



Projekt – twining i BE-së „Mbështetje në zbatimin e kornizës së modernizuar ligjore për mbrojtjen e të dhënave personale”

UDHËZUES

për mbrojtjen të të dhënave
personale
të punëtorëve



Ky projekt financohet nga Bashkimi Evropian





Projekt – twinning i BE-së „Mbështetje në zbatimin e kornizës së modernizuar ligjore për mbrojtjen e të dhënave personale”

PËRMBAJTJA

1. HYRJE.....	3
2. ASPEKTET KRYESORE	5
3. CILAT TË DHËNA MUND T’I GRUMBULLOJNË PUNËDHËNËSIT NGA KANDIDATËT PËR PUNËSIM?	6
4. PËRPUNIMI I TË DHËNAVE PERSONALE TË PUNËTORËVE	8
4.1. Marrëveshja për punësim	8
4.2. Pëlqimi si bazë juridike	9
5. EVIDENCA PËR PËRPUNIMIN E TË DHËNAVE PERSONALE	11
6. MBIKËQYRJA E PUNËTORËVE	13
7. MASAT MBROJTËSE	14
8. PËRPUNIMI I TË DHËNAVE PERSONALE TË PUNËTORËVE TË MËPARSHËM	15
9. PYETJET E PARASHTRUARA SHPESH.....	16



Projekt – twinning i BE-së „Mbështetje në zbatimin e kornizës së modernizuar ligjore për mbrojtjen e të dhënave personale”

1. HYRJE

Me rëndësi të veçantë është që punëdhënësit dhe punëtorët t'i kuptojnë të drejtat e tyre dhe përgjegjësitë që dalin nga Ligji për mbrojtjen e të dhënave personale, me ç'rast punëdhënësit duhet të kenë politika adekuate dhe procedura për mbrojtjen e të dhënave personale.

Në shumë raste, punëdhënësit mund të mbështeten në përpunimin e të dhënave personale që janë të nevojshme për realizimin e kontratave e punësimit. Ajo u mundëson të përpunojnë të dhëna për aktivitetet e përditshme, siç janë: pagimi i rrogave, sigurim pensional dhe plotësues, kompensim për pushim mjekësor dhe çështje tjera të lidhura me plotësimin e detyrimeve kontraktuese.

Punësimi, respektivisht marrëdhënia e punës e përbëjnë faza të ndryshme, nga kërkesa për punë, intervista për punë, lidha me marrëveshjes, deri në marrëdhënie pune, etj. Gjithashtu, përfshin edhe përpunimin e të dhënave personale të punëtorëve tjera, por edhe të drejta dhe detyrime të punëtorëve. Ky udhëzues ka për qëllim t'u ndihmojë punëdhënësve dhe jep pasqyrë të disa nga obligimet kryesore që ata i kanë në lidhje me përpunimin e të dhënave personale, duke pasur parasysh të drejtat e punëtorëve.

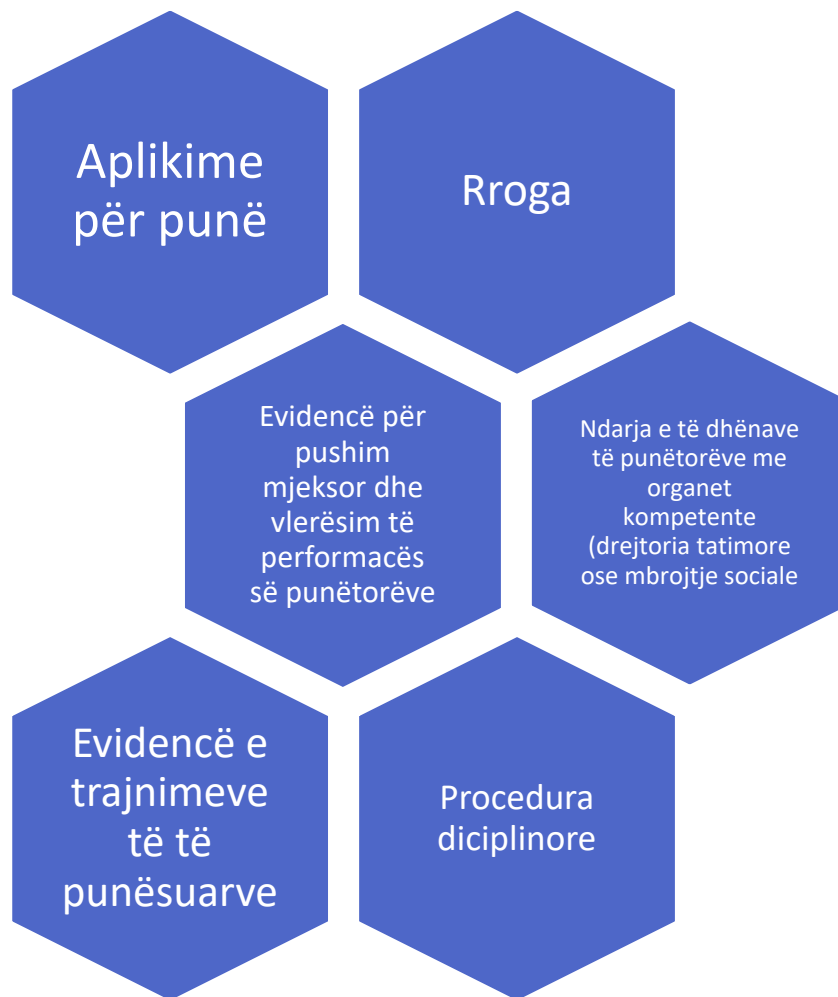
Që të arrihet ligjshmëri dhe transparencë në përpunimin e të dhënave personale dhe të sigurohen informata në lidhje me përpunimin e tillë, si dhe që të mundësohet realizimi i të drejtave të subjekteve të të dhënave personale siç janë: e drejta për qasje të të dhënave, të drejtë të korrigjimit, e drejta e shlyerjes, e drejta e kufizimit të përpunimit, e drejta e transmetimit të të dhënave dhe e drejta e ankesës të të dhënave personale, kontrolluesit duhet në mënyrë detale të sqarojnë cilat kategori të të dhënave personale grumbullohen, për cilat qëllime dhe mbi cilën bazë juridike, si shfrytëzohen të dhënat personale, respektivisht kush i shfrytëzon të dhënat personale dhe çfarë masa për mbrojtjen e të dhënave personale zbatohen (për shembull, kjo mund të bëhet nëpërmjet përgatitjes së politikave/ deklaratave për privatësi ose politikave/deklaratave për mbrojtjen e të dhënave personale).

