

В кои случаи работодателят може да изисква, събира и обработва лична информация за членове на домакинствата на работниците и служителите?

доц. д-р Андрей Александров

Всеки работодател по необходимост се явява и администратор на лични данни на работниците и служителите. Такова обработване е не само задължителен, но и постоянен и особено интензивен елемент от всекидневната работодателска дейност. Събирането на лични данни започва още в преддоговорните отношения на страните, за да позволи възникването на трудово правоотношение между тях. Лични данни се обработват по повод сключването на трудовия договор, изпълнението на правата и задълженията по него, прекратяването му. Този процес обикновено и „надживява“ трудовото правоотношение, най-малкото защото данни за бивши служители се съхраняват с пенсионноосигурителни цели.

Общият регламент относно защитата на данните¹, който започна да се прилага от 25 май 2018 г., не промени съществено основните понятия и принципи на законодателството в областта на защитата на данните, въведени още през 1995 г. Що се отнася до обработването на лични данни в контекста на трудовото правоотношение, принципните положения са утвърдени от десетилетия. За да могат да се изпълняват правата и задълженията по един трудов договор, работодателят обработва голям обем от лични данни на работниците и служителите: имена, ЕГН, постоянен адрес, данни за образованието и стажа на лицето, за банкови сметки и т.н. В рамките на трудовото правоотношение често се обработва и чувствителна информация, свързана например със здравния статус – при

ползване на отпуски поради временна неработоспособност, трудоустрояване и т.н. В този смисъл работодателите са една от най-големите групи администратори на лични данни и това обстоятелство никога не може да се промени, защото – за да функционира трудовото правоотношение – е необходимо да се събират и да се обработват съответните данни на работника или служителя като страна по него.

Ако казаното дотук не поражда никакви особени тълкувателни затруднения, не така стои въпросът с обработването на лични данни на трети лица, което отново се извършва във връзка с трудовото правоотношение, без титულлярят на данните да е страна по него. Въпреки че на пръв поглед подобна ситуация изглежда по-скоро като изключение, внимателният анализ показва, че случаите далеч не са изолирани. Без претенция за изчерпателност, хипотезите, в които работодателят обработва данни на трети лица по повод на трудови правоотношения, в които е встъпил, могат да се обособят в следните групи:

• **Данни на лица от домакинството на работника или служителя:** Най-често това са лица, с които работникът или служителят се намира в брак или родствена връзка, но умислено тук е избрано по-общото понятие „домакинство“, а не „семейство“. Възможно е работникът или служителят да споделя общо домакинство с лице или лица, с които няма семейна/родствена връзка. Тези случаи не се ограничават до фактическото съжителство (в смисъла на фактическо съпружеско съжителство без сключен граждански брак), а обхващат и други все по-

¹ Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО.

често срещани ситуации, например на наето от две или повече лица жилище, което ги прави съквартиранти. Макар и отново не съвсем прецизно, понятието „домакинство“ отразява в по-голяма степен тази идея, отколкото употребата на „семейство“ или „съжителство“.

• **Редица задължения на работодателите по новия Закон за защита на лицата, подаващи сигнали или публично оповестяващи информация за нарушения /ЗЗЛПСПОИН/ (обн., ДВ, бр.11 от 2.02.2023 г., в сила от 04.05.2023 г.), също предполагат обработване на лични данни на трети лица от работодател, получил тези данни от свой работник или служител.** Сигнализиращо лице по смисъла на закона е физическо лице, което подава сигнал или публично оповестява информация за нарушение, станало му известно в качеството му на работник или служител (чл.5, ал.1, т.1 от ЗЗЛПСПОИН). В разпоредбата на чл.32, ал.1 от ЗЗЛПСПОИН изрично е предвидено, че всяко обработване на лични данни, извършено по силата на този закон, включително обмен или предаване на лични данни от компетентните органи, се извършва в съответствие с Регламент (ЕС) 2016/679 и Директива (ЕС) 2016/680, а когато в предаването участват институции, органи, служби или агенции на Европейския съюз - в съответствие с Регламент (ЕС) 2018/1725, както и със Закона за защита на личните данни. Всъщност, дори да липсваше такава препращаща норма, едва ли би възникнало съмнение, че за обработването на лични данни се прилагат правилата на законодателството по защита на личните данни и в този смисъл разпоредбата се явява излишна. Тук този закон се споменава само за пълнота.

