

**VILNIAUS UNIVERSITETO TEISĖS FAKULTETO**  
**DARBO TEISĖS KATEDRA**

**Gintarės Tamašauskaitės,**  
V kurso, darbo teisės  
studijų atšakos studentės

MAGISTRO DARBAS

**INFORMACINIŲ TECHNOLOGIJŲ NAUDOJIMAS DARBO**  
**VIETOJE: DARBO TEISĖS ASPEKTAI**

Vadovė: doc. dr. Daiva Petrylaitė  
Recenzentė: as. Jurgita Judickienė

Vilnius 2009

## TURINYS

<b>IŽANGA</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Žmogaus teisių nulemtas informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje teisinis materializavimas</b> .....	<b>6</b>
<b>1.1. Darbuotojo teisės į privatumą ir modernių technologinių galimybių bei poreikių darbo vietoje sankirta</b> .....	<b>6</b>
<b>1.1.1. Darbuotojo asmens duomenų teisinė apsauga pagal tarptautinius teisės aktus</b> .6	
<b>1.1.2. Darbuotojo asmens duomenų teisinė apsauga pagal nacionalinę teisę</b> .....	<b>13</b>
<b>1.2. Gyventojų užimtumo, saugių ir sveikų darbo sąlygų, susijusių su informacinių technologijų panaudojimu, problemos</b> .....	<b>23</b>
<b>2. Informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje realizavimo mechanizmas: praktiniai aspektai</b> .....	<b>31</b>
<b>2.1. Elektroninės darbo vietos kontrolės teisinio reglamentavimo ypatumai</b> .....	<b>31</b>
<b>2.2. Informacinių technologijų naudojimo darbo vietoje galimybės</b> .....	<b>44</b>
<b>3. Atlikto anketinio tyrimo rezultatų apžvalga</b> .....	<b>48</b>
<b>IŠVADOS</b> .....	<b>57</b>
<b>SANTRAUKA</b> .....	<b>59</b>
<b>RÉSUMÉ</b> .....	<b>60</b>
<b>LITERATŪROS SĄRAŠAS</b> .....	<b>61</b>
<b>1 PRIEDAS</b> .....	<b>67</b>
<b>2 PRIEDAS</b> .....	<b>73</b>

## IŽANGA

*Temos aktualumas ir praktinė reikšmė.* Šiandien sunku įsivaizduoti darbo vietą, kurioje nebūtų naudojimosi informacinių ir komunikacijos technologijų teikiama privalumais. Dėl išaugusio ir nestovinčio vietoje modernių technologijų progreso galima susidurti su įvairiomis problemomis bei teisinėmis rizikomis, taip pat ir su galimais žmogaus teisių pažeidimo atvejais. Informacinių technologijų panaudojimo teisiniai teoriniai ir praktiniai aspektai ypač ryškūs esant ikisutartiniam ir darbo teisiniams santykiams bei jiems pasibaigus<sup>1</sup>. Pasirinkta daug teisinių diskusijų kelianti tyrimo tema apie informacinių technologijų panaudojimą darbo vietoje yra problemiška aktuali tiek nacionaliniu, tiek ir tarptautiniu bei Europos Sąjungos lygmenimis, nes šiuo metu įvairiuose darbo sektoriuose neišvengiamai tenka naudoti modernias technologijas, net ne visais atvejais esant aiškiam jų panaudojimo teisiniam pagrindui ar apibrėžtoms riboms.

*Temos naujumas ir originalumas.* Darbo tema svarbi ir teoriniu, ir praktiniu požiūriais, nes atliktas mokslinis-akademini tyrimas turėtų padėti surasti ir atskleisti analizuotinus „jautriausius“ klausimus, į kuriuos atsakymais suinteresuoti darbdaviai, darbuotojai bei kuriais turėtų domėtis kompetentingi valstybės institucinio sektoriaus subjektai. Informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje tema, nepaisant to, jog Lietuvos Respublika po Nepriklausomybės atgavimo intensyviai imasi priemonių kompiuteriniam raštingumui vystyti bei informacinių technologijų plėtrai skatinti, akademiškai išsamiai Lietuvoje beveik netyrinėta, galima aptikti tik tam tikrų bandymų atkreipti dėmesį, kad vis dėlto yra nemažai problemų. Šiek tiek daugiau mokslinių tyrimų atlikta ir įvairių išvalgų pateikiama užsienio literatūroje, taip pat pastebimas aktyvus Europos Sąjungos susidomėjimas bendromis tendencijomis. Vis dėlto Lietuvoje tai itin nauja ir visiško juridinio ar doktrininio aiškumo stokojanti sritis.

*Magistro tiriamojo darbo pagrindinis tikslas* – sistemiškai ir struktūriškai išgryninti ir išanalizuoti vyraujančias esmines informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje problemas per teisės į asmens privatumą prizmę (ypač asmens duomenų apsaugą) bei jas įvertinti iš darbo teisės (bei tam tikrais atvejais iš socialinės apsaugos teisės) pozicijų, pateikiant galimus sprendimo būdus.

Siekiant tikslo, keliami šie *tyrimo uždaviniai*:

---

<sup>1</sup> Freedland, M. *Data Protection and Employment in the European Union. An Analytical Study of the Law and Practice of Data Protection and Employment relationship in the EU its Member States*, University of Oxford, Oxford, 1999. P. 29.

- 1) atlikti tarptautinių, Europos Sąjungos bei nacionalinių teisės aktų, jų projektų, teismų praktikos ir mokslinės doktrinos darbuotojo kaip asmens duomenų subjekto teisių (ypač teisės į privatumą) apsaugos bei informacinių technologijų naudojimo darbo vietoje srityje lyginamąją analizę;
- 2) nustatyti egzistuojančias teisės spragas, susijusias su informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje reglamentacine būtimi ir darbo sutarties šalių skirtingų interesų derinimo galimybėmis;
- 3) išanalizuoti gyventojų užimtumo, saugių ir sveikų darbo sąlygų, darbo aplinkos teisinio reglamentavimo specifiką, ryšium su informacinių technologijų panaudojimu;
- 4) apžvelgti teisės terminų-naujadarų, kurių atsiradimas nulemtas technologinės invazijos, vartojimo perspektyvas;
- 5) įvertinti informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje praktinio realizavimo galimybes ir teises rizikas;
- 6) atlikti sudėtinį anketinį tyrimą apie informacinių technologijų panaudojimą darbo vietoje Lietuvoje, atskirai apklausiant darbdavius ir darbuotojus;
- 7) remiantis savarankiškai atliktu anketiniu tyrimu apie informacinių technologijų naudojimą darbo vietoje Lietuvoje, pateikti apibendrintus rezultatus, išvadas ir galimus problemų sprendimo būdus, pasiūlymus.

*Magistro darbo tyrimo objektas* – ikisutartiniai ir darbo teisiniai santykiai bei visuomeniniai santykiai jiems pasibaigus visais atvejais, kuomet naudojamos informacinės technologijos ir kai dėl to susiduriama su įvairiomis teisinėmis teorinėmis ir praktinėmis problemomis, pavyzdžiui, darbuotojo teisės į privatų gyvenimą ribojimais, informacinių technologijų taikymo darbo vietoje teisės spragomis, teisės kolizijomis ir kt.

Šiame darbe naudojami įvairūs *tyrimo metodai*: lyginamasis – vertinant įvairias nuomones ir požiūrius, įvairių užsienio valstybių teisėkūrinę patirtį nagrinėjama tema; lingvistinis – siekiant tiksliau atskleisti sąvokų turinį, paanalizuojant ir įvertinant informacinių technologijų atsiradimo ir praktinio jų pritaikymo nulemtų naujadarų reikšmę teisės terminijoje; loginis – darbe išsakomiems argumentams susieti ir apibendrinti; loginės analizės – tiriant teisės aktuose įtvirtintų elgesio modelių pagrįstumo ir tikslumo, nuoseklumo klausimus; sisteminės analizės – visapusiškai tiriant informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje nacionalinį ir užsienio valstybių teisinį reguliavimą; sintezė – grupuojant ir jungiant nagrinėjamas problemas, jų sprendimo būdus į visumą; teleologinis – nustatant teisinių kategorijų tikslą ir paskirtį, aiškinant konkrečių įdiegtų modernių technologijų darbo vietoje panaudojimo elgesio

modelių tikslingumą; istorinis – teisinio reguliavimo dinamikos tendencijoms nustatyti; statistinis – anketinio tyrimo apklausos rezultatams apibendrinti ir įvertinti; matematinis – anketinio tyrimo apklausos tiksliais skaičiavimams atlikti; analitinis – stengiantis originaliai, naujai, pateikiant hipotetinių svarstymų, paanalizuoti reiškinius, teisės normas tirama tema.

*Tyrimo šaltiniai.* Rašant darbą, kaip pirminiai šaltiniai analizuojami tarptautiniai, Europos Bendrijos, nacionaliniai teisės aktai. Taip pat tiriamia minėtą teisinį reglamentavimą paaiškinanti įvairių teismų praktika. Iš nacionalinių mokslo leidinių paminėtina naujausia literatūra: doc. dr. Daivos Petrylaitės, doc. dr. Tomo Davulio, Vidos Petrylaitės kolektyvinė monografija „Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje“<sup>2</sup>, Vilniaus universiteto Teisės fakulteto autorių kolektyvo parengtas Darbo teisės vadovėlis<sup>3</sup>. Darbe remiamasi užsienio valstybių autorių moksliniais straipsniais, doktriniais išaiškinimais, analizuojamos Europos Sąjungos institucijų rekomendacijos ar minėtų institucijų iniciatyva atliktos studijos<sup>4</sup>, taip pat apibendrinami tirama tematika savarankiškai Lietuvoje atlikto anketinio tyrimo „Informacinių technologijų naudojimas darbo vietoje“ rezultatai.

---

<sup>2</sup> Petrylaitė, D., Davulis, T., Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*.-Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 492. ISBN 978-9955-30-043-4.

<sup>3</sup> Nekrošius, I., et al. *Darbo teisė*. -Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 544. ISBN 978-9955-30-027-4.

<sup>4</sup> Hendrickx, F. *Protection of workers' personal data in the European Union: Two studies*, 2002. P. 121.

# **1. Žmogaus teisių nulemtas informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje teisinis materializavimas**

## **1.1. Darbuotojo teisės į privatumą ir modernių technologinių galimybių bei poreikių darbo vietoje sankirta**

Darbuotojui kaip ir bet kuriam kitam asmeniui turi būti garantuojamos pagrindinės žmogaus teisės ir laisvės bei taikomi jų apsaugos standartai, įtvirtinti tarptautiniuose ir nacionaliniuose teisės aktuose, bei nurungiantys bet kokius jiems prieštaraujančius darbo sutarties šalių susitarimus. Vienas svarbiausių teisės aspektų, susijusių su informacinių technologijų panaudojimu, yra darbuotojo teisės į privatumą garantavimas, ypač darbuotojo kaip asmens duomenų subjekto teisinės apsaugos problemos<sup>5</sup>. Pastebima, jog Lietuvoje ne visais atvejais šioje srityje darbo teisiniai santykiai tinkamai ir aiškiai sureguliuoti, todėl teisės spragos ar teisės normų tarpusavio prieštaravimai palieka didelę laisvę būsimam interpretavimui, ginčams ir teismų išaiškinimams bylose. Nustatyta, kokių priemonių ir būdų turi būti imtasi, kokios tvarkos turi būti laikomasi, jog darbuotojų ir darbdavių teisės ar pareigos, susijusios su informacinių technologijų panaudojimu, būtų aiškiai ir harmoningai legalizuotos ir teisės aktų, ir darbo sutarties šalių.

Darbe sąmoningai nuspręsta informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje temą analizuoti žmogaus teisių darbo procese kontekste, atsižvelgus į darbo teisės kaip teisės šakos, didelį dėmesį skiriančios darbuotojų teisių ir interesų gynimui, paskirtį ir atliekamas apsauginę (socialinę) bei ekonominę (gamybinę) funkcijas<sup>6</sup>, nes atsietai nuo žmogaus teisių nagrinėjant problemas klausimus būtų paneigti konkretaus darbuotojo lūkesčiai, o darbuotojas taptų abstrakčia figūra, kas prieštarautų bendriesiems teisės principams.

### **1.1.1. Darbuotojo asmens duomenų teisinė apsauga pagal tarptautinius teisės aktus**

Šiuolaikinėje darbo vietoje, kai sparčiai diegiamos informacinės technologijos, kyla rimtas pavojus darbuotojo kaip asmens teisei į privatumą. Be to, šio amžiaus

---

<sup>5</sup> Pastaba. Kalbant apie teisės į privatumą definiciją, kai kurioje mokslinėje literatūroje teigiama, jog yra dvi kryptys: europietiškoji, pagal kurią teisė į privatumą glaudžiai siejama su asmens duomenų apsauga, ir bendrosios teisės tradicijos, pagal kurią teisė į privatumą traktuojama kaip teisė asmeniui maksimaliai netrukdyti (angl. *the right to be let alone*). Žr. daugiau: Bennett, J. C. *Regulating Privacy – Data Protection and Public Policy in Europe and United States*, Cornell University Press, 1992. P. 66. ISBN 9780-801-48-010-2.

<sup>6</sup> Nekrošius, I., *et al. Darbo teisė*. -Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 22. ISBN 978-9955-30-027-4.

mokslinėje literatūroje jau išskiriamos netgi elektroninio bei informacinio asmens privatumo rūšys, stengiantis sustiprinti teisės į privatumą apsaugą ir tose srityse, kur panaudojamos informacinės technologijos<sup>7</sup>. Teigtina, kad ypač sunku užtikrinti privataus gyvenimo neliečiamybės apsaugą, juridiskai reguliuojant tuos teisinius santykius, kurių dalyviai nėra tapačioje padėtyje, turint omenyje, jog darbuotojas yra silpnesnioji darbo teisinių santykių pusė.

Privatumo darbe ir darbuotojų asmens duomenų užtikrinimo problemos neatsiejamos nuo darbo teisės, nors Lietuvos nacionalinėje mokslinėje darbo teisės literatūroje tai nepriskiriama prie pagrindinių temų. Atsižvelgiant į tai, kad nėra bendros suderintos Europos Sąjungos darbo teisės, teigtina, jog kiekvienos valstybės narės nacionalinės tradicijos ir praktika šioje srityje gali stipriai skirtis<sup>8</sup>. Be to, kai kurie mokslininkai pažymi, kad iš pradžių ir Europos Bendrijos veikla darbo teisės srityje buvo palyginti nereikšminga ir tik vėliau antrinių teisės aktų pagalba (ypač direktyvų<sup>9</sup>) pradėjo vaidinti svarbesnį reguliacinį vaidmenį<sup>10</sup>.

Darbo teisiniai santykiai – viena sričių, kur susiduriama su asmens duomenų, kurie pagal Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo (toliau – Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas) 2 straipsnio 1 dalį priskiriami prie bet kurios informacijos, susijusios su fiziniu asmeniu – duomenų subjektu, kurio tapatybė yra žinoma arba gali būti tiesiogiai ar netiesiogiai nustatyta pasinaudojant tokiais duomenimis kaip asmens kodas, vienas arba keli asmeniui būdingi fizinio, fiziologinio, psichologinio, ekonominio, kultūrinio ar socialinio pobūdžio požymiai, atskleidimu<sup>11</sup>.

Didelę grėsmę darbuotojo privatumui sukelia technologiniai veiksniai, dėl kurių darbdaviui sukuriama galimybė greitai ir mažomis sąnaudomis sukontroliuoti darbuotojo veiksmus elektroninėje darbo vietoje. Netgi darbuotojui neįtariant ir nepastebint, darbdavys ar jo atstovas, prisijungęs prie darbuotojo kompiuterio, konkrečiu metu gali stebėti jo kompiuterio ekraną ir aktyvuotas programas<sup>12</sup>. Darbuotojų kaip asmens duomenų apsaugos subjektų privatumas gali būti pažeistas įvairiose stadijose: iki

---

<sup>7</sup> Cate, F. H. *Privacy in the information age*. Brookings Institution Press, 1997. P. 101-129. ISBN 9780-815-71-315-9.

<sup>8</sup> Hendrickx, F. *Protection of workers' personal data in the European Union: Two studies*, 2002. P. 12.

<sup>9</sup> Ypač išplėtotas Europos Bendrijos teisinis reguliavimas diskriminacijos uždraudimo darbo srityje. Tarkime, pilietybė laikytina vienu svarbiausių diskriminacijos uždraudimo pagrindų, numatytų Europos Bendrijos steigimo sutartyje bei sąlygotų darbuotojų laisvo judėjimo principo. Žr. daugiau: Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*.- Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 76-91. ISBN 9955-557-40-0.

<sup>10</sup> Tatham, A. *Europos Sąjungos teisė*. Vilnius: Eugrimas, 1999. P. 302. ISBN 9986-752-50-7.

<sup>11</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1924.

<sup>12</sup> Jeffery, M. *Information technology and workers privacy: introduction*, CLLPJ, Volume 23, 2002. P. 251-255.

įdarbinimo, įdarbinant, dirbant arba pasibaigus darbo santykiams. Dėl šių priežasčių darbuotojams dažnai kyla pagrįstų abejonių, ar nepažeidžiama jų teisė į privatumą, ar darbdavio reikalavimai maksimaliai atskleisti informaciją apie save yra proporcingi siekiamiems tikslams ir būtini, ar galima tikėtis, jog asmens duomenys teisėtai ir tinkamai tvarkomi, ar realiai garantuojama teisinė apsauga.

Teisė į privatumą apima ne tik individų, jų grupių, juridinių asmenų apsisprendimo teisę spręsti kada, kokiais atvejais bei kokia apimtimi informacija apie juos gali būti atskleista ir patikėta kitiems asmenims, be to, kaip yra konstatavęs Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, jeigu būtų elgiamasi vienašališkai, būtų ignoruojama humaniškoji teisės paskirtis, didėtų socialinių konfliktų galimybė<sup>13</sup>. Dėl panašių priežasčių apsaugoti asmens privatumą bandoma tarptautiniu, Europos Sąjungos ir nacionaliniu lygiais: kiekviena valstybė priima teisės aktus, atsižvelgdama į pasaulinę praktiką. Labai svarbu, jog visur asmens duomenys būtų saugojami ir tvarkomi vienodžiau, nes taip galima išvengti pažeidimų tuomet, kai asmens duomenys perduodami iš vienos teritorijos į kitą.

Pastebima, jog Lietuvoje atsiranda vis daugiau privataus ar viešojo sektoriaus subjektų, įdiegiančių kompiuterines programas, skirtas elektroninės darbo vietos kontrolei įgyvendinti. Stebėseną gali būti pritaikoma įvairiems reiškiniams kontroliuoti: darbui internete, elektroninio pašto, darbo kitomis kompiuterinėmis programomis, vidiniam darbovietės kompiuterių tinklui (intranetui), kompiuterio atmintyje ar serveryje saugomos informacijos srautams ir pan. Dėl minėtų priemonių naudojimo neabejotinai susiduriama su darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyros problema: iš vienos pusės darbdavys siekia apsaugoti verslo interesus ir apsisaugoti nuo galinčios atsirasti atsakomybės ar žalos, sukeltos darbuotojo veiksmų, bei garantuoti, jog bus išsaugoma gera reputacija ir bus apsisaugota nuo papildomų išlaidų; iš kitos pusės tai, kad darbuotojas naudoja darbdavio suteiktus informacinių technologijų produktus, nepanaikina jo teisės į privatą gyvenimą įskaitant ir asmens duomenų apsaugą<sup>14</sup>.

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos (toliau – EŽTK) 8 straipsnyje, garantuojančiame teisę į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą, įtvirtinta teisė į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą, susirašinėjimo slaptumą<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Valstybės žinios, 1995, Nr. 22-516.

<sup>14</sup> Žmogaus teisių stebėjimo institutas. *Elektroninės darbo vietos kontrolė ir teisė į privataus gyvenimo gerbimą, apžvalga*. Vilnius: 2006. P. 2.

<sup>15</sup> Pastaba. EŽTK vartojamas žodis ang. *correspondence* turėtų būti suprantamas plačiau negu vertimas į lietuvių kalbą *susirašinėjimas*, todėl tinkamesnė ir aiškesnė vartotina *susižinojimo* sąvoka, apimanti visas komunikacijos formas: elektroninį susirašinėjimą, pokalbius telefonu ir kt. Žr. daugiau Žmogaus teisių stebėjimo institutas. *Elektroninės darbo vietos kontrolė ir teisė į privataus gyvenimo gerbimą, apžvalga*. Vilnius: 2006. P. 2.



Analizuojant minėtas EŽTK 8 straipsnio nuostatas, būtina atsižvelgti į Europos Žmogaus Teisių Teismo (toliau – EŽTT) išaiškinimus precedentinėse bylose. Byloje *Niemietz v. Germany*<sup>16</sup> EŽTT nurodė, jog EŽTK 8 straipsnyje numatyta apsauga apima ir profesinę veiklą, suteikiančią asmeniui galimybių palaikyti išorinius ryšius su pasauliu, nes teisė į privataus gyvenimo gerbimą neatsiejama nuo teisės užmegzti ir plėtoti santykius su kitais asmenimis.

Informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje klausimais labai svarbi EŽTT byla *Halford v. United Kingdom*<sup>17</sup>, kurioje Teismas konstatavo, jog darbdavys, slaptai perėmęs darbuotojo telefono pokalbį jam paskirtu telefonu, pažeidė EŽTK 8 straipsnio nuostatas, nes darbuotojas nebuvo apie tai išpėtas ir pagrįstai tikėjosi, kad nebus kėsinamasi į privatumą. *Amann v. Switzerland* byloje EŽTT akcentavo, kad bet kokia informacija, susijusi su nustatytu asmeniu ar asmeniu, kuri be didelių pastangų galima nustatyti, privalu traktuoti asmens duomenimis<sup>18</sup>.

Teoriškai manytina, kad privataus gyvenimo gerbimas neabejotinai savyje talpina teisę užmegzti ir vystyti santykius su kitais asmenimis. Dėl šios priežasties darbo santykiuose atsiranda apribojimų darbdavio galimybėms visapusiškai kontroliuoti elektroninę darbo vietą. Nepaisant to, jog darbuotojas naudojasi darbdavio suteiktomis komunikacijos priemonėmis, negalima eliminuoti teisėtų lūkesčių dėl privatumo apsaugos garantavimo, kylančių iš asmens duomenų apsaugos teisės normų, nustatančių, jog darbdavys, galintis stebėti ir kontroliuoti darbuotojo komunikacinį susižinojimą, tampa asmens duomenų valdytoju. Darbo santykiams reguliuoti be darbo teisės normų, reikia vadovautis ir asmens duomenų apsaugą nustatančiomis taisyklėmis; taip darbdaviui iškyla papildoma pareiga be bendrųjų darbo sąlygų užtikrinimo dar privalomai laikytis pagrindinių asmens duomenų tvarkymo ir apsaugos reikalavimų, detalizuotų Europos Sąjungos bei nacionaliniuose teisės aktuose.

1995 m. spalio 24 d. priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 95/46/EB dėl asmens apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo (toliau – Direktyva 95/46/EB) siekiama sustiprinti ir suvienodinti asmens duomenų apsaugos reguliavimą valstybėse narėse<sup>19</sup>. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatyme taip pat buvo atlikti pakeitimai, susiję su minėtos direktyvos

---

<sup>16</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 1992 m. gruodžio 16 d. sprendimas byloje *Niemietz v. Germany*, Nr.72/1991/324/396, 1992.

<sup>17</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 1997 m. birželio 25 d. sprendimas byloje *Halford v. United Kingdom*, Nr. 20605/92, 1997.

<sup>18</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2000 m. vasario 16 d. sprendimas byloje *Amann v. Switzerland*, Nr. 27798/95, 2000-II.

<sup>19</sup> OL L 281, 1995 11 23, P. 31-55.

reikalavimais. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad iki Direktyvos 95/46/EB Europoje buvo vangiai priimami teisės aktai, skirti asmens duomenų apsaugai reglamentuoti. Tik apie praeito amžiaus aštuntąjį dešimtmetį Vakarų Europos valstybės pradėjo rodyti teisėkūrinę iniciatyvą šioje srityje. 1970 m. buvo priimtas Vokietijos Hesse žemės asmens duomenų apsaugos įstatymas, kuris buvo apskritai pirmasis toks pasaulyje. Vėliau Vokietijos pavyzdžiu sekė Švedija, taip *ex ante* apsidrausdama ir dėl galimų pavojų, panaudojant kompiuterines sistemas<sup>20</sup>.

Tiriant, kokia situacija yra skirtingose Europos Sąjungos valstybėse narėse, pastebėtina, kad kai kurių valstybių darbo įstatymai tiesiogiai susiję su privatumo klausimu, tačiau tokios valstybės – išimtiniai atvejai, nes daugumoje valstybių tik imamasi reglamentacinės iniciatyvos. Suomija paminėtina kaip valstybė, kuri pirmoji detaliam įstatymiškai ėmėsi reguliuoti privatumo apsaugą užimtumo sferoje, pasiremddama Prancūzijos, Danijos patirtimi<sup>21</sup>. Dėl esamos įstatyminės ir savireguliacinės teisėkūros Skandinavijos valstybes galima laikyti turinčiomis darbuotojų privatumo apsaugos ir ypač elektroninės darbo vietos reguliacinio reglamentavimo tradicijų, nes, tarkime, Švedijos asmens duomenų apsaugos priežiūros institucijai 2003-2005 metais patikrinus 103 kompanijas, buvo išsiaiškinta, kad dauguma kompanijų turi aiškias vidaus tvarkos taisykles, kuriose detalizuojamas elektroninės darbo vietos ir interneto bei elektroninio pašto naudojimas asmeniniais tikslais, atsižvelgiant į reglamentacinį poreikį, pagrįstą darbuotojo funkcijų atlikimu ar darbdavio tinklo saugumo garantavimu<sup>22</sup>.

Direktyva 95/46/EB dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo – vienas svarbesnių žingsnių, atliktų Europos Sąjungos lygmenimi atkreipiant dėmesį į asmens duomenų apsaugos sritį. Europos Bendrijoje laikomasi nuomonės, jog duomenų tvarkymo sistemos sukurtos ir veikia dėl žmogaus, todėl nepriklausomai nuo fizinių asmenų tautybės ar gyvenamosios vietos jų duomenys turi būti tvarkomi gerbiant žmogaus teises ir laisves bei prisidedant prie ekonominės, socialinės pažangos, prekybos plėtros, socialinės gerovės vystymo. Kuriant vieningą vidaus rinką, turi būti užtikrinamas laisvas prekių, asmenų, paslaugų ir kapitalo judėjimas, todėl neišvengiamai būtina ir galimybė asmens duomenims laisvai judėti iš vienos valstybės narės į kitą, ir tokių duomenų teisinė apsauga, o, veikiant bendrajai rinkai įvairiose Bendrijos ekonominės ir socialinės veiklos srityse, būtina imtis tvarkyti

---

<sup>20</sup> Spinello, R. A. *CyberEthics – morality and law in cyberspace*, Jones and Bartlett Publishers, 2002. P. 163. ISBN 9780-763-70-064-5.

<sup>21</sup> Hendrickx, F. *Protection of workers' personal data in the European Union: Two studies*, 2002. P. 13.

<sup>22</sup> Sjafe, D. *Results from a recent Swedish project, including several inspections. An Approach to Data Protection in Europe*, Comunidad de Madrid, 2007. P. 181.

asmens duomenis, pritaikant informacinių technologijų pažangą, dėl ko techniškai tampa lengviau duomenis tvarkyti ar jais apsiekti. Ypač tai aktualu, kai stebėsenos poreikis išauga vadinamojo teledarbo atveju, kai susiduriama su namų ir darbo santykio problema, nes darbdaviui sudėtingiau sukontroliuoti darbuotoją ir įvertinti, ar jis darbo metu neatlieka ne su darbo funkcijomis susijusių veiksmų<sup>23</sup>.

Direktyvos 95/46/EB preambulėje pažymima, jog priimant direktyvą egzistavo nevienodas asmenų teisių ir laisvių, ypač jų privatumo teisės, apsaugos lygis tvarkant asmens duomenis įvairiose valstybėse narėse ir dėl to galėjo atsirasti trukdžių perduoti tokius duomenis iš vienos valstybės narės į kitą. Minėti neatitikimai darė neigiamą įtaką galimybėms užsiimti kai kuriomis ekonominės veiklos rūšimis Bendrijos lygiu bei galėjo iškreipti konkurenciją ar apsunkinti valdžios institucijoms vykdyti savo pareigas pagal Europos Bendrijos teisę. Apsaugos lygių skirtumai egzistavo dėl pernelyg didelės nacionalinių įstatymų ir kitų teisės aktų įvairovės, todėl buvo imtasi iniciatyvos suderinti valstybių narių nacionalinius įstatymus, siekiant užtikrinti lygiavertę apsaugą bei eliminuoti valstybių narių veiksmus, kuriais buvo ribotas asmens duomenų laisvas judėjimas iš vienos valstybės į kitą.

Direktyvoje 95/46/EB įtvirtintas svarbus reikalavimas: asmens duomenų tvarkymą reglamentuojančių nacionalinių įstatymų tikslas – apsaugoti pagrindines teises ir laisves, numatytas EŽTK 8 straipsnyje, taip pat Bendrijos teisės aktų bendruosiuose principuose, (atitinkančiuose 1981 m. sausio 28 d. Europos Tarybos konvenciją dėl asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų automatizuotu tvarkymu<sup>24</sup>), sustiprinant aukšto lygio apsaugą visoje Europos Bendrijoje.

Nepaisant to, jog siekiama apsaugoti nuo galimų asmens duomenų valdymo ir tvarkymo pažeidimų, vis dėlto dėl įvairių priežasčių praktikoje su jais susiduriama. Nuolat atsiranda didesnių informuotumo poreikių, todėl automatiškai ieškoma naujų galimybių surinkti, persiųsti, manipuliuoti, įrašyti, saugoti ar perduoti su fizineis asmenimis susijusius garsinius ir vaizdinius duomenis ypač užimtumo srityje, todėl Direktyvos 95/46/EB taikymo sritis apima darbo teisinius santykius, kur darbuotojas laikomas asmens duomenų subjektu, o darbdavys – jų valdytoju. Manytina, kad duomenų valdytojais taip pat turėtų būti laikomi ir subjektai, teikiantys įdarbinimo paslaugas<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> Haddon, L. *The Experience of Teleworking: a View from the Home*. Telecommuting to the Virtual Organisation. – London: Routledge, 1998 [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. balandžio 27 d.]. Prieiga per internetą: <[@lse/whosWho /LeslieHaddon/ExperienceTelework.pdf](http://www.lse.ac.uk/collections/media)> .

