

Likumīga darba intervijas norise

Kristīne Pulkstene, SIA "ZAB WIDEN", vecākā juriste

Darba intervijas norisi regulē gan vietējie, gan starptautiskie tiesību akti, līdz ar to, veicot intervijas, dažādu iemeslu dēļ pastāv arī strīdu, tiesvedību vai sankciju riski. Lai pēc iespējas izvairītos no dažādu juridisko risku iestāšanās, darba devējiem būtu jāņem vērā vairākas būtiskas prasības, kas saistītas ar darba intervijām, lai nodrošinātu likumīgu un vienlaikus arī efektīvu intervijas procesu.

Lai arī darba intervija nav obligāta, tā tomēr ir būtisks posms darbinieku atlases procesā, jo sniedz iespēju darba devējam iegūt nepieciešamo informāciju par potenciālajiem darbiniekiem un izvēlēties piemērotāko pretendentu vakantajai darba vietai, savukārt kandidātiem tā ir iespēja iepazīstināt darba devēju ar savām prasmēm un pieredzi.

Kāda informācija jāsniedz?

Atbilstoši Darba likuma (DL) 33.panta 1.daļai *darba intervija ir darba devēja sagatavota mutvārdu vai rakstveida aptauja pretendenta piemērotības novērtēšanai*. Darba intervijas laikā nav pieļaujama darbinieka praktisko iemaņu pārbaude, lūdzot pretendentu veikt atsevišķu darbu. Šāda darba devēja tiesība ir ietverta DL 46.panta 1.daļā, proti, noslēdzot darba līgumu, darba devējs var noteikt pārbaudes laiku, lai noskaidrotu, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai.

Izvērtējot DL 33.pantā noteiktos pretendenta un darba devēja pienākumus, ir saprotams, ka intervijas laikā abām pusēm ir pienākums sniegt tādu informāciju, kurai ir būtiska nozīme darba tiesisko attiecību dibināšanā un darba veikšanā. Piemēram, darba devējam pretendents jāinformē par darba apstākļiem un spēkā esošo darba koplīgumu un darba kārtības noteikumiem, savukārt pretendentam jāinformē potenciālais darba devējs par savu profesionālo sagatavotību, ciktāl tas saistīts ar paredzēto darbu.

Vienlīdzīgu tiesību un diskriminācijas aizliegums

Senāts 2020.gada 28.aprīļa spriedumā lietā SKC-276/2020 norādījis, ka “Satversmes 91.pantā atklātais vienlīdzības princips (visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā; cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas) darba tiesisko attiecību jomā ir konkretizēts DL 7.pantā. Saskaņā ar DL 7.panta 1.daļu ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, un atbilstoši šā panta 2.daļai, kā arī 28.panta 2.daļai darba devējam ir pienākums šīs tiesības nodrošināt bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas.”

Lai nodrošinātu iepriekš minēto tiesību un principu ievērošanu, DL 33.panta 2.daļā ir noteikts, ka darba intervijā nav pieļaujami tādi darba devēja jautājumi, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīti ar pretendenta piemērotību šim darbam, kā arī jautājumi, kas ir tieši vai netieši diskriminējoši. Atsevišķi īpaši izcelti jautājumi, kuru uzdošana nav pieļaujama intervijas laikā, proti, par:

- grūtniecību;
- ģimenes vai laulības stāvokli;
- iepriekšēju sodāmību, izņemot gadījumu, kad tam attiecībā uz veicamo darbu varētu būt būtiska nozīme;
- reliģisko pārliecību vai piederību pie kādas reliģiskās konfesijas;
- piederību pie kādas politiskās partijas, darbinieku arodbiedrības vai citas sabiedriskās organizācijas;
- nacionālo vai etnisko izcelsmi.

Darba devējs intervijas laikā var pārliecināties par pretendenta svešvalodas prasmēm tikai tad, ja valodas prasme ir attiecīgā darba veikšanas objektīvs un pamatots priekšnoteikums

Papildus DL jau ietvertajam sarakstam direktīvas 2023/970 par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu stiprinātu to, kā tiek piemērots princips par vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu 5.pantā ietverts aizliegums darba devējam uzdot pretendentiem jautājumus par viņu darba samaksu pagātnē – tagadējo vai iepriekšējo darba attiecību laikā. Minētā direktīva ir pieņemta, lai stiprinātu vienlīdzīgu tiesību principa ievērošanu, proti, nodrošinātu tiesības uz vienādu darba samaksu par vienādi vērtīgu darbu un apkarotu diskrimināciju dzimuma dēļ.

Svarīgi atzīmēt arī to, ka ir aizliegta tieša vai netieša diskriminācija uz valodas pamata, līdz ar to darba devējs intervijas laikā var pārliecināties par pretendenta svešvalodas prasmēm tikai tad, ja noteiktas valodas prasme ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums. Saeimā izskatīšanā ir iesniegti grozījumi DL, ar kuriem paredzēts papildināt DL 33.panta 2.daļu ar 7.punktu, nosakot, ka intervijas laikā nav pieļaujams uzdot jautājumus par svešvalodu zināšanām, kas nav norādītas darba sludinājumā.

