

# INFORMACINIŲ TECHNOLOGIJŲ POVEIKIS DARBUOTOJO TEISEI Į PRIVATŲ GYVENIMĄ

## Gintarė Tamašauskaitė

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto doktorantė  
Darbo teisės instituto narė  
Saulėtekio al. 9, I rūmai, LT-10222 Vilnius  
Tel. (+370) 682 82728  
El. paštas: Gintare.Tamasauskaite@tf.vu.lt

*Straipsnyje analizuojama darbuotojo teisės į privatų gyvenimą samprata, šios teisės įgyvendinimo ir gynimo ypatumai, kai darbo vietoje naudojamos informacinės technologijos. Tiriama teisinis reguliavimas ir teisminis darbuotojo teisės į privatų gyvenimą vertinimas, asmeninio gyvenimo ir profesinės veiklos atskyrimo darbuotojo telefoninių pokalbių pasiklausymo, elektroninio susirašinėjimo, interneto prieigos ribojimo, darbo vietos stebėsenos ir kitos darbuotojo kontrolės nulemtos problemos.*

*Le présent article examine le droit au respect de la vie privée du salarié, sa conception, les particularités de sa réalisation et sa défense quand les nouvelles technologies de l'information et de la communication sont utilisées dans le lieu du travail. L'étude se fonde sur l'analyse de la régulation juridique et de l'évaluation judiciaire du droit au respect de la vie privée du salarié, des problèmes concernant la délimitation de la vie personnelle et la vie professionnelle, du harcèlement des conversations téléphoniques et des courriels, de la limitation d'accès à Internet, de la cyber surveillance et d'autres aspects conditionnés et influencés par le contrôle de l'employeur.*

## Įvadas

Šiuolaikiniai darbo teisiniai santykiai tampa socialinės transformacijos dalimi. Informacinių technologijų naudojimo darbo vietoje teisinio reguliavimo klausimai priskirtini prie šiuolaikinės darbo teisės uždavinių. Keltinas klausimas, ar dabartinė nacionalinė darbo teisė yra pajėgi efektyviai sureguliuoti darbo santykius, kai dėl technologinių ir komunikacinių reiškinių sudėtinga atskirti, kas priskirtina privačiam (asmeniniam) darbuotojo gyvenimui, o kas – tik profesinei veiklai. Svarstyta, ar

informacinių technologinių įrankių naudojimo darbe reiškinys modifikuoja tradicinius darbo santykius, ar jis gali daryti įtaką darbo sutarties šalių teisių ir pareigų pasikeitimui arba naujoms atsirasti įgyvendinant darbuotojo teisę į privatų gyvenimą.

Nacionalinė teismų praktika darbuotojo teisės į privatų gyvenimą gynimo klausimais nėra gausi. Tyrimo tematika nacionaliniu moksliniu lygiu taip pat mažai tirta. Vienos iš pirmųjų išvalgų darbuotojo privatumo svarbos klausimais pateikiamos T. Bagdanskio, P. Sartavičiaus, R. Vaitke-

vičienės darbuose. Europos lygiu paminėtini Europos žmogaus teisių teismo sprendimai [34; 35; 36; 37; 38] bei atkreiptinas dėmesys į ne vieną dešimtmetį Prancūzijoje vystomą darbuotojo privataus gyvenimo koncepciją (išskirtini P. Lokiec, J. E. Ray, J. Rivero, R. J. Tour, Ph. Waquet tyrimai).

Šio mokslinio tyrimo objektas – pagrindiniai darbuotojo teisės į privatą gyvenimą, kai darbo vietoje naudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos, įgyvendinimo ir gynimo teisinio reguliavimo aspektai. Tyrimo tikslas – analizuojant šioje srityje didesnę patirtį turinčių užsienio valstybių (ypač Prancūzijos) teisinį reguliavimą, teismų praktiką ir doktriną, mokliškai nustatyti, kokios yra (turėtų būti) teisės aiškinimo ir taikymo kryptys, kokia grėsmė ir rizika gali iškilti, kaip jų išvengti, kokia galėtų formuotis nacionalinė darbo teisės doktrina.

Tikslo siekiama nustatant tokius uždavinius: 1) straipsnio pirmojoje dalyje apibūdinti darbuotojo teisės į privatą gyvenimą, kai naudojamos informacinės technologijos, sampratą nacionalinėje darbo teisėje; 2) straipsnio antrojoje dalyje ištirti darbuotojo teisės į privatą gyvenimą įgyvendimo specifiką, nulemtą informacinių technologinių veiksnių; 3) straipsnio trečiojoje dalyje išanalizuoti darbuotojo teisės į privatą gyvenimą gynybos problematiką. Atliekant mokslinį tyrimą naudojami lyginamasis (vertinant skirtingus teisinio reguliavimo modelius ir tyrimus), loginis (siejant argumentus, apibendrinant ir teikiant išvadas), sintezės (struktūriškai jungiant nagrinėjamas problemas ir jų sprendimo būdus į visumą), istorinis (teisinio reguliavimo pokyčiams nustatyti) tyrimo metodai, remiamasi kompetentingų Lie-

tuvos ir užsienio mokslininkų nuomone, tarptautine, Europos Sąjungos, nacionaline teise, Europos žmogaus teisių teismo, nacionalinių ir užsienio teismų praktika.

## **1. Darbuotojo teisės į privatą gyvenimą samprata darbo teisėje**

Intensyvus perėjimas iš industrinės visuomenės į informacinę XX a. pabaigoje stipriai paveikė socialinių santykių vystymąsi. Keičiantis komunikavimo būdai, kinta visuomenė. Ši paralelė akivaizdi nuo J. Gutenbergo iki B. Geitso laikų [27, p. 934]. Technologijų revoliucija palietė asmeninį ir profesinį gyvenimą, atvėrė naujų galimybių kitaip realizuoti socialinės egzistencijos ir užimtumo procesuose. Garantuojant pagrindines žmogaus teises ir laisves, būtina darbo teisinį reguliavimą pritaikyti šiuolaikiniam gyvenimui.

Informacinių technologijų naudojimo darbo santykiuose teisinis reguliavimas gali būti analizuojamas dviem kryptimis. Viena vertus, kaip teisės normų visuma, reguliuojanti darbo vietos įrengimo, naudojimo ir pan. procesus (darbo saugos ir sveikatos institutas). Kita vertus, analizuotinos problemos, kylančios dėl informacinių technologijų naudojimo socialinio poveikio ir teisinių padarinių darbuotojui kaip fiziniam asmeniui (darbuotojo pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių darbe apsaugos sritis). Antroji problemų grupė apima darbuotojo teisės į privatą gyvenimą įgyvendinimą, gynimą. Problemų sprendimas sietinas su darbo teisės apsauginės (socialinės) ir ekonominės (gamybinės) funkcijų įgyvendinimu [22, p. 22]. Lietuvos darbo teisė neturi atskiro instituto, reguliuojančio darbuotojo privatumo apsaugos klausimus. Didžioji teisinio reguliavimo dalis

įtvirtinta kitose viešosios ir privatinės teisės normose.

