



ASMENS DUOMENŲ APSAUGA DARBO SANTYKIŲ KONTEKSTE

Gairės smulkiajam ir vidutiniam verslui

APIE „SOLPRIPA 2 WORK“ PROJEKTĄ

2021–2023 m. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija kartu su Mykolo Romerio universitetu įgyvendina „SolPriPa 2 WORK“ projektą „Sprendžiant privatumo paradoksą 2: aukštų duomenų apsaugos, kaip pagrindinės teisės, standartų skatinimas darbo vietoje“. Tai darbdavių ir darbuotojų informuotumo skatinimo projektas apie asmens duomenų apsaugą darbo santykių kontekste.



PROJEKTO TIKSLAI:

1. Suteikti galimybę darbdaviams kurti asmens duomenų tvarkymo principus atitinkančią darbo aplinką.
2. Padėti darbuotojams ginti savo teisę į asmens duomenų apsaugą, kaip pagrindinę teisę, darbo vietoje.



TIKSLINĖS AUDITORIJOS

Darbuotojai, kurie yra silpnesnė darbo santykių šalis, ir darbdaviai, ypač tokie specialistai, kaip personalo, komunikacijos, informacinių technologijų specialistai, duomenų apsaugos pareigūnai, kiti administracijų darbuotojai. Projekto metu numatyta didelį dėmesį skirti smulkiojo ir vidutinio verslo įmonėms, taip pat viešojo sektoriaus organizacijoms, tokioms kaip ministerijos ir joms pavaldžios institucijos, savivaldybės, teismai.



VEIKLOS

Įgyvendinant projektą vesti mokymai, parengtos gairės, moksliniai straipsniai, tinklalaidės, toliau vystyta mobilioji aplikacija „ADA gidas“.

AKTUALIOS NUORODOS



Projekto informacija internete >>



Mobilioji aplikacija „ADA gidas“:
atsisiųsti Android ir iOS
operacinių sistemų vartotojams.



„SolPriPa 2 WORK“ projektas iš dalies finansuojamas pagal Europos Sąjungos Teisių, lygybės ir pilietiškumo programą (2014–2020).
Projekte pateikiama tik jo organizatorių nuomonė, jie visiškai atsako už turinį. Europos Komisija neprisiima jokios atsakomybės dėl poveikio, kurį gali sukelti šiame projekte pateikta informacija.

Projekto partneriai:



SAVOKOS IR SUTRUMPINIMAI

BDAR – 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas)¹

ADTAJ – Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas²

ADSP – asmens duomenų saugumo pažeidimas

DAP – duomenų apsaugos pareigūnas

ESTT – Europos Sąjungos Teisingumo Teismas

EŽTT – Europos Žmogaus Teisių Teismas

VDAI – Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija³, priežiūros institucija

EDAV – Europos duomenų apsaugos valdyba

EDAPP – Europos duomenų apsaugos priežiūros pareigūnas

LVAT – Lietuvos Vyriausiasis Administracinis Teismas

PDAV – poveikio duomenų apsaugai vertinimas

Duomenų subjektas – fizinis asmuo, kurio asmens duomenys tvarkomi

Duomenų valdytojas – fizinis arba juridinis asmuo, valdžios institucija, agentūra ar kita organizacija, kuri viena ar drauge su kitais nustato duomenų tvarkymo tikslus ir priemones; kai tokio duomenų tvarkymo tikslai ir priemonės nustatyti ES arba valstybės narės teisės, duomenų valdytojas arba konkretūs jo skyrimo kriterijai gali būti nustatyti ES arba valstybės narės teise (BDAR 4 straipsnio 7 dalis)

Duomenų tvarkytojas – fizinis arba juridinis asmuo, valdžios institucija, įmonė ar kita organizacija, kuri duomenų valdytojo vardu tvarko asmens duomenis (BDAR 4 straipsnio 8 dalis)

Duomenų gavėjas – fizinis arba juridinis asmuo, valdžios institucija, agentūra ar kita organizacija, kuriai atskleidžiami asmens duomenys, nesvarbu, ar tai trečioji šalis ar ne. Tačiau valdžios institucijos, kurios pagal ES arba valstybės narės teisę gali gauti asmens duomenis vykdydamos konkretų tyrimą, nelaikomos duomenų gavėjais; tvarkydamos tuos duomenis, tos valdžios institucijos laikosi taikomų duomenų tvarkymo tikslus atitinkančių duomenų apsaugos taisyklių (BDAR 4 straipsnio 9 dalis)

Specialių kategorijų asmens duomenys – asmens duomenys, atskleidžiantys rasinę ar etninę kilmę, politines pažiūras, religinius ar filosofinius įsitikinimus ar narystę profesinėse sąjungose, taip pat genetiniai duomenys, biometriniai duomenys, jei siekiama konkrečiai nustatyti fizinio asmens tapatybę, sveikatos duomenys arba duomenys apie fizinio asmens lytinį gyvenimą ir lytinę orientaciją (BDAR 9 straipsnio 2 dalis)

29 straipsnio darbo grupė – pagal 1995 m. spalio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 95/46/EB dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo 29 straipsnį sudaryta 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupė (šiuo metu – EDAV)

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679>.

² <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalActEditions/TAR.5368B592234C?faces-redirect=true>.

³ <https://vdai.lrv.lt/>.

TURINYS

| | |
|---|-----------|
| ASMENS DUOMENŲ TVARKYMAS SKIRTINGAIS DARBO SANTYKIŲ ETAPAIS | 6 |
| DARBUOTOJŲ ASMENS DUOMENŲ TVARKYMO TEISINIAI PAGRINDAI | 7 |
| Sutikimas | 9 |
| Sutartis | 9 |
| Teisinė prievolė, viešojo intereso labai vykdoma užduotis arba pavestų viešųjų valdžios funkcijų vykdymas | 10 |
| Gyvybiniai interesai | 11 |
| Teisėtas interesas | 11 |
| Specialių kategorijų asmens duomenų tvarkymas | 11 |
| Teistumo duomenų tvarkymas | 12 |
| DARBUOTOJŲ ASMENS DUOMENŲ TVARKYMO SPECIFIKA ĮDARBINIMO PROCESĖ | 13 |
| Kokie reikalavimai konkrečiai pareigybei nustatyti teisės aktuose? | 14 |
| Ką galite rinkti, jei teisės aktai reikalavimų nenustato (arba nustato tik jų dalį)? | 14 |
| Iš kur informacija apie kandidatą gali būti renkama? | 14 |
| Ar pasibaigus atrankai kandidato asmens duomenys turi būti ištrinti? | 15 |
| Ar galima atrankos metu gautus asmens kontaktinius duomenis panaudoti kviečiant asmenį dalyvauti naujose atrankose? | 15 |
| DARBUOTOJŲ ASMENS DUOMENŲ TVARKYMAS PASIBAIGUS DARBO SANTYKIAMS | 16 |
| Elektroninis paštas pasibaigus darbo santykiams | 16 |
| Darbuotojo duoto sutikimo tvarkymas pasibaigus darbo santykiams | 17 |
| Darbuotojo asmens duomenų tvarkymas kitais tikslais pasibaigus darbo santykiams | 18 |

| | |
|--|-----------|
| DUOMENŲ APSAUGOS PAREIGŪNO VAIDMUO | 18 |
| DAP privalomumas | 19 |
| DAP skyrimas | 19 |
| Informavimas apie DAP paskyrimą | 20 |
| KAS YRA ASMENS DUOMENYS? | 22 |
| DARBUOTOJŲ, KAIP DUOMENŲ SUBJEKTŲ, TEISIŲ ĮGYVENDINIMAS | 23 |
| Darbuotojų, kaip duomenų subjektų, turimos teisės | 23 |
| Žingsniai duomenų subjekto teisėms įgyvendinti | 24 |
| Naudojimosi duomenų subjekto teisėmis sąlygos | 24 |
| Duomenų subjekto teisių ribojimai | 26 |
| DARBUOTOJO ASMENS DUOMENŲ TEIKIMAS | 26 |
| Asmens duomenų teikimas darbdaviui vykdant savo veiklą | 26 |
| Asmens duomenų teikimas darbdaviui vykdant teisės aktų reikalavimus | 27 |
| Asmens duomenų teikimas įgyvendinant duomenų subjekto teises | 27 |
| Darbuotojo asmens duomenų teikimas pagal prašymus | 27 |
| KITI DARBUOTOJŲ ASMENS DUOMENŲ TVARKYMO ASPEKTAI | 29 |
| Darbuotojui skirtos korespondencijos įteikimas | 29 |
| Elektroninio laiško išsiuntimas ne tam adresatui, kuriam jis skirtas | 29 |

ASMENS DUOMENŲ TVARKYMAS SKIRTINGAIS DARBO SANTYKIŲ ETAPAIS



DARBO PAIEŠKA

- Potencialių darbuotojų duomenų bazių sudarymas
- Atrankos organizavimas ir vykdymas
- Atrankos duomenų saugojimas, pasibaigus atrankai:
 - siekiant kviesti į naujas atrankas
 - „juodieji sąrašai“

DARBO LAIKOTARPIS

- Darbuotojų asmens bylų tvarkymas, dokumentų archyvavimas
- Darbuotojų atostogų, laisvadienių ir komandiruočių organizavimas
- Darbuotojų mokymai, kvalifikacijos kėlimas

- Skundų dėl darbuotojų nagrinėjimas
- Darbuotojų veiklos vertinimas
- Darbuotojų sveikinimai ir dalyvavimas vidiniuose renginiuose
- Paskirtų užduočių vykdymas

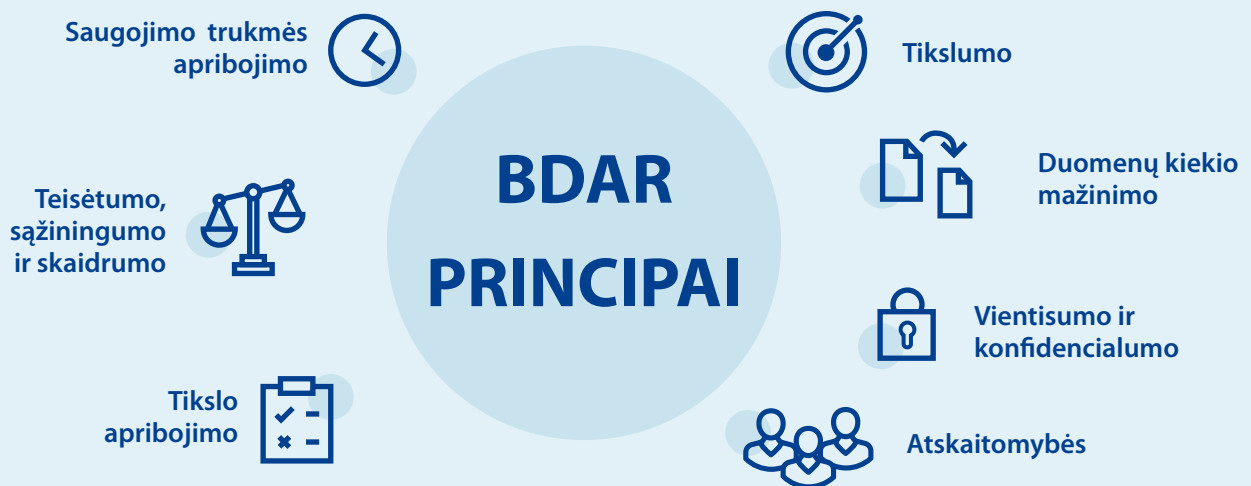
- Susirašinėjimas su darbuotojais
- Darbuotojų veikla, naudojantis darbdavio įrenginiais, programine įranga, kitais elektroniniais resursais
- Su darbo santykiais susijusi buhalterinė apskaita

DARBO SANTYKIŲ PABAIGA

- Buvusio darbuotojo el. pašto (ne)panaikinimas pasibaigus darbo santykiams
- Darbuotojo duoto sutikimo tvarkymas pasibaigus darbo santykiams – darbdavys turėtų įvertinti, kokį konkrečiai sutikimą buvo patvirtinęs darbuotojas
- Darbuotojo asmens duomenų tvarkymas kitais tikslais (archyvavimo, teisinių reikalavimų gynimo, pažeidimų nagrinėjimo ir kt.) pasibaigus darbo santykiams.
- Priklausomai nuo konkretaus atvejo, asmens duomenų tvarkymas galėtų būti vykdomas ir pasibaigus darbo santykiams

DARBUOTOJŲ ASMENS 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.