<sup>24</sup> Valstybės žinios, 2001, Nr. 32-1059.

<sup>25</sup> International Labour Office, *Protection of workers' personal data – an ILO code of practice*, ILO, 1997. P. 14. ISBN 9789-221-10-329-5.

Direktyvos 95/46/EB 5 straipsnyje numatyta pareiga valstybėms narėms, laikantis minėtos direktyvos nuostatų, tiksliau apibrėžti visas sąlygas, kuriomis asmens duomenų tvarkymas būtų teisėtas. Visos valstybės narės Direktyvos 95/46/EB įgyvendinimo laikotarpiu turėjo numatyti priemones, kad asmens duomenys būtų tvarkomi teisingai ir teisėtai, renkami įvardintais, aiškiai apibrėžtais ir teisėtais tikslais, vėliau tvarkomi su šiais tikslais suderintais būdais.

Minėtoje direktyvoje taip pat keliami asmens duomenų tvarkymo adekvatumo (susijusio ir savo apimtimi neviršijančio tikslų, kuriems asmens duomenys renkami ir/ar vėliau tvarkomi), taip pat tikslumo (jei būtina, asmens duomenys turi būti nuolat atnaujinami bei imtasi visų reikalingų priemonių, kad netikslūs ar neišsamūs duomenys, atsižvelgus ir įvertinus tikslus, dėl kurių jie buvo surinkti ar tvarkomi, būtų ištrinti arba ištaisyti), konkretaus saugojimo laiko (asmens duomenys turėtų būti laikomi tokio pavidalo, kad duomenų subjektų tapatybes būtų galima nustatyti ne ilgiau, nei tai yra reikalinga tais tikslais, dėl kurių duomenys buvo surinkti arba tvarkomi, o išimtiniais atvejais valstybės narės turi sukurti apsaugos priemones tais atvejais, jeigu asmens duomenys turėtų būti saugomi ilgesnį laiką dėl istorinės, statistinės ar mokslinės paskirties) reikalavimai<sup>26</sup>.

Būtina atkreipti dėmesį į tai, kad pagal Direktyvą 95/46/EB pareiga dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo priskirta ir valstybėms narėms (ypač teisėkūrinėje ir teisės aktų įgyvendinimo srityje), ir konkreitiems subjektams – duomenų valdytojams, prie kurių priskiriami darbdaviai. Darbdaviai turėtų daugiau dėmesio skirti asmens duomenų tvarkymo darbovietėje klausimams, nes ryškėja tendencijos, jog, tarkime, Lietuvoje dar nėra intensyviai aptariamoms ir sprendžiamoms problemoms, nors praktiškai jos egzistuoja<sup>27</sup>.

Nagrinėjant Direktyvą 95/46/EB aptartini keli svarbūs momentai. Visų pirma minėtoje direktyvoje atskirai įtvirtinti reikalavimai ypatingų duomenų kategorijų tvarkymui. Remiantis Direktyvos 95/46/EB 8 straipsniu, galima daryti išvadą, jog ypatingais duomenis Europos Sąjungoje laikomi tokie asmens duomenys, kurie atskleidžia rasinę ar etninę kilmę, politines, religines ar filosofines pažiūras, priklausymą profesinėms sąjungoms, taip pat duomenys apie asmens sveikatą ar intymų gyvenimą. Tokie asmens duomenys gali būti tvarkomi, tik gavus aiškų jų subjekto sutikimą, tačiau nacionaliniuose įstatymuose gali būti numatytas draudimas tvarkyti tokius duomenis, nepaisant to, ar duomenų subjektas sutinka, ar ne.

---

<sup>26</sup> Žr. daugiau: Rowland, D., Macdonald, E. *Information technology law*, Routledge, 2000. P. 387-408. ISBN 9781-859-41-564-1.

<sup>27</sup> Žr. darbo 3 dalį.

Be aptartos Direktyvos 95/46/EB paminėtina netiesiogiai susijusi 2002 m. liepos 12 d. buvo priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/58/EB dėl asmens duomenų tvarkymo ir privatumo apsaugos elektroninių ryšių sektoriuje (toliau – Direktyva 2002/58/EB)<sup>28</sup>. Direktyva 2002/58/EB pakeitė 1997 m. gruodžio 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 97/66/EB dėl asmens duomenų tvarkymo ir privatumo apsaugos telekomunikacijų sektoriuje (perkėlusios Direktyvos 95/46/EB principus į konkrečias telekomunikacijų sektoriaus taisykles), nes pastaroji turėjo būti adaptuota prie elektroninių ryšių paslaugų rinkų ir technologijų raidos, siekiant užtikrinti vienodą asmens duomenų ir privatumo apsaugos lygį visiems viešųjų elektroninių ryšių paslaugų naudotojams, nepaisant to, kokia technologija būtų taikoma. Lietuvos Respublikoje Direktyvos 2002/58/EB nuostatos įgyvendintos Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymu (toliau – Elektroninių ryšių įstatymas)<sup>29</sup>.

### **1.1.2. Darbuotojo asmens duomenų teisinė apsauga pagal nacionalinę teisę**

Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 2 straipsnio 7 dalis apibrėžia, jog duomenų valdytojas yra juridinis ar fizinis asmuo, kuris vienas arba drauge su kitais nustato asmens duomenų tvarkymo tikslus ir priemones. Pažymėtina, jog darbdavys taip pat laikytinas duomenų valdytoju, nes jis atsakingas už tai, kaip tvarkomi darbuotojų asmens duomenys, todėl visi darbdaviai, įgyvendindami tinkamas organizacines ir technines priemones, turi laikytis teisės aktų keliamų reikalavimų asmens duomenų apsaugos srityje.

Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 15 straipsnyje pateikiama nuoroda, kad asmens duomenys elektroninių ryšių srityje turėtų būti tvarkomi vadovaujantis dviem nacionaliniais teisės aktais ir jų sinteze: Elektroninių ryšių įstatymu ir Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymu. Elektroninių ryšių įstatymo 1 straipsnyje apibrėžta šio įstatymo taikymo sritis, nurodant, kad minėtu įstatymu reguliuojami tokie visuomeniniai santykiai, kurie susiję su elektroninių ryšių paslaugomis, tinklais ir su jais susijusiomis priemonėmis bei paslaugomis, elektroninių ryšių išteklių naudojimu, radijo įrenginių, galinių įrenginių naudojimu ir elektromagnetiniu suderinamumu, pabrėžiant, jog nereglamentuojami visuomeniniai santykiai, susiję su paslaugomis, teikiamomis naudojant šiame straipsnyje paminėtus nurodytus tinklus ir paslaugas, taip pat elektroninių ryšių tinklais perduodamo turinio ir su juo susijusių paslaugų.

---

<sup>28</sup> OL L 201, 2002 07 31, P. 37-47.

<sup>29</sup> Valstybės žinios, 2004, Nr. 69-2382.

Nepaisant to, jog Elektroninių ryšių įstatymas tiesiogiai neaptaria, tarkime, darbdavio ir darbuotojo tarpusavio išipareigojimų, susijusių su elektroninių ryšių naudojimu darbo vietoje ar darbo funkcijoms atlikti, vis dėlto yra keletas netiesioginių išskirtinų svarbių aspektų. Visų pirma reikėtų atidžiau įvertinti Elektroninių ryšių įstatymo Devintajame skirsnyje įtvirtintas nuostatas dėl duomenų, generuojamų arba tvarkomų teikiant viešąsias elektroninių ryšių paslaugas, tvarkymo ir privatumo apsaugos.

Manytina, jog darbo teisės reguliuojamų santykių srityje, vadovaujantis Elektroninių ryšių įstatymo 61 straipsniu, turėtų būti įgyvendinamas ryšio konfidencialumo reikalavimas: minėto straipsnio 1 dalyje įtvirtintas draudimas be faktinių elektroninių ryšių paslaugų naudotojų sutikimo klausytis, įrašyti, kaupti ar kitu būdu perimti pranešimų turinį ir srauto duomenis ar su jais susipažinti, išskyrus atvejus, kai tai galima, teisėtai leidžiama įstatyme numatytais atvejais. Be to, taip pat be faktinių elektroninių ryšių paslaugų naudotojų sutikimo draudžiama atskleisti elektroninių ryšių tinklais perduodamų pranešimų turinį ir/ar susijusius srauto duomenis arba sudaryti sąlygas sužinoti tokią informaciją ir/ar susijusius srauto duomenis, atsižvelgiant į tokio reglamentavimo išimtis, numatytas įstatymuose.

Sistemiškai vertinant Direktyvos 2002/58/EB ir Elektroninių ryšių įstatymo nuostatas, teigtina, jog sąvoka „naudotojas“ nagrinėjamų teisės aktų kontekste apima ir darbuotojus, nes naudotoju turėtų būti pripažįstamas „bet kuris fizinis asmuo, vartojantis viešai prieinamą elektroninių ryšių paslaugą privačiais ar verslo tikslais, ir nebūtinai tai darantis išankstinio paslaugos užsakymo būdu“. Elektroninių ryšių įstatymo 61 straipsnio 2 dalis leidžia nepažeidžiant konfidencialumo principo laikinai išsaugoti perduodamus pranešimus, jeigu manoma, kad tai būtina paslaugoms (pavyzdžiui, balso paštui, elektroniniam paštui ir kitoms) teikti, taip pat paliekamas leidimas informacijos ir susijusių srauto duomenų įrašymui, atliekamam teisėtos verslo praktikos metu, kai siekiama pateikti komercinio sandorio sudarymo, vykdymo ar kitokios verslo transakcijos, kuri, vadovaujantis teisės aktais, gali sukelti teisinių padarinių, įrodymus. Minėtame straipsnyje taip pat imperatyviai reikalaujama, kad visais atvejais prieš pradedant įrašymą, faktiniai elektroninių ryšių paslaugų naudotojai būtų informuoti apie tokį įrašymą ir jo tikslą, o įrašytų pranešimų turinys ir susiję srauto duomenys būtų saugomi ne ilgesnį laikotarpį, negu tas, per kurį sandorio galiojimas gali būti teisiškai užginčytas.

Svarstyta apie tai, jog atvejais, kuomet darbovietėje laikomasi aukščiau aprašytos praktikos, neišvengiamai susiduriama su tikimybe, jog visada gali būti įrašytas darbuotojo, tarkime, ir asmeninis pokalbis ar susirašinėjimas. Pažymėtina, jog gali

susidaryti praktinių situacijų, kuomet darbdavys nedraudžia darbuotojams naudoti tarnybinio elektroninio pašto ar telefonų ir asmeniniais tikslais, tačiau netgi teisėtai pritaikius atliktų veiksmų (pokalbių, elektroninio pašto žinučių) išsaugojimo praktiką, neišvengiamai atsiras grėsmė darbuotojo teisei į privatumą. Nepaisant, jog tai yra ypač jautri sritis, aiškiai nereguluojama nacionalinių įstatymų, galimas išvadas ir sprendimus galima atlikti, vadovaujantis susijusiu teisiniu reglamentavimu ir teikiant tik išvestines išvadas. Vis dėlto pabrėžtina, kad informacinių technologijų naudojimas reikalauja inovacijos teisėkūroje. Priešingu atveju galima susidurti su problema, kai, neskiriant tam reikiamo dėmesio, galiojanti teisinė bazė tampa nepajėgi atlikti efektyvų teisinį reguliavimą<sup>30</sup>.

Pažymėtina, jog, tarkime, Vokietijos teismų praktikoje buvo pripažinta, kad žodžio laisvė kaip viena svarbiausių asmens teisių turi būti taikoma ir darbo komunikacijos srityje, šiuo nurodant, kad turi būti garantuoti teisėti darbuotojo kaip asmens duomenų subjekto asmens duomenų apsaugos lūkesčiai, bei paaiškinant, jog dėl tokių priešasčių darbdavys neturi teisės tikrinti pokalbių turinio, nes pakanka fiksuoti skambutį, numerį ir pan.<sup>31</sup>. Palyginimui galima paminėti, kad Amerikos Vadybos Asociacijos (angl. *American Management Association*) duomenimis, 2001-2005 metais darbdavių vykdomas darbuotojų telefonų pokalbių ir vaizdo monitoringas dramatiškai išaugo. Procentiškai tik nuo 9 proc. (2001 metais) net iki 51 proc. (2005 metais) padidėjo darbuotojų telefono pokalbių stebėsenos atvejų<sup>32</sup>.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 3 straipsnio 1 dalyje prie numatytų darbo teisės šaltinių priskiriama Lietuvos Respublikos Konstitucija<sup>33</sup>, Lietuvos Respublikos tarptautinės sutartys, darbo santykius reglamentuojančios Europos Sąjungos teisės normos, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos, taip pat ir kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai. Prie specialiųjų įstatymų, nustatančių papildomų reguliacinių normų darbo santykiams, priskirtinas Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas. Nuo 2009 m. sausio 1 d. įsigaliojo nauja minėto įstatymo redakcija, kuria įgyvendinta Direktyva Nr. 95/46/EB. Svarstant, ar Direktyvos 95/46/EB nuostatos visiškai perkeltos į nacionalinį teisės aktą ir ar užtikrinta kokybiška teisinė apsauga, būtina palyginamai išanalizuoti minėtą nacionalinį įstatymą.

---

<sup>30</sup> Agre, Ph. E., Rotenberg, M. *Technology and privacy – the new landscape*, MIT Press, 1998. P. 23-26. ISBN 9780-262-51-101-8.

<sup>31</sup> Hendrickx, F. *Protection of workers' personal data in the European Union: Two studies*, 2002. P. 103.

<sup>32</sup> Hodges, A. C. *Bargaining for Privacy in the Unionized Workplace*. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 22/2, 2006. P. 150-151.

<sup>33</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucijos 22 straipsnyje kaip konstitucinė teisė įtvirtinta, kad žmogaus privatus gyvenimas neliečiamas, taip pat įtvirtinta ir asmens susirašinėjimo, pokalbių telefonu ar kt. susižinojimo neliečiamumas (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014).

Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 2 straipsnyje pateikiamos sąvokos, kurias ištyrus galima pagrįsti nuomone, kodėl darbuotojas laikytinas asmens duomenų subjektu, o dažniausiai darbdavys – tokių duomenų valdytoju. Minėto straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad asmens duomenimis pripažįstama įvairi informacija, kuri susijusi su fiziniu asmeniu (duomenų subjektu), kurio tapatybė yra žinoma arba galėtų būti tiesiogiai ar netiesiogiai nustatyta, kai panaudojama tokia informacija kaip asmens kodas, vienas arba keletas asmeniui būdingų fizinio, fiziologinio, psichologinio, ekonominio, kultūrinio ar socialinio pobūdžio požymių. Svarstyta, ar visais atvejais teisėtai reikalaujama, kad būsiami ar esami darbuotojai pateiktų apie save tam tikrą informaciją, tarkime, atskleidžiančią turtinę, šeiminę situaciją, asmens pomėgius, domėjimosi objektus ir pan.

Išskirtiniu asmens duomeniu įvardytinas asmens kodas. Pastebėtina, jog asmens kodo naudojimo teisinis reglamentavimas kito. 2000 m. rugsėjo 8 d. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija (toliau – Valstybinė darbo inspekcija), atsižvelgusi į tai, kad gaudavo daugybę užklausų dėl darbo pažymėjimų formos, siekdama įgyvendinti jai priskirtus uždavinius, paskelbė rekomendaciją dėl darbuotojo darbo pažymėjimo formos<sup>34</sup>, nurodydama, kaip ir kokie duomenys turėtų būti pateikiami. Pabrėžtina, jog Valstybinė darbo inspekcija prie privalomųjų pažymėjimo rekvizitų be darbuotojo vardo, pavardės dar nurodė ir asmens kodą, o visus kitus rekvizitus (pavyzdžiui, darbuotojo pareigas, darbo sutarties datą ir numerį ir t. t.) įvardijo kaip rekomendacinius. Valstybinės darbo inspekcijos rekomendacija buvo parengta, remiantis nuo 2000 m. liepos 26 d. įsigaliojusio Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 1, 5, 17, 171, 172 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo 3 straipsniu<sup>35</sup>, įtvirtinančiu pareigą darbdaviui ne vėliau kaip prieš darbo pradžią kartu su antruoju darbo sutarties egzemplioriumi įteikti darbuotojui jį identifikuojantį dokumentą (darbo pažymėjimą su darbuotojo nuotrauka, vardu, pavarde bei asmens kodu). Toks darbo santykius reguliuojantis teisinis reglamentavimas galiojo iki 2002 m. gruodžio 31 d., nes nuo 2003 m. sausio 1 d. įsigaliojo Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, kuris iš dalies pakeitė reglamentavimą.

Aptariant situaciją dėl asmens kodo panaudojimo, esant darbo santykiams, dar įdomu tai, kad Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 1, 5, 17, 17(1) ir 17(2) straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projektas<sup>36</sup> Lietuvos Respublikos Seimo Socialinių reikalų ir darbo komiteto buvo pateiktas 2000 m. birželio 27 d., t. y. tuomet,

---

<sup>34</sup> 2000 m. rugsėjo 8 d. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos rekomendacija Dėl darbuotojo darbo pažymėjimo formos. Informaciniai pranešimai, 2000, Nr. 38.

<sup>35</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 61-1828.

<sup>36</sup> 2000 m. birželio 27 d. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 1, 5, 17, 17(1) ir 17(2) straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projektas Nr. P-2576(3SP).



kai buvo rengiamas Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo pakeitimo įstatymas, kuris buvo priimtas 2000 m. liepos 31 d., o įsigaliojo nuo 2001 m. sausio 1 dieną. Būtent šios redakcijos 7 straipsnyje pirmą kartą išdėstytos teisės normos, reguliuojančios asmens kodo kaip asmens duomenų panaudojimo galimybes, nurodant, jog asmens kodas yra unikali skaitmenų seka, suteikiama asmeniui Lietuvos Respublikos gyventojų registro įstatyme<sup>37</sup> nustatyta tvarka, ir kurio naudojimui taikomos tik minėto 7 straipsnio nuostatos, kuriose numatyti išimtiniai atvejai, kada galima naudoti asmens kodą be duomenų subjekto sutikimo. Vienas tokių atvejų, kai tokia teisė yra nustatyta įstatymuose ar kituose teisės aktuose.

Paminėtina, jog iki 2001 m. galiojusiose Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo redakcijose nebuvo atskirai aptartos asmens kodo naudojimo sąlygos, jam kaip ir kitiems asmens duomenims buvo taikomos bendrosios teisinės apsaugos nuostatos. Dėl įvardytų priežasčių susidaro išpūdis, jog asmens kodo naudojimo teisinio reguliavimo kaita prisidėjo prie susidarymo tokios situacijos, kuomet darbuotojo asmens kodo nurodymas darbuotojo pažymėjime buvo *de jure* pagrįstas, nes galioję Asmens duomenų teisinės apsaugos ir Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 1, 5, 17, 17(1) ir 17(2) straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymai įtvirtino tokias galimybes, tačiau akivaizdu, jog *de facto* toks darbuotojo asmens kodo nurodymas konceptualiai neatitiko asmens teisės į privatumą garantavimo.

Situacija kiek pasikeitė nuo 2003 m. įsigaliojus Lietuvos Respublikos darbo kodeksui<sup>38</sup> ir netekus galios Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymui su jo pakeitimais.

Darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalyje numatytas įpareigojimas darbdaviui ne vėliau kaip prieš darbo pradžią kartu su antruoju darbo sutarties egzemplioriumi įteikti priimtam darbuotojui pastarojo tapatybę patvirtinantį dokumentą – darbo pažymėjimą. Esminis skirtumas nuo ankstesnio reglamentavimo yra tai, jog Darbo kodekse nedetalizuojama, kaip turėtų atrodyti ir kokie rekvizitai turėtų būti darbuotojo tapatybę patvirtinančiame dokumente, t. y. nedetalizuojamas darbuotojo pažymėjimo turinys ir forma, o tiesiog įtvirtinama nuoroda į poįstatyminius teisės aktus, numatant, kad ir darbo sutarties pavyzdinę formą, registravimo taisyklės, ir darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento formą, jo išdavimo, nešiojimo bei pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarką nustato Vyriausybė.

---

<sup>37</sup> Valstybės žinios, 1992, Nr. 5-78.

<sup>38</sup> Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2003 m. balandžio 24 d. priėmė nutarimą Nr. 503 Dėl darbo sutarčių registravimo taisyklių, darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos patvirtinimo, kuris įsigaliojo nuo tų pačių metų gegužės 1 dieną<sup>39</sup>. Minėtas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas laikytinas svarbiu žingsniu darbuotojų asmens duomenų apsaugos srityje, nes juo buvo galutinai panaikintas asmens kodo kaip privalomai nurodomo rekvizito darbo pažymėjime reikalavimas. Vis dėlto praktikoje dar atsiranda atvejų, kuomet darbuotojų pažymėjimuose nurodomas ir asmens kodas. Manytina, kad taip atsitinka dėl to, jog darbdaviai gali būti klaidinami šiame darbe aptartos ir juridškai jokių teisės aktu nepanaikintos ir nepakeistos Valstybinės darbo inspekcijos rekomendacijos Dėl darbuotojo darbo pažymėjimo formos<sup>40</sup>.

Darbo santykius reguliuojantys teisės aktai numato, kad darbo pažymėjimą darbuotojas turi nešiotis ar laikyti darbo metu darbdavio ar vidaus darbo tvarkos taisyklėse nurodytoje vietoje, už tokio dokumento išdavimą, jo laikymo tvarkos nustatymą ir pateikimo kontroliuojančioms organizacijoms užtikrinimą teisinė atsakomybė įstatymų nustatyta tvarka numatyta darbdaviui, todėl galima teigti, jog darbdaviai, kurie stengiasi maksimaliai laikytis teisės aktų reikalavimų, patenka į aklavietę, sprenddami, kokia teisės norma vadovautis ir, tarkime, kaip reikėtų pasiaiškinti Valstybinės darbo inspekcijos patikrinimo atvejais, jeigu nesivadovautų šios institucijos rekomendacija. Teigtina, jog rekomendacija neįgyja privalomosios teisinės galios, įprastai į tokio pobūdžio dokumentus siūloma atsižvelgti, nes jie turėtų palengvinti sprendimų priėmimą, turėtų padėti sukurti geresnę ir aiškesnę situaciją. Vis dėl šiuo aptartu konkrečiu atveju yra priešingai: susiduriama su tam tikru alogiškumu, nes rekomenduojama tai, kas teisės aktais, turinčiais privalomąją teisinę galią, draudžiama.

Be aptartų problemų, dar galima paminėti tai, jog gali egzistuoti specifinių atvejų ir darbo pažymėjimo formų, priklausomai nuo darbo sektoriaus. Vienas tokių pavyzdžių – 2004 m. gruodžio 30 d. Lietuvos policijos generalinio komisaro įsakymas Nr. V-619 Dėl apsaugos darbuotojų pažymėjimų išdavimo ir panaikinimo taisyklių patvirtinimo<sup>41</sup>. Minėtu įsakymu patvirtintose taisyklėse numatyta, kad juridinis asmuo, pageidaujantis gauti apsaugos darbuotojo pažymėjimą savo darbuotojui (priimtam dirbti apsaugos darbuotoju), turi kreiptis į teritorinę policijos įstaigą ir pateikti tam tikrą informaciją, pavyzdžiui, turi būti pateikiama užpildyta juridinio asmens apsaugos darbuotojo anketa, kurioje prašoma nurodyti darbuotojo asmens kodą. Dar daugiau klausimų iškyla dėl to, ar

<sup>39</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1822.

<sup>40</sup> Informaciniai pranešimai, 2000, Nr. 38.

<sup>41</sup> Valstybės žinios, 2005, Nr. 1-17.

apskritai leistina Lietuvos policijos generalinio komisaro įsakymu patvirtinti apsaugos darbuotojo pažymėjimo formą, pagal kurią be kitų rekvizitų turi būti nurodomas ir darbuotojo asmens kodas, nes, kaip jau buvo minėta, Darbo kodekso 99 straipsnio 2 dalis be jokių specialių išimčių numato, kad darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento formą, jo išdavimo, nešiojimo bei pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarką nustato Vyriausybė. Sistemiskai analizuojant teisinį reglamentavimą, būtina atkreipti dėmesį į Darbo kodekso 3 straipsnio nuostatas, kur įtvirtinta, kad darbo santykius be kitų nurodytų teisės aktų reglamentuoja Darbo kodeksas, kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, o Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimai ir kiti norminiai teisės aktai darbo santykius gali reglamentuoti tik Darbo kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais ir mastu. Nei Darbo kodekse, nei specialiuose įstatymuose Lietuvos policijos generaliniam komisarui tiesiogiai nėra nustatytų galių įsikišti į darbo santykių (šiuo atveju apsaugos darbuotojų sektoriuje) sritį tokiu mastu, kuris galėtų viršyti aukštesnę juridinę galią turinčių teisės aktų reikalavimus, todėl minėtu Lietuvos policijos generalinio komisaro įsakymu patvirtintose taisyklėse įtvirtintas reikalavimas apsaugos darbuotojų pažymėjime nurodyti asmens kodą, turėtų būti vertintinas kaip prieštaraujantis pagrindiniams darbo teisės aktams bei pažeidžiantis apsaugos darbuotojų kaip asmens duomenų subjektų teises palyginti su kitų kategorijų darbuotojais, kuriems dėl darbo pažymėjimų taikomos bendrosios teisės normos.

Pagal galiojančios naujosios Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo redakcijos 7 straipsnį tvarkant asmens duomenis naudoti asmens kodą galima, tik gavus jo „savininko“ sutikimą, bet, net ir gavus duomenų subjekto sutikimą, minėtas įstatymas vis tiek draudžia asmens kodą skelbti viešai, rinkti ir naudoti tiesioginės rinkodaros tikslais. Nors nėra nė vieno darbo teisės akto, kuris pateiktų termino „skelbti viešai“ turinį, manytina, jog ši sąvoka turėtų apibūdinti situaciją, kai tam tikras objektas tampa prieinamu nors vienam trečiajam asmeniui (visuomenės nariui) jam pasirinktu laiku pasirinktoje vietoje. Tarkime, jeigu vidaus tvarkos taisyklėse būtų numatyta, kad darbuotojas savo darbo pažymėjimą darbo laiku turi nešioti įsisegęs nuolat, o ant tokio pažymėjimo būtų užrašytas jo asmens kodas, vadinasi, būtų galima teigti jog asmens kodas yra paskelbtas viešai, nes jį gali matyti bet kuris trečiasis asmuo, kontaktuojantis su minėtu darbuotoju. Ypač tai pasireikštų aptarnavimo sektoriuje, t. y. kai susiduriama su dideliais žmonių srautais. Kadangi darbdaviui jokiai teisės aktu nesuteikiama teisė be darbuotojo kaip asmens duomenų subjekto sutikimo naudoti asmens kodą, tačiau net jei ir darbuotojas sutiktų leisti, vis dėlto teigtina, kad asmens kodo užrašymas ant darbo

pažymėjimo pripažintinas pažeidžiančiu Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo keliamos reikalavimus, ir darbdavys turėtų būti traukiamas teisinėn atsakomybėn.

Apibendrinant minėtas problemas, susijusias su darbuotojo asmens kodo panaudojimu, iš darbdavio pusės reikėtų spręsti, vadovaujantis galiojančiais įstatymais bei poįstatyminiais teisės aktais ir, siekiant užtikrinti darbuotojų kaip asmens duomenų subjektų teisinę apsaugą, darbuotojams suteikti darbo pažymėjimus, kuriuose asmens kodas (kaip perteklinė informacija) nebūtų nurodomas.

Kalbant apie asmens duomenų apsaugą srityse, kurios reguliuojamos darbo teisės, reikėtų aptarti dar keletą dalykų. Visų pirma neišvengiamai susiduriama su tam tikromis sąvokomis: duomenų gavėjas, duomenų teikimas, tvarkymas (automatiniu būdu), duomenų valdytojas, vaizdo stebėjimas ypatingi duomenys ir kt., todėl, siekiant tikslumo, būtina smulkiau aptarti minėtų sąvokų turinį ir jų sąsajas su darbo teisės reguliuojamais santykiais, nes praktikoje susiduriama su panašiais klausimais, diegiant informacines technologijas darbo vietoje.

Aiškintina, jog duomenų teikimo, t. y. asmens duomenų atskleidimo perduodant ar kitu būdu padarant juos prieinamus, išskyrus paskelbimą visuomenės informavimo priemonėse, momentu asmens duomenys perduodami duomenų gavėjui – juridiniam ar fiziniam asmeniui, kuriam teikiami asmens duomenys. Darbdaviai laikytini duomenų valdytojais, nes jie ne tik gauna asmens duomenis, bet ir juos tvarko paprastu arba automatiniu būdais. Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 2 straipsnio 7 dalyje nurodoma, kad duomenų valdytoju laikytinas juridinis ar fizinis asmuo, vienas arba drauge su kitais nustatantis asmens duomenų tvarkymo tikslus ir priemones, o jeigu duomenų tvarkymo tikslus nustato įstatymai ar kiti teisės aktai, toks duomenų valdytojas ir (arba) jo skyrimo tvarka gali būti nustatyti tuose įstatymuose ar kituose teisės aktuose. Tarkime, Darbo kodekso 99 straipsnio 3 ir 4 dalyse nustatyta pareiga darbdaviui užtikrinti, kad darbuotojui būtų leidžiama dirbti tik pasirašius su juo darbo sutartį, įteikus jam antrą sutarties egzempliorių ir išdavus jo tapatybę patvirtinantį dokumentą, nes jis atsako už tinkamą darbo sutarties sudarymą, supažindinimą su vidaus tvarkos taisyklėmis. Atlikdamas Darbo kodekse ir kituose teisės aktuose numatytas pareigas darbuotojų atžvilgiu, darbdavys neišvengiamai susiduria su asmens duomenų tvarkymu, galinčiu pasireikšti bet kuriomis formomis ir veiksmis su asmens duomenimis: jų rinkimu, užrašymu, kaupimu, saugojimu, klasifikavimu, grupavimu, jungimu, keitimu, papildymu, taisymu, teikimu, paskelbimu, naudojimu, atliekant logines ir (ar) aritmetines operacijas, vykdant paiešką, skleidimą, naikinimą ar pan. Be to, visus šiuos veiksmus galima atlikti,

pasitelkiant automatines priemones, t. y. duomenis tvarkant automatiniu būdu, juolab kad informacinės technologijos palengvina tokius procesus.