• **Отново за пълнота следва да се посочи, че като „трети“ лица могат да се обозначат и бившите работници и служители на работодателя.** Между тях и администратора на лични данни е съществувало, но вече не съществува трудово правоотношение. Все пак в определени случаи се налага съхраняване и обработване на техни данни (напр. при ползване на фондовете за социално-битово и културно обслужване от пенсионери, работили при същия работодател съгласно чл.300 от КТ).

Разбира се, работодателят може да е администратор или обработващ лични данни и на други категории трети лица като **клиенти, контрагенти** и пр., но обработването на техните данни няма връзка с работодателското му качество.



Обработването на лични данни на членове на домакинството на работниците и служителите от работодателя повдига въпроса кое би било условието за допустимост на обработването във всеки конкретен случай и докъде се простират границите на работодателските правомощия за намеса в личната сфера на тези лица.

1. Случаи, при които е налице изрична правна норма, на основание на която работодателят изисква и обработва лични данни за трети лица, свързани с работника или служителя

Трудовото законодателство съдържа множество хипотези, налагащи обработване на лични данни на трети лица – членове на домакинството на работника или служителя. Ползването на различни видове отпуски например налага събиране на информация за други лица от семейството на служителя. Отпускът за отглеждане на дете до 2-годишна възраст може да се разреши на бащата (осиновителя) или на баба или дядо на детето, ако те работят по трудово правоотношение. За целта майката (осиновителката) дава декларация по образец, приложен към Наредбата за работното време, почивките и отпуските. В този случай работодателят на лицето, което ползва отпуската, ще получи документ, съдържащ личните данни и на двамата родители, както и данните на детето. Съгласно чл.162, ал.1 от КТ работникът или служителят има право на отпуск за гледане на болен или на карантинен член от семейството, належащо придружаване на болен член от семейството за медицински преглед, изследване или лечение, както и за гледане на здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина в заведението или на детето. В болничния лист за гледането на болен член от семейството се вписват имената на болния, ЕГН, родствената връзка и диагнозата. Наличието на основание за ползване на отпуската по чл.157, ал.1, т.1 от КТ се удостоверява със свидетелство за граждански брак, съдържащо личните данни и на другия съпруг. Обезщетенията при преместване в друго населено място (чл.216 от КТ) обикновено покриват разходите на служителя и на членове на неговото семейство, които трябва да бъдат

индивидуализирани и пр.

Дадените по-горе примери могат да се увеличат, но и изложените са напълно достатъчни, за да обосноват извода, че законоустановените случаи на обработване на лични данни на членове на семейството на служители от техните работодатели далеч не са изолирани. Това, от своя страна, налага и изследването на въпроса за допустимостта на такова обработване.

Данните за членовете на домакинството представляват едновременно лични данни на тези лица и лични данни на самия работник или служител, тъй като разкриват семейната му идентичност. Средствата и целите на обработването са същите като за данните на самите работници и служители. Физически информацията се съхранява в трудовите досиета на служителите (напр. актът за граждански брак, в който фигурира информация и за двамата съпрузи, ще се класира в досието на съответния служител, встъпил в брак).

Условията за допустимост на обработването обаче не могат да са идентични. Разпоредбата на чл.6 от ОРЗД въвежда като изискване за законосъобразност на обработването да е налице поне едно от изчерпателно изброени условия: субектът на данните да е дал съгласие за обработване на личните му данни за една или повече конкретни цели; обработването да е необходимо за изпълнението на договор, по който субектът на данните е страна, или за предприемане на стъпки по искане на субекта на данните преди сключването на договор; обработването да е необходимо за спазването на законово задължение, което се прилага спрямо администратора и т.н. Ако за самите работници и служители несъмнено е налице условието за допустимост на обработването „за изпълнението на договор, по който субектът на данните е страна“ (т.е. трудовия договор), това условие не е налице по отношение на разглежданата тук група лица.