Një nga hapat kryesorë është nevoja për harmonizim të akteve interne për marrëdhënie pune me dispozitat për mbrojtjen e të dhënave personale, të cilat duhet të përmbajnë procedura të elaboruara qartë dhe të plota të cilat kontrolluesi është i detyruar t'i zbatojë kur grumbullon të dhëna personale.



Projekt – twinning i BE-së „Mbështetje në zbatimin e kornizës së modernizuar ligjore për mbrojtjen e të dhënave personale”

Shembuj për procedura të zakonshme për përpunimin e të dhënave personale nga punëdhënësit:





Projekt – twinning i BE-së „Mbështetje në zbatimin e kornizës së modernizuar ligjore për mbrojtjen e të dhënave personale”

2. ASPEKTET KRYESORE

Tema për mbrojtjen e të dhënave personale është veçanërisht e ndjeshme në kuadër të raportit punëdhënës—punëtor.

Disa nga pyetjet që më shpesh paraqiten në këtë kontekst janë:

- si të balancohen interesat e kompanisë që e udhëheq punëdhënësi dhe e drejta e privatësisë së punëtorëve;
- cilat të dhëna personale punëtorët janë të obliguar t’ia japin punëdhënësit.

Të dhënat personale të cilat punëdhënësi mund t’i kërkojë, grumbullojë dhe shfrytëzojë për qëllim të punësimit, respektivisht të dhënat që janë të nevojshme për plotësimin e kushteve nga ndonjë konkurs për vendin e punës përfshijnë: emër/mbiemër, dëshmi për arsim adekuat sipas nevojave të vendit të punës, të dhëna për përvojë pune paraprake, vërtetim që nuk je i dënuar dhe të dhëna tjera që i dëshmon kompetencat e personit i cili aplikon në shpallje konkrete për vendin e punës, dhe në këtë rast të njëjtat konsiderohen të dhëna të detyrueshme.

Të dhënat personale të cilat nuk duhet të grumbullohen janë ato që janë lidhur ngushtë me jetën private të kandidatit, siç janë: statusi martesor, numri i fëmijëve dhe ngjashëm.

Me fjalë të tjera, nuk lejohet që punëdhënësi nga kandidati për punësim të kërkojë shumë informata ose informata që nuk janë relevante për vendimin për punësim, si dhe informata që janë tepër invazive (zbuluese), duke pasur parasysh se mund të merren informatat e nevojshme për vendin e punës nëpërmjet ndërhyrjes më të vogël në privatësinë e punëtorit.

Legjislacioni i cili i rregullon marrëdhëniet e punës në Maqedoninë e Veriut dhe i cili u shfrytëzua gjatë përgatitjes së këtij Udhëzuesi i përfshin aktet ligjore si vijojnë :

1. Ligji për marrëdhënie pune;
2. Ligji për evidencë në fushën e punës;
3. Ligji për siguri dhe shëndet në punë;
4. Ligi për punësim dhe sigurim në rast të papunësisë;
5. Ligji për punësim të personave invalidë;
6. Ligji për pagimin e rrogave në Republikën e Maqedonisë së Veriut
7. Ligji për vullnetarizëm;
8. Ligji për agjencitë private për punësim
9. Ligji për praktikë.



Projekt – twinning i BE-së „Mbështetje në zbatimin e kornizës së modernizuar ligjore për mbrojtjen e të dhënave personale”

3. CILAT TË DHËNA MUND T’I GRUMBULLOJNË PUNËDHËNËSIT NGA KANDIDATËT PËR PUNËSIM?

Punëdhënësit nuk mund të kërkojnë të dhëna personale për të cilat nuk kanë bazë juridike, si dhe të dhëna personale të cilat janë joadekuate ose që nuk janë të lidhura me qëllimin e përpunimit të të dhënave të tilla.

SHEMBULL: Informata për statusin martesor, fëmijë ose planifikimin e familjes, orientimin seksual, nivelin paraprak të rrogave, përkatësinë fetare, bindjet, përkatësinë politike.

Në Republikën e Maqedonisë së Veriut, ligjshmëria për përpunimin e të dhënave personale është rregulluar në nenin 10 nga Ligji për mbrojtjen e të dhënave personale ("Gazeta Zyrtare e RMV" numër 42/20; në tekstin e më poshtëm: LMDHP).

Para përpunimit, çdo person juridik ose fizik që përpunon të dhëna personale duhet të sigurojë një nga bazat juridike për përpunimin e të dhënave personale të përcaktuara në nenin 10 të LMDHP, kurse nëse përpunon kategori të posaçme të të dhënave personale, duhet të sigurojë ndonjë nga përjashtimet e dhëna në nenin 13 paragrafi (2) nga LMDHP për shkak të ndalesës të përgjithshme për përpunimin e kategorive të veçanta të të dhënave personale.

Çdo herë kur kontrolluesi/ përpunuesi e parashtron pyetjen nëse i është e lejuar të përpunojë të dhëna personale, për shembull, të ruaj të dhëna personale, t’i shlyejë ose t’i japë në përpunim të dhënat palëve të treta, përgjigja duhet të kërkohej në bazën juridike për përpunim.

Kjo do të thotë se kontrolluesit duhet të jenë të vetëdijshëm për të dhënat që i duhen për bazën juridike e cila u lejon përpunim të të dhënave të tilla, që do të thotë grumbullimi i më shumë të dhënave nga ato që janë të nevojshme për procesin e punësimit është jo adekuat. Kur bëhet fjalë për të dhëna personale të cilat janë të detyrueshme, rekomandimi është që punëdhënësit ta theksojnë bazën juridike për përpunimin.

Të dhënat personale të cilat zakonisht grumbullohen në suaza të procesit të punësimit (dhe të cilat shumë nga kandidatët i theksojnë edhe në biografinë e tyre të punës) janë:

- të dhëna për identifikim (emër/mbiemër, data e lindjes);
- 2) informata për kontakt (adresa, numër telefoni, e-postë);
- 3) informata për arsimin, aftësi, përvojë pune dhe historia e punës (niveli i arsimit të kryer, trajnime të mbaruara dhe kurse, punëdhënësi paraprak, pozicioni i punës dhe përshkrimi i detyrave të punës).