Siekiant nustatyti, ar asmens duomenų tvarkymas atitiktų BDAR, reikėtų pradėti nuo atitikties tikslo apribojimui principui vertinimo, t. y. darbdavys turėtų atsakyti į klausimus:

„Kodėl toks asmens duomenų tvarkymas yra būtinas?“ „Kokio rezultato siekiu tokiu tvarkymu?“

Nuo atsakymo į šį klausimą priklauso ir vertinimas, ar tai atitiktų ir kitus principus, pavyzdžiui, kokių asmens duomenų reikia tikslui pasiekti, koku teisiniu pagrindu asmens duomenys šiuo tikslu būtų tvarkomi, kiek ilgai asmens duomenys yra būtini siekiant nustatyto tikslo ir pan.

NORINT PRADĖTI TVARKYTI ASMENS DUOMENIS, REKOMENDUOJAMA ITIN KRUOPŠČIAI ĮVERTINTI:

- **koks yra asmens duomenų tvarkymo tikslas⁴,**
- **ar asmens duomenis būtina tvarkyti, siekiant šio tikslo (jei taip, kokie asmens duomenys yra būtini ir kodėl jie būtini šiuo tikslu),**
- **koku teisiniu pagrindu tokia asmens duomenų tvarkymo operacija būtų atliekama,**
- **ar asmens duomenys atitiktų kitus BDAR 5 straipsnyje įtvirtintus principus.**

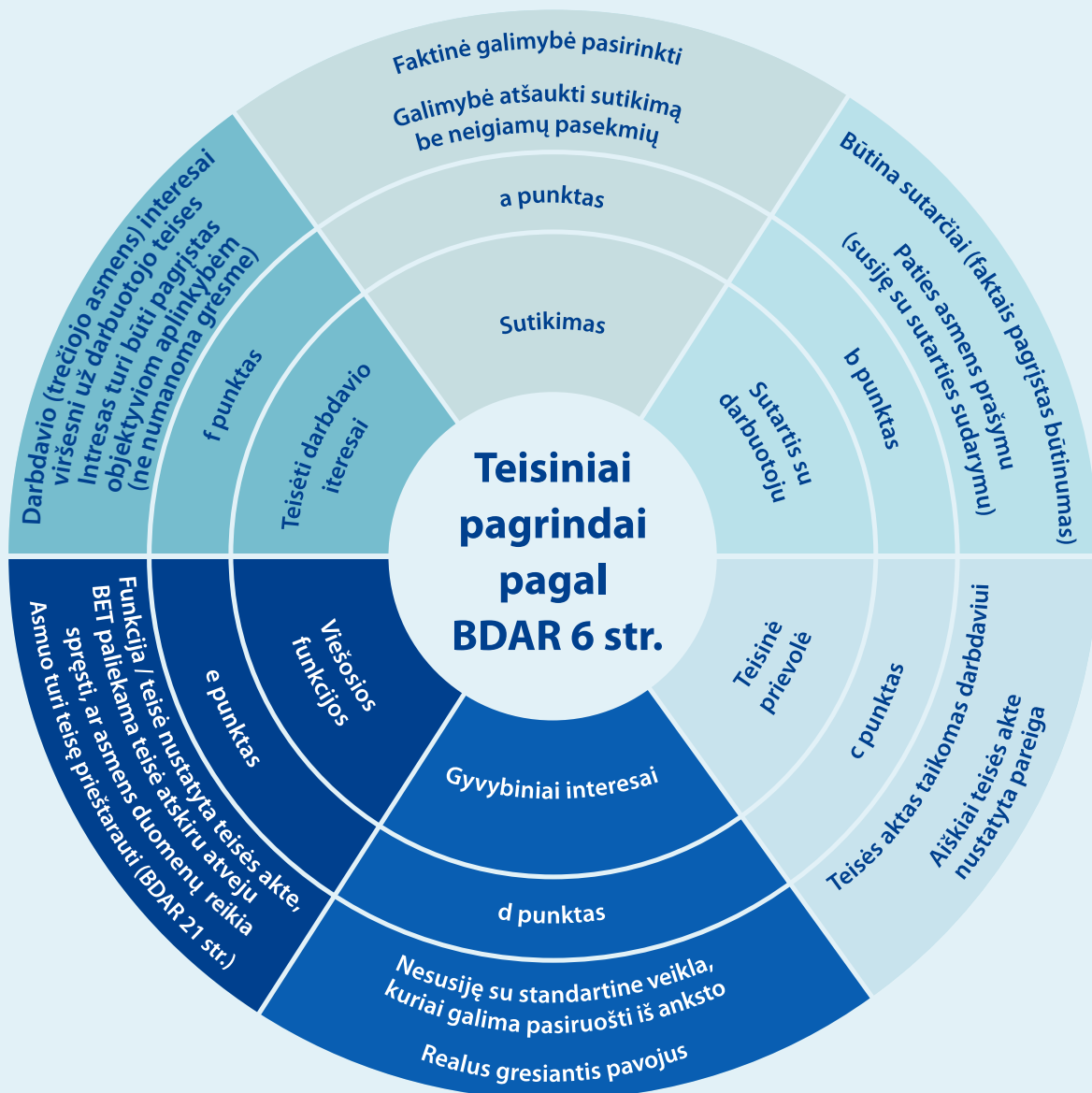
⁴ Tuo atveju, jei svarstoma tvarkomus asmens duomenis tvarkyti nauju (kitu) tikslu, būtina vadovautis BDAR 6 straipsnio 4 dalimi, nurodančia kriterijus, kuriais remiantis turi būti atliktas tikslų suderinamumo vertinimas, jei toks naujas tvarkymas nėra grindžiamas darbuotojo sutikimo arba darbdaviui teisės aktuose nustatyta pareiga. Plačiau žr. 29 straipsnio darbo grupės gaires dėl tikslo apribojimo principo taikymo. https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2013/wp203_en.pdf

PASTABA. Tuo atveju, jei duomenų valdytojo veikloje būtina paskirti DAP arba jis paskirtas duomenų valdytojo iniciatyva, tuomet DAP turėtų būti įtrauktas į minėtą asmens duomenų tvarkymo būtinumo ir teisėtumo vertinimą kuo ankstesniame etape.

Asmens duomenų tvarkymo teisėtumas iš esmės priklauso nuo asmens duomenų tvarkymo tikslo bei, ar tokiam asmens duomenų tvarkymui yra teisinis pagrindas, t. y. ar egzistuoja bent viena asmens duomenų teisėto tvarkymo sąlyga, numatyta BDAR 6 straipsnio 1 dalyje ir, jeigu tvarkomi specialių kategorijų asmens duomenys, BDAR 9 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta išimtis.

PASTABA. Jeigu tvarkomi specialių kategorijų asmens duomenys, visuomet turi būti taikoma ne tik BDAR 9 straipsnio 2 dalis, bet ir 6 straipsnio 1 dalis. Tais atvejais, kai siekiama tvarkyti asmens duomenis apie duomenų subjekto (ne)teistumą ar tai, kad jis (ne)baustas administracine tvarka, taikoma ne tik BDAR 6 straipsnis, bet ir 10 straipsnis.

PAVYZDYS. Darbdavys visuomenės informavimo priemonėse išvydęs informaciją apie darbuotojo H. netradicinę lytinę orientaciją, kurią interviu atskleidžia pats H., nusprendžia jį atleisti iš pareigų darbdavio iniciatyva. Akivaizdu, kad šiuo atveju, nepaisant to, jog darbuotojas yra akivaizdžiai viešai paskelbęs apie savo netradicinę lytinę orientaciją, toks jo asmens duomenų, įskaitant ir specialių kategorijų asmens duomenis, panaudojimas yra neteisėtas dėl bendro įstatyminio draudimo diskriminuoti asmenis lytinės orientacijos pagrindu, todėl darbdavys šiuo atveju negalėtų pagrįsti H. asmens duomenų tvarkymo teisėtumo dėl paties asmens duomenų tvarkymo tikslo neteisėtumo.



SUTIKIMAS



Sutikimas (BDAR 6 straipsnio 1 dalies a punktas). Duomenų valdytojas, norėdamas remtis duomenų subjekto sutikimu, turi užtikrinti, kad toks sutikimas atitiktų BDAR 4 straipsnio 11 dalyje ir 7 straipsnyje⁵ nustatytas sutikimo teisėtumo sąlygas. Asmens duomenų tvarkymas remiantis sutikimu gali būti atliekamas tokiais atvejais, kai asmuo turi *de facto* galimybę laisvai pasirinkti, ar tokį sutikimą duoti ir bet kada duotą sutikimą atšaukti, nepatiriant neigiamų pasekmių.

PASTABA. Svarbu nepamiršti, kad dėl darbdavio ir darbuotojo santykiams būdingos priklausomybės nėra tikėtina, kad darbuotojas galėtų neduoti savo darbdaviui sutikimo, kad būtų tvarkomi jo duomenys be baimės ar realios rizikos patirti neigiamą poveikį dėl savo nesutikimo (t. y. neįsprendamas joks spaudimas). Tai reiškia, kad darbo santykių kontekste darbuotojo sutikimas taikytinas gana retai.

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).

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.

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.

⁵ Taip pat žr. BDAR preambulės 32, 42, 43 konstatuojamąsias dalis.

⁶ Taip pat. žr. 29 straipsnio darbo grupės 2012-04-27 nuomonę 3/2012 dėl biometrinių technologijų vystymo: https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2012/wp193_en.pdf.

⁷ Taip pat tikslinga įvertinti, dėl kokių paslaugų ji sudaroma, kokie yra sutarties šalių lūkesčiai, ar eilinis paslaugos naudotojas pagrįstai tikėtusi, kad, atsižvelgus į paslaugos pobūdį ir siekiant įvykdyti sutartį, kurios šalimi jis yra, bus vykdomas numatomas duomenų tvarkymas.

PAVYZDYS. Darbdavys sudaro su darbuotoju projektinio darbo sutartį ir prašo darbuotojo pateikti informaciją (ar dokumentus) apie savo išsilavinimą, dalyvautus mokymus, lankytus kursus, buvusias darbovietes 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.

PASTABA. Tuo atveju, jei projektas yra finansuojamas ES lėšomis, projekto dalyvių asmens duomenų tvarkymas gali būti grindžiamas ne BDAR 6 straipsnio 1 dalies b punkto, tačiau, priklausomai nuo projekto, BDAR 6 straipsnio 1 dalies c arba e punktų pagrindais.

TEISINĖ PRIEVOLĖ, VIEŠOJO INTERESO LABAI VYKDOMA UŽDUOTIS ARBA PAVESTŲ VIEŠŲJŲ VALDŽIOS FUNKCIJŲ VYKDYMAS



Teisinė prievolė, viešojo intereso labai 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. Tuo tarpu BDAR 6 straipsnio 1 dalies e punktas taikomas tuomet, kai teisės aktas nustato ne aiškią pareigą tvarkyti asmens duomenis, bet tik tam tikrus įgaliojimus, funkcijas, paliekant teisę pačiam darbdaviui nuspręsti, ar asmens duomenys yra būtini kiekvienu atskiru atveju. Kitaip tariant, priklausomai nuo konkrečių aplinkybių, tos pačios teisės akto nuostatos taikymas gali būti tiek susijęs, tiek nesusijęs su asmens duomenų tvarkymu.