Dauguma teisės mokslininkų (L. D. Brandeis, J. De Cew, W. Prosser, W. Parent, S. Warren, A. Westin) žmogaus teisę į privatumą laiko prigimtinę teisę [16; 26; 24; 31; 33 per 25, p. 164]. Šios teisės atsiradimas siejamas su XX amžiumi [19, p. 2], nors užuomazgų aptinkama ir ankstesniais laikotarpiais (pavyzdžiui, L. D. Brandeis, S. Warren). Nacionalinėje ir tarptautinėje teisėje pastebima terminijos įvairovė: „teisė į privatumą“, „teisė į privatų gyvenimą“, „teisė į privataus gyvenimo / privatumo gerbimą“, „teisė į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą“.

Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje teigiama, kad niekas neturi patirti savavališko kišimosi į jo privatumą, šeimos gyvenimą, buitį ar susirašinėjimą arba kėsintis į garbę ir reputaciją. Apsauga nuo tokio kišimosi arba kėsintis turi užtikrinti įstatymas [2, 12 str.]. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (toliau – EŽTK) įtvirtina teisę į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą, susirašinėjimo slaptumą [1, 8 str.].

Europos žmogaus teisių teismo nuomone, nėra nei galimybės, nei būtinybės išsamiai apibrėžti sąvoką „privatus gyvenimas“ [34]. Teismas atkreipė dėmesį į privataus gyvenimo požymius, pabrėždamas, kad būtų pernelyg siaura privatumą tapatinti su situacija, kur asmuo gali elgtis visiškai atsiribodamas nuo išorinio pasaulio. Asmens privataus gyvenimo gerbimas apima galimybę užmegzti ir plėtoti tarpasmeninius santykius, todėl profesinėje veikloje žmogus turi teisę į privatumą, ypač laisvųjų profesijų atstovai, kurių gyvenamoji vieta gali sutapti su darbo vieta [6]. Teigtina, kad nuotolinio darbo atveju turėtų galioti analogiškas principas.

Konstitucinėje teisėje vartojama žmogaus privataus gyvenimo neliečiamumo sąvoka, reiškianti, kad asmens susirašinėjimas, pokalbiai telefonu, telegrafo pranešimai ir kitoks susižinojimas neliečiami. Informacija apie privatų asmens gyvenimą gali būti renkama tik motyvuotu teismo sprendimu ir tik pagal įstatymą, kad niekas nepatirtų savavališko ar neteisėto kišimosi į asmeninį ir šeimos gyvenimą, garbę ir orumą [5, 22 str.]. Civilinė teisė saugo asmenines neturtines teises ir vertybes, prie kurių priskiriami garbė, orumas, žmogaus privatus gyvenimas ir kitos vertybės [7, 1.114 str. 1 d.]. Teisė į privatų gyvenimą ir jo slaptumą pripažįstama specifine fizinio asmens civiline teisė [7, 2.23 str.].

Nacionalinėje civilinėje teisėje įtvirtintas specialusis terminas „teisė į privatų gyvenimą“, nors Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrinoje terminai: „privatumas“ ir „privatus gyvenimas“ vartojami sinomiškai, pripažįstant, kad žmogus į juos turi konstitucinę teisę [6]. Teisė į privatumą siejama su nuosavybės teise bei asmens duomenų apsauga. Ji yra individualizuota. Tik teisės turėtojas gali nuspręsti, kokią informaciją, susijusią su privačiu gyvenimu, ir kokia apimtimi atskleisti viešai [7, 2.23 str.]. Civilinės teisės doktrina pripažįsta, kad sąvokos „privatus gyvenimas“ turiniu laikytinas žmogaus gyvenimas, kuris pasireiškia ne viešumoje, kaip sritis, kurioje asmuo turi turėti galimybę būti paliktas vienas be visuomenės kišimosi, t. y. „vidiniai asmens šeimos santykiai, jo lytinis, dvasinis, religinis gyvenimas, sveikatos būklė, privatus susirašinėjimas, privatūs pokalbiai, kilmė, telefono numeris, elektroninio pašto adresas ir t. t.“ [21, p. 60], išskyrus informaciją, skelbiamą viešuosiuose registruose.

Asmens privatus gyvenimas yra vienas iš civilinių teisių objektų [7, 1.97 str.], tačiau darbo teisinių santykių faktas savaime negali apriboti konstitucinės asmens teisės apsaugos kitaip negu įstatymu arba teismo sprendimu. Privataus gyvenimo neliečiamumo kaip ypatingos socialinės neturtinės vertybės pažeidimai pripažįstami nusikaltimais, už kuriuos taikoma baudžiamoji atsakomybė [8, 24 skyrius].

Pažymėtina, kad asmens teisės į privatumą gyvenimą informacijos srityje įgyvendinimo ir atsakomybės mechanizmą nustato asmens duomenų teisinės apsaugos institutas [25, p. 167]. Asmens duomenimis laikoma bet kuri informacija, susijusi su fiziniu asmeniu – duomenų subjektu, kurio tapatybė yra žinoma arba gali būti tiesiogiai ar netiesiogiai nustatyta pasinaudojant tokiais duomenimis – asmens kodas, vienas arba keli asmeniui būdingi fizinio, fiziologinio, psichologinio, ekonominio, kultūrinio ar socialinio pobūdžio požymiai [10, 2 str. 1 d.]. Visa asmens duomenimis laikoma darbuotojo informacija priskirtina darbuotojo privatumo sričiai.

Darbdaviui – asmens duomenų valdytojui (duomenų valdytojais laikytini subjektai, teikiantys įdarbinimo paslaugas [49, p. 14]) kyla papildoma pareiga, be bendrųjų darbo sąlygų užtikrinimo, laikytis pagrindinių asmens duomenų tvarkymo ir apsaugos teisės reikalavimų. Atkreiptinas dėmesys, kad iki direktyvos 95/46/EB [3] Europoje buvo vangiai priimami teisės aktai, skirti asmens duomenų apsaugai reglamentuoti. 1970 m. priimtas pirmasis pasaulyje Vokietijos *Hesse* žemės asmens duomenų apsaugos įstatymas, vėliau reguliacinių priemonių ėmėsi Švedija, apsi- drausdama nuo galimų pavojų naudojant kompiuterines sistemas [28, p. 163].

Europos Komisija, atsižvelgdama į informacinių technologijų socialinę skverbę, rengia asmens duomenų teisinės apsaugos Europos Sąjungoje reformą, kurią įgyvendinus Europos Sąjungos valstybėms narėms atsirastų pareiga priimti teisės aktus, įtvirtinančius specialų asmens duomenų tvarkymo užimtumo sektoriuje teisinį reguliavimą [51]. Netiesiogiai su asmens teisės į privatumą apsauga susijusi direktyva 2002/58/EB [4], kurios nuostatos Lietuvoje įgyvendintos įstatymu [12].

Atsižvelgiant į nacionalinės viešosios ir privatinės teisės normų analizę, darytina išvada, kad Lietuvos darbo teisėje turėtų būti vartojama sąvoka „darbuotojo teisė į privatumą“, suprantama kaip specifinė darbuotojo asmeninė neturtinė teisė į jo privatumą, apimanti visus išskirtinai su asmeniu siejamus būdinguosius elementus, neturinčius ekonominio turinio ir neatskiriama susijusius su darbuotoju. Darbuotojo teisės į privatumą turinys išlieka nepakitęs palyginti su bet kurio fizinio asmens teise į privatumą, tačiau darbo teisinių santykių specifika ir informacinių technologijų naudojimo darbo vietoje reikškinys gali daryti įtaką įgyvendinant šią teisę.