Në varësi të llojit të vendit të punës dhe për çdo rast në veçanti, punëdhënësi është i obliguar ta marrë parasysh vëllimin dhe llojin e të dhënave që mund të grumbullohen nga persona që aplikojnë për vendin konkret të punës . Në pajtim me nenin 27 të Ligjit për marrëdhënie pune, në periudhë prej pesë ditë pune nga dita e lidhjes së marrëveshjes për punësim, punëdhënësi duhet, në formë të shkruar, të njoftojë kandidatët të cilët nuk janë zgjedhur për faktin se nuk janë zgjedhur dhe cili kandidat është zgjedhur dhe duhet t’ia kthejnë të gjitha dokumentet që i kanë parashtruar si provë për plotësimin e kushteve për kryerjen e punëve.



Projekt – twinning i BE-së „Mbështetje në zbatimin e kornizës së modernizuar ligjore për mbrojtjen e të dhënave personale”

Biografite e punës të kandidatëve mund të përpunohen për qëllimin e definuar si zgjedhje e vendit të punës. Konsiderohet se pas mbarimit të konkursit, respektivisht pas punësimit të kandidatëve, punëdhënësi nuk ka më të drejtë t'i përpunojë biografitë e punës dhe në pajtim me parimin e vëllimit minimal të të dhënave, duhet t'i shlyejë ose t'i asgjësojë.

Gjithsesi, nëse punëdhënësi dëshiron t'i mbajë këto informata edhe pas mbarimit të konkursit, ai duhet të kërkojë dhe të marrë pëlqim të qartë nga kandidati dhe e njëjta duhet të dokumentohet, sipas mundësisë në formë të shkruar. Edhe krahas pëlqimit të dhënë, nëse ndonjë kandidat kërkon të dhënat e tij/saj të mënjanohe, punëdhënësi është i detyruar ta bëjë atë. Kjo ka të bëjë në të gjitha rastet kur nuk ekziston obligim ligjor për ruajtjen e evidencës për periudhë të caktuar kohore. Afati i rekomanduar për ruajtjen e këtyre informatave është gjatë (6) muaj.

Parimi i ligjshmërisë, drejtësisë dhe transparencës zbatohet dhe në përpunimin e të dhënave personale të personave të cilat kanë aplikuar për vendin e shpallur të punës. Në këtë kuptim, punëdhënësit janë të obliguar të kenë parasysh se duhet të ekzistojë bazë juridike edhe për grumbullimin e të dhënave personale të kandidatëve, respektivisht se ekzistojnë dispozita të cilat i autorizojnë të grumbullojnë të dhënat e tilla.

SHEMBULL: Nëse punëdhënësi dëshiron t'i ruajë të dhënat në bazën e tij të të dhënave për nevojat e punësimeve të reja, ai duhet të marrë pëlqim të qartë nga kandidati dhe t'i japë mundësi ta tërheqë pëlqimin për përpunimin e të dhënave personale të tij/saj në çdo kohë.



Projekt – twinning i BE-së „Mbështetje në zbatimin e kornizës së modernizuar ligjore për mbrojtjen e të dhënave personale”

4. PËRPUNIMI I TË DHËNAVE PERSONALE TË PUNËTORËVE

4.1. Marrëveshja për punësim

Në pajtim me dispozitat e Ligjit për marrëdhënie pune, gjatë themelimit të marrëdhënies së punës është e nevojshme të kryhet këmbim i informatave të cilat kanë të bëjnë me të drejta të caktuara dhe obligime të punëdhënësit dhe punëtorit.

Me lidhjen e marrëveshjes për punësim hapet dosja e punës për punëtorin e cila përmban dokumentet konkrete të përcaktuara paraprakisht me minimumin e të dhënave personale të nevojshme për punëtorin.

Pas punësimit, punëdhënësi është i detyruar t'i regjistrojë punëtorët për sigurim pensional dhe shëndetësor. Për atë qëllim, punëdhënësi, si kontrollues, nuk ka nevojë të marrë pajtim nga punëtori sepse bëhet fjalë për detyrim ligjor, i cili në të njëjtën kohë paraqet bazë juridike për përpunim. Nëse punëtori nuk dëshiron të japë të dhënat e tij/saj për qëllimet e regjistrimit në marrëdhënie pune, ai/ajo nuk mund të lidhë marrëveshjen për punësim. Punëtori duhet të vendosë të dhëna të sakta dhe të vlefshme në vetë marrëveshjen, që veç më është rregulluar me Ligjin për marrëdhënie pune. Gjithashtu, punëdhënësi mund të kërkojë edhe informata tjera të cilat janë të domosdoshme për plotësimin ose përcaktimin e të drejtave dhe obligimeve të përcaktuara me rregullore të veçanta, nëse ajo është në pajtim me ligjin.

Ligji për marrëdhënie pune (“Gazeta Zyrtare e RM” numër 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015, 27/2016 dhe 120/2018 “Gazeta Zyrtare e RM-së” numër 110/2019, 267/2020 dhe 151/2021) i rregullon marrëdhëniet e punës ndërmjet punëdhënësit dhe punëtorëve të cilat përcaktohen nëpërmjet lidhjes së marrëveshjes për punësim. Marrëdhëniet e punës rregullohen në pajtim me këtë ose ligj tjetër, marrëveshje kolektive ose marrëveshje për punësim.

Neni 25 i Ligjit për marrëdhënie pune përcakton se, gjatë lidhjes së marrëveshjes për punësim, punëdhënësi nuk mund të kërkojë të dhëna për gjendjen familjare, respektivisht martesore dhe planifikimin e familjes, respektivisht nuk mund të kërkojë dorëzimin e dokumenteve tjera dhe dëshmi të cila nuk janë lidhur drejtpërdrejt me marrëdhënien e punës.

Neni 28 i Ligjit për marrëdhënie pune përcakton se marrëveshja për punësim duhet t'i përmbajë informatat si vijojnë:

Të dhënat për palët e marrëveshjes, vendbanim i tyre, respektivisht selia;

2) data e fillimit të marrëdhënies së punës;

3) titulli i vendit të punës, respektivisht të dhëna për llojin e punës për të cilën punëtori e lidh marrëveshjen për punësim, me përshkrim të shkurtë të punës që e kryen sipas marrëveshjes së punësimit.