PAVYZDYS (teisinė prievolė). Lietuvos Respublikos darbo kodekso 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 forma⁹, kuri privaloma kiekvienam darbdaviui, nustato, kokie pradedančio dirbti asmens (darbuotojo) asmens duomenys turi būti pateikti Sodrai.

PAVYZDYS (viešojo intereso labai vykdoma užduotis). Lietuvos Respublikos darbo kodekso 183 straipsnio 5 dalis nustato, kad darbdavių organizacijos turi teisę gauti iš profesinės sąjungos informaciją, reikalingą socialinės partnerystės funkcijoms įgyvendinti. Informacijos perdavimui raštu taip pat prilyginama ir dokumentų kopijų suteikimas. Šiuo atveju nėra aišku, ar konkrečiai darbdavių organizacijos teisei įgyvendinti būtini asmens duomenys, todėl tokia organizacija, prašydama juos pateikti, turi pagrįsti, kokiai socialinės partnerystės funkcijai įgyvendinti ir kodėl yra būtina gauti asmens duomenis.

Tinkamo teisinio pagrindo pasirinkimas yra svarbus įvairių BDAR įtvirtintų pareigų kontekste, pavyzdžiui, jį būtina nurodyti atskaitomybės dokumentuose (privatumo pranešimuose duomenų subjektams pagal BDAR 13 ir 14 straipsnius; veiklos įrašuose pagal BDAR 30 straipsnį, asmens duomenų tvarkymo taisyklėse, teisinis pagrindas turi būti pagrįstas atliekant PDAV pagal BDAR 35 straipsnį ir t. t.), taip pat jis turi įtakos duomenų subjektų (darbuotojų) teisių apimčiai. Tvarkant asmens duomenis pagal BDAR 6 straipsnio 1 dalies e punktą duomenų subjektas įgyja teisę prieštarauti asmens duomenų tvarkymui (ši teisė teisinės prievolės vykdymo kontekste nėra taikoma), kaip tai nustatyta, BDAR 21 straipsnyje. Tai reiškia, kad, netinkamai identifikavus teisinį pagrindą, kyla grėsmė, kad duomenų subjektas nebus informuotas apie tokią turimą teisę ir negalės ja pasinaudoti (nes darbdavys tokios teisės taikymo nebus įvertinęs ir aprašęs).

⁸ Valstybinio socialinio draudimo fondo valdyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.

⁹ <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.34A6775CE75B/asr>.

GYVYBINIAI INTERESAI



Gyvybiniai interesai (BDAR 6 straipsnio 1 dalies d punktas). Šios teisėto asmens duomenų tvarkymo sąlygos taikymas yra siejamas su konkrečiu, realiai grėšiančiu pavojumi konkrečiai paties duomenų subjekto arba kito konkretaus fizinio asmens gyvybei ar sveikatai. Vadinasi, asmens duomenų tvarkymas šiuo pagrindu gali būti pateisinamas tik išskirtinėse, vienkartinio pobūdžio, ekstraordinarinėse situacijose, susijusiose su tiesiogine grėsme paties duomenų subjekto ar kito konkretaus fizinio asmens (konkrečių fizinių asmenų) gyvybiniams interesams¹⁰.

PASTABA. Asmens duomenų tvarkymo teisėtumas BDAR 6 straipsnio 1 dalies d punkto pagrindu negali būti pateisinamas situacijoje, kai dėl paties duomenų valdytojo vykdomos veiklos specifikos tokia situacija yra standartinė, periodiškai pasikartojanti ir dėl to nesunkiai prognozuojama, ir kuriai duomenų valdytojas dėl savo veiklos pobūdžio turi galimybę ir pareigą pasiruošti iš anksto (pavyzdžiui, gauti aiškų duomenų subjekto sutikimą)¹¹.

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 testą¹², 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, užfiksuotus vaizdo stebėjimo priemonėmis, elektroninio pašto stebėsenos priemonėmis ir pan.

SPECIALIŲ KATEGORIJŲ ASMENS DUOMENŲ TVARKYMAS



Specialių kategorijų asmens duomenų tvarkymas (BDAR 9 straipsnis). Asmens duomenys, kurie laikomi specialių kategorijų asmens duomenimis, yra išvardyti BDAR 9 straipsnio 1 dalyje. BDAR nustato bendrą taisyklę, kad tokius duomenis tvarkyti **draudžiama**, taip pat šios taisyklės išimtis (BDAR 9 straipsnio 2 dalyje). Darbdavys, siekdamas tvarkyti specialių kategorijų asmens duomenis, privalo įvertinti, ar siekiamą tvarkymą bent viena iš nurodytų išimčių gali pagrįsti (atkreipiame dėmesį, kad darbuotojo sutikimas darbo santykiuose taikomas itin retai, todėl svarbu kruopščiai įvertinti, ar toks sutikimas atitiktų jam keliamus reikalavimus¹³). Siekdamas tvarkyti specialių kategorijų asmens duomenis, darbdavys turi užtikrinti, kad toks tvarkymas atitiktų visas konkrečioje išimtyje nurodytas sąlygas. Pavyzdžiui, dalis išimčių yra susijusios su teisiniu reguliavimu (BDAR 9 straipsnio 2 dalies b, f–j punktai), todėl nesant taikytinų teisės aktų šiomis išimtimis nebūtų galimybės remtis (BDAR 9 straipsnio 2 dalies b punktas gali būti taikomas ir esant kolektyvinei sutarčiai, atitinkančiai šiame punkte nustatytus reikalavimus). Darbo santykių kontekste paprastai naudojamos BDAR 9 straipsnio 2 dalies b ir g punktuose nurodytos išimtys, tačiau, siekiant jomis remtis, būtina sugebėti įrodyti, kaip visi šiuose punktuose nurodyti reikalavimai yra užtikrinami.

¹⁰ LVAT 2020-07-08 sprendimas byloje eA-2837-968/2020: <https://e-teismai.lt/byla/227044344682231/eA-2837-968/2020>.

¹¹ Ten pat.

¹² Plačiau žr.: https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp217_en.pdf

¹³ Žr. EDAV gaires dėl sutikimo: https://edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_202005_consent_lt_0.pdf

BDAR 9 STRAIPSNIO 2 DALIES B PUNKTAS REIKALAUJA, KAD:

- būtų priimtas teisės aktas ar sudaryta kolektyvinė sutartis, kuriuose
- įtvirtintos tam tikros prievolės ir specialiosios teisės darbo ir socialinės apsaugos teisės srityje,
- nustatytos tinkamos duomenų subjekto pagrindinių teisių ir interesų apsaugos priemonės.

PAVYZDYS. Šia išimtimi paprastai remiamasi tvarkant darbuotojų medicininės knygeles (047/a), taip pat asmens duomenis, pagrindžiančius darbuotojų teisę į papildomas kasmetines atostogas ar kitas socialines garantijas, atsirandančias dėl to, kad darbuotojas turi tam tikro amžiaus vaikus ar tam tikrą vaikų kiekį ar pan.

BDAR 9 STRAIPSNIO 2 DALIES G PUNKTAS REIKALAUJA, KAD:

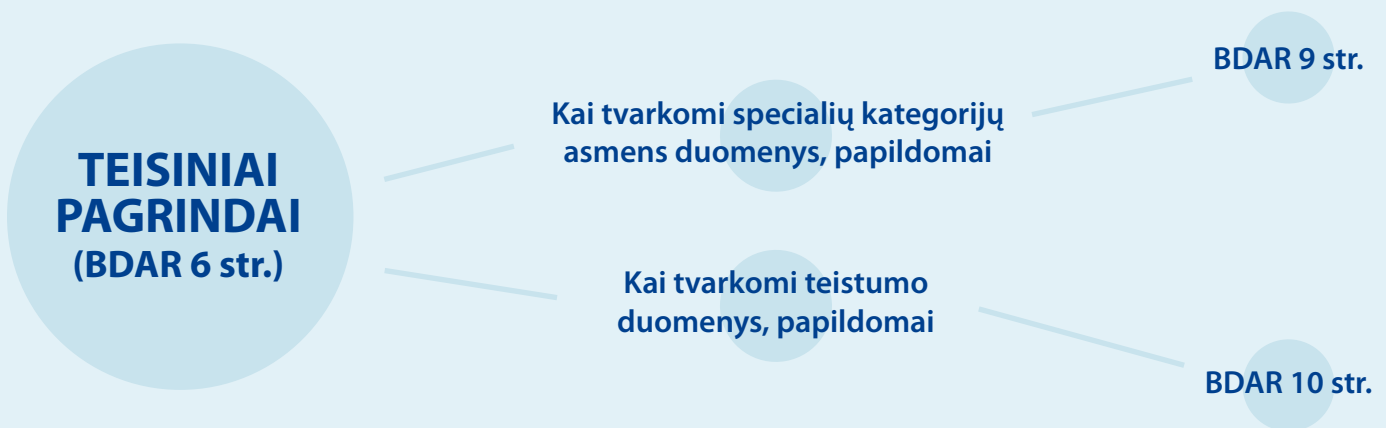
- asmens duomenis būtina tvarkyti dėl svarbaus viešojo intereso,
- svarbus viešasis interesas turi būti nustatytas Europos Sąjungos ar nacionalinėje teisėje,
- tvarkomi specialių kategorijų duomenys turi būti proporcingi jų tvarkymo tikslui,
- duomenų tvarkymas neturi pažeisti esminių teisės į duomenų apsaugą nuostatų,
- numatytos tinkamos ir konkrečios duomenų subjekto pagrindinių teisių ir interesų apsaugos priemonės.

PAVYZDYS. Šia išimtimi remiamasi renkant informaciją apie tai, kad darbuotojai užkrečiamosiomis ligomis, kai jie dirba srityse, kuriose leidžiama dirbti tik iš anksto pasitikrinus ir vėliau periodiškai tikrinantis, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, dėl kurių yra paskelbtas karantinas. Šiuo pagrindu buvo renkami darbuotojų sveikatos duomenys pandemijos metu (kai buvo taikomi pareigą tvarkyti šiuos asmens duomenis nustatantys teisės aktai).

TEISTUMO DUOMENŲ TVARKYMAS

Teistumo duomenų ir duomenų, kad darbuotojas nėra teistas, tvarkymas (BDAR 10 straipsnis). BDAR nustato, kad (ne)teistumo duomenys gali būti tvarkomi, remiantis BDAR 6 straipsniu, jis taip pat nustato, kad toks tvarkymas bet kuriuo atveju turi būti atliekamas prižiūrint valdžios institucijai arba kai duomenų tvarkymas leidžiamas teisės aktais. Darbuotojų (ne)teistumo duomenų tvarkymo kontekste taikytini ADTAJ 5 straipsnio 1 dalyje nustatyti reikalavimai, t. y. šie asmens duomenys gali būti tvarkomi tik tais atvejais, kai jie būtini norint patikrinti, ar asmuo atitinka įstatymuose ir įgyvendinamuosiuose teisės aktuose nustatytus reikalavimus pareigoms eiti arba darbo funkcijoms atlikti. Tai reiškia, kad darbuotojo (ne)teistumo duomenys gali būti tvarkomi tik tuo atveju, jei jo konkrečiai pareigybei ar tam tikrai jo atliekamai funkcijai įstatymuose yra nustatyti reikalavimai būti neteistu (pavyzdžiui, už tam tikrus nusikaltimus) ar atitikti tam tikrus neprikaištingos reputacijos reikalavimus. Jei konkrečiai pareigybei tokių reikalavimų teisės aktuose nėra, pagal šiuo metu galiojantį ADTAJ, darbuotojų (ne)teistumo duomenų tvarkyti nebūtų teisinio pagrindo.

