

**Ministrų komiteto Rekomendacija Nr. R (89) 2 valstybėms narėms dėl asmens duomenų, naudojamų įdarbinimo tikslais, apsaugos**

---

**MINISTRŲ KOMITETO REKOMENDACIJA NR. R (89) 2 VALSTYBĖMS NARĖMS DĖL ASMENS DUOMENŲ, NAUDOJAMŲ DARBO SANTYKIŲ TIKSLAIS, APSAUGOS<sup>1</sup>**

*(priimta Ministrų komiteto 1989 m. sausio 18 d.  
423-ame viceministrų lygio susitikime)*

Ministrų komitetas, vadovaudamasis Europos Tarybos statuto 15.b straipsniu, Atsižvelgdamas į Europos Tarybos tikslą siekti didesnės jos narių vienybės; Žinodamas apie didėjančią automatizuoto duomenų tvarkymo naudojimą santykiuose tarp darbdavių ir darbuotojų bei atitinkamus tokio naudojimo suteikiamus privalumus;

Tačiau tikėdamas, kad darbdaviams naudojant automatizuoto duomenų tvarkymo metodus, jie turėtų vadovautis principais, kurių tikslas yra minimizuoti riziką, kurią tokie metodai gali kelti darbuotojų teisėms ir pagrindinėm laisvėms, ypačingai jų teisei į privatumą;

Šiuo tikslu atsižvelgdamas į 1981 m. sausio 28 d. Konvencijos dėl asmenų apsaugos automatizuoto duomenų tvarkymo atžvilgiu nuostatas bei pageidautiną jų pritaikymą konkrečioms darbo sektoriaus reikalavimams;

Taip pat pripažindamas, kad interesai, į kuriuos būtina atsižvelgti kuriant principus darbo sektoriui, yra tiek individualaus, tiek kolektyvinio pobūdžio;

Žinodamas, jog valstybėse narėse veikia skirtingos tradicijos, reguliuojant skirtingus darbdavio-darbuotojo santykių aspektus, o įstatyminis reguliavimas tėra vienas iš reguliavimo metodų;

Šiame kontekste prisimindamas 1961 m. spalio 18 d. Europos Socialinės chartijos 6 straipsnį,

Valstybių narių Vyriausybėms rekomenduoja:

- užtikrinti, kad šioje Rekomendacijoje nustatyti principai būtų atspindėti taikant vidaus teisės aktų dėl duomenų apsaugos darbo užimtumo sektoriuje, bei kitose teisės šakose, susijusiose su asmens duomenų naudojimu darbo užimtumo sektoriuje;
- šiuo tikslu užtikrinti, kad į šią Rekomendaciją būtų atkreiptas institucijų, įsteigtų pagal vidaus duomenų apsaugos teisės aktus ir turinčių kompetencijos prižiūrėti, kaip įgyvendinami šie teisės aktai, dėmesys;
- skatinti Rekomendacijoje nustatytų principų priėmimą ir įgyvendinimą, užtikrinant jų išplitinimą tarp darbdavių ir darbuotojų atstovų institucijų.

---

- <sup>1</sup> Priėmus šią Rekomendaciją, Airijos atstovas, vadovaudamiesi viceministrų lygio susirinkimo tvarkos Straipsniu 10.2.c, savo vyriausybės vardu pasiliko teisę apriboti Rekomendacijos sritį ją taikant tik automatizuotiems duomenims, šios rekomendacijos netaikant darbui namų ūkyje ir šeimos verslui, kur įdarbinami šeimos nariai.

## **1. Taikymo sritis ir naudojamos sąvokos**

1.1. Šioje rekomendacijoje nustatyti principai taikomi asmens duomenų rinkimui ir naudojimui darbo santykių tikslais tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuose.

Šie principai taikomi automatizuotam duomenų tvarkymui bei kitiems darbdavių turimiems duomenims apie darbuotojus, tiek, kiek ši informacija yra reikalinga tam, kad automatiškai apdoroti duomenys būtų suprantami.

Darbdaviai neturėtų naudoti rankinio duomenų apdorojimo siekdami išvengti šioje Rekomendacijoje nustatytų principų taikymo.

1.2. Neprieštaraujant punkto 1.1. antrajame papunktyje nustatytam principui, valstybė narė gali išplėsti šioje Rekomendacijoje numatytų principų taikymą, įtraukiant ir rankinį duomenų tvarkymą.

1.3. Šioje Rekomendacijoje:

Sąvoka “asmens duomenys” reiškia bet kurią informaciją, susijusią su nustatytos arba nustatomos tapatybės asmeniu (duomenų subjektu). Asmuo negali būti traktuojamas kaip “nustatomos tapatybės”, jeigu tapatybės nustatymui reikia nepagrįstai daug laiko, kaštų ir pastangų.