Akcentuotina, jog su darbo teisės reguliuojamais santykiais ypač susijusi Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 2 straipsnio 8 dalyje numatyta ypatingų asmens duomenų kategorija, kuri sutampa su Direktyvos 95/46/EB reguliavimu. Paminėtina, kad dauguma numatytų savybių pripažįstami ir laikomi draudimo diskriminuoti darbo teisėje pagrindais<sup>42</sup>, todėl tais atvejais, jeigu nesilaikoma specialaus tokių duomenų tvarkymo teisinio reguliavimo reikalavimų, išauga rizika, kad, darbdaviui neteisėtai gavus tokius duomenis, būsimas ar esamas darbuotojas gali būti tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuojamas (pavyzdžiui, atsisakoma priimti į darbą tautiniu pagrindu ar kt.).

Manytina, jog darbuotojų asmens duomenų apsaugai išlieka grėsmė nuo atrankos bei įsidarbinimo procedūrų momento. Dažnai kandidatams pateikiama pildyti anketas, kuriose teiraujamosi ir prašoma atskleisti asmens duomenimis laikomą informaciją (tarkime, pageidaujama, kad būtų nurodoma šeimyninė padėtis, turimas vaikų skaičius ar net jų vardai, amžius; domimasi pomėgiais, politinėmis ar religinėmis pažiūromis ir t. t.). Praktikoje egzistuojanti situacija skatina ieškoti teisinių-reglamentacinių priemonių, padėsiančių užkirsti kelią žmogaus teisės pažeidžiantiems reikalavimams nurodyti perteklinę informaciją apie savo asmenį. Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 3-15 straipsniai detalai reguliuoja, kaip turėtų būti tvarkomi asmens duomenys. Šių nuostatų privalu laikytis ir darbdaviams. Minėto įstatymo 3 straipsnyje įtvirtinti iš Direktyvos 95/46/EB perkelti pagrindiniai asmens duomenų tvarkymo reikalavimai, kurie laikytini kartinėmis gairėmis duomenų valdytojui-darbdaviui, tvarkančiam darbuotojų asmens duomenis. Darbuotojų asmens duomenys:

- 1) turėtų būti renkami tik apibrėžtais ir teisėtais tikslais ir negali būti toliau tvarkomi tikslais, kurie nesuderinami su nustatytaisiais prieš renkant asmens duomenis;
- 2) turi būti tvarkomi tiksliai, sąžiningai ir teisėtai;
- 3) turi būti tikslūs ir, jei reikia dėl asmens duomenų tvarkymo, nuolat atnaujinami; netikslūs ar neišsamūs duomenys turi būti ištaisyti, papildyti, sunaikinti arba sustabdytas jų tvarkymas;

---

<sup>42</sup> Yra nuomonių, jog pagal Europos Bendrijos kompetenciją įtvirtinti ir baigtiniu sąrašu pripažįstami lyties, rasės ir etninės kilmės, negalios, amžiaus religijos ar įsitikinimų, seksualinės orientacijos diskriminacijos uždraudimo pagrindai. Žr. daugiau: Petrylaitė, D., Davulis, T., Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*.-Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 90.

- 4) turi būti tapatūs, tinkami ir tik tokios apimties, kuri būtina jiems rinkti ir toliau tvarkyti;
- 5) turi būti saugomi tokia forma, kad duomenų subjektų tapatybę būtų galima nustatyti ne ilgiau, negu to reikia tiems tikslams, dėl kurių šie duomenys buvo surinkti ir tvarkomi.

Atskira specifinio teisinio reguliavimo reikalaujančia sritimi reikėtų išskirti darbuotojų galimų asmens duomenų, susijusių su sveikata ir teistumu, tvarkymą. Darbo kodekso 104 straipsnio 2 dalyje prie dokumentų, kurie laikomi būtiniais, priimant į darbą, nurodoma, kad tais atvejais, kuomet darbo įstatymais priėmimas į darbą siejamas su tam tikru išsimokslinimu ar profesiniu pasirengimu, sveikatos būkle, darbdavys privalo pareikalauti, kad būsimas darbuotojas pateiktų išsimokslinimą, profesinį pasirengimą, sveikatos būklę patvirtinančius dokumentus. Pagal minėtą straipsnį darbdaviui taip pat paliekama teisė pareikalauti ir kitų įstatymų nustatytų dokumentų, prie kurių galima paminėti pažymą apie teistumą ir pan. Teigtina, jog darbdavys, kuris pareikalavo minėtų dokumentų, automatiškai susiduria situacija, kai turi pasirūpinti tinkamu gautų duomenų tvarkymu. Asmens duomenų apie sveikatą tvarkymui taikomos ne tik Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo teisės normos, bet turi būti vadovaujamosi ir kitais sveikatos sritį reglamentuojančiais teisės aktais, kad informacija apie darbuotojo sveikatą, tarkime, jos būklę, diagnozę, prognozę, gydymą ar kt. kaip asmens sveikatos paslaptis nebūtų atskleista. Būtina pažymėti, jog darbdavys turi pasirūpinti, kad prie tokių asmens duomenų galėtų prieiti tik įgaliojimus turintys asmenys, t. y. turi būti laikomasi dokumentacijos tvarkymo reikalavimų, kad nesusidarytų situacija, kuomet bet kuris kitas darbuotojas, tarkime, iš smalsumo turėtų galimybę peržiūrėti minėtą informaciją.

Atsižvelgus į įpareigojimus pagal Direktyvą 95/46/EB, Asmens duomenų teisinės apsaugos 53 straipsnyje įtvirtinta, kad kai darbdavys yra duomenų valdytojas ir pažeidžia minėtą įstatymą, jam taikoma atsakomybė, juolab kad to paties įstatymo 54 straipsnio pagrindu žalą dėl neteisėto asmens duomenų tvarkymo arba kitų duomenų valdytojo veikų, prieštaraujančių Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo nuostatoms, patyręs darbuotojas turi teisę reikalauti atlyginti jam padarytą turtinę ir neturtinę žalą. Pavyzdžiui, EŽTT byloje *Copland v. United Kingdom* nusprendė, kad rinkti ir saugoti asmeninę informaciją, susijusią su darbuotojo telefonu, taip pat kištis į elektroninio pašto ir interneto naudojimą neinformavus, sudaro pagrindą konstatuoti intervenciją į teisę į pagarbą privačiam gyvenimui ir korespondencijai, kaip apibrėžta EŽTK 8 straipsnyje.

Minėtoje byloje EŽTT pareiškėjai p. *Copland* priteisė 3000 eurų neturtinei žalai atlyginti ir 6000 eurų bylinėjimosi išlaidoms padengti<sup>43</sup>.

Neabejotina, jog darbuotojas, kurio ypatingi duomenys būtų atskleisti patirtų įvairių nepatogumų kolektyve, nes jis automatiškai išsiskirtų iš kitų darbuotojų, tai gali sukelti psichologinį diskomfortą ar net stresą darbe, dėl ko nukentėtų darbo kokybė, tai darytų įtaką tarpusavio pasitikėjimui, atsirastų grėsmė lojalumui darbdaviui ir pan., o kas svarbiausia – būtų atvirai pažeista darbuotojo teisė į privataus gyvenimo gerbimą.

## **1.2. Gyventojų užimtumo, saugių ir sveikų darbo sąlygų, susijusių su informacinių technologijų panaudojimu, problemos**

Tiriant informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje darbo teisės aspektus, būtina paanalizuoti saugių ir sveikų darbo sąlygų užtikrinimą bei gyventojų užimtumo problemas, kurios nėra tik socialinės apsaugos politikos dalykas, tačiau neišvengiamai patenka į darbo teisės reguliuojamą sritį.

Šiuo metu vyraujanti informacinių technologijų vystymosi sparti plėtra ir pritaikomumas darbo funkcijoms atlikti vertinami itin teigiamai, nes tai paaiškinama ir pateisinama nuolat besimokančios ir tobulėjančios informacinės visuomenės koncepcija. Tuose užimtumo sektoriuose, kuriuose vyrauja informacinių technologijų panaudojimas, didesnę pranašumą įgyja darbuotojai, kurie geba jomis naudotis. Manytina, jog kompiuterinis raštingumas laikytinas stipriu konkurenciniu įrankiu, padedančiu darbdaviams atsirinkti naujus darbuotojus, todėl darbuotojų varžybos įsidarbinimo srityje verčia nuolat stengtis tobulinti darbo elektroninėmis priemonėmis gebėjimus arba, nepaisant amžiaus, pradėti mokytis to nuo pradžių.

Pažymėtina, jog praktikoje gali atsirasti atvejų, kuomet vyresnio amžiaus darbuotojams palyginti su jaunesniais yra sunkiau įsisavinti (reikia daugiau laiko praktiniams gebėjimams ir pan.) naują su informacijų technologijų panaudojimu susijusią informaciją, dėl to darbdaviai, norėdami maksimaliai sutaupyti darbo laiko sąnaudas, gali bandyti netiesiogiai riboti vyresnio amžiaus asmenų įdarbinimą. Tokia situacija būtų netoleruotina ir neteisėta vertinant per asmenų lygiateisiškumo prizmę. Jeigu darbdaviai atsisakytų, tarkime, priimti vyresnio amžiaus darbuotojus dėl jų kompiuterinio raštingumo išmanymo žemesnio lygio arba nurodant, jog tik dėl vyresnio amžiaus būtų sudėtingiau išmokyti jomis naudotis, tokiu atveju išvelgtina netiesioginė diskriminacija dėl

---

<sup>43</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2007 m. balandžio 3 d. sprendimas byloje *Copland v. United Kingdom*, Nr. 62617/00, 2007.

amžiaus, kuri draudžiama ir nacionalinių, ir tarptautinių bei Europos Sąjungos teisės aktų<sup>44</sup>.

Siekiant perspektyvios analizės, paminėtina, kad darbo paieškos ar įdarbinimo etapuose galimų ryškesnių analizuotinų problemų gali atsirasti tuomet, kai susikerta informacinių technologijų panaudojimas ir asmens duomenų apsauga. Aktuali problema, su kuria galima susidurti – teisinis neaiškumas, koks ir kaip įformintas turėtų būti darbuotojo sutikimas leisti darbdaviui kaip duomenų valdytojui tvarkyti jo asmens duomenis. Pagal Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 2 straipsnio 11 dalį apibrėžiama, kad sutikimu laikytinas savanoriškas duomenų subjekto valios pareiškimas tvarkyti jo asmens duomenis jam žinomą tikslu, o ypatingų asmens duomenų atveju – turi būti išreikštas aiškiai, t. y. rašytine, jai prilyginta ar kita forma, neabejotinai įrodančia duomenų subjekto valią. Išskyla rimtų abejonų, ar, esant aptartam reguliavimui, praktiškai visiškai gali būti įgyvendinta asmens duomenų apsauga darbo teisės reguliuojamuose teisiniuose santykiuose.

Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas rašytinės sutikimo formos reikalauja tik tuo atveju, kuomet ketinama tvarkyti ypatingus asmens duomenis, o visų kitų asmens duomenų tvarkymui, atrodytų, minėtas įstatymas nereikalauja rašytinės formos, nes tik nurodoma, kad asmens duomenų subjektas savo noru būtų išreiškęs valią, kad jam žinomą tikslu būtų tvarkomi jo asmens duomenys. Jeigu išsamiau būtų gilinamasi į šį klausimą iš praktinio pasireiškimo pusės, iš karto būtų galima pastebėti, kad daugybė neaiškumų gali atsirasti tiek iš darbdavio, tiek iš darbuotojo pusės.

Nesunku įsivaizduoti įdarbinimo etapą, kuomet darbdavys su nauju darbuotoju turi sudaryti darbo sutartį. Pagal Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalį ir 99 straipsnio 1 dalį darbo sutartis laikoma sudaryta, kai susitariama dėl būtinųjų darbo sutarties sąlygų: darbovietės ir darbo funkcijų. Pažymėtina, kad sąlygos, susijusios su darbuotojo kaip asmens duomenų subjekto teisine apsauga, pagal darbo teisę negali būti tiesiogiai priskiriamos prie būtinųjų sutarties sąlygų, tačiau netiesiogiai yra susijusios, nes, tarkime,

---

<sup>44</sup> Diskriminacijos uždraudimas amžiaus pagrindu tiesiogiai arba netiesiogiai įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje (Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014); Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 2 ir 7 straipsniuose (Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497); Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių paktų 2 straipsnio 1 dalyje (Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288); Tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktų 2 straipsnio 2 dalyje (Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290); TDO 1958 m. konvencijos Nr. 111 Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje 1 straipsnyje (Valstybės žinios, 1996, Nr. 28-677); 1996 m. Europos Tarybos Europos socialinės chartijos (pataisytosios) E straipsnyje (Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704); 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 14 straipsnyje (Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987) bei Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 12 protokole; 2000 m. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus 2 straipsnyje (OL L 303, 2000 12 02, P. 16 – 22); Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje (Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115).



numatant darbo funkciją, t. y. sulygstant dėl konkrečios profesijos, specialybės, kvalifikacijos ar tam tikrų pareigų, darbdaviui gali tekti paprašyti darbuotoją pateikti kokią nors pažymą, kurioje pateikta informacija priskiriama netgi prie ypatingų asmens duomenų. Jeigu iš darbuotojo pusės tokia informacija pateikiama, vadinasi, automatiškai darbdavys tampa ypatingų duomenų valdytoju ir darbuotojo sutikimas turėtų būti įforminamas raštu.

Dar daugiau klausimų negu atsakymų atveria sistemiškai kartu su Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatyme nustatytu reglamentavimu vertintinas Darbo kodekso 99 straipsnio 4 dalyje numatytas reguliavimas, kuriuo remdamasis, sudarydamas darbo sutartį, darbdavys privalo *pasirašytinai* supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. Ieškant galutinio atsakymo, kaip turėtų būti įforminamas darbuotojo sutikimas leisti darbdaviui tvarkyti jo asmens duomenis, nagrinėtina, ar darbuotojo asmens duomenų tvarkymas gali būti priskiriamas prie būsimo darbo sąlygų.

Darbo kodeksas nepateikia apibrėžimo, kas yra darbo sąlyga, nors darbdavį įpareigoja užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu (Darbo kodekso 93 straipsnis). Mokslinėje literatūroje pripažįstama, kad darbuotojo informavimas apie darbo sąlygas yra sudėtingas ir praktikoje sunkiai įgyvendinamas veiksmas, nes darbdavys turi pateikti kuo išsamesnę informaciją, siekdamas apsaugoti nuo galimų ginčų ateityje<sup>45</sup>. Kaip išeitis ir apsaugos garantas galėtų būti darbuotojui pasirašytinai įteikiamas atmintinės tipo dokumentas, kuriama įtraukiama svarbiausia informacija<sup>46</sup>.

Pridurtina, kad sprendžiant minėtą problemą, reikėtų pasigilinti ir į 1991 m. spalio 14 d. priimtą Tarybos direktyvos 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie galiojančias sutartis arba darbo santykių sąlygas (toliau – Direktyva 91/533/EEB) 2 straipsnį, apibūdinantį darbdavio pareigą teikti informaciją<sup>47</sup>. Šiame straipsnyje įtvirtintas įpareigojimas darbdaviui informuoti darbuotoją apie „visus esminius sutartis arba darbo santykių su juo aspektus“. To paties straipsnio 2 ir 3 dalyse detaliau apibūdinama, kokia informacija patenka į „esminių sutartis ar su darbo santykiais su darbuotoju susijusių aspektų“ grupę, kokios detalumo ribos. Direktyvoje

---

<sup>45</sup> Pavyzdžiui, pagal 1990 m. priimtą Vokietijos Federacijos duomenų apsaugos statutą kompensacijos pagal ieškinius dėl asmens duomenų apsaugos gali būti nustatomos ir bendru besiginčijančių šalių susitarimu. Žr. daugiau: Agre, Ph. E., Rotenberg, M. *Technology and privacy – the new landscape*, MIT Press, 1998. P. 233. ISBN 9780-262-51-101-8.

<sup>46</sup> Nekrošius, I., *et al. Darbo teisė*. -Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 203.

<sup>47</sup> OL L 288, 1991 10 18, P. 32.

91/533/EEB numatyta, kad joje įvardyta informacija negali apimti mažiau, t. y. priskiriama *abiejų* darbo sutarties šalių tapatybės; darbo vieta (kai nėra nuolatinės ar pagrindinės darbo vietos, nurodomas principas, kad darbuotojas įdarbinamas įvairiose darbo vietose, taip pat darbdavio veiklos registruota vieta arba, atitinkamais atvejais – jo nuolatinė gyvenamoji vieta); darbo, kuriam yra įdarbintas darbuotojas, pavadinimas, rūšis, pobūdis ar kategorija arba trumpas darbuotojo atliekamo darbo aprašymas ar jo apibūdinimas. Reikiamais atvejais turėtų būti nurodyta darbuotojo darbo sąlygas nustatanti kolektyvinė sutartis, arba Direktyva 91/533/EEB palieka galimybę informaciją įvardyti ne tiesiogiai, bet nuoroda į atitinkamus klausimus reglamentuojančius įstatymus ir kitus teisės aktus, kolektyvines sutartis.

Direktyvos 91/533/EEB 2 straipsnio 2 dalies a punkte prie „esminių aspektų“ nurodoma ne tik darbdavio, bet ir darbuotojo, t. y. „abiejų šalių tapatybės“. Taigi, laikantis Direktyvos 91/533/EEB reglamentavimo, darytina išvada, jog, ir darbuotojo tapatybę priskiriant prie „esminių sutarties aspektų“, netiesiogiai įtvirtinama pareiga darbdaviui prašyti darbuotojo pateikti jo tapatybę patvirtinančius dokumentus, kuriuose, be abejo, nurodyti asmens duomenys. Nors Darbo kodekso 95 straipsnio 1 dalyje prie būtinųjų sąlygų tikrai nenumatoma, kad turėtų būti taip pat kaip ir darbovietė, taip ir darbuotojas aiškiai apibūdintas, vis dėlto teigtina, jog Darbo kodekse turėtų būti nurodytas reikalavimas, kad būtų darbuotojo tikslus apibūdinimas, pagrįstas tapatybę patvirtinančiais dokumentais, idant būtų visiškai tinkamai atliktas Direktyvos 91/533/EEB perkėlimas į darbo teisę, nes pateiktas pavyzdys atkreipia dėmesį, jog dabartinis nacionalinis teisinis reglamentavimas yra siauresnis palyginti su pateiktuoju Direktyvoje 91/533/EEB, todėl siūlytina Darbo kodekso pakeitimu patikslinti būtinųjų sąlygų apibrėžimą.

Be jau paminėtų, taip pat analizuotinas Direktyvos 91/533/EEB 3 straipsnis, kuriame įtvirtinama, jog aukščiau aptarta prie „esminių sutarties aspektų“ priskirtina informacija turi būti nurodoma raštu, t. y. Direktyva 91/533/EEB nustatomas rašytinis informavimo būdas. Tai gali būti atliekama rašytine darbo sutartimi, priėmimo į darbą raštu, rašytiniu pareiškimu, keletu skirtingų rašytinių dokumentų, tačiau visais informavimo atvejais taikoma rašytinė forma.

Kyla teorinių svarstymų, kaip turėtų elgtis darbdavys, jeigu jam darbuotojo paprašius pateikti asmens tapatybę patvirtinančio dokumento kopiją pastarasis atsisakytų, motyvuodamas tuo, jog pagal galiojančius nacionalinius įstatymus jam nėra nustatyta tokios pareigos. Tačiau praktikoje, atsižvelgus į tai, jog darbo santykiams taip pat būdingas sutartinis pobūdis, greičiausiai tiesiog nebūtų sudaroma darbo sutartis su

darbuotoju, neatskleidžiančiu duomenų apie save. Iš kitos pusės svarstyti, ar tuo atveju, kuomet įprastiems asmens duomenims tvarkyti, nacionaliniai teisės aktai nereikalauja rašytinio darbuotojo sutikimo, gali būti užtikrinama visapusiška darbuotojo kaip asmens duomenų subjekto teisinė apsauga, nes akivaizdu, jog priimant į darbą darbuotoją, neišvengiamai turi būti atskleidžiama būsimo darbuotojo tapatybė. Manytina, jog darbdavio informavimas žodžiu, jog darbuotojo asmens duomenys reikalingi, tarkime, tik vidaus administravimui, t. y. veiksmams, kuriais užtikrinamas darbdavio kaip duomenų valdytojo savarankiškas funkcionavimas (pavyzdžiui, struktūros, raštvedybos tvarkymas, personalo valdymas ir pan.) nėra pakankamas.

Ieškant geriausio varianto ir siekiant maksimaliai užtikrinti asmens duomenų apsaugą, esant darbo santykiams, vis dėlto preventyviai siūlytina darbdaviui raštu fiksuoti darbuotojo sutikimą leisti tvarkyti ir paprastus, ir ypatingus duomenis apie jį, nes tai suteiktų aiškumo tarpusavio santykiuose ir nesukeltų painiavos.

Pažymėtina, kad darbuotojo sutikimo leisti darbdaviui tvarkyti jo duomenis formos galėtų būti įvairios:

- 1) darbo sutartis: nuostatos, reglamentuojančios darbuotojo asmens duomenų tvarkymą bei tikslus ir tiesiogiai įtvirtinančios darbuotojo sutikimą, galėtų būti darbo sutartyje, kaip vienos iš daugelio sulygtų sąlygų, dėl kurių susitariama ją pasirašant;
- 2) kaip darbo sutarties priedai: kiti rašytiniai dokumentai, su kuriais darbuotojas pasirašytinai supažindinamas: atmintinės, informaciniai pranešimai, pareiškimai, susitarimai ir kt., kuriuose aiškiai informuojamas darbuotojas apie jo asmens duomenų tvarkymą ir tokio dokumento pasirašymas galėtų būti prilyginamas darbuotojo sutikimui, t. y. siūlytina, jog visada būtų įtvirtinta nuostata apie darbuotojo sutikimą.

Taip pat pridurtina, kad tam tikros procedūrinės taisyklės, kaip darbdavys tvarko darbuotojo asmens duomenis ar net kontroliuoja elektroninę darbo vietą, gali reglamentuoti:

- 1) vidaus tvarkos taisyklės: numačius asmens duomenų tvarkymo procedūras ir tinkamai su jomis supažindinus darbuotoją kaip asmens duomenų subjektą, turėtų atsirasti daugiau reguliacinio aiškumo;
- 2) kolektyvinės sutartys: vadovaujantis Darbo kodekso 50 straipsnio 4 dalies 6 punktu bei 59 straipsnio 1 dalimi, galima asmens duomenų tvarkymo tikslus, apimtį kitus susijusius aktualius klausimus įtvirtinti visų rūšių kolektyvinėse sutartyse.

Išskirtina kaip specifinė asmens duomenų tvarkymo sritis, susijusi su socialine apsauga. Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 9 straipsnis kaip išimtį iš bendro asmens duomenų tvarkymo reguliavimo paaiškina, kaip asmens duomenys turėtų būti tvarkomi socialinio draudimo ir socialinės paramos tikslais. Šiuo metu aktyviai stengiamasi maksimaliai pereiti prie elektroninio administravimo, pavyzdžiui, atliekant socialinio draudimo tvarkymo ir kt. funkcijas.

Be minėtų problemų, atkreiptinas dėmesys į tai, kad darbdaviui jo surinktų būsimų darbuotojų genetiniai duomenys gali padėti įvertinti kandidatus, ar jie tiktų konkrečiam darbui, tarkime, būtų galima iš anksto pasverti atkleistos ligos pasekmes ar susirgimo ligomis tikimybę. Darbdavys, turėdamas tokią informaciją, galėtų daug paprasčiau atlikti kandidatų atranką ir neįdarbinti tokių „rizikos grupės“ asmenų. Vis dėlto akcentuotina, kad Europos Bendrijoje laikomasi nuomonės (tai pabrėžiama Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupės duomenų apsaugai<sup>48</sup> 2003 m. konsultaciniame apibendrinime „Bendrijos rėminis dokumentas dėl darbuotojų asmens duomenų apsaugos įdarbinimo kontekste“<sup>49</sup>, 2003 m. Europos grupės dėl etikos moksle ir naujų technologijų „Nuomonėje dėl genetinių testų darbo vietoje etinių aspektų“), kad genetinių duomenų tvarkymas įdarbinimo etape turi būti įmanomai visais lygiais uždraustas, o tokių duomenų tvarkymas apskritai galimas tik ypatingai išskirtiniais atvejais. Nors sunku detaliam nusakyti, kokia šiuo metu galėtų būti reali genetinių duomenų panaudojimo įdarbinimo srityje reikšmė, vis dėlto tikėtina, kad ateityje būsimo darbuotojo prigimties bendrąja prasme atskleidimas gali labai apriboti asmens galimybes įsidarbinti, kas pažeistų teisės ir juo labiau bioetikos principus.

Pažymėtina, jog esamų darbuotojų genetinių duomenų tvarkymas galėtų daryti poveikį, iš anksto sprendžiant dėl darbuotojo kvalifikacijos kėlimo ar karjeros siekimo prognozavimo. Darbdavys, remdamasis genetiniais asmens duomenų „daviniais“ galėtų vertinti, ar jam ekonomiškai naudinga investuoti į tokį darbuotoją, t. y. ar verta skirti lėšų mokymams ir pan.

***Saugių ir sveikų darbo sąlygų garantavimas.*** Darbdaviui nustatyta pareiga ir informuoti darbuotojus apie saugias ir sveikas darbo sąlygas, ir tai realiai užtikrinti. Darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 5 punkte įtvirtinta, jog saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymas yra vienas svarbiausių darbo teisės principų,

---

<sup>48</sup> Pažymėtina, kad Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio pagrindu buvo įkurta speciali Darbo grupė duomenų apsaugai tvarkant asmens duomenis, kuri veikia nepriklausomai bei turi patariamąjį statusą Europos Sąjungos lygiu ieškant problemų teisinių sprendimo būdų (toliau – Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupė duomenų apsaugai).

<sup>49</sup> Darbinis dokumentas dėl genetinių duomenų. Prieiga per internetą: <<http://www.ada.lt/images/cms/File/WP91.pdf>> [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. balandžio 10 d.] P. 9.

kuriais turi būti vadovaujamosi darbo teisiniuose santykiuose. Pažymėtina, jog darbuotojų saugos ir sveikatos apsaugai reguliuoti skirtos bendrosios teisės normos, įtvirtintos Darbo kodekso XVIII skyriuje. Nors Darbo kodeksas tiesiogiai nedetalizuoja, kiek informacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje gali būti susijęs su darbuotojų sauga ir sveikata, akcentuotina, kad toks ryšys egzistuoja ir konceptualiai išvestinas iš bendrųjų teisės nuostatų.

Darbo kodekso 259 straipsnyje pateikiamas darbuotojų saugos ir sveikatos apibrėžimas, pagal kurį ši teisinė kategorija apibrėžiama kaip visos darbuotojų darbingumui, sveikatai, gyvybei darbe išsaugoti skirtos prevencinės priemonės, panaudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, idant darbuotojai galėtų būti apsaugoti nuo profesinės rizikos arba įmanomo jos sumažinimo. Neabejotina, jog informacinės technologijos gali sukelti neigiamą poveikį asmens sveikatai (įvairios mobiliųjų telefonų spinduliuotės, sveikatai pavojingi radijo dažniai ar pan.). Pagal darbo teisę (Darbo kodekso 260 straipsnis) darbuotojai turi teisę saugiai dirbti, o ją garantuoti ir padėti įgyvendinti privalo darbdavys pats arba pasitelkęs kompetentingus asmenis. Šie reikalavimai detalizuojami Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme (toliau – Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas)<sup>50</sup>.

Vienas svarbiausių su nagrinėjama tema susijusių darbo teisės aspektų yra darbo vietų įrengimas bei tinkamų darbo priemonių suteikimas. Vadovaujantis Darbo kodekso 261 straipsniu, darbdavys atsakingas už tai, kad kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir aplinka būtų saugi, patogi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 14 straipsnis įtvirtina darbo vietų įrengimo bendruosius reikalavimus, nustatant, jog, be minėtų įpareigojimų, iš darbdavių reikalaujama darbo vietas įrengti taip, kad jose dirbantys darbuotojai būtų apsaugoti nuo galimų traumų, kad iš jų darbo aplinkos būtų pašalinti sveikatai kenksmingi ar pavojingi rizikos veiksniai, įvertinant darbuotojo fizines galimybes.

Įvertinus pateiktas teisės nuostatas, galima išvelgti tam tikrą darbo teisės ir informacinių technologijų panaudojimo reguliacinę būtinybę, kalbant apie darbo priemones, numatytas Darbo kodekso 262 straipsnyje ir Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 16 straipsnyje. Remiantis minėtais nacionalinių teisės aktų straipsniais, atkreiptinas dėmesys, jog iš darbdavių reikalaujama, kad būtų naudojamos tik techniškai tvarkingos darbo priemonės, atitinkančios darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus. Teigtina, jog darbuotojui suteikiami darbo funkcijoms atlikti reikalingi

---

<sup>50</sup> Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.

informacinių technologijų produktai: kompiuteriai, telefonai, internetas, elektroninio pašto dėžutė, įvairios elektroninės kortelės, gaisrinės ir apsaugos sistemos ir t. t. teoriškai gali būti įvardijamos darbo priemonėmis.

Išsakytus teiginius galima pagrįsti pateikiamu pavyzdžiu apie elektroninių programų diegimą ir naudojimą darbo vietoje. Pastebėtina, jog šiuolaikinių technologijų dėka galima neteisėtai „vogti“ ir „plėšikauti“ ne tik fizinėje, bet ir virtualioje erdvėje. Sunkiai išmatuojamus nuostolius gali patirti darbdaviai ir (ar) darbuotojai, tretieji asmenys vien todėl, kad nesilaikoma *informacinės technologinės saugos* darbo vietoje: tarkime, neįdiegiamos legalios antivirusinės programos arba darbuotojai savo iniciatyva įdiegia neteisėtas ir „žalingas“ programas, kuriomis pažeidžiamas informacinis saugumas darbo vietoje ir t. t.

Pastebėtina, jog, nors Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 15 straipsnyje numatytos specialiosios teisės normos dėl darbo vietų įrengimo statybvietėse, naudingųjų iškasenų gavybos įmonėse, žvejybos laivuose ir pan., tačiau jokių specialių teisės normų, susijusių su informacinių technologijų panaudojimu darbo vietoje, neįtvirtinta. Paminėtina, jog ir specialiaame 1998 m. gegužės 5 d. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos priimtame įsakyme Nr. 85/233 Dėl Darboviečių įrengimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo neaptariami aspektai, susiję su informacinių technologijų panaudojimu<sup>51</sup>.