## **2. Informacinių technologijų naudojimas ir darbuotojo teisės į privatumą įgyvendinimas**

Darbo sutarties šalys ir jų atstovai, įgyvendindami savo teises ir vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisyklės ir veikti sąžiningai, vadovautis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principais, nepiknaudžiauti savo teise, nepažeisti trečiųjų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų [5, 28 str.;

9, 35 str.]. Darbo kodekse nepateikiama baigtinio darbo sutarties šalių teisių ir pareigų sąrašo. Specifinės darbuotojo teisės į privatų gyvenimą įgyvendinimas būdingas visoms darbo santykių stadijoms: įdarbinant, vykdant darbo sutartį ir darbo santykiams pasibaigus.

Teisės į privatų gyvenimą įgyvendinimas, kai darbo vietoje naudojamos informacinės technologijos, analizuotinas keliomis kryptimis. Pirma – darbuotojo neliečiamumas. Antra – darbuotojo privačios erdvės ir nuosavybės neliečiamumas. Trečia – darbuotojo komunikacijos ir bendravimo neliečiamumas.

*Informacinių technologijų naudojimas darbo vietoje ir darbuotojo neliečiamumas.* Šis tyrimo elementas siejamas su fiziniu darbuotojo neliečiamumu. Nacionalinė teisė nesuteikia darbdaviui jokių papildomų įgaliojimų darbuotojo atžvilgiu atlikti apieškojamą ar kitus su darbuotojo asmeniu susijusius veiksmus. Praktikoje dėl saugumo ar kitų teisėtų priežasčių darbdavys turi teisę naudoti įvairias elektronines automatines priemones, reikalingas viešajai tvarkai ir darbo saugai užtikrinti. Apie jų naudojimą darbuotojai turi būti tinkamai informuojami. Darbdaviui taip pat draudžiama skelbti su darbuotojo privačiu gyvenimu, sveikatos būkle susijusią informaciją, taikomi kiti bendrieji asmens duomenų apsaugos reikalavimai [10].

Vykdomos darbo vietos stebėjimo ir kontrolės problemos sietinos su darbuotojo privatumo neliečiamumu. Lietuvoje vaizdo stebėjimu laikomas vaizdo duomenų, susijusių su fiziniu asmeniu, tvarkymas naudojant automatines vaizdo stebėjimo priemones (vaizdo ir fotokameras ar pan.), nepaisant, ar tokie duomenys išsaugomi kokioje nors laikmenoje, ar ne [10, 2 str.

16 d.]. Darbo vietos stebėjimą reguliuojančios teisės normos taikytinos darbdaviui kaip asmens duomenų valdytojui. Pagal subjektų kategorijas ir taikymo pobūdį išskirtini du vaizdo stebėjimo režimai: bendrasis ir specialusis. Bendrasis taikomas visiems asmenims, vaizdo stebėjimo būtinybę siejant su visuomenės saugumo, viešosios tvarkos garantavimu [10, 16 str.]. Tik 2009 m. įtvirtintas specialusis vaizdo stebėjimo režimas taikomas darbo vietos stebėsenai reguliuoti [10, 17 str.].

Pagal jį nustatyta darbdavio pareiga įvertinti darbo specifiką. Jeigu privalu užtikrinti asmenų, turto ar visuomenės saugumą arba jeigu kiti būdai ir priemonės yra nepakankami ar netinkami, norėdamas užtikrinti minėtą apsaugą, darbdavys gali taikyti vaizdo stebėjimą. Įstatymas imperatyviai įpareigoja darbdavį numatyti vaizdo duomenų tvarkymą savo patvirtintu vidiniu rašytiniu dokumentu [10, 18 str.]. Jame būtina aiškiai nurodyti vaizdo stebėjimo tikslus, apimtį, vaizdo duomenų saugojimo terminus, priėjimo prie tvarkomų vaizdo duomenų ir jų naikinimo sąlygas ir tvarką bei nustatyti kitus teisėto vaizdo duomenų tvarkymo reikalavimus. Su šiuo dokumentu darbuotojai turi būti supažindinti raštu [10, 20 str. 3 d.].

Atkreiptinas dėmesys, kad teisę atlikti vaizdo stebėjimą turi tik darbdavio įgaliojti asmenys – konkretūs darbuotojai arba tokias paslaugas teikiantys subjektai [10, 18 str. 2 d.]. Vaizdo stebėseną gali būti vykdoma ne didesnėje patalpos ar teritorijos dalyje, negu tai yra būtina, ir turėtų būti renkama ne daugiau vaizdo duomenų, negu būtina. Patalpose, kurios susijusios su ypatingu darbuotojo privatumu, kur pagrįstai tikimasi absoliučios privatumo apsaugos ir kur toks stebėjimas žemintų

žmogaus orumą, įstatymiškai draudžiama vykdyti vaizdo stebėjimą. Įstatyme pateiktas pavyzdinis patalpų sąrašas, nurodant tualetus, persirengimo kambarius ir kt. [10, 19 str. 3 d.]. Manytina, kad prie „jautrių“ patalpų būtų galima priskirti darbuotojams skirtus poilsio kambarius, specialiai darbdavio įrengtas virtuvės, rūkymo zonas ir kt. erdves, kuriose darbuotojas gali tikėtis privatumo. Vaizdo stebėseną minėtose patalpose prieštarautų bendrajam stebėjimo tikslui, nes būtų renkama perteklinė darbuotojo asmens duomenis sudaranti informacija. Švedijoje, Prancūzijoje dėl vaizdo kamerų naudojimo darbovietėje darbdavys įpareigotas konsultuotis su profesinėmis sąjungomis [18, p. 110–112].

Pagal darbuotojų informavimą darbo vietos stebėjimas gali būti žinomas (darbuotojai tinkamai informuoti) arba slapta (darbuotojai neinformuoti apie stebėjimą). Europos žmogaus teisių teismas pripažino, kad valstybių įstatymai turi įtvirtinti garantijas, padedančias išvengti piktnaudžiavimų slapta sekant [36]. Lietuvoje slapta darbo vietos stebėjimas vaizdo kameromis laikytinas sekimu, neteisėtai suvaržančiu darbuotojo privatumą, už kurį taikytina baudžiamoji atsakomybė. Jungtinėje Karalystėje ir Nyderlanduose slapta stebėjimas pateisinamas tik išskirtiniais atvejais [18, p. 110–112], kai jis vykdomas siekiant apsisaugoti nuo sunkių nusikaltimų ar esant realiai didelių nuostolių grėsmei.

*Informacinių technologijų naudojimas ir darbuotojo privačios erdvės, nuosavybės neliečiamumas.* Darbuotojo privačia erdve laikytina vieta, kurioje darbuotojas turi jaustis apsaugotas nuo bet kokio jo teisės į privatų gyvenimą suvaržymo. Dirbant nuotoliniu būdu atsiranda galimybė darbuotojui dirbti jam priimtinoje, tačiau ne

visada aiškiai apibrėžtoje vietoje. Nuotolinio darbuotojo savarankiškumas didėja, keičiasi pavaldumo darbdaviui ir pastarojo kontrolės laipsnis. Nuotolinio darbo atveju atsakomybė už darbo saugą ir sveikatą paskirstoma darbdaviui ir darbuotojui, įpareigojant darbuotoją užtikrinti trečiųjų asmenų saugą ir sveikatą. Tokio darbo specifika lemia, kad darbdavio kontrolė krypta labiau į geresnių darbo rezultatų lūkestį ir suteikimą darbuotojui daugiau laisvės. Įprasto darbo situacijoje darbdaviui svarbūs ir darbo rezultatas, ir darbo procesas (priemonių tausojimas, teisingas jų naudojimas, darbo sauga). Išskirtiniais atvejais darbdaviui gali iškilti poreikis patekti į nuotolinio darbuotojo darbo vietą, tikrinti jo asmeninius daiktus (pavyzdžiui, įtariama vagystė). Patikrinimas galėtų būti atliekamas tik teisės aktų nustatyta tvarka ir tik valstybės įgaliotų subjektų, prie kurių darbdavys savaime pagal nacionalinę teisę nepriskiriamas.