Sąvoka “darbo santykių tikslais” reiškia santykius tarp darbdavių ir darbuotojų, susijusius su darbuotojų samda, darbo sutarties vykdymu, valdymu, įskaitant ir įstatymuose arba kolektyvinėse sutartyje numatytų išpareigojimų vykdymą, darbo planavimą ir organizavimą.

1.4. Jeigu vidaus teisės normos nenustato kitaip, šios Rekomendacijos principai atitinkamais atvejais taikomi įdarbinimo agentūrų, kurios renka ir naudoja asmens duomenis norėdamos padėti sudaryti darbo sutartis tarp šioje agentūroje registruotų asmenų ir potencialių darbdavių, veiklai, nepriklausomai nuo to, ar šios agentūros veikia viešajame, ar privačiame sektoriuje.

1.5. Tiek, kiek tai yra reikalinga valstybės apsaugai, visuomenės saugumo užtikrinimui arba kovai su kriminaliniais nusikaltimais, ši Rekomendacija nėra taikoma konfidencialiai informacijai, kurią yra surinkę ir saugo darbdaviai darbo santykių tikslais asmenų, samdomų arba dirbančių glaudžiai su tuo susijusiose srityse.

## **2. Darbuotojų privatumo ir žmogiškojo orumo principų laikymasis**

2.1. Renkant ir naudojant asmens duomenis darbo santykių tikslais turi būti užtikrinta pagarba darbuotojų privatumui ir žmogiškajam orumui, ypačingai socialinių ir asmeninių santykių galimybė darbo vietoje.

## **3. Darbuotojų informavimas ir konsultavimas**

3.1. Pagal vidaus teisės normas ir praktiką ir, atitinkamais atvejais, pagal atitinkamas kolektyvines sutartis, darbdaviai turėtų iš anksto pilnai informuoti arba konsultuoti savo darbuotojus arba pastarųjų atstovus apie automatizuotų darbuotojų asmens duomenų rinkimo ir naudojimo sistemų įdiegimą ir pritaikymą.

Šis principas taip pat taikomas techninių priemonių įdiegimui arba pritaikymui siekiant stebėti darbuotojų judėjimą arba našumą.

3.2. Jeigu 3.1. punkte minėta konsultavimo procedūra atskleidžia, kad gali būti pažeista darbuotojų teisė į privatumą ir žmogiškasis orumas, prieš įdiegiant arba pritaikant sistemas arba prietaisus, turėtų būti gautas darbuotojų arba jų atstovų sutikimas, jeigu vidaus teisės aktai nenumato kitaip arba praktikoje nenumatomos kitos atitinkamos apsaugos priemonės.

#### **4. Duomenų rinkimas**

4.1. Asmens duomenys pagrįdė turėtų būti gaunami iš atskirų darbuotojų. Suinteresuotas asmuo turėtų būti informuojamas, kai yra reikalinga kreiptis į šaltinius, išeinančius iš darbo santykių ribų.

4.2. Darbdavių darbo santykių tikslais surinkti asmens duomenys turi būti aktualūs, ne pernelyg platūs, atsižvelgiant į įdarbinimo rūšį bei darbdaviui iškilusią informacijos poreikį.

4.3. Samdos procedūros metu turėtų būti surinkti tik tokie duomenys, kurie yra reikalingi potencialaus kandidato ir jo karjeros galimybių įvertinimui.

Tokios procedūros metu asmens duomenys turėtų būti gaunami tik iš suinteresuoto asmens. Pagal vidaus teisės normas, į kitus šaltinius galima kreiptis tik gavus suinteresuoto asmens sutikimą arba jeigu toks asmuo buvo iš anksto informuotas apie tokią galimybę.

4.4. Jeigu asmuo nesuteikė savo sutikimo arba jeigu vidaus teisės normos nenumato kitų atitinkamų apsaugos priemonių, testų, analizės bei kitų procedūrų, skirtų įvertinti asmens charakterį arba asmenybę, duomenys neturėtų būti naudojami. Jeigu asmuo to nori, jis turėtų būti supažindintas su šių testų rezultatais.

#### **5. Duomenų saugojimas**

5.2. Asmens duomenis saugoti leidžiama tik tuomet, jeigu šie duomenys buvo surinkti laikantis paragrafe 4 nustatytų taisyklių ir jeigu duomenys saugojami darbo santykių tikslais.

5.2. Saugomi duomenys turėtų būti tikslūs, jeigu reikia atnaujinami ir parodyti tikrą darbuotojo padėtį. Šie duomenys neturėtų būti saugomi arba koduojami pažeidžiant darbuotojo teises leidžiant jį charakterizuoti arba vertinti jam to nežinant.