PAVYZDYS. Lietuvos Respublikos bankų įstatymo 34 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad „Banko vadovai turi būti nepriekaištingos reputacijos (šio straipsnio 12 ir 13 dalys)“, o vienas iš pagrindų, kai asmuo nėra laikomas nepriekaištingos reputacijos (šio įstatymo 4 straipsnio 13 dalies 1 punktas): banko vadovas „yra pripažintas kaltu padaręs Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse numatytą sunkų, labai sunkų nusikaltimą arba tyčinį nusikaltimą nuosavybei, turtinėms teisėms ir turtiniams interesams, ekonomikai ir verslo tvarkai, finansų sistemai, visuomenės saugumui, valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar juos atitinkančias nusikalstamas veikas pagal kitų valstybių baudžiamuosius įstatymus, nepaisant to, ar teistumas yra išnykęs arba panaikintas“.



AKTUALIOS NUORODOS

- EDAV gairės dėl sutikimo>>
- EDAV gairės dėl BDAR 6 straipsnio 1 dalies b punkto taikymo>>
- EDAPP metodinis dokumentas dėl priemonių būtinumo vertinimo>>
- 29 straipsnio darbo grupės gairės dėl asmens duomenų tvarkymo darbe>>
- 29 straipsnio darbo grupės gairės dėl teisėtų interesų>>

DARBUOTOJŲ ASMENS DUOMENŲ TVARKYMO SPECIFIKA ĮDARBINIMO PROCESSE

Darbdavys, ieškodamas darbuotojų ir siekdamas užtikrinti balansą tarp kandidatų teisės į asmens duomenų apsaugą ir darbdavio siekio įvertinti darbuotojo atitiktį konkrečiai pareigybei ir darbdavio lūkesčiams, turi pirmiausiai įvertinti, kokia konkrečiai informacija apie kandidatą yra būtina tam, kad būtų galima įvertinti jo tinkamumą, pavyzdžiui:

KOKIE REIKALAVIMAI KONKREČIAI PAREIGYBEI NUSTATYTI TEISĖS AKTUOSE?

Nors pagrindinis teisės aktas privačiame sektoriuje yra Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, vis dėlto, priklausomai nuo konkrečios veiklos, aktualių teisės aktų gali būti ir kitų, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos draudimo įstatymas, licencijų išdavimą reguliuojantys teisės aktai (kai licencija būtina tam tikrų paslaugų teikimui). 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 prievole).

KĄ GALITE RINKTI, JEI TEISĖS AKTAI REIKALAVIMŲ NENUSTATO (ARBA NUSTATO TIK JŲ DALĮ)?

JEI TEISĖS AKTUOSE REIKALAVIMŲ NĖRA (ARBA YRA TIK DALIS) – DARBDAVYS TURI ĮVERTINTI, KOKIE KONKREČIAI ASMENS DUOMENYS KONKREČIU ATVEJU YRA BŪTINI, PAVYZDŽIUI:

- ar laisvai pareigybei yra būtinas konkretus išsilavinimas (darbdavys turi sugebėti pagrįsti, kodėl jis būtinas);
- ar laisvai pareigybei siekiama rinkti (ne)teistumo duomenis (žr. skiltį „Teistumo duomenų tvarkymas“);
- kokie gebėjimai yra būtini konkrečiai pareigybei;
- kokie kiti asmens duomenys aktualūs vertinant kandidato atitiktį laisvai pareigybei (pavyzdžiui, paprastai darbdavys neturėtų prašyti nurodyti informacijos apie kandidato šeimines padėtį, amžių, gyvenamosios vietos adresą ir pan., nebent gali pagrįsti, kodėl konkrečiai pareigybei tai būtina žinoti).

NETINKAMOS PRAKTIKOS PAVYZDYS (pagal šiuo metu galiojantį teisinį reguliavimą): valytojų, pardavėjų, vadybininkų, vairuotojų, finansininkų ir kt. pareigas einančių asmenų (ne)teistumo duomenų tvarkymas nebūtų suderinamas su BDAR ir ADTAJ.

PASTABA. Šis vertinimas aktualus ir sprendžiant, kokių dokumentų galima kandidato prašyti pateikti. Tai yra, darbdavys gali prašyti tik tų dokumentų, kurie gali patvirtinti bent vieną iš kriterijų, aktualių vertinant kandidato atitiktį pareigoms, į kurias jis pretenduoja (darbdavys turi sugebėti įrodyti, kad dokumentas susijęs su konkrečiu reikalavimu). Atitinkamai, dokumentai turi būti renkami tik adekvačia apimtimi (neprašant jų pateikti pilna apimtimi, jei juose gali būti atrankai nebūtinų asmens duomenų).

IŠ KUR INFORMACIJA APIE KANDIDATĄ GALI BŪTI RENKAMA?

SIEKIANT ĮVERTINTI KANDIDATO ATITIKTĮ KONKREČIOMS PAREIGOMS, PAPRASTAI UŽTENKA ASMENS DUOMENIS GAUTI IŠ:

- paties kandidato,
- kandidato nurodytų asmenų, galinčių pateikti atsiliepimą apie jį,

- **buvusių darboviečių atstovų (kandidatą apie tai informavus ir laikantis ADTAĮ 5 straipsnio 2 dalyje nustatytų ribų dėl to, kokių asmens duomenų apie kandidatą galima prašyti),**
- **esamo darbdavio (kandidatui sutikus ir laikantis ADTAĮ 5 straipsnio 2 dalyje nustatytų ribų dėl to, kokių asmens duomenų apie kandidatą galima prašyti),**
- **valstybės informacinių sistemų ar registrų (pavyzdžiui, esant atitinkamiems teisės aktų reikalavimams).**



Darbdaviams kyla klausimų, **ar galima asmens duomenis apie kandidatą rinkti iš socialinių tinklų.** Atkreipiame dėmesį, kad socialiniais tinklais asmenys naudojami savo asmeniniais tikslais, todėl paprastai darbo kontekste juose esanti informacija negalėtų būti renkama. Tai taikytina ir asmens duomenų rinkimui iš kitų viešai prieinamų šaltinių. Jei visgi ypač išskirtiniais atvejais (pavyzdžiui, dėl tam tikroje srityje veikiančių kompetentingų europinių organizacijų rekomendacijų) darbdavys manytų, kad yra būtina tikrinti informaciją viešai prieinamuose šaltiniuose apie kandidatą užimti pareigas, tuomet jis turėtų tokį asmens duomenų tvarkymą pagrįsti, t. y. darbdavio interesus turi nusverti darbuotojo teisę į privatumą.

PASTABA. Įvertinus būtinos informacijos, patvirtinančios darbuotojo atitiktį jo pareigybei keliamiems reikalavimams, sąrašą, darbdavys turi aiškiai informuoti apie tai, kaip kandidatų asmens duomenys bus tvarkomi, jei jie nuspręstų atrankoje dalyvauti (žr. BDAR 13 ir, kiek taikoma, 14 straipsnius). Darbdavys gali ją paskelbti savo interneto svetainės skiltyse, kuriose informuojama apie karjeros galimybes ar susijusias naujienas, taip pat šią informaciją pateikti pirmo kontakto metu (kai taikoma, kai atrankos metu turi susisiekti su kandidatu dėl jo (ne)atitikties nustatytiems reikalavimams).

AR PASIBAIGUS ATRANKAI KANDIDATO ASMENS DUOMENYS TURI BŪTI IŠTRINTI?

Pasibaigus atrankai, darbdavys paprastai susiduria su kitais susijusiais klausimais, pavyzdžiui, **ar pasibaigus atrankai asmens duomenys turi būti ištrinami?** Paprastai informacija apie kandidatą (visa gauta informacija atrankos metu) pasibaigus atrankai turi būti pašalinama, nebent darbdavys arba teisės aktai nustato tam tikrą privalomą jų saugojimo terminą arba pats kandidatas išreiškia aiškų sutikimą, kad jo asmens duomenys būtų saugomi ir po atrankos (kandidato nustatytą terminą ir tikslais).

PASTABA. Įgyvendinant saugojimo termino apribojimo principą, asmens duomenys turi būti ištrinti **ne tik iš elektroninio pašto dėžutės** bet ir kitų elektroninių resursų (pavyzdžiui, jei buvo teikiami per darbdavio informacinius išteklius ar buvo išsaugoti kompiuteryje ar serveryje), taip pat turi būti sunaikinamos popierinės jų kopijos.

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



Kitas susijęs aktualus klausimas pasibaigus darbuotojo atrankai, ar galima atrankos metu gautus asmens kontaktinius duomenis panaudoti kviečiant asmenį dalyvauti naujose atrankose (įskaitant tarnybinio kaitumo būdu)? 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, šio asmens duomenys būtų tvarkomi nauju tikslu (žr. 4 išnašą). Kitaip tariant, jei asmuo dalyvauja atrankoje, tai dar nereiškia, kad jis ir toliau siekia jose dalyvauti.

Vis dėlto, tolesnis kandidatų asmens duomenų tvarkymas kvietimui į naujas atrankas galėtų būti atliekamas, **turint šio kandidato sutikimą tokiam tvarkymui** (svarbu, kad toks sutikimas atitiktų BDAR sąlygas, žr. skiltį „Sutikimas“).

SUTIKIME, BE KITOS BŪTINOS INFORMACIJOS, GALĖTŲ BŪTI SUTEIKTA GALIMYBĖ ASMENIUI PASIRINKTI (PRIKLAUSO NUO KONKRETAUS ATVEJO):

- kokiais kontaktais jis sutinka būti kviečiamas į naujas atrankas;
- į kokias atrankas jis sutinka būti kviečiamas (asmuo galėtų nurodyti skyrių, kuriame norėtų dirbti, ar pareigas, ar pan.);
- dėl kokių asmens duomenų jis sutinka, kad būtų tvarkomi šiuo nauju tikslu (pavyzdžiui, visas gyvenimo aprašymas ar tik tam tikros jos dalys, pavyzdžiui, vardas, pavardė, darbo patirtis ir kvalifikacija ar pan.);
- kokį laikotarpį asmuo sutinka būti kviečiamas į naujas atrankas (konkretų laikotarpį gali nustatyti ir pats darbdavys, bet kuriuo atveju svarbu užtikrinti, kad nurodytas laikotarpis būtų proporcingas ir adekvatus).

DARBUOTOJŲ ASMENS DUOMENŲ TVARKYMAS PASIBAIGUS DARBO SANTYKIAMS



Pasibaigus darbo santykiams buvusio darbuotojo teisė į asmens duomenų apsaugą nepasibaigia, todėl darbdavys turi iš anksto įvertinti, kokie su asmens duomenų, komercinių paslapčių ir kitos verslui jautrios informacijos apsauga susiję aspektai turi būti užtikrinti pasibaigus darbo santykiams ir kokią informaciją apie tai suteikti darbuotojams.

ELEKTRONINIS PAŠTAS 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 vykdymą priežiūrą, darbo santykiams, nustato 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 teikia iš buvusio darbuotojo elektroninio pašto adreso (buvusio darbuotojo vardu).

PASTABA. Siekiant užtikrinti nenutrūkstamą darbdavio veiklą, priegios prie buvusio darbuotojo elektroninio pašto gali būti suderinamos su BDAR. Vis dėlto, tolimesni darbdavio veiksmai konkrečiu atveju nebūtų suderinami su tokių priegų tikslais ir negalėtų būti vykdomi, jei tolesnę komunikaciją iš tokio elektroninio pašto adreso vykdytų kitas asmuo buvusio darbuotojo vardu.