4) dispozita për obligimin e punëdhënësit ta informojë punëtorin për vendet e rrezikshme të punës dhe kualifikimet profesionale të posaçme ose njohuri për mbikëqyrje mjekësore të



Projekt – twinning i BE-së „Mbështetje në zbatimin e kornizës së modernizuar ligjore për mbrojtjen e të dhënave personale”

domosdoshme në pajtim me ligjin, me theksimin e rreziqeve të veçanta të cilat , në pajtim me dispozitat ligjore, mund të jenë pasojë e punës;

5) vendi i kryerjes së punës. Nëse nuk është theksuar vendi i saktë, konsiderohet se punëtori e kryen punën në selinë e punëdhënësit;

6) kohëzgjatja e marrëdhënies së punës, në rast të marrëveshjes për kohë të caktuar;

7) dispozitë për atë nëse bëhet fjalë për marrëdhënie pune me orar të plotë ose orar të shkurtuar të punës;

8) dispozitë për numrin e orëve të punës ditore ose javore dhe orar i orëve të punëve;

9) dispozita e lartësisë së rrogës bazë që i takon punëtorit për kryerjen e punës sipas ligjit, marrëveshjes kolektive dhe marrëveshjes për punësim;

10) dispozitë për kompensime tjera që i takojnë punëtorit për kryerjen e punës sipas ligjit dhe marrëveshjes kolektive;

11) dispozita për pushim vjetor, respektivisht mënyra për përcaktimin e pushimit vjetor; dhe

12) theksimi i akteve të përgjithshme të punëdhënësit që i përcaktojnë kushtet për punë të punëtorit.

Marrëveshja për punësim mund të përmbajë edhe të drejta dhe detyrime tjera të përcaktuara me këtë ose me ligj tjetër dhe me marrëveshje kolektive.

4.2. Pëlqimi si bazë juridike

Kur bëhet fjalë për bazë juridike për përpunimin e të dhënave personale të punëtorëve, duke pasur parasysh varshmërinë që del nga marrëdhënia punëdhënës- punëtor, i vogël është probabiliteti se punëtori nuk do t'i japë pëlqim punëdhënësit për përpunimin e të dhënave të tyre personale pa frikë ose rrezik real nga efekte negative nëse refuzojnë të japin pajtim. Gjithashtu, është i vogël probabiliteti se punëtorët do të ishin të lirë të përgjigjen në kërkesën e punëdhënësit për dhënien e pëlqimit dhe i vogël është probabiliteti se pëlqimi do ishte vullnetar. Për pjesën më të madhe të përpunimit të të dhënave personale në vendin e punës, baza juridike nuk mund dhe nuk duhet të jetë pëlqim nga punëtori (për shkak të natyrës të marrëdhënies ndërmjet punëdhënësit dhe punëtorit), por përpunimi i të dhënave personale në mënyrë primare bazohet në marrëveshjen për punësim dhe detyrën e kontrolluesit (punëdhënësi) për kryerjen e obligimeve ligjore të rregulluara me dispozita të posaçme (siç është Ligji për marrëdhënie pune, Ligji për sigurim pensional dhe invalidor, Ligji për shëndet dhe siguri në punë, Rregullorja për përmbajtjen dhe mënyrën e mbajtjes së evidencës për të punësuarit, etj).

Është e rëndësishme të shënohet se, në pajtim me nenin 16 nga LMDHP, kontrolluesit zbatojnë masa adekuate për mbrojtjen e informatave të theksuara në nenin 17 dhe 18 nga LMDHP dhe sigurojnë informata në lidhje me përpunimin e subjektit të të dhënave personale në pajtim me nenet 19 dhe 26 dhe neni 28 nga LMDHP, në formë koncize, transparente, të kuptueshme dhe lehtë të qasshme, me zbatimin e gjuhës së qartë dhe të thjeshtë, kurse në veçanti informatat të cilat janë konkretisht të dedikuara për fëmijë. Informatat duhet të jepen në formë të shkruar, ose mënyrë tjetër, duke përfshirë edhe nëpërmjet mjeteve elektronike, kur është e zbatueshme. Me kërkesë të subjektit të të dhënave personale, informatat mund të jepen gojarisht, me kusht identiteti i subjektit të të dhënave personale të dëshmojë me mjete tjera.



Projekt – twinning i BE-së „Mbështetje në zbatimin e kornizës së modernizuar ligjore për mbrojtjen e të dhënave personale”

SHEMBULL: Pëlqimi nga punëtori mund të jetë bazë juridike për përpunimin e të dhënave personale të cilat punëdhënësi nuk është i obliguar t'i grumbullojë përpunojë sipas dispozitave të posaçme (shembull, fotografi personale nga punëtori). Një situatë e tillë është ngjarje për ndërtim të punës ekipore ndërmjet të punësuarve që i organizon punëdhënësi dhe në të cilën bëhet fotografi në grup të cilën punëdhënësi dëshiron ta vendosë në ueb faqen e kompanisë. Në këtë situatë mund të shfrytëzohet pëlqimi si bazë juridike për përpunimin e të dhënave personale.



Projekt – twinning i BE-së „Mbështetje në zbatimin e kornizës së modernizuar ligjore për mbrojtjen e të dhënave personale”

5. EVIDENCA PËR PËRPUNIMIN E TË DHËNAVE PERSONALE

Sipas nenit 34 nga LMDHP, kontrolluesit dhe përfaqësuesit e tyre të autorizuar, kur është e zbatueshme, mbajnë evidencë për operacionet për përpunim për të cilat janë përgjegjës. Evidenca e tillë i përmban informatat si vijojnë:

titulli, respektivisht emri/ mbiemri dhe kontakt detale për kontrolluesin dhe për të gjithë kontrolluesit së bashku, përfaqësues të autorizuar dhe oficeri për mbrojtjen e të dhënave personale;

(b) qëllimet e përpunimit;

(c) përshkrimi i kategorive të subjektit të të dhënave personale dhe kategoritë e të dhënave personale;

(ç) kategoritë e shfrytëzuesve të cilëve u janë zbuluar ose do t'u zbulohen të dhënat personale, duke përfshirë edhe shfrytëzues në vende të treta ose organizata ndërkombëtare;

(d) kur është e zbatueshme, bartja e të dhënave personale në vende të treta ose organizata ndërkombëtare, duke përfshirë edhe identifikim të vendeve të treta ose organizatave ndërkombëtare, dhe në rast të bartjes së të dhënave personale sipas nenit 53, paragrafit (1) nga LMDHP, dokumentacion për zbatim të masave mbrojtëse adekuate;

(dh) kur është e mundur, afatet e parapara për shlyerjen e kategorive të ndryshme të të dhënave personale;

(e) kur është e mundur, përshkrim i përgjithshëm kurse masat mbrojtëse organizative dhe teknike sipas nenit 36, paragrafit (1) të LMDHP.