Dėl darbuotojo asmeninių elektroninių priemonių naudojimo asmeniais tikslais darbo vietoje ir darbo metu diskutuotina. Viena vertus, darbdavys siekia, kad darbuotojas visą darbo laiką skirtų darbui, kita vertus, informacinėje visuomenėje keičiasi individo būtinieji egzistencijos poreikiai. Jie lemia asmens siekį būti interaktyviam, operatyviai pasiekti informaciją, kad galėtų visavertiškai gyventi inertiškame sociume. Nors darbdavys *de jure* turi teisę nustatyti darbuotojo veiklos darbo metu apribojimus neužsiimti su darbu nesusijusia veikla, tačiau *de facto* tokie apribojimai šiuolaikiniame gyvenime gali padaryti neigiamą įtaką bendram darbo rezultatui. Eliminuoti ir izoliuoti šiuolaikinį darbuotoją iš informacinio pasaulio gali atrodyti pernelyg griežtas, nesuprantamas,



keliantis stresą, mažinantis darbo našumą suvaržymas.

Dėl darbuotojo nuosavybe esančių daiktų, kuriuos jis gali naudoti kaip darbo priemonės, būtinas aiškios jų naudojimo taisyklės ir darbo sutarties šalių teisės. Tarkime, darbuotojas naudoja asmeninį kompiuterį darbo reikmėms ir darbdaviui atsiranda poreikis jį patikrinti. Akivaizdi darbuotojo teisės į nuosavybę ir darbdavio interesų kolizija. Siekiant ją išspręsti, būtina atskirti, kad asmeninis kompiuteris tėra įrankis darbo funkcijai vykdyti. Darbdavį domina ne darbuotojo kompiuteris kaip daiktas, bet jame esanti darbo informacija, kuri atsiranda darbo proceso metu. Darbdavys turi teisę į prieigą prie darbo informacijos, nes kontroliuoti darbo procesą – darbdavio pareiga. Kaip šią teisę įgyvendinti, darbo sutarties šalys turi susitarti, atsižvelgdamos į darbuotojo komunikacinio neliečiamumo principus.

*Informacinių technologijų naudojimas darbo vietoje ir darbuotojo komunikacijos neliečiamumas.* Darbdavys turi daugybę technologinių galimybių stebėti ir kontroliuoti elektroninę darbo vietą, elektroninį paštą, naudojimąsi vidiniu darbovietės kompiuterių tinklu, darbuotojo darbą internete ir elektroninėmis programomis, tikrinti darbuotojo kompiuterio atmintyje ar serveryje saugomus informacijos srautus. Darbdavys siekia ginti verslo interesus, apsisaugoti nuo dėl darbuotojo neteisėtų veiksmų galinčios atsirasti atsakomybės ar nuostolių, o tai, kad darbuotojas naudoja darbdavio suteiktas informacinių technologijų priemones, nepanaikina jo teisės į privatų gyvenimą [48, p. 2].

Europos žmogaus teisių teismas bylose dėl darbuotojo teisės į privatų gyvenimą įgyvendinimo, kai naudojamos informa-

cinės technologijos, pateikė principinių išaiškinimų. Teismas konstatavo, kad teisės į privatų gyvenimą apsauga apima ir profesinę veiklą, suteikiančią asmeniui galimybių palaikyti išorinius ryšius su pasauliu [34], kad darbdavio slaptai perimtas darbuotojo telefono pokalbis jam paskirtu telefonu pažeidžia EŽTK 8 straipsnio nuostatas [35], nes darbuotojas nebuvo apie tai įspėtas, pagrįstai tikėjosi privatumo.

Tai, kad nėra darbuotojų naudojimosi telefonu, elektroniniu paštu ar internetu stebėsenos teisinio reguliavimo (nei nacionalinio, nei lokalaus), Europos žmogaus teisių teismo pripažinta analizuojamos darbuotojo teisės pažeidimu [38]. Pagrįstas darbuotojo privatumo lūkestis yra svarbesnis, palyginti su darbdavio siekiamu teisėtu tikslu, darbuotojo neinformavimas savaime apriboja jo teisę į privataus gyvenimo ir susirašinėjimo slaptumo gerbimą, nepaisant to, ar darbdavio surinkti duomenys atskleisti, naudojami taikant drausminę atsakomybę [38]. Darbdavys, rinkdamas informaciją apie darbuotojo telefoninius pokalbius, interneto puslapių ir kompiuterių programų naudojimo istoriją, veikia kaip asmens duomenų valdytojas. Slaptas darbuotojo asmeninės informacijos rinkimas ir saugojimas sudaro teisės į privatų gyvenimą pažeidimą.

Darbuotojo pavaldumas darbdaviui turi būti orientuotas į darbo funkcijos atlikimą, o ne į paklusimą darbdaviui asmeninio gyvenimo srityje. Lietuvoje nėra specialaus darbuotojo komunikacijos ir informacinių technologijų darbo vietoje teisinio reguliavimo. Prancūzijos socialinė teisė [13, L 122-35 str.] darbdaviui draudžia vidiniais teisės aktais kištis į asmens teises ir individualias bei kolektyvines laisves, numatyti jų apribojimų, kurie savo pobūdžiu netei-

sėti ir neproporcingi siekiamam tikslui. Pažymėtina, kad XX a. pab. Prancūzijoje, sprendžiant darbuotojo privataus ir profesinio gyvenimo suderinimo problemas, pasiūlyta darbuotojo asmeninio gyvenimo (pranc. *vie personnelle*) sąvoka, kuri išplėtė darbuotojo privataus gyvenimo (pranc. *vie privée*) darbe sampratą [29; 32, p. 289] (pavyzdžiui, dėl darbuotojo aprangos ar prieigos prie jo elektroninio susirašinėjimo [20, p. 11]).

Asmens teisės į privatų gyvenimą apsauga vykstant komunikacijai darbo vietoje grindžiama korespondencijos konfidencialumo garantavimu. Pagal prancūziškąjį modelį darbuotojo gyvenimas ne darbo laiku ir ne darbo vietoje ir jo darbas darbo laiku ir darbo vietoje yra dvi atskiros ir nepriklausomos sritys, tačiau gali būti jų tarpusavio sąveika, daranti įtaką darbo santykiams. Palyginti su Prancūzija ir europietišku požiūriu, visiškai kitokia pozicija dėl darbuotojo teisės į privatų gyvenimą teisinio reguliavimo yra JAV, kur darbdavys gali stebėti elektroninę darbo vietą, jei suteikė darbuotojui darbo priemones, reikia įprastiems verslo interesams arba yra susitarimas su darbuotoju dėl stebėsenos ir kontrolės [14, p. 708–709]. JAV darbuotojo teisės į privatų gyvenimą apribojimus nulemia darbo santykių ir informacinių technologijų priemonių naudojimo faktas.