Manytina, kad esamas teisinis reglamentavimas nėra pakankamas, nes nei Darbo kodekse, nei Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme net neužsimenama apie informacinėmis technologijomis pagrįstų darbo priemonių saugų naudojimą, juo labiau nepasisakoma elektroninės darbo vietos, kurią neišvengiamai tenka naudoti daugumoje užimtumo sektorių, įrengimo. Darytina išvada, jog elektroninės darbo vietos ir apskritai informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje kaip darbo priemonių teisinis įstatyminis realizavimas neišvengiamai būtinas, todėl siektina galiojančią nacionalinę teisinę bazę papildyti, atliekant galiojančių įstatymų pakeitimus-papildymus, be to, turėtų būti realizuojama juridinė detalizacija ir poįstatyminiais teisės aktais bei darbdavių vidiniais dokumentais<sup>52</sup>.

<sup>51</sup> Valstybės žinios, 1998, Nr. 44-1224.

<sup>52</sup> Kalbant apie darbo sąlygų, ryšių su informacinių technologijų panaudojimu, įtvirtinimą, kyla ne mažai klausimų dėl naujų terminų, kurių atsiradimas buvo nulemtas technologinių pokyčių. Informacinių technologijų atsiradimas ir jų pritaikomumas naudoti darbo funkcijoms atlikti, galima teigti, iškėlė daugybę teisinių teorinių ir praktinių klausimų egzistuojančiai materializuotai darbo teisei. Pagrįstai galima suabejoti, ar esama teisinė terminija yra išsami ir gebanti plečiamai paaiškinti tam tikrų sąvokų turinį. Nepaisant to, jog visapusiškai stengiamasi laikytis technologinio neutralumo principo, neišvengiamai ir sparčiai randasi teisiniai naujadarai. Prie dažniausiai vartojamų tokių pavyzdžių visų pirma galima paminėti terminus – „implantus“: „elektroninė darbo vieta („e-darbo vieta“), „e-įdarbinimas“, „e-darbas“,

## 2. Informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje realizavimo mechanizmas: praktiniai aspektai

### 2.1. Elektroninės darbo vietos kontrolės teisinio reglamentavimo ypatumai

Siekiant tikslumo, aptartini labiausiai paplitę informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje praktiniai aspektai, įvertinant teisinį pagrindimą. Atkreiptinas dėmesys, jog nuolat stengiamasi kovoti su elektroninio pašto šiukšlėmis (angl. *spam*)<sup>53</sup> ir „šnipukais“ (angl. *spyware*)<sup>54</sup>, todėl darbdaviai suinteresuoti ir siekia šiek tiek apriboti darbuotojų veiksmus, idant apsisaugotų nuo papildomų problemų. Kalbant apie elektroninių ryšių panaudojimą darbo vietoje, pastebėtina, jog šiuolaikinė technologinė pažanga atveria daugybę galimybių ir būdų įdiegti atviras ar slaptas įvairias darbuotojų kontrolės ir stebėsenos sistemas, pavyzdžiui, slaptuosius numerio nustatymo įtaisus ir panašius įrankius, leidžiančius be naudotojų žinios išsiskverbti į jų galinius įrenginius ir susipažinti su informacija, išsisaugoti slepiamą informaciją ar sekti naudotojo veiksmus, net jei tai rimtai pažeistų asmens privatumą. Atsižvelgus į rizikas, iškeltinas hipotetinis klausimas, kodėl darbuotojų stebėseną ir kontrolę (ne)galėtų atlikti darbdavys, ir, tarkime, koks ir/ar turėtų būti darbuotojų informavimas apie įvairių monitoringo sistemų panaudojimą, kokios kitos nustatytinos būtinos sąlygos minėtų veiksmų darbuotojų atžvilgiu įgyvendinimui.

***Elektroninės darbo vietos stebėseną ir kontrolę.*** Kalbant apie vienas svarbiausių su informacinių technologijų panaudojimu darbo vietoje susijusių problemų, nurodytini neaiškumai dėl teisinio reglamentavimo dėl elektroninių programų ar prieigos prie tam tikrų informacijos šaltinių ribojimo, atsarginių duomenų kopijų atlikimo, interneto,

---

„elektroninis sutarties pasirašymas“, „e-darbo vieta“, „elektroninės darbo priemonės“, „elektroninis darbo apmokėjimas“, „teledarbas“, „teledarbuotojas“ ir kt. Šiuo metu egzistuojanti teisinė reglamentacinė bazė nepateikia minėtų sąvokų turinio, todėl tikėtina, kad daugeliu atveju turėtų būti plečiamas aiškinimas. Pavyzdžiui, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 straipsnio 7 dalyje darbo sąlygos apibūdinamos kaip darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas ir kitos aplinkybės, turinčios tiesioginę įtaką darbuotojo savijautai, darbingumui, saugai ir sveikatai, o to paties įstatymo 2 straipsnio 8 dalyje įtvirtintas apibrėžimas: „Darbo vieta – vieta, kurioje asmuo dirba darbo sutartyje sulygtą darbą arba atlieka viešojo administravimo funkcijas“. Akcentuotina, jog esamos darbo teisės pateikiamos apibrėžtys tiesiogiai juridškai neįtvirtina naujųjų terminų, neatskleidžia teisinių naujadarų turinio, dėl to teigtina, jog reikėtų imtis iniciatyvos ir teikti pasiūlymus galiojančios teisinės bazės korekcijoms, nulemtoms technologinės įtakos ir poreikio. Tikėtina, jog įteisinus tokius naujadarus, darbo teisė būtų lankstesnė bei palengvintų darbdavių ir darbuotojų tarpusavio santykių reguliavimą, suteikdama daugiau teisinio aiškumo. Atkreiptinas dėmesys, jog lingvistinė terminų – teisinių naujadarų analizė nėra šio darbo pagrindinis uždavinys, tačiau aptariama kaip viena svarbesnių ir, tikėtina, ateityje susilauksiančių didesnio dėmesio darbo teisės teisėkūrinių-reglamentacinių problemų, susijusių su informacinių technologijų darbo vietoje teisinio reglamentavimo praktiniu įgyvendinimu, kuri dabartinės teisės spragos ar kolizijos ypač apsunkina ir sukelia netgi didelę grėsmę ir pavojų pagrindinių žmogaus teisių apsaugai.

<sup>53</sup> Elektroninio pašto šiukšlėmis įprastai laikomi nepageidaujami reklaminiai elektroniniai laiškai, kurių siuntėjo tapatybė dažniausiai gavėjui nėra žinoma.

<sup>54</sup> Praktikoje „šnipukais“ vadinama įvairi elektroninė šnipinėjimo programinė įranga, kuri paprastai įdiegiama be vartotojo išpėjimo, sutikimo ar kontrolės, bei kuri renka informaciją apie naudotojo atliekamus veiksmus, ypač naršant internete.

intraneto, elektroninio susirašinėjimo stebėsenos ir kontrolės trūkumų. Akcentuotina, jog šios srities reglamentavimo spragos būdingos ne tik Lietuvos teisei, bet aktualios ir kitose Europos Sąjungos valstybėse<sup>55</sup>. Šiuo metu nėra konkrečių išsamių taisyklių dėl elektroninio monitoringo, dėl to gali atsirasti daugybė erdvės diskusijoms apie tai, kaip praktikoje turėtų būti atliekamas ir/ar atliekamas elektroninės darbo vietos stebėjimas.

Susidaro įspūdis, jog darbdavys, darbuotojui suteikiantis informacines technologijas kaip darbo priemones, už kurių eksploatavimą apmoka, gali kontroliuoti jų panaudojimą, tačiau iš karto kyla klausimas, kokios galėtų būti tokios kontrolės ribos. Pripažįstama, jog šioje situacijoje susiduria darbuotojų, kurie teisiškai pavaldūs darbdaviui, ir pastarojo ekonominiai interesai. Akivaizdu, jog darbuotojams piktnaudžiaujant jiems suteiktomis informacinių technologijų priemonėmis, atsiranda didelė rizika, jog darbdavys patirs nuostolių.

Išsamumo dėlei galima paanalizuoti keletą hipotetinių atvejų. Tarkime, darbdavys leistų darbuotojui naudotis informacinių technologijų įranga ne tik darbo tikslais<sup>56</sup>, bet ir asmeniniais, pavyzdžiui, pietų pertraukos metu pasinaudoti internetu. Tokiu atveju darbuotojui suteikiama galimybė pasinaudoti darbui skirtomis priemonėmis asmeniniais tikslais, ir, pasinaudojant ja, turi būti visiškai garantuota teisė į privatumą, t. y. turi būti pagrįstai aišku, jog darbdavys nekontroliuos pertraukos metu atliekamo naršymo internete. Vis dėlto pastebima ir papildoma rizika, galinti iškilti darbdaviui: negalėdamas kontroliuoti darbuotojo pertraukos metu atliekamų veiksmų su jo suteiktomis priemonėmis, darbdavys lieka neapsaugotas nuo galimos žalos atsiradimo: pavyzdžiui, laisvu metu darbuotojas internetu iš darbdaviui priklausančio kompiuterio atliks neteisėtus veiksmus, kuriais bus pažeisti trečiųjų asmenų interesai, dėl ko gali kilti teisinė atsakomybė.

Kitas kraštutinis atvejis – visiškai informacinių technologijų, kurias suteikia darbdavys, panaudojimo draudimas ne darbo interesais. Pavyzdžiui, darbdavys darbuotojui suteikia tarnybinį telefoną, kurį galima naudoti tik darbdavio interesais. Jeigu darbuotojui iškiltų neatidėliotina būtinybė paskambinti privačiais ar kitais tikslais, teoriškai jis negalėtų šito atlikti. Iš karto diskusijų gali sukelti situacijos, kuomet darbuotojui iškiltų įpareigojimas atlikti pilietinę ar visuomeninę pareigą. Manytina, kad tokiu atveju, net ir esant darbdavio draudimui minėta būtinybė, susijusi su visuomenės saugumo užtikrinimu, turėtų būti vertinama kaip ypatingas išimtinis atvejis, kuriam draudimas neturėtų būti taikomas, nes priešingu atveju darbuotojui, kaip eiliniam

---

<sup>55</sup> Hendrickx, F. *Protection of workers' personal data in the European Union: Two studies*, 2002. P. 11.

<sup>56</sup> Pastaba. Darbo 3 dalyje detalizuojami tyrimo metu gauti rezultatai apie darbdavių leidimą darbuotojams informacines technologijas panaudoti asmeniniais tikslais.



asmeniui iškiltų griežtesnė administracinė ar net baudžiamoji atsakomybė. Įvertinus aptartus argumentus, matyti, kad negali būti įtvirtinamų visiškai absoliučių kraštutinių panašaus pobūdžio draudimų, nes praktikoje būtų sunku juos įgyvendinti.

Atkreiptinas dėmesys, jog ne mažai aiškumo suteikia precedentinė teisė, tačiau Lietuvoje sunku rasti teismų praktikos, kurioje būtų nagrinėti ginčai tarp darbdavio ir darbuotojų dėl informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje. Tyrinėjimo tikslais pasiremtina gilesnę asmens duomenų apsaugos darbo santykiuose užtikrinimo patirtį turinčių Prancūzijos ar Nyderlandų teismų praktika. Prancūzijos duomenų apsaugos institucija nustatė, jog vadovaujantis Prancūzijos teismų išaiškinimais neturėtų būti atsižvelgiama, kokia technologija taikoma. Teismams priėmus sprendimus dėl darbuotojų privačios prieigos telefonu, tų pačių išaiškinimų reikėtų laikytis ir elektroninio pašto ar kitų informacinių technologijų panaudojimo atvejais<sup>57</sup>.

Toks aiškinimas atspindi elektroninių ryšių teisės įtvirtintą technologinio neutralumo principą, reiškiantį, kad teisės normų taikymas turi būti nukreiptas į tikslus, siekiant atitinkamomis teisės normomis, ir pagrįstai stengiantis užtikrinti, kad nebūtų skatinamas arba diskriminuojamas konkrečių technologijų naudojimas, taip pat kad teisės normos būtų taikomos kiek įmanoma neutraliau – neatsižvelgiant į technologijas, naudojamas su konkrečiu teisiniu santykiu susijusiems elektroninių ryšių tinklams ar elektroninių ryšių paslaugoms teikti (numatyta Elektroninių ryšių įstatymo 2 straipsnio 2 dalyje). Technologinio neutralumo principas įeina į bendrąją elektroninių ryšių teisės principų sistemą be jokios hierarchijos, ir jį reikia vertinti kaip visumą kartu su funkcinio lygiavertiškumo, ekonominės plėtros, vartotojų teisių apsaugos ir kt. principais<sup>58</sup>. Pridurtina, jog Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupė duomenų apsaugai „Nuomonėje 1/2007 dėl Žaliosios knygos dėl aptikimo technologijų, kurias taiko teisėtvarkos, muitinės ir kitos saugumo institucijos“, taip pat nurodė, kad pačios technologijos nebūtinai turi būti problema, tačiau visais atvejais asmens duomenis privalu rinkti ir naudoti teisingai, o tai reiškia, kad asmens duomenų subjektas turėtų būti informuotas apie jų veikimą<sup>59</sup>.

Pritartina nuomonei, kad darbo vietoje informacinių technologijų panaudojimas turėtų būti organizuojamas taip, jog darbuotojai būtų įgalioti naudotis suteiktomis elektroninio pašto sistemomis nekomerciniams sandoriams, turint galimybę siųsti ir gauti asmeninius elektroninius laiškus ir viduje, ir išorėje, tačiau tik su sąlyga, jog tai netrukdytų

---

<sup>57</sup> Hendrickx, F. *Protection of workers' personal data in the European Union: Two studies*, 2002. P. 102.

<sup>58</sup> Civilka, M., Jarukaitis, I., Lamanuskas, T., et al. *Elektroninių ryšių teisė*.-Vilnius: Eugrimas, 2005. P. 30.

<sup>59</sup>Daugiau informacijos. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/justice\\_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2007/wp129\\_lt.pdf](http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2007/wp129_lt.pdf)> [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. kovo 30 d.].

atlikti kasdienių darbo įsipareigojimų, o jeigu darbuotojas atliktų neteisėtus veiksmus, teisinė atsakomybė turėtų būti taikoma darbuotojui, pavyzdžiui, jeigu būtų išsiųsti melagingi pranešimai, įžeidžiantys rasistinio ar pan. pobūdžio pranešimai<sup>60</sup>. Teigtina, jog vis dėlto darbdaviui taip pat turėtų būti palikta galimybė atlikti patikrinimą, kai yra pagrįstų priežasčių, jog iškilo grėsmė jo ar trečiųjų asmenų interesų apsaugai. Tačiau, pavyzdžiui, Nyderlanduose tokiems patikrinimams būtini iš darbdavio pusės pranešimai darbo taryboms ar profesinėms sąjungoms<sup>61</sup>.

Prancūzijos kasacinis teismas 2001 metais taip pat buvo konstatavęs, kad asmens teisės į privatų gyvenimą apsauga turi būti užtikrinta ir vykstant komunikacijai darbo vietoje. Be to, šis teismas nusprendė, kad darbuotojas turi teisę į privataus gyvenimo gerbimą ne tik darbo metu ir ne tik darbo vietoje, nes minėta teisė apskritai apima korespondencijos konfidencialumą (paslaptį). Minėto teismo nuomone, darbdavys negali turėti prieigos prie asmeninių pranešimų turinio, net jei iš anksto savo iniciatyva būtų nustatęs draudimą darbuotojams panaudoti elektroninį paštą ar kitą informacinę technologiją ne darbo tikslais<sup>62</sup>.

Paanalizuoti kitų valstybių reglamentavimo ir jo paaiškinimo teismų praktika pavyzdžiai leidžia teigti, jog nė vienoje valstybėje nėra tokio paties reguliavimo, nors panašumų ir įmanoma atrasti.

Kalbant apie Lietuvą, būtina aptarti, jog 2009 m. sausio 16 d. buvo priimtas Valstybinės duomenų inspekcijos direktoriaus įsakymas Nr. 1T-5 (1.12) Dėl duomenų apsaugos priemonių aprašo formos patvirtinimo<sup>63</sup>. Nustatytos formos apraše apie asmens duomenų saugumo priemones, kurių ketina imtis asmens duomenų valdytojas ir (arba) duomenų tvarkytojas, taip pat ir jau įdiegtų arba numatomų įdiegti iki duomenų tvarkymo veiksmų pradžios, būtina pažymėti tam skirtose vietose. Užpildytus aprašus Valstybinei duomenų inspekcijai turi teikti duomenų valdytojai, todėl, tam tikrais atvejais darbdaviams taip pat gali tekti nurodyti tokią informaciją.

---

<sup>60</sup> Kaip pavyzdį galima paminėti, jog, tarkime, Prancūzijoje, iš darbdavių pusės yra bandymų vidiniuose teisės aktuose (vidaus tvarkos taisyklėse) numatyti, kaip turėtų būti naudojamos informacinės technologijos darbo vietoje. Tokiuose dokumentuose įprastai nurodoma, kad darbdavys suteikia darbuotojui teisę naudotis darbdaviui priklausančiomis priemonėmis. Darbdavys nustato taisykles, kaip darbuotojas turėtų naudotis elektroniniu paštu (uždraudžiama jį naudoti ne darbo funkcijoms atlikti arba nedraudžiama, bet reikalaujama, kad darbuotojas, rašydamas asmeninę žinutę, pažymėtų ją specialiai, t. y. nurodytų, kad asmeninio pobūdžio, idant darbdavys patikrinimo atveju nesusipažintų su jos turiniu), prisijungimui prie interneto (nurodomas interneto puslapių turinys, prie kurių draudžiama jungtis), kaip darbdavys įgyvendina darbuotojų elektroninės vietos stebėseną ir kt. Žr. daugiau: Nuostatų dėl elektroninio pašto ir interneto darbo vietoje naudojimo pavyzdžiai, [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. balandžio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.droit-technologie.org/upload/dossier/doc/14-1.pdf>>

<sup>61</sup> Hendrickx, F. *Protection of workers' personal data in the European Union: Two studies*, 2002. P. 102.

<sup>62</sup> Ten pat, P. 104.

<sup>63</sup> Valstybės žinios, 2009-01-29, Nr. 11-448.

Pažymėtina, kad duomenų apsaugos priemonių apraše reikalaujama pateikti informaciją apie duomenų tvarkymo keliamos rizikos vertinimą, duomenų saugą reglamentuojančius dokumentus, prieigą prie duomenų valdymo ir kontrolės, fizinę saugą, duomenų gavimo (teikimo) saugumą, duomenų atsargines kopijas ir archyvavimą, kompiuterinės įrangos naudojimą ir priežiūrą, veiklos tęstinumo valdymą, duomenų sunaikinimą, kitus rizikos veiksnius ir priemones.

Minėtame apraše pateiktas klausimynas, kuris atkreipia dėmesį ir į asmens duomenų, kai naudojamos informacinės technologijos darbo vietoje, apsaugą. Duomenų valdytojų prašoma nurodyti, kokie yra vidiniai rašytiniai asmens duomenų saugą reglamentuojantys dokumentai ir ar su jais susipažinę darbuotojai, taip pat teiraujamasi, ar tokie dokumentai periodiškai peržiūrimi, prireikus atnaujinami, ar kontroliuojamas jų vykdymas. Ypač reikšminga prieigos prie asmens duomenų valdymo ir kontrolės klausimyno dalis. Atkreipiamas dėmesys į tai, ar prieigos prie kompiuterio, kompiuterių tinklo, duomenų bazės suteikimo (panaikinimo) tvarka yra reglamentuota rašytiniame dokumente; ar prieiga prie asmens duomenų suteikta tik tam asmeniui, kuriam duomenys yra reikalingi jo funkcijoms vykdyti; ar naudotojas, kuris jungiasi prie kompiuterio, kompiuterių tinklo, duomenų bazės, identifikuojamas unikalčiai ir ar minėti prisijungimai apsaugoti slaptažodžiu, kitomis apsaugos priemonėmis.

Manytina, jog darbdaviai, rūpindamiesi, darbuotojų asmens duomenų apsauga, turėtų priimti vidinius teisės aktus, kuriais raštu reglamentuotų, kokia tvarka sudaromi ir keičiami slaptažodžiai, ar naudotojų prisijungimui naudojami šifruoti slaptažodžiai. Teigtina, jog tokio pobūdžio informacija yra labai jautri, todėl jeigu ji atskleidžiama darbuotojams, darbdaviui teisinėmis priemonėmis reikėtų užsitikrinti, kad būtų laikomasi konfidencialumo.

Pažymėtina, kad šiuolaikinės informacinės technologijos suteikia įvairių stebėjimo ir kontrolės priemonių. Darbdaviai gali nuspręsti naudoti specialią tinklo stebėjimo įrangą, specialiais įrankiais fiksuoti prisijungimo prie duomenų bazės įrašus: prisijungimo identifikatorius, datą, laiką, trukmę, jungimosi rezultatus ((ne)sėkmingus), bylas, prie kurių buvo jungtasi, atliktus veiksmus su duomenimis (įvedimas, peržiūra, keitimas, naikinimas ar kiti duomenų tvarkymo veiksmai). Darbdaviai taip pat gali pasinaudoti ir peržiūrėti prisijungimo prie duomenų bazės ataskaitas ar fiksuoti apskritai prisijungimo prie kompiuterio, kompiuterių tinklo atvejus.

Be minėtų veiksmų, darbdaviai kartais imasi atsarginių veiksmų ar elektroninio pašto dėžučių kopijų darymo. Manytina, su darbuotojų informacijos, kuri patenka į asmens duomenų apimtį (atsarginių kopijų atlikimas taip pat laikytina asmens duomenų

tvarkymo veiksmu), tvarkymu darbuotojai turėtų būti tinkamai informuojami, bei turi būti aiškiai žinoma sukurta tokių duomenų archyvavimo ir saugojimo sistema.

***Vaizdo darbo vietoje monitoringas.*** 2009 m. sausio 1 d. Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 2 straipsnio 16 dalyje atsirado nauja sąvoka – *vaizdo stebėjimas*, apibūdinamas kaip vaizdo duomenų, susijusių su fiziniu asmeniu, tvarkymas naudojant automatines vaizdo stebėjimo priemones (vaizdo ir fotokameras ar pan.), nepaisant, ar tokie duomenys išsaugomi kokioje nors laikmenoje, ar ne. Teigtina, jog vaizdo stebėjimą reglamentuojančios teisės normos, be abejonės, taip pat taikomos ir darbdaviui kaip asmens duomenų valdytojui, kuomet atliekamas darbuotojų stebėjimas. Minėto įstatymo 16 straipsnyje įtvirtintos esminės sąlygos, kada ir koku mastu gali būti vykdomas vaizdo stebėjimas. Galimybė atlikti vaizdo monitoringą siejama su visuomenės saugumu, viešosios tvarkos garantavimu, taip siekiant apginti asmenų gyvybę, sveikatą, turtą ir kitas asmenų teises ir laisves, bet tik tuomet, kai kiti būdai ar priemonės yra nepakankami ir (arba) netinkami siekiant paminėtų tikslų ir jeigu duomenų subjekto interesai nėra svarbesni.

Iš pirmo žvilgsnio atrodytų, kad tokios sąlygos palieka daug laisvės darbdaviui imtis darbuotojų vaizdo stebėjimo priemonių, nes daugumą stebėjimo atvejų galima pateisinti „kitų asmenų teisių ir laisvių“ apsaugos siekimu. Tačiau Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 17 straipsnyje numatyta specialioji teisės norma prieš tai aptartosios atžvilgiu, nes šiame straipsnyje išskiriama, kaip turėtų būti atliekamas vaizdo stebėjimas būtent darbo vietoje. Kalbant apie vaizdo monitoringą darbo vietoje, papildomai nurodoma įvertinti darbo specifiką, t. y. darbuotojų vaizdo stebėjimas darbo vietoje galėtų būti vykdomas, jeigu dėl darbo specifikos privalu užtikrinti asmenų, turto ar visuomenės saugumą, taip pat ir kitais atvejais, jeigu kiti būdai ar priemonės yra nepakankami ir (arba) netinkami, norint užtikrinti aptartą apsaugą.

Akcentuotina, jog vaizdo stebėjimui vykdyti neužtenka tik to, jog tam tikras atvejis atitinka aukščiau aptartas sąlygas, nes Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 18 straipsnis imperatyviai nustato, kokių reikalavimų turėtų laikytis vaizdo stebėjimą atliekantis subjektas. Visų pirma reikalaujama, kad duomenų valdytojas vaizdo duomenų tvarkymą numatytų savo paties patvirtintame vidiniame rašytiniame dokumente.

Svarstyтина, ar teoriškai tais atvejais, kai vaizdo duomenis imasi tvarkyti darbdavys kaip duomenų valdytojas, apie vaizdo stebėjimą ir kt. galėtų būti aptariama vidaus tvarkos taisyklėse, informaciniuose pareiškimuose, atmintinėse, su kuriais pasirašytinai supažindinami darbuotojai, taip pat kolektyvinėse sutartyse. Pažymėtina, jog

jeigu darbdavys nuspręstų kaip specialias darbo sąlygas numatyti darbo sutartyje, teoriniu požiūriu tai atitiktų Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo reikalavimus, nes Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 20 straipsnio 3 dalyje numatytas specialus įpareigojimas darbdaviui apie darbuotojų vaizdo stebėjimą darbo vietoje informuoti juos raštu, tačiau atkreiptinas dėmesys į tai, jog pati darbo sutartis būtų pernelyg apkrauta, todėl vertinant iš teisinės technikos pusės, patogiausiu būtų kituose vidaus teisės aktuose įtvirtinti nuostatas, susijusias su vaizdo duomenų tvarkymu, kadangi minėtas įstatymas reikalauja smulkiai detalizuoti, kaip atliekamas vaizdo duomenų tvarkymas, t. y. turi būti nurodomas vaizdo stebėjimo tikslas ir apimtis, vaizdo duomenų saugojimo terminas, priėjimo prie tvarkomų vaizdo duomenų sąlygos, šių duomenų naikinimo sąlygos ir tvarka bei nustatyti kiti reikalavimai teisėtam vaizdo duomenų tvarkymui.

Akcentuotina, kad darbovietėje negali būti tokios situacijos, kad asmens vaizdo duomenis galėtų tvarkyti bet kas. Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 18 straipsnio 2 dalis reikalauja, kad darbdavys iš anksto pasirūpintų ir garantuotų, kad vaizdo duomenis tvarkytų tik tokie jo įgalioti asmenys, kurie būtų susipažinę ir pasirašytinai įsipareigoję laikytis asmens duomenų teisinę apsaugą reglamentuojančių teisės aktų. Pastebima, jog praktikoje ypač didesni subjektai – darbdaviai, sudaro paslaugų sutartis su apsaugos tarnybomis, kurios turėtų rūpintis ir darbdaviui priklausančių objektų stebėjimu, ir, tam tikrais atvejais, vaizdo stebėjimu darbo vietoje. Tačiau Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas nereglamentuoja, kad vaizdo duomenų tvarkymą turėtų privalomai vykdyti specialūs subjektai, vadinasi, darbdavys šio įstatymo nustatyta tvarka, laikydamasis visų formalių reikalavimų, gali įgalioti tai atlikti savo darbuotojus. Pabrėžtina, jog neįgaliotiems darbuotojams turėtų būti griežtai draudžiama atlikti bet kokius vaizdo duomenų tvarkymą sudarančius veiksmus.

Pridurtina, kad nepaisant to, ar vaizdo stebėjimo priemonės įrengiamos darbo, ar ne darbo vietoje, darbdaviui kaip ir bet kuriam kitam asmens vaizdo duomenų valdytojui būtų taikomos Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 19 straipsnyje nustatytos taisyklės dėl tokių priemonių įrengimo. Svarbu tai, kad vaizdo stebėjimui atlikti reikalingos priemonės turi būti įrengiamos, laikantis nustatytų vaizdo stebėjimo tikslų: vaizdo monitoringas gali būti vykdomas ne didesnėje patalpos ar teritorijos dalyje, negu tai yra būtina ir turėtų būti renkama ne daugiau vaizdo duomenų, negu tai yra būtina.

Akcentuotina, kad patalpose, kurios susijusios su ypatingu asmens privatumu, įstatymiškai draudžiama įrengti ir eksploatuoti įrengtas vaizdo stebėjimo priemones, jeigu jų stebėjimo laukas apimtų gyvenamąją patalpą ir/arba jai priklausančią privačią teritoriją ar įėjimą į ją, išskyrus įstatymų numatytas išimtis, taip pat negalima atlikti vaizdo

stebėjimo patalpose, kur pagrįstai tikimasi absoliučios privatumo apsaugos ir kur toks stebėjimas žemintų žmogaus orumą. Asmens duomenų teisinės apsaugos 19 straipsnio 3 dalyje prie tokių patalpų įvardijami tualetai, persirengimo kambariai ir pan.

Pažymėtina, jog minėtas straipsnis nepateikia baigtinio patalpų, kuriose absoliučiai draudžiama vykdyti vaizdo stebėjimą, sąrašo, todėl svarstyтина, ar prie tokių patalpų galima priskirti darbuotojams skirtus poilsio kambarius, specialiai darbdavio įrengtas virtuves, zonas rūkymui ir kt. Sistemiškai vertinant vaizdo stebėjimo vykdymo tikslą, teigtina, jog, jeigu būtų stebimos tokios darbdavio patalpos kaip virtuvė, poilsio kambariai, būtų renkama perteklinė asmens vaizdo duomenis sudaranti informacija, ir tai pažeistų įstatyme numatytus reikalavimus, darbuotojai galėtų pateikti daugybę argumentų, jog darbdaviui tokio pobūdžio informacija nėra būtina.

Palyginimui galima pridurti, jog Europos Sąjungos valstybėse narėse taip pat nėra vieningo teisinio vaizdo kamerų panaudojimo darbo vietoje reglamentavimo. Nepaisant to, jog daugelyje valstybių nėra aiškių teisės nuostatų, kurios reguliuotų vaizdo kamerų panaudojimą darbo vietoje, bendrai pripažįstama, kad tokiu stebėjimo būdu surenkama labai tiksli informacija apie darbuotoją, gaunant informacijos apie tai, kaip bendraujama su klientais ir pan. Pastebėtina, jog Europos valstybėse egzistuoja bendras teisinis vaizdo kamerų naudojimo reglamentavimas, tačiau neišskiriama, kaip monitoringas minėtu būdu turėtų būti atliekamas darbo vietoje.

