

**Vilniaus universiteto teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Ritos Sindikaitės
Sesijinių studijų, V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

DUOMENŲ APSAUGA DARBO SANTYKIUOSE

Vadovas: prof. dr. Tomas Davulis

Recenzentas: lekt. Arūnas Šuminas

Vilnius
2016

TURINYS

ĮVADAS	3
1. DARBUOTOJO ASMENS DUOMENYS KAIP DUOMENŲ APSAUGOS DALYKAS...7	
1.1. Darbuotojo teisė į privatumą ir asmens duomenų apsaugą.....	7
1.2. Darbuotojo asmens duomenų apsaugos sąvoka ir apimtis.....	13
1.3. Darbdavys, kaip darbuotojo asmens duomenų valdytojas	18
1.4. Duomenų apsaugos probleminiai aspektai, tvarkant darbuotojų asmens duomenis.....	22
2. DARBDAVIO PAREIGOS ĮGYVENDINANT DARBUOTOJO ASMENS DUOMENŲ APSAUGĄ	28
2.1. Pagrindiniai darbuotojo asmens duomenų tvarkymo principai	28
2.1.1. Pareiga užtikrinti teisėtumo principą	30
2.1.2. Būtinumo principo įgyvendinimas.....	34
2.1.3. Proporcingumo principas	40
2.1.4. Sąžiningo duomenų tvarkymo ir duomenų subjekto informavimo principas.....	45
3. DARBUOTOJO PAŽEISTŲ TEISIŲ Į ASMENS DUOMENŲ TVARKYMĄ GYNIMO BŪDAI IR ATSAKOMYBĖ	49
3.1. Darbuotojo asmens duomenų tvarkymo pažeidimas	49
3.2. Teisių gynimo priemonės ir atsakomybė už duomenų apsaugos pažeidimus.....	51
3.2.1. Duomenų subjekto teisių gynimas	51
3.2.2. Atsakomybė už duomenų apsaugos pažeidimus.....	56
IŠVADOS.....	65
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	67
SANTRAUKA	77
PRIEDAS	81

IVADAS

Pasirinktos temos aktualumas ir naujumas. Sparčiai besikeičiantys ekonominiai, socialiniai, kartu ir politiniai veiksniai, parodė didesnio lankstumo darbo santykiuose reikalingumą, ir išryškino darbo teisės trūkumus, egzistuojančius asmens duomenų apsaugos srityje. Atsižvelgiant į šią situaciją, teisiniai santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo dinamiškai vystosi, kaip ir jų teisinis reglamentavimas, kuris turi būti nuolat tobulinamas. Tad kyla klausimas, ar asmens duomenų apsaugos srityje egzistuojantys teisiniai instrumentai tinkamai užtikrina darbuotojo teises? Taip pat galima susidurti su darbuotojų ir darbdavių skirtingų interesų tarpusavyje derinimo problemomis ar galimais žmogaus teisių pažeidimais. Kita vertus, darbuotojas, kaip asmuo, turi teisę į privatų gyvenimą ir tikisi, kad ši teisė nebus pažeista. Šiuo metu Europos Sąjungos Taryboje (toliau – ES) yra svarstomi ES Asmens duomenų apsaugos reglamento ir direktyvos projektai, kuriais siekiama, kad asmens duomenų apsauga būtų priderinta prie mūsų laikmečio sąlygų visoje ES teritorijoje ir nustatytos duomenų apsaugos teisės gairės¹.

Duomenų apsaugos reguliavimas aktualus kiekvienai darbo santykių šaliai, kadangi ES pagrindinių teisių chartijoje nustatyta, kad kiekvienas turi teisę į savo asmens duomenų apsaugą². Dėl šiuolaikinės technologijos raidos pokyčių *status quo* darbdavio bei darbuotojo tarpusavio santykiuose atnešė pasikeitimų. Darbo proceso metu susiformavę santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio yra grindžiami tarpusavio pasitikėjimu ir bendradarbiavimu, todėl duomenų apsauga gali tam pasitarnauti ir sustiprinti šiuos santykius.

Pasirinktos temos naujumas pasireiškia tuo, kad ne pakankamai rašyta ir analizuota tema, o teisinė bazė ne pastovi ir netobula. Lietuvoje iki šiol nebuvo nuodugnai nagrinėjami asmens duomenų apsaugos probleminiai aspektai darbo santykių srityje. Asmens duomenų apsaugos teisinis reguliavimas, tarp darbo sutarties šalių, viename ar kitame kontekste, buvo nagrinėjamas įvairiuose moksliniuose darbuose, tačiau teisinėje literatūroje nėra skiriama pakankamai dėmesio šios specifinės srities reglamentavimo analizei. Taip pat pasigendama susistemintos literatūros, mokslo darbų ir publikacijų, kuriuose būtų visapusiškai analizuojama asmens duomenų apsaugos probleminė situacija tarp darbo sutarties šalių.

Aktualumas pasireiškia tuo, kad duomenų apsaugos teisės aktai dėl teisinio reglamentavimo neaiškumo ir neaiškios taikymo praktikos gali pažeisti darbuotojų ir

¹ Duomenų apsaugos reformos dokumentų rinkinys [interaktyvus. Žiūrėta 2016 m. kovo 21 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/justice/newsroom/data-protection/news/120125_en.htm>.

² Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2012/C 326/02, 8 straipsnis.

darbdavių interesus ir teises. Nuolat kintant darbo santykių reguliavimui, neišvengiamai kyla teisinių problemų taikant teisės aktus, siekiant sukurti saugią teisinę darbuotojo aplinką. Asmens duomenų tvarkymą reglamentuojančių nacionalinių įstatymų tikslas – apsaugoti pagrindines teises ir laisves, ypač privatumo teisę, ir tai pripažįstama Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje³, taip pat Bendrijos teisės aktų bendruosiuose principuose⁴. Atsižvelgiant į tai, kad teisės doktrinoje trūksta darbų, kurie visapusiškai aptartų ir analizuotų duomenų apsaugos probleminius aspektus darbo santykių srityje, apžvelgtų pagrindines problemas ir pasiūlyti jų sprendimo būdus, manome, kad magistrinio darbo temos aktualumas nekelia abejonių.

Darbo tema – duomenų apsauga darbo santykiuose.

Tyrimo objektas. Šiame darbe siekiama išanalizuoti duomenų apsaugos dvišaliuose (individualiuose) darbo santykiuose dalyką, sampratą, teisinį reguliavimą ir juose įtvirtintus darbuotojo asmens duomenų tvarkymo principus, identifikuoti pagrindines reguliavimo problemas, susijusias su duomenų apsaugos užtikrinimu. Darbe iš esmės bus koncentruojamasi tik darbo santykiais susijusių šalių duomenų teisinės apsaugos aspektą. Problemoms, kylančioms valstybiniame sektoriuje ir kolektyviniuose darbo santykiuose, reikalinga atskira studija, todėl šiame darbe atskirai nebus analizuojama.

Problema. Šiuo metu daugelis asmenų net nežino, kokie duomenys apie juos yra tvarkomi. Technologijos žengia gerokai priekyje, lyginant su teisėkūros procesu, ši problema yra sprendžiama. Dabartinis duomenų apsaugos reguliavimas Europoje yra paremtas ES asmens duomenų apsaugos direktyva, priimta dar 1995 m., kai naujausi technologiniai reiškiniai nekėlė tokių iššūkių asmens privatumui. Su kokiomis pagrindinėmis asmens duomenų apsaugos problemomis susiduriama šiuo metu Lietuvoje? Logiškai kyla klausimas ar Lietuvos Respublikoje galiojantys asmens duomenų apsaugą reglamentuojantys teisės aktai padeda suderinti darbo santykių šalių interesus, taip, kad fundamentalios asmenų teisės būtų apsaugotos?

Ginamieji teiginiai. Patvirtinti ar paneigti iškeltą hipotezę, kad Lietuvos Respublikoje galiojantys duomenų apsaugą reguliuojantys teisės aktai padeda darbdaviui įgyvendinti jo pareigas, tvarkant darbuotojo asmens duomenis, nepažeidžiant ir apsaugant darbuotojo interesus. Šiame darbe iškelti šie klausimai: ar, darbdavys, būdamas duomenų valdytoju, tinkamai įgyvendina darbuotojo asmens duomenų tvarkymo principus ir, ar, darbuotojui, būnant duomenų subjektu, nepažeidžiamos jo teisės ir teisėti interesai.

³ 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, nr. 40-987, 8 straipsnis.

⁴ Europos Parlamento ir Tarybos 1995 m. spalio 24 d. direktyva (95/46/EB) dėl asmens duomenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo, OL L 281, 1995.

Tyrimo tikslas. Pagrindinis šio darbo tikslas – atlikti Lietuvos Respublikos įstatymų, tarptautinių teisės aktų, reglamentuojančių duomenų apsaugą, analizę, taip pat, išgryninti Lietuvos Respublikoje vyraujančias esmines duomenų apsaugos problemas, kylančias tarp darbo sutarties šalių, analizuojant bei įvertinant, teisinę bazę pateikti išvadas ir galimus problemų sprendimo būdus, siekiant atkreipti darbo santykių šalių dėmesį į reguliavimo privalumus bei praktikos trūkumus.

Siekiant minėto tikslo, užsibrėžti šie darbo **uždaviniai**:

- 1) Atskleisti darbuotojo, kaip asmens duomenų apsaugos subjekto, asmens duomenų apsaugos esmę ir ribas;
- 2) Identifikuoti darbuotojo asmens duomenų apsaugos poreikį ir specifiką darbo santykiuose, akcentuojant asmens duomenų apsaugos teisinio reglamentavimo problemas, kylančias tvarkant darbuotojų asmens duomenis;
- 3) Išskirti pagrindines darbdavio pareigas, įgyvendinant darbuotojo teisę į asmens duomenų apsaugą, nurodant pagrindinius darbuotojo asmens duomenų tvarkymo principus darbo santykių sferoje;
- 4) Įvertinti darbuotojo pažeistų teisių į asmens duomenų tvarkymą gynimo būdus ir darbdavio atsakomybę.

Tyrimo metodika. Rašant magistro baigiamąjį darbą, pasirinktai temai tinkamai atskleisti ir iškeltam darbo tikslui pasiekti, bei formuluojant darbo išvadas, buvo naudojamosi loginiu, lyginamuoju, dokumentų analizės, apibendrinimo, anketinės apklausos metodais. *Loginis metodas.* Šio metodo pagalba buvo remtasi atskleidžiant mokslinio tiriamojo darbo tikslus, aiškinantis asmens duomenų apsaugos teisinio reglamentavimo ypatumus Lietuvos Respublikoje, nurodant jų trūkumus ir privalumus, apibendrinimus bei išvadas. *Lyginamasis metodas.* Šiuo metodu buvo remiamasi vertinant įvairias nuomones ir požiūrius, apžvelgiant asmens duomenų apsaugos specifiką, analizuojami ES teisės aktai, kadangi jie yra neatsiejama Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis. Taip pat aptarta užsienio šalių patirtis asmens duomenų apsaugos srityje. *Dokumentų analizės metodas.* Šis metodas darbe buvo naudojamas analizuojant asmens duomenų apsaugą reglamentuojančius teisės aktus: Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos (toliau – VDAI), Lietuvos teismų ir Europos Žmogaus Teisių Teismo praktiką duomenų apsaugos srityje, kiek tai susiję su darbo santykiais. *Apibendrinimo metodas.* Šis metodas buvo naudojamas apibendrinant nagrinėjamai temai aktualius teisės šaltinius, formuluojant atlikto darbo išvadas. *Anketinės apklausos metodas.* Šio metodo pagalba buvo atliktas sociologinis tyrimas. Apklausos atlikimo procesas vyko nuo 2014 m. lapkričio 11 d. 21.00 val. iki 2015 m. sausio 1 d. 21.00 val. Apibendrinti tyrimo rezultatai

atskleidė Lietuvos Respublikoje egzistuojančias su darbo santykiais susijusias duomenų apsaugos neigiamas tendencijas ir problemas. Tyrimo rekomendacijos ir išvados buvo panaudotos rašant šį magistro baigiamąjį darbą.

Darbo struktūra ir apimtis. Mokslinį tiriamąjį darbą struktūriškai sudaro: įvadas, trys skyriai, suskirstyti į poskyrius, išvados ir pasiūlymai, naudotos literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis. Šiose darbo dalyse, analizuojamas darbuotojo asmens duomenų apsaugos dalykas, samprata, pagrindiniai darbuotojo asmens duomenų tvarkymo principai, teisių gynimo priemonės ir atsakomybė už duomenų apsaugos pažeidimus. Praktinė darbo dalis parengta atlikus sociologinį tyrimą, naudojant anketinės apklausos metodą. Atlikto Lietuvos Respublikoje sociologinio tyrimo gautų rezultatų analizė padėjo rašant šį magistro studijų baigiamąjį darbą. Darbas yra suskirstytas į dalis pagal nagrinėjamų klausimų pobūdį, kuriuose koncentruotai, sistemiškai ir praktiškai analizuojami teisės šaltiniai egzistuojantys tarptautinėje, ES, tiek nacionalinėje teisėje, aptarti naujausi technologiniai ir kiti iššūkiai duomenų apsaugai, kurie įtvirtinti ES duomenų apsaugos reglamento projekte, Lietuvos Respublikos Darbo kodekso (toliau – DK) projekte. Apžvelgiama minėtą teisinį reglamentavimą paaiškinanti teismų praktika. Darbe remiamasi tiek užsienio valstybių, tiek Lietuvių autorių moksliniais straipsniais, doktriniais išaiškinimais, analizuojamos ES institucijų rekomendacijos, VDAI praktikos analizė, Lietuvos Respublikos Asmens duomenų apsaugos įstatymas (toliau – ADTAĮ), DK, Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodeksas (toliau – ATPK), Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas (toliau – CK), Lietuvos Respublikos Baudžiamasis kodeksas (toliau – BK). Darbo pabaigoje pateikiamos išvados.

1. DARBUOTOJO ASMENS DUOMENYS KAIP DUOMENŲ APSAUGOS DALYKAS

1.1. Darbuotojo teisė į privatumą ir asmens duomenų apsaugą

Kiekvieno žmogaus, vadinamojo duomenų subjekto, asmens duomenys Lietuvos Respublikoje yra saugomi ADTAĮ. Siekiant apsaugoti šias asmens pagrindines teises priimtas ne vienas tarptautinis dokumentas. Teisė į asmens privačios erdvės apsaugą nuo kitų subjektų, visų pirma, valstybės įsikišimo, pirmą kartą tarptautinėje teisinėje priemonėje buvo nustatyta 1948 m. Jungtinių Tautų Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 12 straipsnyje dėl teisės į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą⁵, kuri tapo pagrindu daugybės tarptautinių sutarčių sudarymui bei tarptautinių ir nacionalinių teisės aktų priėmimui. Svarbu pažymėti, kad istoriškai asmens duomenų apsaugos koncepcijos šaknys glūdi būtent asmens teisėje į privatumą⁶. Vis dėlto, asmens duomenų apsaugos sąvokos formavimosi pradžia galima būtų laikyti XX a. 7-ojo dešimtmečio pabaigą. Tuomet Europos Taryba priėmė sprendimą, kuriame buvo pabrėžiamas reikalingumas užtikrinti asmenims teisę į asmeninės informacijos apsaugą⁷. Dėl to, buvo priimti pirmi duomenų apsaugos įstatymai Švedijoje, Vokietijoje, Jungtinėse Amerikos Valstijose (toliau – JAV) ir Prancūzijoje. 1980 m. rekomendacija dėl Asmens privatumo apsaugos ir asmens duomenų judėjimo tarp valstybių narių Gairių, pirmą kartą susistemino ir įtvirtino esminius asmens duomenų tvarkymo principus, tiesa, Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (toliau – EBPO) Tarybos rekomendacijos nėra teisiškai privalomos, tačiau jų įtaka viso pasaulio valstybių įstatymų leidybai buvo milžiniška⁸. 1981 m. priimtas pirmas teisiškai privalomas tarptautinis instrumentas duomenų apsaugos srityje – Europos Tarybos konvencija dėl asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų automatizuotu tvarkymu (ETS Nr. 108) (toliau – Konvencija Nr. 108)⁹. Europos Tarybos Konvencija Nr. 108 buvo ir tebėra vienintelė duomenų apsaugos srityje galiojanti teisiškai

5 1948 m. gruodžio 10 d. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Jungtinės Tautos [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf> [žiūrėta 2015 m. lapkričio 10 d.].

6 CIVILKA, M. *Asmens duomenų apsaugos teisinis reguliavimas interneto kontekste* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://media.search.lt/GetFile.php?OID=92932&FID=269994>> [žiūrėta 2015 m. spalio 21 d.], p. 9.

7 MOORE, N. *Rights and Responsibilities in an Information Society*. The Journal of Information Law and Technology No1, 1998 [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. spalio 07 d.]. Prieiga per internetą: <https://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/law/elj/jilt/1998_1/moore/>.

8 *Cit. op.*, 6, p. 5.

9 Žr. *Asmens duomenų apsauga* [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. spalio 21 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/lt/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.12.8.html>.

privaloma tarptautinė priemonė. Šių dviejų dokumentų pagrindu daugelis valstybių priėmė atitinkamus asmens duomenų teisinės apsaugos aktus¹⁰.

Minėta, jog teisė į asmens duomenų apsaugą kildinama iš Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos (toliau – EŽTK) 8 straipsnio 1 dalies: „Kiekvienas turi teisę į tai, kad būtų gerbiamas jo asmeninis ir jo šeimos gyvenimas, buto neliečiamybė ir susirašinėjimo slaptumas“¹¹. D. Jočienės nuomone, daugelyje Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (toliau – Chartija) straipsnių įtvirtintos tos pačios teisės, kaip ir EŽTK. Pavyzdžiui, EŽTK teisė į asmens duomenų apsaugą formuojama tik per teismo praktiką, vystant per asmens privataus ir šeimos gyvenimo apsaugą, bei teisingo proceso garantijas¹². Chartijos 8 straipsnyje asmens duomenų apsauga įtvirtinta kaip pagrindinė teisė. Minėtame straipsnyje formuluojamas asmens duomenų apsaugos reikalavimas ir nustatoma, kad kiekvienas turi teisę į savo asmens duomenų apsaugą¹³. Duomenų apsauga glaudžiai susijusi su Chartijos 7 straipsniu saugoma teise į privatą ir šeimos gyvenimą, kur reikėtų pabrėžti ir tai, kad šis straipsnis praktiškai perkelia EŽTK 8 straipsnio teisės į privatumą apibrėžimą. Chartijos 7 ir 8 straipsniuose teisė į privatą gyvenimą ir asmens duomenų apsaugą apibrėžiamos kaip glaudžiai susijusios, bet atskiros pagrindinės teisės¹⁴. Todėl tiek Europos Žmogaus Teisių Teismas, tiek Europos Sąjungos Teisingumo Teismas ne kartą nurodė, kad taikant ir aiškinant EŽTK 8 straipsnį ir Chartijos 8 straipsnį būtina užtikrinti teisės į duomenų apsaugą ir kitų teisių pusiausvyrą¹⁵. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyvos (95/46/EB) dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir laisvo tokių duomenų judėjimo (toliau – Direktyvos (95/46/EB)) 1 straipsnio 1 dalyje, nustatyta, kad valstybės narės užtikrina fizinių asmenų pagrindinių teisių ir laisvių, o ypač jų teisės į privatą gyvenimą, apsaugą tvarkant asmens duomenis. Tokiomis aplinkybėmis manytina, pirma, kad Chartijos 7 ir 8 straipsniais pripažinta teisė į privataus gyvenimo gerbimą, tvarkant asmens duomenis, siejama su visa informacija apie fizinį asmenį, kurio tapatybė nustatyta arba gali būti

¹⁰ Europos duomenų apsaugos teisės vadovas. Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra, Europos Taryba, 2014 [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-handbook-data-protection-lt.pdf>>.

¹¹ 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, nr. 40-987.

¹² JOČIENĖ, D. *Pagrindinių teisių apsauga pagal Europos žmogaus teisių konvenciją ir Europos Sąjungos teisę*. Vilnius: Jurisprudencija, 2010, 3(121), p. 105.

¹³ *Cit. op.*, 2.

¹⁴ *Cit. op.*, 9.

¹⁵ Žr. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2004 m. vasario 7 d. sprendimą byloje *Von Hannover v. Germany*, Nr. 40660/08, 2004; taip pat žr. Europos Tarybos, Europos žmogaus teisių teismo praktiką, susijusią su asmens duomenų apsauga [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.coe.int/t/>>.

nustatyta¹⁶, ir, antra, kad teisei į asmens duomenų apsaugą galimi taikyti apribojimai atitinka leidžiamus pagal EŽTK 8 straipsnį¹⁷.

EBPO 1980 m. priimtos Asmens privatumo apsaugos ir asmens duomenų judėjimo tarp valstybių narių sienų gairės, Europos Tarybos Konvencija Nr. 108, bei 1996 m. Direktyva (95/46/EB) – daugelyje valstybių sudaro „duomenų apsaugos įstatymų stuburą ir apibūdina asmens informaciją kaip duomenis, kuriems yra suteikiama apsauga kiekviename žingsnyje – nuo surinkimo iki saugojimo ir platinimo“¹⁸.

Siekiant apsaugoti teisę į asmens duomenų apsaugą, Sutarties dėl ES veikimo 16 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad kiekvienas asmuo turi teisę į savo asmens duomenų apsaugą¹⁹.

Konkrečios ES teisinės sistemos, reglamentuojančios duomenų tvarkymą užimtumo srityje, nėra. ES teisėje pagrindinis dokumentas, kuriuo pirmą kartą pradėta reglamentuoti asmens teisė į duomenų apsaugą yra Direktyva (95/46/EB). Šia Direktyva (95/46/EB) harmonizuota ES piliečių asmens duomenų teisinė apsauga, taip pat joje įtvirtinti pagrindiniai principai dėl asmens teisių ir laisvių, privatumo teisės, apsaugos ir duomenų tvarkymo. Direktyva (95/46/EB) yra bendra ir neturi savyje jokio sektoriaus specifinės sąlygos duomenų apsaugos darbo kontekste, su viena išimtimi susijusioje su ypatingų duomenų tvarkymu²⁰.

Šiuo metu ES Taryboje yra svarstomi ES asmens duomenų apsaugos reglamento ir direktyvos projektai²¹, kuriais siekiama veiksmingiau užtikrinti pagrindinę žmogaus teisę į asmens duomenų apsaugą, taip pat, kad duomenų apsauga būtų priderinta prie mūsų laikmečio sąlygų visoje ES teritorijoje. Jie pakeistų Direktyvą (95/46/EB), kurios nuostatas kiekviena ES valstybė narė perkėlė į nacionalinius įstatymus pasirinkta forma. Siūlomu reformos dokumentų paketu siekiama padidinti nacionalinių duomenų apsaugos institucijų savarankiškumą ir išplėsti jų įgaliojimus šalinant pažeidimus. Kalbant apie ES

16 Žr. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2000 m. vasario 16 d. sprendimą byloje *Amann v. Switzerland*, Nr. 27798/95, 2000 ir žr. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2000 m. gegužės 4 d. sprendimą byloje *Rotaru v. Romania*, Nr. 28341/95, 2000.

17 Žr. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2004 m. vasario 7 d. sprendimą byloje *Von Hannover v. Germany*, Nr. 40660/08, 2004.

18 CIVILKA, M.; BARASNEVIČIŪTĖ, R. *Asmens duomenų apsauga ir privatumas: sąveika su informacinės visuomenės aktualijomis*. Vilnius: Justitia, 2007 m. Nr. 4 (66), p. 25.

19 ES sutartis ir Sutarties dėl ES veikimo suvestinės redakcija OL C 326, 2012 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://www.hrmi.lt/uploaded/PDF%20dokai/EB%20suvestine%20sutartis.pdf>> [žiūrėta 2015 m. gruodžio 1 d.].

20 *Cit. op.*, 4, 8 straipsnis 1 dalis.

21 Duomenų apsaugos reformos dokumentų rinkinys [interaktyvus. Žiūrėta 2016 m. kovo 21 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/justice/newsroom/data-protection/news/120125_en.htm>.

teisę, pažymėtina, kad 1989 m. buvo priimta Rekomendacija dėl užimtumo duomenų, kuri šiuo metu atnaujinama²².

Atkreiptinas dėmesys, kad šiame darbe svarbu kokiomis teisinėmis priemonėmis Lietuvos valstybė užtikrina darbuotojo asmens teisę į asmens duomenų saugumą. I. Petraitytė asmens duomenų apsaugos teisinio reguliavimo Lietuvoje formavimosi pradžią laiko asmeninės informacijos socialinį vertingumą, individų suinteresuotumą šios informacijos apsauga, todėl tiek tarptautiniu, tiek nacionaliniu lygmeniu pripažįstamas reikalingumas teisės normomis reguliuoti informacijos apie fizinius asmenis tvarkymą²³. Darbuotojui turi būti garantuojamos pagrindinės žmogaus teisės ir laisvės bei taikomi jų apsaugos standartai, įtvirtinti nacionaliniuose teisės aktuose. Privatumo darbe ir darbuotojų asmens duomenų užtikrinimo problemos neatsiejamos nuo darbo teisės. Nors ADTAĮ buvo priimtas 1996 m., tačiau dar iki šio įstatymo priėmimo teisė į asmens duomenų apsaugą siejama su konstituciškai įtvirtinta asmens teise į privatumą, kuri įtvirtinta Konstitucijos 22 straipsnyje²⁴. Pažymėtina ir tai, kad negalima suvokti Konstitucijos vien kaip eksplisitinių nuostatų visumos²⁵, jos nuostatų samprata taip pat yra pateikiama ir konstitucinėje jurisprudencijoje²⁶. Konstitucinis Teismas 2004 m. gruodžio 29 d. nutarime²⁷ yra išaiškinęs, kad privatus žmogaus gyvenimas – tai individo asmeninis gyvenimas: gyvenimo būdas, šeimyninė padėtis, gyvenamoji aplinka, santykiai su kitais žmonėmis, individo pažiūros, įsitikinimai, įpročiai, jo fizinė bei psichinė būklė, sveikata, garbė, orumas ir kt. Europos Žmogaus Teisių Teismas byloje *Niemietz v. Germany*²⁸, pažymėjo, kad privataus gyvenimo sąvoka neapsiriboja tik privačia asmens aplinka, ši sąvoka aiškinama plečiamai: asmens teisių apsauga apima ir profesinę veiklą. Šioje byloje Europos Žmogaus Teisių Teismas taip pat pažymėjo, kad dirbdami žmonės tobulėja, užmezga ryšius su kitais asmenimis, darbas yra didelė gyvenimo dalis, taigi sąvoka „privatus gyvenimas“ ir jo samprata negali apsiriboti vien asmenine aplinka, o privalo užtikrinti galimybę bendrauti, užmegzti ryšius ir profesinėje aplinkoje. Taigi,

22 Europos Tarybos Ministrų Komiteto 1989 m. sausio 18 d. rekomendacija Nr. R (89) 2 valstybėms narėms dėl asmens duomenų, naudojamų įdarbinimo tikslais, apsaugos, taip pat žr. 2011 m. rugsėjo 9 d. Europos Tarybos Konvencijos Nr. 108 konsultacinio komiteto atliktą rekomendacijos Nr. R (89) 2 valstybėms narėms dėl asmens duomenų, naudojamų įdarbinimo tikslais, apsaugos tyrimą, kuriame pateikiami pasiūlymai persvarstyti minėtą rekomendaciją.

²³ PETRAITYTĖ, I. *Asmens duomenų apsaugos teisinis reguliavimas Lietuvos teisės sistemoje*. Vilnius: Teisė, 2011 Nr. 79, p. 126.

²⁴ Valstybės Žinios, 1992, nr. 33-1014.

²⁵ Konstitucinio Teismo 2004 m. gegužės 25 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimų įstatymo 1-1 straipsnio (2004 m. gegužės 4 d. redakcija) ir 2 straipsnio 2 dalies (2004 m. gegužės 4 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. Valstybės žinios, 2004, nr. 85-3094.

²⁶ Plačiau apie tai galima žr. *Cit. op.*, 18, p. 25.

²⁷ *Cit. op.*, 25.

²⁸ Europos Žmogaus Teisių Teismas. 1992 m. gruodžio 16 d. sprendimas byloje *Niemietz v. Germany*, Nr. 72/1991/324/396, 1992.

galima padaryti išvadą, kad asmens teisių apsauga, susijusią su darbo santykiais, ne visada įmanoma identifikuoti nuo kitos asmeninės informacijos.

Asmens duomenų apsauga darbo santykiuose pasireiškia tam tikra specifika, kadangi Lietuvos darbo teisė neturi atskiro teisinio darbdavio ir darbuotojo duomenų apsaugos reglamentavimo. Pagrindinis įstatymas Lietuvoje, reglamentuojantis darbdavio ir darbuotojo santykius, yra DK, kurio 3 straipsnio 1 dalyje prie numatytų darbo teisės šaltinių priskiriama Konstitucija, tarptautinės sutartys, darbo santykius reglamentuojančios ES teisės normos, taip pat kiti įstatymai ir jiems neprieštaraujantys norminiai teisės aktai, kolektyvinių sutarčių normatyvinės nuostatos. Kadangi asmens privatumo užtikrinimo darbe klausimai nėra išsamiai sureguliuoti teisės aktų pagrindu, todėl kompleksiskai taikomas DK, ADTAĮ, tarptautiniai teisės aktai, remiamasi teismų praktika. 1996 m. Seimas priėmė ADTAĮ, tačiau tik nauja 2000 m. įstatymo redakcija buvo išplėsta asmens duomenų apsaugos sritis, kurio 1 straipsnio 1 dalyje buvo įvardintas tikslas ginti žmogaus privataus gyvenimo neliečiamumo teisę ryšium su asmens duomenų tvarkymu ir sudaryti sąlygas laisvam asmens duomenų judėjimui (ADTAĮ 1 straipsnio 1 dalis). 2009 m. buvo priimta naujausia įstatymo redakcija, kuri galioja iki šiol. Tai pagrindinis teisės aktas, kur asmens duomenų apsaugos teisės normomis ir principais yra reguliuojami visuomeniniai santykiai, susiklostantys tvarkant asmens duomenis automatinio arba neautomatinio būdu susistemintose rinkmenose.

ADTAĮ 1 straipsnio 2 dalis nustato fizinių asmenų, kaip duomenų subjektų teises, šių teisių apsaugos tvarką, juridinių ir fizinių asmenų teises, pareigas ir atsakomybę tvarkant asmens duomenis²⁹. Atkreiptinas dėmesys, kad taip pat, kai kurie asmens duomenų apsaugos teisės aspektai yra reglamentuojami ir specialiuose įstatymuose, nustatančiuose papildomų reguliacinių normų darbo santykiams: pavyzdžiui, Elektroninių ryšių įstatyme³⁰ (toliau – ERĮ), Valstybės registrų įstatyme³¹, Gyventojų registro įstatyme³², Nekilnojamojo turto registro įstatyme³³, Statistikos įstatyme³⁴, Vyriausybės nutarimuose, VDAI Direktoriatų įsakymuose³⁵. Taigi, Lietuvos teisinėje sistemoje yra sukurti teisiniai pagrindai asmens teisei į duomenų apsaugą, tačiau šiuose įstatymuose nėra atskirai įtvirtinto teisinio asmens duomenų apsaugos reglamentavimo darbo santykių srityje, apart

²⁹ Valstybės žinios, 1996, nr. 63-1479.

³⁰ Valstybės žinios, 2004, nr. 69-2382.

³¹ Valstybės žinios, 1996, nr. 86-2043.

³² Valstybės žinios, 1992, nr. 5-78.

³³ Valstybės žinios, 1996, nr. 100-2261.

³⁴ Valstybės žinios, 1993, nr. 54-1048.

³⁵ VDAI direktoriaus 2008 m. spalio 27 d. įsakymas Nr. 1T-64 (1.12.) "Dėl Duomenų valdytojų atsakymo Valstybinei duomenų apsaugos inspekcijai dėl duomenų subjekto teisės susipažinti su savo asmens duomenimis įgyvendinimo pateikimo tvarkos aprašo patvirtinimo" pakeitimo. Valstybės žinios, 2013, nr. 99-4927.

ADTAĮ 17 straipsnio, kuris reglamentuoja vaizdo stebėjimą darbo vietoje ir numato, kad stebėjimas gali būti vykdomas, kai dėl darbo specifikos būtina užtikrinti asmenų, turto ar visuomenės saugumą ir kitais atvejais, kai kiti būdai ar priemonės yra nepakankamos ir (arba) netinkamos siekiant išvardytų tikslų. ADTAĮ 20 straipsnio 3 dalies nuostatose nustatytas įpareigojimas, kad vykdant vaizdo stebėjimą darbo vietoje ir duomenų valdytojo patalpose ar teritorijose, kuriose dirba jo darbuotojai, šie darbuotojai apie tokį jų vaizdo duomenų tvarkymą būtų informuoti pasirašytinai šio įstatymo 24 straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka. Galima teigti, kad nesant, atskirai įtvirtinto teisinio asmens duomenų apsaugos reglamentavimo darbo santykių srityje, darbo santykiai išliktų pakankamai nenuoseklūs, nebeatitinkantys šiandienos rinkos poreikių.

Lietuvai įstojus į ES būtina atsižvelgti į Europoje deklaruojamas nuostatas apie darbo santykių reglamentavimą, kuris yra pagrįstas darbuotojo ir darbdavio tarpusavio susitarimu. J. Usonis ir T. Bagdanskis straipsnyje „Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos Darbo teisėje“ teigia, kad iki šiol vyravęs kazuistinis darbo santykių reguliavimo būdas, kai įstatymu siekiama sureguliuoti absoliučiai kiekvieną darbo procese atsirandantį santykį, nebetinka šiuolaikinei dinamiškai darbo rinkai³⁶. R. Vaitkevičienė straipsnyje „Darbuotojas taip pat turi teisę į privatumą“ nurodo, kad atsižvelgiant į tai, kad apskritai darbo santykiai savo prigimtimi yra sutartiniai, tad dėl privatumo apimties darbdaviams ir darbuotojams taip pat derėtų susitarti³⁷.

Apibendrinant galima teigti, kad asmens privatumas yra viena pagrindinių žmogaus teisių, pripažįstama visuose tarptautiniuose dokumentuose. Apibrėžiant darbuotojo teisę į asmens duomenų apsaugą, pagrindinis darbuotojo teisės į asmens duomenų apsaugą teisinis garantas – Konstitucijos 22 straipsnis, tačiau naujajame DK projekto 26 straipsnio 1 dalyje numatyta darbuotojo teisė į asmens duomenų apsaugą, pagal kurią darbdavys privalo gerbti darbuotojo teisę į privatų gyvenimą, užtikrinant darbuotojo asmens duomenų apsaugą³⁸. Kokia apimtimi darbuotojo teisė į privatumą ir asmens duomenų apsaugą bus apsaugotas, priklauso ne tik nuo konstitucijoje įtvirtintų teisinio reguliavimo pagrindų, bet ir nuo valstybėje susiklosčiusios teisės tradicijos, teisinės kultūros, bet ir įstatymo leidėjo valios.

³⁶ USONIS, J.; BAGDANSKIS, T. *Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Socialinių mokslų studijos. 2011, Nr. 3(2), p. 577-578.

³⁷ VAITKEVIČIENĖ, R. *Darbuotojas taip pat turi teisę į privatumą*. Vilnius: Justitia, 2008 m. Nr. 2(68).

³⁸ Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis – administracinis modelis, 2015 [interaktyvus. Žiūrėta 2016 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Modelis.pdf>>.

1.2. Darbuotojo asmens duomenų apsaugos sąvoka ir apimtis

Darbo teisiniuose santykiuose susiduriama su asmens duomenimis, kurie pagal ADTAĮ 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 ar keli asmeniui būdingi fizinio, fiziologinio, psichologinio, ekonominio, kultūrinio ar socialinio pobūdžio požymiai. ADTAĮ vartojama sąvoka atitinka Direktyvos (95/46/EB) 2 straipsnio a dalyje pateiktą „asmens duomenų“ sąvoką, pagal kurią asmens duomenys yra bet kuri informacija, susijusi su asmeniu („duomenų subjektu“), kurio tapatybė yra nustatyta arba gali būti nustatyta. Pagal Europos Tarybos Konvenciją Nr. 108 asmens duomenys – tai informacija apie nustatytos tapatybės asmenį arba asmenį, kurio tapatybę galima nustatyti³⁹. Direktyvos (95/46/EB) taikymo sritis yra siejama tik su „asmens duomenimis“. Direktyvos 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupės⁴⁰ 2007 m. birželio 20 d. nuomonėje 4/2007 dėl asmens duomenų sąvokos nurodyta, kad Direktyvoje įtvirtintas asmens duomenų apibrėžimas rodo Europos teisės aktų leidėjo ketinimą taikyti plačią asmens duomenų sąvoką, taip pat pabrėžiama, kad informacija, kuri laikoma asmens duomenimis, su konkrečiu asmeniu gali būti susijusi netiesiogiai. 2012 m. spalio 5 d. nuomonėje 08/2012 papildomai išaiškinama, kad asmens duomenimis laikytini bet kokie duomenys, kurie leidžia išskirti asmenį iš asmenų grupės ir traktuoti jį skirtingai⁴¹. Be to, remiantis 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupės nuomone⁴², Europos duomenų apsaugos teisės suteikiama apsauga gali naudotis tik gyvi asmenys, kadangi civilinėje teisėje, žmogaus asmenybės sąvoka suprantama kaip gebėjimas būti teisinių santykių subjektu nuo asmens gimimo iki jo mirties. Todėl asmens duomenys iš esmės yra su gyvais asmenimis, kurių tapatybė nustatyta arba gali būti nustatyta, susiję duomenys. Jeigu asmens tapatybė gali būti nustatyta tiesiogiai arba netiesiogiai, visa informacija, susijusi su tuo asmeniu, yra laikoma asmens duomenimis. Asmens tapatybė gali būti nustatyta tiesiogiai (pavyzdžiui, pagal jo pavardę ar asmens kodą) arba

³⁹ 1981 m. sausio 28 d. Europos Tarybos konvencija 1981 m. sausio 28 d. „Dėl asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų automatizuotu tvarkymu (ETS Nr. 108.) [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. lapkričio 02 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/108>>.

⁴⁰ Pagrindinės asmens duomenų teisę aiškinančios institucijos ES. Darbo grupė duomenų apsaugai tvarkant asmens duomenis įkurta 1995 m. spalio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo (95/46/EB) 29 straipsnio pagrindu, turi patariamąjį statusą ir veikia nepriklausomai [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. spalio 21 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ada.lt/go.php/lit/Direktyvos-95/46/EB-29-str-darbo-grupe/350>>.

⁴¹ Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupės, 2007 m. birželio 20 d. nuomonė 4/2007 dėl asmens duomenų sąvokos, 01248/07/LT, WP 136, 2007 [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. spalio 21 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2007/wp136_lt.pdf>.

⁴² *Ibid.*, p. 21.

netiesiogiai (pavyzdžiui, kai kuriais fizinei, fiziologinei, protinei, ekonominei, kultūrinei ar socialinei tapatybei būdingais veiksniais). Nesvarbu, ar duomenis, būtinus asmens tapatybei nustatyti, tvarko vienas ar daugiau asmenų, jeigu teisiškai leidžiama sujungti duomenis (tiek, kai tai yra svarbu asmens tapatybei nustatyti) ir tokie veiksmai yra realūs. Jeigu turimų duomenų neužtenka tapatybei tiesiogiai arba netiesiogiai nustatyti, duomenys gali būti laikomi anoniminiais ir todėl nepatenka į direktyvos taikymo sritį⁴³. Turinio požiūriu, į asmens duomenų sąvoką patenka tiek informacija, susijusi su duomenų subjekto asmeniniu ir šeimos gyvenimu, tiek duomenys apie jo veiklą, ekonominę ar socialinę elgesį, neatsižvelgiant į asmens padėtį ar pareigas⁴⁴.

