui, esanti socialiniuose tinkluose.

AR PASIBAIGUS ATRANKAI KANDIDATO ASMENS DUOMENYS TURI BŪTI IŠTRINTI?

Pasibaigus atrankai, darbdavys susiduria su klausimu, ar asmens duomenys turi būti ištrinami? Toks klausimas yra gana dažnas. Kaip ir daugeliu kitų atvejų, viešajame sektoriuje šis klausimas yra reguliuojamas teisės aktais. Tam tikra dalis atrankos metu gautų dokumentų ar kitos informacijos saugoma VATIS jį reguliuojančiuose teisės aktuose nustatytais terminais (apimtis priklauso nuo konkrečios atrankos), todėl darbdavys šių dokumentų saugojimo VATIS terminų negali nei

nustatyti, nei keisti. Nors dalis dokumentų bus saugomi ir pas patį darbdavį (pavyzdžiui, pretenduojant į pakaitinio valstybės tarnautojo pareigas), jų saugojimo terminai taip pat kyla iš teisės aktų (dokumentų saugojimo terminų rodyklių) ir turi būti nustatyti dokumentacijos plane.

AR GALIMA ATRANKOS METU GAUTUS ASMENS KONTAKTINIUS DUOMENIS PANAUDOTI KVIEČIANT ASMENĮ DALYVAUTI NAUJOSE ATRANKOSE?

Kitas aktualus klausimas, ar galima atrankos metu gautus asmens kontaktinius asmens duomenis panaudoti kviečiant asmenį dalyvauti naujose atrankose (įskaitant tarnybinio kaitumo būdu)? Svarbu atkreipti dėmesį, kad, asmeniui dalyvaujant atrankoje, jis savo asmens duomenis teikia konkrečiai darbo vietai, t. y. vienam kartui, todėl jo kontaktinius asmens duomenis naudojant kvietimui į naujas atrankas, asmens duomenys būtų tvarkomi nauju tikslu (žr. 4 išnašą). Kitaip tariant, jei asmuo dalyvauja vienoje atrankoje, tai dar nereiškia, kad jis ir toliau siekia jose dalyvauti.

DARBUOTOJŲ ASMENS DUOMENŲ TVARKYMAS PASIBAIGUS DARBO SANTYKIAMS

Buvusiems darbuotojams dažniausiai kyla klausimas dėl darbuotojo naudoto elektroninio pašto tvarkymo buvusioje darbovietėje pasibaigus darbo santykiams. Darbdavys po darbo santykių pabaigos nusprendęs toliau tvarkyti (panaikinti, saugoti, peržiūrėti ir kt.) buvusio darbuotojo elektroninį paštą, pirmiausia turėtų įvertinti, kokias užduotis vykdė darbuotojas (pavyzdžiui, vienkartinės ar tęstinio pobūdžio), ar visos nebaigtos užduotys perduotos kitiems darbuotojams ir koku būdu tai buvo įgyvendinta (ar buvo perduota visa susijusi informacija, dokumentai ir susirašinėjimas ar tik jos dalis), ar elektroninio pašto laiškuose yra (pagrįstai gali būti) informacija, kurios nėra kituose šaltiniuose (projektų bylose, segtuvuose, ar jos neturi kiti darbuotojai, jei užduotys buvo skirtos keliems asmenims ir pan.).

Darbuotojo elektroninio pašto adresas, priklausomai nuo konkretaus darbdavio (darbuotojo) veiklos specifikos, gali būti tam tikrą laiką nepanaikintas, tačiau tokiu atveju būtina užtikrinti: Tinkamą darbuotojų informavimą apie, pirma, darbinio elektroninio pašto naudojimo apimtį (tik su darbu susijusiai komunikacijai, ar gali būti naudojamas ir asmeninei komunikacijai, prenumeratoms ar kt.), antra, ar komunikacija elektroniniu paštu bus tikrinama ir jei taip, kokiais konkrečiais atvejais¹⁴, kaip ilgai ir kokia apimtimi (tiek darbo santykių metu, tiek jiems pasibaigus). Kaip konkrečiai buvusio darbuotojo elektroninis paštas bus tvarkomas, pavyzdžiui, ar bus paskirtas asmuo elektroninio pašto reguliariam tikrinimui, ar bus nustatyta elektroninio pašto tikrinimo tvarka (ar tikrinami tik gaunami laiškai ir sprendžiama, kokiam darbuotojui juos persiųsti, ar bus tikrinama laiškų istorija – kokiais atvejais), ar gaunami laiškai bus peradresuojami ir pan.