Reikia pridurti, kad pagal nacionalinę darbo teisę darbuotojo teisė saugiai dirbti apima tinkamą, saugią ir sveikatai nekenksmingą darbo sąlygų, kurias užtikrinti yra darbdavio pareiga [9, 260 str.], nustatymą. Atsižvelgiant į šiuolaikinius darbo organizavimo pokyčius, nuostata aiškintina plečiamai ir neapsiribojant Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu [11]. Darbuotojų

saugos ir sveikatos institutas apima visas prevencines priemones, skirtas darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, išvengti profesinės rizikos ar ją sumažinti.

Informacinių technologijų priemonės gali sukelti tiesioginį neigiamą poveikį darbuotojo fizinei ir dvasinei sveikatai dėl netinkamo jų naudojimo. Darbdavio neteisėti veiksmai, kai informacinių technologijų pagalba kėsinama į darbuotojo teisę į privatų gyvenimą, daro netiesioginį poveikį darbuotojo sveikatai (gali sukelti darbuotojo psichologinius išgyvenimus, stresą ir pan.). Nors darbdavys suteikia darbuotojui informacinių technologijų priemones kaip darbo įrankius, kurių panaudojimą gali kontroliuoti, tačiau pritaria J. Rivero nuomonei, išsakytai dar 1981 m., kad darbuotojas perleidžia darbdaviui savo darbo jėgą, bet ne savo asmenį [29].

Darbuotojo teisės į privatų gyvenimą įgyvendinimas, naudojant informacines technologijas, įgauna informacinio ir komunikacinio saugumo prasmę. Informacinė sauga darbo vietoje laikytina išvestine darbo saugos kategorija. Teigtina, kad visais atvejais, kai darbdavys, pasinaudodamas informacinėmis technologijomis, pažeidžia darbuotojo teisę į privatų gyvenimą, jis nevykdo ir Darbo kodekso 260 straipsnyje [9] įtvirtintos pareigos. Lietuvoje darbuotojai vis dar neįvertina teisės į privatumą svarbos [30, p. 51]. Manytina, dėl žmogaus teisių švietimo stokos.

Pripažintina, kad informacinių technologijų naudojimo darbo vietoje specifika ir skirtingų darbuotojo ir darbdavio interesų pusiausvyros užtikrinimas nulemia, kad darbuotojo teisė į privatų gyvenimą gali būti suvaržyta. Pagal teisės į privatų gy-



venimą įgyvendinimo apimtį, išskirtinas bendrasis ir ribotasis darbuotojo teisės į privatų gyvenimą įgyvendinimo režimai. Bendruoju laikytinas įprastas darbuotojo (kaip bet kurio kito asmens) teisės į privatų gyvenimą įgyvendinimas, kuris nesusijęs su informacinių technologijų naudojimu. Ribotasis darbuotojo teisės į privatų gyvenimą įgyvendinimo režimas apima teisėtus ir įstatymu leidžiamus darbdavio nustatytus teisės suvaržymus, nulemtus informacinių technologijų naudojimo darbo vietoje rizikos valdymo.

Teigtina, kad Lietuvoje darbuotojo komunikacinis neliečiamumas turi būti įgyvendinamas vadovaujantis pagrindiniais asmens duomenų tvarkymo reikalavimais ir teisėtumo, proporcingumo principais [10, 3 str.] bei stengiantis atskirti darbuotojo asmeninio ir profesinio gyvenimo kategorijas. Darbuotojas turi būti supažindintas su (elektroninės) darbo vietos stebėsenos, ar kt. kontrolės tvarka ir sąlygomis, jam turi būti žinomas kontrolės tikslas. Jeigu darbdavio konkrečiam tikslui pasiekti yra kitų priemonių ar metodų, kurie darbuotojo teisę į privatų gyvenimą mažiau ribotų, darbo vietos kontrolės kaip neproporcingos priemonės turėtų būti atsisakoma.

### **3. Darbuotojo teisės į privatų gyvenimą gynimas**

Privatus gyvenimas nėra absoliuti ir ribotą kategorija. Teisinės apsaugos ribos pasibaigia, kai neteisėtai pažeidžiami teisės saugomi interesai, daroma žala kitiems asmenims, visuomenei ir valstybei [6]. Teisė į privatų gyvenimą gali būti apribota tik įstatymų nustatytais atvejais ir kai tai būtina demokratinėje visuomenėje valstybės saugumo, visuomenės apsaugos ar šalies ekonominės gerovės interesams siekiant

užkirsti kelią viešosios tvarkos pažeidimams ar nusikaltimams, taip pat kai būtina žmonių sveikatai ar moralei arba kitų asmenų teisėms ir laisvėms apsaugoti [1; 5]. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas palaiko Europos žmogaus teisių teismo išaiškinimus dėl minėtų suvaržymų [6] ir šios teisės gynimo ribų. Darbuotojo teisė neturėtų būti laikoma pažeista, jeigu ji buvo įgyvendinama prieštaraujant jos paskirčiai, visuomenės interesams, taikiam darbui, geriems papročiams ir visuomenės moralės principams [9, 36 str.]. Darbo kodekse darbuotojo teisės į privatų gyvenimą savigyna nenumatyta. Darbuotojas gali imtis teisinių gynimo priemonių pagal civilinę teisę [7, 2.24 str.].

Darbo garbė ir verslo reputacija yra išvestinės asmens garbės ir orumo kategorijos [23, p. 134–135]. Darbo sutarties šalys ar jų atstovai gali teismo tvarka reikalauti, kad tikrovės neatitinkantys ar darbo garbę ir verslo reputaciją žeminantys duomenys būtų paneigti ir atlyginta dėl tokių duomenų paskleidimo atsiradusi turtinė ir neturtinė žala. Taip pat darbuotojas, jei darbdavys paskelbia jo privataus gyvenimo duomenis (nors ir atitinkančius tikrovę), asmeninį susirašinėjimą ar įeina į darbuotojo gyvenamąjį būstą be jo sutikimo, neteisėtai vykdo darbuotojo stebėjimą ar informacijos apie jį rinkimą, atlieka kitus neteisėtus veiksmus, kuriais pažeidžia darbuotojo teisę į privatų gyvenimą, darbuotojui atsiranda pagrindas pareikšti ieškinį dėl patirtos turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo [7, 2.23 str. 4 d.].

Lietuvos teismų praktikoje yra kelios darbo bylos, kuriose spręsta dėl darbuotojų teisės į privatų gyvenimą pažeidimo ir gynimo. Byloje dėl be sutikimo pavišintų darbuotojo nuotraukos iš privataus dar-

buotojų šventinio vakarėlio teismas nurodė, kad žmogaus teisė į privatų gyvenimą apima ir teisę į atvaizdą [43]. Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, kai pažeidžiama tik asmens teisė į atvaizdą, taikomas Civilinio kodekso 2.22 straipsnis, bet jeigu dėl to pažeista ir kuri nors kita vertybė, sudaranti bendrosios asmens teisės į privatų gyvenimą turinį, taikytinos Civilinio kodekso 2.22 ir 2.23 straipsniuose nustatytos normos [40].