SHEMBULL: Gjatë futjes së të dhënave në evidencë për operacionet e përpunimit nuk duhet të theksohen emra/mbiemra ose të dhëna tjera personale për personat për të cilët punëdhënësi grumbullon të dhëna, por kategoritë e të dhënave personale që punëdhënësi i grumbullon. Nga këtu, në kategorinë të të dhënave personale, në vend të emrave, për shembull Ivan, Ana ose Marko, punëdhënësi duhet ta fusë pakon e të dhënave që i grumbullon nga ata, respektivisht kategoria ose lloji i të dhënave personale (emri/mbiemri, adresa, data e lindjes, kontakt informatat, etj.).

SHEMBULL: Qëllimi i përpunimit: Grumbullimi, respektivisht përpunimi i të dhënave personale për identifikim të qartë, për shembull, për lidhjen e marrëveshjes / sigurimin e shërbimit, grumbullimi e të dhënave personale të punëtorëve për qëllime lidhur me marrëdhënien e punës, respektivisht për mbajtjen e evidencës për orët e punës/prezencë në vendin e punës, pagimin e rrogave.

SHEMBULL: Bartja e të dhënave personale në vende të treta ose organizata ndërkombëtare, kur është e zbatueshme, theksohet vendi i tretë konkret ose organizata ndërkombëtare, bashkëngjitet dokumentacioni adekuat për masat mbrojtëse të zbatuara.



Projekt – twinning i BE-së „Mbështetje në zbatimin e kornizës së modernizuar ligjore për mbrojtjen e të dhënave personale”

Evidenca për orët e punës

Të dhënat për orët e punës duhet të plotësohen në nivel të javës së punës.

Shembull të mirë për këtë praktikë nënkupton miratimi i akteve të brendshme të cilat përfshijnë spektër të gjerë të të dhënave që punëdhënësi është ligjërsh i obliguar t'i dokumentojë, respektivisht të dhënat të cilat punëdhënësi ka të drejtë t'i grumbullojë në pajtim me obligimet ligjore të cilave u nënshtrohet. Vëmendje të posaçme duhet t'i kushtohet evidencës së të dhënave tjera personale të cilat mund të mos jenë të lidhura me marrëdhënien e punës dhe mund t'i takojnë ndonjë kategori të mbrojtur të të dhënave personale (për shembull, vërtetim për shtatzëni, pushim mjekësor, aftësi pune e zvogëluar, invaliditet, etj).

Në lidhje me afatet për ruajtje, punëdhënësi duhet t'i shqyrtojë ligjet e veçanta që zbatohen, si për shembull, sipas nenit 13, paragrafit (4) nga Ligji për marrëdhënie pune, Agjencia për Punësim e Republikës së Maqedonisë së Veriut, Fondi për Sigurim Pensional dhe Invalidor i Maqedonisë dhe Fondi për Sigurim Shëndetësor i Republikës së Maqedonisë së Veriut janë të detyruar të mbajnë dhe përherë ta ruajnë evidencën e lajmërimeve dhe çajmërimeve nga sigurimi social dhe, me kërkesë të personit, i lëshohen të dhëna për gjendjen dhe ndryshimet në lidhje me sigurimin social të punëtorit.

Në Ligjin për evidencë në fushën punës ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" numër 16/2004, 102/2008, 17/2011, 166/2012, 11/2013 dhe 147/2015 dhe "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" numër 18/2020) e rregullon vendosjen e evidencës në fushën e punës dhe mënyrën në të cilën mbahen evidencat e tilla.

Neni 60 nga Ligji për evidencë në fushën e punës

Evidencat që janë vendosur me këtë ligj ruhen për qëllimet e miratimit të vendimeve/aktvendimeve për të drejtën e sigurimit në rast të papunësisë, për dhënien e shërbimeve edhe për pjesëmarrje në masat aktive për punësim, përgatitjen e planit për punësim, dhe kryerjen e mbikëqyrjes në pajtim me këtë ligj, për ndjekjen, planifikimin dhe zbatimin e politikave në fushat e përcaktuara me ligj, si dhe për qëllimet e hulumtimeve shkencore dhe statistikore.



Projekt – twinning i BE-së „Mbështetje në zbatimin e kornizës së modernizuar ligjore për mbrojtjen e të dhënave personale”

6. MBIKËQYRJA E PUNËTORËVE

Deri në shkallë të caktuar, plotësimi i shkresave/evidencës së orarit të punës dhe për prezencë imponojnë masa për mbikëqyrje të punëtorit, që përfshin evidencë të kohës së arritjes dhe shkuarjes nga puna, pauza gjatë ditës, etj. Gjithsesi, ajo duhet të bëhet në mënyrë më së paku invazive. Rekomandohet punëdhënësit të mos shfrytëzojnë të dhëna biometrike për atë qëllim (lexues të gjurmëve të gishtit dhe ngjashëm) për shkak të natyrës konfidenciale të të dhënave që grumbullohen në këtë mënyrë. Nga këta arsye, punëdhënësit duhet të shfrytëzojnë sa më pak që është e mundur metoda invazive, për shembull, kartelë për identifikim.

Te kompjuterët e punës, qasja te disa ueb faqe mund të jetë e kufizuar gjatë orarit të punës, por punëdhënësi nuk guxon ta kontrollojë historinë e kërkimit në internet nga ana e punëtorit sepse ajo konsiderohet hyrje në privatësinë e tij/saj. Të dhënat për kërkime dhe ueb faqe të vizituara konsiderohen të dhëna personale, kurse që të kontrollohet historia e kërkimit në internet punëdhënësi duhet të ketë pëlqim nga punëtorët.

Siç ishte e theksuar, kërkesa dhe marrja e pëlqimit nga punëtori në rast të tillë është problematike sepse konsiderohet se punëtori është në pozicion të nënshtruar në lidhje me punëdhënësin. Nëse pëlqimi përfshin elemente të presionit ose nuk ekziston alternativë tjetër e dhënies së pëlqimit, atëherë pëlqimi është i pavlefshëm.

Punëdhënësit mund ta bazojnë mbikëqyrjen në bazë të punëtorëve në interes legjitim, por kjo bazë juridike në përgjithësi shfrytëzohet në situata të jashtëzakonshme siç janë dyshim për shqetësim në vend të punës ose zbulimi i informatave të besueshme. Për këtë qëllim, punëdhënësi duhet t'i definojë këto kushte në aktet interne dhe duhet t'i njoftojë të gjithë të punësuarit për to. Nuk është i lejuar kontrolli i përmbajtjes së postës elektronike të punëtorëve pa arsye konkrete, edhe kur bëhet fjalë për adresë zyrtare të postës elektronike.