NETINKAMOS PRAKTIKOS PAVYZDYS. Darbdavys, pasibaigus darbuotojo, atsakingo už viešųjų pirkimų organizavimą ir viešųjų pirkimų sutarčių vykdymo priežiūrą, darbo santykiams, nustatė gaunamų elektroninių laiškų į buvusio darbuotojo elektroninio pašto adresą peradresavimą ir, siekdamas užtikrinti nenutrūkstamą bendradarbiavimą su viešųjų pirkimų dalyviais ir paslaugų teikėjais, į gaunamus elektroninius laiškus atsakymus teikė iš buvusio darbuotojo elektroninio pašto adreso (buvusio darbuotojo vardu).

DARBUOTOJO DUOTO SUTIKIMO TVARKYMAS PASIBAIGUS DARBO SANTYKIAMS

Sprendžiant dėl buvusio darbuotojo asmens duomenų, kurie buvo tvarkomi sutikimo pagrindu, panaikinimo, kiekvienu atveju darbdaviui reiktų įvertinti, kokį konkrečiai sutikimą yra patvirtinęs darbuotojas. Pavyzdžiui, jei sutikime yra nurodytas toks jo galiojimo terminas kaip „darbo santykių metus“, tuomet darbdavys turėtų sustabdyti / nutraukti tokį tvarkymą paskutinę darbuotojo darbo dieną. Darbdavys gali vidaus dokumentais nustatyti asmens duomenų pašalinimo intervalus, tokiu atveju asmens duomenys galėtų būti ištrinti ne darbuotojo darbo santykiams pasibaigus, o laikantis nustatytos vidinės tvarkos, pavyzdžiui, siejant ją su tam tikru įvykiu: kalendorinių metų pabaiga ar kt. (tik tokiu atveju sutikimo gavimo metu darbuotojas turėtų būti su tokia tvarka supažindintas)

ELEKTRONINIO LAIŠKO IŠSIUNTIMAS NE TAM ADRESATUI, KURIAM JIS SKIRTAS

Tvarkant darbuotojų asmens duomenis organizacijose jie neretai siunčiami elektroniniais laiškais. Gali pasitaikyti atvejų, kai elektroninis laiškas buvo išsiųstas ne tam adresatui, kuriam jis turėjo būti skirtas. Tokiu atveju įvyksta ADSP¹. BDAR 33 straipsnis numato, kad ADSP atveju duomenų valdytojas nepagrįstai nedelsdamas ir, jei įmanoma, praėjus ne daugiau kaip 72 valandoms nuo tada, kai jis sužino apie ADSP, apie tai praneša priežiūros institucijai, nebent ADSP neturėtų kelti pavojaus fizinį asmenų teisėms ir laisvėms. BDAR 34 straipsnis numato, kad, kai dėl ADSP gali kilti didelis pavojus fizinį asmenų teisėms ir laisvėms, duomenų valdytojas nepagrįstai nedelsdamas praneša apie ADSP duomenų subjektui. Taigi, gali kilti klausimų, ar išsiuntus elektroninį laišką su darbuotojo asmens duomenimis ne tam adresatui, kuriam jis skirtas, visais atvejais būtina informuoti priežiūros instituciją (VDAI) ir (ar) darbuotoją, kurio duomenys buvo išsiųsti. Atsakymas – ne. Priežiūros institucijai pranešama tik tuo atveju, kai gali kilti pavojus darbuotojo teisėms ir laisvėms. Darbuotoją informuoti apie ADSP būtina, kai dėl tokio ADSP gali kilti didelis pavojus. Vertinant riziką, turėtų būti laikoma, kad ADSP, galintis kelti pavojų asmenų teisėms ir laisvėms yra toks, dėl kurio, laiku nesiėmus tinkamų priemonių, žiniai asmenys gali patirti kūno sužalojimą, materialinę ar nematerialinę žalą, pavyzdžiui, prarasti savo asmens duomenų kontrolę, patirti teisių apribojimą, diskriminaciją, gali būti pavogta ar suklastota jo asmens tapatybė, jam padaryta nansinių nuostolių, neleistinais panaikinti pseudonimai, gali būti pakenkta jo reputacijai, prarastas asmens duomenų, kurie saugomi profesinė paslaptimi, kondencialumas arba padaryta kita ekonominė ar socialinė žala atitinkamam žiniam asmeniui. Paprastai, kuo labiau duomenys neskelbtini, tuo didesnė bus žalos rizika nukentėjusiems asmenims, tačiau taip pat reiktų atsižvelgti į kitus asmens duomenis, kurie jau yra prieinami apie darbuotoją. Pavyzdžiui, nėra tikėtina, kad darbuotojo vardo ir pavardės atskleidimas įprastomis aplinkybėmis sukeltų esminę žalą.