JAV teisinėje sistemoje vyrauja trys skirtingi metodai, kuriais kiekvienu atveju yra nustatoma, ar informacija yra pripažįstama asmenine, ar ne: pirma, tautologinis metodas, kuriuo vadovaujantis bet kokia informacija, kuri identifikuoja konkretų asmenį, yra laikoma asmenine. Šis metodas, kurio esmė nenusako nieko daugiau nei pačios asmeninės informacijos sąvoka, sukuria prielaidas labai plačiai vertinti asmeninę informaciją; antra, ne viešos informacijos metodas, kuriuo labiau orientuojamasi į tai, kas nėra asmeninė informacija, nei į tai, kas yra asmeninė informacija. Šiuo metodu atsijojama informacija, kuri yra viešai prieinama ar yra išimtinai statistinė. Tokia informacija nėra laikoma asmenine; trečia, yra išskiriami specifiniai atvejai, kai informacija yra traktuojama kaip asmeninė ir yra saugoma specialių asmens duomenų apsaugos taisyklių⁴⁵.

Šiame darbe pateikiamomis sąvokomis galima pagrįsti nuomonę, kodėl darbuotojas laikytinas asmens duomenų subjektu, atsižvelgiant į tai, kad fiziniai asmenys, pradėdami darbo teisinius santykius, įgyja darbuotojo teisinį statusą. Paprastai darbo santykiai reiškia (teisinio) pavaldumo santykius, grindžiamus darbo sutartimi, pagal kurią subjektas – darbuotojas sutinka už tam tikrą atlyginimą atlikti jam skirtą darbą ir yra pavaldus darbdaviui. Tai reiškia, kad pagal sutartį darbdavys turi įgaliojimus reikalauti iš darbuotojo pavaldumo tiek, kiek tai numato konkretūs darbo santykiai, arba kitaip tariant, tiek, kiek tai susiję su darbo sutartimi⁴⁶. Vienas iš pagrindinių darbo sutarties požymių įtvirtintų DK 93 straipsnyje, kuris reiškia, kad darbuotojas atlikdamas savo darbo funkcijas privalo laikytis nustatytos darbo tvarkos ir paklusti darbdavio nurodymams. Darbuotojo teisės suponuoja darbuotojo pareigas. Darbo santykiai savo pobūdžiu yra ne tik privatūs sutartiniai, bet ir visuomeniniai santykiai. Šiuo požiūriu darbuotojas turi būti

⁴³ *Ibid.*, p. 12.

⁴⁴ CIVILKA, M.; ŠLAPIMAITĖ, L. *Asmens duomenų samprata elektroninėje erdvėje*. Vilnius: Teisė, 2015, Nr. 96, p. 132.

⁴⁵ *Ibid.*, p. 130.

⁴⁶ Duomenų apsaugos darbo vietoje įstatymas [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. lapkričio 05 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ada.lt/images/cms/File/Duomenų%20apsauga%20darbo%20vietoje.pdf>>.

lojalus darbdaviui, o darbdavys yra įsipareigojęs sudaryti darbuotojui palankias, priimtinas nuolatiniam ir ilgalaikiam darbui sąlygas⁴⁷. Paprastai darbo santykiuose priimtas darbuotojas identifikuojamas jam pateikus tinkamą asmens dokumentą: gimimo liudijimą, asmens tapatybės kortelę, pasą, vairuotojo pažymėjimą, nagrinėjama tema valstybės tarnautojo pažymėjimas neaktualus, kadangi šiame darbe nurodytu aspektu nagrinėjamo tyrimo objekto klausimai nėra susiję su valstybės sektoriumi. Šiuose numatytuose dokumentuose nurodyta tiek asmens duomenų, kiek būtina konkrečiam teisiniam santykiui. Sudarius darbo sutartį, itin svarbus lokalus darbuotojo identifikavimas, kurio pagrindu išduodamas darbo pažymėjimas. Darbo pažymėjimo laikymo ir nešiojimo tvarką nustato darbdavys, darbuotojas su šia tvarka supažindinamas prieš įteikiant darbo pažymėjimą. Darbdavio pareigą informuoti darbuotojus apie jų darbo sąlygas reglamentuoja DK 99 straipsnio 4 dalis, kurioje nurodama, kad darbdavys privalo pasirašytinai supažindinti priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą. DK 3 dalyje pabrėžiama, kad už tinkamą darbo sutarties sudarymą atsako darbdavys, o DK 230 straipsnis nustato, kad darbo tvarką darbovietėje apibrėžia darbo tvarkos taisyklės. Atkreiptinas dėmesys, kad priimamas dirbti asmuo, prieš pasirašant darbovietės vidaus dokumentuose, turi būti supažindintas su teise užduoti klausimus, į visus kilusius neaiškumus, susijusius su jo darbu. Darbuotojas, pasirašydamas darbo sutartį, darbovietės vidaus dokumentus, reglamentuojančius jo darbą, prisiima atsakomybę už tinkamą jų laikymąsi.

Pagal DK 15 straipsnį darbuotoju yra įvardijamas fizinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, dirbantis pagal darbo sutartį už atlyginimą. Lietuvos Respublikos įstatymai visiems darbo teisės subjektams pripažįsta vienodą veiksnumą, nepaisant DK 2 straipsnio 1 dalyje 4 punkte nurodytų teisinio reglamentavimo principų. Išimtis dėl asmenų iki aštuoniolikos metų įdarbinimo reglamentuoja DK 277 straipsnis. ADTAI 2 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad asmens duomenimis pripažįstama įvairi informacija, tačiau ne visais atvejais teisėtai reikalaujama, kad būsimi ar esami darbuotojai pateiktų apie save tam tikrą informaciją, atskleidžiančią turtinę, šeimyninę situaciją, asmens pomėgius, domėjimosi objektus ir t. t. Duomenų apsaugos įstatymai reglamentuoja ne pačią duomenų apsaugą, bet fizinių asmenų apsaugą („duomenų subjekto“ apsaugą), asmenų, kurie gali būti tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti pagal kriterijus, būdingus jų fizinei, psichologinei, protinei, ekonominei, kultūrinei ar sociologinei tapatybei. Ne kartą

⁴⁷ *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Dambrauskienei G. Kolektyvinė monografija. Atsakingas redaktorius Usonis J. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010, p. 234.

Europos Žmogaus Teisių Teismas yra pasisakęs, kad darbo santykiai ir su jais susijusi informacija gali būti privataus gyvenimo dalis⁴⁸. Europos Žmogaus Teisių Teismas byloje *Amann v. Switzerland* nurodė, kad bet kokia informacija, susijusi su nustatytu asmeniu, ar asmeniu kurį būtų galima nustatyti, yra laikoma asmens duomenimis⁴⁹. Byloje *Von Hannover v. Germany* nurodyta, kad asmens duomenys gali būti pateikiami rašytiniuose arba žodiniuose pranešimuose, taip pat atvaizduose⁵⁰. Europos Žmogaus Teisių Teismo jurisprudencijoje, susijusioje su EŽTK 8 straipsniu, pavyzdžiui, byloje *Rotaru v. Romania* nurodo, kad kartais gali būti sudėtinga visiškai atskirti privataus ir profesinio gyvenimo sritis⁵¹ ir, kad sąvoka „asmens duomenys“ nėra susijusi tik su asmens privataus gyvenimo sritimi.

M. Civilka, nagrinėdamas asmens duomenų sąvoką, atsižvelgdamas į informacijos pobūdį išskiria „objektyvią“ informaciją, pavyzdžiui, tam tikros medžiagos buvimą asmens kraujyje, ir „subjektyvią“ informaciją – nuomonės arba vertinimus. Fizinis asmuo paprastai identifikuojamas pagal tokią informaciją kaip vardas, pavardė, amžius, gimimo data, akių spalva arba pagal jam suteiktą tam tikrą numerį (kodą), pavyzdžiui, asmens kodą, vairuotojo pažymėjimo, socialinio draudimo, kreditinės kortelės numerį. Visi duomenys, identifikatoriaus susieti su asmens duomenų subjektu, tampa asmens duomenimis. Jeigu identifikatoriaus nėra, duomenys nebetenka asmens duomenų statuso, nors ir yra susiję su realiu asmeniu. Asmeninė informacija savaime nėra ir negali būti asmens duomeniu iki tol, kol ją susiejus su kita asmenine informacija arba identifikatoriumi tampa įmanomas konkretaus asmens identifikavimas⁵².

Asmeninės informacijos ir asmens duomens santykio klausimas itin svarbus tuo, kad asmens duomenų apsaugos reikalavimai taikomi ne bet kokiai asmeninei informacijai, o tik tokiai, kurios pagalba galima konkretaus asmens identifikacija. Taigi, darytina išvada, kad darbuotojo asmens duomenimis gali būti laikoma bet kokios rūšies informacija, jeigu ji yra susijusi su asmeniu, taip pat jeigu informacijos turinyje netiesiogiai atsispindi asmens duomenys⁵³. Tai apima ir informaciją apie asmenį, kuri pagal ADTAĮ 2 straipsnio

⁴⁸ Žr. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2004 m. liepos 27 d. sprendimą byloje *Sidabras ir Džiautas prieš Lietuvą* Nr. 55480/00 ir 59330/00, 2004.

⁴⁹ Žr. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2000 m. vasario 16 d. sprendimą byloje *Amann v. Switzerland*, Nr. 27798/95, 2000.

⁵⁰ *Cit. op.*, 17.

⁵¹ Žr. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2000 m. gegužės 4 d. sprendimą byloje *Rotaru v. Romania*, Nr. 28341/95, 2000, 43 punktas, taip pat žr. *Cit. op.*, 22, 29 punktas.

⁵² CIVILKA, M. *Asmens duomenų apsaugos teisinis reguliavimas interneto kontekste* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://media.search.lt/GetFile.php?OID=92932&FID=269994>> [žiūrėta 2015 m. spalio 21 d.].

⁵³ Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupė, 2007 m. birželio 20 d. nuomonė 4/2007 dėl asmens duomenų sąvokos, 01248/07/LT, WP 136, 2007 [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. spalio 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2007/wp13lt.pdf>>, p. 6.

8 punktą dėl su ja susijusio ypatingo pavojaus laikoma „ypatingais duomenimis“, ir bendresnio pobūdžio informaciją. Ypatingi asmens duomenys – duomenys, susiję su fizinio asmens rasine ar etnine kilme, politiniais, religiniais, filosofiniais ar kitais įsitikinimais, naryste profesinėse sąjungose, sveikata, lytiniu gyvenimu, taip pat informacija apie asmens teistumą⁵⁴. Prie neypatingų asmens duomenų priskirti: asmens vardas ir pavardė, socialinio draudimo numeris, išsilavinimas, atlyginimas, asmens kodas, adresas, vienas arba keli asmeniui būdingi fizinio, fiziologinio, psichologinio, ekonominio, kultūrinio ar socialinio pobūdžio požymiai. Įstatymų leidėjas, ypatingų ir įprastų duomenų apsaugai, nustatė skirtingą apsaugą, tačiau šiame darbe nebus atskirai nagrinėjami duomenų apsaugos ypatumai. Atkreiptinas dėmesys, kad ADTAĮ 2 straipsnio 5 ir 11 punktas reglamentuoja santykius, kurie atsiranda tvarkant asmens duomenis automatinio būdu, taip pat neautomatinio būdu tvarkant asmens duomenų susistemintas rinkmenas, tokias kaip bylas, darbo sutartis, įsakymus, tiesiogiai ar netiesiogiai susijusius su darbuotoju, kurie leidžia nustatyti darbuotojo pareigas, atlyginimą, darbo sąlygas, bet ir asmens vardą ir pavardę, asmens kodą, darbuotojo išsilavinimą, buvusias darbovietes, biometrinius duomenis, šeimos duomenis (jei jie siejami su darbuotojais), balso tembrą, mobiliojo telefono numerį, elektroninio pašto adresą, vaizdo, garso duomenis ir t. t. (baigtinio sąrašo nėra). Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija 2011 m. rugsėjo 22 d. nutartyje, priimtoje administracinėje byloje Nr. D. P. v. VŠĮ Kauno Raudonojo Kryžiaus klinikinė ligoninė, Nr. A-492-2809/2011 nurodė, kad konkrečios pareigos, net ir nenurodžius kitų asmenį identifikuojančių duomenų, gali būti pakankamu socialinio pobūdžio požymiu to asmens tapatybei nustatyti. Taigi privačia informacija laikytini ne tik ypatingi fizinio asmens duomenys, bet ir kitokia informacija apie asmenį. Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymo⁵⁵ 2 straipsnio 40 punktas nurodo, kad privatus gyvenimas – taip pat apima ir asmens psichinę ir fizinę neliečiamybę, garbę ir reputaciją, slaptus asmeninius faktus, asmens fotonuotraukos ar kitus atvaizdus, asmens sveikatos informaciją, privatų susirašinėjimą ar kitokį susižinojimą, asmens pažiūras, įsitikinimus, įpročius ir kitus duomenis, kuriuos galima naudoti tik jam sutikus. ADTAĮ 1 straipsnio 4 ir 5 punktai nustato išimtis kuomet įstatymas netaikomas, tai mirusių asmenų asmens duomenų tvarkymas ir jeigu asmens duomenis tvarko fizinis asmuo ir tik asmeniniams poreikiams, nesusijusiems su verslu ar profesija, tenkinti.

⁵⁴ Valstybės žinios, 1996, nr. 63-1479.

⁵⁵ Valstybės žinios, 2006, nr. 82-3254.

Taigi, DK 2 straipsnyje išvardinti darbo santykių teisinio reglamentavimo principai suderinti su žmogaus teise išlaikyti savo teisę į privatumą. Renkant ir naudojant darbuotojo asmeninio pobūdžio informaciją darbo santykių tikslais, darbdavys nuo pat darbo santykių pradžios iki pabaigos privalo atsižvelgti ir laikytis teisės į privatumą ir pagrindinių duomenų apsaugos principų. Atsižvelgiant, kad darbo santykiai savo prigimtimi yra sutartiniai, todėl dėl darbuotojų asmens privatumo apimties darbdaviams ir darbuotojams derėtų susitarti, ypač jei informacija susijusi su asmens rasine ar etnine kilme, politiniais, religiniais, filosofiniais ar kitais įsitikinimais, naryste profesinėse sąjungose, sveikata⁵⁶, lytiniu gyvenimu, taip pat informacija apie asmens teistumą.

1.3. Darbdavys, kaip darbuotojo asmens duomenų valdytojas

Darbo teisinių santykių kontekste sąvoką „duomenų valdytojas“ ir „duomenų tvarkytojas“ yra labai reikšminga, kadangi nuo to priklauso, kas yra atsakingas už duomenų apsaugos taisyklių laikymąsi ir atsakomybę už jų pažeidimus. Pagrindinė duomenų valdytojo arba duomenų tvarkytojo statuso pasekmė yra susijusi su teisine atsakomybe laikytis atitinkamų duomenų apsaugos teisėje nustatytų pareigų. Minėta, jog reikalavimus asmens duomenų tvarkymui nustato ADTAI, kuris taikomas juridiniams ir fiziniams asmenims, tvarkantiems asmens duomenis Lietuvos Respublikos teritorijoje. Šiame įstatyme numatytos dvi procedūros duomenų valdytojams, kurias jie privalo atlikti prieš pradėdant tvarkyti asmens duomenis automatinio būdu. Tokius duomenis automatinio būdu šie asmenys gali tvarkyti tik užsiregistravę Asmens duomenų valdytojų valstybės registre, išskyrus ADTAI 22 straipsnyje numatytas išimtis. Į registrą įtraukiami duomenų valdytojai, kurie, vadovaudamiesi ADTAI, kitais Lietuvos Respublikos įstatymais ir teisės aktais ir laikydamiesi Vyriausybės 2002 m. vasario 20 d. nutarimo Nr. 262 dėl asmens duomenų valdytojų valstybės registro nuostatų ir Duomenų valdytojų pranešimo apie duomenų tvarkymą taisyklių 18 punktu, yra pranešę apie duomenų tvarkymą. Duomenų valdytojai registruojami nemokamai⁵⁷.

Duomenų valdytojai ypatingus asmens duomenis gali tvarkyti tik atlikus išankstinę patikrą ir tik gavus tokiam duomenų tvarkymui VDAI leidimą⁵⁸. Šioms duomenų

⁵⁶ Žr. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2003 m. lapkričio 6 d. sprendimas byloje *Bodil Lindqvist*, C-101/01, 2003, 51 punktas.

⁵⁷ Vyriausybės 2002 m. vasario 20 d. nutarimas Nr. 262 dėl asmens duomenų valdytojų valstybės registro nuostatų ir Duomenų valdytojų pranešimo apie duomenų tvarkymą taisyklių patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 20-768, 18 straipsnis.

⁵⁸ Pranešimo turinį, jo pateikimo tvarką ir išankstinės patikros atlikimo tvarką reglamentuoja išankstinės patikros atlikimo taisyklės: VDAI Direktoriatas 2006 m. vasario 2 d. įsakymas Nr. 1T-6 „Dėl išankstinės patikros atlikimo taisyklių patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2006, nr. 18-653.

valdytojo pareigoms yra numatytos ir išimtys. Viena iš jų vidaus administravimas, kuris pagal ADTAĮ 2 straipsnio 15 dalį apibrėžiamas, kaip veikla, kuria užtikrinamas duomenų valdytojo savarankiškas funkcionavimas (struktūros tvarkymas, personalo valdymas, turimų materialinių ir finansinių išteklių valdymas ir naudojimas, raštvedybos tvarkymas). ADTAĮ 31 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatyta, kad tais atvejais, kai asmens duomenis duomenų valdytojas tvarko automatiniu būdu vidaus administravimo tikslais, apie tokį duomenų tvarkymą VDAI pranešti neprivalo. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad personalo valdymo tikslu gali būti tvarkomi ne tik darbuotojo, bet ir trečiųjų asmenų duomenys, pavyzdžiui, DK 214 straipsnio 1 dalį darbdavys, kaip duomenų valdytojas, tvarko duomenis apie darbuotojų turimus vaikus iki dvylikos metų, siekdamas įgyvendinti darbuotojo teisę į papildomą poilsio dieną.

Duomenų valdytojas yra vienas pagrindinių ADTAĮ taikymo apimties subjektų, kuris 2 straipsnio 7 dalyje apibrėžiamas kaip juridinis ar fizinis asmuo, kuris vienas arba drauge su kitais nustato asmens duomenų tvarkymo tikslus ir priemones. ADTAĮ 2 straipsnio 7 dalis taip pat numato galimybę duomenis valdyti keliems subjektams. ES 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupės nuomonėje, 2010 m. vasario 16 d. dėl sąvokų „duomenų valdytojas“ ir „duomenų tvarkytojas“ pabrėžiama, kad duomenų valdytoju negalima laikyti subjekto, kuris neturi nei teisėtos, nei tikrosios įtakos asmens duomenų tvarkymui. Kitaip tariant, tai yra fizinis arba juridinis asmuo, kuris sprendžia, kodėl asmens duomenys yra arba bus saugomi ir koku būdu šie duomenys yra ar bus tvarkomi. Jeigu duomenų tvarkymo tikslus nustato įstatymai ar kiti teisės aktai, duomenų valdytojas ir (arba) jo skyrimo tvarka gali būti nustatyti tuose įstatymuose ar kituose teisės aktuose. Įstatymas duomenų valdytojų neskirsto į veikiančius viešajame ar privačiame sektoriuose. Atsižvelgiant į tai, kad darbdavys – darbo teisinių santykių subjektas, kuriuo gali būti pagal DK 16 straipsnį kiekvienas fizinis asmuo, taip pat įmonė, įstaiga, organizacija ar kita organizacinė struktūra, nepaisant nuosavybės formos, teisinės formos, rūšies bei veiklos pobūdžio, turinčios darbinį teisnumą ir veiksnumą, gali būti informacijos valdytoju. DK 14 straipsnį darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jų įsteigimo momento. Fizinio asmens teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja CK. Darbdavys yra darbo sutarties šalis, kuri turi darbuotojui suteikti darbą, mokėti sulygėtą darbo užmokestį, užtikrinti įstatyme ir kituose susitarimuose numatytas darbo sąlygas⁵⁹. Taigi, pagal ADTAĮ 2 straipsnio 7 dalyje įtvirtintą duomenų valdytojo sąvoką, darbdavys laikytinas duomenų valdytoju. Darbdavys yra duomenų valdytojas, nes jis, kaip asmens duomenų valdytojas, yra atsakingas už tai, kaip tvarkomi darbuotojų asmens duomenys.

⁵⁹ *Cit. op.*, 47, p. 184.

Įgyvendinant tinkamas organizacines ir technines priemones, duomenų valdytojai turi laikytis teisės aktų keliamų reikalavimų asmens duomenų apsaugos srityje.

ADTAĮ 4 straipsnyje išvardinti su asmens duomenimis atliekami veiksmai: rinkimas, užrašymas, kaupimas, saugojimas, klasifikavimas, grupavimas, jungimas, keitimas (papildymas ar taisymas), teikimas, paskelbimas, naudojimas, loginės (arba) aritmetinės operacijos, paieška, skleidimas, naikinimas ar kitoks veiksmas arba veiksmų rinkinys. Duomenų valdytojas užtikrina pareigą laikytis reikalavimų ir, kad šie veiksmai būtų atliekami teisingai bei teisėtai, kadangi pagrindinis ADTAĮ 1 straipsnio 1 dalyje įtvirtintas tikslas gina žmogaus privataus gyvenimo neliečiamumo teisę, tvarkant asmens duomenis. Nustačius duomenų tvarkymo tikslą, įvardijamas *de facto* duomenų valdytojas. Duomenų valdytoju subjektas tampa, visų pirma, tada, kai konkrečioje situacijoje nusprendžia tvarkyti asmens duomenis, siekdamas savo tikslų. Renkant darbuotojų asmens duomenis, turi būti įvertinamas konkretus tokio duomenų tvarkymo tikslas ir šiam tikslui pasiekti nustatyta optimali asmens duomenų apimtis. ADTAĮ 1 straipsnio 4 dalyje numatyta, kad įstatyme nustatyti asmens duomenų teisinės apsaugos reikalavimai netaikomi tais atvejais, kai asmens duomenis tvarko fizinis asmuo ir tik asmeniniams poreikiams, nesusijusiems su verslu ar profesija.

Pagrindinis duomenų tvarkytojo skirtumas nuo duomenų valdytojo yra apibrėžtas ADTAĮ 2 straipsnio 6 dalyje. Duomenų tvarkytojas – juridinis ar fizinis (kuris nėra duomenų valdytojo darbuotojas) asmuo, duomenų valdytojo įgaliotas tvarkyti asmens duomenis. Duomenų tvarkytojas ir (arba) jo skyrimo tvarka gali būti nustatyti įstatymuose ar kituose teisės aktuose. Asmens duomenų tvarkymas duomenų valdytojo vardu reiškia jo asmens interesų patenkinimą. ADTAĮ 3 straipsnyje įtvirtinti iš Direktyvos (95/46/EB) perkelti pagrindiniai asmens duomenų tvarkymo reikalavimai, kurie laikytini kertinėmis gairėmis duomenų valdytojui darbdaviui, tvarkančiam darbuotojų asmens duomenis. ES 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupės nuomonėje, 2010 m. vasario 16 d. dėl sąvokų „duomenų valdytojas“ ir „duomenų tvarkytojas“ pabrėžiama, kad sąvoka „duomenų tvarkytojas“ yra svarbi dėl duomenų tvarkymo konfidencialumo ir saugumo. Skirstymas į „duomenų valdytojas“ ir „duomenų tvarkytojas“ padeda atskirti tuos dalyvius, kurie yra atsakingi, kaip duomenų valdytojai, nuo tų, kurie tik veikia duomenų valdytojų vardu. Tai taip pat yra svarbu dėl atsakomybės pasidalijimo klausimų, kadangi tai gali turėti pasekmių, susijusių su taikytina teise arba kitais dalykais⁶⁰. EBPO 2013 m.

⁶⁰ Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupės, 2010 m. vasario 16 d. nuomonė Nr. 1/2010 dėl sąvokų „duomenų valdytojas“ ir „duomenų tvarkytojas“, WP 169.

priėmė privatumo gaires, kuriose atkreipė dėmesį į tai, kad duomenų valdytojai atlieka svarbų vaidmenį užtikrindami praktinę duomenų apsaugą⁶¹.

ADTAĮ 2 straipsnio 14 punktą taip pat išskiria trečiąją šalį, kuri teisiškai yra kitas subjektas nei duomenų valdytojas, duomenų tvarkytojas ar asmuo, kuris yra tiesiogiai duomenų valdytojo ar duomenų tvarkytojo įgaliotas tvarkyti duomenis. Duomenų apsaugos kontekste, tai subjektas, kuris neturi jokios konkrečios teisės ar leidimo tvarkyti asmens duomenis. Pavyzdžiui, ši sąvoka ADTAĮ vartojama, siekiant nustatyti draudimus, apribojimus ir įpareigojimus tais atvejais, kai asmens duomenis gali tvarkyti trečiosios šalys, neturinčios teisės tvarkyti tam tikrų asmens duomenų. Atsižvelgiant į tai, galima daryti išvadą, kad asmens duomenis teisėtai ar neteisėtai gavusi trečioji šalis iš esmės būtų naujas duomenų valdytojas, jei ši šalis tenkina kitas duomenų valdytojo sąlygas ir duomenų apsaugos teisės aktų taikymo sąlygas. Duomenų gavėjus atskirti nuo trečiųjų šalių yra svarbu tik atsižvelgiant į teisėto duomenų atskleidimo sąlygas.

Pagrindinis skirtumas tarp duomenų valdytojo ir duomenų tvarkytojo iš esmės pagrįstas jų santykiais su duomenų valdytoju ir jiems suteiktu leidimu susipažinti su duomenų valdytojo turimais asmens duomenimis. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2014 m. balandžio 10 d. nutartyje, priimtoje administracinėje byloje Nr. A-858-124/2014 pasisakė, kokie darbuotojai, laikytini turintys teisę susipažinti su asmens duomenimis, bei kaip duomenų valdytojas turi užtikrinti, kad su asmens duomenimis susipažintų tik teisėtą interesą turintys duomenų valdytojo darbuotojai. Siekiant aiškumo ir skaidrumo, duomenų valdytojo ir duomenų tvarkytojo ryšys turėtų būti išsamiai nustatytas rašytinėje sutartyje⁶², arba, duomenų valdytojo patvirtintose asmens duomenų tvarkymo taisyklėse, duomenų valdytojo ir duomenų tvarkytojo sudarytoje sutartyje ar kitame rašytinės formos dokumente. Pagal ADTAĮ 30 straipsnio 2 dalį, VDAI nustato bendruosius reikalavimus organizacinėms ir techninėms duomenų saugumo priemonėms. ADTAĮ 53 straipsnis nustato, kad duomenų valdytojams, duomenų tvarkytojams ir kitiems asmenims, pažeidusiems ADTAĮ, taikoma atsakomybė. Pavyzdžiui, ATPK nustato atsakomybę už neteisėtą asmens duomenų tvarkymą (214¹⁴ straipsnis)⁶³, BK 167 straipsnis nustato atsakomybę už neteisėtą informacijos apie privatų asmens gyvenimą rinkimą⁶⁴. Šis įstatymų leidėjo įteisintas reguliavimas užtikrina asmens duomenų subjekto apsaugą nuo neteisėto asmens duomenų tvarkymo, kadangi asmens duomenų valdytojas ir tvarkytojas privalo tinkamai įgyvendinti asmens duomenų teisinės apsaugos reikalavimus.

⁶¹ 1980 m. EBPO Gairių dėl privatumo ir tarpvalstybinių asmens duomenų apsaugos srautų apsaugos 14 straipsnis.

⁶² *Cit. op.*, 4, 17 straipsnio 3 ir 4 dalis.

⁶³ Valstybės žinios, 1984, nr. 1-1.

⁶⁴ Valstybės žinios, 2000, nr. 89-2741.

1.4. Duomenų apsaugos probleminiai aspektai, tvarkant darbuotojų asmens duomenis

Sudarydami darbo sutartis, asmenys įgyvendina Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnyje garantuojamą galimybę kiekvienam žmogui laisvai pasirinkti darbą bei verslą. Asmuo turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju, dėl to svarbu, kad darbuotojų teisės sutartinių darbo santykių galiojimo metu nebūtų pažeidžiamos, kai yra tvarkomi jų asmeniniai duomenys. Dalis darbo santykiuose esančios informacijos yra apie asmeninius ir privačius fizinius asmenų duomenis, t. y. gebėjimus, įpročius, darbuotojo potencialą dirbti, darbo rezultatus, kvalifikaciją ir t. t. Šios informacijos žinojimas gali sukelti problemų tvarkant darbuotojų asmens duomenis ir užtikrinant duomenų konfidencialumą, kadangi ji gali suteikti darbdaviui, kaip duomenų valdytojui, galią prieš duomenų subjektą, nepaisant to, kad darbuotojas, kaip duomenų subjektas, nori, kad šią informaciją žinotų kuo mažiau asmenų, o žinantieji su ja elgtųsi rūpestingai.

Pavyzdžiui, JAV teisės aktais asmens duomenų apsauga praktiškai nereglamentuota. ES valstybėse veikia skirtingos tradicijos, reguliuojant skirtingus darbdavio - darbuotojo santykių aspektus, o įstatyminis reguliavimas tėra vienas iš reguliavimo metodų. Kaip jau buvo minėta, Vokietija, Prancūzija ir t. t. jau nuo 1970-ųjų metų yra priėmusios teisės aktus, ginančius asmenų pagrindines teises, tarp jų ir teisę į apsaugą nuo piktnaudžiavimo, kylančio dėl asmens duomenų tvarkymo ir įtvirtinusios fundamentalius asmens duomenų tvarkymo principus. Pavyzdžiui, atsižvelgiant į tai, kad reikalingas specifinis duomenų apsaugos reguliavimas darbo santykiuose, Suomija sėkmingai priėmė duomenų apsaugos įstatymą konkrečiame sektoriuje, t. y. darbo santykių kontekste⁶⁵. Duomenų apsaugos darbo vietoje (759/2004) įstatymas (kuris įsigaliojo 2004 m. spalio 1 d.) papildė ankstesnį Privatumo apsaugos darbiniam gyvenime įstatymą (477/2001). Šis teisės aktas reglamentuoja visus darbo santykius, tiek apimančius privatų sektorių, tiek valstybinį, kurio 3 straipsnyje nustatyta, kad darbdaviui yra leidžiama tvarkyti asmens duomenis ne tik tiesiogiai būtinus darbo santykiams ir su šių santykių šalių teisių ir pareigų valdymu, bet ir susijusius su darbdavio darbuotojui mokamomis išmokomis ar kylančiomis iš specifinio konkretaus darbo pobūdžio⁶⁶. Prancūzijoje bendrą duomenų apsaugos struktūrą reglamentuoja 1978 m. sausio 6-osios įstatymas n°78-17 dėl

⁶⁵ HENDRICKX, F. *Protection of workers' personal data in the European Union: Two studies*, 2002, p. 11 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2507&langId=en> [žiūrėta 2016 m. balandžio 06 d.].

⁶⁶ Duomenų apsaugos darbo vietoje įstatymas [interaktyvus]. Žiūrėta 2015 m. lapkričio 05 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ada.lt/images/cms/File/Duomenu%20apsauga%20darbo%20vietoje.pdf>>.

informacijos technologijų, rinkmenos ir laisvės⁶⁷, pritaikytas Direktyvai (95/46/EB). Belgijoje 1992 m. gruodžio 8 d. priimtas įstatymas dėl privataus gyvenimo apsaugos, tvarkant asmens duomenis (*Moniteur belge*, 1993 m. kovo 18 d., p. 5801), iš dalies pakeistas 1998 m. gruodžio 11 d. įstatymu. Olandijoje priimtas duomenų apsaugos aktas. Vokietijoje bendras duomenų apsaugą reglamentuojantis įstatymas priimtas 1977 m. ir pakeistas nauja redakcija 1990 m. Federalinis Duomenų apsaugos įstatymas yra papildytas regioniniais duomenų apsaugos įstatymais, reguliuojančiais asmens duomenų apsaugos regiono savivaldos ir kitų specifinių įstatymų, reglamentuojančių atskiras interesų sritis. 1983 m. Vokietijos Aukščiausiame Konstituciniame Teisme⁶⁸ nagrinėta gyventojų surašymo byla tapo reikšmingiausia duomenų apsaugos kontekste Vokietijoje, kurio sprendime nustatyta, kad yra būtinybė rinkti ir tvarkyti asmens duomenis, apibrėžtam tikslui, tai pat kuo labiau apibendrinti asmens duomenis. Žmogaus orumas (1 straipsnis 1GG punktas) ir asmeninės laisvės teisė (2 straipsnis 2 punktas) laikomi pažeistais, jei asmuo nežino kas, kokiems tikslams bei kokius jo duomenis tvarko. Teismas taip pat nurodė, kad asmens duomenų tvarkymo draudimas yra asmens konstitucinės teisės į informacinį apsisprendimą dalis.

Ne tik, minėti ES valstybių teisės aktai patvirtina tai, kad asmens duomenų apsaugai darbo santykių kontekste yra reikalingas specifinis duomenų apsaugos reguliavimas. Pagal atliktą sociologinį tyrimą⁶⁹ buvo nustatyta, kad daugumai apklaustųjų respondentų svarbi asmens duomenų apsauga įdarbinimo ir įsidarbinimo procesuose. Sudarant ir vykdant darbo sutartį respondentų atsakymai patvirtino, kad darbuotojai ne visada žino, kokiais tikslais darbovietėje tvarkomi jų asmens duomenys, kada asmens duomenys gali būti naudojami be asmens sutikimo. Taip pat paaiškėjo, kad darbdaviai silpnai išmano savo pareigas, įgyvendinant darbuotojo teisę į asmens duomenų apsaugą. Daugeliu atveju, nei darbdaviai, nei darbuotojai neskiria reikiamo dėmesio, su darbo santykiais susijusių teisių ir pareigų atlikimui. Duomenų valdytojais/tvarkytojais nesilaiko informavimo pareigos tvarkant darbuotojų asmens duomenis. Taip pat atlikus tyrimą paaiškėjo, kad užtikrinant organizacines ir technines duomenų saugumo priemones ne visada yra suderinami darbdavio ir darbuotojo interesai.

⁶⁷ Žr. Prancūzijos bendrą duomenų apsaugos struktūrą reglamentuojantį 1978 m. sausio 6-osios įstatymą n°78-17 dėl informacijos technologijų, rinkmenos ir laisvės [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.Article.do?idArticle=LEGIARTI000024506226&cidTexte=LEGITEXT000006068624>> [žiūrėta 2015 m. spalio 22 d.].

⁶⁸ Žr. Vokietijos Konstitucinio Teismo sprendimą byloje *BVerfGE 65, 1, Volkszählung, Urteil v. 1983 m. gruodžio 15 d.*

⁶⁹ Žr. priedą, p. 81.

Šiame darbe naudojami atlikto sociologinio tyrimo duomenys, bei gautų rezultatų analizė. Šiam tikslui pasiekti buvo taikomas anketinės apklausos metodas. Toks apklausos būdas pasirinktas todėl, kad šio metodo pagalba galima buvo kiekybiškai įvertinti respondentų atsakymus. Apklausa metu buvo orientuojamasi į tikslinę atranką, t. y. į darbo santykio šalis, kadangi jos geriausiai galėjo atsakyti į sociologinio tyrimo metu iškeltus uždavinius. Tokiu būdu apklausti darbdavių organizacijų atstovai (Lietuvos pramonininkų konfederacija, šakinės ir regioninės asociacijos, jos padaliniai, Lietuvos verslo darbdavių konfederacija). Atsižvelgiant į tai, kad anketos buvo orientuotos į darbo santykių šalis, iš jų didžiausią dalį 79.2% sudarė darbuotojai, 8.9% darbdaviai, 9.9% užsiimantys individualia veikla ir 2.0% sudarė kitas variantas (3 diagrama⁷⁰). Remiantis mokslinės literatūros analize buvo sudarytas klausimynas, kurį sudarė 34 klausimai. Klausimai sudaryti iš uždaro ir atviro tipo klausimų, taip pat buvo sudaryta galimybė respondentams pasirinkti kelis atsakymų variantus, bei ties variantu „kita“ įrašyti savo atsakymus. Siekiant pasiekti reprezentatyvią imtį bei rezultatus Lietuvos mastu, nuoroda į anketą buvo išplatinta elektroniniu paštu, skype, socialiniuose tinkluose, patalpinta forumuose. Apklausa atlikimo procesas vyko nuo 2014 m. lapkričio 11 d. 21.00 val. iki 2015 m. sausio 1 d. 21.00 val. Būtina pažymėti, kad tyrime surinkta informacija atspindėjo tik sociologinio tyrimo metu pateiktą respondentų nuomonę. Keičiantis ekonominei, socialinei situacijai, veikiant kitiems išorės veiksniams, respondentų vertinimai keičiasi.

Apibendrinus atlikto sociologinio tyrimo rezultatus galima išskirti pagrindines asmens duomenų apsaugos teisinio reglamentavimo problemas Lietuvoje, tvarkant darbuotojų asmens duomenis. Išsiaiškinant vienam svarbiausių tyrimo uždavinių, kokios problemos kyla darbo santykio šalims tvarkant asmens duomenis įdarbinimo ir įsidarbinimo procesuose, respondentų buvo paklausta: kiek svarbu, kad buvusios darbovietės personalo skyrius neteiktų informacijos apie juos kitiems darbdaviams; kaip vertina norą rinkti ir kaupti potencialiai galimų darbuotojų asmens duomenis; kiek svarbi asmens duomenų apsauga prieš teikiant gyvenimo aprašymą; kokių asmens duomenų atskleidimas turi neigiamos įtakos įsidarbinant; kaip, pokalbio dėl darbo metu, kandidatai reaguoja į užduodamus asmeninio pobūdžio klausimus. Pagal pateiktus rezultatus akivaizdu, kad daugumai apklaustų respondentų svarbi asmens duomenų apsauga, tvarkant darbuotojų asmens duomenis, įdarbinimo ir įsidarbinimo procesuose. Išryškėjo trys pagrindinės problemos: pirma – apklaustieji nežino apie teisės aktų suteiktas teises asmens duomenų apsaugos srityje, renkant ir tvarkant jų asmens duomenis be išreikšto

⁷⁰ Priedas, 3 diagrama, p. 104.

sutikimo, kol nėra sudaryta ar vykdoma darbo sutartis. Pabrėžtina tai, kad praktiškai visos sutikimo ar atsisakymo dėl duomenų tvarkymo aplinkybės, įtaka ir pasekmės duomenų subjektui privalo būti išaiškintos iš anksto. Galima spręsti, kad darbdaviai netinkamai įgyvendina asmens duomenų apsaugos reikalavimus, o būsimi darbuotojai (kandidatai) nesupranta savo teisių įgyvendinimo būdų ir galimybių; antra – neigiamos įtakos įsidarbinant turi asmens duomenų atskleidimas susijęs su asmens teistumu, informacija apie sveikatą, amžiumi, auginamų vaikų skaičiumi, seksualine orientacija. Kitaip tariant, įdarbinimo ir įsidarbinimo procesuose vertinamos aplinkybės, nesusijusios su būsimo darbuotojo dalykinėmis savybėmis. Atkreiptinas dėmesys, kad darbo santykiuose darbuotojui atskleidus ypatingus asmens duomenis darbdaviui, kandidatui kyla grėsmė būti neįdarbintam; trečia, į užduotą klausimą, ar svarbu įsidarbinant ir išlaikant darbo vietą neatskleisti informacijos apie sveikatos būklę – daugiausia apklaustųjų (16.2%) nurodė informaciją apie sveikatos būklės atskleidimą kaip visiškai nesvarbią.