Донякъде може да се приеме, че е налице хипотезата „обработването е необходимо за целите на легитимните интереси на администратора“, в смисъл че работодателят обработва посочените данни, за да е в състояние да изпълни задълженията си по трудовото правоотношение с работника или служителя. Все пак този извод не е съвсем безспорен и не е изключено титулярите на личните данни да оспорват об-

работването им като незаконосъобразно. Като че ли по-адекватното условие за допустимост на такова обработване трябва да се търси в хипотезата „обработването е необходимо за спазването на законово задължение, което се прилага спрямо администратора“.

Необходимо е тук да се отчете още един нюанс. Съгласно чл.3 от ЗЛС лицата, които не са навършили 14-годишна възраст, са малолетни. Вместо тях и от тяхно име правни действия извършват техните законни представители – родители или настойници. Следователно за ползването на различни права по трудовото правоотношение от родител (предварителна закрива на майки с деца до 3-годишна възраст по чл.333, ал.1, т.1 от КТ, отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст и др.), които предполагат представяне на акт за раждане на детето, става въз основа на действията на родителя. Правновалидна воля вместо малолетното лице формира родителят или настойникът му. Що се отнася до дееспособните членове на семейството на работник или служител, чиито лични данни се обработват от работодателите, при тях често е налице и съгласието като условие за допустимост на обработването. Декларациите – приложения към НРВПО се подписват от съответните лица именно заради желанието им да постигнат предвидените в трудовото законодателство правни последици от подаването им. В този случай не може да има никакво съмнение дали титулярят на данните е съгласен с обработването им. Така например Декларация – приложение №2 към чл.46, ал.3 от НРВПО /Декларация за ползване на отпуск по чл.164, ал.1 и 3 от Кодекса на труда от бащата (осиновителя) или от един от родителите на майката (осиновителката) или бащата (осиновителя)/ се подписва както от титуляря на правото на отпуск, така и от лицето, на което прехвърля ползването му.

Следва да се отбележи обаче, че не е препоръчително да се разчита на съгласието на титуляря на данните като условие за законосъобразност на обработването. Основният практически проблем е, то лесно може да бъде оттеглено, а тогава ще възникне въпросът с настъпилите вече правни последици от извършените до момента действия. Разбира се, майката на детето може по всяко време да оттегли даденото от нея съгласие за прехвърляне на отпуск по майчинст-

во и това ще прекрати ползването на отпуската от съответното трето лице – бащата или баба или дядо на детето. Но ако тя поиска преустановяване на обработването на личните ѝ данни от работодателя на лицето, ползвало отпуската, той няма как да удостовери използвания отпуск и всъщност не може да заличи данните. Затова и изобщо не следва да се разсъждава в посока на съгласието като условие за допустимост на обработването, ако е мислимо да се намери друго такова условие.

Въпреки че понякога в практиката двете теми се смесват, съвсем отделен въпрос от съгласието на титуляря на данните за обработването им е този за правото му на информацията относно обработването. Общият регламент за защита на данните разграничава две хипотези – когато личните данни се събират пряко от субекта на данните (чл.13 от ОРЗД) и личните данни не са получени от субекта на данните (чл.14 от ОРЗД). Обемът на дължимата информация в двете хипотези показва някои различия, но и в двата случая е задължително тя да бъде предоставена. Спецификата на обработването на лични данни в контекста на трудовите отношения е, че данните на третите лица обикновено не се предоставят на работодателя пряко от тях – напр. служителят удостоверява пред работодателя си правото да ползва отпуск за гледане на болен член от семейството чрез представяне на болничен лист с реквизитите по чл.38, ал.3–4 от НМЕ, а не самият болен, за което гледане е издаден документът. Редки ще са случаите, при които третите лица – титуляри на данните, ги предоставят пряко на работодателя. Такъв директен контакт е мислим, когато трудовото правоотношение е прекратено поради смъртта на работника или служителя, а наследниците му претендират изплащане на дължими трудови възнаграждения и обезщетения, като за целта следва да представят *удоверение* за наследници.

Работодателите следва да са подготвени и за двете възможни хипотези, в които могат да получат лични данни на трети лица, за да могат да изпълнят задълженията си да ги информират за определени обстоятелства като идентифициране на администратора и координатите за връзка с него; координатите за връзка с длъжностното лице по защита на данните, когато е приложимо; целите на обработването, за което лич-

ните данни са предназначени, както и правното основание за обработването; получателите или категориите получатели на личните данни, ако има такива и т.н.