Vienlīdzīgu tiesību un diskriminācijas aizlieguma principa ievērošana nav saistīta tikai ar atsevišķu jautājumu uzdošanu vai neuzdošanu intervijas laikā, vērtējams ir viss atlases process. Lai novērstu nelabvēlīgu juridisku seku iestāšanās risku, darba devējam ir jānodrošina un strīda vai tiesvedības gadījumā jāspēj pierādīt, ka intervijas procesā tiek ņemti vērā tikai objektīvi un ar darba raksturu saistīti kritēriji, ievērojot ne tikai pretendentu vienlīdzīgas tiesības uz darbu, bet arī diskriminācijas aizliegumu, pamatojoties uz tādiem faktoriem kā dzimums, vecums, etniska izcelsme, reliģiskā vai politiskā pārliecība, seksuālā orientācija vai invaliditāte.

Konfidencialitātes un personas datu aizsardzības prasības

Otrs svarīgs aspekts, kas jāņem vērā saistībā ar darba intervijas vai atlases procesa laikā pieprasīto un saņemto informāciju, ir konfidencialitātes un datu aizsardzības prasības. Potenciālie darbinieki intervijas laikā nodod personīgo informāciju, un darba devējiem ir jānodrošina, ka šī informācija tiek pienācīgi aizsargāta. Darba devējiem ir pienākums saglabāt konfidencialitāti attiecībā uz kandidātu informāciju un nodrošināt, ka tiek ievērotas datu aizsardzības prasības, kas ietvertas gan regulā 2016/679 par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti jeb Vispārīgās datu aizsardzības regulā, gan vietējos normatīvajos aktos. Šis pienākums paredz pareizu datu glabāšanu, apstrādi un pārsūtīšanu, kā arī savlaicīgu un atbilstošu informācijas iznīcināšanu, ja tā vairs nav nepieciešama.

Intervijā svarīgi iegūt tikai tādu informāciju, kas atbilst atlases kritērijiem uz konkrēto pozīciju, jebkura cita informācijas pieprasīšana ir pretiesiska

Darba intervijas jautājumiem jābūt tieši saistītiem ar potenciālā darbinieka prasmēm un spējām, nevis jautājumiem, kas ir personiski vai kuru informācijas apstrādi darba devējs nespēs pamatot. Citiem vārdiem sakot, intervijā svarīgi iegūt tikai tādu informāciju, kas atbilst atlases kritērijiem uz konkrēto pozīciju, jebkura cita informācijas pieprasīšana ir pretiesiska, piemēram, jautājums par to, kāpēc kandidāts pametis iepriekšējo darbavietu. Pretendents ir jāinformē par personas datu apstrādes jeb privātuma politiku konkrētajā uzņēmumā, ietverot informāciju par personas datu pārzini, pretendenta kā personas tiesības u.c. noteikto informāciju. Turklāt strīdus gadījumā darba devējam pēcāk jābūt spējīgam pierādīt, ka pretendents ir devis informētu un brīvu piekrišanu viņa personas datu apstrādei atlases procesā.

Darba intervijas un atlases procesa laikā saņemtās informācijas glabāšanai arīdzan ir jānosaka termiņš, kas nav ilgāks kā nepieciešams konkrētajam nolūkam, kādā attiecīgos personas datus apstrādā. Pēc šāda termiņa izbeigšanās intervijas un atlases laikā saņemtos personas datus ir nepieciešams pienācīgi iznīcināt,

ja vien to apstrādei nav cits tiesiskais pamats. Tāpat pretendents ir jānodrošina arī iespēja jebkurā atlases posmā "tikt aizmirstam" jeb nodrošināt visu viņa datu tūlītēju dzēšanu.

Intervijas un atlases norises procesa pārredzamība

Gan darba devējiem, gan pretendentiem ir tiesības gaidīt taisnīgu un objektīvu intervijas procesu. Tas ietver paziņošanu par atlases kritērijiem un procesu, kā arī pienācīgu atgriezenisko saiti pēc intervijas.

Ir jāuzsver, ka gadījumā, ja pretendents vērsīsies tiesībsargājošās iestādēs vai tiesā saistībā ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, darba devējam atbilstoši DL 29.panta 3.daļai būs pienākums pierādīt, ka atšķirīgās attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas saistīti ar pretendenta profesionālo sagatavotību, prasmēm, pieredzi un citiem konkrētajā darbā būtiskiem kritērijiem. Pierādīšanas nolūkam strīda vai tiesvedības gadījumā darba devējs var izmantot intervijas laikā veiktos audio ierakstus, liecinieku liecības, intervijas protokolus.

Jebkurā gadījumā darba devējam ieteicams dokumentēt darba intervijas procesu, lai strīda gadījumā spētu pamatot izvēli par labu vienam vai otram kandidātam.