29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupės darbo dokumente galima rasti dažniausiai užimtumo srityje pasitaikančių duomenų apsaugos problemų apžvalgą⁷¹. Darbo grupė išanalizavo sutikimo, kaip teisinio pagrindo tvarkyti užimtumo duomenis, svarbą⁷², kad dėl ekonominio disbalanso tarp sutikimą prašančio duoti darbdavio ir sutikimą duodančio darbuotojo dažnai kyla abejonių, ar sutikimas buvo duotas laisvai. Vertinant sutikimo užimtumo srityje galiojimą, reikėtų atidžiai atsižvelgti į aplinkybes, kuriomis prašoma sutikimo. Siekiant abiejų darbo sutarties šalių interesų pusiausvyros, užtikrinant tinkamą apsaugą tarp darbo santykio šalių tvarkant darbuotojų asmeninius duomenis, reikalingas adekvatus teisinis šios srities reglamentavimas, kadangi sutartinių darbo santykių galiojimo metu susiduria du priešingi interesai, kurių dalyviai nėra tapačioje padėtyje, atsižvelgiant į tai, kad darbuotojas yra silpnesnioji darbo teisinio santykio šalis. Darbdavys turintis teisėtus interesus, privalo atsižvelgti į darbuotojo teisę į privataus gyvenimo gerbimą bei laikytis asmens duomenų apsaugos principų, nepaisant to, kad darbdaviui iš darbo santykių kyla griežtesnė atsakomybė, nes jis yra darbo proceso iniciatorius. Nesant konkretaus teisinio reguliavimo nacionaliniame lygmenyje, išlieka grėsmė darbuotojų asmens duomenų pažeidimams. Teisinis pagrindas darbuotojo asmens duomenų tvarkymui – darbo sutartis, o darbo santykio šalys, sudarant ir vykdančios darbo

⁷¹ Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupės, 2001 m. rugsėjo 13 d. nuomonė 8/2001 dėl asmens duomenų tvarkymo darbo santykių kontekste, WP 48, Briuselis [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/justice/dataprotection/article29/documentation/opinionrecommendation/files/2001/wp48_en.pdf> [žiūrėta 2016 m. kovo 16 d.].

⁷² Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupės, 2005 m. lapkričio 25 d. darbo dokumentas dėl 1995 m. spalio 24 d. Direktyvos 95/46/EB 26 straipsnio 1 dalies vienodo aiškinimo, WP 114, Briuselis, p. 10-11.

sutartį, ne visada žino savo teises, darbdaviai ne visada skiria ypatingą dėmesį darbuotojų informavimo pareigai, susitarti ir nustatyti suprantamas ir aiškias taisykles dėl asmens duomenų tvarkymo darbo procese.

Siekiant išanalizuoti asmens duomenų apsaugos įgyvendinimą sudarant ir vykdant darbo sutartį, iš to kylančias problemas, respondentams buvo užduodamas klausimas: kokia didžiausia rizika susijusi su asmens duomenų atskleidimu darbovietėje. Apibendrinus tyrimo duomenis, darbuotojo asmens duomenimis didžiausia rizika kyla asmens duomenis atskleidus darbovietėje, kadangi šie duomenys gali būti naudojami be asmens sutikimo, panaudoti kitiems tikslams, nepaminėtiems informaciją renkantiems, atskleisti trečiosioms šalims. 57.6% respondentų ne visada žino kokiais tikslais darbovietėje tvarkomi jų asmens duomenys, kas patvirtina, kad duomenų subjektai silpnai išmano savo teises, o duomenų valdytojai/tvarkytojai nesilaiko informavimo pareigos, tvarkant darbuotojų asmens duomenis. Taip pat, apklausos duomenimis, daugeliu atvejų nei darbdaviai, nei darbuotojai neskiria reikiamo dėmesio, su darbo santykiais susijusių teisių įgyvendinimui ir pareigų atlikimui. Į užduotą klausimą kada darbovietėje sudarytos sąlygos darbuotojams susipažinti su asmens byla, apibendrinus respondentų nuomones, didžiausia dalis respondentų nurodė, kad jau egzistuojant darbiniais santykiams su darbdaviu, o ne prieš juos užmezgant, sudarytos sąlygos susipažinti su asmens byla. Darbo santykiais susijusių šalių teisių įgyvendinimo ir pareigų atlikimo procese nėra sudarytos sąlygos, kad informacija, susijusi su asmens duomenų apsauga, būtų lengvai prieinama. Taip pat dauguma apklaustųjų nurodė, kad iš viso nežino kada darbovietėje darbuotojams galima susipažinti su savo asmens byla, todėl teigtina, kad darbdaviai neatlieka savo informavimo pareigos. Darbuotojų ir darbdavių interesai, užtikrinant organizacines ir technines duomenų saugumo priemones, ne visada yra suderinami. Remiantis tyrimo duomenimis į užduotą klausimą kaip darbovietėje užtikrinama dokumentų apsauga, kuriuose yra darbuotojo asmens duomenų, 38.5% respondentų nurodė, kad nežino, kaip darbovietėje užtikrinama dokumentų apsauga, todėl galima daryti prielaidą, kad darbuotojai ir darbdaviai ne visada aiškiai supranta kaip yra tvarkomi asmens duomenys. Darbovietėje turėdamas priėjimą prie darbuotojų asmeninių duomenų net 52.5% respondentų nurodė, kad darbovietėje iškilus būtinybei pasinaudotų galimybe su jais susipažinti.

Iš atlikto sociologinio tyrimo duomenų paaiškėjo, kad Lietuvoje galiojantys teisės aktai tik paviršutiniškai garantuoja darbuotojo asmens duomenų saugumą. Nesant specialių reikalavimų darbuotojų asmens duomenų tvarkymui, yra visos prielaidos ir poreikis toliau tobulinti Lietuvos Respublikos įstatymus, kad būtų pakankamai efektyviai

užtikrinta duomenų apsauga darbo santykių srityje. Darbo teisinių santykių šalims palikta galimybė nustatyti detalesnę tam tikrų sričių reglamentavimą lokaliniais vidaus teisės aktais, šalių susitarimu, darbo tvarkos taisyklėmis, ar pakeičiant atitinkamus darbo sutarties punktus. Šios priemonės abiem darbo santykio pusėms leistų lanksčiau įgyvendinti savo teises. Darbuotojų asmens duomenis tvarkyti būtina, kad būtų įvykdyti sutarties reikalavimai tarp duomenų valdytojo ir duomenų subjekto, arba, kad būtų įgyvendintos priemonės, kurių prieš darbo sutartį pasirašant imasi darbdavys darbuotojo prašymu.

Toliau, siekiant išsiaiškinti, ar darbdavys, būdamas duomenų valdytoju, tinkamai įgyvendina savo pareigas tvarkant darbuotojo asmens duomenis, išskirsime pagrindinius darbuotojo asmens duomenų tvarkymo principus.

2. DARBDAVIO PAREIGOS ĮGYVENDINANT DARBUOTOJO ASMENS DUOMENŲ APSAUGĄ

2.1. Pagrindiniai darbuotojo asmens duomenų tvarkymo principai

Darbdaviai, darbuotojai ir jų atstovai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, vadovautis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principais, nepiktnaudžiauti savo teise, nepažeisti trečiųjų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų (DK 35 straipsnis). DK nepateikiama baigtinio darbo sutarties šalių teisių ir pareigų sąrašo. Specifinės darbuotojo teisės į privatų gyvenimą įgyvendinimas būdingas visoms darbo santykių stadijoms: įdarbinant, vykdam darbo sutartį ir darbo santykiams pasibaigus. Darbuotojo, kaip duomenų subjekto, teisės apibrėžtos ADTAĮ 23, 24, 25 straipsniuose, kurias darbdavys, kaip duomenų valdytojas, privalo įgyvendinti ir rūpintis darbuotojų privatumu.

ADTAĮ 31 straipsnio 1 dalies 1 punkte numatyta, kad tais atvejais, kai darbuotojo asmens duomenis duomenų valdytojas (darbdavys) tvarko, t. y. atlieka bet kurį su asmens duomenimis veiksma: rinkimą, užrašymą, kaupimą, saugojimą, klasifikavimą, grupavimą, jungimą, keitimą (papildymą ar taisymą), teikimą, paskelbimą, naudojimą, loginės ir (arba) aritmetinės operacijos, paiešką, skleidimą, naikinimą ar kitokį veiksma arba veiksma rinkinį, automatiniu būdu vidaus administravimo tikslais, apie tokį duomenų tvarkymą VDAI nėra pareigos pranešti, bei kreiptis į VDAI dėl išankstinės patikros. ADTAĮ 2 straipsnio 15 dalyje vidaus administravimas apibrėžtas kaip veikla, kuria užtikrinamas duomenų valdytojo savarankiškas funkcionavimas (struktūros tvarkymas, personalo valdymas, turimų materialinių ir finansinių išteklių valdymas ir naudojimas, raštvedybos tvarkymas), atkreiptinas dėmesys, kad ši sąvoka apima ir personalo valdymą, kur yra tvarkomi taip pat ir kandidatų į darbuotojus asmens duomenys⁷³, bei ypatingi darbuotojų duomenys. 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

⁷³ VDAI nuomone, vidaus administravimu priskirtas tik toks kandidatų į darbuotojus asmens duomenų tvarkymas, kai realiai vyksta darbuotojų atranka į laisvą pareigybę ir jai pasibaigus buvusių kandidatų duomenys yra sunaikinami arba pagal nustatytą tvarką perduodami archyvu.

tarptautiniuose bei nacionaliniuose teisės aktuose⁷⁴. Kai kalbama apie duomenų apsaugą teisės aspektu, tai duomenų apsauga suprantama kaip užtikrinimas, kad su kiekvienu asmeniu susiję duomenys turi būti apdorojami, laikantis teisės principų, kurie buvo suformuluoti šalies Duomenų apsaugos akte. Europos Tarybos Konvencijos Nr. 108 2 skyriuje įtvirtinti pagrindiniai asmens duomenų apsaugos principai: asmens duomenų rinkimo ir tvarkymo sąžiningumo, teisėtumo ir tikslingumo, duomenų tvarkymo saugumo, duomenų subjekto teisių ir garantijų, duomenų valdytojo atsakomybės, specialios ypatingų duomenų apsaugos, tačiau 5 straipsnyje nustatytuose principuose įtvirtintos esminės Europos duomenų apsaugos teisės nuostatos. Direktyvos (95/46/EB) 6 straipsnyje taip pat įtvirtinti pagrindiniai duomenų apsaugos principai⁷⁵. Nacionaliniu lygmeniu galima numatyti įvairias šių principų išimtis ir apribojimus (Europos Tarybos Konvencijos Nr. 108 9 straipsnio 2 dalis ir Direktyvos (95/46/EB) 13 straipsnio 2 dalis), kurie turi būti numatyti įstatymuose, jais turi būti siekiama teisėto tikslo ir jie turi būti būtini demokratinėje visuomenėje. Visi vėliau ET arba ES lygmeniu priimti duomenų apsaugos teisės aktai turi atitikti šiuos principus ir į juos būtina atsižvelgti aiškinant teisės aktus. Anot, A. Vaišvilos, teisės principai nurodo, kokio pobūdžio turėtų būti kuriamos teisės normos, sprendžiama konkreti teisinė byla, kad kiekvienu teisinio reguliavimo atveju būtų įgyvendinami teisės sampratos formuluojami tikslai⁷⁶.

Kalbant apie darbdavio pareigas, įgyvendinant darbuotojo asmens duomenų apsaugą, ADTAĮ 3 straipsnis taip pat nurodo pagrindinius asmens duomenų tvarkymo reikalavimus: turi būti tiksliai nurodytas tikslas, kurio siekiant renkami ir tvarkomi duomenys; asmens duomenų tvarkymas turi vykti sąžiningai, teisėtai ir tiksliai; asmens duomenys turi būti tikslūs ir reikalui esant nuolat atnaujinami; tapatūs, tinkami ir tik tokios apimties, kuri būtina jiems rinkti ir toliau tvarkyti; 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. Tvarkant asmens duomenis gali būti ribojama duomenų subjekto teisė į privataus gyvenimo gerbimą. Tačiau teisė į privataus gyvenimo gerbimą nėra absoliuti teisė ir turi būti vertinama atsižvelgiant į kitus teisėtus interesus, nesvarbu, ar tai kitų asmenų interesai (privatūs interesai), ar visuomenės interesai (viešieji interesai).

⁷⁴ PETRYLAITĖ, D.; TAMAŠAUSKAITĖ G. *Informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje reglamentavimo ir taikymo problemos*. Vilnius: Verslo ir teisės aktualijos, 2009.

⁷⁵ Official Journal L 281, 23/11/1995 p. 0031 – 0050, p. 31 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.1995.281.01.0031.01.ENG> [žiūrėta 2015 m. lapkričio 13 d.].

⁷⁶ VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2009, p. 140.

2.1.1. Pareiga užtikrinti teisėtumo principą

Teisėtumo principas arba teisėto duomenų tvarkymo principas reikalauja, kad bet kokia duomenų tvarkymo operacija būtų vykdoma tik tokiu atveju, jeigu ji atliekama teisėtam tikslui. Pagal ES įstatymus asmens duomenis galima teisėtai rinkti tik laikantis tam tikrų sąlygų ir tik teisėtais tikslais. Be to, asmenys ir organizacijos, renkančios ir tvarkančios tokią informaciją, privalo saugoti ją nuo piktnaudžiavimo ir gerbti tam tikras duomenų savininkų teises, kurias užtikrina ES įstatymai⁷⁷. ADTAI 3 straipsnio 1 dalies 1 punkte reikalaujama, kad asmens duomenys nebūtų tvarkomi tikslais, nesuderintais su nustatytais prieš renkant asmens duomenis. Tam, kad darbuotojų duomenų tvarkymas būtų teisėtas pagal Direktyvą (95/46/EB), nacionalinius teisės aktus, darbdavys turi nustatyti teisėtais interesais paremtus tikslus, atsižvelgdamas į vykdomą veiklą, kuriai būtini darbuotojo asmens duomenys, taip pat nustatyti optimalią asmens duomenų apimtį, kurie neturi pažeisti pagrindinių darbuotojo teisių. Rekomendacijoje duomenų valdytojams dėl asmens duomenų tvarkymo etikos kodeksų rengimo nurodyta, kad tikslai turi būti aiškiai apibrėžti, kad duomenų subjektas juos galėtų identifikuoti ir tolesnis asmens duomenų tvarkymas turi būti suderintas su šiais tikslais. Duomenų valdytojas turi laikytis imperatyvaus tikslingumo principo, kurio pažeidimo nekompensuoja net duomenų subjekto sutikimas. ADTAI 5 straipsnyje pateiktas baigtinis sąrašas aplinkybių, sudarančių teisinį pagrindą asmens duomenų teisėtam tvarkymui, įstatymo 1 straipsnio 4 dalyje nurodyta įstatymo išimtis, kurioje nurodoma, kad įstatymas netaikomas, jeigu asmens duomenis tvarko fizinis asmuo ir tik asmeniniams poreikiams, nesusijusiems su verslu ar profesija, tenkinti. Darbdavys, kuris yra surinktų duomenų valdytojas, privalo imtis visų priemonių, kad duomenys nepatektų trečiosioms šalims. Siekiant įgyvendinti organizacines ir technines duomenų saugumo priemones turi būti duomenų valdytojo patvirtintas asmens duomenų tvarkymo rašytinės formos dokumentas, kuriame turi būti numatytas baigtinis tvarkomų asmens duomenų sąrašas kiekvienu asmens duomenų tvarkymo tikslu⁷⁸.

Svarbu pažymėti tai, kad duomenų valdytojas darbuotojų asmens duomenis renka personalo valdymo tikslais, todėl turėtų būti detalizuotas ir sukonkretintas asmens duomenų rinkimo tikslas: kandidatų atrankos, darbuotojų apskaitos, darbo užmokesčio valdymo, darbo įvertinimo, socialinės apsaugos ir t. t. Atkreiptinas dėmesys, kad svarbus

⁷⁷ 2012 m. sausio mėn. Europos Komisijos duomenų apsaugos reforma [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. sausio 10 d. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/justice/data-protection/index_lt.htm>.

⁷⁸ VDAI Direktoriatas 2008 m. lapkričio 25 d. įsakymas „Dėl bendrųjų reikalavimų organizacinėms ir techninėms duomenų saugumo priemonėms patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2008, nr. 135-5298, 9.1.5 punktas.

ir asmens duomenų aktualumas, todėl šie duomenys turi būti tikslūs ir nuolatos atnaujinami. Išvardinti asmens duomenys gali būti tvarkomi be darbuotojo sutikimo, kadangi šių duomenų tvarkymas būtinas darbo sutarties vykdymui. Pavyzdžiui, DK 208 straipsnis numato, kad darbuotojo duomenys apie darbo užmokestį teikiami ar skelbiami tik įstatymų nustatytais atvejais arba darbuotojo sutikimu, tačiau darbdaviai duomenis apie darbo užmokestį turi pateikti mokesčių institucijoms, toks duomenų perdavimas taip pat reiškia duomenų tvarkymą, atsižvelgiant į šios sąvokos reikšmę pagal Europos Tarybos Konvenciją Nr. 108 ir Direktyvą (95/46 EB). Vis dėlto, tokio duomenų atskleidimo pagrindas nėra darbo sutartis, šis teisinis pagrindas numatytas nacionalinių mokesčių įstatymų nuostatose⁷⁹. Kiekvieno darbuotojo tvarkomi asmens duomenys taip pat turi būti pagrįsti teisėta norma, kadangi darbuotojų asmens duomenys yra būtini visuomeninių pareigų vykdymui, t. y. darbo užmokesčio pervedimui, mokesčiams, socialinėms reikmėms.

Teisėtumo principas reiškia ir tai, kad asmens duomenų tvarkymas galimas tik esant bent vienam iš ADTAĮ 5 straipsnio numatytam teisėto tvarkymo kriterijui. Vienas iš svarbiausių asmens duomenų teisėto tvarkymo kriterijų, susijusių su darbo santykiais, yra įvardintas ADTAĮ 5 straipsnio 2 dalyje, kadangi šis kriterijus sudaro pagrindą ir riboja darbuotojo duomenų tvarkymą kol nėra sudaroma ir vykdoma sutartis. Įstatymas numato sutikimą, kaip savanorišką duomenų subjekto valios pareiškimą tvarkyti jo asmens duomenis jam žinomu tikslu (ADTAĮ 2 straipsnio 12 dalis), tačiau kyla klausimas dėl tokio sutikimo galiojimo darbo santykių kontekste. Daugelyje ES valstybių narių, sutikimo reikalavimai yra įremiti išreiškiant atskiru sutikimu. Kaip pabrėžiama nuomonėje dėl sąvokos „sutikimas“ apibrėžties, kad duomenų subjektas tinkamai naudojantis sutikimu įgyja savo duomenų tvarkymo kontrolę, priešingu atveju sutikimas nėra tinkamas pagrindas tvarkyti duomenis. Pažymėtina, kad darbuotojo sutikimas turi būti gautas, laikantis tam tikrų sąlygų. Duomenų valdytojas (darbdavys) privalo gauti duomenų subjekto sutikimą tvarkyti jo asmens duomenis jam žinomu tikslu tokia forma, kuri neginčijamai patvirtintų, kad sutikimą pareiškė pats duomenų subjektas⁸⁰. Be to, kilus ginčui, būtent duomenų valdytojui tenka pareiga įrodinėti, kad duomenų subjekto sutikimas buvo gautas ir kad šis sutikimas galioja. Darbuotojo prašoma pakartoti duoti sutikimą, tik tuomet, jeigu taikomos papildomos arba pakeistos duomenų tvarkymo

⁷⁹ Teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 10-236.

⁸⁰ Plačiau žiūrėti patvirtintoje duomenų subjektų sutikimų tvarkyti asmens duomenis gavimo tvarka ir sutikimo pavyzdinėje formoje: Valdymo reformų ir savivaldybių reikalų ministro 1998 m. spalio 28 d. įsakymas Nr. 66 „Dėl Duomenų subjektų sutikimų gavimo tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 1998-11-06, nr. 97-2691.

operacijos, kurių pagrįstai nebuvo galima numatyti duodant pradinį sutikimą⁸¹. Europos Žmogaus Teisių Teismas byloje *Mosley v. the United Kingdom* nurodė, kad duomenų subjektai neturi bendros teisės nesutikti, kad jų duomenys būtų tvarkomi⁸², nepaisant to, darbuotojui neturi kilti apgaulės, bauginimo, prievartos arba rimtų neigiamų pasekmių atsiradimo rizika. Šis kraštutinumas itin aktualus duomenų subjektui – jeigu jis neduos sutikimo, jo asmens duomenys negalės būti tvarkomi. Duomenų subjektas duodamas sutikimą dėl jo asmens duomenų tvarkymo apriboja savo paties teises duomenų tvarkymui. Pavyzdžiui, duomenų subjektas negali duoti ar atsisakyti duoti sutikimo savanoriškai, jei jis yra saistomas socialinio priklausomybės santykio, pavyzdžiui, darbo sutartimi jo sutikimas yra skatinamas poreikio ar naudos, nuo kurių duomenų subjektas yra iš esmės priklausomas. Sutikimas turi išreikšti duomenų subjekto norą, ypač tai svarbu dėl jautrių duomenų naudojimo, kur aiškus sutikimas yra būtinas⁸³. Sveikatos duomenys gali būti gauti jei reikia nustatyti, ar darbuotojas yra tinkamas tam tikram darbui ar pareigoms. Pavyzdžiui, negali būti naudojami biometriniai duomenys asmens pasuose, kadangi gali būti atskleistos darbuotojo ligos, poligrafai ar bet kokia kita panaši išbandymo procedūra, asmenybės ir kiti psichologiniai testai leistini nebent tuomet, kai to reikia norint įsitikinti, kad tam tikras pareigas einantys darbuotojai atitinka jų pareigoms keliamus reikalavimus.

ADTAĮ 27 straipsnio 1 dalyje numatyta duomenų valdytojo pareiga supažindinti duomenų subjektą su jo teise nesutikti, kad būtų tvarkomi jo asmens duomenys, jeigu tvarkymo teisėtumas remiasi tam tikromis įstatyminėmis nuostatomis arba duomenys tvarkomi tiesioginės rinkodaros tikslu. Tam, kad darbuotojas „pareikštų“ savanorišką ir aiškų sutikimą, reikia, jog bendravimas tarp šalių būtų aktyvus. Jeigu duomenų subjektas sutiko, kad jo asmens duomenys būtų tvarkomi, dėl tos priežasties, kad duomenų valdytojas turi valdingų įgaliojimų jo atžvilgiu, toks sutikimas negali būti laikomas galiojančiu. Svarbu pažymėti, kad darbuotojas turi teisę savo nuožiūra spręsti, kada tokį sutikimą duoti, dėl jo asmens duomenų tvarkymo, ir kada jį atšaukti, todėl duomenų valdytojas, pradėdamas tvarkyti asmens duomenis, duomenų subjekto sutikimo pagrindu, negali būti tikras, kad galės šiuos duomenis tvarkyti tiek laiko, kiek duomenys jam bus

⁸¹ Europos duomenų apsaugos teisės vadovas. Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra, Europos Taryba, 2014 [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-handbook-data-protection-lt.pdf>>, taip pat 2002 m. liepos 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/58/EB dėl asmens duomenų tvarkymo ir privatumo apsaugos elektroninių ryšių sektoriuje, OL L 201, 2002 m.

⁸² Žr. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2011 m. gegužės 10 d. sprendimą byloje *Mosley v. the United Kingdom*, Nr. 48009/08, 2011.

⁸³ Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupė 2011 m. liepos 13 d. nuomonė Nr. 15/2011 „Dėl sąvokos „sutikimas“ apibrėžties, WP 187, Briuselis, p. 9-12.

reikalingi. Svarbu tai, kad atšaukiant sutikimą neturėtų būti reikalaujama nurodyti priežastis ir dėl tokio atšaukimo neturėtų kilti neigiamų pasekmių dėl anksčiau duoto sutikimo naudoti duomenis.

Darbuotojas, prieš sudarydamas darbo sutartį, pateikia asmens duomenis reikalingus pranešti Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – SODRAI), suteikti darbuotojui priklausančias garantijas (DK 179 straipsnis numato nėštumo ir gimdymo atostogas, 179⁽¹⁾ straipsnis – tėvystės, 180 straipsnis – atostogas vaikui prižiūrėti), norint įvykdyti prevencinius medicinos reikalavimus, norint suteikti socialines išmokas. Be to, yra būtina įvertinti proporcingumo ir teisėtumo principų laikymąsi, atsižvelgiant į riziką pagrindinėms asmenų teisėms bei laisvėms ir ypač į tai, ar numatytas tikslas gali būti pasiektas mažiau nepageidaujamu būdu. Pavyzdžiui, reikalaujama pateikti pažymą apie teistumą, nors kandidatui, užimti konkrečias pareigas, nenumatytas reikalavimas būti neteistam, darbuotojo reikalaujama pateikti foto nuotrauką, nesudarant galimybę nesutikti jos pateikti ar atšaukti sutikimą rinkti tam tikro pobūdžio informaciją, tačiau nesutikimas su informacijos rinkimu negali būti teisėtas pagrindas darbuotojo nepriėmimo į darbą ar teisėtam pagrindui atleisti iš darbo.

Lietuvoje galiojantys įstatymai turi numatyti, kad darbuotojui būtų suteikta teisė susipažinti su duomenimis, kuriuos apie jį renka jo darbdavys. Atkreiptinas dėmesys, kad darbdavys privalo pranešti darbuotojui apie renkamus jo duomenis ir informuoti kokiems teisėtiems tikslams tai yra daroma: pavyzdžiui, elektroninio pašto susirašinėjimas, interneto svetainių naršymo istorija, bendravimas socialiniuose tinkluose, susirašinėjimo ir garso/vaizdo programų istorija ir įrašai, vietos nustatymo paslaugos (GPS) istorija, darbo laiko su konkrečiomis programomis skaičiavimas, darbo vietos vaizdo stebėjimo įrašai, telefono skambučių išklotinės⁸⁴, kadangi vykdomas darbdavio stebėjimas prieštarauja vienam iš darbo santykių principui, t. y. pasitikėjimo. Darbdavys, norėdamas tam tikrais atvejais tikrinti darbuotojų elektroninį paštą, turėtų numatyti, įmonės vidaus tvarkos taisyklėse, naudojimosi darbinio elektroniniu paštu naudojimosi tvarką. Tokios pačios taisyklės taikytinos ir iš darbovietės išsiųstiems elektroniniams laiškam bei informacijai, gautai tikrinant asmeninį naudojimąsi internetu. Europos Žmogaus Teisių Teismo byloje *Copland v. United Kingdom* nusprendė, kad EŽTK 8 straipsnį darbdavys pažeidė pasirinkdamas pareiškėjos telefono skambučių, elektroninių laiškų susirašinėjimo bei naudojimosi internetu būdą, kadangi būtent darbdavys privalo imtis priemonių, kurios

⁸⁴ Europos Taryba, Europos žmogaus teisių teismo praktika, susijusi su asmens duomenų apsauga [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.coe.int/t/>>.

nepažeistų darbuotojo teisėtų lūkesčių ir teisingai jas taikyti: detaliai ir iš anksto informuoti darbuotoją apie tai, kokia kontrolė bus vykdoma jo darbo vietoje⁸⁵.

Teisėtumo principas pasireiškia ir tuomet, kai darbdavys įrašinėja darbuotojų telefoninius pokalbius, bet tik tokiu atveju, jeigu yra teisėtas asmens duomenų tvarkymo tikslas, ir tik tuomet, kaip nurodo ERĮ 61 straipsnį, jeigu darbuotojas informuojamas (patartina, raštu) apie tai prieš pradėdant rinkti asmens duomenis. Europos Žmogaus Teisių Teismas byloje *Halford v. United Kingdom* pabrėžė, kad EŽTK 8 straipsnio sąvokos „privatus gyvenimas“ ir „susirašinėjimas“ apima ir telefoninius pokalbius darbovietėje, todėl darbdaviui slaptai pasiklausant darbuotojos telefoninio pokalbio buvo pažeistas EŽTK 8 straipsnis. Taip pat teismas nurodė, kad darbdaviui neįspėjus apie darbuotojos telefoninių pokalbių pasiklausymo galimybę, ji pagrįstai galėjo tikėtis pokalbių privatumo. ERĮ numatytos tam tikros išimtys, kai minėtųjų duomenų rinkimo principų taikymas yra ribojamas. Darbdavys turi teisę įrašinėti darbuotojų telefonų pokalbius, bet tik tuo atveju, jeigu yra teisėtas asmens duomenų tvarkymo tikslas.

Apibendrinant, galima teigti, kad toks darbuotojo asmens duomenų tvarkymo teisinis reguliavimas pažeidžia darbuotojo privatumo teisę. Todėl, siekiant teisingos teisėtų darbdavio interesų bei darbuotojo privatumo teisių apsaugos pusiausvyros, darbuotojų asmens duomenų tvarkymas yra teisėtas tik tuomet, jeigu toks tvarkymas atitinka įstatymą, juo siekiama teisėto tikslo ir jis yra būtinas demokratinėje visuomenėje siekiant teisėto tikslo.

2.1.2. Būtinumo principo įgyvendinimas

Būtinumo principas yra vienas iš svarbiausių principų, susijusių su asmens duomenų tvarkymu darbo santykiuose, kadangi šis principas nulemia, kokia duomenų subjekto informacija teisėtai gali būti renkama, kad ją būtų galima naudoti konkrečiuose darbo santykiuose. Duomenys surinkti apie darbuotoją gali būti panaudoti tik konkrečiam, iš anksto nustatytam tikslui, būtinai darbuotojų funkcijoms atlikti. Duomenų valdytojas asmens duomenis tvarko vadovaudamasis ADTAĮ 5 straipsnio 1 dalies 2 punktu, t. y., kai sudaroma arba vykdoma sutartis, kai viena iš šalių yra duomenų subjektas. ADTAĮ nedetalizuoja, kaip turi būti apibrėžiami asmens duomenų tvarkymo tikslai, tačiau tikslas negali būti abstraktus (pavyzdžiui, įmonės veiklos užtikrinimas). Iš tikslo formuluotės turi būti aišku, kam duomenų valdytojui reikalingi asmens duomenys (pavyzdžiui, sutarčių su

⁸⁵ Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2007 m. balandžio 3 d. sprendimas byloje *Copland v. United Kingdom*, Nr. 62617/00, 2007.

klientais sudarymui ir vykdymui, tiesioginei rinkodarai, ir pan.). Renkant darbuotojų asmens duomenis turi būti įvertinamas konkretus tokio duomenų tvarkymo tikslas ir šiam tikslui pasiekti nustatyta optimali asmens duomenų apimtis.

Darbdavys, kaip darbo teisės subjektas, pagal DK 93 straipsnį įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu. Darbo santykiuose svarbu atkreipti dėmesį į asmens duomenų rinkimo pradžios momentą, kadangi tvarkyti darbuotojo asmens duomenis galima tik tada, kai tai yra būtina tikslui pasiekti. Vadinasi, darbdaviai, nustatydami darbuotojų asmens duomenų rinkimo pradžios momentą, neturėtų pradėti rinkti asmens duomenų per anksti. Prieš sudarant darbo sutartį, įdarbinimo metu pretendentai dažnai turi pateikti gyvenimo aprašymą, ankstesnių darbdavių rekomendacijas ar pažymas, duomenis patvirtinančius išsilavinimą, darbo patirtį, charakteristiką, kvalifikaciją, tam tikrus gebėjimus, jeigu yra keliami ypatingi intelekto, fiziniai, sveikatos ar kiti reikalavimai, sveikatos duomenis, nepriekaištingos reputacijos buvimą, teistumo, kontaktinius duomenis ir t. t. Darbdavys turi teisę pareikalauti ir kitų įstatymuose nustatytų dokumentų. Pavyzdžiui, Aviacijos įstatymo 49 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad orlaivio įgulos nariai skrydžio laiku privalo turėti galiojančias specialisto licencijas ir sveikatos pažymėjimus⁸⁶. DK 104 straipsnis numato kokių dokumentų gali pareikalauti darbdavys priimdamas darbuotoją į darbą, atkreiptinas dėmesys, kad priimdamas į darbą nepilnametį nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, – gimimo liudijimą, vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštišką sutikimą, vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo leidimą, o mokslo metų laikotarpiu – mokyklos, kurioje nepilnametis mokosi, raštišką sutikimą. ADTAI 24 straipsnio 2 dalis ir 3 straipsnio 1 dalies 1 punktas nustato, kad duomenų subjektai turi teisę būti informuoti, jei renkama papildoma informacija, kiek ji būtina tomis aplinkybėmis, t. y. atsižvelgiant į įdarbinimo rūšį bei darbdaviui iškilusį informacijos poreikį, kai yra būtina konkrečios darbo vietos atveju ir kurie yra reikalingi einamoms pareigoms užimti.

Apibendrinus atlikto sociologinio tyrimo duomenimis paaiškėjo, kad respondentams labai svarbu, kad darbdaviai potencialiai galimų darbuotojų asmens duomenis rinktų ir kauptų duomenų bazėse, tačiau tokiu būdu yra pažeidžiami bendrieji duomenų tvarkymo principai⁸⁷. Įdarbinimo tikslais surinkti ypatingi asmens duomenys gali būti tvarkomi tik konkrečiais atvejais ir atsižvelgiant į vidaus teisėje nustatytas apsaugos priemones.

⁸⁶ Valstybės žinios, 2000, nr. 94-2918.

⁸⁷ Priedas, 4 diagrama, p. 105.

Europos Sąjungos Teisingumo Teismas lapkričio 06 d. byloje *Bodil Lindqvist* nurodė, kad paminėjimas, jog asmuo susižeidė koją ir yra dalinėse laikinojo nedarbingumo atostogose, yra asmens duomenys apie sveikatą Direktyvos (95/46) 8 straipsnio 1 dalies prasme⁸⁸. Darbdaviai gali prašyti darbuotojo arba darbo pareiškėjo nurodyti savo sveikatos būklę arba atlikti jų medicininę apžiūrą tik jeigu to reikia siekiant nustatyti, ar jie tinka dirbti siūlomą darbą, įgyvendinti profilaktinės medicinos reikalavimus arba nustatyti sąlygas socialinėms išmokoms mokėti. Asmens sveikatos duomenų negalima rinkti iš kitų nei darbuotojas šaltinių, išskyrus atvejus, kai buvo gautas aiškus informuoto asmens sutikimas, arba kai tokia galimybė numatyta nacionalinėje teisėje. Tik išskirtiniais atvejais galima taikyti sveikatos patikrinimą, AIDS ar genetinius testus. Būsimas darbdavys gali gauti tik tokių testų rezultatų santrauką.

Būtinumo principas drauge su proporcingumo principu, prieš pasirašant darbo sutartį, iš esmės reiškia *de facto* draudimą kaupti, bet kokią informaciją, kuri nėra reikšminga darbuotojų požiūriui į darbą įvertinti, tai įtvirtina ADTAI 3 straipsnio 4 dalis: draudžiama rinkti informaciją apie asmens rasinę ar etninę kilmę, politinius, religinius ar filosofinius įsitikinimus, priklausymą profesinei sąjungai, lytinį gyvenimą, kitus įpročius, nesusijusius su darbu, taip pat detales apie šeimyninę padėtį, informaciją apie asmens teistumą. Atlikto sociologinio tyrimo 7 diagrama iš esmės atsispindi kokių kategorijų duomenų atskleidimas turi neigiamos įtakos iki sutartiniuose santykiuose⁸⁹. Įdarbinimo tikslais surinkti asmens duomenys turi būti susiję tik su ta informacija, kurios reikia kandidatų tinkamumui ir jų karjeros galimybėms įvertinti, kadangi darbdaviai yra linkę rinkti perteklinę informaciją. Darbdaviai gali rinkti informaciją apie kandidatus, tik tiek kiek yra būtina, o renkamos informacijos kiekis turi būti proporcingas tikslui, kurio siekia darbdavys, ketindamas priimti naują darbuotoją į tam tikras pareigas. Pokalbio dėl darbo metu užduodami asmeninio pobūdžio klausimai turi atitikti konkrečios darbo sutarties paskirtį. Pagal DK 2 straipsnio 1 dalies 4 punktą draudžiama atsisakyti kandidatą priimti į darbą dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Tarptautinė darbo organizacija (toliau – TDO) numato darbuotojų asmens duomenų apsaugą nuo įdarbinimo momento. Pagal ET rekomendaciją dėl užimtumo, įdarbinimo tikslais renkami duomenys turėtų būti gaunami tiesiogiai iš darbuotojo. Ministrų komiteto Rekomendacijoje Nr. R (89) 2 valstybėms narėms dėl asmens duomenų, naudojamų darbo santykių tikslais, apsaugos (Ministrų komiteto Rekomendacija) 4.1 punkte reglamentuojama, kad suinteresuotas asmuo turėtų būti informuojamas, kai yra reikalinga

⁸⁸ *Cit. op.*, 56.

⁸⁹ Priedas, 7 diagrama, p. 106.

kreiptis į šaltinius, išeinančius už darbo santykių ribų, o 4.3 punkte pažymėta, kad pagal vidaus teisės normas, į kitus šaltinius galima kreiptis tik gavus suinteresuoto asmens sutikimą arba jeigu toks asmuo buvo iš anksto informuotas apie tokią galimybę⁹⁰.

Įdarbinus darbuotoją, jo asmens duomenys pradedami tvarkyti kaip ir kitų darbuotojų, šie veiksmai pagal ADTAĮ 2 straipsnio 14 punktą laikomi asmens duomenų tvarkymu vidaus administravimo tikslais. Darbdavio pareiga, įgyvendinant būtinybės principą, pasireiškia tuo, kad jis privalo tinkamai organizuoti darbą: užtikrinti, kad darbuotojai tiksliai žinotų savo pareigas, jų atlikimo tvarką, supažindintų priimamą dirbti asmenį su jo būsimo darbo sąlygomis, kolektyvine sutartimi, darbo tvarkos taisyklėmis, kitais darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais jo darbą⁹¹. Pažymėtina, kad jei darbo laikotarpiu šių dokumentų nuostatos yra keičiamos, su jomis darbuotojas taip pat turi būti supažindinamas raštu. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. gegužės 30 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje R. Š. v. UAB Lukoil Baltija, Nr. 3K-3-263/2012 patvirtina, kad darbuotojo pareigos yra vienas svarbiausių elementų, apibūdinančių darbuotojo teisinį statusą, o DK nuostatos įpareigoja darbdavį pasirašytinai supažindinti darbuotoją ne su absoliučiai visais lokaliniais teisės aktais, o tik su tais, kuriuose nustatyti individualūs darbdavio reikalavimai, galiojantys tik konkrečioje darbovietėje ir kurių turinys paprastai nėra žinomas toje darbovietėje nedirbantiems asmenims⁹².

Darbuotojai, atliekantys tarnybines funkcijas, susijusias su asmens duomenų tvarkymu ir gavimu, privalo griežtai laikytis įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nustatytų darbo tvarkos taisyklių bei kitų lokalinių aktų, su kuriais buvo supažindintas, prieš darbo sutarties, ar bet kada, po darbo sutarties sudarymo. J. Usonis ir T. Bagdanskis nurodo, kad pasinaudojant dispozityvumo galimybe kaip darbdavio ir darbuotojo individualūs susitarimai praktikoje įtraukiamos ir kitos įvairios sąlygos. Darbuotojas įsipareigoja darbo sutarties galiojimo laikotarpiu ar jos nutraukimo atveju, gavęs atitinkamą darbdavio reikalavimą, nedelsiant perduoti darbdaviui visus ir bet kuriuos klientų sąrašus, korespondenciją ir (ar) kitus dokumentus, turtą (automobilį, kompiuterį, programinę įrangą ir (ar) programas, kitą turtą, jei darbuotojui jis buvo perduotas) ir (ar) duomenis bei duomenų laikmenas, priklausančias darbdaviui⁹³. Nepaisant to, kad pagal DK 228

⁹⁰ Europos Tarybos Ministrų Komiteto 1989 m. sausio 18 d. rekomendacija Nr. R (89) 2 valstybėms narėms dėl asmens duomenų, naudojamų įdarbinimo tikslais, apsaugos [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<https://www.ada.lt/images/cms/File/Rekomendacija%20Nr.%20R%20%2889%29%202.pdf>> [žiūrėta 2016 m. kovo 3 d.].