2. Случаи, при които липсва пряко нормативно основание за обработване на личните данни на трети лица, свързани с работника или служителя

Някои разпоредби в трудовото ни законодателство имплицитно предпоставят обработването на лични данни на трети за трудовото правоотношение лица, без обаче да го предвиждат изрично. Например разпоредбата на чл.299 от КТ предвижда възможността средства от фондовете за социално-битово и културно обслужване да се ползват от семействата на работниците и служителите по решение на общото събрание и в съответствие с колективния трудов договор. Логично е, че това ползване не може да става безотчетно и работодателят ще изисква и съхранява информация кои лица са ползвали съответния фонд и в каква връзка се намират те с определен работник или служител.

Мислими са и случаи, при които работникът или служителят предоставя на работодателя си лични данни на членове на своето домакинство, без те дори да са информирани за това. Например в колективния трудов договор може да е предвидена възможност за допълнително доброволно здравно осигуряване на служителите и членовете на техните семейства (при преференциални условия, договорени за служителите). Обикновено в такива случаи работниците и служителите заявяват писмено кои свои близки искат да осигуряват. Аналогична ситуация може да възникне с предоставяне на „Мултиспорт“ карти на работници и служители, които могат да посочат като „придружител“ (т.е. лице, което може също да се възползва от намаленията, които дава картата) член от домакинството си.

В тази група случаи следва да се въведе и изискване за декларация от страна на титуляря на данните, че е съгласен с обработването им за посочената цел. Тук липсва друго условие за допустимост на обработването, което да се приложи. Впрочем същото становище застъпва и Комисията за защита на личните данни: „*Допустимо е ползватели на услугата (Мултиспорт карти – бел. моя, А.А.) да бъдат и трети лица, напр.*

съпрузи и деца на служителя, като по отношение на техните лични данни също следва да се прилага съгласието като основание за законосъобразност на обработването.“ (Становище на КЗЛД рег. №НДМСПО-17-949/28.11.2018 г. относно въпроси, свързани с карти „Multisport“.)

3. Случаи, при които обработването на лични данни на трети лица, свързани с работника или служителя, влиза в противоречие с принципите на Общия регламент за защита на данните и националното законодателство

Често се среща погрешното схващане, че съгласието на физическото лице – титуляр на данните, може да преодолее всякакви ограничения пред обработването им. Разбира се, подобно твърдение е несъстоятелно. Даденото съгласие за обработване на личните данни от субекта само по себе си не може да валидира всяко обработване, ако то е в противоречие с принципите на законодателството по защита на личните данни. По-конкретно, дори да е налице писмена декларация от субекта, че е съгласен администраторът да обработва неговите данни, това обработване отново няма да е законосъобразно, ако не е подчинено на конкретни, изрично указани и легитимни цели, или пък събраните и обработваните данни нарушават принципа за свеждане на данните до минимум (арг. от чл.5, пар.1, б.,б“ и „в“ ОРЗД).

Конкретният повод да се подчертае това правило в рамките на настоящото изложение са нагласите на някои работодатели да обработват неотнормирани информация, в т.ч. за трети лица – членове на домакинствата на работниците и служителите, за чието събиране нито има пряко законово основание, нито такава може да се изведе по тълкувателен път. Вероятно причината може да се търси не толкова в опит за злоупотреба с работодателските правомощия (в крайна сметка работодателят няма интерес да инвестира време и ресурси в обработването на информация, която не му е необходима), колкото в търсенето на своеобразно „презастраховане“ и/или недостатъчно познаване на действащата регулация. Своят принос за тази тенденция безспорно има и изключително некачественото законодателство от последните години, създаващо твърде

много неясноти и объркващо агресатите си.

Казаното може да се онагледява с добилата особена популярност по време на извънредното положение и последвалата го извънредна епидемична обстановка в страната „**дистанционна работа**“. Терминът не е легален, но служи за обобщение на две форми на организация на работа, изнесена извън служебните помещения на предприятието – **надомната работа** и **работата от разстояние**. Те отдавна имат своята уредба в трудовото ни законодателство. Още през 2011 г. в гл.V от КТ бяха въведени допълнителни условия за извършване на надомна работа (нов раздел VIIа, чл.107б–107ж от КТ) и допълнителни условия за извършване на работата от разстояние (нов раздел VIIIб, чл.107з–107п от КТ). За съжаление, от самото си приемане уредбата страдеше от редица правнотехнически несъвършенства, а и проблеми по същество, които така и не бяха отстранени. Може би единствено поради по-ограниченото приложно поле на тези форми на работа до 2020 г. практическото значение на посочените проблеми не беше толкова голямо, колкото стана по време на пандемията и свързаното с нея „антикризисно трудово законодателство“.