Danijoje, tik po to, kai profesinės sąjungos aktualizavo šį klausimą, nacionaliniu lygiu buvo atlikti teisės aktų pakeitimai, numatant įpareigojimus privataus ir viešojo sektoriaus darbdaviams, įrengiantiems kameras, pakabinti informuojančius ženklus, tačiau apskritai orientuojamasi į vadovavimąsi bendraisiais asmens duomenų tvarkymo principais<sup>64</sup>. Švedijoje, Prancūzijoje teisės aktuose numatoma pareiga darbdaviui dėl vaizdo kamerų naudojimo privalomai konsultuotis su profesinėmis sąjungomis<sup>65</sup>.

Belgijoje teisės nuostatos dėl darbuotojų stebėjimo vaizdo kameromis daugiausia įtvirtinamos kolektyvinėse sutartyse, išskiriant teisėtus tikslus, t. y. leidžiama darbdaviams vykdyti vaizdo stebėjimą dėl saugos ir sveikatos apsaugos, gamybos proceso, darbuotojų darbų atlikimo kokybės užtikrinimo ar siekiant apsaugoti darbdavio turtą. Pagal Belgijos teisę įvardyti tikslai pateisintų darbo vietos stebėjimą.

Portugalijoje darbo vietos vaizdo stebėjimas patenka į asmens duomenų apsaugos, darbo teisės ir baudžiamosios teisės reguliavimo dalyką, nes laikomasi pozicijos, jog kameros įrengiamos asmens saugumo sumetimais apskritai, žinant, jog darbuotojui turi

---

<sup>64</sup> Hendrickx, F. *Protection of workers' personal data in the European Union: Two studies*, 2002. P. 110.

<sup>65</sup> Ten pat, P. 111-112.

būti užtikrinama konstitucinė teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas. Ypač tai aktualu bankų, parduotuvių ir pan. darbuotojams.

Pažymėtina, jog vaizdo stebėjimas darbo vietoje gali būti įvairių rūšių. Pagal stebėjimo trukmę ir intensyvumą galima išskirti tokias rūšis<sup>66</sup>:

- 1) nuolatinis, kai vaizdo stebėjimo kameros yra tęstinai nuolat įjungtos, vaizdas stebimas nepertraukiamai;
- 2) ilgalaikis, kai vaizdas stebimas, tarkime, visą darbo dieną, tačiau vaizdas nestebimas ne darbo laiku ar pertraukų metu;
- 3) trumpalaikis, kai vaizdas stebimas trumpą laiką, ne tęstinai;
- 4) fragmentinis, kai vaizdas stebimas atsiradus būtinybei, kilus abejonių dėl saugumo ar pan.

Pagal stebėjimo atvirumą galima išskirti tokias rūšis:

- 1) atviras ir žinomas: darbuotojai informuoti, iš anksto žino, kad bus stebimi vaizdo kameromis ar pan. priemonėmis;
- 2) slaptas: darbuotojai neinformuoti, jog yra stebimi, vaizdo stebėjimo kameros įrengtos slapta. Šiuo atveju bendrai laikomasi nuomonės, kad tokios rūšies stebėjimas gali būti atliekamas tik ypatingais atvejais, kai būtų didelė tikimybė, jog gali būti atliktas sunkus nusikaltimas ar kykla reali didelių nuostolių grėsmė. Ypač Jungtinėje Karalystėje ir Nyderlanduose pabrėžiama, kad paslėptas stebėjimas galėtų būti pateisinamas tik itin išskirtiniais atvejais<sup>67</sup>.

Lietuvoje slaptas darbo vietos stebėjimas vaizdo kameromis darbo teisės detaliam nereglamentuojamas, nors atlikti slapta sekimą draudžiama pagal kitų teisės šakų normas. Manytina, jog toks draudimas turėtų išplaukti ir iš bendrųjų teisės principų ir Žmogaus teisių instituto praktinio įgyvendinimo.

***Darbuotojų testavimo darbo vietoje, naudojant informacines technologijas, specifika.*** Siekiant atsakyti į probleminius klausimus, susijusius su informacinių technologijų panaudojimu darbo vietoje, aptartinas testavimo darbo vietoje reiškinys ir tai reguliuojantis teisinis reglamentavimas. Pažymėtina, jog dažniausia praktikoje pasireiškiantys testavimo atvejai yra atliekami, siekiant iširti darbuotojų alkoholio ir narkotikų vartojimą, surenkant genetinius ar biometrinius duomenis, domimasi darbuotojo dalyvavimu profesinių sąjungų veikloje, prašoma pateikti informaciją apie teistumą bei itin dažnai darbuotojai klausiami apie sveikatą, nes stengiamasi iš anksto

<sup>66</sup> Pastaba. Pateikiama pavyzdinė klasifikacija, kuria nepretenduojama į visišką klasifikavimo tikslumą, todėl pateiktas skirstymas vertintinas tik kaip nuomonė.

<sup>67</sup> Hendrickx, F. *Protection of workers' personal data in the European Union: Two studies*, 2002. P. 112.

turėti duomenis psichologinę ir fizinę darbuotojo sveikatą, paminėtina ir galimos darbuotojų patikros poligrafu.

Nepaisant to, jog šiuolaikinė mokslo ir technologijų pažanga suteikia galimybę patogiai, greitai ir neskausmingai patikrinti, ar asmuo vartoja alkoholį, narkotikus, vis dėlto kai tokios patikros atliekamos darbo vietoje arba kita darbdavio iniciatyva, iškart susiduriama su asmens teisės į privatumą pažeidimo rizika. Pažymėtina, kad Jungtinėse Amerikos Valstijose, 1990 m. Vakarų Virdžinijos Aukščiausiojo Teismo *Twigg v. Hercules Corp* byloje pirmą kartą buvo konstatuota, jog testavimas dėl narkotikų yra neigiama invazija ir darbuotojo teisės į privatą gyvenimą pažeidimas<sup>68</sup>. Teismas pažymėjo, jog darbdavys gali reikalauti, kad darbuotojas galėtų atlikti narkotikų testą, jeigu pagrįstais ir sąžiningais tikslais kiltų įtarimas, kad darbuotojas narkotikus vartoja, nors ir nepateikė paaiškinimo, kaip turėtų būti suprantamas tikslų pagrįstumas ir sąžiningumas. Taip pat pridurtina, kad šioje byloje teismas dar viena išimtimi nurodė, jog iš darbuotojo gali būti reikalaujama atlikti narkotikų testą, jeigu darbuotojo pareigos ir atsakomybė susijusi su visuomenės saugumo užtikrinimu ir pan.<sup>69</sup>. Panašiai vertintinas ir alkoholio vartojimo testavimas<sup>70</sup>.

Vienas įdomesnių informacinių technologijų produktų, „galimai“ pritaikomų ir darbo santykių sektoriuje yra Lietuvos Respublikos poligrafo naudojimo įstatymo (toliau – Poligrafo įstatymas) 2 straipsnio 1 dalyje numatytas *poligrafas* – Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytos formos sertifikatą turintis prietaisas, kuris fiksuoja kvėpavimo, kraujotakos, kitus fiziologinius pokyčius, atsirandančius asmens organizme tyrimo minėtu prietaisu metu, kuriais grindžiamas tiriamo asmens teiginių teisingumo vertinimas<sup>71</sup>. Šiuo įrankiu, norint įvertinti asmens teiginių teisingumą, tik įstatymų numatytais atvejais gali būti atliekamas kompleksinis psichofiziologinis tyrimas.

Akcentuotina, kad pagal Poligrafo įstatymo 3 straipsnio 2 dalį apskritai tyrimas poligrafu draudžiamas, todėl Lietuvos teisė nesuteikia darbdaviui teisės naudoti melo detektoriaus, išskyrus tam tikras išimtis, taikomas Vidaus reikalų ministerijos įgaliotoms institucijoms, krašto apsaugos sistemoje (Antrajame operatyvinių tarnybų departamente prie Krašto apsaugos ministerijos), Valstybės saugumo departamente, Finansų ministerijos įgaliotoje institucijoje, Specialiųjų tyrimų tarnyboje, konkreitiems subjektams

---

<sup>68</sup> Wallach, S. *Who's Info is it Anyway? Employees' Rights to Privacy and Protection of Personal data in the Workplace.* // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 23/2, 2007. P. 208.

<sup>69</sup> Ten pat, P. 208.

<sup>70</sup> Pastaba. Šiame darbe stengiamasi nenukrypti nuo pagrindinės temos, todėl kai kurie atvejai, kurie tik netiesiogiai susiję su informacinių technologijų panaudojimu darbo vietoje, nėra išsamiai detalizuojami.

<sup>71</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 75-2273.



Poligrafo įstatymo 5 straipsnio 3 dalyje nustatytais atvejais paskiriant tirti poligrafu tuos asmenis, kurių tarnyba yra susijusi su išlaptintos informacijos naudojimu, apsauga ar susipažinimu su ja.

Jungtinėse Amerikos Valstijose 1988 metais buvo priimtas teisės aktas dėl darbuotojų poligrafijos apsaugos<sup>72</sup>. Minėtu aktu numatyti apribojimai darbdaviams savarankiškai panaudoti melo detektorių esamų ar būsimų darbuotojų atžvilgiu. Pažymėtina, jog įmonėms negalima prašyti, pasiūlyti arba reikalauti, kad bet kokį darbą dirbantis darbuotojas atliktų melo detektoriaus testą. Esant reikalui, tokio pobūdžio testus gali reikalauti ir vykdyti valstybiniai subjektai, kuriems pavesta tokios funkcijos. Akcentuotina kad poligrafo panaudojamas įmanomas, tik esant tam tikroms sąlygoms ir įvykus tam tikroms neigiamoms veikoms.

### ***Genetinių asmens duomenų rinkimas, pasitelkiant informacines technologijas.***

Prie itin aktualių ir su šiuolaikinėmis moderniosiomis technologijomis siejamų problemų priskirtinas genetinių asmens duomenų rinkimas iš darbuotojų. 2004 m. kovo 17 d. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupės duomenų apsaugai priimtas darbinis dokumentas dėl genetinių duomenų<sup>73</sup> – vienas pirmųjų evoliucinių žingsnių, kuriais siekiama neatsilikti nuo technologijų vystymosi, susijusio su genetinių duomenų tvarkymu. Pažymėtina, jog genetiniai duomenys apima tam tikras charakteristikas ir dėl to tampa vienetinais palyginti su duomenimis apie sveikatą. Manytina, kad ateityje, patobulinus technologijas, genetinių duomenų pagalba bus galima gauti informacijos, turinčios didelę reikšmę per visą tokio asmens duomenų subjekto gyvenimą. Mokslinė, medicininė pažanga, panaudojant genetinius duomenis, padeda atskleisti tapatybę, ir tai yra unikalūs asmens duomenų nustatymas. Atsižvelgiant į perspektyvas, neabejojama tokių asmens duomenų tvarkymo ypatingos teisinės apsaugos reikalingumu.

Pridurtina, jog įvertinus tai, kad pasinaudojant genetiniais duomenimis galima nesunkiai atskleisti asmens sveikatos būklę, etninę kilmę; tokie duomenys laikytini ypatingais Direktyvos 95/46/EB prasme kaip itin griežtos apsaugos objektas, numatytas valstybių narių nacionaliniuose teisės aktuose. Didelis dėmesys turėtų būti skiriamas proporcingumo principo taikymui, numatant reikalavimus siekti pagrįstai aiškaus tikslo, norint tvarkyti tokius duomenis. Kalbant apie genetinių asmens duomenų tvarkymo ir

---

<sup>72</sup> Wallach S. *Who's Info is it Anyway? Employees' Rights to Privacy and Protection of Personal data in the Workplace.* // The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 23/2, 2007. P. 209. Daugiau žr. prieiga per internetą: <<http://www.polygraph.org/eppa>> [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. balandžio 5 d.].

<sup>73</sup> Darbinis dokumentas dėl genetinių duomenų. Prieiga per internetą <<http://www.ada.lt/images/cms/File/WP91.pdf>> [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. balandžio 10 d.].

darbo teisės tarpusavio sąsajas, visų pirma pastebėtina, jog didelė rizika galimai neteisėtai genetinių asmens duomenų tvarkymui iškyla įdarbinimo metu<sup>74</sup>.

***Biometrikos adaptavimas darbo vietoje.*** Glaudžiai su genetinių duomenų tvarkymu yra susiję biometriniai duomenys, su kuriais labai dažnai susiduriama administruojant elektroninę darbo vietą.

2003 m. rugpjūčio 1 d. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupė duomenų apsaugai priėmė darbo dokumentą dėl biometrikos<sup>75</sup>. Pabrėžtina, kad biometrinių duomenų tvarkymas dažnai pritaikomas ir naudojamas automatizuotam autentifikavimui ar (ir) tikrinimui, tapatybės nustatymo procedūroms atlikti, ypač atvykimo į fizinę vietą ar virtualios prieigos prie visų elektroninių sistemų ar paslaugų atvejais. Akivaizdu, jog minėtos informacinės technologijos, kurioms panaudojami biometriniai asmens duomenys, vis dažniau taikomi paprastoje ar elektroninėje darbo vietoje, todėl šiuo klausimu išvelgtina ir pateiktina keletas darbo teisės aspektų.

Pastebėtina, jog istoriškai biometrinių asmens duomenų panaudojimas teisiniuose santykiuose dinamiškai kito. Dažniausiai viešosios teisės tikslais buvo paimami pirštų atspaudai, šeimos teisėje – DNR tyrimai. Šiuo metu biometrinius duomenis tvarko ne tik teisėsaugos institucijos. Juos taip pat gali būti įpareigoti teisėtai tvarkyti darbdaviai. Biometrinių sistemų panaudojimu susirūpinta Europos Bendrijos lygiu. Pažymėtina, jog biometrinės sistemos pritaikomos biometrinėse technologijose, padedančiose automatiškai būdu identifikuoti asmenį, nustatyti jo autentiškumą. Universaliųjų, unikaliųjų ir nuolatinių biometrinių elementų visuma biometrinėms sistemoms leidžia atpažinti konkretų asmenį.

Dabartinės technologijos darbo vietoje suteikia galimybę panaudoti fizinėmis ir fiziologinėmis savybėmis pagrįstas technologijas, gebančias įvertinti fiziologines darbuotojo ypatybes, pavyzdžiui, gali atlikti pirštų atspaudų tikrinimą, piršto vaizdo analizę, akies rainelės atpažinimą, tinklainės, prakaito porų analizę, veido, ausies, balso atpažinimą, nustatyti įvairius metmenis, aptikti kūno kvapą, atpažinti DNR ir kt. Be to, egzistuoja technologijos, galinčios pagal elgsenos analizės metodus, pateikti tam tikrus elgesio veiksmus, pavyzdžiui, padeda patikrinti parašą, atlikti klavišų paspaudimo ar eisenos analizės<sup>76</sup>. Skaitmeniu būdu galima nesunkiai sukurti darbuotojo biometrinių asmens duomenų šabloną: tarkime, darbdavys darbuotojui suteikia nešiojamąjį kompiuterį, prie kurio galima prisijungti tik darbuotojui perbraukiant pirštu reikiamoje

---

<sup>74</sup> Pastaba. Plačiau apie tai šio darbo 1.2. skyriuje.

<sup>75</sup> Darbinis dokumentas dėl biometrikos. Prieiga per internetą <[http://ec.europa.eu/justice\\_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2003/wp80\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2003/wp80_en.pdf)> [interaktyvus] [Žiūrėta 2009 m. balandžio 10 d.].

<sup>76</sup> Ten pat.

vietoje, taigi prisijungimui naudojamas darbuotojo piršto atspaudas kaip asmens biometrinis duomuo.

Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupė duomenų apsaugai pažymi, kad biometriniai duomenys yra itin specifiniai ir jautrūs, todėl pagal Direktyvą 95/46/EB turi būti priskiriami prie ypatingų duomenų. Akcentuotina, kad jeigu panaudoti konkretaus darbuotojo biometrinius duomenis technologiškai būtų galimybė ir kitam asmeniui, nebūtinai tam darbuotojui, kurio duomenys naudojami, atsirastų didelė rizika, jog minėti biometriniai duomenys gali būti panaudoti ne tik teisėtiems tikslams, dėl ko atsirastų teisinis neaiškumas, o tokia situacija galėtų būti vertinama kaip „tapatybės vagystė“. Apskritai svarstyтина, ar tokių duomenų net laikinas perleidimas teisiškai būtų pagrįstas, nes suteikiant galimybę pasinaudoti tokiomis galimybėmis, paneigiama identifikavimo funkcija.

Pridurtina, kad biometriniai asmens duomenys gali atskleisti rasinę ar etninę darbuotojo kilmę ar sveikatą, pavyzdžiui, biometrinės sistemos, kurios paremtos veido atpažinimu. Manytina, jog darbdaviai turėtų vidiniais teisės aktais numatyti, kaip turėtų būti tvarkomi biometriniai duomenys, kad būtų užtikrinta teisinė darbuotojų kaip asmens duomenų subjektų apsauga, nes Direktyvos 95/46/EB 6 straipsnis reikalauja, kad asmens duomenys būtų renkami įvardytais, aiškiai apibrėžtais ir teisėtais tikslais ir vėliau negali būti tvarkomi tokiu būdu, kuris nesuderinamas su šiais tikslais. Pažymėtina, kad biometrinių duomenų tvarkymui taikomos visos ypatingų asmens duomenų tvarkymui nustatytos teisės normos, numatytos įgyvendintos Direktyvos 95/46/EB nacionaliniuose teisės aktuose, taip pat kartu su valstybių narių atsakingomis asmens duomenų apsauga besirūpinančiomis institucijomis asmens duomenų valdytojams reikia atlikti išankstines patikras, idant visapusiškai būtų aišku, kad pasirinktos tinkamos techninės ir organizacinės saugumo priemonės.

Apibendrinus išsakytus argumentus, galima teigti, jog biometrinių asmens duomenų naudojimas darbo vietoje turi ne mažai teigiamų bruožų. Visų pirma naudojant biometrines sistemas galima išvengti tam tikrų klaidų, patobulinti kontrolės, susijusios su informacijos saugojimu, procedūras, tačiau reziumuotina, kad šiuo metu teisinės-reglamentacinės problemos nėra visiškai išspręstos. Bent nacionalinėje Lietuvos teisėje nėra niekur tiesioginio įtvirtinimo, kad tokie duomenys priskirtini ypatingiems asmens duomenis, todėl, manytina, kad egzistuojant, teisės spragoms, jas ateityje turėtų užpildyti nacionalinių teismų ir Europos Teisingumo Teismo praktika.

## 2.2. Informacinių technologijų naudojimo darbo vietoje galimybės

Valdomos moderniosios technologijos, nepaisant galimų pavojų informaciniam privatumui ar rizikos, kad gali atsirasti intervencija į žmogaus teises, vis dėlto išskirtini ir tam tikri informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje privalumai, galintys palengvinti patį darbo procesą, sutaupyti darbdavių ir darbuotojų laiko ir finansinių išlaidų. Vienas aktualiausių reiškinių – elektroninės bankininkystės invazija į darbo teisinių santykių sritį<sup>77</sup>.

*Darbo apmokėjimas elektroniniu būdu bei darbuotojo mokumo atskleidimas.* Darbo kodekso 95 straipsnio 3 dalyje kaip privaloma darbo sutarties sąlyga numatyta, jog darbo sutarties šalys privalo susilygti dėl darbo apmokėjimo sąlygų (darbo užmokesčio sistemos, darbo užmokesčio dydžio, mokėjimo tvarkos ir kt.). Kodekso 201 straipsnio 2 dalyje detalizuojama, jog kolektyvinėse arba darbo sutartyse turi būti aiškiai nustatyti konkretūs darbo užmokesčio mokėjimo terminai, vieta ir tvarka.

Svarbu pažymėti, jog istoriškai keitėsi praktinis darbo apmokėjimo organizavimas. Laikantis bendrųjų principų, siekiama pasinaudoti patogesnėmis priemonėmis. Kaip vienas iš paplitusių naujų ir patogumą užtikrinančių būdų – darbo apmokėjimas elektroniniu būdu. Šiuo metu, jeigu buitinėse situacijose pasakoma, jog atlyginimas buvo išmokėtas grynais pinigais, iš karto pirma mintis kyla apie neteisėtus „vokelius“. Be abejo, įstatymai darbdaviams nedraudžia darbuotojams teisėtai atlyginimus išmokėti grynaisiais pinigais, tačiau šiuo metu tai nėra populiarus atlyginimo išmokėjimo forma, nes pasirenkami modernesni būdai. Vienas tokių – elektroninės bankininkystės teikiamų paslaugų įdiegimas, organizuojant darbo apmokėjimą. Pridurtina, jog ir šiuo atveju mokėjimų sektoriuje turi būti laikomasi asmens duomenų apsaugos taisyklių<sup>78</sup>.

Šiuolaikiniai bankai dažniausiai netgi kaip atskiras paslaugas darbdaviams siūlo atlikti darbo užmokesčio pervedimus konkrečios įmonės darbuotojams. Pažymėtina, jog tokios paslaugos laikytinos svarbiomis versle, nes darbo užmokesčio pervedimas į darbuotojų korteles ar sąskaitas sutaupo ir darbuotojų, ir darbdavių laiką, bei, be kita ko, suteikia daugiau saugumo, nes, tarkime, išnyksta problemos, susijusios su lėšų, skirtų saugiam grynujų pinigų transportavimui, užtikrinimu.

---

<sup>77</sup> Pastaba. Atsižvelgiant į darbo temą, šiame skyriuje pateikiamas tik labiausiai informacinių technologijų darbo vietoje atliekamos pagalbinės funkcijos pavyzdys.

<sup>78</sup> Council of Europe. *Protection of personal data used for payment and other related operations – recommendation no. R (90) 19*, Council of Europe Press, 1990. P. 40. ISBN 92-871-1922-8.

Praktikoje įprastai pervedant atlyginimus elektroniniu būdu naudojami keli modeliai. Mažesnės įmonės, kuriose dirba ne daug darbuotojų, atlieka pervedimus kiekvienam darbuotojui individualiai, o didesnėse įmonėse dažniausiai sudaromos sutartys su bankais, pateikiant jiems specialiai parengtas duomenų bylas bei elektroninius darbo užmokesčio žiniaraščius, ir atlyginimo paskirstymus konkreitiems darbuotojams atlieka bankas.

Būtina pažymėti, kad viena svarbesnių šiuo metu pasireiškiančių praktinių problemų – banko, mokėjimų kortelės pasirinkimo laisvės galimi ribojimai. Bankai, nors ir privalo garantuoti banko sąskaitos, indėlio, visų su jais susijusių operacijų ir kliento slaptumą, yra komercinės veiklos subjektai<sup>79</sup>, todėl dažniausiai kartu su aptartomis paslaugomis siūlo įvairių nuolaidų darbdaviui ar jo darbuotojams, pavyzdžiui, suteikia kredito limitą ir nustato mažesnes nei banke galiojančias palūkanas, siūlo palankesnes sąlygas vartojimo kreditui ir kt. Tačiau būtina akcentuoti, jog darbdavys negali reikalauti iš darbuotojų, kad šie užsisakytų konkretaus banko išduodamą mokėjimo kortelę, net jei tai būtų abipusiškai naudingiau.

Kaip administruoti asmenines lėšas, taip pat ir gautą darbo užmokestį, sprendžia darbuotojas. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – Civilinis kodeksas) 6.913 straipsnio 1 dalyje aptariama banko sąskaitos sutarties samprata. Pagal minėtą straipsnį banko sąskaitos sutartimi bankas įsipareigoja priimti ir įskaityti pinigus į kliento (sąskaitos savininko) atidarytą sąskaitą, vykdyti kliento nurodymus dėl tam tikrų sumų pervedimo ir išmokėjimo iš sąskaitos bei atlikti kitokias banko atliekamas operacijas, o klientas įsipareigoja apmokėti bankui už suteiktas paslaugas ir operacijas<sup>80</sup>. Remiantis Civilinio kodekso 6.914 straipsnio nuostatomis, banko sąskaitos sutartis sudaryma, kai klientas kreipiasi su prašymu atidaryti sąskaitą, pagal banko paskelbtas tam tikros sąskaitos rūšies atidarymo sąlygas, turinčias atitikti įstatymų ir bankų veiklą nustatančių teisės aktų reikalavimus.

Darbdaviui nedraudžiama pasiūlyti, tačiau, jeigu darbuotojui tinkamesnis kitas negu darbdavio siūlomas variantas, neturėtų būti ribojama darbuotojo teisė apsispręsti, ir darbuotojas, laisvai išreikšdamas valią, prašymu turėtų darbdaviui nurodyti, į kokią sąskaitą ir mokėjimo kortelę pageidauja gauti atlyginimą.

Svarbu paminėti, kad Darbo kodekso aukščiau paminėtos nuostatos reikalauja darbo arba kolektyvinėse sutartyse detalizuoti konkretaus darbo užmokesčio mokėjimo terminus, vietą ir tvarką. Šiuo atveju manytina, kad privalu nurodyti, jog darbo

---

<sup>79</sup> Lietuvos Respublikos bankų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 54-1832.

<sup>80</sup> Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.

užmokestis bus mokamas elektroniniu būdu, pervedant į konkrečią darbuotojo nurodytą sąskaitą banke ar mokėjimo kortelę.

Pagrįstai kyla klausimas dėl darbo apmokėjimo tvarkos detalizavimo ribų kolektyvinėmis sutartimis, tarkime, ar būtų galima laikyti teisėta tokią įmonės kolektyvinės sutarties nuostatą, kuri numatytų, jog darbo apmokėjimas vykdomas elektroniniu būdu, darbdaviui sudarius sutartį su konkrečiu banku (nurodomas banko pavadinimas). Atsižvelgiant į tai, kad turėtų būti derinami darbuotojo ir darbdavio tarpusavio interesai, kolektyvinėje sutartyje būtų galima numatyti tokią nuostatą, tačiau, siekiant lankstumo, privalu taip pat įtvirtinti galimybę konkrečiam darbuotojui pasirinkti kitą banką sąskaitai ar mokėjimo kortelei administruoti, tokiu būdu nepažeidžiant teisės į darbuotojo privatumą.

Pažymėtina, kad reikėtų taip pat aptarti Darbo kodekso 202 straipsnyje numatytą atsiskaitymo lapelių ir darbo užmokesčio sumokėjimo elektroniniu būdu sąsajas. Iš pirmo žvilgsnio atrodytų, kad, jeigu atlyginimas mokamas elektroniniu būdu pavedimu, darbuotojui turėtų būti aiški apskaičiuota ir išmokėta suma, pasižiūrėjus elektroninį banko išrašą. Vis dėlto akcentuotina, kad tai atskiri ir negalintys vienas kito pakeisti dokumentai. Visų pirma skiriasi minėtų dokumentų paskirtis: elektroninis banko sąskaitos išrašas suteikia informaciją apie tai, kada gautas atlyginimas, kokia suma ir pan., tačiau tokiuose išrašuose neatsispindi konkrečios apskaičiuotos sumos, mokesčiai, išskaičiuotos sumos, o atsiskaitymo lapeliais darbuotojas apie tai turi būti labai tiksliai informuojamas<sup>81</sup>. Nepaisant to, jog banko sąskaitų išrašuose nesunku pamatyti gautas sumas, vis dėlto darbdaviams privalu įteikti atsiskaitymo lapelius su detalia informacija apie darbuotojui apskaičiuotas, išmokėtas ir išskaičiuotas sumas.

Sistemiškai analizuojant Darbo kodekso 208 straipsnio ir Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo Ketvirto skirsnio nuostatas, būtina pastebėti, jog įstatymiškai reglamentuojamos duomenų apie darbo užmokestį ir darbuotojo mokumą tvarkymo taisyklės. Minėti duomenys gali būti teikiami ir skelbiami tik įstatymų nustatytais atvejais arba darbuotojo sutikimu, o kai yra darbuotojo reikalavimas, darbdavys įpareigojamas išduoti pažymą, kurioje nurodomi duomenys apie darbo užmokestį ir pan. Bankams ir kitoms kredito įstaigoms bei finansų įmonėms, kurios verčiasi kreditine ir (arba) finansine veikla, imperatyviai numatyta, kaip turėtų būti užtikrinta, kad gauti duomenų subjektų duomenys nebūtų tvarkomi ar nesuderinami su iš anksto nustatytais jų tvarkymo tikslais.

---

<sup>81</sup> Nekrošius, I., *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. Vilnius: Justitia, 2004. P. 283.

Apskritai svarstant apie teisėkūrinę-reglamentacinę informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje būtinybę, nuomonės gali nesutapti, todėl aptartini bent du požiūriai. Vienas jų – išsakoma pozicija, kad dėl elektroninių darbo vietų įvairovės gausos yra netikslinga ir neįmanoma sukurti teisinio reglamentavimo situacijai kiekvienu konkrečiu atveju, todėl siūloma vadovautis bendraisiais asmens duomenų tvarkymo principais<sup>82</sup>. Iš kitos pusės, galima teigti, jog tam tikrais atvejais viską palikti tik darbo sutarties šalių savireguliacijai yra pernelyg rizikinga, todėl manytina, jog, atsižvelgus į technologinio neutralumo principą, sukurtinas norminis teisinis reguliavimas suteiktų daugiau aiškumo bei neužkirstų kelio minėtos savireguliacijos plėtojimui.

---

<sup>82</sup> Vaitkevičienė, R. *Darbuotojas taip pat turi teisę į privatumą*. Justitia, Nr. 2 (68). 2008. P. 51-66.

### 3. Atlikto anketinio tyrimo rezultatų apžvalga

Plėtojant informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje analizę dinaminės reglamentavimo kaitos požiūriu, paminėtina, kad elektroninės darbo vietos monitoringas darbdavių pradėtas taikyti dėl kelių priežasčių, susijusių su verslo interesais ir saugumu. Darbdavys suinteresuotas maksimaliu darbuotojo produktyvumu, todėl negali toleruoti, kai darbuotojai, tarkime, pernelyg ilgai internetu naudojasi ne darbo veiklai. Taip pat darbdavys nori būti tikras, jog darbuotojai elektroniniu būdu neatskleis konfidencialios informacijos arba/ir bus apsidraudžiama nuo galimų ieškinių darbdaviui dėl jo darbuotojų neteisėtų veikų<sup>83</sup>.