- **Proporcingumo** principo įgyvendinimą, įskaitant, bet neapsiribojant, kokį laikotarpį po darbo santykių pasibaigimo elektroninis paštas bus tikrinamas / peradresuojamas; jei bus tikrinamas laiškų turinys – kokia apimtimi (pavyzdžiui, ribojant laike ar ribojant atvejais, kuriais tokios patikros galėtų būti daromos ir pan.).

NETINKAMOS PRAKTIKOS PAVYZDYS. Darbdavys, pasibaigus darbo santykiams su darbuotoju, siekdamas išvengti svarbios informacijos, kuri gali būti siunčiama minėtu elektroninio pašto adresu, praradimo, sukūrė el. pašto peradresavimą, pagal kurį elektroniniai laiškai, adresuojami į šią pašto dėžutę, buvo persiunčiami buvusio darbuotojo pareigas perėmusiam asmeniui. Peradresavimo funkcija veikė ilgiau kaip 3 mėnesius. Nuo paskutinės buvusio darbuotojo darbo dienos su elektroninio pašto dėžute nebuvo atliekami jokie veiksmai – elektroniniai laiškai nebuvo siunčiami, prie elektroninio pašto dėžutės niekas nesijungė.

PASTABA. Darbdavys išties ėmėsi proporcingų priemonių siekiamų tikslų atžvilgiu (elektroninių laiškų istorija netikrinama, priegios darbdavio įgaliojims darbuotojams nesuteikiamos, prieiga suteikiama tik prie naujai gaunamų laiškų ir pan.), vis dėlto darbdaviui būtų pakakę ir trumpesnio buvusio darbuotojo elektroninės pašto dėžutės peradresavimo laikotarpio iki ją deaktyvuojant – pavyzdžiui, vieno mėnesio laikotarpio nuo darbuotojo išėjimo iš darbo. Jam praėjus elektroninio pašto dėžutė turėtų būti ištrinama.

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 metu“, tuomet darbdavys turėtų 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).

¹⁴ Žr. EŽTT 2017-09-05 sprendimą Barbulescu prieš Rumuniją (paraiškos Nr. 61496/08).

DARBUOTOJO ASMENS DUOMENŲ TVARKYMAS KITAIS TIKSLAIS PASIBAIGUS DARBO SANTYKIAMS

Darbuotojo asmens duomenų tvarkymas kitais tikslais (archyvavimo, teisinių reikalavimų gynimo ir kt.) pasibaigus darbo santykiams. Galėtų atrodyti, kad darbo santykiams pasibaigus darbuotojų asmens duomenų tvarkyti nėra tikslo (išskyrus susijusius su vidine ar išorine komunikacija, nuotraukomis ar pan.), tačiau, priklausomai nuo konkretaus atvejo, asmens duomenų tvarkymas galėtų būti vykdomas (pavyzdžiui, tęsiant nebaigtas užduotis, kontaktuojant su juo dėl gautos jam skirtos korespondencijos perdavimo, kitų klausimų).

PAVYZDYS. „Nekonkuravimo išlygų galiojimo laikotarpiu darbdavys stebi buvusių darbuotojų, susaistytų nekonkuravimo išlygomis, LinkedIn profilius. Šios stebėsenos tikslas – stebėti, kaip laikomasi šių išlygų. Stebimi tik šie buvę darbuotojai. Tol, kol darbdavys gali įrodyti, kad tokia stebėseną yra reikalinga jo teisėtiems interesams apginti ir nėra kitų ne tokių intervencinių priemonių, o buvę darbuotojai yra tinkamai informuoti apie reguliaraus jų viešų ryšių stebėjimo mastą, darbdavys veikiausiai gali remtis [BDAR 6 straipsnio 1 dalies] f punkte nurodytu teisiniu pagrindu“¹⁵.

PASTABA. Šiuo atveju darbdavys turi būti nustatęs taisykles, kaip nekonkuravimo reikalavimų vertinimas bus atliekamas (kokiuose šaltiniuose, kokia apimtimi, kokiais intervalais, kaip ilgai, kt.) ir iš anksto informuoti apie tai darbuotojus (pavyzdžiui, nekonkuravimo susitarimų sudarymo metu).

PAVYZDYS. Darbdavys, tirdamas galimą ADSP, galimai kilusį dėl buvusio darbuotojo veiksmų (informacijos apie asmenį rinkimo), turi teisę rinkti ir kitaip tvarkyti žurnalinius įrašus (angl. *log*), kuriuose užfiksuoti buvusio darbuotojo veiksmai, naudojantis darbdavio (ar valstybės registro, prie kurio darbdaviui suteiktos prieigos) informaciniais ištekliais (darbo santykių galiojimo laikotarpiu), taip pat kitą informaciją, būtina galimo ADSP tyrimui.

Svarbu pastebėti ir tai, kad darbdavys neturėtų **nepagrįstai atnaujinti (pratęsti)** asmens duomenų saugojimo (tvarkymo) **terminų** (apie kuriuos buvo informuotas duomenų subjektas), išskyrus atvejus, kai terminas pasikeičia dėl susijusių taikytinų teisės aktų pakeitimų.

Skaidrumo principas įpareigoja darbdavį **informuoti** duomenų subjektus **apie esminius** (atsižvelgdamas į poveikį duomenų subjektui bei pakeitimo netikėtumą) jų asmens duomenų tvarkymo darbdavio veikloje **pasikeitimus**. Ši pareiga taikoma ir pasibaigus darbo santykiams (kol darbdavys tvarko buvusio darbuotojo asmens duomenis)¹⁶.

DUOMENŲ APSAUGOS PAREIGŪNO VAIDMUO

BDAR tam tikriems duomenų valdytojams ir duomenų tvarkytojams pagal vykdomo asmens duomenų tvarkymo aplinkybes, be pirmiau šiose gairėse nurodytų reikalavimų asmens duomenų tvarkymui, nustato pareigą paskirti duomenų apsaugos pareigūną (DAP).

¹⁵ Žr. 29 straipsnio darbo grupės nuomonę Nr. 2/2017 „Dėl duomenų tvarkymo darbe“.

¹⁶ Žr. 29 straipsnio darbo grupės 2017-11-29 skaidrumo užtikrinimo gaires.

DAP PRIVALOMUMAS

DAP privalomas paskirti ¹⁷, jei darbdavys atitinka bent vieną iš šių atvejų:

- ✓ Darbdavio **pagrindinė veikla yra** asmens duomenų tvarkymo operacijos, dėl kurių pobūdžio, aprėpties ir (arba) tikslų būtina **reguliariai ir sistemingai dideliu mastu stebėti** duomenų subjektus (pavyzdžiui, darbuotojus). Pagrindinė veikla suprantama kaip svarbiausia veikla tikslams pasiekti, kurioje asmens duomenų tvarkymas sudaro neatskiriamą veiklos dalį ar nėra atliekamas kaip papildoma veikla.

PASTABA. Vertinant, ar vykdomas reguliarus ir sistemingas stebėjimas, atsižvelgiama į tai, ar duomenų tvarkymas: atliekamas tam tikrais intervalais konkrečiu laikotarpiu; vykstantis nuolat; yra pasikartojantis tam tikrais periodais; vykstantis pagal tam tikrą sistemą; yra iš anksto suplanuotas, metodiškas; yra vykdomas kaip strategijos dalis. Nustatyti, ar duomenų tvarkymas vykdomas dideliu mastu, gali padėti šie veiksniai – susijusių duomenų subjektų konkretus skaičius arba gyventojų skaičiaus procentinė dalis; tvarkomų asmens duomenų kiekis ir (ar) intervalas; asmens duomenų tvarkymo veiklos trukmė ir pastovumas; geografinė asmens duomenų tvarkymo aprėptis ir pan. DAP skiriamas, kai yra visos aptartos sąlygos.

- ✓ Darbdavio **pagrindinė veikla yra specialių kategorijų asmens duomenų tvarkymas dideliu mastu.** Specialių kategorijų asmens duomenims priskiriami duomenys, atskleidžiantys rasinę ar etninę kilmę, politines pažiūras, religinius ar filosofinius įsitikinimus, narystę profesinėse sąjungose, taip pat genetiniai duomenys, biometriniai duomenys, sveikatos duomenys, duomenys apie asmens lytinį gyvenimą ar lytinę orientaciją.
- ✓ Darbdavio **pagrindinė veikla yra** asmens duomenų apie **apkaltinamuosius nuosprendžius ir nusikalstamas veikas tvarkymas dideliu mastu.**

Net tuomet, kai pagal BDAR nėra reikalaujama paskirti DAP, darbdaviams kartais gali būti naudinga jį paskirti savanoriškai. Taip pat grupė įmonių gali paskirti vieną bendrą DAP, jeigu su juo yra lengva susisiekti iš kiekvienos buveinės.

PASTABA. Lengvo susisiekimo sąvoka susijusi su DAP užduotimis palaikyti ryšius su duomenų subjektais, priežiūros institucijomis, taip pat pačioje organizacijoje. Svarbu užtikrinti, kad su DAP, nesvarbu, ar jis dirba pačioje organizacijoje, ar už jos ribų, būtų lengva susisiekti.

DAP SKYRIMAS

DAP gali būti skiriamas:

- ✓ **Darbdavio darbuotojas.** Šiuo atveju privalo būti užtikrinta, kad dėl DAP atliekamų pareigų ir (ar) vykdomų užduočių nekiltų interesų konfliktas, t. y. DAP negali būti skiriamas darbuotojas, kuris nustato asmens duomenų tvarkymo tikslus ir priemones. Dėl kiekvienos įmonės specifinės struktūros į tai turi būti atsižvelgiama kiekvienu konkrečiu atveju. Paprastai interesų konfliktą galinčiomis sukelti pareigomis laikomos, pavyzdžiui, įmonės (organizacijos) vadovo, operacijų vadovo, vyriausiojo finansininko, rinkodaros padalinio vadovo, žmogiškųjų išteklių, informacinių technologijų padalinio vadovo ar kitos panašios pareigos.
- ✓ **Išorinis paslaugų teikėjas,** t. y. atlikti DAP užduotis, sudarant paslaugų teikimo sutartį, pavedama individualia veikla užsiimančiam fiziniam asmeniui, advokatui ar kitam juridiniam asmeniui. Šiuo atveju taip pat privalo būti užtikrinama, kad dėl DAP vykdomų užduočių ar užimamų pareigų nekiltų interesų konfliktas (pavyzdžiui, šis asmuo negali atstovauti įmonei teismuose, kai nagrinėjamos bylos, susijusios su duomenų apsauga). Jei dėl DAP paslaugų teikimo sudaryta sutartis su išoriniu paslaugų teikėju – kitu juridiniu asmeniu, tuomet toks juridinis asmuo turėtų

¹⁷ Daugiau informacijos dėl DAP skyrimo rasite 29 straipsnio darbo grupės 2016-12-13 Duomenų apsaugos pareigūnų gairėse.

paskirti vieną darbuotoją, kuris būtų konkretaus duomenų valdytojo (duomenų tvarkytojo) DAP (apie jį pranešti VDAI) ir nustatyti kitų juridinio asmens darbuotojų vaidmenis ir užduotis, teikiant pagalbą DAP ir pan.

PASTABA. Skirdamas DAP, darbdavys turi atsižvelgti į jo profesines ir asmenines savybes, gebėjimą atlikti DAP užduotis, duomenų apsaugos teisės ir praktikos ekspertinių žinių turėjimą (pavyzdžiui, atliekamų asmens duomenų tvarkymo operacijų supratimą, informacinių technologijų ir duomenų saugumo išmanymą ir t. t.).