Projekt – twinning i BE-së „Mbështetje në zbatimin e kornizës së modernizuar ligjore për mbrojtjen e të dhënave personale”

7. MASAT MBROJTËSE

Punëtorët, në çdo kohë, duhet të kenë qasje te evidenca me të dhëna personale për ta. Kjo është shumë e rëndësishme nga aspekti i detyrimit ligjor për korrigjimin në kohë të të dhënave të pasakta. Nëse të dhënat personale përpunohen në bazë të pëlqimit, punëdhënësi duhet ta ruajë pëlqimin e tillë sepse ajo është dëshmia e vetme se të dhënat personale përpunohen në mënyrë ligjore.

Në përgjithësi, rekomandohet të dhënat personale të ruhen në formë elektronike, me bërje të rregullt të kopjes rezervë. Qasja te bazat e të dhënave duhet të jetë e mbrojtur me fjalëkalim. Më së miri është të përcaktohet një person për mbajtjen dhe ruajtjen e evidencës, me qasje të drejtpërdrejtë te e njëjta, në mënyrë plotësuese drejtorit ose udhëheqësit të seksionit për mbikëqyrje. Nëse ekziston vendim pjesë nga të dhënat personale të ruhen edhe në formë të shkruar, dokumentet duhet të jenë të mbyllura në kabinet dhe qasje të drejtpërdrejtë te ato të kenë vetëm personat të cilëve u duhen këto të dhëna. Punëdhënësit nuk guxojnë të harrojnë disa gjëra të thjeshta, si për shembull, kyçja e arkivave dhe zyrave.

Sipas rregullës, këto të dhëna nuk guxojnë tu dërgohen palëve të treta pa leje të shqiptuar nga punëtori, përveç nëse nuk është ndryshe e përcaktuar. Punëdhënësit duhet të shmangin magazinimin/ruajtjen e të dhënave në internet. Të dhënat për të cilat kontrolluesi nuk ka më bazë juridike për përpunim duhet të jenë të shlyerja, në pajtim me parimin për vëllim minimal të të dhënave personale. (Detyrimi për ruajtjen e të dhënave për periudhë të caktuar kohore konsiderohet detyrim ligjor dhe për këtë arsye kontrolluesit ndoshta nuk do t'i shlyejnë të dhënat e tilla.)

Neni 44 nga Ligji për marrëdhënie pune

Të dhënat personale të punëtorit mund të grumbullohen, përpunohen, përdoren dhe tu dorëzohen personave të tretë vetëm nëse është përcaktuar me këtë ose ligj tjetër, ose nëse është e nevojshme për realizimin e të drejtave dhe detyrimeve që dalin nga ose janë të lidhura me marrëdhënien e punës.

(2) Të dhënat personale të punëtorit mund të grumbullohen, përpunohen dhe t'u dorëzohen personave të tretë vetëm nga ana e punëdhënësit ose punëtorit i cili posedon autorizim të posaçëm nga punëdhënësi për këtë.

(3) Kur nuk ekziston më bazë juridike për grumbullimin e të dhënave personale të punëtorëve, ato duhet menjëherë të fshihen dhe të pushojnë të përdoren.

(4) Dispozitat nga paragrafi (1) dhe (2) të këtij neni kanë të bëjnë me të dhënat personale të kandidatëve për punësim.



Projekt – twinning i BE-së „Mbështetje në zbatimin e kornizës së modernizuar ligjore për mbrojtjen e të dhënave personale”

8. PËRPUNIMI I TË DHËNAVE PERSONALE TË PUNËTORËVE TË MËPARSHËM

Pas ndërprerjes së marrëdhënies së punës, baza juridike për përpunimin e të dhënave personale të të punësuarve të mëparshëm bëhet problematike. Gjithsesi, punëdhënësit edhe më tej i ruajnë të dhënat personale të punëtorëve të tyre të mëparshëm.

Një nga parimet kryesore për grumbullimin dhe shfrytëzimin e të dhënave personale ka të bëjë me proporcionalitetin, që do të thotë se të dhënat personale të cilat grumbullohen ose shfrytëzohen duhet të jenë relevante për arritjen e ndonjë qëllimi të vlefshëm dhe nuk duet të ekzistojë grumbullim tej mase ose shfrytëzim i të njëjtave.

Parimi i domosdoshmërisë do të thotë se punëdhënësit duhet t'i ruajnë të dhënat personale deri në atë shkallë e cila është e domosdoshme për qëllim konkret të aktivitetit për përcjellje.

Rekomandohet punëdhënësit (kontrolluesit) të miratojnë dokument intern për shfrytëzimin e postës elektronike dhe forma tjera të komunikimit, me të cilën rregullohet shfrytëzimi i postës elektronike, telefonat mobilë, telefonat e zyrës, forma tjera të telekomunikimit të punëdhënësit, si dhe të drejtat dhe detyrimet e punëtorëve, me njoftim të veçantë se posta elektronike zyrtare shfrytëzohet për qëllime zyrtare të komunikimit, respektivisht për kryerjen e punëve dhe detyrave të punës.

Ky dokument duhet të rregullojë qartë se komunikimi nëpërmjet postës elektronike të punëtorit marrëdhënia e punës e të cilit është ndërprerë duhet të transferohet drejt postës elektronike të punëtorit tjetër të përcaktuar nga udhëheqësi i njësisë organizative në suaza të së cilës është ndërprerë marrëdhënia e punës e punëtorit.

Gjithashtu, dokumenti duhet të përcaktojë edhe afat (për shembull, 30 ditë), pas kalimit në të cilën administratori e ndërpret bartjen e postës elektronike dhe e shlyen llogarinë e shfrytëzuesit të punëtorit marrëdhënia e punës e të cilit është ndërprerë.

Punëdhënësi duhet ta informojë palën e tretë e cila dërgon mesazhe nëpërmjet postës elektronike të personit marrëdhënia e punës e të cilit është ndërprerë për faktin se mesazhet do të procedohen deri te punëtori tjetër dhe se komunikimi i mëtejshëm zyrtar duhet të vazhdojë në adresën tjetër për postë elektronike. Për shembull, ajo mund të bëhet nëpërmjet mesazhit automatik i cili e përmban njoftimin e nevojshëm.

Punëdhënësit duhet të përcaktojnë periudhë për ruajtjen e postës elektronike në serverin e tyre qendror në pajtim me nevojat e procesit afarist. Përcaktimi i këtij afati për periudhë më të gjatë se tre muaj vështirë se mund të arsyetohet.