Atsižvelgus į tai, jog Lietuvoje iki šiol nebuvo atlikta išsamių tyrimų informacinių technologijų naudojimui darbo vietoje ištirti, savarankiškai organizuotas nedidelės imties dviejų dalių anketinis tyrimas bent orientacinei situacijai Lietuvoje nustatyti. Tyrimui atlikti buvo parengtos dviejų rūšių anketos: vienos orientuotos į darbdavius, toliau – Anketa darbdaviams (1 priedas)<sup>84</sup>, kitos – į darbuotojus, toliau – Anketa darbuotojams (2 priedas)<sup>85</sup>, siekiant nustatyti, kokią nuomonę konkrečiu klausimu turi skirtingos darbo sutarties šalys. Tyrime dalyvavo darbuotojai ir darbdaviai (darbdaviai-fiziniai asmenys arba darbdavių-juridinių asmenų atstovai) daugiausia iš didžiųjų Lietuvos miestų (Kauno, Vilniaus), tačiau buvo gauta atsakymų ir iš kitų vietovių, anketos buvo platinamos elektroniniu ir pateikiant respondentams pildyti spausdintas anketų formas būdais. Iš viso buvo gautos užpildytos 26 Anketos darbdaviams ir 112 Anketų darbuotojams. Atkreiptinas dėmesys, jog minėtas tyrimas organizuotas daugiausiai dėmesio skiriant klausimams, kurie patenka į šio rašto darbo tyrimo objektą išsiaiškinti<sup>86</sup>.

Pažymėtina, jog didžioji dauguma respondentų darbuotojų nurodė, kad darbo vietoje jiems suteiktas fiksuoto ryšio telefonas (102 ats.), mobilusis telefonas (64 ats.), iš jų 22 darbuotojai turi galimybę mobiliuoju telefonu jungtis prie interneto, 87 darbuotojams suteikti staliniai ir 44 – nešiojamieji kompiuteriai. Paminėtos informacinių technologijų priemonės, galima teigti, labiausiai paplitusios ir dažniausiai naudojamos darbo vietoje, todėl akivaizdu, jog su anksčiau analizuotomis teisinėmis teorinėmis ir praktinėmis problemomis gali susidurti ir Lietuvos darbuotojai, ir darbdaviai. Pridurtina, jog darbdavio suteiktomis priemonėmis, daugiau kaip pusė darbuotojų nurodė esą gali

<sup>83</sup> Wallach, S. *Who's Info is it Anyway? Employees' Rights to Privacy and Protection of Personal data in the Workplace*. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 23/2, 2007. P. 211.

<sup>84</sup> 1 priedas. Informacinių technologijų naudojimo darbo vietoje anketa darbdaviams.

<sup>85</sup> 2 priedas. Informacinių technologijų naudojimo darbo vietoje anketa darbuotojams.

<sup>86</sup> Pastaba. Nors tyrimo metu buvo gauta itin daug svarbios informacijos, tačiau šioje darbo dalyje bus akcentuojami tik patys svarbiausi aspektai.



naudotis ne tik darbo vietoje (68 ats.), taip pat tai patvirtino ir beveik absoliuti dauguma interviuotų darbdavių (22 ats.).

Pastebėtina, kad tyrime dalyvavę beveik visi darbuotojai kompiuteriu ir internetu naudojami kiekvieną dieną (~96 proc.) bei yra pasiekę gana aukštą kompiuterinio raštingumo lygį: dauguma respondentų darbuotojų yra atlikę kopijavimo, archyvavimo, dokumentų perkėlimo ir pan. veiksmus, 67 nurodė, jog jungė ar diegė naujus įrenginius (šiuo atveju išvelgtina rizika, jog darbuotojai galėjo diegti ir nelegalias programas).

Darbuotojams buvo pateiktas klausimas, ar per paskutinius 3 mėnesius jie naudojo internetą darbo vietoje įvairiais asmeniniais tikslais<sup>87</sup>. Net 105 respondentai nurodė, kad siuntė arba gavo asmeninius elektroninius laiškus, 59 – rašinėjo pokalbių svetainėse, dalyvavo diskusijų forumuose, naudojami tokiais programomis kaip *Skype*, *MSN* ir pan., 97 – skaitė naujienas, žurnalus, 88 – naudojami elektroninės bankininkystės paslaugomis, 36 – atsisiuntė programinę įrangą. Tuo tarpu darbdaviai, atsakydami į klausimą, ar jų darbuotojai darbo vietoje internetą naudojo asmeniniais tikslais (jei tai žinoma), visi nurodė (26 ats.), kad darbuotojai darbo vietoje siuntė arba gavo asmeninius elektroninius laiškus, 17 – kad darbuotojai rašinėjo pokalbių svetainėse ir pan., 13 – kad darbuotojai atsisiuntė programinę įrangą. Įdomu tai, kad apie 12 procentų darbdavių ir tik apie 4 procentus darbuotojų pripažino, kad darbo vietoje darbuotojai pardavinėjo prekes ir paslaugas interneto aukcione, o tokie veiksmai vis dėlto vertintini kaip patenkantys į rizikos veikų grupę, nes tam tikrais atvejais išlieka tikimybė, jog pažeidimų atveju, gali tekti susidurti su teisine atsakomybe darbdaviams už jų darbuotojų veiksmus. Darbuotojai, nors ir nedidelė dalis, tačiau nurodė, kad darbo vietoje asmeniniais tikslais yra siuntęsi filmų ar muzikos, pirkę bilietų, knygų ir pan.

Darbuotojams ir darbdaviams buvo pateikti klausimai apie interneto darbo vietoje naudojimą lažyboms. Iš tyrime dalyvavusių darbuotojų 3 nurodė, jog atliko tokias lažybas, tuo tarpu darbdaviai pasiskirstė į dvi dalis: vieni pažymėjo, jog nebuvo internetas naudojamas tokiam tikslui (11 ats.), kiti teigė nežiną (12 ats.).

Ketvirtasis anketų skyrius: asmens duomenų apsauga/privatumas, buvo skirtas iširti situacijai, kiek Lietuvoje darbo sektoriuje skiriama dėmesio darbuotojo teisės į privatumą garantavimo ir darbdavio interesų užtikrinimo derinimui. Įdomu tai, kad bendrosios teisės tradicijos valstybėse (tarkime, Jungtinėse Amerikos Valstijose) priešingai negu Europoje dėl darbuotojo privatumo darbo vietoje laikomasi požiūrio

---

<sup>87</sup> Žr. Anketa darbuotojams, 8 klausimas.

pirmenybę teikiant darbdavio interesams<sup>88</sup>. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nuomone, tikroji teisės paskirtis yra ieškoti pusiausvyros tarp įvairių asmenų ar jų grupių teisėtų, tačiau neretai tarpusavyje prieštaraujančių ar konkuruojančių, interesų, todėl akivaizdu, kad teisė negali ginti vieno asmens ar jų grupės, ignoruodama kito asmens ar visos visuomenės teisėtą interesą<sup>89</sup>.

Darbuotojai, paklausti apie jų asmens duomenų apsaugą darbo vietoje, kai naudojamos informacinės technologijos buvo pasiskirstyta taip: 40 darbuotojų nurodė esą asmens duomenų apsauga visiškai užtikrinta, 37 – jog ji užtikrinta tik iš dalies, 5 – jog visiškai neužtikrinta ir santykinai daug darbuotojų (28 ats.) nurodė nežiną. Tą patį klausimą uždavus darbdaviams, taip pat dauguma nurodė, kad darbuotojų asmens duomenų apsauga visiškai (13 ats.) arba iš dalies užtikrinta (10 ats.), nebuvo nė vieno, kuris pripažintų, jog neužtikrina asmens duomenų apsaugos, tačiau atsirado 3 darbdaviai, kurie nežinojo, koks darbuotojų asmens duomenų apsaugos lygis. Būtent toks rezultatas atkreipia dėmesį į tai, kad patys darbuotojai mažai dėmesio skiria savo asmens duomenų tvarkymui ir jų apsaugai, dėl to tik išauga dar didesnė rizika teisės į privatų gyvenimą pažeidimams.

Taip pat domėtasi, kaip darbuotojai vertina savo asmens duomenis. Remiantis tyrimu gautais darbuotojų atsakymais, darytina išvada, kad, darbuotojų nuomone, pažeidžiamiausi jų darbo vietoje yra asmens kodas (35 ats.), informacija apie šeiminių padėtį (24 ats.), informacija apie pomėgius, laisvalaikį (17 ats.), turtinę padėtį (14 ats.). Darbdavių pozicija šiuo klausimu buvo panaši. Vis dėlto akcentuotina, kad 12 darbuotojų teigė nežiną, kuriuos savo asmens duomenis laiko pažeidžiamiausiais, todėl tokie duomenys dar kartą patvirtina nuomonę, kad darbuotojai per mažai domisi savo teise į privatumą.

Anketos darbdaviams 13 klausimu ir Anketos darbuotojams 14 klausimu buvo teirujamasi, ar darbuotojų veiksmams, susijusiems su informacinių technologijų panaudojimu darbo vietoje iš darbdavio pusės atliekama kontrolė ar vykdoma stebėseną.

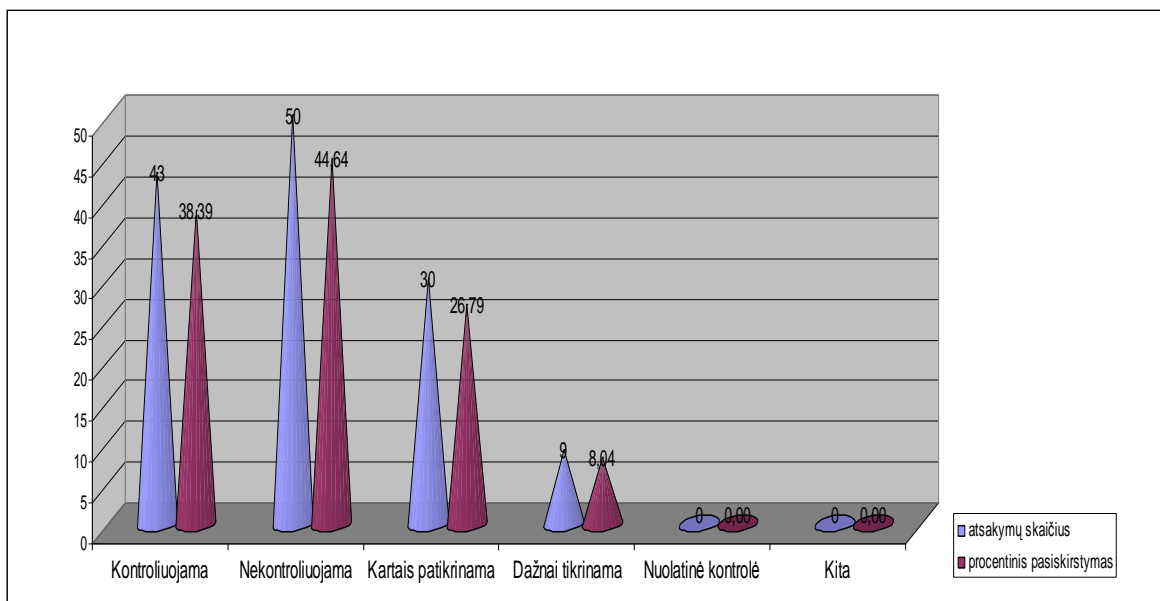
1 paveiksle pateikiami apibendrinti rezultatai pagal darbuotojų pateiktus atsakymus, iš kurių galima daryti išvadą, kad daugiau kaip pusė tyrime dalyvavusių darbuotojų mano, jog jų veiksmai nekontroliuojami (50 ats. arba ~47 proc.), tačiau 43

---

<sup>88</sup> Pleskytė, J. *Ar darbdavys turi teisę tikrinti darbuotojo elektroninį pašta?* International Journal of Baltic Law, issue: 3 / 2004, P. 6. Prieiga per internetą: <<http://www.ceeol.com/aspx/issuedetails.aspx?issueid=0c6ae08f-115a-11d9-ad1b-00d009d9a146&articleId=205fadf2-1390-11d9-ad1b-00d009d9a146>> [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. kovo 31 d.].

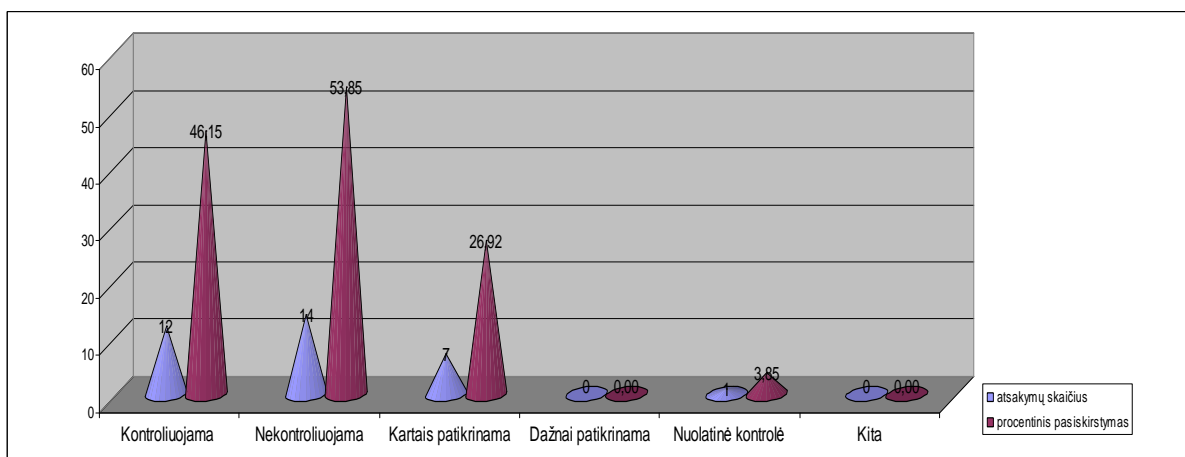
<sup>89</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-74 S. *Vizgirdienė v. Telšių rajono savivaldybė*.

darbuotojai (~41 proc.) nurodė, kad jų veiksmai elektroninėje erdvėje kontroliuojami, 30 darbuotojų (~28 proc.) buvo maną, kad kartais yra patikrinami, o 9 darbuotojai (~8 proc.) jautėsi darbdavio patikrinami dažnai, tačiau neatsirado nė vieno, kuris jaustųsi sekamas nuolat.



**1 paveikslas. Darbdavio atliekama darbuotojų veiksmų, panaudojant informacines technologijas, kontrolė ir stebėseną. Darbuotojų nuomonė**

Palyginimui pateikiamas 2 paveikslas, kuriame vaizduojamas darbdavių nuomonių pasiskirstymas.

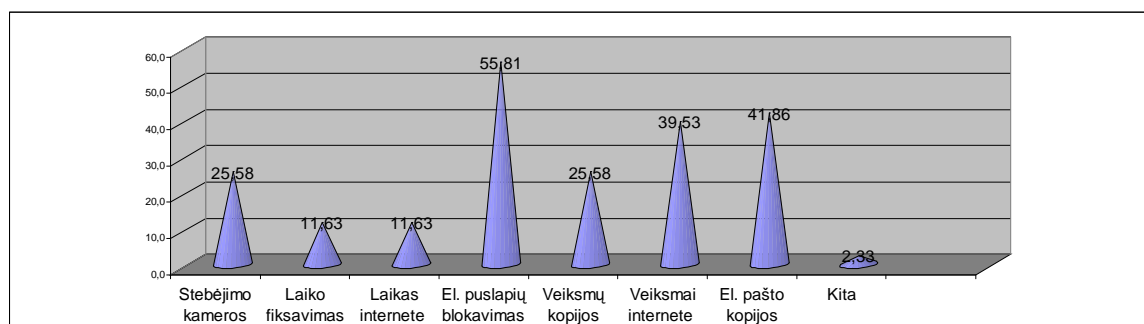


**2 paveikslas. Darbdavio atliekama darbuotojų veiksmų, panaudojant informacines technologijas, kontrolė ir stebėseną. Darbdavių nuomonė**

Sistemiškai analizuojant 1 paveiksle ir 2 paveiksle pateiktus duomenis, pastebimos panašios darbuotojų ir darbdavių nuomonių tendencijos. 14 darbdavių (~54 proc.) teigia, kad darbuotojų veiksmų nekontroliuoja, tačiau 12 (~46 proc.) pripažįsta, kad darbuotojų veiksmus, paremtus informacinių technologijų panaudojimu, tenka kontroliuoti, o 7 (~27 proc.) kartais patikrina darbuotojų veiksmus bei vienas darbdavys

anketoje nurodė, kad po to, kai įvyko iš darbuotojo pusės neteisėtų veiksmų, darbdavys pradėjo nuolat kontroliuoti ir stebėti savo darbuotojų veiksmus.

Atliekant tyrimą buvo siekiama atskleisti, kokios dažniausios ir populiariausios nacionaliniame lygyje pasireiškiančios darbuotojų kontrolės ir stebėsenos formos, kurias taiko darbdaviai.

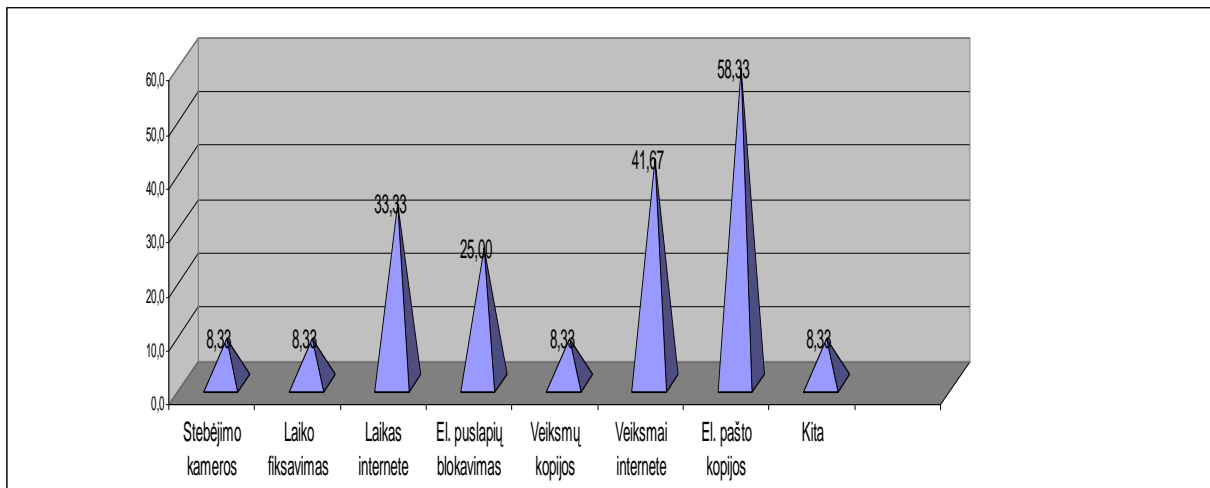


**3 paveikslas. Darbdavio atliekamos darbuotojų veiksmų elektroninėje darbo vietoje kontrolės ir stebėsenos formos. Darbuotojų nuomonė (pasiskirstymas procentais)**

Pažymėtina, kad tyrime dalyvavę respondentai-darbuotojai nurodė, kad jų elektroninėje darbo vietoje iš darbdavio pusės atliekama stebėseną arba kontrolę pasireiškia dažniausiai blokuojant tam tikrus interneto puslapius (~56 proc.), darant elektroninio pašto dėžučių atsargines kopijas (~42 proc.) ar fiksuojant atliktų veiksmų elektroninėje erdvėje žingsnius (~26 proc.) bei veiksmus, atliktus internete (~40 proc.). Apie 26 proc. darbuotojų nurodė, jog yra įrengtos stebėjimo kameros bei apie 12 proc. pripažino, kad specialiomis sistemomis fiksuojamas laikas, praleistas internete, bei naudojamos darbo laiko apskaitos sistemos. Pridurtina, jog elektroniniai laiškai šiuo metu apskritai laikomi dominuojančia komunikacijos darbo vietoje priemone, todėl atliekama stebėseną gali stipriai pažeisti ir darbuotojo privatumą<sup>90</sup>.

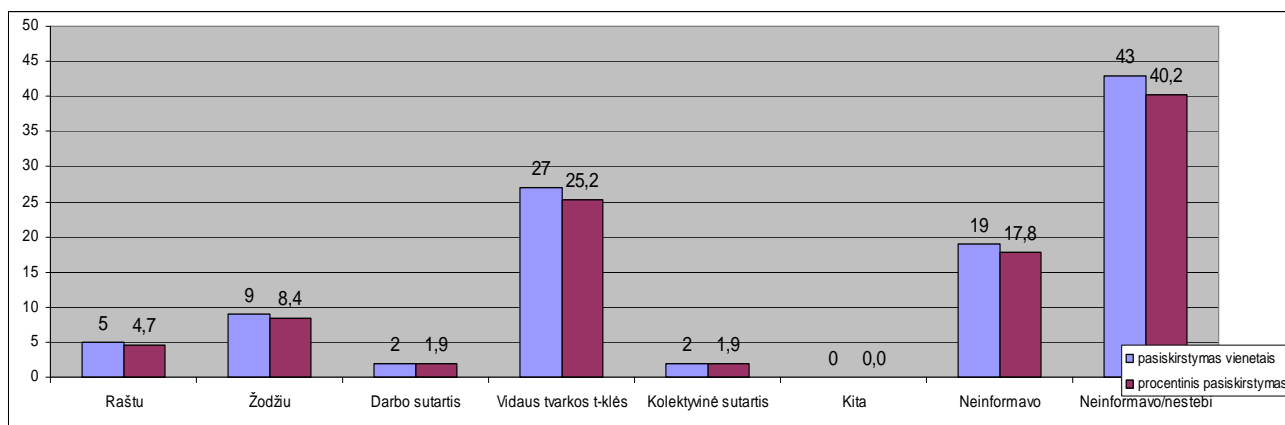
Aptartu klausimu darbdavių nuomonės pasiskirstė panašiai. Buvo nurodyta, kad elektroninėje darbo vietoje iš savo pusės darbuotojų atžvilgiu atliekama stebėseną arba kontrolę pasireiškia dažniausiai blokuojant tam tikrus interneto puslapius (~25 proc.), darant elektroninio pašto dėžučių atsargines kopijas (~59 proc.) ar fiksuojant atliktų veiksmų elektroninėje erdvėje žingsnius (~8 proc.) bei veiksmus, atliktus internete (~42 proc.). Tik apie 8 proc. darbdavių nurodė, jog yra įrengtos stebėjimo kameros, tačiau net apie 33 proc. teigė, kad specialiomis sistemomis fiksuojamas laikas, praleistas internete, bei apie 8 proc. – kad naudojamos darbo laiko apskaitos sistemos.

<sup>90</sup> Chan, J. F. *E-Mail – A Write It Well Guide: How to Write and Manage E-Mail in the Workplace*. Write It Well, 2005. P. 6. ISBN 978-0963-74-558-3.



**4 paveikslas. Darbdavio atliekamas darbuotojų veiksmų elektroninėje darbo vietoje kontrolės ir stebėsenos formos. Darbdavių nuomonė (pasiskirstymas procentais)**

Kiek kitaip pakrypsta situacijos analizė, įvertinus darbdavių išsakytą poziciją.



**5 paveikslas. Darbdavio informavimo apie atliekamas darbuotojų veiksmų elektroninėje darbo vietoje kontrolę ir stebėseną būdai. Darbuotojų nuomonė (pasiskirstymas procentais ir vienetais)**

Iš 5 paveiksle pateiktos informacijos darytina išvada, jog Lietuvoje egzistuoja situacija, jog darbdaviai nelinkę informuoti darbuotojų apie elektroninės vietos stebėseną ir kontrolę: apie 18 proc. darbuotojų nurodė, jog nėra informuoti ir net 40 proc. teigė, kad nėra informuoti apie tai, tiksliai nežino, bet ir nėra tikri, ar yra stebimi, ar ne. Pastebima, kad, apie 25 proc. respondentų-darbuotojų nuomone, populiariausias ir dažniausiai taikomas informavimo būdas – stebėjimo ir kontrolės aptarimas vidaus tvarkos taisyklėse. Informavimas dar atliekamas raštu (5 ats. arba ~5 proc.), žodžiu (9 ats. arba ~8 proc.), įtvirtinant darbo sutartyje (2 ats. arba ~2 proc.) ar kolektyvinėje sutartyje (2 ats. arba ~2 proc.).

Palyginamai vertinant darbdavių tyrime pateiktus atsakymus, išskirtina keletas nuomonių skirtumų: apie 27 proc. darbdavių teigė informavę darbuotojus žodžiu, apie 8 proc. tai įtvirtino vidaus tvarkos taisyklėse, tačiau net apie 42 proc. pažymėjo, kad iki šiol

darbuotojų neinformavo, nors specialios kontrolės ar stebėsenos neatliko, nors sistemiškai vertinant 4 paveikslo duomenis, matyti, jog darbdaviai galėjo nenurodyti teisingos informacijos, nes iš aukščiau aptartų atvejų galima pastebėti, kad procentiškai darbdavių, darančių atsargines elektroninio pašto dėžučių kopijas ar stebinčių darbuotojų veiksmus internete yra žymiai daugiau, todėl galima suabejoti, ar darbdaviai nenuslepiausiai atsakė į klausimus. Iš kitos pusės tokia situacija galėjo susidaryti ir dėl to, jog ne visi darbdaviai supranta elektroninės darbo vietos stebėjimo ir kontrolės turinio ribas, t. y. galėjo manyti, jog, tarkime, tai, kad yra nukopijuojama darbuotojo elektroninio pašto dėžutę, nebūtų priskiriama prie stebėsenos ar pan. Vis dėlto manytina, jog informacinės visuomenės epochos darbo vietoje pranašumą įgyja lojali komunikacija tarp darbdavio ir darbuotojo, imantis konsultacinio infomavimo. Pažymėtina, jog informuoti darbuotojus ir apie informacinių technologijų panaudojimą galima taikant įvairius metodus, adaptuotus kiekvienai konkrečiai situacijai<sup>91</sup>. Atkreiptinas dėmesys, jog svarbių išaiškinimų pateikia Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nagrinėta byla *A. Čuprinskis v. Vilniaus kraujo centras*, kurioje buvo pažymėta, kad teisė į garbę ir orumą nėra absoliuti, todėl sprendžiant, ar ši teisė, darbdaviui vykdant savo funkcijas, nepažeista, būtina atriboti asmeninių neturtinių vertybių pažeidimą nuo darbdavio teisės vertinti darbines, dalykines asmens savybes, darbo rezultatus, realizavimo. Taip pat minėtoje nutartyje buvo akcentuota, kad darbdavys privalo ir turi teisę vertinti darbuotoją, jo dalykines savybes, darbo rezultatus, nes už juos mokamas atlyginimas, tačiau tik pasitikint darbuotojo kvalifikacija, gebėjimais pakankamai gerai atlikti tam tikras darbines funkcijas, galimi normalūs darbiniai santykiai<sup>92</sup>.

Remiantis tyrimu gauta informacija, taip pat reikėtų aptarti keletą pastebėtų tendencijų. Visų pirma reikėtų pažymėti, kad iš 91 atsakymą pateikusių darbuotojų tik 13 darbuotojų nurodė gali susipažinti iš anksto žinoma tvarka su darbdavio apie jį surinkta informacija apie naudojamąsi elektronine darbo vieta, o didžioji dauguma darbuotojų (41 ats.) nurodė neturį galimybės susipažinti su minėtais duomenimis, nes darbdavys jų neatskleidžia, bei 20 darbuotojų buvo nežiną, ar gali įgyvendinti tokią teisę ir ar tokia informacija kaupiama. Darbdaviai pasisakydami šiuo klausimu pasiskirstė taip: apie 15 proc. nurodė, kad darbuotojai gali susipažinti su tokia informacija bet kada iš anksto žinoma tvarka, apie 23 proc. darbdavių manė, kad jis neprivalo atskleisti tokių duomenų, todėl nesiimama organizacinių priemonių, idant darbuotojai susipažintų su apie jais

---

<sup>91</sup> Carroll, M. *Workplace counselling – a systematic approach to employee care*. SAGE, 1996. P. 25-44. ISBN 978-0761-95-021-9.

<sup>92</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. rugsėjo 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-980 A. *Čuprinskis v. Vilniaus kraujo centras*.

surinktais duomenimis. Apie 12 proc. darbdavių teigė, kad darbuotojams sudaroma galimybė susipažinti su sukauptais duomenimis, bet ne su visais. Palyginti Suomijoje įstatymų lygiu yra reglamentuojama procedūra ir atvejai, kada darbdavys gali susipažinti su darbuotojo elektroninio laiško turiniu. Tai įprastai gali atlikti tik darbdavio įgalioti asmenys dažniausiai dėl verslo interesų ir tik informavus darbuotoją ar gavus jo sutikimą<sup>93</sup>.

Itin įdomi situacija, susijusi su darbdavio suteikiamos elektroninės pašto dėžutės panaudojimu ir asmeniniais tikslais. Apie 46 proc. darbuotojų yra įsitikinę, jog jiems tarnybine elektroninio pašto dėžute galima naudotis be jokių apribojimų. Tuo pačiu klausimu beveik 54 proc. darbdavių nurodė, kad jų darbuotojams leidžiama naudotis tokia dėžute asmeniniais tikslais be kontrolės. Vis dėlto tikslumo dėlei atkreiptinas dėmesys į tai, kad elektroninių pašto dėžučių atsarginių kopijų gaminimas yra vienas dažniausiai pasireiškiančių darbuotojų elektroninės darbo vietos stebėjimo ir kontrolės būdų, todėl įžvelgtina didelė rizika, kad neužtikrinama pakankama darbuotojų teisės į privatumą apsauga, nes daugeliu atveju galima susipažinti ir su privačia elektronine korespondencija. Akcentuotina, kad darbuotojui darbo funkcijoms atlikti suteikiamas tarnybinis elektroninio pašto adresas laikytinas darbdavio nuosavybe<sup>94</sup>. Tokios nuomonės laikosi ir Jungtinių Amerikos Valstijų teismai<sup>95</sup>.

Dėl šių priežasčių darbdaviui išlieka teisė (bet nenustatyta pareiga) darbuotojo naudojimąsi suteikta priemone asmeniniais tikslais apriboti, tačiau būtina tai atlikti korektiškai, garantuojant darbuotojų teisės į privatumą apsaugą<sup>96</sup>.

Pažymėtina, kad bet kuriuo atveju visiškai nepateisinamas būtų darbdavio atliekamas darbuotojų atžvilgiu neišmintingas ir nepagrįstas nesaikingas kišimasis į pastarųjų privačią erdvę (turima omenyje tai, kiek apima teisės į privatumą ribos)<sup>97</sup>. Tai patvirtina ir viena Norvegijos bylų dėl darbuotojų elektroninio pašto laiškų turinio slaptumo pažeidimo, kurioje tiriant korupcijos dėl prekybos alkoholiu atvejį, buvo atkurtas penkių darbuotojų darbinis susirašinėjimas, į kurį pateko ir asmeninių laiškų.