DAP FUNKCIJOS

- **Organizacinės (pavyzdžiui, institucijos (įstaigos) infrastruktūros ir jos dalyvių išgryninimas, asmens duomenų tvarkymo operacijų inventorizavimas, asmens duomenų tvarkymo operacijų ir rizikų vertinimas);**
- **Priežiūros (pavyzdžiui, reguliari asmens duomenų tvarkymo operacijų peržiūra, dalyvavimas ADSP tyrimuose, duomenų subjektų skundų nagrinėjimas);**
- **Patariamąsios (pavyzdžiui, dalyvavimas vidurinės ir aukščiausios grandies vadovų susitikimuose, dalyvavimas sprendžiant su asmens duomenų tvarkymu ir saugumo priemonių parinkimu susijusius klausimus, dalyvavimas rengiant dokumentus, susijusius su asmens duomenų apsauga, institucijos (įstaigos) darbuotojų ir kitų duomenų subjektų konsultavimas);**
- **Kitos (pavyzdžiui, bendradarbiavimas su priežiūros institucija (VDAI), duomenų subjektų prašymų nagrinėjimas, darbuotojų informavimas).**

DAP UŽDUOTYS

- **Stebi, kaip darbovietėje laikomasi BDAR reikalavimų ir informuoja darbdavį bei duomenis tvarkančius darbuotojus apie prievoles asmens duomenų apsaugos srityje, konsultuoja šiais klausimais (pavyzdžiui, nagrinėja ir tikrina, ar duomenų tvarkymo veikla atitinka BDAR reikalavimus, teikia rekomendacijas ir pan.);**
- **Bendradarbiauja su priežiūros institucija (VDAI) ir atlieka kontaktinio asmens funkciją priežiūros institucijai kreipiantis su duomenų tvarkymu susijusiais klausimais;**
- **Teikia konsultacijas dėl PDAV ir stebi jo atlikimą (pavyzdžiui, konsultuoja, ar reikia atlikti PDAV, kokia metodika vadovautis, kokias apsaugos priemones taikyti siekiant sumažinti riziką duomenų subjektų teisėms ir interesams ir pan.);**
- **Vertina su duomenų tvarkymo operacijomis susijusį pavojų, atsižvelgiant į duomenų tvarkymo pobūdį, aprėptį, kontekstą ir tikslus;**
- **Atlieka kitas darbdavio pavestas funkcijas, susijusias su asmens duomenų tvarkymu (pavyzdžiui, tvarko duomenų tvarkymo veiklos įrašus ir kt.).**

INFORMAVIMAS APIE DAP PASKYRIMĄ

Darbdaviui, paskyrusiam DAP pagal BDAR 37 straipsnio 1 dalį arba savanoriškai, yra numatyta pareiga pranešti DAP kontaktinius duomenis priežiūros institucijai¹⁸, tačiau BDAR 13 straipsnyje yra nustatyta pareiga darbdaviui ir įmonės (organizacijos) viduje informuoti darbuotojus apie įmonėje (organizacijoje) paskirtą DAP pranešant DAP vardą, pavardę ir kontaktinius duomenis, kad darbuotojai turėtų galimybę į jį kreiptis.

¹⁸ BDAR 37 straipsnio 7 dalis.

PAVYZDYS. DAP vardas, pavardė ir kontaktiniai duomenys galėtų būti skelbiami įmonės (organizacijos) viduje – pateikiami intranete, vidaus telefono kataloge ir nurodomi įmonės (organizacijos) struktūros schemoje ir kt.

Darbuotojai turėtų būti informuojami, kokiais klausimais jie gali kreiptis ir konsultuotis su DAP (pavyzdžiui, tokia informacija galėtų būti numatyta gairėse, rekomendacijose ir kt.). Dažniausi atvejai, kada darbuotojai gali konsultuotis su DAP:

- ✓ Kai sprendžiama pradėti tvarkyti asmens duomenis (nauju būdu, keisti esamą duomenų tvarkymą ir pan.);
- ✓ Sprendžiant, kokias apsaugos priemones (įskaitant technines ir organizacines) taikyti siekiant sumažinti riziką duomenų subjektų teisėms ir interesams;
- ✓ Ruošiant vidinius dokumentus, kuriuose numatomi asmens duomenų tvarkymo procesai;

PASTABA. Paprastai DAP neturi pareigos pats ruošti vidinių dokumentų, o tik padėti ruošiantiems. Darbuotojai turi bendradarbiauti su DAP, teikti jam būtiną informaciją, kad jis galėtų tinkamai įvertinti asmens duomenų tvarkymo procesus ir remiantis turima informacija pateikti pagrįstą patarimą.

- ✓ Tiriant (galimai) įvykusį ADSP;
- ✓ Sprendžiant, ar atlikti PDAV ir kokia metodika vadovautis jį atliekant;
- ✓ Kai kyla klausimų dėl darbuotojų asmens duomenų tvarkymo organizacijos viduje.

DAP nėra asmeniškai atsakingas, jei nesilaikoma duomenų apsaugos reikalavimų. Būtent įmonė (organizacija) privalo užtikrinti ir sugebėti įrodyti, kad duomenys tvarkomi laikantis BDAR. Pastebėtina, kad darbdavys negali DAP atleisti ar bausti dėl jam nustatytų užduočių atlikimo (BDAR 38 str. 3 d.).

AKTUALIOS NUORODOS

DUK. Ar duomenų apsaugos pareigūnu gali būti skiriamas juridinis asmuo?>>

29 darbo grupės 2016-12-13 duomenų apsaugos pareigūnų gairės>>

Prancūzijos priežiūros institucijos (CNIL) praktinis gidas skiriant DAP>>

ESTT nuomonė dėl DAP atleidimo>>

KAS YRA ASMENS DUOMENYS?



Asmens duomenys, kaip nurodo BDAR, yra bet kokia informacija, kuri tiesiogiai ar netiesiogiai gali padėti nustatyti fizinio asmens tapatybę.

Sąvoka „informacija“ apima garso, vaizdo, genetinius duomenis, pirštų atspaudus ir t. t. Ji gali būti pateikiama raidėmis, skaičiais, grafiniu, fotografiniu vaizdu, garsu ir kitomis formomis.

ASMENS DUOMENYS



Asmens tapatybei nustatyti gali pakakti vieno duomens, pavyzdžiui, asmens kodo, socialinio draudimo numerio.

Kitais atvejais asmens tapatybei nustatyti duomenų reikia daugiau. Pavyzdžiui, Lietuvoje gyvena daug žmonių vardu Jonas, todėl šio vieno duomens nepakaks tapatybei nustatyti. Tačiau, pridėjus tokią informaciją kaip gimimo metai, darbovietė, plaukų spalva ir pan., Jono tapatybę galima nustatyti.

SPECIALIŲ KATEGORIJŲ ASMENS DUOMENYS

jautresnė informacija apie asmenį, taikoma didesnė apsauga



Sveikatos duomenys:

sveikatos būklė, kraujo grupė, ligos diagnozė, apsilankymai pas gydytojus, informacija dėl nebuvimo darbe dėl ligos, duomenys sveikatos knygelėje, vakcinacijos ar nesivakcinavimo faktas ir kiti su sveikata susiję duomenys.

DARBUOTOJŲ, KAIP DUOMENŲ SUBJEKTŲ, TEISIŲ ĮGYVENDINIMAS



Kalbant apie duomenų subjektų teisių įgyvendinimą, svarbu suprasti, kad darbuotojas, kaip ir bet koks kitas fizinis asmuo, yra toks pats duomenų subjektas. Jam nėra taikomos nei privilegijos gauti atitinkamą informaciją iš darbdavio, nei kažkokie papildomi apribojimai, pavyzdžiui, jei informacija būtų neteikiama dėl to, kad ją lyg ir taip turi žinoti būdamas darbuotoju.

DARBUOTOJŲ, KAIP DUOMENŲ SUBJEKTŲ, TURIMOS TEISĖS

TAIGI, DARBUOTOJAI, KAIP DUOMENŲ SUBJEKTAI, TURI ŠIAS TEISES:

- teisę būti informuotam (BDAR 13 ir 14 straipsniai);
- teisę susipažinti su savo asmens duomenimis (BDAR 15 straipsnis);
- teisę reikalauti ištaisyti duomenis (BDAR 16 straipsnis);
- teisę reikalauti ištrinti duomenis („teisė būti pamirštam“) (BDAR 17 straipsnis);
- teisę reikalauti apriboti duomenų tvarkymą (BDAR 18 straipsnis);
- teisę į duomenų perkeliamumą (BDAR 20 straipsnis);
- teisę nesutikti (BDAR 21 straipsnis);
- teisę reikalauti, kad jam nebūtų taikomas automatizuotas atskirų sprendimų priėmimas, įskaitant profiliavimą (BDAR 22 straipsnis).

PASTABA. Jei darbdavys tvarko darbuotojo, duomenų subjekto asmens duomenis ir žurnalistikos tikslais, tuomet bet kokie duomenų subjekto prašymai dėl jo teisių (žurnalistinių tikslų atžvilgiu) nėra įgyvendinami atsižvelgiant į ADTAJ 4 straipsnį.

Norint įgyvendinti BDAR nustatytas teises reikia vadovautis pačiame BDAR nustatyta tvarka. Organizacijos taip pat gali nusistatyti savo teisės aktais ir specifines nuostatas dėl duomenų subjekto teisių įgyvendinimo, pavyzdžiui, koku būdu reikia patvirtinti tapatybę ar pan., tačiau šios nuostatos negali prieštarauti BDAR.

ŽINGSNIAI DUOMENŲ SUBJEKTO TEISĖMS ĮGYVENDINTI

Žingsniai, kuriuos būtina atlikti, norint duomenų subjektui pasinaudoti savo teisėmis:

1. Pateikti prašymą.

Prašymas turi būti aiškus ir konkretus. Kiekvienos duomenų subjekto teisės turinys yra atskleidžiamas konkrečiame BDAR straipsnyje. Norint pasiekti abi puses tenkinantį rezultatą, rekomenduojama tiek organizacijai, tiek duomenų subjektui iš pradžių išsiaiškinti, kai taikoma, prašymo apimtį (pilna apimtimi siekiama įgyvendinti teisę ar tik dalyje), ar prašymas susijęs su prašymą pateikusiojo asmens duomenimis, laikotarpi, už kurį pageidaujama gauti informaciją, ar yra kitų konkretesnių nuostatų, reglamentuojančių asmens duomenų teikimą konkrečiame sektoriuje, siekiama gauti duomenų kopiją ar ne, kokių asmens duomenų ir (ar) kokių asmens duomenų tvarkymo tikslų atžvilgiu norima įgyvendinti teisę, kokiu būdu ir forma prašoma įgyvendinti prašymą ir kt.

Duomenų valdytojų sudaromos sąlygos įgyvendinti duomenų subjektų teises gali būti skirtingos net ir toje pačioje srityje, pavyzdžiui, tvarkant darbuotojų asmens duomenis tiek dėl tvarkomų duomenų kiekio, tiek ir atliekamo tvarkymo sudėtingumo ar pan. Todėl, jei duomenų subjektas aiškiai nenurodo kokių konkrečių asmens duomenų atžvilgiu jis nori įgyvendinti savo teises, reikėtų laikytis prezumpcijos, kad prašymas susijęs su visais su duomenų subjektu susijusiais asmens duomenimis (ypač aktualu teisės susipažinti su savo asmens duomenimis įgyvendinimo atveju).

2. Patvirtinti tapatybę.

Siekiant, kad asmens duomenys nebūtų pateikti asmeniui, neturinčiam teisės su jais susipažinti, yra būtina tiksliai nustatyti tapatybę asmens, prašančio įgyvendinti savo teisę. Duomenų valdytojas, įvertinęs savo veiklos specifiką, gali pasirinkti savarankiškai tuos tapatybės patvirtinimo būdus, kurie jo veiklos atveju būtų patikimi. Jei duomenų subjektas negali ar nesutinka patvirtinti savo tapatybės, tuomet duomenų valdytojas (duomenų tvarkytojas) gali pagrįstai atsisakyti įgyvendinti duomenų subjekto prašymą. Tačiau tuo negalima piktnaudžiauti, abi pusės turi veikti sąžiningai.