5.3. Jeigu yra saugojami vertinimo duomenys apie atskirų darbuotojų darbo rezultatus arba galimybes, tokie duomenys turėtų būti pagrįsti teisingu ir sąžiningu vertinimu, jie turėtų būti formuluojami neįžeidžiančiu būdu.

#### **6. Duomenų naudojimas vidaus tikslais**

6.1. Asmens duomenis, surinktus darbo santykių tikslais, darbdaviai turėtų naudoti tik šiais tikslais.

6.2. Jeigu duomenys turi būti naudojami kitais darbo santykių tikslais nei kad jie buvo surinkti, turėtų būti imtasi atitinkamų priemonių, siekiant išvengti neteisingo duomenų aiškinimo kitokiame kontekste bei užtikrinti, kad jie nebūtų naudojami šių duomenų paskirties neatitinkančiu būdu. Jeigu remiantis tokiais duomenimis turi būti priimti

svarbūs ir darbuotojui įtakos turintys sprendimai, darbuotojas turėtų būti apie tai informuotas.

6.3. Rinkmenų su asmens duomenimis, kurie buvo surinkti ir saugojami darbo santykių tikslais, apjungimas vykdomas punkte 6.2 numatyta tvarka.

## **7. Duomenų perdavimas darbuotojų atstovams**

Pagal vidaus teisės normas ir praktiką arba pagal kolektyvines sutartis asmens duomenys gali būti perduoti darbuotojų atstovams, jeigu tokie duomenys yra reikalingi šiems atstovams darbuotojų interesų atstovavimo tikslais.

## **8. Išorinis duomenų perdavimas**

8.1. Asmens duomenys, surinkti darbo santykių tikslais, turėtų būti perduoti valstybės institucijoms pastarųjų oficialių funkcijų vykdymui tik laikantis darbdavio teisinių įsipareigojimų arba vidaus teisės normų.

8.2. Asmens duomenys gali būti perduoti valstybės institucijoms arba kitoms šalims, taip pat ir kitoms tos pačios grupės įmonėms, kitiems tikslams, ne oficialių pastarųjų funkcijų vykdymui, šiais atvejais:

- a) kai duomenis perduoti yra reikalinga darbo santykių tikslais ir šie tikslai atitinka duomenų surinkimo paskirtį, o darbuotojai arba jų atstovai yra apie tai informuoti; arba
- b) gavus specialią ir žinomai duotą darbuotojo sutikimą; arba
- c) jeigu duomenis perduoti yra leidžiama pagal vidaus teisės normas.

## **9. Duomenų srautas per sieną**

Asmens duomenų surinktų ir saugomų darbo santykių tikslais, perdavimas abipus sienos turėtų būti vykdomas pagal straipsniuose 6 ir 8 nustatytus principus.

## **10. Ypatingos duomenų kategorijos**

10.1. Asmens duomenys, susiję su rasine kilme, politinėmis nuomonėmis, religiniu arba kitais tikėjimais, lytiniu gyvenimu arba baudžiamaisiais nuosprendžiais, minimi Konvencijos dėl asmenų apsaugos automatizuoto duomenų tvarkymo atžvilgiu 6 straipsnyje, turėtų būti renkami ir saugomi ypatingais atvejais, laikantis vidaus teisės normų nustatytų reikalavimų bei jose numatytų atitinkamų apsaugos priemonių. Jeigu tokių apsaugos priemonių nėra, tokie duomenys turėtų būti renkami ir saugomi tik gavus specialų ir žinomai duotą darbuotojų sutikimą.

10.2. Klausimus apie darbuotojo arba besikreipiančiojo dėl darbo sveikatos būklę galima užduoti ir medicininį šių asmenų patikrinimą atlikti tik šiais tikslais:

- a) norint nustatyti darbuotojo arba besikreipiančiojo dėl darbo tinkamumą dabartinėms arba būsimoms darbo pareigoms vykdyti;
- b) norint įvykdyti prevencinės medicinos reikalavimus; arba
- c) norint suteikti socialines išmokas.

10.3. Duomenys apie sveikatą negali būti renkami iš kitų šaltinių, tik iš suinteresuoto darbuotojo, išskyrus tuos atvejus, kai yra gautas specialus ir žinomai duotas sutikimas arba pagal vidaus teisės normas.

10.4. Duomenis apie sveikatą, esančius medicinine paslaptimi, turėtų saugoti darbuotojai, saistomi medicininės paslapties taisyklių. Informacija gali būti perduota kitiems personalo administracijos darbuotojams, jeigu jiems tai yra būtina priimant sprendimus ir jeigu tai numato vidaus teisės normas.