Byloje dėl darbo vietos kaip viešos vietos Teismas išaiškino, kad bendrovės, kurioje dirbo darbuotoja (kuri be jos sutikimo buvo nufotografuota, siekiant publikacijoje atskleisti darbuotojų su negalia gyvenimą), teritorija nėra vieša vieta, darbuotoja negali būti laikoma trumpalaikiu viešuoju asmeniu, nepaisant to, kad ginčo nuotraukos buvo publikuotos siekiant visuomeninių pozityvių tikslų [39]. Kitoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nevertino darbuotojų neinformavimo aplinkybės, konstatuodamas, kad filmavimas darbdaviui priklausančios parduotuvės prekybos salėje yra filmavimas viešojoje vietoje, į kurią patenka ir darbo santykiais susiję bei materialiai atsakingi už atliekamą darbą asmenys, nelaikant filmavimo „privataus asmens teisių pažeidimu“ [41].

Dar vienoje byloje darbuotoja ginčijo atleidimą iš darbo ir teisės į privatų gyvenimą suvaržymą, kai darbdavys atskleidė darbo metu jos asmeniniais tikslais (bendraujant su pašaliniais asmenimis) sukauptus kompiuterių programos *SKYPE* duomenis [44]. Darbdavio pateikti duomenys pripažinti susiję tik su ieškovės padarytais pažeidimais ir požiūriu į darbdavį, todėl laikyti leistiniais įrodymais, konstatuojant, kad darbuotojos teisė į privatų gyvenimą nepažeista [44]. Nevertinta, ar darbdavys

kaip asmens duomenų valdytojas tinkamai vykdė darbuotojo komunikaciniam privatumui taikytinus reikalavimus (darbuotojo informavimas, lokalus teisinis reguliavimas, darbdavio veiksmų teisėtumas ir proporcingumas asmens duomenų apsaugos atžvilgiu). Teigtina, kad tokiomis situacijomis, spręsdamas dėl įrodymų leistinumo, teismas privalo įvertinti, ar darbdavys tinkamai vykdė savo kaip darbuotojo asmens duomenų valdytojo pareigas. Pažymėtina, kad Lietuvos teismų praktikoje laikomasi pozicijos, kad darbdavys kompiuterį ir elektroninį ryšį darbuotojui suteikia darbo pareigoms vykdyti, o ne persiūsti privačią informaciją, todėl darbdavys turi teisę žinoti, kokiam tikslui yra naudojamos darbo priemonės ir kuo užsiima darbuotojas darbo metu [42; 44].

Prancūzijos teismų praktikoje pripažinta, kad darbo vietoje egzistuoja darbuotojo privatus gyvenimas, kurį privalu gerbti, įtvirtinant susirašinėjimo, naudojant modernias komunikacijos priemones, paslapties principą [15, p. 338]. Taip pat nustatytos reikšmingos kryptys dėl darbdavio galimybės peržiūrėti darbuotojo darbo kompiuteryje esamus dokumentus [15, p. 338]. Suformuluotas principas, kad darbdavys negali kontroliuoti darbuotojo darbo kompiuteryje esančių dokumentų bylų su žyma „asmeninis“. Tokios žymos naudojimas vertintinas kaip priemonė atskirti privatų gyvenimą darbe. Teismai laikosi pozicijos, kad kai darbo kompiuteryje dokumentai nėra aiškiai įvardyti kaip asmeniniai darbuotojo dokumentai, preziumuojama, kad jie yra profesinio pobūdžio, sudarant darbdaviui laisvą priegią prie jų, kai darbuotojo nėra darbo vietoje. Darbdavys turi teisę peržiūrėti neidentifikuotus dokumentus, tačiau ne-

gali jais remtis, jeigu paaiškėja, kad pagal turinį dokumentas susijęs su darbuotojo privačiu gyvenimu [15, p. 338; 17, p. 4]. Minėti sprendimai vertingi dėl elektroninių dokumentų ir susirašinėjimo teisinio reguliavimo. Vis dėlto dėl tokios praktikos tobulumo diskutuotina. Kyla abejonių dėl darbuotojų galimybių piktnaudžiauti į asmenines elektroninių dokumentų bylas įkeliant ne tik privačią informaciją, bet ir konfidencialius profesinius duomenis, sudarančius komercinę paslaptį.

Prancūzijoje kitaip vertinami darbdavio veiksmai dėl darbuotojų jungimosi prie interneto puslapių kontrolės ir ribojimo. Preziumuojama, kad darbuotojo prisijungimai prie interneto darbo metu, naudojant įvairias darbdavio suteiktas informacinių technologijų priemones darbo funkcijoms vykdyti, turi profesinį pobūdį. Darbdavys turi teisę juos peržiūrėti ir kontroliuoti. Pavyzdžiui, darbuotojo elgesys, kai jis keturiasdešimt darbo valandų per mėnesį naudojami darbdavio suteiktu kompiuteriu ir internete asmeniniais tikslais, lankydamasis pornografijos turinio puslapiuose, bei bandė ištrinti navigavimo istoriją, Prancūzijoje pripažintas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu [15, p. 340; 45], nurodant, kad, neteisėtai naudojant darbo priemones asmeniniais tikslais, darbuotojui stinga lojalumo. Manytina, Lietuvos darbo teisėje lojalumo pareigą būtų galima sieti su sąžiningu darbo sutarties vykdymu.

Prancūzijoje ginant darbuotojo teisę į privatų gyvenimą, teismai turi iširti, kurios faktinės bylos aplinkybės dėl darbuotojo elgesio yra nesusijusios su darbo santykiais, o kurios daro jiems poveikį [46]. Lietuvos teismų praktikoje pripažįstama, kad darbo byloje teismas privalo aktyviai

veikti *ex officio* ir savo iniciatyva iširti ir vertinti įrodymų (nuotraukų, vaizdo ar garso įrašų) kaip įrodinėjimo priemonių leistinumą [50]. Darbdavio pareigos, sietinos su darbuotojo privataus gyvenimo apsauga, nevykdymas turi apriboti teikiamų įrodymų leistinumą teismo procese.

Paminėtina, kad darbuotojų atstovai gali turėti papildomų teisių, įgyvendinami ir gindami darbuotojo teisę į privatų gyvenimą. Prancūzijoje darbuotojų atstovas gali fiksuoti, kad įmonėje yra asmens teisių ir asmeninių laisvių suvaržymų [13, L 422-1-1 str.]. Nyderlanduose darbdavys apie planuojamus atlikti įvairius darbuotojų elektroninės stebėsenos ir kontrolės patikrinimus privalo pranešti darbo taryboms ar profesinėms sąjungoms [18, p. 102]. Lietuvoje nei teismų praktikoje, nei teisės doktrinoje aktyviai neanalizuojami klausimai, koks turėtų (galėtų) būti darbuotojų atstovų vaidmuo, ginant darbuotojo teisę į privatų gyvenimą.

Asmens duomenų apsauga laikoma individualios teisės į privatų gyvenimą įgyvendinimo priemonių sistema, kurioje pagrindinis subjektas yra teisės į privatų gyvenimą turėtojas [25, p. 173], galintis imtis savo nuožiūra teisės įgyvendinimo ir gynimo veiksmų. Vis dėlto manytina, kad masinio informacinių technologijų darbo vietoje naudojimo atveju darbuotojų atstovai galėtų padėti darbuotojams įgyvendinti ir apginti teisę į privatų gyvenimą. Aktyvesnis darbuotojų atstovų dalyvavimas darbdaviui priimant lokalius teisės aktus dėl technologijų naudojimo ir darbuotojų privatumo suvaržymų sąlygų prevenciškai prisidėtų prie darbuotojo teisės į privatų gyvenimą užtikrinimo. Ypač reikalingas aktyvesnis darbuotojų atstovavimas informavimo ir konsultavimo procese.