⁹¹ Valstybės žinios, 2002, nr. 64-2569, 99 straipsnio 4 dalis.

⁹² Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje R. Š. v. UAB Lukoil Baltija, Nr. 3K-3-263/2012.

⁹³ Cit. op., 36, p. 588.

straipsnį darbuotojas turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turta, taip pat turi tam tikras pareigas, susijusias su asmens duomenų tvarkymu, pavyzdžiui, nedelsiant privalo informuoti darbovietę apie savo asmeninių duomenų, situacijos, susijusios su darbo teisėmis ir pareigomis, pasikeitimu (pvz., gyvenamosios vietos, telefono susisiekimui, darbuotojo mirtimi, nelaimingu atsitikimu, sveikatos sutrikimais, mokymosi atostogomis ir t. t.). Sudaryta darbo sutartimi darbuotojas leidžia darbdaviui tvarkyti darbuotojo asmeninius duomenis, taip pat asmenų nesančių jo darbuotojais, kurie yra reikalingi darbdavio darbo teisių ir pareigų įgyvendinimui. Šiuo atveju laikytina, kad asmens duomenų tvarkymas yra susijęs su darbdavio įsipareigojimų darbuotojui vykdymu, pavyzdžiui, darbuotojo mirtis, nelaimingas atsitikimas, sveikatos sutrikimai ir t. t. Pažymėtina, kad jei duomenų valdytojas abejoja asmens duomenų teisingumu, net ir nesant duomenų subjekto prašymo jis privalo sustabdyti tokių duomenų tvarkymo veiksmus, duomenis patikrinti ir patikslinti.

Minėta, jog EŽTK 8 straipsnis, Konstitucijos 22 straipsnis, CK 2.23 straipsnis ir kiti įstatymai, bei norminiai teisės aktai saugo ir gina žmogaus teisę į privatų gyvenimą ir jo neliečiamumą. Tai reiškia, kad asmens susirašinėjimas, pokalbiai telefonu, kitoks susižinojimas apie asmenį, taip pat asmens duomenys yra saugomi kaip privataus gyvenimo dalis, todėl darbdavys turi įsitikinti, kad elektroninis stebėjimas ir kontrolė darbo vietoje yra neišvengiama. Tik išimtiniais atvejais darbuotojų elektroninė kontrolė gali būti laikoma būtina. Kaip pažymima 29 straipsnio darbo grupės, 2002 m. gegužės 29 d. darbiniam dokumente „Dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje“, darbuotojo elektroninio pašto tikrinimas gali būti būtinas kitais nei stebėjimas ir kontrolė atvejais, pavyzdžiui, siekiant palaikyti korespondenciją, kai darbuotojo nėra darbo vietoje ir įmonei svarbi korespondencija negali būti tvarkoma kitais būdais⁹⁴. Pažymėtina, kad elektroninės komunikacijos stebėjimo duomenų tvarkymas nepatenka į vidaus administravimo apimtį, todėl darbdavys, kaip duomenų valdytojas, vadovaudamasis ADTAI 31 straipsniu, turi pranešti VDAI apie tokį asmens duomenų tvarkymą ir registruotis asmens duomenų valdytojų valstybės registre.

Minėtas principas taip pat reiškia, kad darbdavys turi saugoti duomenis ne ilgiau, nei jie yra būtini nustatytam stebėjimui veiklos tikslui pasiekti. Vadovaujantis ADTAI 4

⁹⁴ Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupės, 2002 m. gegužės 29 d. nuomonė Nr. 5401/01 dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje, WP 5, 2002, p. 13 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55_en.pdf> [žiūrėta 2015 m. spalio 21 d.].

straipsniu, asmens duomenys saugomi ne ilgiau, negu to reikalauja duomenų tvarkymo tikslai. Kai asmens duomenys nebereikalingi jų tvarkymo tikslams, jie turi būti sunaikinami, išskyrus tuos, kurie įstatymų nustatytais atvejais turi būti perduoti valstybės archyvams. Remiantis minėta įstatymo nuostata, duomenų valdytojas turi nustatyti konkretų (ne minimalų ar maksimalų) asmens duomenų saugojimo terminą. Pavyzdžiui, bendrųjų dokumentų saugojimo terminų rodyklė nustato minimalius valstybės ir savivaldybių institucijų, įstaigų, įmonių, valstybės įgaliotų asmenų (toliau – įstaigos) dokumentų, sudaromų vykdant vidaus administravimo ir kitas bendrąsias funkcijas, saugojimo terminus. Dėl priėmimo į pareigas, perkėlimo, atleidimo iš pareigų, darbo užmokesčio, atostogų vaikui prižiūrėti, tėvystės atostogų – dokumentų saugojimo terminas 50 metų. Asmens bylos dokumentai (su tarnybos (darbo), įstaigoje pradžia, eiga ir pabaiga susiję dokumentai ar jų kopijos) – 10 metų (pasibaigus darbo santykiams, valstybės archyvo sprendimu nuolat)⁹⁵. Duomenų valdytojas vadovaudamasis ADTAĮ 3 ir 4 straipsniais, įvertinant informacijos reikalingumą tvarkyti asmens duomenis, taip pat atsižvelgus į duomenų tvarkymo tikslus, protingumo principą ir tolesnio saugojimo tikslingumą nustato duomenų saugojimo terminą. VDAI direktoriaus rekomendacijoje duomenų valdytojams dėl etikos kodeksų rengimo yra sakoma, kad duomenų valdytojas turi laikytis imperatyvaus tikslingumo principo, kurio pažeidimo nekompensuoja net duomenų subjekto sutikimas⁹⁶. Remiantis ADTAĮ 24 straipsnio 1 dalimi duomenų valdytojas privalo imtis organizacinių ir techninių priemonių tai padaryti, ir jos privalo būti išdėstytos rašytiniame, ar jam prilygintos formos dokumente. Pažymėtina, kad tinkamas darbuotojų mokymas ir švietimas duomenų saugumo tema taip pat yra veiksminga saugumo priemonių dalis. Taip pat turi būti nustatytos patikrinimo procedūros, siekiant užtikrinti, kad tinkamos priemonės būtų ne tik nustatytos dokumentuose, bet ir praktiškai įgyvendinamos ir veiktų. Be to, įstatymas numato pareigą darbuotojams, tvarkantiems asmens duomenis, saugoti asmens duomenų paslaptį ir pasibaigus darbo santykiams visą asmens duomenų teisinės apsaugos laiką, jeigu įstatymas nenumato ko kita arba šie asmens duomenys neskirti skelbti viešai. Šios įstatymo sąvokos yra šiek tiek išsamiau paašškintos VDAI direktoriaus rekomendacijose dėl etikos kodeksų rengimo, kur teigiama, kad asmens duomenys turi būti laikomi tokia

⁹⁵ Lietuvos vyriausiojo archyvaro 2014 m. lapkričio 6 d. įsakymas Nr. (1.3E)VE-52 „Dėl Lietuvos vyriausiojo archyvaro 2011 m. kovo 9 d. įsakymo Nr. V-100 „Dėl Bendrųjų dokumentų saugojimo terminų rodyklės patvirtinimo“ pakeitimo“.

⁹⁶ Žr. VDAI Direktoriaus rekomendacijos duomenų valdytojams dėl asmens duomenų tvarkymo etikos kodeksų rengimo, 12.2 punktas [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. spalio 07 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ada.lt/images/cms/File/rekomendacijos_etikos_kodeksas.pdf>.

forma, kad duomenų subjektų tapatybę būtų galima nustatyti, kai to reikia tiems tikslams, dėl kurių šie duomenys buvo surinkti ir tvarkomi⁹⁷.

Būtinumo principą papildo proporcingumo principas, kadangi jis lemia draudimą rinkti bet kokią informaciją, kuri nėra reikšminga darbuotojo požiūriui į darbą įvertinti. Pavyzdžiui, darbuotojo biometriniai duomenys gali būti naudojami tik jei jie yra tapatūs, tinkami ir tokios apimties, kuri būtina jiems rinkti ir toliau tvarkyti. Tai reikalauja griežto tvarkomų duomenų būtinumo ir proporcingumo įvertinimo. Pagaliau turi būti paminėta, kad biometrinių sistemų naudojimas gali būti organizuojamas tokiu būdu, kad jos *inter alia* būtų pripažįstamos privatumą skatinančiomis technologijomis, kadangi jos gali sumažinti kitų asmens duomenų, kaip antai vardas, adresas, gyvenamoji vieta ir pan., tvarkymą⁹⁸.

2.1.3. Proporciningumo principas

Teisėtas pagrindas tvarkyti darbuotojų asmens duomenis yra tuomet, kai nepažeidžiamas proporcingumo principas, t. y. tuomet kai tvarkomi darbuotojų asmens duomenys konkrečiose darbo srityse. Toks asmens duomenų tvarkymas turi atitikti ADTAI 3 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtintą proporcingumo principą, t. y. asmens duomenų turi būti tvarkoma tiek, kiek reikia numatytam tikslui pasiekti, ir negali būti tvarkomi pertekliniai duomenys. Pagal nusistovėjusią teismų praktiką proporcingumo principu, kuris yra vienas iš bendrųjų Bendrijos teisės principų, reikalaujama, kad Sąjungos aktu įgyvendintos priemonės būtų tinkamos siekiamam tikslui įvykdyti ir neviršytų to, kas būtina jam pasiekti⁹⁹. Europos Žmogaus Teisių Teismo jurisprudencijoje proporcingumo principas dažniausiai aptinkamas bylose pagal Konvencijos 8 ir 11 straipsnius (teisė į pagarbą privačiam ir šeimos gyvenimui, minties, sąžinės ir religijos laisvė, saviraiškos laisvė, susirinkimų ir asociacijos laisvė).

I. Nekrošius darbo teisę charakterizuoja kaip teisės šaką, ginančią ir saugančią darbuotojų teises ir interesus, kuri užtikrina darbuotojo, kaip žmogaus teisių subjekto, teisių apsaugą darbo procese¹⁰⁰. Atsižvelgiant į tai, kad asmens laisvę pasirinkti darbą ir verslą garantuoja Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis, laisvas pasirinkimas

⁹⁷ *Ibid.*, 12.5 punktas.

⁹⁸ Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio darbo grupės, 2003 m. rugpjūčio 1 d. darbinis dokumentas dėl biometrinių duomenų, Nr. 12168/011/EN, WP 80, p. 7.

⁹⁹ Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2010 m. birželio 8 d. sprendimas byloje *Vodafone ir kt., C-58/08, 2010, 51 punktas* [interaktyvus. Žiūrėta 2016 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A62008CJ0058>>.

¹⁰⁰ NEKROŠIUS, I., *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 22.

lemia jo gyvenimo būdą, darbdaviui draudžiama tvarkyti su darbo reikmėmis nesusijusius (perteklinius) darbuotojo asmens duomenis, pavyzdžiui, asmens kodą, gimimo vietą, šeimyninę padėtį, duomenis apie tautybę, teistumą, administracines nuobaudas, apie narkotinių medžiagų vartojimą, rūkymą, ankstesnių darboviečių darbo užmokesčius, biometrinius duomenis ir t. t. Biometrinių duomenų neleidžiama tvarkyti, jei jie neatitinka duomenų tvarkymo proporcingumo principo, t. y. duomenys neatitinka jo rinkimo ir tvarkymo tikslo. ADTAĮ 2 straipsnio 8 punktas biometrinių duomenų nepriskiria prie ypatingų asmens duomenų, tačiau kai kurie biometriniai duomenys gali būti laikomi ypatingais asmens duomenimis, ypač duomenys, atskleidžiantys rasinę ar etninę kilmę, arba duomenys apie sveikatą. Norvegijos duomenų apsaugos įstatymas biometrinių duomenų nelaiko ypatingais asmens duomenimis¹⁰¹, priešingai nei, pavyzdžiui, Italijoje, Liuksemburge, Slovėnijoje, Čekijoje – kur biometriniai duomenys yra laikomi ypatingais asmens duomenimis.

Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 22 d. nutartyje, priimtoje administracinėje byloje D. P. v. VšĮ Kauno Raudonojo Kryžiaus klinikinė ligoninė, Nr. A-492-2809/2011 nurodyta, kad fizinio asmens gaunamų pajamų šaltinis ir jų dydis laikytini neatsiejama jo privataus gyvenimo dalimi. DK 208 straipsnio 1 dalis numato, kad duomenys apie darbuotojo darbo užmokestį teikiami ar skelbiami tik įstatymų nustatytais atvejais arba darbuotojo sutikimu, tokia įstatymo nuostata reiškia tokios informacijos didesnę apsaugą nuo nepageidaujamo išorinio dėmesio¹⁰². Su pertekliniu darbuotojų asmens duomenų tvarkymu susiduriama, pirma: tiek prieš įdarbinant asmenį, prašant kandidatų į darbuotojus pateikti duomenis susijusius su, pavyzdžiui, šeimynine padėtimi, duomenis apie tautybę, teistumą, duomenis apie administracines nuobaudas ir t. t. Antra: įsidarbinimo tikslu, pavyzdžiui, prašoma pateikti duomenis susijusius: su tautybe, duomenis susijusius su sutuoktiniu, sugyventiniu, tėvu, motina, vaikais, broliais ar seserimis, kitų artimų asmenų darbovietėmis ir t. t. Reikia nepamiršti, kad darbuotojų pertekliniai duomenys nebūtų tvarkomi darbo laiko apskaitos žiniaraščiuose, kadangi į darbo laiko apskaitos žiniaraštį surašomi šie duomenys: visų įmonės, įstaigos ar organizacijos sąrašuose esančių darbuotojų vardai, pavardės, jų pareigos (profesija, kvalifikacinė kategorija), darbo grafiko numeris (jeigu įmonėje

¹⁰¹ *Cit. op.*, 56.

¹⁰² Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 22 d. nutartis administracinėje byloje D. P. v. VšĮ Kauno Raudonojo Kryžiaus klinikinė ligoninė, Nr. A-492-2809/2011.

naudojamas ne vienas darbo grafikas) ir nustatytas darbo valandų skaičius per mėnesį, šiuos duomenis galima papildyti¹⁰³.

Proporcingumo principas taip pat reiškia, jog asmens duomenys, įskaitant surinktus stebėjimo metu, turi būti adekvatūs ir proporcingi atsižvelgiant į tokių duomenų rinkimo tikslus. Šis principas darbo santykiuose neleidžia stebėti darbuotojų, klausytis jų pokalbių be konkretaus tikslo, taip pat gali būti stebima tik tų darbuotojų elektroninė komunikacija, kurią stebėti yra būtina. Kaip pažymima 29 straipsnio darbo grupės 2002 m. gegužės 29 d. nuomonėje dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje, jei nustatytas tikslas gali būti pasiektas mažiau privatumą pažeidžiančiomis priemonėmis, darbdavys turi imtis šių švelnesnių priemonių (pavyzdžiui, turi būti vengiama naudoti technologijas, kurios skirtos stebėti darbuotojus nuolat ir automatiškai rinkti didelius kiekius informacijos apie juos). Vaizdo stebėjimo sistemų panaudojimas darbo santykiuose turi būti proporcingas siekiamiems tikslams, t.y. jos turėtų būti naudojamos tik tada, kai kitos priemonės nėra¹⁰⁴. Pažymėtina, kad darbdavys turi teisę žinoti kaip darbuotojai atlieka savo darbo funkcijas, ADTAI 17 straipsnis nurodo, kad vaizdo stebėjimas darbo vietoje gali būti vykdomas, kai dėl darbo specifikos būtina užtikrinti asmenų, turto ar visuomenės saugumą ir kitais atvejais, kai kiti būdai ar priemonės yra nepakankamos ir (arba) netinkamos siekiant išvardytų tikslų. Europos Žmogaus Teisių Teismas 2007 m. balandžio 3 d. byloje *Copland v. the United Kingdom* pažymėjo, kad darbuotojui naudojantis darbaviui priklausančiomis darbo priemonėmis, atliekant jam pavestas užduotis, neišnyksta darbuotojo teisė į privatų gyvenimą ir asmens duomenų apsaugą. Vaizdo stebėjimas slapta kamera turėtų būti leistinas tik kaip *ultima ratio*, jeigu darbdavys turi akivaizdžių įrodymų apie vykdomus darbuotojų nusikaltimus ar baudžiamuosius nusižengimus darbo vietoje.

Darbuotojai turi būti informuojami apie planuojamą vykdyti stebėjimą, taip pat, kokiu tikslu bus vykdomas stebėjimas ir kokie bus stebėjimo mastai, t. y., kiek ir kokių duomenų bus fiksuojama, kas ir kada bus stebima. ADTAI 20 straipsnio 3 dalyje reglamentuojama, kad apie vaizdo duomenų tvarkymą turi būti informuojama pasirašytinai, tuomet, kai vaizdo stebėjimas vykdomas darbo vietoje ir duomenų valdytojo patalpose ar teritorijoje, kuriose dirba darbuotojai. ADTAI 3 straipsnio 4 dalyje

¹⁰³ Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. sausio 27 d. nutarimas Nr. 78 „Dėl Darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ 1 ir 9 punktai. *Valstybės žinios*, 2004, nr. 18-528.

¹⁰⁴ Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupės, 2002 m. gegužės 29 d. nuomonė Nr. 5401/01 dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje, WP 5, 2002, Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio darbo grupės, 2002 m. gegužės 29 d. nuomonė dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje“, Nr. 5401/01/EN, WP 55, p. 4- 5 [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. spalio 21 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55_en.pdf>.

yra įtvirtinta nuostata, jog asmens duomenys turi būti tik tokios apimties, kurie būtina jiems rinkti ir toliau tvarkyti.

VDAI direktoriaus rekomendacijose duomenų valdytojams dėl asmens duomenų tvarkymo etikos kodeksų rengimo 27 punkte, teigiama, kad video stebėjimas ir su tuo susijęs duomenų tvarkymas turi būti organizuotas taip, kad į stebėjimo lauką nepakliūtų didesnė nei būtinai reikalinga teritorija (patalpa, patalpos dalis) ar daugiau nei būtinai reikia asmenų¹⁰⁵. Europos Žmogaus Teisių Teismas byloje *Peck v. the United Kingdom*, Teismas rėmėsi ankstesne savo praktika, pavyzdžiui, priminė, jog *Rotaru v. Romania ir Amann v. Switzerland* bylose buvos nustatyta, jog apsaugos darbuotojų atliktas duomenų rinkimas apie konkrečius asmenis, net ir nepanaudojus slaptų stebėjimo būdų pažeidė asmenų privatumą¹⁰⁶. Kaip darbuotojo privatumo ribų nepaisymą ir proporcingumo principo nesilaikymą galima būtų įvardinti ir šiuo pavyzdžiu, 2015 m. gegužės 5 d. į Santa Monikos (JAV, Kalifornijos valstija) Aukštesnysis teismas priėmė Myrna Arias pareiškimą, kuriame ji padavė į teismą buvusį darbdavį dėl to, kad 2014 m. balandį įmonė pareikalavo, kad darbuotojai į savo mobiliuosius telefonus instaliuotų programėlę „Xora“, kurioje esanti GPS funkcija leidžia stebėti darbuotojų buvimo vietą. Dėl šių priežasčių darbuotojai buvo stebimi visą laiką, nepaisant jų darbo valandų, o iš darbo ji buvo atleista būtent todėl, kad iš savo mobiliojo ištrinė „Xora“ programėlę¹⁰⁷. Direktyvos (95/46/EB) 8 straipsnyje nustatytas bendras draudimas tvarkyti tam tikrų kategorijų asmens duomenis ir šios bendrosios taisyklės išimtys, pridedant genetinius duomenis pagal Europos Žmogaus Teisių Teismo praktiką¹⁰⁸. Tai, kokie asmens duomenys bus renkami ir toliau tvarkomi, nustatoma atsižvelgiant į aiškiai ir konkrečiai apibrėžtą jų tvarkymo tikslą. Duomenų valdytojas negali rinkti ir tvarkyti asmens duomenų remdamasis tuo, kad asmens duomenys galbūt bus naudingi ateityje¹⁰⁹.

Proporcingumo principas, taip pat reiškia, kad gauta informacija neturėtų būti kaupiama ir saugojama ilgiau nei reikia tiems tikslams pasiekti. 29 straipsnio darbo grupės nuomone, bendras saugojimo laikas neturėtų viršyti trijų mėnesių. Europos

¹⁰⁵ Žr. VDAI direktoriaus rekomendacijose duomenų valdytojams dėl asmens duomenų tvarkymo etikos kodeksų rengimo 27 punktą [interaktyvus. Žiūrėta 2016 m. kovo 23 d.]. Prieiga per internetą <https://www.ada.lt/images/cms/File/rekomendacijos_etikos_kodeksas.pdf>.

¹⁰⁶ Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2000 m. gegužės 4 d. sprendimas byloje *Rotaru v. Romania*, Nr. 28341/95, 2000.

¹⁰⁷ Žr. 2015 m. gegužės 5 d. į Santa Monikos (JAV, Kalifornijos valstija) Aukštesniajame teisme gautą *Myrna Arias pareiškimą* [interaktyvus. Žiūrėta 2016 m. kovo 09 d.]. Prieiga per internetą: <<http://cdn.arstechnica.net/wp-content/uploads/2015/05/Intermexcomplaint.pdf>>.

¹⁰⁸ Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2008 m. gruodžio 4 d. sprendimas byloje *S. ir Marper v. the United Kingdom*, Nr. 30562/04 ir 30566/04, 2008.

¹⁰⁹ Metodika, skirta gyventojų konsultavimui asmens duomenų apsaugos srityje [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.esparama.lt/documents/10157/490675/2014_Asmens+duomeni+metodika.pdf/bc21f1c8-a75f-4c3d-b3cc-a42695c12554> [žiūrėta 2015 m. lapkričio 02 d.].

Sjungos Teisingumo Teismas 2014 m. balandžio 8 d. byloje *Digital Rights Ireland* konstatavo, kad vadinamoji Duomenų saugojimo direktyva neatitinka ES teisės. Nuspręsta, jog reikalaujant saugoti duomenis ir suteikiant prieigą prie jų nacionalinėms institucijoms, yra grubiai kišamasi į pagrindinių teisių į privataus gyvenimo gerbimo ir asmens duomenų apsaugos sritį. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas pažymėjo, jog priėmus šią direktyvą buvo pažeistas proporcingumo principas¹¹⁰. Europos Žmogaus Teisių Teismas 2008 m. gruodžio 4 d. byloje *S. ir Marper v. the United Kingdom* padarė išvadą, kad, vadovaujantis pagrindiniais Europos Tarybos susijusių priemonių ir kitų susitariančiųjų šalių teisės ir praktikos principais, duomenų saugojimas turi būti proporcingas tikslui, dėl kurio jie buvo surinkti, o saugojimo terminas turi būti ribotas¹¹¹. Vis dėlto ribotas asmens duomenų saugojimo terminas taikomas tik tokiems duomenims, kurių forma leidžia nustatyti duomenų subjektų tapatybę. Todėl teisėtas nebereikalingų duomenų saugojimas galėtų būti atliekamas tokius duomenis anonimizuojant arba pseudonimizuojant. Direktyvoje (95/46/EB) nustatyta, kad riboto duomenų saugojimo principas netaikomas duomenų laikymui atsižvelgiant į jų panaudojimą ateityje mokslo, istoriniais arba statistiniais tikslais. Tačiau taip nuolat saugant ir naudojant asmens duomenis turi būti taikomos nacionalinėje teisėje numatytos specialios apsaugos priemonės. Pavyzdžiui, byloje *Amann v. Switzerland* Teismas pabrėžė, kad duomenų, susijusių su privačiu asmens gyvenimu, saugojimas patenka į Konvencijos 8 straipsnio 1 dalies taikymo sritį. Teismas pažymėjo, kad turint tai omenyje sąvoka „privatus gyvenimas“ negali būti siaurai interpretuojama, be to, duomenų, susijusių su asmeniu saugojimas, viešose institucijose, prilygsta įsikišimui pagal Konvencijos 8 straipsnį. Tolesnis saugomos informacijos naudojimas neturi ryšio su šia išvada ir ne teismui spėlioti, ar surinkta informacija buvo ypatinga, ar ne, ar susijusiam asmeniui buvo padaryta kokių nors nepatogumų¹¹².

Galima paminėti esminius pakeitimus, esančius naujajame DK projekte¹¹³, susijusius su darbuotojo teise į asmens duomenų apsaugą ir privatų gyvenimą. Pavyzdžiui, DK projekto 26 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad darbdaviui draudžiama tvarkyti su darbo reikmėmis nesusijusius (perteklinius) darbuotojo asmens duomenis, taip pat pateikti darbuotojo asmens duomenis tretiesiems asmenims, išskyrus įstatymuose nustatytus

¹¹⁰ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2014 m. balandžio 8 d. sprendimas byloje *Digital Rights Ireland ir Kaertner Landesregierung, C-293/12 ir C-594/12, 2014, 52, 69 punktai.*

¹¹¹ *Cit. op.*, 108.

¹¹² *Cit. op.*, 49.

¹¹³ DK projektas. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis – administracinis modelis, 2015 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Modelis.pdf>> [žiūrėta 2016 m. kovo 3 d.].

atvejus. DK projekto 146 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad duomenys apie atskiro darbuotojo darbo užmokestį teikiami ar skelbiami tik įstatymų nustatytais atvejais arba darbuotojo sutikimu, 78 straipsnio 2 dalies 2 punktas laikinojo įdarbinimo įmonei draudžiama laikinųjų darbuotojų duomenis tvarkyti kitais tikslais, kurie nesusiję su laikinojo darbo sutartyje nustatytais įsipareigojimais, jų kvalifikacija, profesine patirtimi ar kita svarbia informacija, arba pažeidžiant jų teises į privataus gyvenimo neliečiamumą. Šios numatytos teisės normos padės apsaugoti darbuotojo asmens duomenis nuo nepagrįsto darbdavio duomenų tvarkymo ir kišimosi į darbuotojo privatumą, kiek tai nėra susiję su darbo santykiais.

2.1.4. Sąžiningo duomenų tvarkymo ir duomenų subjekto informavimo principas

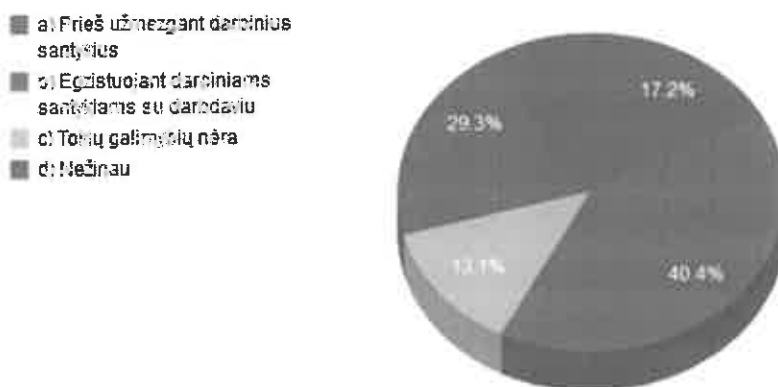
Sąžiningo duomenų tvarkymo ir duomenų subjekto informavimo principas, visų pirma, reglamentuoja duomenų valdytojo ir duomenų subjekto santykius. Remiantis šiuo principu darbuotojo asmens duomenys turi būti tvarkomi laikantis ADTAĮ 5 straipsnyje įtvirtintų asmens duomenų teisėto tvarkymo kriterijų. Atsižvelgiant į sąžiningą darbuotojo asmens duomenų tvarkymo principą, duomenų tvarkymo operacijos neturi būti atliekamos slaptai ir neturėtų sukelti nenumatytų neigiamų pasekmių darbuotojui, išskyrus atvejus, kai tokia galimybė aiškiai numatyta įstatyme. Be to, darbdaviai, kaip duomenų valdytojai, kiek tai įmanoma, turi veikti taip, kad galėtų nedelsdami patenkinti darbuotojų pageidavimus, visų pirma, tais atvejais, kai duomenų tvarkymo teisinis pagrindas yra duomenų subjekto sutikimas.

Šalims sudarius darbo sutartį darbo santykių aplinkybės turi būti aptartos konkrečiai, t. y. darbuotojas privalo būti susipažindintas su jo asmens byloje surinkta informacija, o darbdavys, kaip duomenų valdytojas, privalo šią teisę įgyvendinti. Teisė susipažinti su savo asmens duomenimis aiškiai numatyta Europos Tarybos Konvencijos Nr. 108 8 straipsnyje. Europos Žmogaus Teisių Teismas ne kartą yra nusprendęs, kad esama teisė susipažinti su asmens duomenimis, kuriuos turi arba naudoja kiti asmenys, ir kad ši teisė atsiranda dėl poreikio gerbti privatų gyvenimą¹¹⁴. Darbuotojo galimybė susipažinti su darbdavio saugoma darbuotojo asmens byla užtikrina darbuotojui galimybę, bet kada patikrinti darbdavio atliekamą duomenų tvarkymo teisėtumą ir sąžiningumą.

Pagal sociologinio tyrimo 18 diagramą matyti, kad didžiausia dalis respondentų nurodė, kad darbuotojams darbovietėje sudarytos sąlygos susipažinti su asmens byla, jau

¹¹⁴ Europos Žmogaus Teisių Teismas. 1989 m. liepos 7 d. sprendimas byloje *Gaskin v. the United Kingdom*, Nr. 10454/83, 1989.

egzistuojant darbiniam santykiams su darbdaviu, o ne prieš užmezgant darbinis santykius. Nepaisant to, darbuotojas turi būti ne pasyvi, o rūpestinga darbo santykio šalis, kuri privalo domėtis darbo eiga, reikalauti iš darbdavio teisės susipažinti su visais savo tvarkomais duomenimis, o duomenų tvarkymo operacijos turi būti išaiškinamos lengvai suprantama kalba ir lengvai prieinamu būdu, padedančiu duomenų subjektams suprasti, kas bus daroma su jų duomenimis. Atlikto sociologinio tyrimo duomenimis, daugiau kaip puse apklaustųjų (57,6 procentai¹¹⁵) nurodė ne visada žinantys kokiais tikslais darbovietėje yra tvarkomi pateikti asmens duomenys.



18 diagrama. Respondentų atsakymai į užduotą klausimą dėl darbovietėje sudarytų sąlygų darbuotojams susipažinti su savo asmens byla

Šaltinis: Sudaryta autoriaus.

Viešojoje tarptautinėje teisėje sąžiningumo principas yra teisėtų lūkesčių apsaugos principo pripažinimo padarinys, kuris remiantis teismo praktika, yra Bendrijos teisinės sistemos dalis¹¹⁶. Darbo teisiniuose santykiuose darbuotojas yra silpnesnioji šalis, jo teisių bei teisėtų interesų apsaugai turi būti skiriamas ypatingas dėmesys. Sudarius darbo sutartį darbo santykių šalims kyla įpareigojimas informuoti ir konsultuoti duomenų subjektus apie tai, kaip naudojami jų duomenys, kadangi tai gali sąlygoti esminius sutartinių santykių pasikeitimus, o darbuotojai būti informuoti apie savo duomenų tvarkymą ir paskatinti naudotis jiems įstatymo suteiktomis teisėmis. Siekiant tinkamai informuoti darbuotojus, jie turėtų būti supažindinami su organizacijos vidinėmis taisyklėmis¹¹⁷. Darbdaviui tvarkant asmens duomenis, per visą darbuotojo darbo laikotarpį, ne tik privaloma, bet ir naudinga suteikti visą reikalingą informaciją, kokie ir kokiais tikslais

¹¹⁵ Priedas, 13 diagrama, p. 108.

¹¹⁶ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1997 m. sausio 27 d. sprendimas byloje *Opel Austria GmbH v. ES Taryba*, Nr. T-115/94, Rink., 1997.

¹¹⁷ Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. spalio 5 d. sprendimas byloje *Pfeiffer, Roith, Süß, Winter, Nestvogel, Zeller, Döbele (sujungtos bylos C-397/01–C-403/01)*, 2004.

tvarkomi darbuotojo asmens duomenys (vardas, pavardė, telefono ryšio numeris, adresas ir pan.), taip pat kas ir kokioms funkcijoms vykdyti turi prieigą prie personalo asmens duomenų ir kiek laiko šie duomenys yra saugomi. Darbuotojai, gavę informaciją, kuri užtikrina tinkamą asmens duomenų apsaugą, jaučiasi saugiau, bei turi didesnę pasitenkinimą darbu. Vis dėlto, atsižvelgiant, kad darbuotojas yra silpnesnė darbo santykio šalis, rekomenduotina informaciją apie tvarkomus darbuotojo asmens duomenis, pateikti lengvai darbuotojui suprantamu būdu, ar pritaikyti pagal tikslią darbuotojų grupę, pavyzdžiui kvalifikuoti, nekvalifikuoti darbuotojai, asmenys iki aštuoniolikos ir t. t. Nutylėjus svarbią informaciją, apie duomenų valdytojo planuojamą asmens duomenų tvarkymą, ar nepasirūpinus, kad teikiama informacija duomenų subjektui būtų suprantama, duomenų subjekto duotas sutikimas laikomas negaliojančiu, o jo asmens duomenų tvarkymas – vykdomas neteisėtai. Duomenų subjektas taip pat turi teisę, kad jo prašymu duomenų valdytojas jį informuotų, ar jo duomenys tvarkomi ir, jei taip, kokie duomenys tvarkomi. Darbuotojai turi būti informuojami apie tai, kad atliekamas tolesnis informacijos apie juos tvarkymas, pavyzdžiui tolesnis duomenų tvarkymas rinkodaros tikslais, nepateisinamas, jeigu tam nėra teisinio pagrindo.

Atsižvelgus į galiojantį teisinį reglamentavimą ir susiklosčiusią tarptautinę teismų praktiką, darbuotojų privatumo ir žmogiškojo orumo principų laikymasis reiškia, kad renkant ir naudojant asmens duomenis darbo santykių tikslais turi būti užtikrinta pagarba darbuotojų privatumui ir žmogiškajam orumui, ypatingai socialinių ir asmeninių santykių galimybė darbo vietoje. DK projekto 26 straipsnio 6 dalyje vaizdo stebėjimas ir garso įrašymas darbo vietoje gali būti vykdomas, kai dėl darbo specifikos būtina užtikrinti asmenų, turto ar visuomenės saugumą, ir kitais atvejais, kai kiti būdai ar priemonės yra nepakankami ir (arba) netinkami siekiant išvardytų tikslų, išskyrus atvejus, kai tiesiogiai siekiama kontroliuoti darbo kokybę ir apimtį. DK projekto 26 straipsnio 3 dalyje informavimo (skaidrumo) principas apibrėžtas, nurodant, kad darbuotojai turi būti supažindinti su informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarka. Pagal ADTAĮ 19 straipsnio 3 dalį vaizdo stebėjimas yra draudžiamas. Vykdamas Vaizdo stebėjimą darbo vietoje ir duomenų valdytojo patalpose ar teritorijose, kuriose dirba jo darbuotojai, šie darbuotojai apie tokių jų vaizdo duomenų tvarkymą turi būti pasirašytinai informuojami šio įstatymo 24 straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka, o 20 straipsnio 3 dalis nustato, kad informuojant duomenų subjektą turi būti pasiekiamas išsamaus duomenų subjekto informavimo tikslas, apie informavimo būdus paliekama spręsti duomenų valdytojui. Todėl svarbu ne tik tai, kad informacija būtų išdėstyta gerai matomoje vietoje (pvz., tais atvejais, kai informacija

yra teikiama kartu su kita medžiaga), bet taip pat, kad tą informaciją galėtų suprasti paprastas žmogus¹¹⁸.

Atkreiptinas dėmesys, kad visi išvardyti reikalavimai turi būti reglamentuoti duomenų valdytojo rašytinės formos asmens duomenų tvarkymo dokumente, tiek automatiniu, tiek neautomatiniu būdu susistemintose rinkmenose, kurio turinys turi atitikti Bendrųjų reikalavimų organizacinėms ir techninėms duomenų saugumo priemonėms, patvirtintų VDAI direktoriaus 2008 m. lapkričio 12 d. įsakymu Nr. 1T-71 (1.12), 9.1 papunktyje nustatytus bendruosius reikalavimus. Darbdaviai taip pat turi nustatyti surinktos informacijos saugojimo laikotarpį ir informuoti apie tai darbuotojus. Kiekvienam darbuotojui, jam pateikus prašymą, turėtų būti suteikta galimybė susipažinti su juo susijusiais asmens duomenimis, kuriuos saugo darbdavys. Ministrų komiteto Rekomendacijoje Nr. R (89) 2 valstybėms narėms dėl asmens duomenų, naudojamų darbo santykių tikslais, apsaugos (Ministrų komiteto Rekomendacija)¹¹⁹ 5.2 ir 5.3 punktuose reglamentuojama, kad Saugomi duomenys turėtų būti tikslūs, jeigu reikia atnaujinami ir parodyti tikrą darbuotojo padėtį. Šie duomenys neturėtų būti saugomi arba koduojami, pažeidžiant darbuotojo teises, leidžiant jį charakterizuoti arba vertinti jam to nežinant. Jeigu yra saugojami vertinimo duomenys apie atskirų darbuotojų darbo rezultatus arba galimybes, tokie duomenys turėtų būti pagrįsti teisingu ir sąžiningu vertinimu, jie turėtų būti formuluojami ne įžeidžiančiu būdu. Pagal ADTAI 2 straipsnio 1 dalį informacija apie konkretaus asmens turtą yra asmens duomenys ir yra saugomi šios įstatymo nustatyta tvarka¹²⁰.

Apibendrinant galima pažymėti, kad teisėtumo, būtinybės, proporcingumo, sąžiningo duomenų tvarkymo ir duomenų subjekto informavimo principų reikšmė labai svarbi darbuotojų ir darbdavių tarpusavio santykių reguliavimui. Darbdavio pareigos, įgyvendinant darbuotojo asmens duomenų apsaugą, laikantis pagrindinių teisės principų įpareigoja darbdavį juos gerbti ir jų laikytis tolesnėje savo veikloje, atsižvelgiant į savo veiklos ypatumus, saugotinų asmens duomenų pobūdį ir jų tvarkymo keliamą riziką.

¹¹⁸ ADTAI komentaras. Vilnius, 2005 [interaktyvus. Žiūrėta 2016 m. kovo 04 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ada.lt/go.php/Asmens-duomenu-teisines-apsaugos-istatymo-komentaras46>>.

¹¹⁹ Europos Tarybos Ministrų komiteto rekomendacija Nr. R (89) 2 Dėl asmens duomenų, naudojamų darbo santykių tikslais, apsaugos [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. lapkričio 27 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ada.lt/images/cms/File/Rekomendacija%20Nr.%20R%20%2889%29%202.pdf>>.

¹²⁰ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 3 d. nutartis administracinėje byloje *Druskininkų savivaldybės administracija v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija*, Nr. eA-831-261/2015.

3. DARBUOTOJO PAŽEISTŲ TEISIŲ Į ASMENS DUOMENŲ TVARKYMĄ GYNIMO BŪDAI IR ATSAKOMYBĖ

Šios darbo dalies tikslas identifikuoti pagrindinius darbuotojo asmens duomenų tvarkymo pažeidimus, remiantis Lietuvos teismų praktika. Aptarti darbuotojo, kaip duomenų subjekto, teisių gynimo priemones ir atsakomybę už asmens duomenų apsaugos reikalavimų pažeidimus, išskiriant pagrindines pažeidėjui taikomas valstybės teisinio poveikio priemones.