Tam tikrais atvejais duomenų valdytojas gali paprašyti papildomos informacijos, leidžiančios nustatyti asmens tapatybę, pavyzdžiui, kai siekiama susipažinti su vaizdo duomenimis¹⁹, pokalbio telefonu įrašo ar pan. Prašymas pateikti papildomą informaciją turi būti proporcingas tvarkomiems duomenims, galinčiai kilti žalai ar pan., kad būtų išvengta pernelyg didelės apimties duomenų rinkimo.

NAUDOJIMOSI DUOMENŲ SUBJEKTO TEISĖMIS SĄLYGOS

BDAR nustato konkrečias naudojimosi duomenų subjekto teisėmis sąlygas:

1. BDAR 12 straipsnio 3 dalyje numatyta pareiga duomenų **valdytojui sudaryti palankesnes** sąlygas naudotis BDAR 15–22 straipsniuose nustatytomis duomenų subjekto teisėmis. Tai reiškia, pavyzdžiui, atsižvelgiant į tai, kad BDAR reikalavimų prašymo formai nenustato, siūlytina parengti prašymo dėl duomenų subjekto teisių įgyvendinimo standartinę formą, įdiegti patogų ir lengvą naudoti duomenų subjektams ryšio kanalą komunikuoti su duomenų valdytoju ar jo paskirtu DAP, patvirtinti ir paskelbti viešai duomenų subjektų teisių įgyvendinimo organizacijoje tvarką reglamentuojantį teisės aktą, nustatyti mechanizmus kaip patogiau pateikti prašymą ar atitinkamais atvejais nemokamai susipažinti su asmens duomenimis ir kt. Be kita ko, ne mažiau svarbu, kad būtų sudaromos sąlygos pateikti prašymus elektroniniu būdu, ypač tais atvejais, kai asmens duomenys tvarkomi elektroniniu būdu.

Nepaisant to, kad duomenų valdytojas įdiegė patogius prašymo pateikimo kanalus, duomenų subjektas neprivalo jais naudotis ir vietoj to gali nusiųsti prašymą ir oficialiai nurodytais duomenų valdytojo kontaktiniais duomenimis. Visgi duomenų valdytojas neprivalo imtis veiksmų dėl prašymų, kurie siunčiami visiškai atsitiktiniais arba akivaizdžiai neteisingais adresais ir pan.

¹⁹ Žr. išsamiau EDAV 2020-01-29 gaires 3/2019 dėl asmens duomenų tvarkymo naudojant vaizdo prietaisus.

Tam tikrais atvejais, pavyzdžiui, atsižvelgiant į trumpą asmens duomenų saugojimo laikotarpį, duomenų valdytojas turi numatyti priemones, kurios užtikrintų, kad duomenų subjekto prašymo nagrinėjimo metu asmens duomenys nebūtų ištrinti ir prašymas būtų įgyvendintas. Tokie mechanizmai sudaro galimybę palankiai naudotis duomenų subjekto teisėmis, ypač teise susipažinti su asmens duomenimis.

PASTABA. Palankesnių sąlygų įgyvendinti duomenų subjekto teises sudarymas negali virsti praktiniu apsunkinimu (išskyrus, jei teisės aktas griežtai reglamentuoja kreipimosi tvarką), pavyzdžiui, atmetant prašymus dėl rekomenduojamos formos nesilaikymo ar pan.²⁰

2. Duomenų valdytojas privalo į duomenų subjekto prašymus atsakyti **nepagrįstai nedelsdamas**, tačiau bet kuriuo atveju **ne vėliau kaip per vieną mėnesį** nuo prašymo gavimo. Esant poreikiui, terminas gali būti **pratęstas dar dviem mėnesiams**, atsižvelgiant į prašymų sudėtingumą ir skaičių. Pasitaiko, kai pirminis prašymas dėl duomenų subjekto teisių įgyvendinimo yra neaiškus, todėl yra poreikis pasiteirauti papildomų detalių duomenų subjekto, tačiau šiuo atveju abi pusės privalo būti sąžiningos, t. y. tiek kreiptis dėl papildomos informacijos, tiek ir atsakyti į kreipimąsi per protingą terminą, kad nebūtų, pavyzdžiui, dirbtinai sudarytos sąlygos vieno mėnesio terminui praleisti. Taigi atitinkamai, papildomos informacijos pasiteiravimas paprastai nėra laikomas pagrindu prašymo nagrinėjimo terminą pratęsti. Be kita ko, duomenų subjektas turi būti informuotas apie vėlavimo įgyvendinti jo teises priežastis.

3. Duomenų valdytojas turi užtikrinti, kad duomenų subjektui teikiama **visa informacija ir pranešimai** (pagal BDAR 13 ir 14 straipsnius), taip pat visi veiksmai pagal BDAR 15–22 ir 34 straipsnius yra **nemokami**.

Ši taisyklė nėra absoliuti. Jei duomenų subjekto prašymai yra akivaizdžiai nepagrįsti arba neproporcingi, visų pirma dėl jų pasikartojančio turinio, duomenų valdytojas visgi gali imti pagrįstą mokestį, atsižvelgdamas į informacijos teikimo arba pranešimų ar veiksmų, kurių prašoma, administracines išlaidas. Jei duomenų valdytojas nusprendžia duomenų subjekto teisę įgyvendinti imdamas mokestį, tuomet būtų tikslinga apie tai informuoti duomenų subjektą, kad asmuo galėtų apsispręsti: sumokėti mokestį arba atsiimti prašymą.

Pareiga įrodyti, kad prašymas yra akivaizdžiai nepagrįstas arba neproporcingas (perteklinis), tiek duomenų subjektui, tiek priežiūros institucijai tenka duomenų valdytojui.

4. Duomenų valdytojas **gali atsisakyti imtis veiksmų** pagal prašymą, t. y. gali neįgyvendinti duomenų subjekto teisės. Tai gali lemti pirmiau minėta aplinkybė, kai duomenų subjekto prašymai yra akivaizdžiai nepagrįsti arba neproporcingi, visų pirma dėl jų pasikartojančio turinio. BDAR nenustato baigtinio sąrašo aplinkybių, todėl kiekvienas prašymas turbūti vertinamas individualiai. Praktikoje dažnai pasitaikantis pagrindas nesiiimti veiksmų pagal prašymą, jei tokio paties turinio prašymas jau buvo įgyvendintas ir su asmens duomenų tvarkymu susijusi situacija nėra pasikeitusi.

5. Duomenų valdytojas **privalo nurodyti priežastis**, jei jis neketina vykdyti, patenkinti bet kurių duomenų subjekto prašymų visiškai ar iš dalies. Priežastys gali būti įvairios: duomenų valdytojas negali nustatyti duomenų subjekto tapatybės, duomenų subjektas nepateikia būtinos prašymui įgyvendinti papildomos informacijos ir kt.

Šiuo atveju būtina nepamiršti, kad, atsisakant imtis veiksmų pagal duomenų subjekto prašymą visiškai ar iš dalies, duomenų valdytojas privalo nedelsdamas ir ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo prašymo gavimo dienos informuoti apie savo sprendimą duomenų subjektą jam nurodant ne tik tokio sprendimo priežastis, bet ir apie asmens **teisę pateikti skundą VDAI** ar galimybę pasinaudoti kita teismine teisių gynimo priemone, pavyzdžiui, teise kreiptis tiesiogiai į teismą.

6. Duomenų valdytojas negali prašyti pateikti, o duomenų subjektas **neprivalo nurodyti** prašymo dėl duomenų subjekto teisių įgyvendinimo **priežasčių**, pavyzdžiui, koku tikslu duomenų subjektui reikia susipažinti su jo tvarkomais asmens duomenimis arba kaip tai padės asmeniui patikrinti tam tikrų asmens duomenų tvarkymo operacijų teisėtumą ar pasinaudoti kitomis teisėmis. T. y. duomenų valdytojas negali vertinti duomenų subjekto ketinimų.

²⁰ Žr. plačiau Italijos duomenų apsaugos priežiūros institucijos 2022-06-16 sprendimą, susijusį su netinkamu duomenų subjekto teisių palengvinimo įgyvendinimu https://edpb.europa.eu/news/national-news/2022/employees-right-access-italian-sa-fines-unicredit-spa-and-orders-corrective_en

DUOMENŲ SUBJEKTO TEISIŲ RIBOJIMAI

BDAR įtvirtintos duomenų subjektų teisės nėra absoliučios. Tai reiškia, kad BDAR ir, kai taikoma, nacionaliniuose teisės aktuose nustatytais atvejais jos gali būti teisėtai neįgyvendintos.

Atvejus, kai BDAR įtvirtintos teisės gali būti neįgyvendintos, nustato konkrečią duomenų subjekto teisę įtvirtinantis BDAR straipsnis (pavyzdžiui, BDAR 17 straipsnio 1 dalis nustato, kokiais atvejais galima reikalauti ištrinti asmens duomenis, o BDAR 17 straipsnio 3 dalis įtvirtina atvejus, kai pareiga ištrinti asmens duomenis nėra taikoma) ir BDAR 23 straipsnis (įtvirtinantis duomenų subjektų teisių ribojimo kriterijus, kuriais remiantis nacionaliniai teisės aktai gali nustatyti atvejus, kai duomenų subjekto teisės negali būti įgyvendintos). Kitaip tariant, vien ta aplinkybė, kad duomenų subjektas pateikė prašymą dėl savo vienos iš duomenų subjekto teisių įgyvendinimo, savaime nereiškia, kad toks prašymas privalo būti įgyvendintas.

BDAR 13–15 straipsniuose numatytos duomenų subjektų teisės gali būti apribotos tiek, kiek reikia užtikrinti BDAR 23 straipsnio 1 dalies įgyvendinimą.

AKTUALIOS NUORODOS

EDAV 2022-01-18 gairės 01/2022 dėl duomenų subjekto teisių – Teisės susipažinti >>

EDAV 2021-10-13 gairės Nr. 10/2020 dėl ribojimų pagal BDAR 23 straipsnį>>

29 straipsnio darbo grupės 2017-11-29 skaidrumo užtikrinimo gairės

29 straipsnio darbo grupės 2017-10-03 Automatizuoto atskirų sprendimų priėmimo ir profiliavimo pagal Reglamentą 2016/679 gairės>>

29 darbo grupės 2016-12-13 teisės į duomenų perkeliamumą gairės>>

DARBUOTOJO ASMENS DUOMENŲ TEIKIMAS

Darbuotojų asmens duomenis tvarko ne tik pats darbdavys. Darbo santykių metu kyla įvairių situacijų, kai darbdavys teikia darbuotojo asmens duomenis kitiems asmenims. Iš jų galima išskirti šiuos pagrindinius atvejus:

1. asmens duomenys teikiami darbdaviui vykdant savo veiklą;
2. asmens duomenys teikiami darbdaviui vykdant teisės aktų reikalavimus;
3. asmens duomenys teikiami įgyvendinant duomenų subjekto teises;
4. asmens duomenys teikiami pagal prašymus.

ASMENS DUOMENŲ TEIKIMAS DARBDAVIUI VYKDANT SAVO VEIKLĄ

Darbuotojų asmens duomenų teikimas kitiems asmenims gali būti įprasta duomenų valdytojo veiklos dalis, pavyzdžiui, darbdavys sudaro sutartį su bendrove dėl paslaugų teikimo. Tam, kad sutartis galėtų būti vykdoma, darbdavys turi pateikti darbuotojo tapatybės ir kontaktinius duomenis. Taigi, svarbu įsitikinti, kad darbuotojo asmens duomenys bus tvarkomi laikantis su asmens duomenų tvarkymu susijusių principų (įtvirtintų BDAR 5 straipsnyje) ir tokį tvarkymą

pagrindžiant 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).

