

## **ЗАЩИТАТА НА ЛИЧНИ ДАННИ - ЗАДЪЛЖЕНИЕ И ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВО ЗА БЪЛГАРСКИЯ РАБОТОДАТЕЛ**

Общият регламент относно защитата на данните (ОРЗД), е правен акт за защита на личните данни на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни. Той бе приет от Европейския парламент и Съвета на Европейския съюз на 27.04.2016 г., като неговото пряко прилагане започна на 25.05.2018 г. Разширявайки обхвата на личните данни, въвеждайки задължения за обработващите лични данни и определяйки строги изисквания за валидност на съгласието като основание за обработване на данни, Регламентът е революционен акт в областта на защитата на личните данни. Несъмнено нужен в условията на съвременния глобален и дигитализиран свят, той води със себе си и определени предизвикателства пред държавните институции и работодателите, чиято дейност би била невъзможна без администрирането на лични данни. В настоящото изложение са представени някои от ключовите аспекти на обработването и защитата на лични данни, като това има за цел да бъде полезен източник на информация за всеки работодател, който упражнява дейността си на територията на Р България.

### **Що е то длъжностно лице по защита на данните?**

Общият регламент относно защитата на данните (ОРЗД, GDPR) въвежда фигурата на т.нар. длъжностно лице по защита на данните (ДЛЗД). То може да бъде физическо лице или организация, натоварено с консултативни функции в областта на защитата на личните данни от администратор или обработващ лични данни. ДЛЗД осъществява надзор по спазването на ОРЗД в организацията на администратора и спомага за повишаването на осведомеността и обучението на персонала по отношение на защитата на личните данни.

Има 3 случая, в които определяне на ДЛЗД е задължително:

1. Публичен административен орган.
2. При мащабно наблюдение на различни физически лица като основна дейност.
3. Обработване на “чувствителни” данни.

Извън горепосочените случаи, администраторите и обработващите лични данни могат по собствена преценка да назначат такова лице, като то може да бъде собствен служител или трето лице. ОРЗД изисква лицето по защита на личните данни да притежава задълбочени експертни познания в областта на законодателството и практиката в сферата на защитата на

личните данни. Необходимо е то да взема своите решения независимо, а по подразбиране е и лицето да притежава определени личностни качества, гарантиращи изпълнението на поставените задачи, като почтеност, професионална етика, организираност и комуникативност. Задължения на администраторите и обработващите е да публикуват данните за контакт с ДЛЗД и да съобщят тези данни на съответните надзорни органи.

## **Съгласието за обработване на лични данни - кога и как се изисква то?**

Съгласието е едно от основанията за законосъобразност на обработването на лични данни, уредени от ОРЗД. Често администраторите избират съгласието на субекта на данните като "най-лесно" основание за обработване на лични данни, но според ОРЗД то трябва да отговаря на точно определени критерии. То трябва да е свободно изразено, конкретно и информирано. Необходимо е субектът на личните данни да има действително свободен избор и може да даде съгласието си, без да се чувства принуден за това. Неговото съгласие трябва да бъде дадено за конкретна и ясно определена цел, като то е взето след информирано решение относно идентичността на организацията, обработваща данните му, вида и обема на обработваните данни, както и тяхното предназначение. Не е задължително съгласието да бъде дадено в писмена форма, но лицето трябва категорично да е изразило своята воля по отношение на конкретното обработване. Администраторът има задължението да гарантира, че съгласието може да бъде оттеглено от субекта на данни толкова лесно, колкото е дадено, и то по всяко време. Освен това субектът трябва да може да оттегли съгласието си, без това да доведе до вредни последици за него.

Изрично съгласие обаче не трябва да се изисква при всяко обработване на лични данни. Комисията за защита на личните данни изготви и публикува насоки за администраторите, поясняващи случаите, в които съгласие не трябва да бъде изисквано. Такъв пример е сключването на договор, като в този случай е достатъчна волята на страните да встъпят в договорни или преддоговорни отношения. Това се отнася също така и за трудовите правоотношения, изпълнението на законови задължения, защита на легитимните интереси на администратора или на трета страна, прехвърляне на вземания и други.

## **Кои лични данни са чувствителни?**

Наред с детайлната и прецизна регламентация на всеки аспект от обработването на лични данни, ОРЗД обръща специално внимание на една

особена група данни - т.нар. "специални категории лични данни", които се приемат за чувствителни поради своя характер и тяхното значение за основните права и свободи на физическите лица. Чувствителни лични данни са тези, които: разкриват расов или етнически произход, политически възгледи, религиозни или философски убеждения, членство в синдикални организации, генетични данни, биометрични данни, данни за здравословното състояние, сексуалния живот и сексуалната ориентация. Важно е да се отбележи, че по принцип обработването на тези данни е забранено, но съществуват изрично определени изключения, при които тази забрана не се прилага. Такива изключения могат да бъдат: изрично съгласие на субекта на данните; обработване по причини от важен обществен интерес и съображения за общественото здраве; за целите на превантивната или трудовата медицина; за защита на жизненоважни интереси на субекта на данните или трето лице; установяване и защита на правни претенции и други. Интересен е въпросът със свидетелството за съдимост, при който има две хипотези. В случай че субектът на данни не е осъждан, личните данни не спадат към категорията чувствителни лични данни по смисъла на ОРЗД. Не така стоят нещата в обратната хипотеза. Обработването на данни, свързани с присъди и нарушения, се извършва само под контрола на официален орган или когато обработването е разрешено от правото на Съюза или правото на държава членка - например в случаите, когато свидетелство за съдимост се изисква за заемане на определена длъжност.