3.1. Darbuotojo asmens duomenų tvarkymo pažeidimas

Šiuolaikinėje visuomenėje didėjant informacijos srautams, didėja ir darbuotojų asmens duomenų pažeidimų, jų neteisėto naudojimo grėsmė. Norint išvengti duomenų apsaugos pažeidimų darbo santykiuose, visų pirma, duomenys turėtų būti patikimi ir tinkamai tvarkomi, antra, atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje nėra specialių reikalavimų darbuotojų asmens duomenų tvarkymui, duomenys turi būti apsaugoti nuo neteisėto jų naudojimo. Asmens duomenų apsaugos sistemoje asmuo yra centrinė figūra ir sprendžia, kokiomis asmens duomenų apsaugos priemonėmis ir kada pasinaudoti¹²¹, taip pat pagarbos kitiems principas, kuriais grindžiami mūsų moraliniai įsitikinimai, reikalauja, kad būtų asmenims suteikta galimybė individualiai nuspręsti, ar asmeninai duomenys būtų atskleisti, ar jie turėtų būti naudojami kokiais konkrečiais paskirčiais. Duomenų apsaugos pažeidimai – tai veiksmai ar neveikimas, pasitaikantys darbe, kurie gali sukelti ar sukelti darbuotojui nepageidaujamus padarinius, t. y. emocinių išgyvenimų, stresą, padaroma žala asmens reputacijai, padaroma psichologinio ir socialinio pobūdžio žala, kas mažina darbuotojų iniciatyvumą, darbo produktyvumą ir t. t., taip pat tai prieštarauja imperatyvioms įstatymų, reglamentuojančių asmens duomenų apsaugą, normoms. Galima išskirti tokius asmens duomenų apsaugos pažeidimo rizikos veiksnius darbo santykiuose: pirma: netyčiniai, kai asmens duomenų apsauga pažeidžiama dėl atsitiktinių priežasčių (duomenų tvarkymo klaidos, informacijos laikmenų, duomenų įrašų ištrynimo, sunaikinimo, vidaus taisyklių pažeidimas ir t. t.). Tiek ADTAĮ, tiek VDAI nustato bendrošius reikalavimus organizacinėms ir techninėms duomenų saugumo priemonėms, kurios yra patvirtintos VDAI Direktoriaus įsakyme „Dėl Bendrųjų reikalavimų

¹²¹ PETRAITYTĖ, I. *Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatų gyvenimą*. Vilnius: Teisė, 2011, Nr. 80, p. 170.

organizacinėms ir techninėms duomenų saugumo priemonėms patvirtinimo“¹²². Antra: tyčiniai, kai asmens duomenų apsauga pažeidžiama sąmoningai (piktybinis nustatytų taisyklių, tvarkant asmens duomenis, pažeidimas, neteisėtas naudojimas kito darbuotojo teisėmis ir t. t.); trečia: netikėti atsitiktiniai įvykiai (žaiabas, gaisras, nenugalimi ir/ar nekontroliuojami veiksniai ir t. t.). Darbdavys privalo užtikrinti darbuotojo asmens duomenų apsaugos įgyvendinimo priemones, kadangi jis yra atsakingas už organizacinių priemonių, skirtų asmens duomenims apsaugoti, įgyvendinimą, taip pat reikėtų atsižvelgti į DK 229 straipsnio nuostatas numatančias darbdavio ir administracijos pareigą tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų, rūpintis darbuotojų poreikiais. Šios priemonės turi užtikrinti tokį saugumo lygį, kuris atitiktų saugotinių asmens duomenų pobūdį ir jų tvarkymo keliamą riziką. Nors asmens duomenų apsaugos sritis yra palyginti nauja ir kol kas Lietuvoje nėra gausios teisminės praktikos susijusios su asmens duomenų apsaugos pažeidimais darbo santykių srityje, vis gi Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. gruodžio 22 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje A. J. v. UAB Liutgaras, Nr. 3K-3-541/2011 pasisakyta, kad darbo ginčai įstatymų leidėjo išskiriami iš kitų civilinių ginčų, CPK XX skyriaus normose įtvirtinant darbo bylų nagrinėjimo ypatumus. Kasacinio teismo praktikoje pažymima, kad darbo bylos priskiriamos prie bylų, kurių nagrinėjimas susijęs su viešojo intereso apsauga, jų nagrinėjimo ypatumų, *inter alia*, teismo pareigos būti aktyviam, įtvirtinimu siekiama užtikrinti darbuotojo, kaip darbo ginčo šalies, kuri socialiniu ir ekonominiu požiūriu šiuose santykiuose vertintina kaip silpnesnė, interesų adekvačią apsaugą¹²³. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėja 2015 m. sausio 6 d. nutartyje priimtoje civilinėje byloje ribotos atsakomybės bendrovės Daedalic Entertainment v. AB Lietuvos radijo ir televizijos centras, Nr. 2A-1049-577/2015 pažymėjo, kad asmens duomenų tvarkymas laikomas teisėtu tik tuo atveju, jeigu jis atitinka ADTAĮ 3 ir 5 straipsnių reikalavimus, t. y. asmens duomenys tvarkomi esant iš anksto apibrėžtam ir teisėtam tikslui, tik tokios apimties, kurios reikia nustatytam tikslui pasiekti, ir tik esant nors vienam iš ADTAĮ 5 straipsnio 1 dalyje numatytų teisėto tvarkymo kriterijų. ADTAĮ 30 straipsnio 1 dalis numato, kad duomenų valdytojas privalo įgyvendinti tinkamas organizacines ir technines priemones, skirtas apsaugoti asmens duomenis nuo atsitiktinio ar neteisėto sunaikinimo, pakeitimo, atskleidimo, taip pat nuo bet kokio kito neteisėto

¹²² VDAI Direktoriatas įsakymas „Dėl Bendrųjų reikalavimų organizacinėms ir techninėms duomenų saugumo priemonėms patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2008, nr. 135-5298.

¹²³ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje A. J. v. UAB Liutgaras, Nr. 3K-3-541/2011.

tvarkymo¹²⁴, o dėl asmens kodo naudojimo ir ADTAI 7 straipsnio reikalavimus. Vadinasi, kiekvienu atveju reikia įvertinti situaciją ir įsitikinti, kad asmens duomenys tvarkomi nepažeidžiant ADTAI nuostatų, o duomenų valdytojams, duomenų tvarkytojams ir kitiems asmenims, pažeidusiems ADTAI taikoma įstatymų nustatyta atsakomybė. Atkreiptinas dėmesys, kad, ADTAI nėra nuostatos, numatančios atleidimą nuo atsakomybės, kas patvirtina griežtą įstatymo leidėjo poziciją už įstatymo pažeidimus duomenų valdytojams, duomenų tvarkytojams ar kitiems asmenims, kurie yra atsakingi už įstatymo pažeidimus.

Galima teigti, kad asmens duomenų tvarkymas turi atitikti ADTAI reikalavimus, o ADTAI pažeidimai užtraukia teisinę atsakomybę. Duomenų valdytojai, norėdami teisėtai tvarkyti darbuotojų asmens duomenis, privalo įgyvendinti tinkamas organizacines ir technines duomenų saugumo priemones, skirtas apsaugoti darbuotojo duomenis, nepamirštant, kad darbuotojai taip pat turi teisę nesutikti, kad jų asmens duomenys būtų tvarkomi.

3.2. Teisių gynimo priemonės ir atsakomybė už duomenų apsaugos pažeidimus

3.2.1. Duomenų subjekto teisių gynimas

Konstitucijos 28 straipsnio nuostata, tvirtinanti, kad įgyvendindamas savo teises ir naudodamasis savo laisvėmis, žmogus privalo laikytis Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir įstatymų, nevaržyti kitų žmonių teisių ir laisvių, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 47 straipsniu kiekvienam asmeniui, kurio teisės ir laisvės, yra pažeistos, garantuojama teisė į veiksmingą teisinę gynybą, įskaitant teisę, kad byla būtų viešai ir teisingai išnagrinėta per kiek įmanoma trumpesnę laiką. Teisės į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą įtvirtinimas Konstitucijoje reikalauja, kad valstybė užtikrintų šios teisės realumą. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas atskleisdamas Konstitucijos 22 straipsnio turinį pažymėjo, kad privataus gyvenimo samprata siejama su asmens būseną, kai asmuo gali tikėtis privatumo, su jo teisėtai privataus gyvenimo lūkesčiais¹²⁵, taigi Konstitucijos 22 straipsnis įpareigoja valstybę teisės aktais užtikrinti

¹²⁴ Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėja. 2015 m. sausio 6 d. nutartis civilinėje byloje *ribotos atsakomybės bendrovės Daedalic Entertainment v. AB Lietuvos radijo ir televizijos centras*, Nr. 2A-1049-577/2015.

¹²⁵ Konstitucinio Teismo 2000 m. gegužės 8 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo 2 straipsnio 12 dalies, 7 straipsnio 2 dalies 3 punkto, 11 straipsnio 1 dalies ir Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 198 straipsnio 1 bei 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 39-1105.

veiksmingą teisės į privataus gyvenimo neliečiamumą apsaugą ir gynybą¹²⁶, todėl asmenys, kurių teisės pažeistos, turi teisę į teisinę gynybą. Pažymėtina, kad Europos Žmogaus Teisių Teismo praktikoje ne kartą yra nurodyta, kad valstybė turi pozityvią pareigą saugoti asmenis nuo nepagrįsto kišimosi į jų privatų gyvenimą¹²⁷, taip pat Europos Tarybos Konvencija Nr. 108¹²⁸ ir Direktyva (95/46/EB) įpareigoja ES valstybes nares turėti duomenų apsaugos teisių gynimo priemones ir įsteigti nepriklausomą priežiūros instituciją, taip pat numatyti tinkamas teisių gynimo priemones ir sankcijas už teisės į duomenų apsaugą pažeidimus.

DK, užtikrindamas darbo standartų laikymąsi, nustato tam tikrus apribojimus, siekiant išvengti kurios nors šalies piktnaudžiavimo, taip pat nustato silpnosios darbo sutarties šalies – darbuotojo – teisių apsaugą¹²⁹. Duomenų apsaugos teisėje numatytas teisės gali įgyvendinti tik tas asmuo, kurio teisėms gresia pavojus, tai asmuo, kuris yra duomenų subjektas arba bent jau teigia juo esantis. Tokiems asmenims įgyvendinant savo teises gali atstovauti asmenys, kurie atitinka nacionalinėje teisėje nustatytus būtinus reikalavimus, pavyzdžiui, nepilnamečiams atstovauja jų tėvai arba globėjai. Asmens duomenų subjektas, nagrinėjamu atveju darbuotojas, manantis, kad duomenų valdytojas pažeidė ADTAĮ ar ERĮ nustatytas jo teisės pirmiausia turi kreiptis į duomenų valdytoją, kuris per 30 kalendorinių dienų nuo kreipimosi dienos privalo atsakyti į pateiktą skundą. Tai gali būti greitas ir efektyvus teisių gynimo būdas, ypač jei duomenų valdytojas skiria pakankamai dėmesio asmens duomenų tvarkymo teisėtumui užtikrinti ir duomenų subjekto teisėms įgyvendinti. Tačiau ši teisių gynimo priemonė, tai yra asmens duomenų valdytojo teisė, o ne pareiga. Vadovaujantis ADTAĮ 23 straipsnio 3 dalimi, duomenų valdytojas turi motyvuotai pagrįsti atsisakymą įgyvendinti ADTAĮ nustatytas teises.

Sprendžiant darbo ginčus, visų pirma, siekiama sutaikyti besiginčijančias šalis, sudaryti tarp jų socialinę taiką ir atkurti pažeistą teisingumą¹³⁰. DK 285 straipsnis numato, kad individualus darbo ginčas yra nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kuris nagrinėjamas teisme ar Darbo ginčų komisijoje (toliau – DGK). DK 287 straipsnio 1 dalies pagrindu DGK yra privalomas

¹²⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. sausio 2 d. nutartis *civilinėje byloje S. Š. ir V. Š. v. UAB Lietuvos rytas*, Nr. 3K-7-2/2008.

¹²⁷ Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2003 m. sausio 28 d. sprendimas *byloje Peck v. the United Kingdom*, Nr. 44647/98, 2003.

¹²⁸ 1981 m. sausio 28 d. Europos Tarybos konvencija 1981 m. sausio 28 d. „Dėl asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų automatizuotu tvarkymu (ETS Nr. 108.)“, 10 straipsnis.

¹²⁹ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. 2004 m. birželio 28 d. nutartis *civilinėje byloje G. A. v. AB Alytaus tekstilė*, Nr. 3K-3-353/2004.

¹³⁰ *Cit. op.*, 100, p. 494.

ikiteisminis organas, nagrinėjantis individualius darbo ginčus. Svarbu pabrėžti tai, kad DK nėra nurodyta kokie darbo ginčai yra nagrinėjami DGK. DK 299 straipsnyje pateiktas galutis sąrašas individualių darbo ginčų, kurie nagrinėjami teismuose. Teismas ne tik atkuria pažeistas darbo teises, bet ir nustato priežastis ir aplinkybes, nulėmusias atitinkamo darbo teisės pažeidimo atsiradimą. Šie ginčai nagrinėjami vadovaujantis materialiosiomis darbo teisės taisyklėmis ir civilinio proceso normomis¹³¹.

Atsižvelgiant į svarbiausią VDAI veiklos tikslą prižiūrėti duomenų valdytojų veiklą, tvarkant asmens duomenis, kontroliuoti asmens duomenų tvarkymo teisėtumą, užkirsti kelią duomenų tvarkymo pažeidimams, užtikrinti duomenų subjekto teisių apsaugą¹³², duomenų valdytojo veiksmus (neveikimą) VDAI galima skųsti per 3 mėnesius nuo atsakymo iš duomenų valdytojo gavimo dienos arba per 3 mėnesius nuo tos dienos, kada baigiasi 30 kalendorinių dienų terminas pateikti atsakymą. Atkreiptinas dėmesys į pagrindinius teisės aspektus kreipiantis į VDAI gynybą įgyvendinimo¹³³: asmuo, manantis, kad įstatymuose nustatytos jo teisės gali būti pažeistos, turi teisę pateikti VDAI skundą dėl duomenų valdytojo veiksmų (neveikimo); skundu nelaikomas asmens kreipimasis žodžiu ar raštu, kuriame neskundžiamas duomenų valdytojų veiksmai (neveikimas), o prašoma paaiškinti, suteikti kitą informaciją ar pageidaujamus dokumentus; anoniminiai skundai nenagrinėjami, jeigu VDAI direktorius nenusprendžia kitaip. Pažymėtina, kad darbo santykiuose ypač svarbu darbuotojams, įtariant ar esant pažeidimui, išsaugoti įrodymus ir kartu juos pateikti su skundu, kadangi, nesant įrodymų, kai kuriais atvejais skundo tyrimas apskritai negalimas. Pateiktas skundas turi būti ištirtas per įmanomai trumpiausią laiką. ADTAI 49 straipsnio nuostatos numato, kad skundas turi būti ištirtas ir pareiškėjui atsakyta per 2 mėnesius nuo skundo gavimo dienos, išskyrus atvejus, kai dėl skunde nurodytų aplinkybių sudėtingumo, informacijos apimties ar skundžiamų veiksmų tęstinio pobūdžio būtina skundo tyrimą pratęsti. Šiais atvejais skundo tyrimo terminas pratęsimas, bet ne ilgiau kaip 2 mėnesiais. Visas skundo tyrimo terminas negali būti ilgesnis negu 4 mėnesiai. VDAI atsisakymas įgyvendinti duomenų subjekto teisės teisės aktų nustatyta tvarka, sprendimai gali būti skundžiami Lietuvos

¹³¹ *Cit. op.*, 100, p. 498.

¹³² Vyriausybės nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. rugsėjo 25 d. nutarimo Nr. 1156 "Dėl Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos struktūrinės reformos, įgaliojimų suteikimo, valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos nuostatų patvirtinimo ir su tuo susijusių Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų dalinio pakeitimo" pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2008, nr. 136-5319, 3 straipsnis.

¹³³ Plačiau šio kreipimosi forma ir tvarka yra išaiškinta VDAI atmintinėje asmenims, ketinantiems kreiptis į VDAI. Atmintinė, kaip pateikti skundą ir skundo formą, kuri yra patvirtinta VDAI direktoriaus 2011 m. kovo 9 d. įsakymu Nr. 1T-16 (1.12) „Dėl skundo formos patvirtinimo“ [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. lapkričio 18 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ada.lt/go.php/Atmintine-kaip-pateikti-skunda777>>

Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka Vilniaus apygardos administraciniam teismui¹³⁴.

Pabrėžtina, kad ADTAĮ tikslas – ginti žmogaus privataus gyvenimo neliečiamumo teisę, ryšium su asmens duomenų tvarkymu. Svarbu numatyti, kaip, koku būdu duomenų subjektas galės įgyvendinti ir ginti savo teises. Asmens duomenų subjektas, norėdamas, kad būtų išvengta su asmens duomenimis susijusių pažeidimų, taip pat turėtų dalyvauti ne tik kaip pasyvus ADTAĮ normų įgyvendinimo stebėtojas, bet ir kaip aktyvus asmens duomenų apsaugos proceso dalyvis, kuris turi tam tikras teises ir pareigas. Vadovaudamasis ADTAĮ 23 straipsnio 1 dalies 1 punktu, 25 straipsniu ir 29 straipsniu, duomenų subjektas turi teisę iš duomenų valdytojo, kurie yra valstybės registre registruoti, įgyvendinti darbuotojo teisę susipažinti su savo asmens duomenimis ir gauti informaciją, iš kokių šaltinių ir kokie asmens duomenys surinkti¹³⁵. Duomenų valdytojas turi imtis visų reikalingų priemonių, kad duomenų subjektas galėtų įgyvendinti savo teises. Duomenų subjektui kreipiantis į duomenų valdytoją, norint susipažinti su savo asmens duomenimis ir žinoti kaip jie yra tvarkomi, duomenų valdytojas privalo supažindinti duomenų subjektą su jo asmens duomenimis, saugomais ar tvarkomais duomenų valdytojo, asmeniui pateikus asmens tapatybę įrodantį dokumentą¹³⁶. Duomenų valdytojas per nurodytą terminą nepateikęs duomenų subjekto asmens duomenų ir (arba) informacijos apie jo asmens duomenų tvarkymą arba pateikęs neteisingus, neišsamius ar netikslus duomenis, atsako įstatymų nustatyta tvarka. VDAI pagal ADTAĮ 36 straipsnio 3 dalį prižiūri duomenų valdytojų veiklą, tvarkant asmens duomenis, kontroliuoja asmens duomenų tvarkymo teisėtumą, užkerta kelią duomenų tvarkymo pažeidimams, bei užtikrina duomenų subjekto teisių apsaugą, taip pat pagal ADTAĮ 40 straipsnio 3 ir 4 dalį nagrinėja asmenų skundus ir pranešimus, tikrina asmens duomenų tvarkymo teisėtumą ir priima sprendimus dėl asmens duomenų tvarkymo pažeidimų. Lietuvoje 2014 m. teisminę praktiką formuojantys teismai priėmė keletą nutarčių, susijusių su VDAI kompetencijos apimties nustatymu. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2014 m. balandžio 18 d. nutartyje, priimtoje administracinėje byloje UAB Teltonika v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, Nr. A-858-143/2014 išaiškino, kad VDAI, įgyvendindama įgaliojimus, nustatytus ERĮ 12 straipsnio 5 dalies 1 punkte, kiek tai susiję

¹³⁴ VDAI direktoriaus 2014 m. lapkričio 5 d. įsakymas Nr. 1T-60 (1.12.E) „Dėl Duomenų subjektų teisių įgyvendinimo Valstybinėje duomenų apsaugos inspekcijoje tvarkos aprašo patvirtinimo“, 18 punktas.

¹³⁵ VDAI Direktorius įsakymas „Dėl Duomenų valdytojų atsakymo Valstybinei duomenų apsaugos inspekcijai dėl duomenų subjekto teisės susipažinti su savo asmens duomenimis įgyvendinimo pateikimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2008, nr. 125-4790.

¹³⁶ Žr. VDAI Direktorius rekomendacijos duomenų valdytojams dėl asmens duomenų tvarkymo etikos kodeksų rengimo [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. lapkričio 25 d.]. Prieiga per internetą <https://www.ada.lt/images/cms/File/rekomendacijos_etikos_kodeksas.pdf>.

elektroninių ryšių naudojimu tiesioginės rinkodaros tikslu (ERĮ 69 straipsnis), turi teisę nagrinėti ne tik fizinių, bet ir juridinių asmenų skundus¹³⁷. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegija 2014 m. spalio 07 d. nutartyje, priimtoje administracinio teisės pažeidimo byloje R. V. v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, Nr. 2AT-46/2014 ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. spalio 14 d. nutartyje, priimtoje administracinio teisės pažeidimo byloje J. G. v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, Nr. 2AT-48/2014 pripažino VDAI teisę pačiai spręsti, iš kokių šaltinių rinkti informaciją, reikalingą operatyviam skundo nagrinėjimui¹³⁸. Be to, 2010 m. ES Pagrindinių teisių agentūros (toliau – FRA) ataskaitoje dėl nacionalinių duomenų apsaugos institucijų vaidmens, teikiant asmenims reikiamą informaciją ir sudarant palankesnes sąlygas pasinaudoti teisių gynimo priemonėmis, pabrėžiama, kad duomenų apsaugos institucijos turėtų skatinti glaudesnę bendradarbiavimą ir sąveiką su kitais pagrindinių teisių sergėtojais, šiuo metu besiformuojančioje ES pagrindinių teisių architektūroje¹³⁹. Galima teigti, kad duomenų apsaugos institucijos turi bendrauti su darbuotojais ir darbdaviais ir sudaryti palankesnes sąlygas pasinaudoti teisių gynimo priemonėmis. Direktyvoje (95/46/EB) išvardyti duomenų apsaugos institucijų įgaliojimai nagrinėti ir atitaisyti pažeidimus. Siekdamas atitaisyti duomenų apsaugos pažeidimus, šios institucijos atlieka svarbų vaidmenį. Nacionaliniai teismai neretai pripažįsta šią jų funkcija pavyzdžiui, Suomijoje prokurorai ir teismai duomenų apsaugos institucijai privalo suteikti galimybę būti išklaustyti bylose, susijusiose su Suomijos duomenų apsaugos įstatymui prieštaraujančiu elgesiu.

Vertinant asmens duomenų subjekto teisinės gynybos priemones Lietuvoje, duomenų subjekto teisių gynimas, įgyvendinant savo teises, yra pakankamas, kadangi be įstatymo nustatytų normų yra ir priežiūros įstaiga, garantuojanti duomenų subjektų teisių apsaugą. Tarptautinė darbo organizacija rekomendacijoje Nr. 198 dėl darbo santykių yra atkreipusi dėmesį, kad pasitaiko atvejų, kai dėl sutartinių santykių darbuotojai netenka jiems priklausančios apsaugos, todėl valstybė turi išlaikyti darbo santykių šalių išpareigojimų pusiausvyrą, garantuoti efektyvią pažeistų interesų gynimo procedūrą¹⁴⁰.

¹³⁷ Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2014 m. balandžio 18 d. nutartis administracinėje byloje UAB Teltonika v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, Nr. A-858-143/2014.

¹³⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. spalio 07 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje R. V. v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, Nr. 2AT-46-2014 ir Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. spalio 14 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje J. G. v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, Nr. 2AT-48-2014.

¹³⁹ Access to data protection remedies in EU Member States. *European Union Agency for Fundamental Rights*, 2013 [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. lapkričio 18 d.]. Prieiga per internetą: <http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-access-data-protection-remedies_en.pdf>

¹⁴⁰ Cit. op., 36, p. 580.

3.2.2. Atsakomybė už duomenų apsaugos pažeidimus

Teisinė atsakomybė įgyvendinama taikant pažeidėjui valstybės teisinio poveikio priemones, sukeliančias jam negatyvių padarinių¹⁴¹, todėl, siekiant veiksmingai apsaugoti duomenų subjektų teises ir užkirsti kelią neteisėtam asmens duomenų tvarkymui, duomenų valdytojams, duomenų tvarkytojams ir kitiems asmenims už ADTAĮ normų nesilaikymą numatyta administracinė ir baudžiamoji atsakomybė, o pagal ADTAĮ 54 straipsnį dėl neteisėto asmens duomenų tvarkymo, arba kitų duomenų valdytojo ar duomenų tvarkytojo, taip pat dėl kitų asmenų veiksmų ar neveikimo atsiradusi žala turi būti atlyginta. Duomenų valdytojai, duomenų tvarkytojai ir kiti asmenys, pažeidę šio įstatymo reikalavimus, traukiami teisinėn atsakomybėn pagal įstatymus, o asmuo, patyręs žalą turi teisę reikalauti, kad turtinė ar neturtinė žala jam būtų atlyginta, kurios dydį nustato teismas. Civilinė atsakomybė pagal CK 6.245 straipsnio 1 dalį, tai turtinė prievolė, kurios viena šalis turi teisę reikalauti atlyginti nuostolius (žalą) ar sumokėti netesybas (baudą, delspinigius), o kita šalis privalo atlyginti padarytus nuostolius (žalą) ar sumokėti netesybas (baudą, delspinigius). DK 36 straipsnio 6 dalis taip pat numato asmeniui teisę, kurio teisė yra pažeista, reikalauti atlyginti padarytus nuostolius. Asmuo, patyręs nuostolių dėl duomenų valdytojo, duomenų tvarkytojo ar kito asmens neteisėto asmens duomenų tvarkymo ar kito veikimo ar neveikimo, pažeidžiančio ADTAĮ, turi teisę pareikalauti kompensacijos už turtinę ar neturtinę žalą (CK 6.249 straipsnio 1 dalis). Atlikto sociologinio tyrimo duomenimis į klausimą kaip darbo santykiais susijusios šalys turi būti nubaustos už asmens duomenų apsaugos reikalavimų pažeidimus, labiausiai paplitusi tarp respondentų pasirinktų nuobaudų buvo administracinė atsakomybė, rečiausiai pasirinkta nuobauda – civilinė atsakomybė ir kitas variantas¹⁴².

Kaip jau minėta, darbo teisinių santykių subjektai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir veikti sąžiningai, laikytis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principų (DK 35 straipsnis 1 dalis). DK 245 straipsnis nustato, kad materialinė atsakomybė atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas. Darbdavio ir darbuotojų materialinės atsakomybės atvejai apibrėžti DK 248 ir 253 straipsniuose, o 246 straipsnis nustato turtinės atsakomybės sąlygas. Pabrėžtina, kad materialinės atsakomybės darbo

¹⁴¹ *Cit. op.*, 100, p. 344.

¹⁴² Priedas, 30 diagrama, p. 113.

teisėje, kaip ir atsakomybės civilinėje teisėje, paskirtis ir tikslas – ne nubausti kaltąjį asmenį, o kompensuoti nukentėjusiam padarytą turtinę ar neturtinę žalą¹⁴³.

DK numato, kad darbo sutarties šalys privalo atlyginti viena kitai padarytą neturtinę žalą, kurios dydį kiekvienu konkrečiu atveju nustato teismas, vadovaudamasis CK nuostatomis. Pagal DK 250 straipsnį reikalavimas atlyginti neturtinę žalą yra savarankiškas pažeistų darbo sutarties šalių teisių gynimo būdas, taikomas tada, kai nustatomos būtiniosios civilinės atsakomybės sąlygos. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nutartyse yra ne kartą pažymėjęs, kad neturtinės žalos dydžio įrodinėjimo specifika yra ta, kad piniginės kompensacijos dydis kiekvienu atveju nustatomas teismo pagal įstatyme nustatytus ir teismo reikšmingais pripažintus kriterijus, juos taikant individualioms bylos aplinkybėms. CK 6.250 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad neturtine žala laikoma: fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinta pinigais. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų 2006 m. sausio 4 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje A.K. v. AB Vievio paukštynas, Nr. 3K-3-10/2006 nuomone, sprendžiant dėl darbdavio neteisėtais veiksmais padarytos neturtinės žalos darbuotojui atlyginimo, būtina įvertinti ir tai, kad šiandien asmens teisė į darbą, asmens darbo veikla yra tos gyvenimo sritys, nuo kurių priklauso tiek socialinė, tiek materialinė, tiek psichologinė asmens gerovė, asmens socialinis vertinimas, užtikrinantis jo dvasinę ir psichologinę pusiausvyrą, leidžiantis tinkamai save realizuoti, užtikrinti socialinį asmens bei jo šeimos stabilumą. Asmens darbo veikla yra itin jautri menkiausiems pažeidimams ir neabejotinai gali sukelti bet kuriam darbuotojui neturtinės žalos, ypač jei darbdavio neteisėti veiksmai susiję su tokiomis kraštutinėmis teisinio poveikio darbuotojui priemonėmis, kaip atleidimas iš darbo be išpėjimo, už darbo drausmės ar kitus darbo veiklos pažeidimus¹⁴⁴. CK 1.114 straipsnio 1 dalyje įtvirtina asmens asmeninės neturtinės teisės ir vertybės, kurias saugo civilinė teisė, t. y. vardas, gyvybė, sveikata, kūno neliečiamybė, garbė, orumas, žmogaus privatus gyvenimas, autorius vardas, dalykinė reputacija, juridinio asmens pavadinimas, prekių (paslaugų) ženklai ir kitos vertybės, su kuriomis įstatymai sieja tam tikrų teisinių pasekmių atsiradimą. Pagal Europos Žmogaus Teisių Teismo praktiką pripažįstama, kad neturtinė žala taip pat apima traumas, nerimą, neteisybės ir bejėgiškumo jausmą, frustraciją, nepatogumus, nerimą ir sielvartą. Lietuvos teismų praktikoje darbuotojo teisė į neturtinės žalos atlyginimą pripažįstamos ir šios aplinkybės: padaryto darbuotojo teisių pažeidimo

¹⁴³ *Cit. op.*, 100, p. 346.

¹⁴⁴ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. 2006 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje A.K. v. AB Vievio paukštynas, Nr. 3K-3-10/2006.

šturkštumas, neteisėtas atleidimas iš darbo itin kompromituojančiu pagrindu, prieš darbuotoją naudotas psichologinis spaudimas, siekiant nulemti jo apsisprendimą išeiti iš darbo, pakenkimas dalykinei reputacijai, galimybių konkuruoti darbo rinkoje sumažėjimas, šeimos santykių pablogėjimas, dėl neteisėtų darbdavio veiksmų atsiradęs sveikatos sutrikimas, sunkūs pragyvenimo šaltinio praradimo turiniai padariniai¹⁴⁵. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas ne kartą yra pažymėjęs, jog atitinkamos neturtinės teisės pažeidimas *ex facto* nereiškia ir neturtinės žalos padarymo, o neturtinės žalos atlyginimui už neturtinių teisių pažeidimą yra būtinos visos civilinės atsakomybės sąlygos¹⁴⁶. Neturtinės žalos padarymo faktą ir tą aplinkybę, kad yra įstatymo nustatytas žalos atlyginimo atvejis, turi įrodyti ieškovas, kuriuo gali būti asmuo, manantis, kad pažeista jo neturtinė vertybė.

CK 2.23 straipsnis gina fizinio asmens teisę į privatų gyvenimą ir jo slaptumą, kurio 3 dalyje nukentėjusieji, be kitų savo teisių, taip pat turi teisę reikalauti ir neturtinės žalos atlyginimo už informacijos apie privatų asmens gyvenimą rinkimą, pažeidžiant įstatymus. Darbuotojo asmens duomenų, nors ir atitinkančių tikrovę, paskelbimas, pažeidžiant įstatymą, bei kiti neteisėti veiksmai, kuriais pažeidžiama teisė į privatų gyvenimą, yra pagrindas pareikšti ieškinį teismui dėl tokiomis veiksmais padarytos turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo. DK 287 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbo ginčų komisija yra privalomas ikiteisminis organas, nagrinėjantis individualius darbo ginčus, jeigu DK ar kiti įstatymai nenustato kitokios individualaus darbo ginčo nagrinėjimo tvarkos. Nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami DK 299 straipsnio 2 dalyje nurodyti individualūs darbo ginčai. Pagal blanketinę 299 straipsnio 2 dalies 4 punkto normą darbo ginčai, nesikreipiant į darbo ginčų komisiją, tiesiogiai teismuose nagrinėjami, kai tai nustato kiti įstatymai. Informacija apie privatų asmens gyvenimą gali būti renkama ir naudojama tik įstatymo nustatytais tikslais ir tvarka. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija 2011 m. vasario 17 d. sprendime, priimtoje administracinėje byloje V. S. v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, Nr. A-822-297/2011 įvertinusi aukščiau paminėtuose teisės aktuose pateikiamą „privačios informacijos“ sąvoką, padarė išvadą, kad ji apibrėžta pakankamai aptakiai, yra vertinamojo pobūdžio, o į klausimą, ar konkreti informacija laikytina privačia, yra atsakytina atsižvelgiant į informacijos turinį kiekvienu atveju vertinant individualiai. Nustatant, ar konkreti informacija yra privati, vertintinas jos santykis su asmens privačiu

¹⁴⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų kolegija. 2009 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje N. V.-K. v. Vilniaus universiteto Eksperimentinės ir klinikinės medicinos institutas, Nr. 3K-3-416/2009.

¹⁴⁶ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. 2003 m. vasario 24 d. nutartis civilinėje byloje T. G. v. R. Š. ir UAB Brolių T-ų leidyba, Nr. 3K-3-294/2003.

gyvenimu, o tokios informacijos apsaugos tikslas – apsaugoti ją nuo nepageidaujamo kitų asmenų dėmesio. Svarbu pabrėžti, kad privačiomis laikomos ne tik teisės aktų konkrečiai saugomos asmens gyvenimo sritys, bet ir tos sritys, kurios privačiomis, neliečiamomis laikomos visuomenės papročių, tradicijų ar kultūros įtakoje.

Drausminės atsakomybės priemonės yra nustatytos DK darbo santykius reglamentuojančiame įstatyme, kurio 228 straipsnis numato, kad visi darbuotojai turi dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, laiku ir tiksliai vykdyti teisėtus darbdavio ir administracijos nurodymus, darbo normas, laikytis technologinės drausmės, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, tausoti darbdavio turtą. DK 234 straipsnyje darbo drausmės pažeidimas apibrėžiamas, kaip darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Tačiau darbdavys, taikydamas drausmines priemones, privalo laikytis įstatymų nustatytos tvarkos, kad nusižengusį darbuotoją sudrausmintų, paskatintų jį sąžiningai atlikti darbo pareigas, paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai. Taisyklės, už kurių pažeidimą taikomos drausminio poveikio priemonės, nustatomos darbovietės vidaus taisyklėmis ir darbuotojo pareigybės aprašymuose, kurias tvirtina darbdavys. Šie vidiniai darbovietės dokumentai yra privalomi visiems darbuotojams. Drausmines poveikio priemones skiria asmenys, kuriems pagal darbo santykius pavaldūs teisės pažeidėjui. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje G. V. v. UAB Jurby Water Tech, Nr. 2A-1245/2011 pasisakė, kad ieškovės atleidimas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalies 2 punktą ir 235 straipsnio 2 dalies 2 punktą yra teisėtas ir pagrįstas, kadangi bylos duomenys patvirtina, kad nurodytas kompiuteris atsakovo buvo suteiktas ieškovei tik darbo tikslams kaip darbo įrankis, todėl atsakovas turėjo teisę tikrinti kaip ieškovė naudojasi jai perduotu darbu kompiuteriu, taip pat sisteminę ERĮ analizę leidžia daryti išvadą, kad fizinis asmuo (šiuo atveju darbuotojas) visais atvejais, net ir turint pagrįstą įtarimą, kad atliekami neteisėti ir neleistini veiksmai, turi būti iš anksto informuojamas apie jo naudojamų prietaisų ir programų išklotinių patikrinimą. Todėl bet kokių atveju ieškovė turėjo būti informuota apie kompiuterio duomenų patikrinimą¹⁴⁷. Kita vertus, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2005 m. gegužės 30 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje I. T v. Šiaulių lopšelis – darželis Nr. 3K-3-314/2005 nurodė, kad tam, kad darbuotojas galėtų tinkamai vykdyti savo darbinės funkcijas darbdavio interesais, darbdavys turi supažindinti darbuotoją su jo darbo sąlygomis, lokaliniais teisės aktais,

¹⁴⁷ Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje G. V. v. UAB Jurby Water Tech, Nr. 2A-1245/2011.

reglamentuojančiais darbuotojo darbo sąlygas. Darbuotojas, būdamas darbo santykiuose, taip pat privalo rūpintis tinkamu darbo sutarties vykdymu. Tačiau, jeigu darbdavys neįvykdo savo pareigos supažindinti darbuotoją su jo pareigomis ir darbuotojas, nors ir būdamas reikiamai atidus, būtent dėl nežinojimo neatlieka arba netinkamai atlieka tam tikras pareigas, šie darbuotojo veiksmai negali būti kvalifikuojami kaip kalti ir negali būti drausminės atsakomybės pagrindas¹⁴⁸.

Paminėtina, kad pagal DK 235 straipsnio 1 dalies nuostatas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu laikomas darbo drausmės pažeidimas, kuriuo šiurkščiai pažeidžiamos tiesiogiai darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai.

Minėto straipsnio 2 dalyje nurodyti atvejai kada yra laikomas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Pateiktas sąrašas nėra baigtinis, gali būti laikomi ir kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka. Spręsdami dėl darbdavio neteisėtais veiksmais padarytos neturtinės žalos atlyginimo darbuotojui, teismai įvertina ir tai, kad darbuotojas darbo santykiuose paprastai yra silpnesnė teisinių santykių šalis, o darbdaviui, kaip stipresnei darbo teisinių santykių šaliai, kuriai suteikiama daugiau teisinių įgaliojimų sprendžiant dėl darbuotojo priėmimo į darbą, jo darbo veiklos vertinimo, atleidimo iš darbo ir pagrindo atleidžiant darbuotoją iš darbo parinkimo, keliami griežtesni teisių ir pareigų bei atsakomybės už darbo teisinius santykius reglamentuojančių teisės normų pažeidimus standartai, siekiant užkirsti kelią darbdaviui piktnaudžiauti savo galiomis. Pažeidėjui, padariusiam darbo drausmės pažeidimą, gali būti taikoma drausminė atsakomybė, tačiau darbdavys turi iširti ir nustatyti visas aplinkybes susijusias su darbuotoja kalte. Pastebėtina, kad DK projekto 235 straipsnio 3 dalis nurodo, kad darbdavys privalo įrodinėti tam tikras ginčui išspręsti svarbias aplinkybes ir pateikti įrodymus, jei jis juos turi arba jei jie jam lengviau prieinami, taip pat Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2008 m. vasario 26 d. nutartyje, priimtoje civilinėje byloje V. L. v. Užsienio reikalų ministerija, Nr. 3K-3-125/2008 konstatavo, kad atleidimo iš darbo byloje ir byloje dėl neteisėto atsisakymo priimti į darbą, atleidimo iš darbo arba atsisakymo priimti į darbą teisėtumą privalo įrodyti darbdavys, tokiu atveju darbdavys turi pateikti įrodymus (teisinius argumentus), pagrindžiančius darbuotojo nusižengimo, kaip šiurkštaus kvalifikavimą, o teismas, atsižvelgdamas į konkrečias bylos aplinkybes, kiekvienu atveju turi įvertinti, ar darbdavys padarytą nusižengimą pagrįstai taip

¹⁴⁸ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegija. 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje I. T v. Šiaulių lopšelis – darželis, Nr. 3K-3-314/2005.

kvalifikavo¹⁴⁹. DK 237 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbuotojui už darbo drausmės pažeidimą gali būti skiriama viena šių drausminių nuobaudų: pastaba, papeikimas, atleidimas iš darbo. Drausminė nuobauda turi būti parenkama teisingai, vadovaujantis DK 238 straipsnio nuostatomis, kurios nurodo, kad skiriant drausminę nuobaudą turi būti atsižvelgiama į padaryto nusižengimo sunkumą, jo pasekmes, darbuotojo kaltę, aplinkybes, kuriomis pažeidimas buvo padarytas, į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau. Svarbu pabrėžti, kad už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą, pažeidėjui gali būti skiriama pati griežčiausia drausminė nuobauda atleidimas iš darbo pagal DK 136 straipsnio 3 dalį. Taigi, remiantis DK 234 straipsnio nuostata, darbo drausmės pažeidimas yra darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės, galima teigti, kad darbuotojas bus kaltas tuo atveju, jei nesilaikė pareigų, nustatytų ir kituose DK straipsniuose ar kituose įstatymuose, norminiuose teisės aktuose, darbovietės lokaliuose teisės aktuose, darbuotojo pareiginiuose nuostatuose, darbo tvarkos taisyklėse, su kuriomis jis buvo raštu supažindintas.