Projekt – twinning i BE-së „Mbështetje në zbatimin e kornizës së modernizuar ligjore për mbrojtjen e të dhënave personale”

9. PYETJET E PARASHTRUARA SHPESH

- **A ka të drejtë punëdhënësi ta shohë korrespondencën e punëtorit nëpërmjet postës elektronike zyrtare të tij/saj .**

Punëdhënësi është i obliguar tu përmbahet parimeve të përcaktuara siç janë:

- ligjshmëria;
- drejtësia;
- transparenca;
- kufizimi i qëllimit të përpunimit;
- vëllimi minimal i të dhënave;
- saktësia e të dhënave;
- kufizimi i afatit për ruajtje;
- integriteti dhe besueshmëria.

Më konkretisht, që të mund të inkorporojë lloj të tillë të mbikëqyrjes, punëdhënësi duhet të ketë qëllim të arsyeshëm dhe ligjor dhe mbikëqyrja e tillë duhet të jetë e paraparë dhe e sqaruar në aktet interne (për shembull, në politikën për siguri informatike). Nga këtu, mbikëqyrja në bazë të postës elektronike pa sqarim të posaçëm dhe arsye (respektivisht pa qëllim të arsyeshëm të posaçëm ose ligjor) paraqet cenim të privatësisë së punëtorit. Ndjekja e komunikimit elektronik pa e ditur punëtori është në kundërshtim të parimit për mbrojtjen e të dhënave personale. Përpunimi i tillë i të dhënave personale nuk konsiderohet ligjor dhe nëse inkorporohet mbikëqyrje e tillë punëdhënësi duhet t'i informojë edhe punëtorët edhe personat / adresat e jashtme.

- **A ka të drejtë punëdhënësi të instalojë GPS pajisje në automjetet zyrtare që ta ndjekë lëvizjen e punëtorëve në teren?**

Punëdhënësi ka të drejtë të vendosë sistem për mbikëqyrje dhe kontroll të automjeteve zyrtare pa leje nga punëtori kur ajo është e domosdoshme për natyrën e punës ose si masë për kujdes.

Kur shfrytëzohet sistem i tillë, punëdhënësi është i detyruar t'i informojë punëtorët për ekzistimin e sistemit të tillë dhe kushtet për shfrytëzimin e të njëjtit. Gjithashtu, sistemet e tilla duhet të jenë të rregulluara në formë të rregullave interne, me ç'rast të dhënat mund të përpunohen vetëm për qëllimin i cili është rregulluar në mënyrë të veçantë me ato rregulla. Shembuj për nevojën që të vendoset sistem GPS përfshijnë kompanitë që transportojnë mallra dhe shërbime, sigurojnë shërbime postare dhe ngjashëm. Vendosja e sistemeve të ndryshme u mundëson punëdhënësve të marrin informata për lëvizjen e automjetit, konsumin e derivatit, etj, që mund të sjellin deri në përmirësimin e kualitetit të aktivitetit afarist.

Nuk ekzistojnë pengesa për vendosjen e sistemit të ngjashëm në automjete tjera, për shembull për ndjekjen e lëvizjes së automjetit në rast të vjedhjes. Shfrytëzimi i të dhënave të cilat janë marrë nëpërmjet GPS pajisjes në automjet zyrtar duhet të definohet në rregulla interne të punëdhënësit, veçanërisht nëse punëtorët kanë të drejtë ta shfrytëzojnë automjetin për qëllime private.



Projekt – twinning i BE-së „Mbështetje në zbatimin e kornizës së modernizuar ligjore për mbrojtjen e të dhënave personale”

- **A mundet një kompani të kontaktojë person fizik (për shembull për qëllimet punësimit) nëse informatat për kontakt të personit janë publikisht të arritshme në LinkedIn?**

Sot, pjesa më e madhe e njerëzve janë të njohur me platformën LinkedIn, e cila paraqet rrjetin më të madh profesional në internet. Duke pasur parasysh se ideja dhe përmbajtja e platformës bazohen në aktivitete pune, nga aspekti i mbrojtjes së të dhënave personale rrjedh se baza juridike për vendosjen e kontaktit me punëtorët potencialë të kompanive është interes legjitim.

Gjithsesi, është i nevojshëm pëlqim kur personat targetohen për qëllimet e marketingut direkt.

- **A hyjnë të dhënat për shëndetin e punëtorëve në kuadër të të dhënave personale dhe mbrojtjes së të dhënave personale?**

Të dhënat për shëndetin i takojnë kategorisë së veçantë të të dhënave personale (të dhëna të ndjeshme) dhe prandaj duhet të kushtohet vëmendje e posaçme në raste kur këto të dhëna përpunohen. Përpunimi i kësaj kategorie të të dhënave personale është i lejuar si përjashtim sipas nenit 13 nga LMDHP dhe në pajtim me dispozitat nga rregulla tjera (të posaçme), me ç'rast përpunimi i tillë duhet të jetë veçanërisht i shënuar dhe mbrojtur.

Neni 163 nga Ligji për marrëdhënie pune- Mbrojtja e posaçme gjatë kohës së shtatzënisë

Punëdhënësi nuk guxon t'i kërkojë çfarë do të dhëna për shtatzëninë ndonjëres nga punëtorët përveç nëse ajo vetë nuk dorëzon të dhëna të tilla për realizimin e të drejtave gjatë kohës së shtatzënisë.

Neni 20 nga Ligji për siguri dhe shëndet në punë ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" numër 92/2007, 136/2011, 23/2013, 25/2013, 137/2013, 164/2013, 158/2014, 15/2015, 129/2015, 192/2015 dhe 30/2016 dhe "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" numër 18/2020).

Detyrat primare të institucioneve të autorizuar shëndetësore në varësi të llojit të veprimtarisë së punëdhënësit, dhe në varësi të llojit dhe nivelit të rrezikut nga lëndimet ose çrregullimet e shëndetit gjatë punës janë:

- Mbajtja e evidencës dhe grumbullimi e të dhënave për shëndetin e punëtorëve në pajtim me dispozitat e posaçme;

Neni 17-a nga Ligji për punësimin e personave invalidë ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" numër 44/2000, 16/2004, 62/2005, 113/2005, 29/2007, 88/2008, 161/2008, 99/2009, 136/2011, 129/2015, 147/2015, 27/2016 dhe 99/2018 dhe "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" numër 103/2021).

Në pajtim me Ligjin për procedurë të përgjithshme administrative, Agjencia e Punësimit mban evidencë elektronike për personat invalidë të punësuar në pajtim me këtë ligj, e cila përmban të dhëna për mënyrën e punësimit të personit invalid, punëdhënësin ku personi është punësuar, periudhën për të cilën ka të bëjë punësimi, llojin e invaliditetit dhe të dhëna tjera.