### **Защита на личните данни на кандидатите за работа - права и задължения**

Обработването на лични данни в контекста на кандидатстването за работа и набиране на персонал се отличава като един от процесите, които все още поражда въпроси за всяка от страните. Процесът по обработване на лични данни при набиране на персонал стартира с откриването на процедурата чрез разпространяване на информация за нея по избран от дружеството начин. В тази информация трябва да се предоставят данни за администратора и обработващите (ако има такива), целите, основанията и сроковете за обработването на личните данни на кандидатите за работа. На следващо място, потенциалният работодател трябва да посочи какви документи и данни изисква от кандидатстващите лица. Кандидатствайки за обявената работна позиция, субектите изразяват своето съгласие предоставените от тях лични данни да бъдат обработени за целите на набирането на персонал в конкретната компания,

като работодателят е длъжен да даде указания за начина на оттегляне на даденото съгласие.

Съгласие на кандидатите за работа следва задължително да се изисква в няколко случая, свързани с допълнителното проучване на техните умения и способности, включително при желание за установяване на контакт с предходен работодател и получаване на препоръки и отзиви. За използване на информация за кандидата от социални мрежи, както и за полагане на психологически тестове, също се изисква изричното и информирано съгласие на лицето.

След преминаването към етапа на селектиране на подходящите кандидати, може да се създава вътрешна документация, съдържаща лични данни на кандидатите за работа, като доклади и записки по проведените интервюта и събеседвания, съдържащи профили и мнения за кандидатите за работа. На следващо място, при сключване на трудов договор с най-подходящия кандидат се предоставят редица необходими документи, съдържащи лични данни. Трябва да се отбележи, че работодателят няма право да възпроизвежда и съхранява копия от документи за самоличност.

Общият максимално допустим срок за съхранение на тези данни е 6 месеца, като изключения са възможни при наличие на изрична законова разпоредба в този смисъл. В свое становище Комисия за защита на личните данни пояснява, че този срок започва да тече от приключване на процедурата по набиране на персонал с избор на кандидат и сключване на трудов договор с него. След изтичане на предвидения 6-месечен срок администраторът ще бъде задължен да унищожи или изтрие предоставените автобиографии, мотивационни писма и препоръки, както и да върне оригиналите и нотариално заверените копия на предоставените документи, но ще има право да съхрани създадените във връзка с тях вътрешни документи до изтичането на третата година.

## **Отговорност при нарушение на ОРЗД от страна на работниците и служителите**

Проучвания в сферата на киберсигурността показват, че работниците и служителите представляват един от най-големите рискове за информационната сигурност в малките и средни предприятия. Човешкият фактор е елемент, който е в състояние да преодолее и обезсили и най-добрите политики и мерки за защита на личните данни, които работодателят е внедрил в работните процеси. Неспазването на приетите вътрешни правила и политики за защита на личните данни би представлявало нару-

шение на трудовата дисциплина, като видовете нарушения на трудовата дисциплина са неизчерпателно изброени в Кодекса на труда. В зависимост от длъжността и/или конкретните действия на служителя, нарушението може да се изразява в: неизпълнение на възложената работа (ако длъжността на лицето предвижда конкретни трудови задължения, свързани със защита на личните данни) или законните нареждания на работодателя, злоупотреба с доверие и уронване на доброто име на предприятието, разпространяване на поверителни сведения, както и неизпълнение на други трудови задължения, регламентирани с нормативен акт или вътрешни правила. Важно е да се отбележи, че в случай че работодателят, действащ в качеството си на администратор и/или обработващ лични данни, не е приел изрични вътрешни правила или не е възложил на служителя релевантни трудови задължения, дисциплинарно наказание не може да бъде наложено законосъобразно. Дисциплинарното наказание се налага независимо от имуществената, административнонаказателната или наказателната отговорност, ако такава отговорност е предвидена за действията на служителя.

## **Обработването на лични данни след прекратяване на трудовото правоотношение**

Прекратяването на трудовото правоотношение не поставя автоматично край на обработването на лични данни на вече бившия работник или служител. Крайният момент на обработване на тези данни се определя съобразно количеството, вида и чувствителността на личните данни, потенциалните рискове за вреди, целите на обработване и възможността за постигане на тези цели с други средства. Основанията за обработване на лични данни след прекратяване на трудовото правоотношение условно могат да се разделят в няколко групи:

- за пенсионноосигурителни цели;
- за доказване изпълнението на конкретни задължения, за упражняване и защита на правни претенции и други интереси на работодателя;
- за спазване на предвидените в закони и подзаконови нормативни актове задължителни минимални срокове за съхранение.

В Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж са предвидени задължителни срокове за съхранение на трудови договори, ведомости за заплати, заповеди за назначаване и преназначаване и други документи, установяващи осигурителен стаж и доход на бившите работници и служители. В случай че работодателят вземе решение да продължи да съхранява определени данни след изтичане на предвидените минимални

срокове, той трябва да аргументира своето решение с постигането на конкретна цел. При правен спор, работодателят може да задържи данните на служителя дотогава, докато има правен интерес от това - например докато приключи съдебен спор между страните. Независимо че трудовото правоотношение е приключило, бившият работодател продължава да бъде администратор по отношение на личните данни, които не е унищожил или заличил, като трябва да осигурява право на достъп до тях на съответния субект.

Нововъведение съгласно ОРЗД е т.нар. "право на преносимост", което предвижда, че всеки може да прехвърли свои лични данни от един администратор към друг. Това означава, че всеки има право да изиска от бившия си работодател да прехвърли определени данни към новия, ако данните се обработват по автоматизиран начин и данните се обработват след дадено съгласие или за изпълнение на сключен договор.

При прекратяване на трудовото правоотношение работниците и служителите са задължени да предадат обратно получените служебни телефони, преносими компютри и други електронни устройства. Макар да е задължение и на двете страни съхраняването на тези устройства лични данни да бъдат заличени, работодателят носи основната отговорност за това и следва да проверява паметта на устройствата преди предоставянето им на друг член на персонала. Поради отпадането на необходимостта от тяхната последваща употреба, работодателят е задължен да деактивира служебни профили и пощенски кутии на напускащите лица, да унищожил/заличи всички служебни контакти (напр. визитки в уеб сайт и на хартия), както и да заличи личната им информация от различни вътрешни системи и регистри, използвани за комуникация и изпълнение на трудовите функции.

Работниците и служителите следва да бъдат информирани за категориите обработвани лични данни, правното основание за това, предвидените срокове за съхранение (или начина на определянето им), както и за техните права като субекти на лични данни - както по време, така и след прекратяване на трудовото правоотношение. GDPR и правото "да бъдеш забравен"

Сред най-акцентиранияте предимства на правната уредба в сферата на защитата на личните данни е разширяването кръга на правата на физическите лица като субекти на данни. Сред "новите" права е правото на изтриване (право да бъдеш забравен). С разпоредбите се гарантира, от една страна, правото на всеки субект на лични данни да поиска от съответните администратори да изтрият свързаните с него лични данни, а от друга - правото на администраторите да откажат изтриването на данни

при наличието на определени обстоятелства.

Личните данни следва да бъдат изтрити в хипотезата на: отпадане на необходимостта от обработването им, оттегляне на съгласието на субектите (когато не съществува друго правно основание), възразяване срещу обработването, констатиране на незаконосъобразно обработване, необходимост от спазване на правно задължение съгласно националното или европейското законодателство и други. Доколкото изтриването на определен обем лични данни на едно физическо лице може да засегне правата и интересите на неопределен кръг субекти, включително на обществото като цяло, Регламентът изброява изрично определени случаи, в които изтриването на данните е недопустимо: при упражняване на правото на свобода на изразяването и правото на информация, при спазване на правно задължение съгласно националното или европейското законодателство, поради причини от важен обществен интерес или при установяване, упражняване или защита на правни претенции и други.

Съдът на Европейския съюз приема, че всеки има право на изтриване на връзки към определени данни, когато те са неадекватни, ирелевантни или прекомерни по отношение на целите на обработването, но при съобразяване на ролята, която има лицето в обществения живот. Това значи, че всеки субект може да поиска от лицето, предоставящо услуги за търсене в интернет на територията на съответната държава членка на Съюза, да бъдат заличени връзките към интернет страници, съдържащи информация, която нарушава неговите права, дори и в случаите, когато публикуването на информацията само по себе си е законно.

Правото на изтриване или правото “да бъдеш забравен” не е абсолютно и безусловно право. Неговото приложение има редица изключения и ограничения, наложени в защита на обществения интерес. При разглеждане на всяко искане за упражняване на това право от субект на лични данни администраторите следва да извършват комплексно изследване на всички аспекти на дадената операция по обработване на лични данни, адекватността и пропорционалността спрямо поставените цели.

Настоящото изложение не съставлява изчерпателно правно становище, препоръка за действия или бездействия! То отразява единствено мнението на авторите и тяхното тълкуване на приложимото право. Винаги търсене квалифицирано правно съдействие по конкретни въпроси от своята дейност!

Автор: екипът на АД “Георгиева и Джутев”, [www.gdlaw.bg](http://www.gdlaw.bg)