Pagal ATPK 9 straipsnį administracinė atsakomybė atsiranda pagal kodekse numatytus teisės pažeidimus, jeigu savo pobūdžiu šie pažeidimai pagal galiojančius įstatymus neužtraukia baudžiamosios atsakomybės. Administracinės atsakomybės pagrindai už asmens duomenų tvarkymo pažeidimus yra numatyti ATPK keturioliktame skirsnyje (administraciniai teisės pažeidimai, kuriais kėsiamasi į nustatytą valdymo tvarką): 214¹⁴ straipsnis „Neteisėtas asmens duomenų tvarkymas“ nustatyta atsakomybė už neteisėtą asmens duomenų tvarkymą: asmens duomenų rinkimas, kaupimas, saugojimas, papildymas, keitimas, ištrynimasis, taisymas, klasifikavimas, sunaikinimas, teikimas arba atsisakymas juos teikti pažeidžiant ADTAĮ. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegija 2014 m. gruodžio 30 d. nutartimi, priimtoje administracinių teisės pažeidimų byloje nusprendė, kad teismai pagrįstai nustatė ADTAĮ 30 straipsnio 7 dalies nuostatų pažeidimą ir konstatavo, kad faksas, be abejo, yra automatinė priemonė, todėl dokumento siuntimas faksu taip pat laikytinas automatiniu duomenų tvarkymu. Faksu siunčiamo dokumento informacija yra automatiškai nuskaitoma, automatiškai paverčiama atitinkamais skaitmeniniais signalais, kurie perduodami telekomunikacijų tinklais ir automatiškai gavėjo fakso aparate paverčiama pirmine dokumento informacija bei dokumentas atspausdinamas. Tokie pat veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už šio straipsnio pirmojoje dalyje numatytus pažeidimus, 214¹⁵ straipsnis „Neteisėtas valstybės informacinių sistemų

¹⁴⁹ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. 2008 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje V. L. v. Užsienio reikalų ministerija, Nr. 3K-3-125/2008.

duomenų tvarkymas“, 214¹⁶ straipsnis „Duomenų subjekto teisių pažeidimas“, numatantis atsakomybę už kludymą asmeniui susipažinti su savo duomenimis ar informacija apie tokius duomenis. ATPK 214¹⁴ ir 214¹⁶ straipsniuose nėra akcentuojama, kad atsakomybė kyla tik tuo atveju, jei dėl ADTAĮ pažeidimo atsiranda neigiamos pasekmės. Pažymėtina, kad ATPK 214¹⁴ straipsnio 1 dalyje ir 214¹⁶ straipsnio 1 dalyje įtvirtintos dvi savarankiškas administracinių teisės pažeidimų sudėtys, t. y. duomenų subjektų teisių pažeidimas ir neteisėtas asmens duomenų tvarkymas, todėl, inkriminuojant minėtas dvi normas, atitinkamai kiekvienoje iš jų numatytas administracinis teisės pažeidimas turi būti aiškiai įvardintas, nurodant objektyvius ir subjektyvius šio pažeidimo požymius, todėl asmens duomenų valdytojas, tvarkytojas vienu metu gali būti nubaustas pagal ATPK 214¹⁴ ir 214¹⁶ straipsnius. 214¹⁷ straipsnis „Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos pareigūnų teisėtų nurodymų nevykdymas“, numatantis atsakomybę už valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos pareigūnų teisėtų nurodymų nevykdymą. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pabrėžė, kad tik VDAI, nagrinėjanti skundus ADTAĮ nustatyta tvarka, sprendžia, kaip kuo operatyviau išnagrinėti skundą, iš kur (kokio informacijos šaltinio) greičiau gauti atitinkamus skundai išnagrinėti reikalingus duomenis. Teisėjų kolegija taip pat nurodė, kad atsakomybė už administracinį teisės pažeidimą, numatytą ATPK 214¹⁷ straipsnyje, kyla asmeniui už vienos ar kelių alternatyvių šiame straipsnyje nurodytų veikų padarymą, t. y. minėto straipsnio dispozicija nepaneigia ir tokios galimybės, kad, nevykdant teisėtų VDAI pareigūnų nurodymų duomenų apsaugos srityje, šiais veiksmais taip pat bus trukdoma VDAI atlikti tikrinimus įstatymų ir kitų teisės aktų nustatyta tvarka (nagrinėti skundus)¹⁵⁰. 214¹⁸ straipsnis „Tarnybos paslapties praradimas, sunaikinimas, sugadinimas“, 214¹⁹ straipsnis „Neigiamą poveikį nepilnamečių vystymuisi darančios viešosios informacijos žymėjimo ir (ar) skleidimo reikalavimų pažeidimas“, 214²³ straipsnis „Neteisėtas asmens duomenų tvarkymas ir privatumo apsaugos pažeidimas elektroninių ryšių srityje“. Darbuotojo asmens duomenų tvarkymas darbovietėje turi būti atliekamas laikantis įstatymų. Sankcijos už asmens duomenų apsaugos pažeidimus yra nustatytos ATPK¹⁵¹ išvardintuose straipsniuose, kurios nuo 1998 m. nepakeistos ir neperžiūrėtos. Nors šiuo metu galiojančios sankcijos už asmens duomenų tvarkymo pažeidimus tėra simbolinės, tačiau žala darbdavio reputacijai gali kainuoti daugiau, nei administracinės nuobaudos.

¹⁵⁰ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. spalio 07 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje R. V. v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, Nr. 2AT-46/2014.

¹⁵¹ Valstybės žinios, 1984, nr. 1-1.

Reikia paminėti, jog pagal ATPK juridinis asmuo nėra laikomas atsakomybės subjektu, o už tokio asmens priešingą teisei veiklą administracinė atsakomybė paprastai taikoma juridinio asmens atstovui, kuriuo gali būti juridinio asmens vadovas ar jo įgaliotas asmuo¹⁵², atsakingas už jam priskirtų darbdavio pareigų įgyvendinimą. Teisės mokslininkai A. Abramavičius ir V. Mikelėnas laikosi nuomonės, kad pagal dabar galiojančius Lietuvos Respublikos teisės aktus administracinės atsakomybės subjektais, t. y. asmenimis, kurie traukiami administracinėn atsakomybėn, gali būti tik fiziniai asmenys¹⁵³. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas pažymėjo, kad už ADTAĮ pažeidimą atsakomybėn gali būti traukiami ir kiti asmenys (ne tik duomenų tvarkytojas ar valdytojas), tačiau toks atsakomybės taikymas turi būti pagrįstas. Kiekvienu atveju būtina įrodyti, kad toks asmuo pažeidė konkrečią elgesio taisyklę ir kad jis privalėjo, t. y. buvo teisiškai įpareigotas, jos laikytis¹⁵⁴.

Daugumoje ES valstybių narių teisminės institucijos už nusikaltimus asmens privataus gyvenimo gerbimui gali taikyti baudžiamąsias sankcijas, kuriose bausmės trukmė ir bauda nėra vienoda. Lietuvos Respublikos įstatymai be administracinės atsakomybės numato ir griežtesnę – baudžiamąją atsakomybę. Baudžiamojoje kaip ir administracinėje atsakomybėje galioja pažeidėjo nekaltumo prezumpcijos principas, kuris reiškia, kad siekiant asmenį patraukti baudžiamojon atsakomybėn, valstybė turi įrodyti prasižengusio asmens kaltę. BK specialiosios dalies XXIV skyriuje numatyti nusikaltimai asmens privataus gyvenimo neliečiamumui, kuriame numatyta atsakomybė už: 167 straipsnis „Neteisėtas informacijos apie privatų asmens gyvenimą rinkimą“, 168 straipsnis „Neteisėtas informacijos apie asmens privatų gyvenimą atskleidimą ar panaudojimą“, griežčiausią – baudžiamąją – atsakomybę už neteisėtą informacijos apie asmens privatų gyvenimą rinkimą numato BK 167 straipsnis, o šio kodekso 168 straipsnyje numatyta baudžiamoji atsakomybė už tokiu būdu gautos informacijos viešą paskelbimą, pasinaudojimą ja ar panaudojimą kitų asmenų labui be asmens sutikimo. Už šias nusikalstamas veikas baudžiamojon atsakomybėn gali būti traukiamas ir juridinis asmuo. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegija 2013 m. balandžio 23 d. nutartyje, priimtoje baudžiamojoje byloje Nr. 2K-198/2013 pažymėjo, kad privatus gyvenimas gali apimti profesinę veiklą ir santykius su kitais asmenimis, vykstančius už asmens namų ar privačių patalpų ribų. Tam tikri privatumo lūkesčiai

¹⁵² Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas. 2012 m. lapkričio 21 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. N-261-1111/2012.

¹⁵³ ABRAMAVIČIUS, A.; MIKELĖNAS, V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 1998, p. 10.

¹⁵⁴ Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas. 2012 m. lapkričio 21 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje Nr. N261-1111/2012.

egzistuoja ir darbo vietoje, taip pat tuo atveju, kai bendrauja keli žmonės¹⁵⁵. XXVIII skyriuje nusikaltimai ir baudžiamieji nusižengimai nuosavybei, turtinėms teisėms ir turtiniams interesams: 182 straipsnis numato atsakomybę už „Sukčiavimą“, 196 straipsnis „Neteisėtą poveikį elektroniniams duomenims“, XXX skyrius nusikaltimai elektroninių duomenų ir informacinių sistemų saugumui: 196 straipsnis „Neteisėtas poveikis elektroniniams duomenims“, 197 straipsnis „Neteisėtą poveikį informacinei sistemai“, 198 straipsnis „Neteisėtą elektroninių duomenų perėmimą ir panaudojimą“, 198¹ straipsnis „Neteisėtą prisijungimą prie informacinės sistemos“, 198² straipsnis „Neteisėtą disponavimą įrenginiais, programine įranga, slaptažodžiais, prisijungimo kodais ir kitokiais duomenimis“, ir 207, 214, 215, 300 straipsniai. Baudžiamojoje teisėje ir juridinis asmuo pripažįstamas baudžiamosios atsakomybės subjektu. Atkreiptinas dėmesys, kad baudžiamoji atsakomybė gali būti taikoma juridiniam asmeniui, vadovaujantis BK 20 straipsniu, kadangi juridinis asmuo atsako tik už nusikalstamas veikas, už kurių padarymą šio kodekso specialiojoje dalyje numatyta juridinio asmens atsakomybė. Jeigu tokios nuorodos nėra, baudžiamojon atsakomybėn už darbdavio pareigų pažeidimą bus traukiamas ne darbdavys juridinis asmuo, bet juridinio asmens vadovas ar jo įgaliotas asmuo, atsakingas už jam priskirtų darbdavio pareigų įgyvendinimą. Darbdaviui arba jam atstovaujančiam ar įgaliotam asmeniui, kuriam perduota pareiga įgyvendinti atitinkamas darbdavio pareigas. Išvardintuose BK specialiosios dalies straipsniuose už šiuos nusikaltimus ir baudžiamuosius nusižengimus numatyta baudžiamoji atsakomybė ir juridiniam asmeniui, todėl juridinis asmuo traukiamas baudžiamojon atsakomybėn.

Taigi, darytina išvada, kad asmens duomenų teisinės apsaugos pažeidimų atsakomybės poveikių priemonių bruožas yra tai, kad darbo teisiniuose santykiuose siekiama tikslo nubausti pažeidėją už netinkamą darbo funkcijų atlikimą, o už turtinę ir neturtinę atsakomybę būtų atlyginti nuostoliai. Administracinė ir baudžiamoji atsakomybė taikoma tuomet, kai siekiama kaltą asmenį perauklėti ir įspėti. Šios teisinės atsakomybės priemonės, už duomenų apsaugos pažeidimus, skiriamos tam, kad asmenys nedarytų teisės pažeidimų, o jos bus efektyvios tik tada, kai pažeidėjui paskirta sankcija bus proporcinga jo padarytam teisės pažeidimui, nebus pažeisti teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principų reikalavimai.

¹⁵⁵ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. balandžio 23 d. nutartis baudžiamojoje byloje N. Z., Nr. 2K-198/2013.

IŠVADOS

Apibendrinant šį magistro baigiamąjį darbą galima padaryti šias išvadas:

1. Darbuotojas turi teisę į privataus gyvenimo gerbimą ir asmens duomenų apsaugą, kadangi asmens teisė į asmens duomenų ir privatumo apsaugą yra laikoma viena iš pamatinių žmogaus teisių. Lietuvos teisinėje sistemoje yra sukurti teisiniai pagrindai asmens teisei į duomenų apsaugą, tačiau šiuose įstatymuose nėra atskirai įtvirtinto teisinio asmens duomenų apsaugos reglamentavimo darbo santykių srityje.

2. ADTAI įtvirtinta sąvoka „asmens duomenys“, atsižvelgiant į teismų praktiką apima informaciją, susijusią su asmens asmeniniu ir šeimos gyvenimu *stricto sensu*, taip pat informaciją apie asmens profesinį arba viešą gyvenimą, neatsižvelgiant į jo padėtį ar pareigas.

3. Lietuvoje, vertinant darbuotojo asmens duomenų apsaugą, tvarkant asmens duomenis, pagrindines problemas santykinai galima skirstyti į įstatymines (kol kas nėra teisinio reguliavimo, specialių reikalavimų privatumo darbe užtikrinimo klausimais, darbuotojų asmens duomenų tvarkymui), lokalinio darbo santykio (neskiriamas dėmesys asmens teisių ir pareigų atlikimui, netinkamas priskirtos kompetencijos įgyvendinimas), bei praktines (kylančias, kai nei darbdavys, nei darbuotojas neskiria reikiamo dėmesio su darbo santykiais susijusių teisių įgyvendinimui ir pareigų atlikimui).

4. Darbuotojo asmens duomenų apsaugą būtina analizuoti drauge su asmens duomenų tvarkymo principais, duomenų subjektų teisėmis, pareigomis ir atsakomybe. Įgyvendinant darbuotojo asmens duomenų apsaugą, duomenų valdytojo pareiga yra užtikrinti, kad būtų laikomasi pagrindinių darbuotojo asmens duomenų apsaugos principų:

4.1. teisėtumo principu reikalaujama, kad bet kokiam asmens duomenų tvarkymui duomenų subjektas turėtų teisėtą įtaką ir, kad darbuotojo asmens duomenys nebūtų tvarkomi tikslais, nesuderintais su nustatytais prieš renkant asmens duomenis;

4.2. būtinumo principas nulemia tai, kad asmens duomenys būtų tvarkomi tik sudarant ar vykdant darbo sutartį, kurią būtų galima naudoti konkrečiuose darbo santykiuose;

4.3. proporcingumo principas nurodo poreikį išlaikyti pusiausvyrą tarp darbo santykio šalių, kad asmens duomenų būtų tvarkoma tiek, kiek to reikia numatytam tikslui pasiekti, ir neperžengtų tikslui pasiekti būtinų ribų. Draudimas darbe naudoti asmeninę ryšių priemonę turi būti adekvatus ir proporcingas, atsižvelgiant į tokių duomenų rinkimo tikslus;

4.4. sąžiningo duomenų tvarkymo ir duomenų subjekto informavimo principas reglamentuoja duomenų subjekto ir duomenų valdytojo santykius, ir reiškia, kad bet koks įsikišimas į darbuotojo privatų gyvenimą turi būti motyvuotas. Šis principas įpareigoja duomenų subjektą išsiaiškinti, kokias asmens duomenų tvarkymo taisykles taiko darbdavys ir suprasti, dėl ko darbdavys yra pasirengęs derėtis sudarant darbo sutartį. Sudarius darbo sutartį, darbo santykių šalims kyla įpareigojamas informuoti ir konsultuoti duomenų subjektus apie tai, kaip tvarkomi ir naudojami jų duomenys, kadangi tai gali sąlygoti esminius sutartinių santykių pasikeitimus.

5. Asmens duomenų apsauga laikoma viena pagrindinių žmogaus teisių gynimo sričių. Lietuvos Respublikos ADTAĮ, DK nuostatos užtikrina visą eilę teisių, kad asmens duomenų subjektas galėtų apsaugoti savo pažeistas teises ir ginti jas, apskųsdamas neteisėtus duomenų valdytojo, duomenų tvarkytojo ir kt. asmenų veiksmus.

6. Užtikrinant efektyvią asmens duomenų subjekto teisių apsaugą turi būti nuosekliai tobulinama Lietuvos Respublikos teisinė sistema, kadangi darbuotojo teisių ir pareigų įgyvendinimas turi būti neatsiejamas nuo demokratijos raidos pokyčių. Atsižvelgiant į darbo santykio šalių teisių ir pareigų turinį bei vadovaujantis lygiateisiškumo, savanoriškumo, abipusio bendradarbiavimo principais, tinkama duomenų apsauga darbo santykiuose gali būti pasiekama darbo santykio šalims susitarus, o susitarimas negali prieštarauti privalomoms ADTAĮ, DK nuostatoms, bloginti darbuotojo teisinės padėties.

7. Atliktas sociologinis tyrimas (2015 m. pabaigoje) padėjo patvirtinti darbo metu iškeltą hipotezę. Pagal Lietuvos Respublikoje galiojančius duomenų apsaugos teisės aktus, darbdavys būdamas duomenų valdytoju, netinkamai įgyvendina savo pareigas, tvarkant darbuotojų asmens duomenis, tokiu būdu pažeidžia darbuotojų teises ir teisėtus interesus. Lietuvos Respublikoje darbuotojo asmens duomenų apsaugos įstatyminis reguliavimas užtikrina minimalų jo asmens duomenų apsaugos lygį. Būtina tobulinti ADTAĮ, norint apsaugoti ne tik darbuotojų teises tvarkant asmens duomenis, bet ir teisę į asmens duomenų apsaugą. Įtvirtintos DK projekto teisinio reguliavimo nuostatos padės, darbo santykiais susijusioms šalims, surasti balansą tarp asmeninio ir profesinio gyvenimo.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai

Tarptautiniai teisės aktai

Tarptautinės sutartys, Europos Sąjungos teisės aktai:

1. 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, nr. 40-987;

2. Europos Tarybos konvencija 1981 m. sausio 28 d. dėl asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų automatizuotu tvarkymu (ETS Nr. 108.). *Valstybės žinios*, 2001, nr. 32-1059;

3. 1948 m. gruodžio 10 d. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Jungtinės Tautos [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf>;

4. 1995 m. spalio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 95/46/EB „Dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo“. OLL 281, 1995 [interaktyvus. Žiūrėta 2016 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=celex:31995L0046>>;

5. 2002 m. liepos 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/58/EB dėl asmens duomenų tvarkymo ir privatumo apsaugos elektroninių ryšių sektoriuje. OL L 201, 2002;

6. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2012/C 326/02;

7. Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcija, OL C 326, 2012 [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. gruodžio 1 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.hrmi.lt/uploaded/PDF%20dokai/EB%20suvestine%20sutartis.pdf>>;

8. 1980 m. rugsėjo 23 d. EBPO rekomendacija dėl asmens privatumo apsaugos ir asmens duomenų judėjimo tarp valstybių narių gairių;

9. Europos Tarybos Ministrų Komiteto 1989 m. sausio 18 d. rekomendacija Nr. R (89) 2 valstybėms narėms dėl asmens duomenų, naudojamų įdarbinimo tikslais, apsaugos [interaktyvus. Žiūrėta 2016 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ada.lt/images/cms/File/Rekomendacija%20Nr.%20R%20%2889%29%202.pdf>>;

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

10. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014;

11. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1984, nr. 1-1;
12. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatymas. Baudžiamasis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, nr. 89-2741;
13. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262;
14. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569;
15. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, nr. 63-1479;
16. Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, nr. 69-2382;
17. Lietuvos Respublikos gyventojų registro įstatymas. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 5-78;
18. Lietuvos Respublikos nekilnojamojo turto registro įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, nr. 100-2261;
19. Lietuvos Respublikos statistikos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1993, nr. 54-1048;
20. Lietuvos Respublikos teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 10-236;
21. Lietuvos Respublikos valstybės registrų įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, nr. 86-2043;
22. Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2006-07-27, nr. 82-3254;
23. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gegužės 8 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo 2 straipsnio 12 dalies, 7 straipsnio 2 dalies 3 punkto, 11 straipsnio 1 dalies ir Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 1981 straipsnio 1 bei 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 39-1105;
24. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gegužės 25 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Prezidento rinkimų įstatymo 1-1 straipsnio (2004 m. gegužės 4 d. redakcija) ir 2 straipsnio 2 dalies (2004 m. gegužės 4 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2004, nr. 85-3094;
25. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. rugsėjo 25 d. nutarimas Nr. 1156 "Dėl Valstybinės duomenų

apsaugos inspekcijos struktūrinės reformos, įgaliojimų suteikimo, valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos nuostatų patvirtinimo ir su tuo susijusių Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimų dalinio pakeitimo" pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2008, nr. 136-5319;

26. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. vasario 20 d. nutarimas Nr. 262 dėl asmens duomenų valdytojų valstybės registro nuostatų ir Duomenų valdytojų pranešimo apie duomenų tvarkymą taisyklių patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 20-768;

27. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. rugpjūčio 19 d. nutarimas Nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 81(1)-3690;

28. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. sausio 27 d. nutarimas Nr. 78 „Dėl Darbo laiko apskaitos žiniaraščio pavyzdinės formos ir jo pildymo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2004, nr. 18-528;

29. Valdymo reformų ir savivaldybių reikalų ministro 1998 m. spalio 28 d. įsakymas Nr. 66 „Dėl Duomenų subjektų sutikimų gavimo tvarkos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 1998, nr. 97-2691;

30. Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos direktoriaus 2006 m. vasario 2 d. įsakymas Nr. 1T-6 „Dėl išankstinės patikros atlikimo taisyklių patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 18-653; 2009, Nr. 11-447; 2011, Nr. 104-4899;

31. Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos direktoriaus 2008 m. spalio 27 d. įsakymas Nr. 1T-64 (1.12.) "Dėl Duomenų valdytojų atsakymo Valstybinei duomenų apsaugos inspekcijai dėl duomenų subjekto teisės susipažinti su savo asmens duomenimis įgyvendinimo pateikimo tvarkos aprašo patvirtinimo" pakeitimo. *Valstybės žinios*, 2013, nr. 99-4927;

32. Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos direktoriaus 2008 m. spalio 30 d. įsakymas „Dėl Duomenų valdytojų atsakymo Valstybinei duomenų apsaugos inspekcijai dėl duomenų subjekto teisės susipažinti su savo asmens duomenimis įgyvendinimo pateikimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2008, nr. 125-4790;

33. Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos direktoriaus 2008 m. lapkričio 25 d. įsakymas „Dėl bendrųjų reikalavimų organizacinėms ir techninėms duomenų saugumo priemonėms patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2008, nr. 135-5298;

34. Lietuvos vyriausiojo archyvaro 2014 m. lapkričio 6 d. įsakymas Nr. (1.3E)VE-52 „Dėl Lietuvos vyriausiojo archyvaro 2011 m. kovo 9 d. įsakymo Nr. V-100 „Dėl Bendrųjų dokumentų saugojimo terminų rodyklės patvirtinimo“ pakeitimo“. *Valstybės žinios*, 2014, nr. 16135;

Specialioji literatūra

35. *Lietuvos darbo teisės raida ir perspektyvos*. Liber Amicorum et Collegarum profesorei Dambrauskienei, G. Kolektyvinė monografija. Atsakingas redaktorius Usonis, J. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, 2010;
36. ABRAMAVIČIUS, A.; MIKELĖNAS V. *Įmonių vadovų teisinė atsakomybė*. Vilnius: VĮ Teisinės informacijos centras, 1998;
37. CIVILKA, M. *Asmens duomenų apsauga tarptautinėje ir EB teisėje*, 2001. [interaktyvus. Žiūrėta 2016 m. kovo 3 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.itc.tf.vu.lt/paskaitos/paskait/ada_1.12.pdf>;
38. CIVILKA, M. *Asmens duomenų apsaugos teisinis reguliavimas interneto kontekste*. [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. spalio 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://media.search.lt/GetFile.php?OID=92932&FID=269994>>;
39. USONIS, J.; BAGDANSKIS, T. *Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Socialinių mokslų studijos. 2011, Nr. 3 (2);
40. NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008;
41. PETRYLAITĖ, D.; TAMAŠAUSKAITĖ G. *Informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje reglamentavimo ir taikymo problemos*. Vilnius: Verslo ir teisės aktualijos, 2009;
42. CIVILKA, M.; BARASNEVIČIŪTĖ R. *Asmens duomenų apsauga ir privatumas: sąveika su informacinės visuomenės aktualijomis*. Vilnius: Justitia, 2007 m. Nr. 4 (66);
43. CIVILKA, M. *Asmens duomenų samprata elektroninėje erdvėje*. Vilnius: Teisė, 2015 Nr. 96;
44. CIVILKA, M., ŠLAPIMAITĖ, L. *Asmens duomenų samprata elektroninėje erdvėje*. Vilnius: Teisė, 2015, Nr. 96;
45. JOČIENĖ, D. *Pagrindinių teisių apsauga pagal Europos žmogaus teisių konvenciją ir Europos Sąjungos teisę*. Vilnius: Jurisprudencija, 2010, Nr. 3 (121);
46. PETRAITYTĖ, I. *Asmens duomenų apsaugos teisinis reguliavimas Lietuvos teisės sistemoje*. Vilnius: Teisė, 2011 Nr. 79;
47. PETRAITYTĖ, I. *Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatų gyvenimą*. Vilnius: Teisė, 2011, t. 80;
48. VAITKEVIČIENĖ, R. *Darbuotojas taip pat turi teisę į privatumą*. Vilnius: Justitia, 2008, Nr. 2 (68);
49. VAIŠVILA, A. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2009;
50. HENDRICKX, F. *Protection of workers' personal data in the European Union*:

Two studies, 2002 [interaktyvus. Žiūrėta 2016 m. balandžio 06 d.]. Prieiga per internetą: <ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2507&langId=en>;

51. MOORE, N. *Rights and Responsibilities in an Information Society*. The Journal of Information Law and Technology (JILT). No1, 1998 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/law/elj/jilt/1998_1/moore/> [žiūrėta 2015 m. spalio 07 d.];

Teismų praktika

Europos Žmogaus Teisių Teismo, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika:

52. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 1989 m. liepos 7 d. sprendimas *Gaskin v. the United Kingdom*, Nr. 10454/83, 1989;

53. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 1992 m. gruodžio 16 d. sprendimas *Niemietz v. Germany*, Nr. 72/1991/324/396, 1992;

54. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 1997 m. birželio 25 d. sprendimas *Halford v. the United Kingdom*, Nr. 20605/92, 1997;

55. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2000 m. vasario 16 d. sprendimas *Amann v. Switzerland*, Nr. 27798/95, 2000;

56. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2000 m. gegužės 4 d. sprendimas *Rotaru v. Romania*, Nr. 28341/95, 2000;

57. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2003 m. sausio 28 d. sprendimas *Peck v. the United Kingdom*, Nr. 44647/98, 2003;

58. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2004 m. vasario 7 d. sprendimas *Von Hannover v. Germany*, Nr. 40660/08, 2004;

59. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2004 m. liepos 27 d. sprendimas *J. Sidabras ir K. Džiautas prieš Lietuvą*, Nr. 55480/00 ir 59330/00, 2004;

60. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2007 m. balandžio 3 d. sprendimas *Copland v. the United Kingdom*, Nr. 62617/00, 2007;

61. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2008 m. gruodžio 4 d. sprendimas *S. ir Marper v. the United Kingdom*, Nr. 30562/04 ir 30566/04, 2008;

62. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2010 m. birželio 8 d. sprendimas byloje *Vodafone ir kt., C-58/08*, 2010;

63. Europos Žmogaus Teisių Teismas. 2011 m. gegužės 10 d. sprendimas *Mosley v. the United Kingdom*, Nr. 48009/08, 2011;

64. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 1997 m. sausio 27 d. sprendimas byloje

Opel Austria GmbH v. ES Taryba, Nr. T-115/94, Rink., 1997;

65. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2003 m. lapkričio 6 d. sprendimas *Bodil Lindqvist, C-101/01, 2003;*

66. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2004 m. spalio 5 d. sprendimas (Didžioji kolegija) *Pfeiffer, Roith, Süß, Winter, Nestvogel, Zeller, Döbele (sujungtos bylos C-397/01–C-403/01), 2004;*

67. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas. 2014 m. balandžio 8 d. sprendimas *Digital Rights Ireland ir Kaertner Landesregierung, C-293/12 ir C-594/12, 2014;*

Lietuvos teismų praktika:

68. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. 2003 m. vasario 24 d. nutartis civilinėje byloje *T. G. v. R. Š. ir UAB Brolių T-ų leidyba, Nr. 3K-3-294/2003;*

69. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. 2004 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje *G. A. v. AB Alytaus tekstilė, Nr. 3K-3-353/2004;*

70. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2005 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje *I. T v. Šiaulių lopšelis – darželis, Nr. 3K-3-314/2005;*

71. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. 2006 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje *A. K. v. AB Vievio paukštynas, Nr. 3K-3-10/2006;*

72. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2008 m. sausio 2 d. nutartis civilinėje byloje *S. Š. ir V. Š. v. UAB Lietuvos rytas, Nr. 3K-7-2/2008;*

73. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. 2008 m. vasario 26 d. nutartis civilinėje byloje *V. L. v. Užsienio reikalų ministerijai, Nr. 3K-3-125/2008;*

74. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2009 m. spalio 13 d. nutartis civilinėje byloje *N. V. K. v. Vilniaus universiteto Eksperimentinės ir klinikinės medicinos institutas, Nr. 3K-3-416/2009;*

75. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje *A. J. v. UAB Liutgaras, Nr. 3K-3-541/2011;*

76. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2012 m. gegužės 30 d. nutartis civilinėje byloje *R. Š. v. UAB Lukoil Baltija, Nr. 3K-3-263/2012;*

77. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2013 m. balandžio 23 d. nutartis baudžiamojoje byloje *N. Z., Nr. 2K-198/2013;*

78. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. spalio 7 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje *R. V. v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, Nr. 2AT-46-2014;*

79. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2014 m. spalio 14 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje J. G. v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, Nr. 2AT-48-2014;

80. Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje G. V. v. UAB Jurby Water Tech, Nr. 2A-1245/2011;

81. Vilniaus apygardos teismas. 2010 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje J. B. v. UAB Turto administravimo grupė, Nr. 2A-401-115/2010;

82. Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėja. 2015 m. sausio 6 d. nutartis civilinėje byloje ribotos atsakomybės bendrovės Daedalic Entertainment v. AB Lietuvos radijo ir televizijos centras, Nr. 2A-1049-577/2015;

83. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2011 m. vasario 17 d. sprendimas administracinėje byloje V. S. v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, Nr. A-822-297/2011;

84. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2011 m. rugsėjo 22 d. nutartis administracinėje byloje D. P. v. VšĮ Kauno Raudonojo Kryžiaus klinikinė ligoninė, Nr. A-492-2809-11;

85. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas. 2012 m. lapkričio 21 d. nutartis administracinių teisės pažeidimų byloje, Nr. N-261-1111/2012;

86. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas. 2014 m. balandžio 10 d. nutartis administracinėje byloje, Nr. A-858-124/2014;

87. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2014 m. balandžio 18 d. nutartis administracinėje byloje UAB Teltonika v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, Nr. A-858-143/2014;

88. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegija. 2015 m. lapkričio 3 d. nutartis administracinėje byloje Druskininkų savivaldybės administracija v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, Nr. eA-831-261/2015;

Kita praktinė medžiaga:

89. Lietuvos Respublikos ADTAI komentaras. Vilnius, 2005. [interaktyvus. Žiūrėta 2016 m. kovo 04 d.]. Prieiga per internetą: <<https://ada.lt/go.php/Asmens-duomenu-teisines-apsaugos-istatymo-komentaras46>>;

90. Europos duomenų apsaugos teisės vadovas. Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra, Europos Taryba, 2014. [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-handbook-data-protection->

lt.pdf>;

91. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktikos vadovas, 2014. [interaktyvus. Žiūrėta 2016 m. kovo 9 d.]. Prieiga per internetą: <https://issuu.com/euroteise/docs/estt_praktika__susijusi_su_es_teise>;

92. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupės, 2001 m. rugsėjo 13 d. nuomonė 8/2001 dėl asmens duomenų tvarkymo darbo santykių kontekste, WP 48, Briuselis [interaktyvus. Žiūrėta 2016 m. kovo 16 d.]. Prieiga per internetą:<http://ec.europa.eu/justice/dataprotection/article29/documentation/opinionrecommendation/files/2001/wp48_en.pdf>.

93. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupės, 2002 m. gegužės 29 d. nuomonė Nr. 5401/01 dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje, WP 5, 2002. [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. spalio 21 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55_en.pdf>;

94. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio darbo grupės, 2003 m. rugpjūčio 1 d. darbinis dokumentas dėl biometrinių duomenų, Nr. 12168/011/EN, WP 80;

95. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupės, 2005 m. lapkričio 25 d. darbo dokumentas dėl 1995 m. spalio 24 d. Direktyvos 95/46/EB 26 straipsnio 1 dalies vienodo aiškinimo, WP 114, Briuselis;

96. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupės, 2007 m. birželio 20 d. nuomonė dėl asmens duomenų apsaugos sąvokos, 01248/07/LT, WP 136, 2007 [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. spalio 21 d.]. Prieiga per internetą: http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2007/wp136_lt.pdf;

97. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupės, 2010 m. vasario 16 d. nuomonė Nr. 1/2010 dėl sąvokų „duomenų valdytojas“ ir „duomenų tvarkytojas“, WP 169, Briuselis;

98. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupės, 2011 m. liepos 13 d. nuomonė Nr. 15/2011 „Dėl sąvokos „sutikimas“ apibrėžties, WP 187, Briuselis;

99. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupės, 2014 m. rugpjūčio 1 d. nutarimas WP 220 [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. lapkričio 02 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp220_en.pdf>;

100. Duomenų apsaugos darbo vietoje įstatymas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.ada.lt/images/cms/File/Duomenu%20apsauga%20darbo%20vietoje.pdf>> [žiūrėta 2015 m. lapkričio 05 d.];

101. Official Journal L 281, 23/11/1995 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.1995.281.01.0031.01.ENG> [žiūrėta 2015 m. lapkričio 13 d.];

102. Metodika, skirta gyventojų konsultavimui asmens duomenų apsaugos srityje [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. lapkričio 02 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.esparama.lt/documents/10157/490675/2014_Asmens+duomenu+metodika.pdf/bc21f1c8-a75f-4c3d-b3cc-a42695c12554>;

103. Prancūzijos 1978 m. sausio 6-osios įstatymas n°78-17 dėl informacijos technologijų, rinkmenos ir laisvės [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. spalio 22 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do?idArticle=LEGIARTI000024506226&cidTexte=LEGITEXT000006068624>>;

104. 2015 m. gegužės 5 d. į Santa Monikos (JAV, Kalifornijos valstija) Aukštesniojo teismo Myrna Arias pareiškimas [interaktyvus. Žiūrėta 2016 m. kovo 09 d.]. Prieiga per internetą: <<http://cdn.arstechnica.net/wpcontent/uploads/2015/05/Intermexcomplaint.pdf>>

105. Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos atmintinė asmenims kreipiantiems į VDAI [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. lapkričio 18 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ada.lt/go.php/Atmintine-kaip-pateikti-skunda777>>;

106. Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos direktoriaus rekomendacijos duomenų valdytojams „Dėl asmens duomenų tvarkymo etikos kodeksų rengimo“ [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. lapkričio 25 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ada.lt/images/cms/File/rekomendacijos_etikos_kodeksas.pdf>;

107. Vokietijos Konstitucinio Teismo sprendimas byloje BVerfGE 65, 1, Volkszählung, Urteil v. 1983 m. gruodžio 15 d.;

Travaux preparatoires

Rengiamų dokumentų projektai:

108. Duomenų apsaugos reformos dokumentų rinkinys. [interaktyvus. Žiūrėta 2016 m. kovo 21 d.]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/justice/newsroom/data-protection/news/120125_en.htm>;

109. ES duomenų apsaugos reglamento projektas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?f=ST+5853+2012+INIT&l=lt>> [žiūrėta 2016 m. kovo 3 d.];

110. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas projektas. Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinis – administracinis modelis, 2015 [interaktyvus]. Prieiga per

interneta: < <http://www.socmodelis.lt/wp-content/uploads/Modelis.pdf>> [žiūrėta 2016 m. kovo 3 d.];

Internetiniai puslapiai:

111. Asmens duomenų apsauga [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/lt/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.12.8.html> [žiūrėta 2015 m. spalio 21 d.];

112. Europos Komisijos duomenų apsaugos reforma [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/justice/data-protection/index_lt.htm> [žiūrėta 2015 m. spalio 10 d.];

113. Europos Taryba, Europos žmogaus teisių teismo praktika, susijusi su asmens duomenų apsauga [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.coe.int/t/>>;

SANTRAUKA

Asmens duomenų apsauga yra neatsiejama nuo vienos svarbiausių žmogaus teisių – teisės į privataus gyvenimo neliečiamumą. Darbuotojas kaip duomenų subjektas taip pat turi teisę į privatų gyvenimą ir tikisi, kad ši teisė nebus pažeista. Demokratinės valstybės sąlygomis yra svarbu nustatyti pusiausvyrą tarp asmens teisių ir su jomis nesuderinamų interesų, kylančių iš tų asmenų, kurie turi teisėtą pagrindą tvarkyti darbuotojų asmens duomenis. ADTAI įvardintas tikslas ginti žmogaus privataus gyvenimo neliečiamumo teisę ir skatinti aukštus asmens duomenų tvarkymo standartus. Darbo proceso metu susiformavę santykiai tarp darbuotojo ir darbdavio yra grindžiami tarpusavio pasitikėjimu ir bendradarbiavimu, todėl šiame darbe keliami klausimai, ar darbdavys, būdamas duomenų valdytoju, tinkamai įgyvendina darbuotojo asmens duomenų tvarkymo principus ir, ar, darbuotojui, būnant duomenų subjektu, nepažeidžiamos jo teisės ir teisėti interesai.

Darbo tema „Duomenų apsauga darbo santykiuose“ yra gana plati, todėl šiame darbe siekiama išanalizuoti duomenų apsaugos dvišaliuose (individualiuose) darbo santykiuose dalyką, sampratą, teisinį reguliavimą ir juose įtvirtintus darbuotojo asmens duomenų tvarkymo principus, identifikuoti pagrindines reguliavimo problemas, susijusias su duomenų apsaugos užtikrinimu. Darbe iš esmės bus koncentruojamasi tik darbo santykiais susijusių šalių duomenų teisinės apsaugos aspektą.