Дистанционните форми на работа поставят множество правни проблеми, включително в контекста на допустимостта на обработването на лични данни на трети за трудовото правоотношение лица. На първо място, осъществяването на работодателски контрол по отношение на качеството на изпълнение на служебните задължения на работника или служителя, уплътняването на работното време и пр. при условията на надомна работа или работа от разстояние се сблъсква с навлизането в личната сфера на широк кръг трети лица – членове на домакинството на работника или служителя. Възможните механизми за осъществяване на дистанционен контрол са свързани или с използването на технически средства, напр. видеонаблюдение, или с проверки на място, като и двете форми поставят и въпроса за личната неприкосновеност на третите лица. Очевидно използването на технически средства, които интензивно навлизат в личната сфера на лицата, ще се окаже непропорционално на целите на обработка на данните. Работодателят не може да монтира нито камери за видеонаблюдение в дома на работника или слу-

жителя, нито да използва други технически средства за контрол, които ще запишат информация и за лицата, с които работникът или служителят живее. Що се отнася до проверките на място, изглежда, че правилото на чл. 107г, т.2 от КТ (в материята на надомната работа), че работникът или служителят е длъжен да осигурява достъп на работодателя до помещението, където е работното място, има по-скоро пожелателен характер. Аналогичното правило в материята на работата от разстояние е с далеч по-„плахата“ формулировка: *„Работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, нямат право да отказват достъп до работното място без основание за това, в рамките на установеното работно време и/или на уговореното в индивидуалния и/или в колективния трудов договор.“* (Вж. чл. 107к, ал.6 от КТ). Основателен ли би бил отказът на работника или служителя да предостави достъп до помещението с аргумента, че съжителстващото с него лице/лица не позволява/т това? Струва ми се, че отговорът на този въпрос следва да е утвърдителен.

Следваща група правни проблеми при надомната работа и работата от разстояние, с аналогично значение за личната сфера и неприкосновеност на третите лица – членове на домакинството, са свързани с **осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд**. От една страна, работодателят е носител на общо задължение за осигуряване на такива условия на труд, включително когато работното място е домът на работника или служителя. От друга, поради изложените и по-горе съображения е твърде съмнително доколко представители на работодателя имат правото да навлязат в личното пространство на работника или служителя и членовете на неговото домакинство, било то и с цел проверка на факторите на работната среда.

В търсене на механизъм за преодоляване на посочените затруднения, някои работодатели се насочиха към изискването на декларации от членовете на домакинствата на дистанционно работещите работници и служители, че са съгласни с полагането на тази форма на труд, че не възразяват срещу възможни проверки и пр. Подобна практика е категорично незаконосъобразна. Липсва ле-

гитимна цел за обработване на данни за членове на домакинствата на работниците и служителите за установяването на обстоятелство, което е правно ирелевантно. Казано с други думи, трудовото законодателство не забранява работник или служител да полага надомен труд или работа от разстояние, дори член/членове на домакинството му да се противопоставят на това. При това положение нищо не оправдава изискването на подобна декларация от работодателя. На следващо място, следва да се има предвид още, че в разглежданата хипотеза става дума за едно твърде интензивно навлизане в личната сфера както на работниците и служителите, така и на членовете на техните домакинства. Напълно е възможно някои лица да не желаят да разкриват с кого съжителстват. Не е изключено също предоставянето на такава информация да засегне и лични данни от категориите на т.нар. чувствителни данни (напр. относно сексуална ориентация).

Поради изложените по-горе следва да се приеме, че работодателят няма нито задължение, нито право да изисква от членовете на домакинствата на работниците и служителите предоставяне на съгласие последните да работят от домовете си. Известно е, че в правомощията на КЗЛД като надзорен орган по спазване на законодателството за защита на личните данни е включено налагането на изключително високи като размер санкции, затова е препоръчително такива рискове да се избягват.