Straipsnyje daugiausia dėmesio skiriama darbuotojo ir darbdavio santykiams, įgyvendinant darbuotojo teisę į privatų gyvenimą. Vis dėlto atkreiptinas dėmesys, kad darbuotojų tarpusavio komunikavimas, naudojant informacines priemones – neatskiriama šiuolaikinių darbo santykių savybė. Esant darbo santykiams darbuotojai gali pažeisti vieni kitų teisę į privatų gyvenimą. Riba tarp privatumo ir profesinio gyvenimo, kai darbuotojai ne darbo metu ir nesinaudodami darbo priemonėmis susirašinėja ar dalyvauja socialiniuose tinkluose, tam tikrais atvejais ir su profesiniu gyvenimu susijusiomis temomis, yra labai trapi ir darbuotojų, ir trečiųjų asmenų, kurie patenka į tokią komunikacinę grandinę, privatumo požiūriu.

Prancūzijoje sprendžiant ginčą dėl įžeidžių darbuotojo elektroninių žinučių kolegai ne darbo metu, apeliacinės instancijos teismas ginčijamą elektroninį susirašinėjimą siejo su darbuotojo profesine veikla. Argumentavo, kad beribė kritika kito darbuotojo atžvilgiu negali būti pateisinta žodžio ir saviraiškos laisvė, ji parodo profesinę neloyalumą. Kasacinis teismas nusprendė priešingai, nuroydamas, kad darbuotojas rašė iš savo asmeninio elektroninio pašto kolegai į jo asmenį elektroninį pašta ne darbo metu ir iš asmeninio kompiuterio, todėl darbuotojo asmeninio gyvenimo sričiai priskiriami veiksmai negali būti siejami su profesiniu gyvenimu [15, p. 338; 47]. Manytina, kad Lietuvos teismai, sprenddami ginčus dėl šurkštaus darbo drausmės pažeidimo, siejamo su darbuotojo teisės į privatų gyvenimą turiniu, kiekvienu atveju turėtų atskirai vertinti darbuotojo funkcijas, darbo vietos ir darbo laiko aplinkybes, darbdavio suteiktų darbo priemonių naudojimo apribojimus, darbuotojų tarpusa-

vio santykius, profesinį ir privatų veiksmų pobūdį.

Analizė rodo, kad informacinių technologijų naudojimas darbo vietoje susiaurina darbuotojo privataus ir profesinio gyvenimo atskyrimo galimybes, nes kartais neįmanoma atskirti šių dviejų kategorijų dėl to, kad individo įprastinė būseną tampa neatsiejama nuo virtualaus pasaulio. Moksliniai tyrimai atskleidžia, kad neribojimas darbuotojams naudotis darbdavio prieiga prie interneto pertraukų metu asmeniniais tikslais padidina jų produktyvumą [15, p. 342].

Atliktas darbuotojo teisės į privatų gyvenimą įgyvendinimo ir gynimo tyrimas parodė, kad Lietuvos darbo teisėje turi atsirasti bendrosios su informacinių technologijų panaudojimu darbo vietoje siejamos teisinio reguliavimo kryptys, kurios sustiprintų apsauginės darbo teisės funkcijos veikimą. Taip pat turi būti skatinamas įstatymiškai leidžiamas informacinių technologijų naudojimo darbo vietoje lokaliais teisės aktais teisinis reguliavimas ir socialinis dialogas. Darbdavys turėtų nustatyti reguliacines nuostatas per kolektyvines derybas ir kolektyvines sutartis bendromis jėgomis su socialiniais partneriais ieškodamas išeičių, kaip suderinti darbuotojo privatų gyvenimą ir jo profesinę veiklą įmonėje. Lokalus teisinis reguliavimas taip pat gali būti nustatytas darbo tvarkos taisyklėmis. Minėtos priemonės padėtų spręsti ginčus dėl darbuotojo teisės į privatų gyvenimą gynimo ir darbdavio interesų užtikrinimo.

## Išvados

1. Nacionalinės darbo teisės terminijoje vartotina išvestinė kompleksinė teisinė sąvoka: „darbuotojo teisė į privatų gy-

- venimą“. Minėtos teisės turinys apima darbuotojo asmeninę neturtinę teisę į jo privatų gyvenimą, visus išskirtinai su asmeniu siejamus būdinguosius elementus, neturinčius ekonominio turinio ir neatskiriama susijusius su darbuotojo privatumu. Darbuotojo teisės į privatų gyvenimą įgyvendinimas sietinas su informacine sauga darbo vietoje, kuri laikytina išvestine darbo saugos kategorija.
2. Šiuolaikinė darbo teisė turi išspręsti naują uždavinį – atsižvelgiant į žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos doktriną, kompleksiskai įvertinti ir nustatyti aiškias darbuotojo teisės į privatų gyvenimą ir darbdavio interesų kolizijos sprendimo teisiniu reguliavimu kryptis, apsaugančias darbuotojo asmenį bei užtikrinančias pusiausvyrą tarp skirtingus interesus turinčių darbo sutarties šalių.
  3. Darbuotojo teisės į privatų gyvenimą turinys (palyginti su įprasta fizinio asmens tapačia teise) išlieka nepakitęs, tačiau darbo teisiniai santykiai ir informacinių technologijų naudojimo darbo vietoje veiksnyss daro įtaką šiai teisei įgyvendinti ir ginti. Reguluojant darbo teisinius santykius, kai darbo vietoje naudojamos informacinės technologijos, atsiranda poreikis taikyti ribotąjį (specialųjį) darbuotojo teisės į privatų gyvenimą įgyvendinimo teisinį reguliavimo modelį.
  4. Specialiosios Lietuvos darbo teisės normos dėl darbuotojo teisės į privatų gyvenimą įgyvendinimo ir gynimo reikalingos šiose srityse: darbuotojo neliečiamumas, darbuotojo privačios erdvės ir nuosavybės neliečiamumas, darbuotojo komunikacijos neliečiamumas. Jos turėtų numatyti bendrojo asmens teisės į privatų gyvenimą įgyvendinimo ir gynimo teisinio reguliavimo išimtis, nulemtas darbo teisinių santykių specifikos, darbo sutarties šalių tarpusavio padėties ir informacinių technologijų naudojimo darbe ypatumų ir rizikos. Darbdavys, priimdamas vidinius teisės aktus dėl darbo vietos stebėsenos ir kontrolės, turėtų konsultuotis su darbuotojų atstovais.
- Sprendžiant darbo bylas, teismų vaidmuo vertinant įrodymus, susijusius su darbuotojo teisės į privatų gyvenimą turinio elementais (elektroniniu susirašinėjimu, telefoniniais pokalbiais, darbuotojų įprastos ir elektroninės darbo vietos stebėseną, kontrolę ir pan.), bei siekiant tinkamai ištirti ir įvertinti faktines bylos aplinkybes, lokalų teisinį reguliavimą ir jo atitiktį teisėtumo, proporcingumo principams ir asmens duomenų teisinės apsaugos reikalavimams, turi būti aktyvesnis. Darbdavio kaip asmens duomenų valdytojo pareigos darbuotojo kaip asmens duomenų subjekto atžvilgiu nevykdymas turi lemti įrodymų teismo procese (telefoninių pokalbių įrašų, elektroninio susirašinėjimo, vaizdo medžiagos ir kt.) leistinumą apribojimus.