Pagrindinis šio darbo tikslas – atlikti Lietuvos Respublikos įstatymų, tarptautinių teisės aktų, reglamentuojančių duomenų apsaugą analizę, taip pat išgryninti Lietuvos Respublikoje vyraujančias esmines duomenų apsaugos problemas, esančias tarp darbo sutarties šalių, aptariant bei jas įvertinant pateikti išvadas ir galimus problemų sprendimo būdus. Siekiant minėto tikslo buvo atskleista darbuotojo kaip asmens duomenų apsaugos subjekto teisė į asmens duomenų apsaugą, ribos, identifikuotos darbuotojo asmens duomenų apsaugos teisinio reglamentavimo problemos, susijusios tvarkant darbuotojų asmens duomenis, išskirtos pagrindinės darbdavio pareigos įgyvendinant darbuotojo teisę į asmens duomenų apsaugą, nurodant pagrindinius darbuotojo asmens duomenų tvarkymo principus darbo santykių sferoje, taip pat įvertintos duomenų subjekto teisių gynimo priemonės ir atsakomybė už duomenų apsaugos pažeidimus įgyvendinant asmens duomenų apsaugą. Pasirinktai temai tinkamai atskleisti ir iškeltam darbo tikslui pasiekti, bei formuluojant darbo išvadas buvo naudojamos loginiu, lyginamuoju, dokumentų analizės, apibendrinimo, anketinės apklausos metodais.

Atliktas sociologinis tyrimas (2015 m. pabaigoje) padėjo patvirtinti darbo metu iškeltą hipotezę. Pagal Lietuvos Respublikoje galiojančius duomenų apsaugos teisės aktus, darbdavys būdamas duomenų valdytoju, netinkamai įgyvendina savo pareigas, tvarkant darbuotojų asmens duomenis, tokiu būdu pažeidžia darbuotojų teises ir teisėtus interesus. Lietuvos Respublikoje darbuotojo asmens duomenų apsaugos įstatyminis reguliavimas užtikrina minimalų jo asmens duomenų apsaugos lygį. Būtina tobulinti ADTAĮ, norint apsaugoti ne tik darbuotojų teises tvarkant asmens duomenis, bet ir teisę į asmens duomenų apsaugą. Atsižvelgiant į DK projekto nuostatas darbo santykiais susijusios šalys bus labiau apsaugotos.

SUMMARY

Personal data protection is an inseparable part of one of the most important human rights: the right to inviolability of private life. Employee as a subject of data also has a right to private life and expects it to remain inviolate. Under the conditions of a democratic state it is important to determine the balance between the rights of a person and interests incompatible with them, arising from persons who have legal basis for managing personal data of the employees. The goal set by the Criteria for Legitimate Personal Data Processing is to defend the person's right to inviolability of his private life and promote high standards of personal data protection.

The relations between an employee and an employer, which have formed during the employment process, are based on mutual trust and collaboration, therefore, the present research addresses the following issues: are the principles of data management implemented properly by the employer as a data manager; are the rights or rightful interests of the employee, as a subject of data, inviolate.

The topic of the thesis "Data protection within labor relations" is rather broad, therefore, the aim of the present thesis is to analyse the subject, understanding of data protection in bipartite (individual) employment relations, its legal regulations and the principles of employee's personal data managing set out in them, to identify the main issues of regulation related with the guarantee of data protection. The thesis will mainly focus on the aspect of legal protection of data of the parties involved in employment relations.

The main aim of the present thesis is to conduct analysis of the legislation of the Republic of Lithuania as well as international legislation regulating data protection, to distinguish the essential issues of data protection prevailing in the Republic of Lithuania between the contractual parties, to provide possible solutions to problems and conclusions by discussing and evaluating. In order to reach the aforementioned aim, the thesis revealed the right of an employee, as a subject of personal data, to the protection of personal data and its limits; identified the issues in legal regulation of employee's personal data protection, related to managing personal employees' data; distinguishes the main duties of the employer in implementing the employee's right to personal data protection, evaluated the means for defending the rights of data subject and the responsibility for the violations of data protection in implementing personal data protection. In order to reveal the chosen topic properly and to achieve the aim, as well as

to formulate the conclusions, the following methods have been used: logical, comparative, document analysis, summarizing and questionnaire-based survey.

A sociological research (conducted at the end of 2015) helped to prove the hypothesis of the thesis. According to the legislation on data protection applicable in the Republic of Lithuania, the employer, as a data manager, fails to implement his duties in managing personal data of the employees, and thus violates the rights and rightful interests of the employees. Legal regulations of employee's personal data protection of the Republic of Lithuania, guarantee a minimum level of personal data protection. It is necessary to improve the Criteria for Legitimate Personal Data Processing, in order to protect not only the rights of the employees, but also the right to personal data protection. With regards to the provisions of Labour Code project, the parties involved in employment relations are going to be better protected.

PRIEDAS

**Vilniaus universiteto teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Ritos Sindikaitės,
Sesijinių studijų, V kurso, darbo teisės
studijų šakos studentės

Mokslinio tiriamojo darbo praktikos ataskaita

Atlikto sociologinio tyrimo rezultatų apžvalga: „Duomenų apsauga darbo santykiuose“

Darbo vadovas: prof. dr. Tomas Davulis

Vilnius

2015

81

TURINYS

ĮVADAS	83
1. TYRIMO METODIKA	85
2. TYRIMO EIGA	87
3. TYRIMO REZULTATAI	88
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS.....	94
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	96
PRIEDAI.....	97

IVADAS

Duomenų apsaugos reguliavimas aktualus kiekvienai darbo santykių šaliai, kadangi Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje nustatyta, kad kiekvienas turi teisę į savo asmens duomenų apsaugą¹⁵⁶. Darbo santykiai tarp šalių priklauso nuo abipusio šalių pasitikėjimo ir bendradarbiavimo, todėl duomenų apsauga tarp darbo santykio šalių gali tam pasitarnauti ir sustiprinti šiuos santykius. Duomenų apsaugos teisė priskirtina prie modernių teisių, būdingų išsivysčiusioms šalims ir nuolat bekintanti, pažymėtina, kad atsižvelgiant į visame pasaulyje ir Lietuvoje kintančią ekonominę ir socialinę situaciją teisiniai santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo taip pat dinamiškai vystosi kaip ir jų teisinis reglamentavimas, kuris turi būti nuolat tobulinamas. Šiuo metu Europos Sąjungos Taryboje yra svarstomi Europos Sąjungos asmens duomenų apsaugos reglamento ir direktyvos projektai, kuriais siekiama, kad duomenų apsauga būtų priderinta prie mūsų laikmečio sąlygų visoje Europos Sąjungos teritorijoje.

Sociologinio tyrimo aktualumas. Sociologinis tyrimas yra aktualus, nes iki šiol Lietuvoje nebuvo nuodugniai nagrinėjami duomenų apsaugos probleminiai aspektai darbo santykių srityje. Teisinėje literatūroje nėra skiriama pakankamai dėmesio šiai sričiai, trūksta mokslinės literatūros, ypač lietuvių kalba. Asmens duomenų apsaugos teisinis reguliavimas tarp darbo sutarties šalių viename ar kitame kontekste buvo nagrinėjamas įvairiuose moksliniuose darbuose, tačiau duomenų apsaugos problemoms išskylančiom tarp darbo sutarties šalių, Lietuvos teisės moksle, buvo skiriama mažai dėmesio. Duomenų apsaugos teisės aktai dėl teisinio reglamentavimo neaiškumo ir neaiškios taikymo praktikos kelia didelių problemų, todėl neatsilikant nuo technologijų plėtos informacinėje visuomenėje darbo santykiais susijusių šalių duomenys turi būti apsaugoti ir ginami įstatymo, todėl neišvengiamai kyla teisinių problemų kaip tuos santykius reguliuoti ir kaip sukurti saugią teisinę aplinką. Asmens duomenų tvarkymą reglamentuojančių nacionalinių įstatymų tikslas – apsaugoti pagrindines teises ir laisves, ypač privatumo teisę, ir tai pripažįstama Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje¹⁵⁷, taip pat Bendrijos teisės aktų bendruosiuose principuose¹⁵⁸. Svarbu patyrinėti ir esamą situaciją ir įvertinti ar darbo sutarties šalys laikosi duomenų apsaugos reikalavimų, įtvirtintų Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

¹⁵⁶ Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2010/C 83/02), 8 straipsnis.

¹⁵⁷ Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje. *Valstybės žinios*, 1995, Nr. 40-987, 8 straipsnis.

¹⁵⁸ Europos Parlamento ir Tarybos 1995 m. spalio 24 d. direktyva (95/46/EB) dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo, OL L 281, 1995, p. 31.

Atlikto **sociologinio tyrimo tikslas** – išgryninti ir išanalizuoti vyraujančias esmines duomenų apsaugos problemas tarp darbo sutarties šalių, bei jas įvertinti ir pateikti išvadas ir galimus problemų sprendimo būdus, kaip efektyviai atkreipti darbo santykių šalių dėmesį. Siekiant šio tikslo, iškeliami tokie **sociologinio tyrimo uždaviniai**:

- 1) išsiaiškinti kokios problemos kyla darbo santykio šalims tvarkant asmens duomenis įdarbinimo ir įsidarbinimo procesuose;
- 2) išanalizuoti asmens duomenų apsaugos įgyvendinimą sudarant ir vykdant darbo sutartį ir iš to kylančias problemas;
- 3) išsiaiškinti ar darbo sutarties šalys supranta savo teises ir pareigas įgyvendinant duomenų apsaugą darbo santykiuose;
- 4) ištirti ar tinkamai suderinami darbuotojų ir darbdavių interesai užtikrinant organizacines ir technines duomenų saugumo priemones;
- 5) išanalizavus visą turimą medžiagą, pateikti pasiūlymus dėl teisinio reglamentavimo tobulinimo, kad duomenų apsauga darbo santykiuose būtų pakankamai efektyvi, iš tikrųjų padedanti darbo sutarties šalims atlikti jiems pavestas darbo funkcijas.

Tikimasi, kad atliktas tyrimas padės rašant magistro studijų baigiamąjį darbą, todėl bent orientacinei situacijai Lietuvoje nustatyti pateikiame atlikto sociologinio tyrimo tikslo, iškeltų uždavinių ir metodikos aprašymą bei gautų rezultatų analizę.

1. TYRIMO METODIKA

Mokslinio darbo praktikos ataskaitoje pateikiamas atlikto sociologinio tyrimo tikslo, uždavinių ir metodikos aprašymas bei gautų rezultatų analizė. Šiam tikslui pasiekti buvo taikomas anketinės apklausos metodas, susidedantis iš trumpo prisistatymo, supažindinimo su tyrimo tikslu, tiriamųjų informavimu, kad gauti duomenys bus panaudoti magistro studijų baigiamajame darbe, paaiškinimo, kad užtikrinamas gautų duomenų anonimiškumas¹⁵⁹ ir saugumas. Visuose klausimuose suteikta laisvė pasitraukti bet kuriame apklausos etape, taip pat neleista atsakyti kelis kartus į anketą iš vieno kompiuterio. Elektroninė anketavimo forma pasirinkta dėl patogumo, kadangi ji buvo sudaryta ir patalpinta internetinėje svetainėje¹⁶⁰, kurios sistema skirta kurti ir atlikti apklausas. Toks apklausos būdas pasirinktas ir todėl, kad anketinės apklausos metodu galima kiekybiškai¹⁶¹ įvertinti respondentų atsakymus, kadangi respondentas pats gali pasirinkti sau tinkamą laiką, kada atsakyti į anketos klausimus, taip pat pildymo metu nedalyvauja apklausėjas, todėl yra išvengiama jo įtakos apklausos rezultatams, bei respondentai pateikia išsamesnius atsakymus. Kaip privalumą internetiniuose tyrimuose galima išskirti tai, kad klausimyno trukmė nėra taip griežtai ribojama – respondentams galima užduoti daugiau klausimų lyginant su kitais metodais.

Siekiant pasiekti reprezentatyvią imtį bei rezultatus Lietuvos mastu, nuoroda į anketą buvo išplatinta elektroniniu paštu, skype, socialiniuose tinkluose, patalpinta forumuose. Anketa patalpinta be reklamų ir be kitos respondentą trikdančios informacijos, kas padėjo pasiekti geresnę rezultatų kokybę.

Pasirinkus anketinės apklausos metodą būtina nustatyti ir imties dydį. Imties dydžio klausimas yra glaudžiai susijęs su tyrimo rezultatu, todėl jis turi būti gana tiksliai įvertintas. Imties dydžiui skaičiuoti buvo pasiremta programine skaičiuokle¹⁶². Respondentų skaičius yra vienas iš veiksnių, sąlygojančių gautos informacijos tikslumą bei patikimumą. Imties dydis šiame darbe apibrėžtas remiantis V. Dikčiaus siūlomu metodu. V. Dikčius teigia, kad regiono mastu imtis yra reprezentatyvi, kai atvejų skaičius

¹⁵⁹ Sudarytos anketos anonimiškumas reiškia, kad atsakymas į anketą nėra susiejamas su atsakinėjusiu į klausimus.

¹⁶⁰ Apklausa.lt. Sistema skirta kurti ir atlikti apklausas [interaktyvus. Žiūrėta 2014 m. lapkričio 11 d.]. Prieiga per internetą: <www.apklausa.lt>.

¹⁶¹ Siekiant įvertinti ar darbo sutarties šalys laikosi duomenų apsaugos reikalavimų kiekybinio metodo pagalba sociologinio tyrimo duomenys buvo apibendrinti statistikai, o kokybinio metodo pagalba buvo siekiama atskleisti problemų priežastis.

¹⁶² Apklausa.LT. Imties dydžio skaičiuoklė internetu [interaktyvus. Žiūrėta 2014 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <www.apklausa.lt/imties-dydis>.

yra 200 – 500¹⁶³, kuo imtis mažesnė, tuo didesni šansai suklysti. Socialiniuose moksliniuose darbuose paprastai pasirenkamas 95 proc. patikimumas¹⁶⁴. Tyrime buvo naudojama netikimybinė atranka, šiuo būdu gaunamos imties dydis nustatomas pagal tyrėjo asmeninį patyrimą ir poreikius¹⁶⁵, o gaunama informacija gali būti pagrindu tolesniems tyrimams. Pasirinktas tyrimo imties dydis nėra didelis, nes apklausos metu buvo orientuojamasi į tikslią atranką, t. y. į darbo santykio šalis, kadangi jos galėjo geriausiai atsakyti į sociologinio tyrimo iškeltus uždavinius.

Remiantis mokslinės literatūros analize buvo sudarytas klausimynas, kuris susidėjo iš 34 klausimų¹⁶⁶. Sudarant anketos klausimus buvo naudojami kontroliniai klausimai¹⁶⁷, kas padėjo išsiaiškinti nesąžiningus atsakymus, pažinti tiriamą situaciją ir gauti išsamią, patikimą informaciją. Klausimai sudaryti iš uždaro ir atviro tipo klausimų, taip pat iš klausimų su galimybe respondentams pasirinkti kelis atsakymų variantus, bei ties variantu „kita“ įrašyti savo atsakymus. Klausimai tiriamiesiems pateikti taip, kad asmuo, kuris dalyvauja tyrime jį suprastų, todėl atsakymai į anketas buvo pateikiami paprasta, suprantama forma, kurie padėjo pasiekti norimo tikslo. Manoma, kad tinkamai anketai būdingos tokios pat geros savybės, kaip ir geram įstatymui. Ji yra aiški, nedviprasmiška, patikima. Kartu ji turi skatinti respondento norą bendradarbiauti, kuo teisingiau atsakinėti¹⁶⁸.

Paskutinis, taip pat itin svarbus anketos sudarymo ir klausimų išdėstymo žingsnis – tai padėka respondentui už jo bendradarbiavimą ir pateiktus atsakymus. Paprastas „labai ačiū už atsakymus“ klausimyno pabaigoje užima nedaug vietos, iš tyrėjo nereikalauja didesnių pastangų ir yra tam tikras apdovanojimas respondentui¹⁶⁹.

¹⁶³ DIKČIUS, V. *Marketingo tyrimai*. Vilnius: Vilniaus vadybos kolegija, 2003, p. 187.

¹⁶⁴ KARDELIS, K. *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas: Lietuvos kūno kultūros akademija, 2002, p. 117 psl.

¹⁶⁵ Paklaidos dydis – 9%, reikalingas imties dydis – 96.

¹⁶⁶ Žr. 1 priedą.

¹⁶⁷ Tas pats klausimas pateiktas du kartus, tik kitaip jį suformulavus ir įterptas kitoje vietoje.

¹⁶⁸ *Cit. op.* 164, p. 93.

¹⁶⁹ *Cit. op.* 163, p. 187.

2. TYRIMO EIGA

Apklauso atlikimo procesas vyko nuo 2014 m. lapkričio 11 d. 21.00 val. iki 2015 m. sausio 1 d. 21.00 val. Vykdam tyrimą susidurta su gan žemu respondentų aktyvumo lygiu, todėl siekiant darbdavių ir darbuotojų interesų pusiausvyros nuspręsta papildomai išplatinti nuorodą į anketą elektroniniu paštu. Tokiu būdu apklausti darbdavių organizacijų atstovai (Lietuvos pramonininkų konfederacija, šakinės ir regioninės asociacijos, jos padaliniai, Lietuvos verslo darbdavių konfederacija). Taigi apibendrinant, kaip matyti iš schemos, pavaizduotos 3 diagramoje¹⁷⁰, respondentų aktyvumas iš tiesų nebuvo didelis, tačiau gauti atsakymai yra pakankamai informatyvūs ir jais remiantis galima daryti išvadas jei ne apie visos Lietuvos situaciją, tai bent jau tam tikrą požiūrį į duomenų apsaugą darbo santykiuose.

Šiuo būdu buvo užpildytos 102 anketos, atfiltruotas, t. y. tinkamų rezultatų kiekis - 101. Statistinė duomenų analizė atlikta naudojantis Microsoft Office skaičiuokle MS Microsoft Excel. Duomenys buvo analizuojami ir aprašomi keliais etapais, gautų rezultatų pateikimui buvo naudojamas grafinio vaizdavimo metodas.

Tyrimo rekomendacijos ir išvados bus panaudotos rašant magistro studijų baigiamąjį darbą.

Būtina pažymėti, kad tyrime surinkta informacija atspindi tik sociologinio tyrimo metu pateiktą respondentų nuomonę. Keičiantis ekonominei, socialinei situacijai, veikiant kitiems išorės veiksniams, respondentų vertinimai gali kisti.

¹⁷⁰ Žiūrėti 2 priedą.

3. TYRIMO REZULTATAI

Tyrimo metu iš viso apklaustas 101 respondentas. Kadangi anketos buvo orientuotos į darbo santykių šalis, iš jų didžiausią dalį 79.2% sudarė darbuotojai, 8.9% darbdaviai, 9.9% užsiimantys individualia veikla ir 2.0% tesudarė kitas variantas (3 diagrama).

Pirmiausiai buvo apžvelgiami esminiai respondentų demografiniai duomenys. Nagrinėjant amžiaus grupes matyti, kad apklausoje dalyvavo įvairaus amžiaus respondentai, didžiausią dalį sudarė 26-35 amžiaus grupės apklaustieji, t. y. apie 38% visų respondentų (2 diagrama), o mažiausią grupę sudarė respondentai esantys priešpensijinio amžiaus, t.y. virš 56 metų (1.0%). Iš 1 diagramos matyti, kad anketas pildė didesnė dalis moterų nei vyrų.

Apibendrinant respondentų demografines charakteristikas galima teigti, kad jų pasiskirstymas pagal lytį, amžių yra gana įvairus, taigi, tikėtina, kad tai padėjo išsamiai atskleisti duomenų apsaugos problemas kylančias tarp darbo sutarties šalių.

Trumpai apžvelgus demografines charakteristikas, toliau ataskaitoje pateikiamas vienas svarbiausių tyrimo uždavinių, išsiaiškinti kokios problemos kyla darbo santykio šalims tvarkant asmens duomenis įdarbinimo ir įsidarbinimo procesuose, todėl respondentų buvo paklausta, kiek svarbu, kad buvusios darbovietės personalo skyrius neteiktų informacijos apie darbuotojus kitiems darbdaviams. Iš 101 apklausoje dalyvavusių respondentų 30 (30.3%) įvertino 10 (10 balų skalėje – labai svarbu), kas reiškia, kad respondentams svarbu, kad buvusios darbovietės personalo skyrius neteiktų informacijos apie juos kitiems darbdaviams ir 20 (20.2%) įvertino 5 (10 balų skalėje). Apibendrinant 4 diagramą daugumai respondentų vis dėlto svarbus jų asmens duomenų konfidencialumas nutrūkus darbo santykiams, tačiau iš 5 diagramos atsakymų rezultatų tampa aišku, kad respondentams taip pat labai svarbu, kad darbdaviai potencialiai galimų darbuotojų asmens duomenis rinktų ir kauptų duomenų bazėse. Galima būtų daryti prielaidą, kad respondentai leisdami tvarkyti savo asmens duomenis tikisi, kad jiems ateityje bus pasiūlytos geresnės darbo sąlygos, tačiau tokiu būdu jie leidžia pažeisti bendruosius duomenų tvarkymo principus.

Respondentų paklausus ar duomenų rinkimas apie turėtą asmens teistumą prieš sudarant darbo sutartį turi įtakos įsidarbinant, netgi 42.4% visų respondentų atsakė, kad neturėtų būti renkami duomenys apie asmens teistumą, išskyrus, jeigu tai yra absoliučiai būtina konkrečios darbo vietos atveju, o 40.4% respondentų nurodė, kad renkant tokius asmens duomenis, nuteistieji gali būti visam laikui išbraukti iš darbo rinkos (8 diagrama). Aiškinantis kiek svarbi asmens duomenų apsauga prieš teikiant gyvenimo aprašymą (CV)

darbdaviui (6 diagrama), iš tyrimo duomenų tampa aišku, kad daugumai, netgi 39.0% respondentų svarbi jų asmens duomenų apsauga prieš teikiant gyvenimo aprašymą darbdaviui, pažymėtina, kad asmens neįdarbinus pateiktas gyvenimo aprašymas turi būti sunaikintas, o dėl tolesnio jo tvarkymo turi būti asmens sutikimas arba nesutikimas. 7 diagramos rezultatai iš esmės ir atspindi kokių kategorijų duomenų atskleidimas turi neigiamos įtakos iki sutartiniuose santykiuose. Atsakymai pasiskirstė: 13.7% asmens teistumas, 12.1% informacija apie sveikatą, 11.8% apklaustųjų nurodė, kad amžiaus atskleidimas lemia neigiamą galimybę įsidarbinant. Galima daryti prielaidą, kad daugiausia apklaustųjų yra 26-35 metų amžiaus asmenys, todėl šiuos duomenis laiko kaip minusą, o ne privalumą įsidarbinant. Gauti apklausos rezultatai džiugina, kad mažiausiai neigiamos įtakos įsidarbinant turi šie ypatingi asmens duomenys - tautybė 5.1%, religiniai įsitikinimai 7.0%, požiūris į politiką 7.7%.

Tikslu išsiaiškinti kaip pokalbio dėl darbo metu darbo santykių šalys reaguoja į asmeninio pobūdžio klausimus, netgi 77.3% visų apklaustųjų nurodė, kad jie turi teisę į tokius klausimus neatsakyti, 12.4% apklaustųjų nurodė, kad neturi teisės į tokius klausimus neatsakyti, o tik 10.3% nurodė turi teisę pameluoti (9 diagrama).

Toliau siekiant išanalizuoti asmens duomenų apsaugos įgyvendinimą sudarant ir vykdant darbo sutartį ir iš to kylančias problemas, anketoje buvo užduotas klausimas: „Ar svarbu įsidarbinant ir išlaikant darbo vietą neatskleisti informacijos apie sveikatos būklę?“, susirūpinimą kelia, kad daugiausia apklaustųjų 16.2% informaciją apie sveikatos būklės atskleidimą nurodė kaip visiškai nesvarbią (10 diagrama).

Kiekvienas žmogus, vadinamasis duomenų subjektas, turi teises, numatytas Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatyme¹⁷¹. Aiškinantis (11 diagrama), kokia didžiausia rizika yra susijusi su asmens duomenų atskleidimu darbo vietoje, tyrimo duomenimis kaip didžiausią riziką apklaustieji išskiria tai, kad asmeniniai duomenys gali būti naudojami be asmens sutikimo (23.1%), asmeninę informaciją darbdavys gali panaudoti ir kitiems tikslams, nepaminėtiems informaciją renkant (19.2%), asmeniniai duomenys gali būti atskleisti trečiosioms šalims (17.9%), duomenys gali būti panaudoti nepageidaujame kontekste (17.2%), galiu būti diskriminuojamas (11.7%), ir tik 9.1% gali būti neteisingai suprastos mano pažiūros. Priedo 12 diagramoje matyti, kad didžioji dalis respondentų žino, kad pagal Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymą (toliau – ADTAĮ) asmeniniai duomenys, kurių pagalba galima būtų juos identifikuoti gali būti renkami, užrašomi, kaupiami, saugomi ir kitaip tvarkomi jiems žinomam tikslui, tik esant jų sutikimui, išskyrus įstatyme nustatytus atvejus, ir tik maža dalis

¹⁷¹ Valstybės žinios, 1996, nr. 63-1479, 23 straipsnis.

to nežino. Tačiau į klausimą: “Ar žinote kokiais tikslais darbovietėje yra tvarkomi Jūsų pateikti asmens duomenys?” – dėl nepakankamos informacijos 57.6% apklaustųjų nurodė ne visada žinantys, 33.3% – visada žino, 9.1% nurodė, kad nežino kokiais tikslais darbovietėje yra tvarkomi pateikti asmens duomenys (13 diagrama).

Apibendrinant apklausos rezultatus galima daryti prielaidą, kad darbovietėje nepakankamai suteikiama informacijos kokiais tikslais tvarkomi darbuotojų asmens duomenys. Darbo teisiniuose santykiuose darbuotojas yra silpnesnioji šalis, jo teisių bei teisėtų interesų apsaugai skiriamas ypatingas dėmesys. Darbuotojams yra ne tik privaloma, bet ir naudinga suteikti visą reikalingą informaciją kokiais tikslais tvarkomi asmens duomenys (vardas, pavardė, telefono ryšio numeris, adresas ir pan.). ADTAĮ įtvirtina įstatymo tikslą ginti žmogaus privataus gyvenimo neliečiamumo teisę tvarkant asmens duomenis¹⁷². Darbuotojai, gavę informaciją, kuri užtikrina tinkamą asmens duomenų apsaugą, jaučiasi saugiau bei turi didesnę pasitenkinimą darbu.

Remiantis tyrimo duomenimis, galima daryti išvadą, kad didesnei daliai 48.5% respondentų labai svarbu, kad darbovietėje patvirtintos asmens duomenų tvarkymo taisyklės atitinka darbo sutarties šalių interesus, o visiškai nesvarbu tik 1.0% (14 diagrama). Iš 15 diagramos matyti, kad dauguma respondentų visiškai jaučiasi saugūs dėl savo asmeninių duomenų tvarkymo darbo vietoje. Taip pat respondentų buvo paprašyta įvertinti kiek svarbu, kad darbovietėje surinktą informaciją naudotų tik tais tikslais, dėl kurių ji buvo renkama 1– 10 balų skalėje, kur 1 reiškė – visiškai nesvarbu, 10 – labai svarbu (16 diagrama). Iš apklaustųjų vertinimų pasiskirstymo matyti, kad daugiau nei pusė teigia, kad labai svarbu, kad darbovietėje surinktą informaciją naudotų tik tais tikslais, dėl kurių ji buvo renkama.

Pagal Europos Sąjungos įstatymus asmens duomenis galima teisėtai rinkti tik laikantis griežtų sąlygų ir tik teisėtais tikslais. Be to, asmenys ir organizacijos, renkančios ir tvarkančios tokią informaciją, privalo saugoti ją nuo piktnaudžiavimo ir gerbti tam tikras duomenų savininkų teises, kurias užtikrina Europos Sąjungos įstatymai¹⁷³.

Išsiaiškinti ar darbo sutarties šalys supranta savo teises ir pareigas įgyvendinant duomenų apsaugą darbo santykiuose (17 diagrama), daugiau kaip pusė respondentų (65.7%) atsakė, kad informuoja darbovietę apie asmeninių duomenų, situacijos, susijusios su darbo teisėmis ir pareigomis, pasikeitimu (pvz., gyvenamosios vietos, telefono numerio ir pan.). Kadangi, kaip matyti iš 18 diagramos, toliau reikia išsiaiškinti, kada darbovietėje sudarytos sąlygos darbuotojams susipažinti su savo asmens byla. Didžiausia

¹⁷² Valstybės žinios, 1996, nr. 63-1479, 1 straipsnis.

¹⁷³ http://ec.europa.eu/justice/data-protection/index_lt.htm [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. sausio 10 d.].

dalis respondentų nurodė, kad jau egzistuojant darbiniais santykiams su darbdaviu, o ne prieš užmezgant darbinius santykius sudarytos sąlygos susipažinti su asmens byla, antroje vietoje nurodė, kad išviso nežino kada darbovietėje galima darbuotojams susipažinti su savo asmens byla.

Ištirti ar tinkamai suderinami darbuotojų ir darbdavių interesai užtikrinant organizacines ir technines duomenų saugumo priemonės, iš 19 diagramos matyti, kokie dažniausiai darbovietės vidiniuose teisės aktuose nurodyti ribojimai dėl darbovietei priklausančios komunikacijos įrangos naudojimo asmeniniais tikslais. 79.8% respondentų atsakė, kad darbo kompiuteriuose, kuriuose yra kaupiami darbuotojų asmens duomenys yra naudojami slaptažodžiai, to nežino 14.1% ir 6.1% respondentų nurodė, kad slaptažodžiai nėra naudojami (20 diagrama). Toliau sektų išsiaiškinti ar darbo sutarties šalys laikosi įstatymo nustatytos tvarkos dėl kitų darbuotojų prieigos prie darbovietėje laikomų darbuotojų asmens bylų. Atliktas tyrimas parodė, kad darbo sutarties šalys laikosi įstatymo nustatytos tvarkos ir atitinkamai pasirinko šiuos atsakymų variantus: 59.4% - taip, 36.5% - nežinau, 4.2% – ne (21 diagrama). Į anketoje pateiktą klausimą: „Ar darbovietėje turėdamas priėjimą prie darbuotojų asmeninių duomenų pasinaudotumėte galimybe su jais susipažinti?“ daugiau kaip pusė, t. y. 52.5% respondentų nurodė iškilus būtinybei pasinaudotų galimybe su jais susipažinti (22 diagrama).

Pažymėtina, kad vadovaujantis bendraisiais reikalavimais organizacinėms ir techninėms duomenų saugumo priemonėms¹⁷⁴ prieiga prie darbuotojų asmens duomenų gali būti suteikta tik tam asmeniui, kuriam asmens duomenys yra reikalingi jo funkcijoms vykdyti. Tačiau, kad būtų užtikrintos organizacinės ir techninės duomenų saugumo priemonės, skirtos apsaugoti duomenų bazes nuo neteisėto jų naudojimo turi būti užtikrintas patalpų, kuriose saugomi asmens duomenys, saugumas, kontroliuojamas patekimas į patalpas, kuriose saugomi dokumentai ir jų archyvai, užtikrintas patalpų, kuriose saugomi asmens duomenys, saugumas.

Norint ištirti ar tinkamai suderinami darbuotojų ir darbdavių interesai darbo vietoje, respondentų buvo paklausta kodėl darbdavio – darbuotojo darbo santykiuose naudojamos darbo vietos stebėsenos technologijos, kaip svarbiausius teiginius respondentai pasirinko: lojalumo ir sąžiningumo stoka, toliau – nepagrįstas naudojimas darbo priemonėmis ir jų piktnaudžiavimas, šiuolaikinė infrastruktūra sudaro visas sąlygas sekti (23 diagrama).

¹⁷⁴ Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos direktoriaus įsakymas „Dėl bendrųjų reikalavimų organizacinėms ir techninėms duomenų saugumo priemonėms patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2008, nr. 135-5298.

Taip pat respondentų buvo paprašyta įvertinti kiek svarbu, kad darbovietėje elektroninės darbo vietos naudojimo tvarka būtų įtraukta į pareiginius nuostatus, numatant darbuotojo atsakomybę už netinkamą darbo vietos naudojimą 1 – 10 balų skalėje, 24 diagramoje matyti apklaustųjų vertinimų pasiskirstymas, kur 18.2% teigia, kad labai svarbu ir tiek pat 18.2% respondentų įvertino 5, 10 balų skalėje.

Organizacinės ir techninės duomenų saugumo priemonės turi užtikrinti tokį saugumo lygį, kuris atitiktų saugotinių asmens duomenų pobūdį ir jų tvarkymo keliamą riziką, ir turi būti išdėstytos rašytinės formos dokumente (duomenų valdytojo patvirtintose asmens duomenų tvarkymo taisyklėse, duomenų valdytojo ir duomenų tvarkytojo sudarytoje sutartyje ir pan.)¹⁷⁵.

Kaip matyti iš 25 diagramos ar darbovietėje naudojami darbuotojų asmens duomenys, siekiant sudaryti darbuotojų juoduosius sąrašus darbo santykio šalys nėra girdėję arba apie tai nežino. Beveik visi apklaustieji (85.7%) nėra atskleidę, perdavę informaciją kitam asmeniui, kuris nėra įgaliotas naudotis šia informacija tiek darbovietės viduje, tiek už jos ribų (26 diagrama). Tiriant, kaip darbovietėje užtikrinama dokumentų apsauga, kuriuose yra asmens duomenų, kad nebūtų laikomi visiems prieinamoje ir matomoje vietoje, iš tyrimo rezultatų galima daryti išvadą, kad beveik po lygiai pasiskirstė respondentų atsakymai, 39.6% saugomi rakinamose metalinėse spintose arba seifuose ir 38.5% nežino kaip užtikrinama dokumentų apsauga (27 diagrama). Iš (28 diagrama) tyrimo rezultatų galima daryti išvadą, kad jeigu būtų sudaryta galimybė pasirinkti kaip patekti į darbo patalpas labiausiai paplitusi tarp respondentų yra elektroninės kortelės pagalba (52.6%), rečiausiai – pirštų atspaudų pagalba (8.2%).

Pagal apklaustųjų rezultatus matyti, kad darbovietėje nereikalingi asmens duomenys jų tvarkymo tikslams dažniausiai yra tvarkomi įstatymų nustatyta tvarka, sunaikinami specialiu aparatu ir mažiausią dalį apklaustųjų atsakymų sudarė – išmetami į šiukšlių dėžę (29 diagrama). Tiriant, kaip darbo santykiais susijusios šalys turi būti nubaustos už asmens duomenų apsaugos reikalavimų pažeidimus, iš tyrimo rezultatų galima daryti išvadą, kad labiausiai paplitusi tarp respondentų pasirinktų nuobaudų yra administracinė atsakomybė, rečiausiai pasirinktos nuobaudos – civilinė atsakomybė ir kitas variantas (30 diagrama). Kas džiugina, kad darbovietėse teisminių ginčų už asmens duomenų teisinės apsaugos pažeidimus beveik nevyksta arba darbo santykio šalys apie tai nėra girdėję (31 diagrama). Netgi 82.3% respondentų nuomone, Lietuvos Respublikos teisės aktai reglamentuojantys duomenų apsaugą darbo santykiuose, turi suderinti darbuotojų ir darbdavių interesus (32 diagrama), kadangi kaip matyti iš teiginių su kuriais respondentai

¹⁷⁵ Valstybės žinios, 1996, nr. 63-1479, 30 straipsnis.

sutinka, kad darbovietėje kurioje užtikrinama apsauga darbuotojų duomenims, jie jaučiasi saugiau, turi didesnę pasitenkinimą darbu (33 diagrama).

Apibendrinant galima teigti, kad tarp darbo santykio šalių turėtų atsirasti abipusis bendradarbiavimas, kuris leistų įgyvendinti asmens duomenų tvarkymo reikalavimus ir padėtų sukurti tokią aplinką, kurioje darbo santykio šalys jaustųsi saugios ir pasitikėtų savo asmens duomenų valdytojais.

Paskutiniame klausime (34 diagrama) respondentų buvo paprašyta parašyti komentarus ir pasiūlymus apie atliktą apklausą, tačiau apklausiamieji savo nuomonės tyrimo tikslais neišsakė.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima teigti, kad Lietuvoje duomenų apsauga tarp darbo santykio šalių dar kol kas nekelia didelio susirūpinimo, tačiau atliktas sociologinis tyrimas atskleidė, kad jau dabar ryškėja kai kurios neigiamos tendencijos, todėl darytina išvada, kad:

1. Atliktas tyrimas parodė, kad daugumai apklaustųjų respondentų svarbi asmens duomenų apsauga įdarbinimo ir įsidarbinimo procesuose, tačiau išsiskyrė trys pagrindinės problemos, pirma – apklaustieji nežino apie teisės aktų suteiktas teises asmens duomenų apsaugos srityje (renkant ir tvarkant jų asmens duomenis be išreikšto sutikimo, kol nėra sudaryta ar vykdoma darbo sutartis); antra – neigiamos įtakos įsidarbinant turi asmens duomenų atskleidimas susijęs su asmens teistumu, informacija apie sveikatą, amžiumi, auginamų vaikų skaičiumi, seksualinė orientacija. Kitaip tariant, įdarbinimo ir įsidarbinimo procesuose vertinamos aplinkybės, nesusijusios su būsimo darbuotojo dalykinėmis savybėmis; trečia – daugiausia apklaustųjų (16.2%) nurodė informaciją apie sveikatos būklės atskleidimą kaip visiškai nesvarbią.

Siekiant efektyviau ginti žmogaus teises įdarbinimo ir įsidarbinimo procesuose būtina tobulinti jų švietimą, kad darbdaviai tinkamai įgyvendintų asmens duomenų apsaugos reikalavimus, o būsimi darbuotojai (kandidatai) suprastų savo teisių įgyvendinimo būdus ir galimybes.

2. Tyrimo duomenimis sudarant ir vykdant darbo sutartį didžiausia rizika darbo santykio šalims susijusi su asmens duomenų atskleidimu darbovietėje yra tai, kad asmeniniai duomenys gali būti naudojami be asmens sutikimo, panaudoti kitiems tikslams, nepaminėtiems informaciją renkant, atskleisti trečiosioms šalims. Taip pat 57.6% respondentų, ne visada žino, kokiais tikslais darbovietėje tvarkomi jų asmens duomenys, kas patvirtina, kad duomenų subjektai silpnai išmano savo teises, o duomenų valdytojai/tvarkytojai nesilaiko informavimo pareigos tvarkant darbuotojų asmens duomenis.

Atsižvelgiant į tai, kad teisinis pagrindas tokiam duomenų tvarkymui – darbo sutartis, todėl užtikrinant, kad darbo santykio šalys sudarant ir vykdant darbo sutartį žinotų savo teises, būtina darbdaviui skirti ypatingą dėmesį darbuotojų informavimo pareigai, susitarti ir nustatyti suprantamas ir aiškias taisykles dėl asmens duomenų tvarkymo darbo procese.

3. Apklaustos duomenimis daugeliu atvejų nei darbdaviai, nei darbuotojai neskiria reikiamo dėmesio su darbo santykiais susijusių teisių įgyvendinimui ir pareigų atlikimui. Apibendrinus respondentų nuomones didžiausia dalis respondentų nurodė, kad jau

egzistuojant darbiniam santykiams su darbdaviu, o ne prieš užmezgant darbinis santykius sudarytos sąlygos susipažinti su asmens byla, taip pat dauguma apklaustųjų nurodė, kad išviso nežino kada darbovietėje galima darbuotojams susipažinti su savo asmens byla, todėl teigtina, kad darbdaviai neatlieka savo informavimo pareigos.