---

<sup>93</sup> *Act on the Protection of Privacy in Working Life, Chapter 5 Sections 18-20* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2004/en20040759.pdf> >.[žiūrėta 2009 m. balandžio 23 d.].

<sup>94</sup> Vaitkevičienė, R. *Darbuotojas taip pat turi teisę į privatumą*. Justitia, Nr. 2 (68), 2008. P. 62.

<sup>95</sup> Spinello, R. A., *Regulating cyberspace – the policies and technologies of control*, Greenwood Publishing Group, 2002. P. 200. ISBN 9781-567-20-445-2.

<sup>96</sup> Blanpain, R. et al. *Use and monitoring of E-mail, Internet and Internet Facilities at Workplace*. Kluwer Law International, 2004. P. 150-151.

<sup>97</sup> O'Rourke, A., Pyman, A., Teicher, J. *The Right to Privacy and the Conceptualisation of the Person in the Workplace: A Comparative Examination of EU, US and Australian Approaches*. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 23/2, 2007. P. 175.

Šioje byloje buvo konstatuota, jog net tokiais atvejais teisės į privatumą apsauga yra svarbesnė negu viešasis interesas<sup>98</sup>.

Tyrimo anketose buvo pateiktas klausimas, susijęs su galimai konfidencialios ar komercine paslaptimi laikomos informacijos naudojimu. Paminėta, kad apie 16 procentų į klausimą atsakiusių darbuotojų prisipažino, jog asmeniniais interesais kopijavosi darbdaviui priklausančią informaciją (dokumentų šablonus ir pan.), tačiau dauguma darbdavių nurodė nežiną apie tai, kad darbuotojai atlikę minėtus veiksmus, ir tik ~8 proc. pasakė, kad žino, jog darbuotojai atlikę tokių veikų. Atsižvelgus į išsakytą poziciją, manytina, kad darbdaviams yra didelė rizika prarasti svarbią informaciją, todėl reikėtų daugiau dėmesio skirti probleminei analizei bei darbuotojų ir darbdavių galimų konfliktų prevencijai šioje srityje.

Ir dauguma darbuotojų, ir darbdavių pripažino, kad darbo vietoje leidžiama naudotis asmeniniu elektroniniu paštu, naršyti internete, nepaisant informacijos turinio, naudotis įvairiomis elektroninėmis paslaugomis asmeniniais interesais ar net kartais paskambinti asmeninei naudai darbdavio tarnybiniais tikslais suteiktu telefonu, taigi tyrimas atskleidė, jog praktikoje bent nacionaliniu lygiu egzistuoja daugybė galimų pavojų ir teisinių rizikų.

---

<sup>98</sup> Dagslet, B. S. *Employer access to employees' e-mails summary of the data inspectorate's processing of cases and inspections. An approach to data Protection in Europe*, Comunidad de Madrid, 2007. P. 170.



## IŠVADOS

1. Informacinių technologijų, elektroninių ryšių panaudojimo darbo vietoje teisinio reglamentavimo tarptautiniu bei nacionaliniu lygiais poreikis atsirado, siekiant nustatyti vieningas garantijas, padedančias užtikrinti darbuotojų teisę į privatumą. Atsižvelgiant į šį tarptautinės bendruomenės siekį, būtina ir toliau tęsti tarpvalstybinį bendradarbiavimą, idant būtų sukurta harmoninga teisinė bazė, užtikrinanti darbuotojų ir darbdavių interesų pusiausvyrą, ir kuri garantuotų darbuotojams maksimalią jų teisės į informacinį/elektroninį privatumą apsaugą kiekvienoje demokratinėje valstybėje.

2. Elektroninių priemonių kaip informacinių technologijų produktų diegimas darbo vietoje sukėlė iššūkį šiuolaikinei darbo teisei. Šiandien, siekiant realizuoti pagrindines darbo teisės funkcijas, kartu tenka atsižvelgti ir į visuomeninio gyvenimo pokyčius, ir ypač į naujų technologijų panaudojimo darbo santykiuose galimybes. Siekdamos šio tikslo, valstybės susiduria su įvairiomis problemomis:

2.1. darbuotojo teisės į privatumą ir darbdavio interesų apsaugos užtikrinimo konfrontacija, dėl kurios (elektroninėse) darbo vietose vis dažniau pritaikomos elektroninių programų ar prieigos prie tam tikrų informacijos šaltinių ribojimo, atsarginių duomenų kopijavimo, interneto, intraneto, elektroninio susirašinėjimo ar kt. atviros ar net slaptos darbuotojų stebėsenos, sekimo ir kontrolės sistemos, kurių panaudojimui pagrįsti vis dar nepakanka esamų nei tarptautinių, nei nacionalinių teisės aktų, bei savireguliacijos iniciatyvos pritrūksta ir darbo sutarties šalims;

2.2. pripažintina, kad, derinant skirtingus darbo sutarties šalių interesus, gali būti atliekami tam tikri teisių ribojimai (ypač dėl asmens duomenų tvarkymo), tačiau Lietuvos nacionalinėje teisėje vis dar trūksta konkrečių darbo teisės normų, kurios numatytų aiškia procedūrą ir tvarką, kaip darbdavys apie darbuotojo asmens duomenų tvarkymą, leidimą ar draudimą suteiktas informacines technologijas naudoti ir asmeniniais tikslais turi informuoti darbuotoją, ir kokiais būdais darbuotojas turėtų išreikšti dėl to sutikimą, kokios nesutikimo pasekmės ir pan.;

2.3. kalbant apie asmens duomenis, ypač pažeidžiamu darbo santykių srityje šiandien lieka darbuotojo asmens kodas, kuris nepaisant naujausių darbo teisės aktų neturėtų būti naudojamas viešai skelbiant informaciją apie darbuotoją (dažniausiai vis dar pasitaiko šio kodo naudojimo darbo pažymėjimuose pavyzdžių);

2.4. vis dar neapibrėžtos ribos, kiek darbdaviai gali taikyti įvairius informacinių technologijų metodus, siekiant patikrinti būsimus darbuotojus poligrafu, taip pat ketinant

rinkti darbuotojų genetinius duomenis. Teisinio neapibrėžtumo problemų kelia biometrinių duomenų rinkimas bei jų panaudojimas organizuojant darbo procesą arba reikalavimai, kad darbuotojai atliktų patikros dėl ŽIV, AIDS, alkoholio, narkotikų vartojimo ir kt. testus praktika. Kitaip tariant, darbdavių siekis sukaupti kuo daugiau minėto pobūdžio informacijos, kuri jų manymu, būtina saugiam ir sveikam darbui organizuoti, realiai atsisuka prieš patį tokį duomenų valdytoją – darbdavį, nes potencialiai sąlygoja darbuotojo teisės į privatumą pažeidimus. To pavyktų išvengti tik detaliam ir konkrečiam teisės aktuose įtvirtintam minėtų duomenų rinkimo būdams, situacijoms ir jų panaudojimo tvarkai;

2.5. iki šiol darbo teisės teorijoje nebuvo keliamos ir tokios problemos, kaip informacinės technologinės saugos darbo vietoje, darbuotojo tapatybės „vagystės“ prevencijos, darbo apmokėjimo elektroniniu būdu organizavimo ir kitos susijusios problemos, kurios bet kuriuo momentu gali iškilti praktikoje. Šių problemų „tariamasis“ nebuvimas šiandien turbūt yra sąlygotas ne pakankamo norminio reglamentavimo egzistavimu, bet greičiau pačių darbuotojų abejingumu savo duomenų apsaugos atžvilgiu.

3. Šio mokslinio darbo autorės atliktas (2009 metų pavasarį) anketinis tyrimas, skirtas Lietuvos darbdaviams ir darbuotojams, padėjo ištirti ir preliminariai įvertinti dabartinę realią informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje situaciją nacionaliniu lygiu. Apibendrinus respondentų atsakymus, paaiškėjo, jog Lietuvoje praktikoje vis dar nėra susiformavusios tradicijos darbuotoją laikyti asmens duomenų subjektu, o darbdavį – jų valdytoju. Daugeliu atvejų nei darbdaviai, nei darbuotojai neskiria reikiamo dėmesio su darbo santykiais susijusių teisių įgyvendinimui ir pareigų atlikimui, todėl teigtina, kad informacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje dėl nesidomėjimo ir dėl teisinės apsaugos svarbos neišmanymo kelia riziką, jog ateityje gausės informacinių technologijų pagalba atliekamų teisės pažeidimų bei bus neišvengiamai susiduriama su teisinės atsakomybės specifika.

## SANTRAUKA

Šiuolaikinė technologinė pažanga atveria daugybę galimybių ir būdų įdiegti atviras ar slaptas įvairias darbuotojų kontrolės ir stebėsenos sistemas, išsiskverbti į darbuotojams darbdavio suteiktus galinius įrenginius ar susipažinti su darbuotojo asmenine informacija, todėl darbe iškeliamas hipotetinis klausimas, kodėl tokiomis galimybėmis (ne)galėtų pasinaudoti darbdavys. Atsakant į šį klausimą, argumentuotai stengiamasi paanalizuoti problematiką, kylančią iš informacinių technologijų panaudojimo įprastoje ir elektroninėje darbo vietoje, darbo teisės požiūriu, įvertinant juridinio reglamentavimo poreikį, atsirandantį iš bendrųjų žmogaus teisių, ypač darbuotojo teisės į (elektroninį/informacinį) privatumą, standartų, numatytų tarptautiniuose, Europos Sąjungos ir nacionaliniuose teisės aktuose.

Iš teisinės teorinės ir praktinės pusės analizuojami Lietuvoje pasireiškiantys atvejai, kai vis daugiau privataus ar viešojo sektoriaus subjektų diegia kompiuterines programas, skirtas elektroninės darbo vietos stebėsenai įgyvendinti, siekiant kontroliuoti darbuotojų įvairias veikas: darbą internete, elektroninį paštą, darbą kitomis kompiuterinėmis programomis, vidinio darbovietės kompiuterių tinklo (intraneto), kompiuterio atmintyje ar serveryje saugomos informacijos srautams ir pan. Dėl minėtų priemonių naudojimo neabejotinai susiduriama su darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyros problema. Iš vienos pusės darbdavys siekia apsaugoti verslo interesus ir apsisaugoti nuo galinčios atsirasti atsakomybės ar žalos, sukeltos darbuotojo veiksmų, bei garantuoti, jog bus išsaugoma gera reputacija ir bus apsisaugota nuo papildomų išlaidų. Iš kitos pusės tai, kad darbuotojas naudoja darbdavio suteiktus informacinių technologijų produktus, nepanaikina jo teisės į privatų gyvenimą įskaitant ir asmens duomenų apsaugą.

Darbe susietai su teisiniu reglamentavimu apibendrinami specialiai preliminariai praktinei situacijai apie informacinių technologijų panaudojimą darbo vietoje nacionaliniu lygiu 2009 metų pavasarį atlikto sudėtinio anketinio tyrimo, orientuoto į darbuotojus ir darbdavius, gauti rezultatai. Taip pat pateikiama esminių išvalgų apie darbuotojo teisės į privatumą ir modernių technologinių galimybių pritaikymo darbo vietoje iš darbdavio pusės sandūrą.

## **RÉSUMÉ**

### **THE USE OF INFORMATION TECHNOLOGIES AT THE WORKPLACE: ISSUES OF LABOUR LAW**

#### **L'UTILISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL: LES QUESTIONS DU DROIT DU TRAVAIL**

Le progrès technologique moderne offre de nombreuses possibilités et de moyens pour introduire des systèmes ouverts ou secrets différents afin de contrôler et surveiller les employés, pour s'introduire dans l'équipement final offert par l'employeur à l'employé ou pour prendre connaissance des données personnelles de l'employé de sorte qu'une question hypothétique se pose : pourquoi l'employeur pourrait-il (ou ne pourrait-il pas) profiter de telles possibilités? Pour répondre à cette question, on essaye d'analyser de manière argumentée les problèmes découlant de l'utilisation des technologies de l'information dans un lieu de travail ordinaire et électronique, sur le plan du droit du travail, prenant en considération la nécessité d'une réglementation juridique, résultant des droits de l'homme, en particulier, du droit de l'employé à la vie privée, des normes de la communauté internationale, de l'Union européenne et de la législation nationale.

Les cas typiques pour la Lituanie sont analysés de l'aspect juridique théorique ainsi que pratique : un nombre croissant de particuliers ou d'entités du secteur public mettent en œuvre des logiciels pour la surveillance électronique du lieu de travail afin de contrôler les diverses activités des employés: la navigation sur Internet, le courrier électronique, le travail avec d'autres logiciels, l'emploi du réseau intérieur (intranet), les flux de l'information dans la mémoire de l'ordinateur ou des stocks du serveur, etc. Sans aucun doute, à cause des moyens énumérés ci-dessus, on fait face au problème de l'équilibre des intérêts de l'employeur et de l'employé. D'une part, l'employeur cherche à protéger ses intérêts et à se protéger de toute responsabilité ou de dommages causés par les actions de l'employé, et de veiller à la conservation d'une bonne réputation ainsi que d'éviter des coûts supplémentaires. D'autre part, le fait que l'employé utilise les produits des technologies de l'information offerts par son employeur, ne supprime pas son droit à la vie privée, y compris la protection des données personnelles.

Conformément à la réglementation juridique, le mémoire synthétise les résultats d'une enquête complexe des employés et des employeurs menée au niveau national au printemps 2009 pour une situation pratique préliminaire spéciale sur l'utilisation des technologies de l'information dans le lieu du travail. L'ouvrage présente des remarques et des argumentations essentielles sur l'affrontement d'un côté, du droit du salarié à la vie privée et, d'autre côté, des possibilités ainsi que des besoins de l'employeur des technologies modernes dans le lieu du travail.

# LITERATŪROS SĄRAŠAS

## NORMINĖ LITERATŪRA

### TARPTAUTINIAI TEISĖS AKTAI

#### Tarptautinės sutartys ir kiti tarptautiniai dokumentai

1. 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // Valstybės žinios, 1995, Nr. 40-987.
2. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus // OL L 303 , 2000 12 02, P. 16 – 22.
3. Europos Tarybos konvencija dėl asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų automatizuotu tvarkymu // Valstybės žinios, 2001, Nr. 32-1059.
4. 1996 m. Europos Tarybos Europos socialinė chartija (pataisytoji) // Valstybės žinios, 2001, Nr. 49-1704.
5. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3288.
6. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 77-3290.
7. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // Valstybės žinios, 2006, Nr. 68-2497.

#### Europos Sąjungos teisės aktai

8. Tarybos direktyva 91/533/EEB dėl darbdavio pareigos informuoti darbuotojus apie darbo sutarties arba darbo santykių sąlygas. OL L 288, 1991 10 18, P. 32-35.
9. Europos Parlamento ir Tarybos 1995 m. spalio 24 d. direktyva dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo 95/46/EB // OL L 281, 1995 11 23, P. 31-55.
10. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/58/EB dėl asmens duomenų tvarkymo ir privatumo apsaugos elektroninių ryšių sektoriuje // OL L 201, 2002 07 31, P. 37-47.
11. Darbinis dokumentas dėl genetinių duomenų. Prieiga per internetą: <<http://www.ada.lt/images/cms/File/WP91.pdf>> [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. balandžio 10 d.].
12. Nuomonė 1/2007 dėl Žaliosios knygos dėl aptikimo technologijų, kurias taiko teisėtvarkos, muitinės ir kitos saugumo institucijos. Prieiga per internetą <[http://ec.europa.eu/justice\\_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2007/wp129\\_lt.pdf](http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2007/wp129_lt.pdf)> [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. kovo 30 d.].

13. Darbinis dokumentas dėl biometrikos. Prieiga per internetą <[http://ec.europa.eu/justice\\_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2003/wp80\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2003/wp80_en.pdf)> [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. balandžio 10 d.].

## **LIETUVOS RESPUBLIKOS IR KITŲ VALSTYBIŲ TEISĖS AKTAI**

14. Lietuvos Respublikos Konstitucija // Valstybės žinios, 1992, Nr. 33-1014.
15. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas // Valstybės žinios, 1991, Nr. 34-933.
16. Lietuvos Respublikos gyventojų registro įstatymas // Valstybės žinios, 1992, Nr. 5-78.
17. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 1, 5, 17, 171, 172 straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 61-1828.
18. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo pakeitimo įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 64-1924.
19. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 74-2262.
20. Lietuvos Respublikos poligrafo naudojimo įstatymas // Valstybės žinios, 2000, Nr. 75-2273.
21. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios, 2002, Nr. 64–2569.
22. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) // Valstybės žinios, 2003, Nr. 70-3170.
23. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais) // Valstybės žinios, 2003, Nr. 102-4585.
24. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas // Valstybės žinios, 2003, Nr. 114-5115.
25. Lietuvos Respublikos bankų įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 54-1832.
26. Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymas // Valstybės žinios, 2004, Nr. 69-2382.
27. 1998 m. gegužės 5 d. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerijos įsakymas Nr. 85/233 Dėl Darboviečių įrengimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo // Valstybės žinios, 1998, Nr. 44-1224.
28. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Nr. 503 Dėl darbo sutarčių registravimo taisyklių, darbuotojo tapatybę patvirtinančio dokumento išdavimo, nešiojimo ir pateikimo kontroliuojančioms institucijoms tvarkos patvirtinimo // Valstybės žinios, 2003, Nr. 40-1822.

29. Lietuvos policijos generalinio komisaro įsakymas Nr. V-619 Dėl apsaugos darbuotojų pažymėjimų išdavimo ir panaikinimo taisyklių patvirtinimo // Valstybės žinios, 2005, Nr. 1-17.
30. 2009 m. sausio 16 d. Valstybinės duomenų inspekcijos direktoriaus įsakymas Nr. 1T-5 (1.12) dėl duomenų apsaugos priemonių aprašo formos patvirtinimo // Valstybės žinios, 2009-01-29, Nr. 11-448.
31. 2000 m. birželio 27 d. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 1, 5, 17, 17(1) ir 17(2) straipsnių pakeitimo ir papildymo įstatymo projektas Nr. P-2576(3SP).
32. *Act on the Protection of Privacy in Working Life*. Prieiga per internetą: <<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2004/en20040759.pdf>> [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. balandžio 5 d.].
33. *Act on the Employee Polygraph Protection*. Prieiga per internetą: <<http://www.polygraph.org/eppa>> [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. balandžio 5 d.].

## TEISMŲ PRAKTIKA

### Europos Žmogaus Teisių Teismo praktika

34. Europos Žmogaus Teisių Teismo 1992 m. gruodžio 16 d. sprendimas byloje *Niemietz v. Germany*, Nr.72/1991/324/396,1992.
35. Europos Žmogaus Teisių Teismo 1997 m. birželio 25 d. sprendimas byloje *Halford v. United Kingdom*, Nr. 20605/92, 1997.
36. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2000 m. vasario 16 d. sprendimas byloje *Amann v. Switzerland*, Nr. 27798/95, 2000-II.
37. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2007 m. balandžio 3 d. sprendimas byloje *Copland v. United Kingdom*, Nr. 62617/00, 2007.

### Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika

38. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. kovo 8 d. nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos 1993 m. liepos 15 d. įstatymo “Dėl Lietuvos Respublikos įstatymo “Dėl piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų“ papildymo ir pakeitimo“ 8 punkto, kuriuo iš naujo išdėstytas įstatymo “Dėl piliečių nuosavybės teisių į išlikusį nekilnojamąjį turtą atstatymo tvarkos ir sąlygų“ 12 str. pirmosios dalies 3 punktas, ir Lietuvos Respublikos žemės reformos įstatymo papildymo ir pakeitimo“ 23 punkto, kuriuo iš naujo išdėstytas

Lietuvos Respublikos žemės reformos įstatymo 16 str. septintasis punktas, atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai // Valstybės žinios, 1995, Nr. 22-516.

39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. balandžio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-74 S. *Vizgirdienė v. Telšių rajono savivaldybė*.
40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. rugsėjo 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-980 A. *Čuprinskis v. Vilniaus kraujo centras*.

### SPECIALIOJI LITERATŪRA

41. Civilka, M., Jarukaitis, I., Lamanuskas, T., *et al. Elektroninių ryšių teisė*.-Vilnius: Eugrimas, 2005. P. 386. ISBN 9955-501-81-2.
42. Davulis, T. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*.- Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004. P. 352. ISBN 9955-557-40-0.
43. Nekrošius, I., *et al. Darbo teisė*. -Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008. P. 544. ISBN 978-9955-30-027-4.
44. Petrylaitė, D., Davulis, T., Petrylaitė, V. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*.-Vilnius: Registrų centras, 2008. P. 492. ISBN 978-9955-30-043-4.
45. Pleskytė, J. *Ar darbdavys turi teisę tikrinti darbuotojo elektroninį paštą?* International Journal of Baltic Law, issue: 3/2004, P. 136-153.
46. Tatham, A. *Europos Sąjungos teisė*. Vilnius: Eugrimas, 1999. P. 428. ISBN 9986-752-50-7.
47. Vaitkevičienė, R. *Darbuotojas taip pat turi teisę į privatumą*. Justitia, Nr. 2 (68), 2008. P. 51-66. Prieiga per internetą: <<http://www.cceol.com/asp/issuedetails.aspx?issueid=0c6ae08f-115a-11d9-ad1b-00d009d9a146&articleId=205fadf2-1390-11d9-ad1b-00d009d9a146>> [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. kovo 31 d.].
48. Informacija apie Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupę duomenų apsaugai Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/justice\\_home/fsj/privacy/workinggroup/annual\\_reports\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/workinggroup/annual_reports_en.htm)> [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. balandžio 25 d.]
49. Nuostatų dėl elektroninio pašto ir interneto darbo vietoje naudojimo pavyzdžiai [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. balandžio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.droit-technologie.org/upload/dossier/doc/14-1.pdf>> .



50. Žmogaus teisių stebėjimo institutas. *Elektroninės darbo vietos kontrolė ir teisė į privataus gyvenimo gerbimą, apžvalga*. Vilnius: 2006.
51. Agre, Ph. E., Rotenberg, M. *Technology and privacy – the new landscape*, MIT Press, 1998. P. 335. ISBN 9780-262-51-101-8.
52. Bennett, J. C. *Regulating Privacy – Data Protection and Public Policy in Europe and United States*, Cornell University Press, 1992. P. 288. ISBN 9780-801-48-010-2.
53. Blanpain, R. *et al. Use and monitoring of E-mail, Internet and Internet Facilities at Workplace*. Kluwer Law International, 2004. P. 150-151.
54. Carroll, M. *Workplace counselling – a systematic approach to employee care*. SAGE, 1996. P. 247. ISBN 978-0761-95-021-9.
55. Cate, F. H. *Privacy in the information age*. Brookings Institution Press, 1997. P. 248. ISBN 9780-815-71-315-9.
56. Chan, J. F. *E-Mail – A Write It Well Guide: How to Write and Manage E-Mail in the Workplace*. Write It Well, 2005. P. 180. ISBN 978-0963-74-558-3.
57. Council of Europe. Committee of Ministers, Committee of Experts on Data Protection, European Committee on Legal Co-operation. *Protection of personal data used for payment and other related operations – recommendation no. R (90) 19*, Council of Europe Press, 1990. P. 40. ISBN 92-871-1922-8.
58. Dagslet, B. S. *Employer access to employees' e-mails summary of the data inspectorate's processing of cases and inspections. An approach to data Protection in Europe*, Comunidad de Madrid, 2007. P. 170.
59. Freedland, M. *Data Protection and Employment in the European Union. An Analytical Study of the Law and Practice of Data Protection and Employment relationship in the EU its Member States*, University of Oxford, Oxford, 1999. P. 64.
60. Haddon, L. *The Experience of Teleworking: a View from the Home*. Telecommuting to the Virtual Organisation. – London: Routledge, 1998 [interaktyvus] [žiūrėta 2009 m. balandžio 27 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lse.ac.uk/collections/media@lse/whosWho/LeslieHaddon/ExperienceTelework.pdf>> .
61. Hendrickx, F. *Protection of workers' personal data in the European Union: Two studies*, 2002. P. 121.
62. Hodges, A. C. Bargaining for Privacy in the Unionized Workplace. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 22/2, 2006. P. 147-182.
63. International Labour Office, *Protection of workers' personal data – an ILO code of practice*, ILO, 1997. P. 47. ISBN 9789-221-10-329-5.

64. Jeffery, M. *Information technology and workers privacy: introduction*, CLLPJ, Volume 23, 2002. P. 251-255.
65. O'Rourke, A., Pyman, A., Teicher, J. *The Right to Privacy and the Conceptualisation of the Person in the Workplace: A Comparative Examination of EU, US and Australian Approaches*. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 23/2, 2007. P. 161-194.
66. Rowland, D., Macdonald, E. *Information technology law*, Routledge, 2000. P. 554. ISBN 9781-859-41-564-1.
67. Sifwe, D. *Results from a recent Swedish project, including several inspections. An Approach to Data Protection in Europe*, Comunidad de Madrid, 2007. P. 181.
68. Spinello, R. A. *CyberEthics – morality and law in cyberspace*, Jones and Bartlett Publishers, 2002. P. 238. ISBN 9780-763-70-064-5.
69. Spinello, R. A. *Regulating cyberspace – the policies and technologies of control*, Greenwood Publishing Group, 2002. P. 246. ISBN 9781-567-20-445-2.
70. Wallach, S. *Who's Info is it Anyway? Employees' Rights to Privacy and Protection of Personal data in the Workplace*. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 23/2, 2007. P. 195-227.

# 1 PRIEDAS

## INFORMACINIŲ IR KOMUNIKACIJOS TECHNOLOGIJŲ NAUDOJIMO DARBO VIETOJE ANKETA (DARBDAVIAMS)

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto 5 kurso studentė, rašanti baigiamąjį magistro darbą tema *Informacinių technologijų naudojimas darbo vietoje: darbo teisės aspektai*, tik edukaciniais tikslais atlieka tyrimą, kurio anonimiškumas garantuojamas.

### I. DARBDAVYS (prašome pažymėti tinkamą X):

▪ **Privatus juridinis asmuo:**

Tik teisinė forma (prašome nurodyti, pvz., AB, UAB, UĮ ir t. t.) .....

▪ **Viešojo sektoriaus subjektas:**

Atliekantis viešąjį administravimą

Teikiantis viešąsias paslaugas

▪ **Fizinis asmuo**

▪ **Kita** (prašome nurodyti) .....

### II. Darbdavio veiklos pobūdis/rūšis (prašome nurodyti pagrindinės veiklos sritį, pvz., nekilnojamojo turto, bankininkystės, informacinių technologijų ir t. t.).....

Garantuojamas gautų duomenų konfidencialumas

## I. INFORMACINIŲ/KOMUNIKACIJOS TECHNOLOGIJŲ (IT) PRIEINAMUMAS

<b>1</b>	<b>Kuriuos iš išvardytų prietaisų suteikiate darbuotojams naudoti darbo vietoje?</b> (pažymėkite visus tinkamus atsakymus X)	
	1. Fiksuoto ryšio telefoną .....	<input type="checkbox"/>
	2. Mobilųjį telefoną .....	<input type="checkbox"/>
	<i>Jeigu naudojamas mobiliuoju telefonu, ar</i>	
	3. mobiliuoju telefonu galima jungtis prie interneto .....	<input type="checkbox"/>
	4. Televizorių .....	<input type="checkbox"/>
	<i>Jeigu naudojamas televizoriumi, ar jis turi</i>	
	5. palydovinę TV anteną .....	<input type="checkbox"/>
	6. kabelinę televiziją .....	<input type="checkbox"/>
	7. skaitmeninį televizorių ar skaitmeninės TV priedėlį .....	<input type="checkbox"/>
	8. DVD grotuvą .....	<input type="checkbox"/>
	9. Stalinį kompiuterį .....	<input type="checkbox"/>
	10. Nešiojamąjį kompiuterį .....	<input type="checkbox"/>
	11. Delninį kompiuterį .....	<input type="checkbox"/>
	12. Žaidimų kompiuterį (play-station, Nintendo, Segair kt.).....	<input type="checkbox"/>
	13. Kita IT rūšis (prašome įrašyti) .....	<input type="checkbox"/>
<b>2</b>	<b>Ar paliekama galimybė darbuotojams naudotis IT darbo priemonėmis ne tik darbo vietoje?</b>	
	Taip .....	<input type="checkbox"/>

Ne .....

Kita (prašome nurodyti) .....

**3 Kokių prietaisų darbuotojai turi daugiausiai galimybių naudoti naršymui internete darbo vietoje? (pažymėkite visus tinkamus atsakymus X)**

- 1. Staliniu kompiuteriu.....
- 2. Nešiojamuoju kompiuteriu .....
- 3. Televizoriumi su specialia interneto įranga (skaitmeniniu televizoriumi ar televizoriumi su skaitmeniniu TV priedėliu) .....
- 4. Žaidimų kompiuteriu (Play-station, Nintendo, Segair kt.) .....
- 5. Mobilioju telefonu, kuriuo galima jungtis prie interneto (GPRS, UMTS ir kt.) .....
- 6. Delniniu kompiuteriu .....
- 7. Kita (prašome įrašyti).....

**II. KOMPIUTERIO NAUDOJIMAS**

**4 Kaip dažnai darbuotojams įprastai tenka naudotis kompiuteriu darbo vietoje?**

- Per paskutinius 3 mėnesius
- Kasdien arba beveik kasdien .....
  - Bent kartą per savaitę, bet ne kasdien .....
  - Bent kartą per mėnesį, bet ne kas savaitę .....
  - Rečiau negu kartą per mėnesį .....
- Seniau nei prieš 3 mėnesius, bet ne seniau nei prieš metus .....
- Seniau nei prieš metus .....
- Niekada nesinaudoja .....

**5 Kurios iš išvardytų veiksmų, susijusių su kompiuteriu, darbuotojams tenka atlikti darbo vietoje, vykdant užduotis? (pažymėkite visus tinkamus atsakymus X)**

- 1. Kopijuoti ar perkelti rinkmeną (failą), aplanką .....
- 2. Kopijuoti informaciją dokumente (iškirpti, įterpti, perkelti) .....
- 3. Naudojant pagrindines aritmetines funkcijas atlikti skaičiavimus (MS Excel) .....
- 4. Suarchyvuoti rinkmeną (failą) (WinZip, WinRar ir kt.) .....
- 5. Prijungti ir / ar įdiegti naujus įrenginius: spausdintuvą, modemą .....
- 6. Sukurti kompiuterinę programą, naudojant specialią programavimo kalbą (C++, Delfi ir kt.) .....
- 7. Kita (prašome nurodyti).....
- 8. Neatlieka išvardytų veiksmų.....