PAVYZDYS. Organizacijoje vyko kandidatų atranka į laisvą poziciją. Organizacija per klaidą atskleidė visų kandidatų, pateikusių į antrą atrankos turą, el. pašto adresus: išsiunčiant pranešimo kopijas apie atrankos rezultatus kandidatams, jų pateikti el. pašto adresai buvo per klaidą sudėti į atvirą (CC), o ne paslėptą (BCC) laiško kopiją. Organizacija nusprendė, kad galintis kelti pavojus būtų duomenų subjekto nepatogumas prieš kolegas dėl naujo darbo paieškos, bet tikimybę pavojui materializuotis vertino kaip mažą, kadangi kai kurių kandidatų (duomenų subjektų) elektroniniai

¹ ASDP – Asmens duomenų saugumo pažeidimas.

paštai neatskleidžia tapatybės, nes nenurodytas pilnas vardas ir pavardė, taip pat buvo atsižvelgta į tai, jog duomenų gavėjai yra asmenys, ieškantys darbo, todėl neturėtų piktavališkai pasinaudoti duomenimis. Dėl šių priežasčių organizacija neinformavo nei priežiūros institucijos, nei kitų kandidatų. Visgi tokios išvados vertintinos kritiškai. Pirma, didžioji dalis elektroninio pašto adresatų yra sudaryti iš asmenų vardų ir pavardžių, t. y. tiesiogiai asmenį identikuojančių asmens duomenų. Antra, niekuo nėra pagrįstas įsitikinimas, kad tai, jog asmuo yra ieškantis darbo, nulemia, jog asmens duomenimis nebus pasinaudota. Vertinant ADSP pavojingumą turėtų būti atsižvelgiama ir į asmenį, kuriam duomenys atskleisti, tačiau tik tiek, kiek tai reikšminga prognozuojant jo elgesį ir kiek įmanoma jį prognozuoti. Trečia, turėjo būti vertinama, kad asmens duomenys atskleisti darbo paieškos kontekste. Pastarasis faktas yra ypač reikšmingas vertinant pavojaus duomenų subjektams, kurių asmens duomenų saugumas pažeistas, lygį. Aptariamam atveju turėjo būti išsamiai įvertinta, kokias pasekmes duomenų atskleidimas turės kandidatams, įvertinant, ar kandidatavimo į darbo vietą atskleidimas gali kelti rizikas, susijusias su esamu darbdaviu, su psichologiniu spaudimu iš kitų kandidatų, teisės į darbą įgyvendinimui. Taigi, šiuo atveju tiek priežiūros institucija, tiek kandidatai turėjo būti informuoti apie ADSP.