10.5. Sveikatos duomenys, esantys medicinine paslaptimi, turėtų būti saugomi atskirai nuo kitų darbdavio saugomų asmens duomenų kategorijų. Turėtų būti imtasi saugumo priemonių tam, kad duomenys būtų apsaugoti nuo pašalinių, ne medicininės paslaugas teikiančių asmenų.

10.6. Duomenų subjekto teisė priėti prie savo sveikatos duomenų neturėtų būti ribojama, išskyrus tuos atvejus, jeigu priėjimas prie tokių duomenų galėtų sukelti rimtos žalos duomenų subjektui – tokiu atveju duomenys šiam subjektui gali būti perduoti per jo pasirinktą gydytoją.

## **11. Asmens duomenų viešumas**

11.1. Informacija apie darbdavio saugomus asmens duomenis turėtų būti suteikiama suinteresuotam darbuotojui tiesiogiai arba tarpininkaujant jo atstovams, arba pasinaudojant kitomis atitinkamomis priemonėmis.

Šioje informacijoje turėtų būti nurodyti pagrindiniai duomenų saugojimo tikslai, saugomų duomenų rūšis, asmenų arba institucijų, kurioms duomenys yra reguliariai perduodami, kategorijos, tikslai ir teisinis duomenų perdavimo pagrindas.

11.2. Informacijoje taip pat turėtų būti nuoroda į darbuotojo teises, susijusias su jo duomenimis, numatytas šios Rekomendacijos 12 straipsnyje, bei nurodyti priėjimo prie duomenų teisės įgyvendinimo būdai ir priemonės.

## **12. Priėjimo ir jų ištaisymo teisė**

12.1. Kiekvienam darbuotojui, jam patekus prašymą, turėtų būti suteikta galimybė susipažinti su juo susijusiais asmens duomenimis, kuriuos saugo darbdavys, ir, atitinkamai atvejais, šiuos duomenis ištaisyti arba ištrinti, jeigu šių duomenų saugojimas pažeidžia šioje Rekomendacijoje nustatytus principus. Vertinimo duomenų atveju, kiekvienas darbuotojas turėtų turėti teisę ginčyti sprendimą vidaus teisės normų nustatyta tvarka.

12.2. Teisių, numatytų punkte 12.1, įgyvendinimas tuo atveju, kai darbdavys atlieka vidaus tyrimą, gali būti atidėtas iki tyrimo pabaigos, jeigu kitoku atveju tyrimo rezultatams kiltų grėsmė.

12.3. Jeigu darbdavys, remdamasis automatiškai apdorotais duomenimis priima sprendimą dėl darbuotojo, darbuotojui turėtų būti suteikta teisė įsitikinti, kad šie duomenys buvo apdoroti teisėtai.

12.4. Išskyrus tuos atvejus, kai vidaus teisės normos nustato kitaip, darbuotojui turėtų būti suteikta teisė savo nuožiūra paskirti asmenį, kuris jam padėtų įgyvendinti priėjimo prie duomenų teisę arba įgyvendintų šią teisę darbuotojo vardu.

12.5. Jeigu priėjimą prie duomenų suteikti atsisakoma arba jeigu prašymas duomenis ištaisyti arba ištrinti yra atmetamas, vidaus teisės normos turėtų numatyti teisių gynimo būdus.

### **13. Duomenų saugumas**

13.2. Darbdaviai arba firmos, kurios gali tvarkyti duomenis darbdavių vardu, turėtų įdiegti atitinkamas technines ir organizacines priemones, kurių paskirtis būtų užtikrinti asmens duomenų, saugomų darbo santykių tikslais, saugumą ir konfidencialumą, apsaugant nuo neteisėto naudojimo, perdavimo arba pakeitimo.

13.2. Personalo administracija bei kiti su duomenų tvarkymu susiję asmenys turėtų būti informuojami apie tokias priemones bei poreikį jų laikytis.

### **14. Duomenų išsaugojimas**

14.1. Asmens duomenų darbdavys neturėtų laikyti ilgiau nei tai pateisina 1.3 punkte išvardinti tikslai arba yra reikalaujama dabartinio arba buvusio darbuotojo interesų labui.

14.2. Asmens duomenys, kurie pateikiami kartu su pareiškimu dėl darbo, paprastai, paaiškėjus, kad pasiūlymas dėl darbo nebus pateiktas, turėtų būti ištrinti.

14.3. Jeigu šie duomenys yra saugomi kitoms paraiškoms dėl darbo, šie duomenys turėtų būti ištrinti, jeigu suinteresuotas kandidatas to pareikalauja.

Jeigu kartu su paraiška dėl darbo pateiktus duomenis reikia saugoti teisinės gynybos tikslais, duomenys turėtų būti saugomi pagrįstą laikotarpį.