**III. INTERNETO NAUDOJIMAS DARBO VIETOJE**

**6 Kaip dažnai darbuotojams įprastai tenka naudotis internetu darbo vietoje?**

- Per paskutinius 3 mėnesius naudojasi
- Kasdien arba beveik kasdien .....

Seniau nei prieš 3 mėnesius, bet ne seniau nei prieš metus .....

Seniau nei prieš metus .....

Niekada nesinaudota.....


**7 Ar darbuotojai naudoja kuri nors mobilųjį įrenginį prisijungti prie interneto darbo vietoje? (pažymėkite visus tinkamus atsakymus kiekvienoje eilutėje X)**

1. Mobilųjį telefoną su GPRS technologija .....

2. Mobilųjį telefoną su 3G – trečiosios kartos ar aukštesne technologija (UMTS, HSDPA) .....

3. Delninį kompiuterį .....

4. Nešiojamąjį kompiuterį su belaidžio ryšio įranga.....

Taip	Ne

**8 Ar per paskutinius 3 mėnesius (jei yra žinoma) darbuotojai naudojo internetą darbo vietoje šiais asmeniniais tikslais? (pažymėkite visus tinkamus atsakymus kiekvienoje eilutėje X)**

**Ryšiai**

1. Siuntė / gavo asmeninius elektroninius laiškus .....

2. Skambino naudodamiesi internetu (įskaitant vaizdo skambučius naudojant internetinę kamerą, (pvz., Skype ar kt.).....

3. Rašė pokalbių svetainėse, diskusijų forumuose, tinklaraščiuose, susirašinėjote realiu laiku rinkdami tekstą (pvz., Skype, MSN) .....

Taip	Ne

**Informacijos paieška ir tiesioginės (on-line) paslaugos darbo vietoje asmeniniais interesais**

4. Ieškojo informacijos apie prekes ir paslaugas .....

*Jei taip,*

4.1. ar šią informaciją panaudojo prekėms ar paslaugoms pirkti .....

*Jei 4.1 taip,*

4.2. ar šias prekes / paslaugas pirkot/užsisakė internetu .....

5. Naudojosi paslaugomis, susijusiomis su kelionėmis ar apgyvendinimu .....

6. Klausėsi radijo / žiūrėjo televizijos programas internetu .....

7. Įkėlė savo sukurtą turinį (tekstus, paveikslėlius, nuotraukas, vaizdo, muzikos įrašus) į tinklalapius, prieinamus kitiems asmenims.....

8. Žaidė internete, atsisiuntė žaidimus, paveikslėlius, muzikos įrašus, kino filmus .....

9. Atsisiuntė programinę įrangą (išskyrus žaidimus) .....

10. Skaitė / atsisiuntė naujienas, laikraščius, žurnalus .....

*Jei taip,*

10.1. ar yra užsiprenumeravę šiuos interneto leidinius (paslaugas, pvz., RSS) .....

11. Ieškojo darbo / siuntė prašymus dėl darbo .....

12. Ieškojo informacijos, susijusios su sveikata (informacijos apie ligas, traumas ir pan.) .....


**Prekių ir paslaugų pardavimas, banko operacijos**

13. Naudojosi internetinės bankininkystės paslaugomis .....

14. Pardavė prekes ar paslaugas interneto aukcione .....


**Švietimas, mokymasis**

15. Ieškojo informacijos apie mokymo, studijų programas, kursus, kvalifikacijos kėlimą .....

--	--

16. Mokėsi internetu (studijos, kursai bet kokia tema) .....

--	--

**9 Ar per paskutinius 12 mėnesių darbuotojai naudojo internetą darbo vietoje šiais tikslais? (pažymėkite visus tinkamus atsakymus kiekvienoje eilutėje X)**

	Ar naudojosi šiomis paslaugomis per paskutinius 12 mėn.?		Jeigu taip, ar naudojosi per paskutinius 3 mėn.?	
	Taip	Ne	Taip	Ne
1. Naudojosi informacija iš valstybės institucijų, viešųjų paslaugų įstaigų svetainių ir kt. (pvz., poliklinikų, bibliotekų ir pan.) .....				
2. Atsisiuntė oficialius blankus .....				
3. Pildė, išsiuntė užpildytus blankus .....				

**10 Ar per paskutinius 12 mėnesių darbo vietoje darbuotojai naudojo internetą lažyboms (pvz., sporto), lošimams ar loto žaidimams?**

Taip	Ne	Nežinoma

**IV. ASMENS DUOMENŲ APSAUGA/PRIVATUMAS**

**11 Jūsų darbuotojų asmens duomenų apsauga, naudojant informacines ir komunikacijos technologijas darbo vietoje (pažymėkite visus tinkamus atsakymus X)**

1. Visiškai užtikrinta.....	
2. Iš dalies užtikrinta.....	
3. Visiškai neužtikrinta .....	
4. Nežinau.....	

**12 Pažeidžiamiausi ir mažiausiai apsaugoti darbo vietoje yra šie darbuotojų asmens duomenys: (pažymėkite visus tinkamus atsakymus X)**

1. Asmens kodas.....	
2. Informacija apie šeimines padėtis.....	
3. Informacija apie sveikatos būklę.....	
4. Informacija apie laisvalaikį, pomėgius.....	
5. Informacija apie turtinę padėtį.....	
6. Informacija apie (ne)atliktą krašto tarnybą.....	
7. Surinkta informacija, atliekant psichologinius, genetinius ar kt. testus.....	
8. Surinkta informacija, atlikus alkoholio, narkotikų vartojimo testus.....	
9. Kita (prašome nurodyti).....	

**13 Darbuotojų veiksmai, susiję su IT ir komunikacijos technologijų panaudojimu darbo vietoje Jūsų (darbdavio) yra (pažymėkite visus tinkamus atsakymus X)**

1. Kontroluojami:	
1.1. Įrengtos stebėjimo kameros .....	
1.2. Įrengtos laiko fiksavimo sistemos.....	
1.3. Fiksuojamas laikas, praleistas internete.....	
1.4. Užblokuoti kai kurie interneto puslapiai.....	
1.5. Specialiomis programomis vykdomas atliktų veiksmų fiksavimas/kopijavimas.....	

	1.6. Fiksuojami veiksmai, atlikti Intranete (vidiniame tinkle).....	<input type="checkbox"/>	
	1.7. Daromos atsarginės elektroninio pašto dėžučių kopijos.....	<input type="checkbox"/>	
	1.8. Sukaupta informacija saugoma teisės aktų nustatyta tvarka ir terminais.....	<input type="checkbox"/>	
	1.9. Kita (prašome nurodyti).....	<input type="checkbox"/>	
	2. Nekontroliuojami.....	<input type="checkbox"/>	
	3. Kartais patikrinama, ar IT darbuotojų naudotasi asmeniniais tikslais.....	<input type="checkbox"/>	
	4. Dažnai patikrinama, ar IT darbuotojų naudotasi asmeniniais tikslais.....	<input type="checkbox"/>	
	5. Vykdoma nuolatinė darbuotojų IT naudojimo kontrolė, informuojant darbuotojus (tikrinama, kokiuose interneto puslapiuose lankytasi ir pan.).....	<input type="checkbox"/>	
	6. Kita (prašome nurodyti).....	<input type="checkbox"/>	
<b>14</b>	<b>Darbuotojai apie tai, kad Jūsų (darbdavio) bus stebimi ir kontroliuojami dėl IT ir komunikacijos technologijų panaudojimo darbo vietoje yra (pažymėkite visus tinkamus atsakymus X)</b>		
	1. Informuoti Jūsų (darbdavio) raštu.....	<input type="checkbox"/>	
	2. Informuoti Jūsų (darbdavio) žodžiu.....	<input type="checkbox"/>	
	3. Tai numatyta darbo sutartyje.....	<input type="checkbox"/>	
	4. Tai numatyta darbovietės vidaus tvarkos taisyklėse.....	<input type="checkbox"/>	
	5. Tai numatyta kolektyvinėje sutartyje.....	<input type="checkbox"/>	
	6. Kita (prašome nurodyti).....	<input type="checkbox"/>	
	7. Darbuotojai neinformuoti jokia forma, nors realiai stebėjimas ir kontrolė vykdomi.....	<input type="checkbox"/>	
	8. Darbuotojai neinformuoti, bet nebuvo vykdomi jokie darbuotojų stebėjimai ar kontrolė.....	<input type="checkbox"/>	
<b>15</b>	<b>Susipažinti su Jūsų (darbdavio) sukaupta informacija apie darbuotojų naudojamą IT ir komunikacijos technologijomis darbuotojai (pažymėkite X)</b>		
	1. Gali susipažinti bet kada iš anksto žinoma tvarka.....	<input type="checkbox"/>	
	2. Darbuotojams nėra galimybės susipažinti su šiais duomenimis, darbdavys neprivalo jų atskleisti.....	<input type="checkbox"/>	
	3. Darbuotojams leidžiama susipažinti ne su visa sukaupta informacija.....	<input type="checkbox"/>	
	4. Kita (prašome nurodyti).....	<input type="checkbox"/>	
<b>16</b>	<b>Naudotis darbdavio suteikta elektroninio pašto dėžute (pažymėkite X)</b>		
	1. Darbuotojams leidžiama tik darbo reikalais.....	<input type="checkbox"/>	
	2. Darbuotojams leidžiama ir asmeniniam susirašinėjimui, tačiau su susirašinėjimo turiniu Jūs (darbdavys) galite bet kada susipažinti be jokių apribojimų.....	<input type="checkbox"/>	
	3. Darbuotojams leidžiama ir asmeniniam susirašinėjimui be jokių apribojimų ar kontrolės.....	<input type="checkbox"/>	
	4. Kita (prašome nurodyti).....	<input type="checkbox"/>	
<b>17</b>	<b>Ar yra žinoma, kad darbuotojai kopijavo Jums (darbdaviui) priklausančią informaciją (dokumentų šablonus ir pan.) asmeniniais tikslais? (pažymėkite X)</b>		
	1. Taip.....	<input type="checkbox"/>	
	2. Ne.....	<input type="checkbox"/>	
<b>18</b>	<b>Darbuotojams darbo vietoje leidžiama atlikti šiuos veiksmus (pažymėkite visus tinkamus atsakymus kiekvienoje eilutėje X)</b>		
		<b>Taip</b>	<b>Ne</b>
	1. Be apribojimų naudotis asmeniniu elektroniniu paštu (pvz., gmail.com, yahoo.com ir kt.).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2. Naršyti internete, nepaisant ieškomos informacijos turinio.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	3. Kartais paskambinti iš darbdavio suteikto telefono asmeniniais tikslais.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4. Naudotis įvairiomis e-paslaugomis asmeniniais interesais.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>19</b>	<b>Jeigu darbe kiltų ginčas tarp Jūsų (darbdavio) ir darbuotojų bei būtų nemokama darbo vietoje įdiegta</b>		

1. Išbandytumėte elektroninę ginčų sprendimo sistemą.....
2. Būtų skiriama investicinių lėšų elektroninės ginčų sprendimo sistemos įdiegimui.....
3. Sutiktumėte išbandyti elektroninę ginčų sprendimo sistemą, jeigu tai būtų pigiau negu bylinėtis teisme...
4. Sutiktumėte išbandyti elektroninę ginčų sprendimo sistemą, jeigu tai būtų ir brangiau negu bylinėtis teisme.....

Taip	Ne

Pasiteirauti: Gintarė Tamašauskaitė: tel. 8 622 37397; el. p. [gintare.tamasauskaite@gmail.com](mailto:gintare.tamasauskaite@gmail.com)

Užpildytas anketas prašytume grąžinti jas davusiam asmeniui, o užpildžius elektroninę versiją,  
- atsiųsti el. p. [gintare.tamasauskaite@gmail.com](mailto:gintare.tamasauskaite@gmail.com)

**DĖKOJAME UŽ BENDRADARBIAVIMĄ**



## 2 PRIEDAS

### INFORMACINIŲ IR KOMUNIKACIJOS TECHNOLOGIJŲ NAUDOJIMO DARBO VIETOJE ANKETA (DARBUOTOJAMS)

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto 5 kurso studentė, rašanti baigiamąjį magistro darbą tema *Informacinių technologijų naudojimas darbo vietoje: darbo teisės aspektai*, edukaciniais tikslais atlieka tyrimą, kurio anonimiškumas garantuojamas.

#### I. DARBUOTOJAS (prašome pažymėti ✕):

- Darbuotojas, kurio darbdavys privatus juridinis asmuo:**  
Darbdavio teisinė forma (prašome nurodyti, pvz., AB, UAB, IĮ ir t.t.) .....
- Darbuotojas/valstybės tarnautojas (prašome pabraukti), dirbantis viešajame sektoriuje (prašome pažymėti ✕):**
1. kur vykdomas viešasis administravimas
2. kur teikiamos viešosios paslaugos
3. kita (prašome nurodyti) .....
- Darbuotojas, kurio darbdavys fizinis asmuo**

#### II. Jūsų užimamos pareigos (prašytume nurodyti) .....

#### III. DARBDAVIO PAGRINDINĖS VEIKLOS POBŪDIS/RŪŠIS/SRITIS (PRAŠOME NURODYTI, PVZ., NEKILNOJAMOJO TURTO, BANKININKYSTĖS, INFORMACINIŲ TECHNOLOGIJŲ IR T.).....

Garantuojamas gautų duomenų konfidencialumas

### I. INFORMACINIŲ/KOMUNIKACIJOS TECHNOLOGIJŲ (IT) PRIEINAMUMAS

1	Kuriuos iš išvardytų prietaisų, suteiktų darbdavio, naudojate darbo vietoje? (pažymėkite visus tinkamus atsakymus ✕)	
	1. Fiksuoto ryšio telefoną .....	<input type="checkbox"/>
	2. Mobilųjį telefoną .....	<input type="checkbox"/>
	<i>Jeigu naudojama mobiliuoju telefonu, ar</i>	
	3. mobiliuoju telefonu galima jungtis prie interneto .....	<input type="checkbox"/>
	4. Televizorių .....	<input type="checkbox"/>
	<i>Jeigu naudojama televizoriumi, ar jis turi</i>	
	5. palydovinę TV anteną .....	<input type="checkbox"/>
	6. kabelinę televiziją .....	<input type="checkbox"/>
	7. skaitmeninį televizorių ar skaitmeninės TV priedėlį .....	<input type="checkbox"/>
	8. DVD grotuvą .....	<input type="checkbox"/>
	9. Stalinį kompiuterį .....	<input type="checkbox"/>
	10. Nešiojamąjį kompiuterį .....	<input type="checkbox"/>
	11. Delninį kompiuterį .....	<input type="checkbox"/>
	12. Žaidimų kompiuterį (play-station, Nintendo, Segair kt.).....	<input type="checkbox"/>
	13. Kita IT rūšis (prašome įrašyti) .....	<input type="checkbox"/>

<b>2</b>	<b>Ar turite galimybę naudotis IT darbo priemonėmis ne tik darbo vietoje?</b>
	Taip ..... <input type="checkbox"/>
	Ne ..... <input type="checkbox"/>
	Nežinau ..... <input type="checkbox"/>

<b>3</b>	<b>Koki prietaisą naudojate (turite galimybę naudoti) naršyti internete darbo vietoje? (pažymėkite visus tinkamus atsakymus X)</b>
	1. Stalinį kompiuterį ..... <input type="checkbox"/>
	2. Nešiojamąjį kompiuterį ..... <input type="checkbox"/>
	3. Televizorių su specialia interneto įranga (skaitmeninį televizorių ar televizorių su skaitmeniniu TV priedėliu) ..... <input type="checkbox"/>
	4. Žaidimų kompiuterį ( <i>Play-station, Nintendo, Segair kt.</i> ) ..... <input type="checkbox"/>
	5. Mobilųjį telefoną, kuriuo galima jungtis prie interneto ( <i>GPRS, UMTS ir kt.</i> ) ..... <input type="checkbox"/>
	6. Delninį kompiuterį ..... <input type="checkbox"/>
	7. Kita ( <i>prašome įrašyti</i> )..... <input type="checkbox"/>

## II. KOMPIUTERIO NAUDOJIMAS

<b>4</b>	<b>Kaip dažnai naudojotės kompiuteriu darbo vietoje?</b>
	Per paskutinius 3 mėnesius naudojotės
	<input type="checkbox"/> Kasdien arba beveik kasdien .....
	<input type="checkbox"/> Bent kartą per savaitę, bet ne kasdien .....
	<input type="checkbox"/> Bent kartą per mėnesį, bet ne kas savaitę .....
	<input type="checkbox"/> Rečiau negu kartą per mėnesį .....
	Seniau nei prieš 3 mėnesius, bet ne seniau nei prieš metus .....
	Seniau nei prieš metus .....
	Niekada nesinaudojau .....

<b>5</b>	<b>Kuriuos iš išvardytų veiksmų, susijusių su kompiuteriu, Jums yra tekę atlikti darbo vietoje? (pažymėkite visus tinkamus atsakymus X)</b>
	1. Kopijuoti ar perkelti rinkmeną (failą), aplanką ..... <input type="checkbox"/>
	2. Kopijuoti informaciją dokumente (iškirpti, įterpti, perkelti) ..... <input type="checkbox"/>
	3. Naudojant pagrindines aritmetines funkcijas atlikti skaičiavimus ( <i>MS Excel</i> ) ..... <input type="checkbox"/>
	4. Suarchyvuoti rinkmeną (failą) ( <i>WinZip, WinRar ir kt.</i> ) ..... <input type="checkbox"/>
	5. Prijungti ir / ar įdiegti naujus įrenginius: spausdintuvą, modemą ..... <input type="checkbox"/>
	6. Sukurti kompiuterinę programą, naudojant specialią programavimo kalbą ( <i>C++, Delfi ir kt.</i> ) ..... <input type="checkbox"/>
	7. Neatlikau išvardytų veiksmų ..... <input type="checkbox"/>

## III. INTERNETO NAUDOJIMAS DARBO VIETOJE

<b>6</b>	<b>Kaip dažnai naudojotės internetu darbo vietoje?</b>
	Per paskutinius 3 mėnesius naudojotės
	<input type="checkbox"/> Kasdien arba beveik kasdien .....

Seniau nei prieš 3 mėnesius, bet ne seniau nei prieš metus .....

Seniau nei prieš metus .....

Niekada nesinaudojau .....

**7 Ar naudojate kurį nors mobilųjį įrenginį prisijungti prie interneto darbo vietoje? (pažymėkite visus tinkamus atsakymus kiekvienoje eilutėje X)**

	Taip	Ne
1. Mobilųjį telefoną su GPRS technologija .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Mobilųjį telefoną su 3G – trečiosios kartos ar aukštesne technologija (UMTS, HSDPA) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Delninių kompiuterį .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Nešiojamąjį kompiuterį su belaidžio ryšio įranga.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**8 Ar per paskutinius 3 mėnesius naudojote internetą darbo vietoje šiais asmeniniais tikslais? (pažymėkite visus tinkamus atsakymus kiekvienoje eilutėje X)**

	Taip	Ne
<b>Ryšiai</b>		
1. Siuntėte / gavote asmeninius elektroninius laiškus .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Skambinote naudodamiesi internetu (įskaitant vaizdo skambučius naudojant internetinę kamerą, (pvz., Skype ar kt.).....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Rašėte pokalbių svetainėse, diskusijų forumuose, tinklaraščiuose, susirašinėjote realiu laiku rinkdami tekstą (pvz., Skype, MSN) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Informacijos paieška ir tiesioginės (on-line) paslaugos darbo vietoje asmeniniais interesais</b>		
4. Ieškojote informacijos apie prekes ir paslaugas .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Jei taip,</i>		
4.1. ar šią informaciją panaudojote prekėms ar paslaugoms pirkti .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Jei 4.1 taip,</i>		
4.2. ar šias prekes / paslaugas pirkote/užsisakėte internetu .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Naudojotės paslaugomis, susijusiomis su kelionėmis ar apgyvendinimu .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Klausėtės radijo / žiūrėjote televizijos programas internetu .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Įkėlėte savo sukurtą turinį (tekstus, paveikslėlius, nuotraukas, vaizdo, muzikos įrašus) į tinklalapius, prieinamus kitiems asmenims.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Žaidėte internete, atsisiuntėte žaidimus, paveikslėlius, muzikos įrašus, kino filmus .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Atsisiuntėte programinę įrangą (išskyrus žaidimus) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Skaitėte / atsisiuntėte naujienas, laikraščius, žurnalus .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>Jei taip,</i>		
10.1. ar esate užsiprenumeravę šiuos interneto leidinius (paslaugas, pvz., RSS) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Ieškojote darbo / siuntėte prašymus dėl darbo .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Ieškojote informacijos, susijusios su sveikata (informacijos apie ligas, traumas ir pan.) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Prekių ir paslaugų pardavimas, banko operacijos</b>		
13. Naudojotės internetinės bankininkystės paslaugomis .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Pardavėte prekes ar paslaugas interneto aukcione .....

**Švietimas, mokymasis**

15. Ieškojote informacijos apie mokymo, studijų programas, kursus, kvalifikacijos kėlimą .....

16. Mokėtės internetu (studijos, kursai bet kokia tema) .....

**9** Ar per paskutinius 12 mėnesių naudojote internetą darbo vietoje šiais tikslais? (pažymėkite visus tinkamus atsakymus kiekvienoje eilutėje ✕)

	Ar naudojotės šiomis paslaugomis per paskutinius 12 mėn.?		Jeigu taip, ar naudojotės per paskutinius 3 mėn.?	
	Taip	Ne	Taip	Ne
1. Naudojotės informacija iš valstybės institucijų, viešųjų paslaugų įstaigų svetainių ir kt. (pvz., poliklinikų, bibliotekų ir pan.) .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Atsisiuntėte oficialius blankus .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Pildėte, išsiuntėte užpildytus blankus .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**10** Kokias prekes ar paslaugas per paskutinius 12 mėnesių įsigijote ar užsakėte darbo vietoje asmeniniais tikslais internetu? (pažymėkite visus tinkamus atsakymus ✕)

- 1. Filmus, muziką .....
- 2. Knygas, žurnalus, laikraščius, mokymo medžiagą .....
- 3. Vaizdo žaidimų programinę įrangą (įskaitant atnaujinimą) .....
- 4. Kompiuterių programinę įrangą (įskaitant kompiuterinės įrangos atnaujinimą) .....
- 5. Bilietus į teatrą, kiną, koncertą ir pan. ....
- 6. Turistines keliones (bilietai, automobilio nuoma kelionėje ir pan.).....
- 7. Apgyvadinimo paslaugas atostogoms (viešbutis ir pan.) .....
- 8. Kompiuterių techninę įrangą .....
- 9. Elektroninius prietaisus (televizorių, fotoaparata, telefoną ir kt.) .....
- 10. Telekomunikacijų paslaugas (pvz., televizijos, interneto, išankstinio apmokėjimo telefono kortelių papildymo) .....
- 11. Akcijas, draudimo, finansines paslaugas .....
- 12. Maisto ir kasdienio naudojimo prekes .....
- 13. Drabužius, avalynę, sporto prekes .....
- 14. Namų ūkio reikmenis (baldus, žaislus, papuošalus ir kt.) .....
- 15. Vaistus .....
- 16. Kita (prašome nurodyti) .....

**11** Ar per paskutinius 12 mėnesių darbo vietoje naudojote internetą lažyboms (pvz., sporto), lošimams ar loto žaidimams?

Taip	Ne
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**IV. ASMENS DUOMENŲ APSAUGA/PRIVATUMAS**

**12** Jūsų asmens duomenų apsauga, naudojant informacines ir komunikacijos technologijas darbo vietoje (pažymėkite visus tinkamus atsakymus ✕)

1. Visiškai užtikrinta.....

	2. Iš dalies užtikrinta.....	<input type="checkbox"/>
	3. Visiškai neužtikrinta .....	<input type="checkbox"/>
	4. Nežinau.....	<input type="checkbox"/>

<b>13</b>	<b>Pažeidžiamiausi ir mažiausiai apsaugoti Jūsų darbo vietoje yra šie asmens duomenys:</b> (pažymėkite visus tinkamus atsakymus ✕)
-----------	---

1. Asmens kodas.....	<input type="checkbox"/>
2. Informacija apie šeiminių padėtį.....	<input type="checkbox"/>
3. Informacija apie sveikatos būklę.....	<input type="checkbox"/>
4. Informacija apie laisvalaikį, pomėgius.....	<input type="checkbox"/>
5. Informacija apie turtinę padėtį.....	<input type="checkbox"/>
6. Informacija apie (ne)atliktą krašto tarnybą.....	<input type="checkbox"/>
7. Surinkta informacija, atliekant psichologinius, genetinius ar kt. testus.....	<input type="checkbox"/>
8. Surinkta informacija, atlikus alkoholio, narkotikų vartojimo testus.....	<input type="checkbox"/>
9. Kita (prašome nurodyti).....	<input type="checkbox"/>

<b>14</b>	<b>Jūsų veiksmai, susiję su IT ir komunikacijos technologijų panaudojimu darbo vietoje darbdavio yra</b> (pažymėkite visus tinkamus atsakymus ✕)
-----------	---

1. Kontroliuojami:	<input type="checkbox"/>
1.1. Įrengtos stebėjimo kameros .....	<input type="checkbox"/>
1.2. Įrengtos laiko fiksavimo sistemos.....	<input type="checkbox"/>
1.3. Fiksuojamas laikas, praleistas internete.....	<input type="checkbox"/>
1.4. Užblokuoti kai kurie interneto puslapiai.....	<input type="checkbox"/>
1.5. Specialiomis programomis vykdomas atliktų veiksmų fiksavimas/kopijavimas.....	<input type="checkbox"/>
1.6. Fiksuojami veiksmai, atlikti Intranete (vidiniame tinkle).....	<input type="checkbox"/>
1.7. Daromos atsarginės elektroninio pašto dėžučių kopijos.....	<input type="checkbox"/>
1.8. Kita (prašome nurodyti).....	<input type="checkbox"/>
2. Netroliuojami.....	<input type="checkbox"/>
3. Manau, kad kartais patikrinama, ar IT naudotasi asmeniniais tikslais.....	<input type="checkbox"/>
4. Manau, kad dažnai patikrinama, ar IT naudotasi asmeniniais tikslais.....	<input type="checkbox"/>
5. Jaučiuosi nuolat sekamas (tikrinama, kokiuose interneto puslapiuose lankiausi ir pan.).....	<input type="checkbox"/>
6. Kita (prašome nurodyti).....	<input type="checkbox"/>

<b>15</b>	<b>Apie tai, kad darbdavys stebės ir kontroliuos IT ir komunikacijos technologijų panaudojimą darbo vietoje esu</b> (pažymėkite visus tinkamus atsakymus ✕)
-----------	--

1. Informuotas darbdavio raštu.....	<input type="checkbox"/>
2. Informuotas darbdavio žodžiu.....	<input type="checkbox"/>
3. Tai numatyta darbo sutartyje.....	<input type="checkbox"/>
4. Tai numatyta darbovietės vidaus tvarkos taisyklėse.....	<input type="checkbox"/>
5. Tai numatyta kolektyvinėje sutartyje.....	<input type="checkbox"/>
6. Kita (prašome nurodyti).....	<input type="checkbox"/>
7. Darbdavys neinformavo jokia forma, nors realiai stebėjimas ir kontrolė vykdomi.....	<input type="checkbox"/>
8. Darbdavys neinformavo, nėra žinių, kad būtų vykdomi darbuotojų stebėjimai ar kontrolė.....	<input type="checkbox"/>

<b>16</b>	<b>Susipažinti su darbdavio sukaupta informacija apie mano naudojamą IT ir komunikacijos technologijomis</b> (pažymėkite ✕)
-----------	---

1. Galiu susipažinti bet kada iš anksto žinoma tvarka.....	<input type="checkbox"/>
2. Nėra galimybės susipažinti su šiais duomenimis, darbdavys jų neatskleidžia.....	<input type="checkbox"/>
3. Leidžiama susipažinti ne su visa sukaupta informacija.....	<input type="checkbox"/>

4. Kita (prašome nurodyti).....

**17 Naudotis darbdavio suteikta elektroninio pašto dėžute (pažymėkite X)**

- 1. Leidžiama tik darbo reikalais.....
- 2. Leidžiama ir asmeniniam susirašinėjimui, tačiau su susirašinėjimo turiniu darbdavys gali bet kada susipažinti .....
- 3. Leidžiama ir asmeniniam susirašinėjimui be jokių apribojimų.....
- 4. Kita (prašome nurodyti).....

**18 Ar kopijavote darbdaviui priklausančią informaciją (dokumentų šablonus ir pan.) asmeniniais tikslais? (pažymėkite X)**

- 1. Taip.....
- 2. Ne.....

**19 Darbo vietoje leidžiama atlikti šiuos veiksmus (pažymėkite visus tinkamus atsakymus kiekvienoje eilutėje X)**

- |   | Taip                     | Ne                       |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1. Be apribojimų naudotis asmeniniu elektroniniu paštu (pvz., gmail.com, yahoo.com ir kt.)..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Naršyti internete, nepaisant ieškomos informacijos turinio.....                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Kartais paskambinti iš darbdavio suteikto telefono asmeniniais tikslais.....                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Naudotis įvairiomis e-paslaugomis asmeniniais interesais.....                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**20 Jeigu darbe kiltų ginčas tarp darbdavio ar kitų kolegų ir Jūsų bei būtų nemokama darbo vietoje įdiegta elektroninė ginčų sprendimo sistema, Jūs (pažymėkite visus tinkamus atsakymus kiekvienoje eilutėje X)**

- |   | Taip                     | Ne                       |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1. Išbandytumėte elektroninę ginčų sprendimo sistemą.....   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Sutiktumėte išbandyti elektroninę ginčų sprendimo sistemą, jeigu tai būtų pigiau negu bylinėtis teisme...        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Sutiktumėte išbandyti elektroninę ginčų sprendimo sistemą, jeigu tai būtų ir brangiau negu bylinėtis teisme..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Pasiteirauti: Gintarė Tamašauskaitė: tel. 8 622 37397; el. p. [gintare.tamasauskaite@gmail.com](mailto:gintare.tamasauskaite@gmail.com)  
Užpildytas anketas prašytume gražinti jas davusiam asmeniui, o užpildžius elektroninę versiją,  
- atsiųsti el. p. [gintare.tamasauskaite@gmail.com](mailto:gintare.tamasauskaite@gmail.com)

**DĖKOJAME UŽ BENDRADARBIAVIMĄ**