Siekiant abiejų darbo sutarties šalių interesų pusiausvyros, darbdavys turėtų pateikti darbuotojams patvirtinimą/pranešimą, kaip, kada ir koku būdu yra tvarkomi darbuotojų asmens duomenys. Darbo santykiais susijusių šalių teisių įgyvendinimo ir pareigų atlikimo procese būtina sudaryti sąlygas, kad informacija, susijusi su asmens duomenų apsauga, turi būti lengvai prieinama.

4. Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad darbuotojų ir darbdavių interesai užtikrinant organizacines ir technines duomenų saugumo priemones ne visada yra suderinami, kadangi netgi 38.5% respondentų nurodė, nežinantys kaip darbovietėje užtikrinama dokumentų apsauga, kuriuose yra asmens duomenų, galima daryti prielaidą, kad darbuotojai ir darbdaviai ne visada aiškiai supranta kaip yra tvarkomi asmens duomenys, taip pat 52.5% respondentų nurodė, kad darbovietėje iškilus būtinybei turėdamas priėjimą prie darbuotojų asmeninių duomenų pasinaudotų galimybe su jais susipažinti.

Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje nėra specialių reikalavimų darbuotojų duomenų tvarkymui, tačiau yra visos prielaidos ir poreikis toliau tobulinti įstatymus, kad būtų pakankamai efektyviai užtikrinta duomenų apsauga darbo santykių srityje. Darbo teisinių santykių šalims palikta galimybė nustatyti detalesnę tam tikrų sričių reglamentavimą lokaliniais vidaus teisės aktais, šalių susitarimu, darbo tvarkos taisyklėmis, ar pakeičiant atitinkamus darbo sutarties punktus. Taigi, šalys gali susitarti, kad darbo funkcijos būtų atliekamos pasitelkiant atitinkamas darbo priemones, taip pat gali sutarti dėl jų naudojimosi tvarkos.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Norminiai teisės aktai

Tarptautiniai teisės aktai:

1. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, nr. 40-987;
2. Europos Parlamento ir Tarybos 1995 m. spalio 24 d. direktyva (95/46/EB) dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo, OL L 281, 1995, p. 31;
3. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2010/C 83/02);

Lietuvos Respublikos teisės aktai:

4. Lietuvos Respublikos Konstitucija: (pagrindinis įstatymas). *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014;
5. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569;
6. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, nr. 63-1479;
7. Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos direktoriaus įsakymas „Dėl bendrųjų reikalavimų organizacinėms ir techninėms duomenų saugumo priemonėms patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2008, Nr. 135-5298;

Specialioji literatūra

8. DIKČIUS, V. *Marketingo tyrimai*. Vilnius: Vilniaus vadybos kolegija, 2005;
9. KARDELIS, K. *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas: Lietuvos kūno kultūros akademija, 2002;

Internetiniai puslapiai:

10. Apklausa. lt. Sistema skirta kurti ir atlikti apklausas [interaktyvus. Žiūrėta 2014 m. lapkričio 11 d.]. Prieiga per internetą: <www.apklausa.lt>;
11. Apklausa.LT. Imties dydžio skaičiuoklė internetu [interaktyvus. Žiūrėta 2014 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <www.apklausa.lt/imties-dydis>;
12. http://ec.europa.eu/justice/data-protection/index_lt.htm [interaktyvus. Žiūrėta 2015 m. sausio 10 d.].

PRIEDAI

Priedas Nr. 1

Anketa

Gerbiamas Respondente,

Esu Vilniaus universiteto teisės fakulteto studentė, šiuo metu atlieku tyrimą, kurio duomenys bus panaudoti baigiamajame magistro darbe: „Duomenų apsauga darbo santykiuose“. Šis tyrimas atliekamas siekiant įvertinti ar darbo sutarties šalys laikosi duomenų apsaugos reikalavimų, įtvirtintų Lietuvos Respublikos teisės aktuose. Tikiuosi, kad Jūsų nuoširdūs atsakymai padės gauti teisingus ir objektyvius tyrimo rezultatus. Atidžiai perskaitykite kiekvieną teiginį ir pasirinkite Jums priimtinausią variantą.

Anketa yra **anoniminė**, o gauti rezultatai bus panaudoti tik magistro darbo tyrimo tikslams.

Klausimai

1. Jūsų lytis:
 - a) Vyras
 - b) Moteris

2. Jūsų amžius:
 - a) 16-25;
 - b) 26-35;
 - c) 36-45;
 - d) 46-55
 - e) Virš 56

3. Jūs esate:
 - a) Darbuotojas
 - b) Darbdavys
 - c) Užsiimantis individualia veikla
 - d) Kita

4. Kiek Jums svarbu, kad buvusios darbovietės personalo skyrius neteiktų informacijos apie Jus kitiems darbdaviams?

1 (Visiškai nesvarbu)

10 (Labai svarbu)

5. Kaip Jūs vertinate darbdavių norą rinkti ir kaupti potencialiai galimų darbuotojų asmens duomenis (t.y. kai renkami ir duomenų bazėje ilgą laiką saugomi galimų kandidatų duomenys, su tikslu ateityje pasiūlyti darbą)?

1 (Visiškai nesvarbu)

10 (Labai svarbu)

6. Kiek Jums svarbi Jūsų asmens duomenų apsauga prieš teikiant gyvenimo aprašymą (CV) darbdaviui?

1 (Visiškai nesvarbi)

10 (Labai svarbi)

7. Kokių Jūsų asmens duomenų atskleidimas turi neigiamos įtakos įsidarbinant (galima pasirinkti kelis atsakymų variantus)?

- a) Šeimyninis statusas
- b) Požiūris į politiką
- c) Religiniai įsitikinimai
- d) Seksualinė orientacija
- e) Auginamų vaikų skaičius
- f) Amžius
- g) Tautybė
- h) Asmens teistumas
- i) Informacija apie sveikatą
- j) Finansinė informacija
- k) Kita

8. Ar, Jūsų nuomone, duomenų rinkimas apie turėtą asmens teistumą prieš sudarant darbo sutartį turi įtakos įsidarbinant?

- a) Taip, nes nuteistieji gali būti visam laikui išbraukti iš darbo rinkos
- b) Taip, nes pažeidžia darbuotojų duomenų pagrindines teises ir laisves
- c) Neturėtų būti renkami duomenys apie turėtą teistumą, išskyrus, jeigu tai yra absoliučiai būtina konkrečios darbo vietos atveju
- d) Neturi jokios įtakos

9. Kaip pokalbio dėl darbo metu įprastai reaguojate kandidatai į Jiems užduodamus asmeninio pobūdžio klausimus?

- a) Turi teisę į tokius klausimus neatsakyti
- b) Neturi teisės į tokius klausimus neatsakyti
- c) Turi teisę pameluoti

10. Ar Jums svarbu įsidarbinant ir išlaikant darbo vietą neatskleisti informacijos apie sveikatos būklę?

1 (Visiškai nesvarbu)

10 (Labai svarbu)

11. Jūsų manymu, kokia didžiausia rizika yra susijusi su asmens duomenų atskleidimu darbovietėje (galima pasirinkti kelis atsakymų variantus)?

- a) Asmeniniai duomenys gali būti naudojami be mano sutikimo
- b) Asmeniniai duomenys gali būti atskleisti trečiosioms šalims
- c) Asmeninę informaciją darbdavys gali panaudoti ir kitiems tikslams, nepaminėtiems informaciją renkant
- d) Galiu būti diskriminuojamas
- e) Duomenys gali būti panaudoti nepageidaujame kontekste
- f) Gali būti neteisingai suprastos mano pažiūros
- g) Kita

12. Ar Jūs žinote, kad pagal Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymą Jūsų asmeniniai duomenys, kurių pagalba galima būtų Jus identifikuoti gali būti renkami, užrašomi, kaupiami, saugomi ir kitaip tvarkomi Jums žinomam tikslui, tik esant Jūsų sutikimui, išskyrus įstatyme nustatytus atvejus?

- a) Taip
- b) Ne
- c) Nežinau

13. Ar žinote kokiais tikslais darbovietėje yra tvarkomi Jūsų pateikti asmens duomenys?

- a) Visada žinau
- b) Ne visada žinau
- c) Nežinau

14. Kiek Jums svarbu, kad darbovietėje patvirtintos asmens duomenų tvarkymo taisyklės atitinka darbo sutarties šalių interesus?

1 (Visiškai nesvarbu)

10 (Labai svarbu)

15. Kiek Jūs jaučiatės saugus dėl savo asmeninių duomenų tvarkymo darbo vietoje?

1 (Visiškai nesaugus)

10 (Visiškai saugus)

16. Kiek Jums svarbu, kad darbovietėje surinktą informaciją naudotų tik tais tikslais, dėl kurių ji buvo renkama?

1 (Visiškai nesvarbu)

10 (Labai svarbu)

17. Ar Jūs informuojate darbovietę apie Jūsų asmeninių duomenų, situacijos, susijusios su darbo teisėmis ir pareigomis, pasikeitimu (pvz., gyvenamosios vietos, telefono numerio ir pan.)?

- a) Taip
- b) Ne
- c) Apie tai negalvoju

18. Kada Jūsų darbovietėje sudarytos sąlygos darbuotojams susipažinti su savo asmens byla (darbuotojų asmens byla - darbuotojo pateiktą ir darbovietėje parengtą dokumentų, fiksuojančių žinias apie darbuotoją, rinkinys)?

- a) Prieš užmezgant darbinius santykius
- b) Egzistuojant darbiniam santykiams su darbdaviu
- c) Tokių galimybių nėra
- a) Nežinau

19. Kokie Jūsų darbovietės vidiniuose teisės aktuose nurodyti ribojimai dėl darbovietai priklausančios komunikacijos įrangos naudojimo asmeniniais tikslais?

- b) Trukmės apribojimai
- c) Laiko apribojimai
- d) Peržiūros ir kopijavimo apribojimai
- e) Konkrečių interneto puslapių blokavimas
- f) Kita

20. Ar Jūsų darbo kompiuteriuose, kuriuose yra kaupiami darbuotojų asmens duomenys yra naudojami slaptažodžiai?

- a) Taip
- b) Ne
- c) Nežinau

21. Ar darbo sutarties šalys laikosi įstatymo nustatytos tvarkos dėl kitų darbuotojų prieigos prie darbovietėje laikomų darbuotojų asmens bylų?

- a) Taip
- b) Ne
- c) Nežinau

22. Ar Jūs darbovietėje turėdamas priėjimą prie darbuotojų asmeninių duomenų pasinaudotumėte galimybe su jais susipažinti?

- a) Taip
- b) Ne
- c) Iškilus būtinybei

23. Jūsų nuomone, kodėl darbdavio - darbuotojo darbo santykiuose naudojamos darbo vietos stebėsenos technologijos?

- a) Šiuolaikinė infrastruktūra sudaro visas sąlygas sekti
- b) Nepagrįstas naudojimas darbo priemonėmis ir jų piktnaudžiavimas
- c) Skirtingi darbdavio ir darbuotojo interesai
- d) Lojalumo ir sąžiningumo stoka
- e) Įrašyti...

24. Ar Jums svarbu, kad darbovietėje elektroninės darbo vietos naudojimo tvarka būtų įtraukta į pareiginius nuostatus, numatant darbuotojo atsakomybę už netinkamą darbo vietos naudojimą?

1 (Visiškai nesvarbu)

10 (Labai svarbu)

25. Ar Jūsų darbovietėje naudojami darbuotojų asmens duomenys, siekiant sudaryti darbuotojų juodusius sąrašus?

- a) Taip, pats tokius sąrašus sudarinėju
- b) Apie tai neteko girdėti

c) Nežinau

26. Ar Jūs esate atskleidę, perdavę informaciją kitam asmeniui, kuris nėra įgaliotas naudotis šia informacija tiek darbovietės viduje, tiek už jos ribų?

a) Taip

b) Ne

c) Kartais

27. Kaip Jūsų darbovietėje užtikrinama dokumentų apsauga, kuriuose yra asmens duomenų, kad nebūtų laikomi visiems prieinamoje ir matomoje vietoje?

a) Neužtikrinama apsauga

b) Nežinau

c) Saugomi rakinamose metalinėse spintose arba seifuose

d) Įrašyti....

28. Jeigu Jums būtų sudaryta galimybė pasirinkti kaip patekti į darbo patalpas Jūs pasirinktumėte:

a) Laisvai

b) Pirštų atspaudų pagalba

c) Elektroninės kortelės pagalba

d) Naudojantis raktu

e) Įrašyti...

29. Jūsų darbovietėje nereikalingi asmens duomenys jų tvarkymo tikslams yra:

a) Sunaikinami specialiu aparatu

b) Išmetami į šiukšlių dėžę

c) Tvarkomi įstatymų nustatyta tvarka

d) Kita

30. Kaip darbo santykiais susijusios šalys turi būti nubaustos už asmens duomenų apsaugos reikalavimų pažeidimus?

a) Administracine atsakomybe

b) Baudžiamąja atsakomybe

c) Civiline atsakomybe

d) Drausmine atsakomybe

e) Įrašyti...

31. Ar Jūsų darbovietėje buvo teisminių ginčų už asmens duomenų teisinės apsaugos pažeidimus?

- a) Taip
- b) Neteko girdėti
- c) Nežinau

32. Jūsų nuomone, Lietuvos Respublikos teisės aktai reglamentuojantys duomenų apsaugą darbo santykiuose, turi:

- a) Apginti darbuotojų interesus
- b) Apginti darbdavių interesus
- c) Suderinti darbuotojų ir darbdavių interesus

33. Pažymėkite su kuriais teiginiais Jūs sutinkate (galima pasirinkti kelis atsakymų variantus):

- a) Darbinantis atskleidžiame privačius savo duomenis, kadangi norime būti pranašesni prieš kitą kandidatą
- b) Sudarant darbo sutartį jaučiamės įpareigoti atskleisti savo asmeninę informaciją
- c) Darbo sutartis sudaro pagrindą ir apriboja darbuotojo duomenų tvarkymą.
- d) Darbovietėje, kurioje užtikrinama apsauga darbuotojų duomenims, jie jaučiasi saugiau, turi didesnę pasitenkinimą darbu
- e) Darbuotojas neturi realios pasirinkimo laisvės sutikti ar nesutikti su jo asmens duomenų tvarkymu
- f) Socialiniai tinklai – informacijos lobynai darbdaviams

34. Jūsų komentarai ir pasiūlymai:

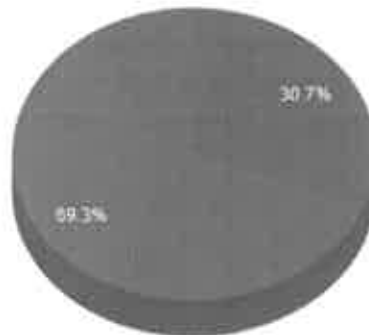
Labai ačiū už atsakymus

Priedas Nr. 2

1 diagrama.

Respondentų lytis

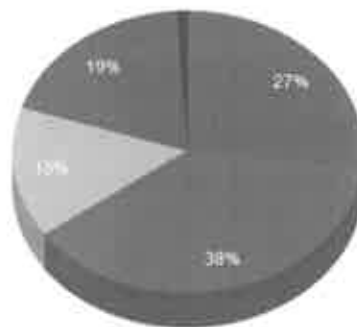
- a) vyras
- b) moteris



2 diagrama.

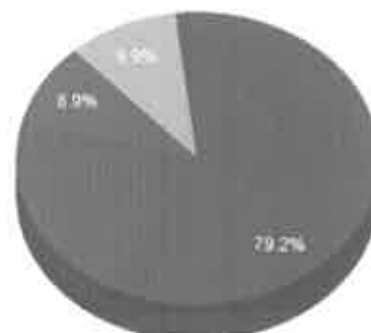
Respondentų amžius

- a) 16-25
- b) 26-35
- c) 36-45
- d) 46-55
- e) virš 56
- Kitas variantas



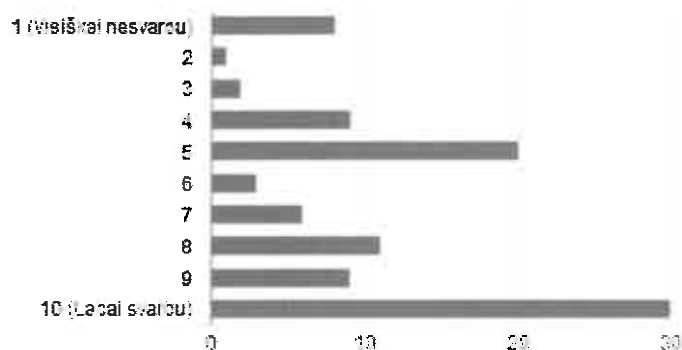
3 diagrama.

- a) Darbuotojas
- b) Daro darąs
- c) Užsiimantis individualia veikla
- Kitas variantas



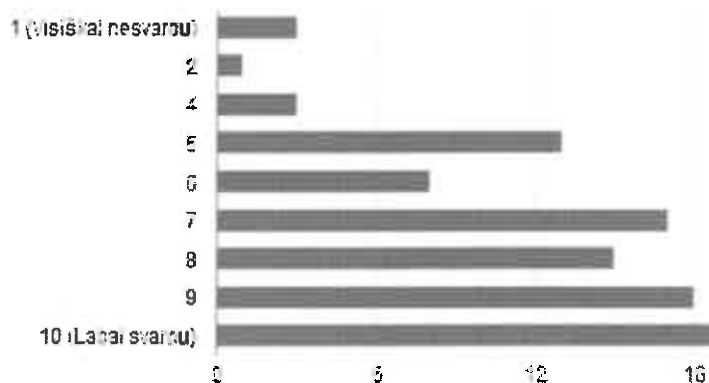
4 diagrama.

Kiek Jums svarbu, kad buvusios darbovietės personalo skyrius neteiktų informacijos apie Jus kitiems darbdaviams?



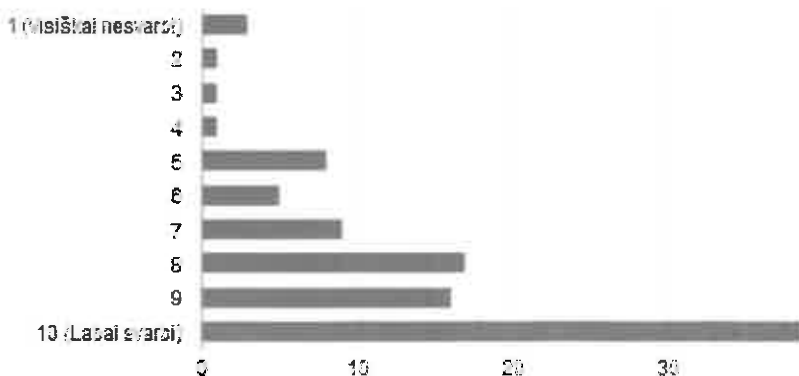
5 diagrama.

Kaip Jūs vertinate darbdavių norą rinkti ir kaupti potencialiai galimų darbuotojų asmens duomenis (t.y. kai renkami ir duomenų bazėje ilgą laiką saugomi galimų kandidatų duomenys, su tikslu ateityje pasiūlyti darbą)?



6 diagrama.

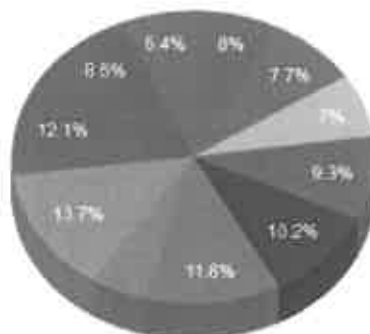
Kiek Jums svarbi Jūsų asmens duomenų apsauga prieš teikiant gyvenimo aprašymą (CV) darbdaviui?



7 diagrama.

Kokių Jūsų asmens duomenų atskleidimas turi neigiamos įtakos įsidarbinant (galima pasirinkti kelis atsakymų variantus)?

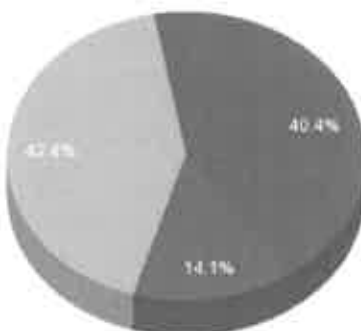
- a) Šeimyninis statusas
- b) Požiūris į politiką
- c) Religiniai įsitikinimai
- d) Seksualinė orientacija
- e) Auginamųjų vaikų skaičius
- f) Amžius
- g) Tautybė
- h) Asmens teistumas
- i) Informacija apie sveikatą
- j) Finansinė informacija
- k) Kita



8 diagrama.

Ar, Jūsų nuomone, duomenų rinkimas apie turėtą asmens teistumą prieš sudarant darbo sutartį turi įtakos įsidarbinant?

- a) Taip, nes nuteistieji gali būti visam laikui išbraukti iš darbo rinkos
- b) Taip, nes pažeidžia darbuotojų duomenų pagrindines teises ir laisves
- c) Neturėtų būti renkami duomenys apie turėtą teistumą išskyrus, jeigu tai yra absoliučiai būtina konkrečios darbo vietos atveju
- d) Neturi jokios įtakos



9 diagrama.

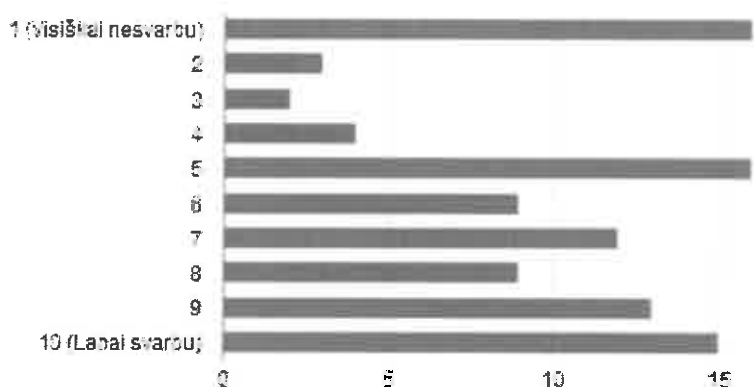
Kaip pokalbio dėl darbo metu įprastai reaguojate kandidatai į Jiems užduodamus asmeninio pobūdžio klausimus?

- a) Turi teisę į tokius klausimus neatsakyti
- b) Neturi teisės į tokius klausimus neatsakyti
- c) Turi teisę pameluoti



10 diagrama.

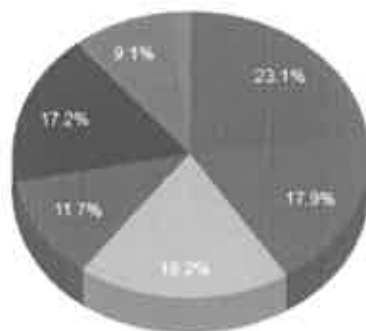
Ar Jums svarbu įsidarbinant ir išlaikant darbo vietą neatskleisti informacijos apie sveikatos būklę?



11 diagrama.

Jūsų manymu, kokia didžiausia rizika yra susijusi su asmens duomenų atskleidimu darbovietėje (galima pasirinkti kelis atsakymų variantus)?

- a) Asmeniniai duomenys gali būti naudojami be mano sutikimo
- b) Asmeniniai duomenys gali būti atskleisti trečiajam ša...
- c) Asmeninė informacija darbdavys gali panaudoti ir k...
- d) Gali būti diskriminuojamas
- e) Duomenys gali būti panaudoti nepageidaujama ..
- f) Gali būti neteisingai suprasamas mano padėtis
- g) Kita



12 diagrama.

Ar Jūs žinote, kad pagal Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymą Jūsų asmeniniai duomenys, kurių pagalba galima būtų Jus identifikuoti gali būti renkami, užrašomi, kaupiami, saugomi ir kitaip tvarkomi Jums žinomą tikslu, tik esant Jūsų sutikimui, išskyrus įstatyme nustatytus atvejus?

- a) Taip
- b) Ne
- c) Nežinau



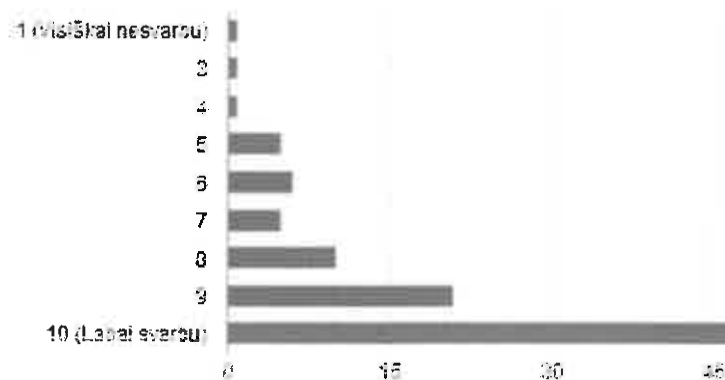
13 diagrama.

Ar žinote kokiais tikslais darbovietėje yra tvarkomi Jūsų pateikti asmens duomenys?



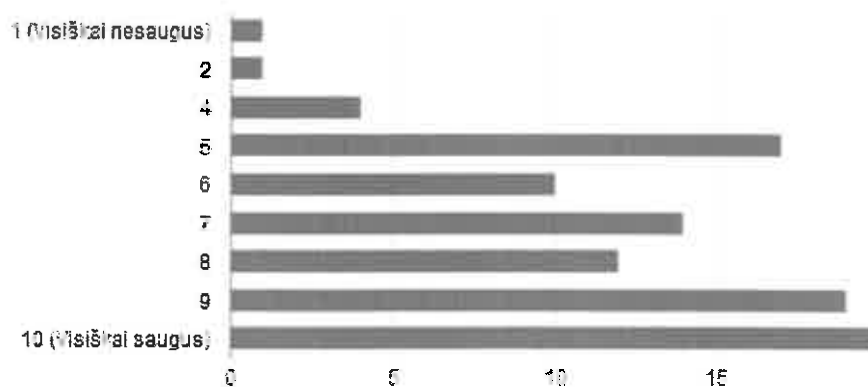
14 diagrama.

Kiek Jums svarbu, kad darbovietėje patvirtintos asmens duomenų tvarkymo taisyklės atitinka darbo sutarties šalių interesus?



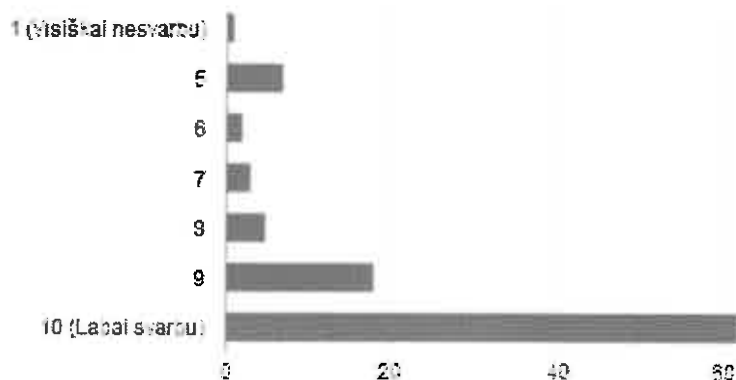
15 diagrama.

Kiek Jūs jaučiatės saugus dėl savo asmeninių duomenų tvarkymo darbo vietoje?



16 diagrama.

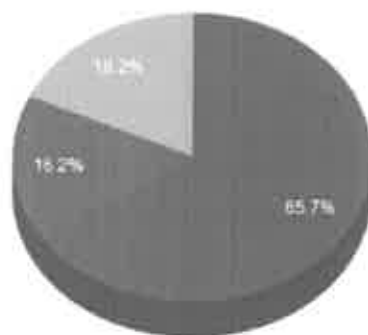
Kiek Jums svarbu, kad darbovietėje surinktą informaciją naudotų tik tais tikslais, dėl kurių ji buvo renkama?



17 diagrama.

Ar Jūs informuojate darbovietę apie Jūsų asmeninių duomenų, situacijos, susijusios su darbo teisėmis ir pareigomis, pasikeitimu (pvz., gyvenamosios vietos, telefono numerio ir pan.)?

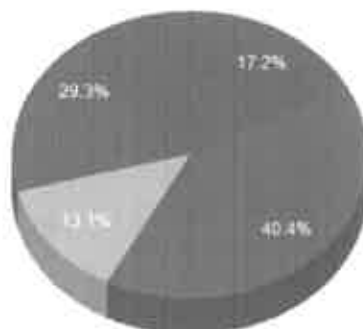
- a) Taip
- b) Ne
- c) Apie tai nežinau



18 diagrama.

Kada Jūsų darbovietėje sudarytos sąlygos darbuotojams susipažinti su savo asmens byla (darbuotojų asmens byla - darbuotojo pateiktų ir darbovietėje parengtų dokumentų, fiksuojančių žinias apie darbuotoją, rinkinys)?

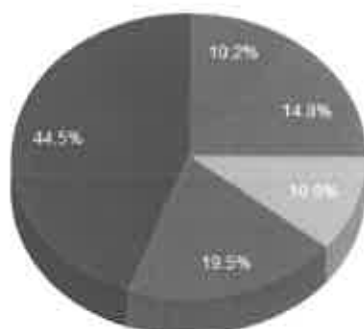
- a) Prieš užmezgant darbinis santykius
- b) Egzistuojanti darbiniais santykiais su darbdaviu
- c) Tolių galimybių nėra
- d) Nežinau



19 diagrama.

Kokie Jūsų darbovietės vidiniuose teisės aktuose nurodyti ribojimai dėl darbovietei priklausančios komunikacijos įrangos naudojimo asmeniniais tikslais?

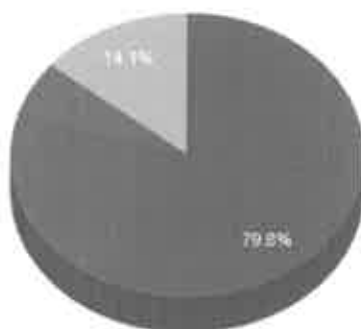
- a) Trumės apribojimai
- b) Laiko apribojimai
- c) Peržiūros ir kopijavimo apribojimai
- d) Konkrečių interneto puslapių blokavimas
- e) Kita



20 diagrama.

Ar Jūsų darbo kompiuteriuose, kuriuose yra kaupiami darbuotojų asmens duomenys yra naudojami slaptažodžiai?

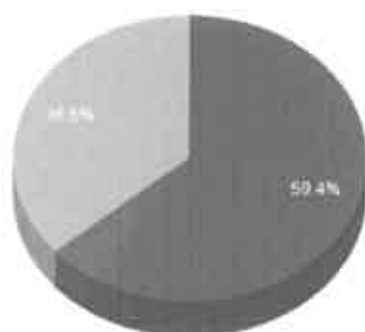
- a) Taip
- b) Ne
- c) Nežinau



21 diagrama.

Ar darbo sutarties šalys laikosi įstatymo nustatytos tvarkos dėl kitų darbuotojų prieigos prie darbovietėje laikomų darbuotojų asmens bylų?

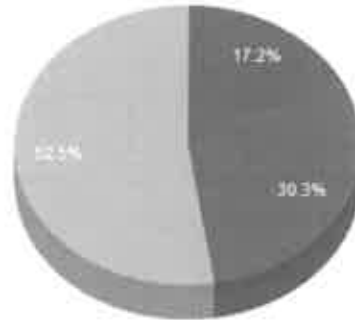
- a) Taip
- b) Ne
- c) Nežinau



22 diagrama.

Ar Jūs darbovietėje turėdamas priėjimą prie darbuotojų asmeninių duomenų pasinaudotumėte galimybe su jais susipažinti?

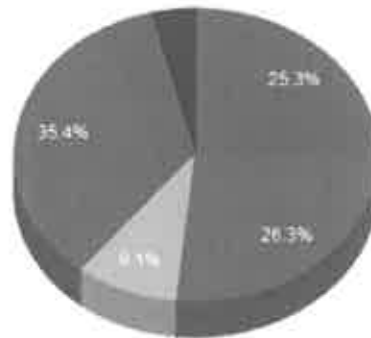
- a) Taip
- b) Ne
- c) Išsilis sūfinysai



23 diagrama.

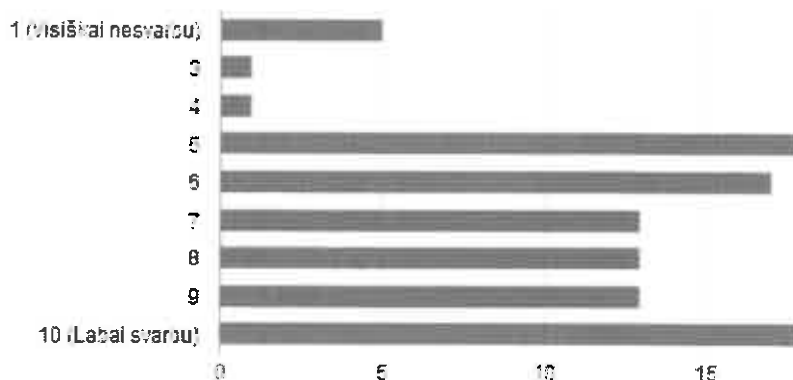
Jūsų nuomone, kodėl darbdavio - darbuotojo darbo santykiuose naudojamos darbo vietos stebėsenos technologijos?

- a) Šiuolaikinė infrastruktūra sudaro visas sąlygas sekti
- b) Nepagrįstas naudojimas darbo priemonėmis ir jų piltnaudžiaimas
- c) Svaringi darbdavio ir darbuotojo interesai
- d) Lojalumo ir sąžiningumo stoka
- e) kitas variantas



24 diagrama.

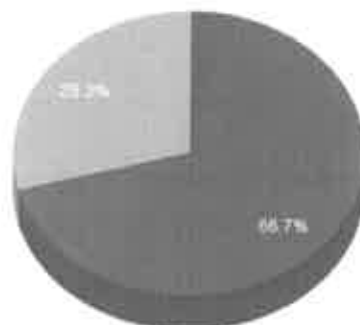
Ar Jums svarbu, kad darbovietėje elektroninės darbo vietos naudojimo tvarka būtų įtraukta į pareiginius nuostatus, numatant darbuotojo atsakomybę už netinkamą darbo vietos naudojimą?



25 diagrama.

Ar Jūsų darbovietėje naudojami darbuotojų asmens duomenys, siekiant sudaryti darbuotojų juodusius sąrašus?

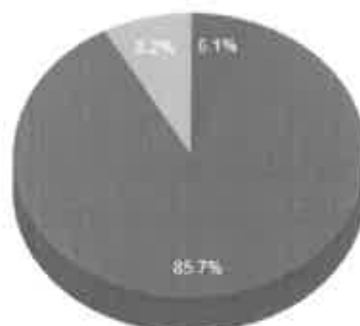
- a) Taip, pats tokius sąrašus sudarinėju
- b) Apie tai neteko girdėti
- c) Nežinau



26 diagrama.

Ar Jūs esate atskleidę, perdavę informaciją kitam asmeniui, kuris nėra įgaliotas naudotis šia informacija tiek darbovietės viduje, tiek už jos ribų?

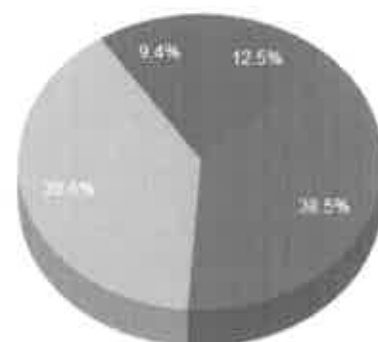
- a) Taip
- b) Ne
- c) Kartais



27 diagrama.

Kaip Jūsų darbovietėje užtikrinama dokumentų apsauga, kuriuose yra asmens duomenų, kad nebūtų laikomi visiems prieinamoje ir matomoje vietoje?

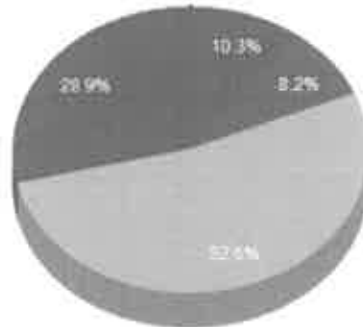
- a) Neužtikrinama apsauga
- b) Nežinau
- c) Saugomi rakinamose metalinėse spintose arba seifuose
- d) Kitas variantas



28 diagrama.

Jeigu Jums būtų sudaryta galimybė pasirinkti kaip patekti į darbo patalpas Jūs pasirinktumėte:

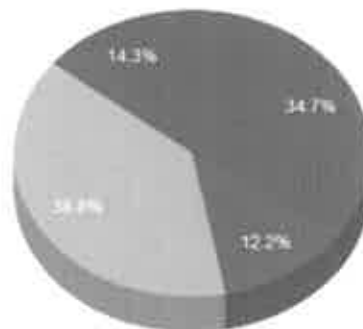
- a) Laisvai
- b) Pirštų atspaudų pagalba
- c) Elektroninės kortelės pagalba
- d) Naudojantis raktu
- e) Kitas variantas



29 diagrama.

Jūsų darbovietėje nereikalingi asmens duomenys jų tvarkymo tikslams yra:

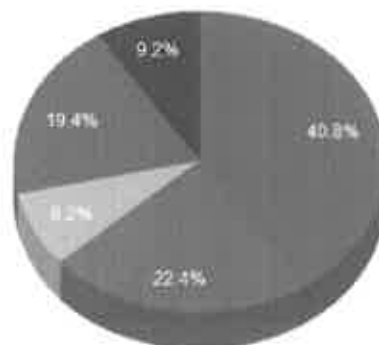
- a) Sunaikinami specialiu aparatu
- b) Išmetami į šuršiu dėžę
- c) Tvirtinami įstatymų nustatyta tvarka
- d) Kita



30 diagrama.

Kaip darbo santykiais susijusios šalys turi būti nubaustos už asmens duomenų apsaugos reikalavimų pažeidimus?

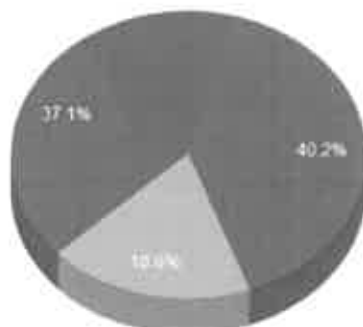
- a) Administracinė atsakomybė
- b) Baudžiamoji atsakomybė
- c) Civilinė atsakomybė
- d) Drausminė atsakomybė
- e) Kitas variantas



31 diagrama.

Ar Jūsų darbovietėje buvo teisminių ginčų už asmens duomenų teisinės apsaugos pažeidimus?

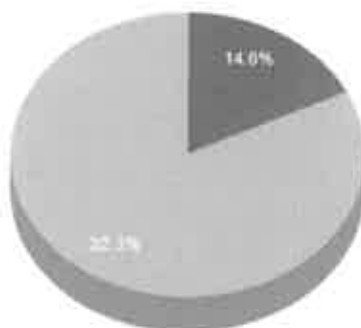
- a) Taip
- b) Ne
- c) Nežinau
- d) Neteko girdėti



32 diagrama.

Jūsų nuomone, Lietuvos Respublikos teisės aktai reglamentuojantys duomenų apsaugą darbo santykiuose, turi:

- a) Apginti darbuotojų interesus
- b) Apginti darbdavių interesus
- c) Suderinti darbuotojų ir darbdavių interesus



33 diagrama.

Pažymėkite su kuriais teiginiais Jūs sutinkate (galima pasirinkti kelis atsakymų variantus):

- a) Darbinantie atsileidžiamie privačius savo duomenis, kadangi nerime būti pranaš...
- b) Sudarant darbo sutartį jaučiamės įpareigoti atsivelsi savo asmeninę informaciją
- c) Darbo sutartis sudaro pagrindą ir aprašija darbuot...
- d) Darbovietėje, kurioje užtikrinama apsauga darbuo...
- e) Darbuotojas neturi realios pasirinkimo laisvės sutikti ar...
- f) Socialiniai tinklai – informacijos šaltiniai darbdav...