4. Заключение

Ако трябва накратко да обобщим мислите хипотези на обработване на лични данни на членове на домакинствата на работниците и служителите от работодателите, те са три:

Първо, когато обработването е в изпълнение на изрично предвидено в закона задължение на администратора на лични данни. В тези случаи става дума предимно за съпрузи и роднини по пряка или съребрена линия, доколкото законодателството ни все още придава неоправдано малко правно значение на фактическото съжителство и правни норми, по силата на които работодателят е задължен да

обработка данни за трети лица, които не са съпрузи или родственици на работниците или служителите, са все още по-скоро изключения.²

Второ, когато необходимостта от обработка на лични данни на трети лица може да се извлече по тълкувателен път, без да е изрично предвидена в закона. Когато например в чл.270, ал.3, изр. Първо от КТ законодателят предвижда, че трудовото възнаграждение се изплаща лично на работника или служителя по вedomост или срещу разписка или по писмено искане на работника или служителя – на негови близки, той не дефинира понятието „близки“ и не го ограничава само до съпрузи и роднини. Разбира се, работодателят е длъжен да провери самоличността на лицето, на което ще изплати възнаграждението съгласно полученото писмено искане за това от работника или служителя, но няма нито правото да изследва какви са отношенията на близост между лицата, нито да откаже изплащането на сумата с аргумента, че те не са „близки“. В тази група хипотези може да се използва съгласието на титуляря на данните като условие за законнообразност на обработването им.

Трето, обработване, което влиза в разрез с принципите на законодателството по защита на личните данни и е незаконно, дори за него да е поискано и получено изрично съгласие от титулярите на данните. Това са хипотези, при които обработването на данните засяга по недопустим начин личната сфера и неприкосновеност както на работниците и служителите, така и на свързаните с тях лица. Тук може да се причисли всяка форма на събиране на информация, която по директен или индиректен начин разкрива обстоятелства от техния интимен живот или личностни убеждения, която е ирелевантна за трудовото правоотношение.

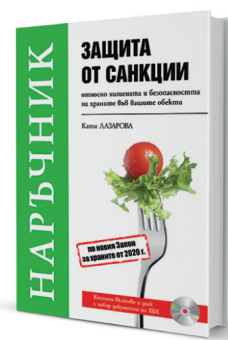
Препоръчително е при всички случаи, при които работодателят обработва данни за трети

лица в контекста на трудовите правоотношения, в които е встъпил, да се извършва внимателен предварителен анализ на законосъобразността на такова обработване. Ако в организацията има определено длъжностно лице по защита на данните, следва да се поиска и неговото становище. Отговорното отношение на работодателите към действията по обработване на лични данни, които извършват, е гаранция както за интересите на засегнатите лица, така и за самите работодатели, ако не искат да рискуват ангажиране на отговорността им.

НАРЪЧНИК „Защита от санкции относно хигиената и безопасността на храните във вашите обекти“

с включен компакт диск с набор от документи по ХБХ.

по новия Закон за храните и новия Закон за управление на агрохранителната верига от юни 2020 г.



Предназначен е за всички, чийто бизнес е свързан с храните – от суровините, тяхното съхранение, преработка и продажба, приготвянето на храните до предлагането им на клиента.

Цена 67,80 лв.

(с ДДС и такса обработка и доставка).

² Все пак се наблюдават първите плахи стъпки на придаване на правно значение и на фактическото съжителство в трудовото право – напр. чл.107а, ал.1, т.1 от КТ забранява сключването на трудов договор за работа в държавната администрация с лице, което би се оказало в йерархическа връзка на ръководство и контрол със съпруг или съпруга, с лице, с което е във фактическо съжителство, с роднина по права линия без ограничения, по сребрена линия до четвърта степен включително или по сватовство до четвърта степен включително. Като всяка друга забранителна норма в законодателството, и тази не може да се тълкува разширително, което поставя под съмнение ефективността ѝ. По-конкретно, ако лицата са в интимна връзка, но нямат брак и не живеят заедно, формално те не нарушават забраната. Работодателят на практика няма правен механизъм да установи фактическото съжителство, ако то не е декларирано пред него и адресната регистрация на лицата е различна.