Plačiau apie su asmens duomenų tvarkymu susijusius principus ir asmens duomenų tvarkymo teisinius pagrindus skaitykite skyriuje „Darbuotojų asmens duomenų tvarkymo teisiniai pagrindai“.

ASMENS DUOMENŲ TEIKIMAS DARBDAVIUI VYKDANT TEISĖS AKTŲ REIKALAVIMUS

Pareiga teikti darbuotojų asmens duomenis gali būti nustatyta teisės aktuose. Vienas iš tokių atvejų yra aprašytas ankstesniame gairių pavyzdyje dėl Sodros>>>.

Kaip ir pirmiau aptartu atveju, taip ir šiuo, darbuotojo asmens duomenys turėtų būti tvarkomi laikantis BDAR nustatytų su asmens duomenų tvarkymu susijusių principų ir asmens duomenų tvarkymą pagrindžiant teisėto asmens duomenų tvarkymo sąlyga.

ASMENS DUOMENŲ TEIKIMAS ĮGYVENDINANT DUOMENŲ SUBJEKTO TEISES

Darbuotojų asmens duomenų teikimas gali būti susijęs ir su duomenų subjekto teisių, įtvirtintų BDAR III skyriuje, įgyvendinimu. Galima išskirti du atvejus, kai darbuotojų asmens duomenys gali būti teikiami įgyvendinant duomenų subjekto teises: 1) kai darbuotojas įgyvendina savo teises; 2) kai kitas duomenų subjektas įgyvendina savo teises.

PAVYZDYS. Organizacija paslaugų kokybės gerinimo tikslais įrašo darbuotojų ir klientų telefoninius pokalbius. Klientas kreipiasi į organizaciją prašydamas įgyvendinti jam BDAR 15 straipsnio 3 dalimi suteiktą teisę gauti savo asmens duomenų kopiją²¹. Kadangi pokalbio įrašė yra kliento asmens duomenys, organizacija, nenustačiusi, kad būtų daromas neigiamas poveikis kitų asmenų teisėms ir laisvėms, pateikia visą pokalbio įrašą. Taigi, kartu pateikia ir darbuotojo asmens duomenis. Galima ir atvirkštinė situacija, kai darbuotojas, kaip duomenų subjektas, kreipiasi į darbdavį dėl savo asmens duomenų kopijos gavimo.

Plačiau apie duomenų subjekto teisių įgyvendinimą skyriuje „Darbuotojų, kaip duomenų subjektų, teisių įgyvendinimas“.

DARBUOTOJO ASMENS DUOMENŲ TEIKIMAS PAGAL PRAŠYMUS

Be pirmiau aptartų duomenų teikimo atvejų, darbdavys gali sulaukti prašymų iš kitų asmenų pateikti darbuotojo asmens duomenis. Šioje gairių dalyje aptarsime pagrindines darbuotojų asmens duomenų teikimo sąlygas, tačiau išsamesnę informaciją apie asmens duomenų teikimą ir skirtingas asmens duomenų teikimo situacijas galite skaityti VDAI parengtose Prašymų dėl asmens duomenų teikimo vertinimo gairėse.

²¹ Išsamiau apie telefoninių pokalbių įrašų teikimą įgyvendinant teisę susipažinti su asmens duomenimis skaitykite VDAI parengtoje metodinėje medžiagoje: Duomenų subjekto teisė susipažinti su savo duomenimis: kaip duomenų valdytojai tinkamai įgyvendinti duomenų subjekto prašymą pateikti telefoninio pokalbio įrašo kopiją?

Asmens duomenų teikimas yra viena iš daugelio asmens duomenų tvarkymo operacijų, todėl, kaip ir kitais asmens duomenų tvarkymo atvejais, taip ir šiuo, darbuotojo asmens duomenys gali būti teikiami laikantis su asmens duomenų tvarkymu susijusių principų, įtvirtintų BDAR 5 straipsnyje, ir kai toks asmens duomenų tvarkymas gali būti pagrįstas bent viena teisėto asmens duomenų tvarkymo sąlyga, numatyta BDAR 6 straipsnyje ir, kai taikoma, BDAR 9 straipsnyje nustatyta draudimo tvarkyti specialių kategorijų asmens duomenis išimtimi.

DARBDAVYS GALI PATEIKTI DARBUOTOJO ASMENS DUOMENIS KITAM ASMENIUI TIK ESANT VISOMS ŠIOMS SĄLYGOMS:

- **asmens duomenų prašoma, siekiant teisėto tikslo ir remiantis tinkama teisėto asmens duomenų tvarkymo sąlyga (ir, kai taikoma, draudimo tvarkyti specialių kategorijų asmens duomenis išimtimi);**
- **prašymą pateikęs asmuo turi teisę gauti prašomus pateikti asmens duomenis (tinkamas duomenų gavėjas), o prašymą gavęs darbdavys turi teisę juos pateikti (tinkamas duomenų teikėjas);**
- **yra aiškiai apibrėžta prašomų asmens duomenų apimtis, kuri yra proporcinga ir būtina konkrečiam tikslui pasiekti.**

Teisėtas tikslas ir tinkama teisėto asmens duomenų tvarkymo sąlyga. Prašyme pateikti asmens duomenis asmens duomenų teikimo tikslas turi būti pakankamai išsamus, kad būtų galima nustatyti, kokios rūšies tvarkymą jis apima, ir įvertinti, ar konkretus tikslas neprieštaruoja teisės aktų reikalavimams. Darbdavys turi kritiškai vertinti gautą prašymą, jame nurodyto tikslo konkretumą, aiškumą.

Tikslo teisėtumas yra neatsiejamai susijęs su BDAR įtvirtintomis teisėto asmens duomenų tvarkymo sąlygomis, todėl gavus prašymą visais atvejais būtina įvertinti, ar asmens duomenų teikimas galėtų būti bent viena jų pagrįstas.

Tinkamas duomenų teikėjas ir duomenų gavėjas. Prašymą gavęs darbdavys turėtų įvertinti, ar asmens duomenis prašantis pateikti asmuo turi teisę tokią informaciją gauti. Tokią teisę gauti asmens duomenis gali nustatyti, pavyzdžiui, teisės aktai.

Vertinant gautą prašymą taip pat derėtų įvertinti, ar prašymą gavęs darbdavys yra tinkamas prašomų asmens duomenų teikėjas. Siekiant tai įvertinti, reikia atsižvelgti į tai:

1. ar teisės aktuose (kai taikoma) yra nustatyta, koks subjektas turi pareigą teikti prašomus asmens duomenis;
2. kas yra pirminis duomenų valdytojas, t. y. kas surinko prašomus pateikti asmens duomenis ir kokiais tikslais. Pavyzdžiui, jei pirminis asmens duomenų šaltinis yra valstybės registras, tuomet prašymas turėtų būti teikiamas šio valstybės registro valdytojui, o ne tiems duomenų valdytojams, kurie turi prieigas prie šio registro savo tikslais.

Asmens duomenų apimtis. Darbdavys kiekvienu atskiru atveju turi įvertinti, ar asmens duomenų teikimas yra būtinas tikslui, dėl kurio pateiktas prašymas, pasiekti ir, jei taip, kokia apimtimi. Tuo atveju jei prašoma asmens duomenų apimtis kelia abejonių dėl proporcingumo ar atitikties prašyme nurodytam asmens duomenų tvarkymo tikslui (pavyzdžiui, prašoma trečiųjų asmenų asmens duomenų ar daugiau asmens duomenų negu būtina prašyme nurodytam asmens duomenų tvarkymo tikslui), galima kreiptis į prašymą pateikusį asmenį, siekiant gauti papildomos informacijos, padėsiančios įvertinti, ar asmens duomenų teikimas būtų proporcingas.

KITI DARBUOTOJŲ ASMENS DUOMENŲ TVARKYMO ASPEKTAI

DARBUOTOJUI SKIRTOS KORESPONDENCIJOS ĮTEIKIMAS

Darbo santykių metu gali pasitaikyti atvejų, kai į darbovietę atsiunčiama darbuotojui skirta korespondencija. Todėl darbdaviams gali kilti klausimas, kaip turėtų elgtis darbuotojas, priėmęs kitam organizacijos darbuotojui skirtą korespondenciją, kai ji pristatoma į darbovietę.

Tuo atveju, kai organizacijoje gautas kitam organizacijos darbuotojui skirtas laiškas pažymėtas „įteikti asmeniškai“, darbdavys neturi teisės atplėšti laiško ir turi jį perduoti tiesiogiai darbuotojui, kuriam jis skirtas.

Tuo atveju, jei ant laiško yra nurodytas adresatas (konkretus darbuotojas), tačiau laiškas yra nepažymėtas žyma „įteikti asmeniškai“, atsakingas organizacijos darbuotojas laišką gali atplėšti, jei pagrįstai galima tikėtis, kad nepaisant to, kad laiškas yra adresuotas konkrečiam darbuotojui, jis yra skirtas pačiai organizacijai. Šiuo atveju reikėtų įvertinti, ar organizacija turi santykių, dėl kurių tikėtina, kad laiškas adresuotas darbuotojui iš tikrųjų yra skirtas organizacijai. Atsakingam darbuotojui nustačius, kad laiškas yra skirtas organizacijai, jis turėtų būti įteikiamas darbuotojui. Laišku ar jo turiniu jokia būdu neturėtų būti dalijamasi su kitais organizacijos darbuotojais.

PAVYZDYS. Organizacijoje gautas valstybės institucijos laiškas, kuris adresuotas konkrečiam organizacijos darbuotojui. Laiškas nebuvo pažymėtas žyma „įteikti asmeniškai“. Atsakingas darbuotojas atplėšė voką ir susipažinęs su jo turiniu nustatė, kad jame yra administracinio nusižengimo protokolas, nes Administracinių nusižengimų kodeksas numato galimybę siųsti procesinius dokumentus į administracinę atsakomybėn traukiamo asmens darbovietę. Šiuo atveju atsakingas darbuotojas, pamatęs, kad voke yra administracinio nusižengimo protokolas, turi jį perduoti tiesiogiai darbuotojui, kuriam jis buvo adresuotas. Jokia būdu neturi būti dalijamasi sužinota informacija su kitais organizacijos darbuotojais.

AKTUALI TEISMŲ PRAKTIKA:

<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaijeska/tekstas.aspx?id=5b8b7456-ddf1-4887-827d-849d1fafbdbf> ir

<http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaijeska/tekstas.aspx?id=10b21933-7063-422f-8fe0-636cf9c07812>.

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 ADSP.

BDAR 33 straipsnis numato, kad ADSP atveju duomenų valdytojas nepagrįstai nedelsdamas ir, jei įmanoma, praėjus ne daugiau kaip per 72 valandoms nuo tada, kai jis sužino apie ADSP, apie tai praneša priežiūros institucijai, nebent ADSP neturėtų kelti pavojaus fizinių asmenų teisėms ir laisvėms.

BDAR 34 straipsnis numato, kad, kai dėl ADSP gali kilti didelis pavojus fizinių 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 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 pažeidimo gali kilti didelis pavojus.

Vertinant riziką, turėtų būti laikoma, kad pažeidimas, galintis kelti pavojų asmenų teisėms ir laisvėms yra toks, dėl kurio, laiku nesiėmus tinkamų priemonių, fiziniai 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 finansinių nuostolių, neleistina panaikinti pseudonimai, gali būti pakenkta jo reputacijai, prarastas asmens duomenų, kurie saugomi profesine paslaptimi, konfidencialumas arba padaryta kita ekonominė ar socialinė žala atitinkamam fiziniam asmeniui. Paprastai, kuo labiau duomenys neskelbtini, tuo didesnė bus žalos rizika nukentėjusiems asmenims, tačiau taip pat reikėtų 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 kilti 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 paštai neatskleidžia tapatybės, nes nurodytas 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 identifikuojančių 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.