- **A mund të kërkojë punëdhënësi informata për status të vaksinimit të punëtorit (infektim me SARS-COV-2)?**



Projekt – twinning i BE-së „Mbështetje në zbatimin e kornizës së modernizuar ligjore për mbrojtjen e të dhënave personale”

Neni 10 nga LMDHP përcakton se përpunimi i të dhënave personale është ligjor nëse bazohet në një nga bazat juridike të përcaktuara.

Kur përpunohet kategori e posaçme e të dhënave personale (për shembull, të dhëna për shëndetin), në mënyrë plotësuese në bazën juridike për përpunimin e të dhënave personale nga neni 10 të LMDHP, punëdhënësi duhet të sigurojë ndonjë shmangie nga ndalimi i e përgjithshëm për përpunimin e kategorive të posaçme të të dhënave personale nga neni 13 nga LMDHP.

Neni 10 nga LMDHP përcakton se baza juridike për përpunimin e të dhënave personale nga paragrafi (1) alineja 3 deri 5 duhet të rregullohet me ligj. Në ligj detyrimisht parashihen dispozita për: kushtet të cilat e përcaktojnë ligjshmërinë e përpunimit nga ana e kontrolluesit, qëllimet e përpunimit, kategoritë e të dhënave personale që janë lëndë e përpunimit, kategoritë e subjektit të të dhënave personale, entitet të cilëve mund t’u zbulohen të dhënat personale, si dhe qëllime për të cilat u zbulohen të dhënat personale, kufizimet e qëllimeve të përpunimit, periodha e ruajtjes, operacione dhe procedura për përpunim, duke përfshirë edhe masa për sigurimin e përpunimit ligjor dhe të drejtë, me qëllim që të plotësohet qëllimi me interes publik dhe përpunimi të jetë proporcional në arritjen e qëllimit legjitim. Ligji doemos duhet të përmbajë edhe vlerësim të ndikimit mbi mbrojtjen e të dhënave personale në raste kur janë paraparë në nenin 39 nga LMDHP.

Së këtejmi, është e rëndësishme të kontrollohen dhe të ndiqen ligjet që e rregullojnë temën konkrete dhe protokollet qeveritare (<https://vlada.mk/protokoli-koronavirus>), siç janë protokollet që dalin nga plani për masa restriktive për uljen dhe pengimin e zgjerimit të virusit korona.

Në këtë rast, përjashtim për përpunim të të dhënave për shëndetin në kontekst të nenit 13 nga LMDHP mund të jenë:

2) përpunimi është i domosdoshëm për qëllimet e kryerjes së detyrimeve dhe për realizimin e të drejtave të kontrolluesit ose të subjektit të të dhënave personale në fushën e punës dhe sigurisë sociale dhe dispozitat për mbrojtje sociale nëse ajo është e lejuar me ligj ose marrëveshje kolektive dhe me kusht që të zbatohen masa adekuate për mbrojtjen e të drejtave dhe interesave të subjektit të të dhënave personale;

7) përpunimi është i domosdoshëm për arsye të interesit publik, në bazë të ligjit, proporcionalisht me qëllimin që duhet realizohet dhe me respektimin e esencës së të drejtës për mbrojtjen e të dhënave personale, dhe të sigurohen masa konkrete dhe adekuate për mbrojtjen e të drejtave themelore dhe interesave të subjektit të të dhënave personale;

9) përpunimi është i domosdoshëm për shkak të qëllimeve me interes publik në fushën e shëndetit publik, siç është mbrojtja nga kërcënime serioze tejkuftare për shëndetin ose për sigurimin e standardeve të larta për kualitet dhe siguri të mbrojtjes shëndetësore dhe barna ose mjete ndihmëse mjekësore, në bazë të këtij ligji i cili siguron masa adekuate dhe konkrete për mbrojtje të të drejtave dhe lirive të subjektit të të dhënave personale, veçanërisht mbrojtjen e fshehtësisë afariste.

Më tej, në lidhje me kontrollin e dokumentit për identifikim personal për qëllimet e përcaktimit të identitetit të personit (bartës të ndonjë certifikate), duhet të shënohet se ky nuk është



Projekt – twinning i BE-së „Mbështetje në zbatimin e kornizës së modernizuar ligjore për mbrojtjen e të dhënave personale”

përpunim i automatizuar i të dhënave personale, pa sistem të magazinimit, dhe pa qëllim të qasjes të të dhënave personale të personit, prandaj në këtë rast nuk bëhet fjalë për zbatim të LMDHP në pajtim me nenin 2 paragrafin (1) të ligjit.

Duhet të theksohet se çdo përpunim i mëtejshëm (pas kontrollit vizual ose validizim) që përfshin, për shembull, kopjim, skanim ose fotografim të certifikatës ose dëshmive tjera relevante, konsiderohet përpunim tej mase që nuk është në përputhje me dispozitat e ligjit për mbrojtjen e të dhënave personale. Megjithatë, nëse dëshiron të ruajë të dhëna për periudhën e vlefshmërisë së certifikatave të punëtorëve, punëdhënësi duhet të gjejë bazë tjetër ligjore përveç nga neni 10 të LMDHP.

Gjithashtu, me të dhënat personale duhet të veprohet në mënyrë transparente, veçanërisht nga aspekti i sigurimit të informatave të sakta dhe të plota për përpunimin e të dhënave personale të personave fizikë. Në këtë rast konkret, do të thotë sigurimin e informacionit për atë nëse kontrolluesi i përpunon të dhënat personale, për çfarë qëllimi përpunohen, deri në çfarë shkalle, nëse bëhet vetëm kontroll i të dhënave personale ose të njëjtat ruhen, dhe nëse ruhen, duhet të sigurohen informata për afatin e ruajtjes, si subjektet e të dhënave personale mund të realizojnë të drejtën e tyre në fushën e mbrojtjes së të dhënave personale, së bashku me informatat për kontakt për oficerin për mbrojtjen e të dhënave personale dhe informata të tjera nga ligji.



Projekt – twining i BE-së „Mbështetje në zbatimin e kornizës së modernizuar ligjore për mbrojtjen e të dhënave personale”

Ky publikim është prodhuar me ndihmën financiare të Bashkimit Evropian. Përmbajtja e këtij publikimi është përgjegjësi vetëm e autorit dhe në asnjë mënyrë nuk mund të konsiderohet se pasqyron pikëpamjet e Bashkimit Evropian.

Kërkoni më shumë informacione nëa
www.azlp.mk



SCAN ME



Ky projekt financohet nga Bashkimi Evropian

