

NEWSLETTER

Видеонаблюдение на рабочем месте – контроль работы или безопасность?



Автор: Елена Тодорович, адвокат

В процессе установления трудовых отношений работодатели часто требуют от кандидатов на работу предоставления данных о (не)осудимости и ведении уголовного дела. Работодатели часто ставят условием для трудоустройства предоставление этих документов.

Эта практика работодателей нарушает Закон о защите персональных данных (ЗЗПД) и не соответствует

Закону о труде и Уголовному кодексу Республики Сербия.

Согласно ЗЗПД, а также официальной позиции Уполномоченного по защите информации общественного значения и защите персональных данных, работодатель не имеет права требовать от кандидатов на работу предоставления этих доказательств, и это не может быть условием для установления трудовых отношений. Существуют исключения из этого правила, когда для выполнения определенных работ законом установлено требование, что их могут выполнять только лица, не имеющие судимости и в отношении которых не возбуждено уголовное дело.

В ЗЗПД (статья 19) прописано, что обработка данных, относящихся к уголовным приговорам, наказуемым деяниям и мерам безопасности, возможна только в специфических ситуациях. Персональные данные, касающиеся уголовной ответственности или производства, могут обрабатываться только под контролем уполномоченного органа или с применением специальных мер защиты прав и свобод лиц, к которым эти данные относятся, когда другие лица обрабатывают эти данные.

В контексте трудоустройства работодатель может собирать и обрабатывать только те персональные данные кандидатов, которые имеют непосредственное значение для выполняемой работы. Требование данных из уголовного реестра или справки о ведении уголовного производства не может быть обосновано никаким другим правовым основанием из ЗЗПД, таким как законный интерес работодателя, поскольку данный вид обработки данных не является необходимым для выполнения обязательств работодателя в связи с трудоустройством кандидатов.

Кроме того, требование от кандидата предоставить такие данные без законного основания представляет собой нарушение права на защиту личной жизни. В соответствии с принципами защиты данных, работодатель должен соблюдать принцип минимизации данных, а также принцип ограничения в отношении целей обработки, что означает, что он должен собирать только те данные, которые действительно необходимы для достижения цели трудоустройства.

Согласно Закону о труде, работодатель не имеет права требовать от кандидата предоставления данных, которые не имеют непосредственного значения для выполнения работы, для которой устанавливается трудовое отношение.

Кроме того, Уголовный кодекс устанавливает, что никто не имеет права требовать от гражданина предоставления доказательства о его судимости или несудимости. Данные из уголовного реестра могут быть предоставлены по мотивированному запросу государственного органа, предприятия, другой организации или предпринимателя, если для этого существует обоснованный интерес, основанный на законе, что для большинства работ в частном секторе не является актуальным.

Следовательно, требование справки о судимости или подтверждения о ведении уголовного производства от кандидата для трудоустройства нарушает Закон о защите персональных данных и право кандидата на личную неприкосновенность, если это не предусмотрено законом или специфическими нормативными актами, регулируемыми определёнными видами рабочих мест (например, в в органах государственного управления, полиции, образовательных учреждениях). Также такой запрос не соответствует Уголовному кодексу и Закону о труде Республики Сербия.

Для получения дополнительной информации по вопросу защиты персональных данных вы можете связаться с нами по e-mail-а jelena.todorovic@tsg.rs или office@tsg.rs.