## LITERATŪRA

### Norminė medžiaga

#### Tarptautinė ir Europos Sąjungos teisė

1. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, nr. 40-987.
2. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, nr. 68-2497.
3. 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. 31–55.
4. Europos Parlamento ir Tarybos 2002 m. liepos 12 d. direktyva 2002/58/EB „Dėl asmens duomenų tvarkymo ir privatumo apsaugos elektroninių ryšių sektoriuje“. *OL L 201*, 2002, p. 37–47.

#### Lietuvos Respublikos teisė

5. Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014.
6. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gegužės 5 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.
7. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74-2262.
8. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatymas. Baudžiamasis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 89 – 2741.
9. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64-2569.
10. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 1996, nr. 63-1479.
11. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 70-3170.
12. Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymas (su pakeitimais ir papildymais). *Valstybės žinios*, 2004, nr. 69-2382.

### Užsienio valstybių teisė

13. Code du travail. [interaktyvus. Žiūrėta 2013 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20130221>>.

### Specialioji literatūra

14. BAGDANSKIS, T.; SARTATAVIČIUS, P. Workplace Privacy: Different Views and Arising Issues. *Jurisprudencija*, 2012, nr. 19 (2), p. 697–713. ISSN 2029–2058.
15. CASAUX-LABRUNÉE, L. Vie privée des salariés et vie de l'entreprise. *Droit social*, N. 4, p. 331–345.
16. CEW, De J. *In Pursuit of Privacy: Law, Ethics, and the Rise of Technology*. Ithaca, 1997.
17. CHONNIER, J. M. Internet et le droit d'expression des salariés. *Lamy*, N. 1507, p. 4.
18. HENDRICKX, F. *Protection of workers' personal data in the European Union: Two studies*, 2002. p. 121 [interaktyvus. Žiūrėta 2013 m. vasario 1 d.]. Prieiga per internetą: <[ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2507&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2507&langId=en)>.
19. LANKAUSKAS, M. Balansavimas tarp teisės į privatumą ir saviraiškos laisvės Europos žmogaus teisių teismo jurisprudencijoje. *Teisės problemos*, 2007, nr. 2 (56) p. 103–131. ISSN 1392-1592.
20. LOKIEC, P. *Droit de travail. Les relations individuelles de travail*. Paris: Presses Universitaires de France, 2011, p. 460, ISBN 978-2-13-056936-7.
21. MIKELĖNAS, V., et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. Vilnius: Justitia, 2002.
22. NEKROŠIUS, I., et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
23. NEKROŠIUS, I.; TIAŽKIJUS, V.; KOVEROVAS, P.; DAMBRAUSKIENĖ, G.; PETRYLAITĖ, D. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2003. p. 285.
24. PARENT, W. Recent work on the concept of privacy. *American Philosophical Quarterly*, 1983, no. 20.
25. PETRAITYTĖ, I. Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatų gyvenimą. *Teisė*, 2011, t. 80, p. 163–174.



26. PROSSER, W. Privacy. *California Law Review*, 1960, no. 338.
  27. RAY, J. E. À propos de la révolution numérique. *Actualités des TIC* (mai – septembre 2012), première partie. *Droit social*, 2012. N. 10, p. 934–939. ISSN 0012-6438.
  28. SPINELLO, R. A. *Regulating cyberspace – the policies and technologies of control*. Greenwood Publishing Group, 2002, p. 264. ISBN 9781-567-20-445-2.
  29. TOUR, R. J. *Étude sur la jurisprudence récente de la Chambre sociale de la Cour de cassation*. [interaktyvus. Žiūrėta 2012 m. lapkričio 28 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.courdecassation.fr/publications\\_cour\\_26/rapport\\_annuel\\_36/rapport\\_1999\\_91/etudes\\_documents\\_93/jean\\_richard\\_5796.html](http://www.courdecassation.fr/publications_cour_26/rapport_annuel_36/rapport_1999_91/etudes_documents_93/jean_richard_5796.html)>.
  30. VAITKEVIČIENĖ, R. Darbuotojas taip pat turi teisę į privatumą. *Justitia*, 2008, nr. 2 (68). ISSN 1392-5709.
  31. WARREN, S.; BRANDEIS, L. D. The Right to Privacy. *Harvard Law Review*, 1890, vol. IV, no. 5.
  32. WAQUET, PH. Vie professionnelle et vie personnelle du salarié. *Cahier Sociaux du Barreau de Paris*, 1994, N. 64, p. 289.
  33. WESTIN, A. *Privacy and Freedom*. New York, 1967.
- Teismų praktika**
34. Europos žmogaus teisių teismo 1992 m. gruodžio 16 d. sprendimas byloje *Niemietz v. Germany*, nr. 72/1991/324/396.
  35. Europos žmogaus teisių teismo 1997 m. birželio 25 d. sprendimas byloje *Halford v. United Kingdom*, nr. 20605/92.
  36. Europos žmogaus teisių teismo 1998 m. kovo 25 d. sprendimas byloje *Kopp v. Suisse*, nr. 23224/94.
  37. Europos žmogaus teisių teismo 2000 m. vasario 16 d. sprendimas byloje *Amann v. Switzerland*, nr. 27798/95.
  38. Europos žmogaus teisių teismo 2007 m. balandžio 3 d. sprendimas byloje *Copland v. The United Kingdom*, nr. 62617/00.
  39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. spalio 20 d. nutartis civilinėje byloje nr. 3K-3-1000/2003.
  40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje nr. 3K-3-91/2004.
  41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis civilinėje byloje nr. 3K-3-643/2004.
  42. Lietuvos apeliacinio teismo 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje nr. 2A-1245/2011.
  43. Vilniaus apygardos teismo 2010 m. balandžio 15 d. nutartis civilinėje byloje nr. 2A-336-520/2010.
  44. Vilniaus apygardos teismo 2010 m. gegužės 6 d. sprendimas civilinėje byloje nr. 2A-401-115/2010.
  45. Arrêt du 29 novembre 1990 de la Chambre sociale de la Cour de cassation, *Bull.* N. 598.
  46. Arrêt du 12 janvier 1999 de la Chambre sociale de la Cour de cassation, *Bull.* N. 158.
  47. Arrêt du 26 janvier 2012 de la Chambre sociale de la Cour de cassation, *Bull.* N. 189.
- Praktinė medžiaga**
48. Elektroninės darbo vietos kontrolė ir teisė į privataus gyvenimo gerbimą apžvalga [interaktyvus. Žiūrėta 2012 m. lapkričio 28 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.hrmi.lt/uploaded/PDF%20dokai/E\\_darbo\\_vietos\\_kontrolė\\_20060918\\_web.pdf](http://www.hrmi.lt/uploaded/PDF%20dokai/E_darbo_vietos_kontrolė_20060918_web.pdf)>.
  49. International Labour Office, *Protection of workers' personal data – an ILO code of practice*, ILO, 1997, p. 14. ISBN 9789-221-10-329-5.
  50. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų senato 2004 m. gruodžio 30 d. nutarimas nr. 51 „Dėl Lietuvos Respublikos teismų praktikos, taikant Civilinio proceso kodekso normas, reglamentuojančias įrodinėjimą, taikymo teismų praktikoje“ [interaktyvus. Žiūrėta 2013 m. vasario 28 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www2.lat.lt/lat\\_web\\_test/4\\_tpbuletieniai/senos/nutartis.aspx?id=28523](http://www2.lat.lt/lat_web_test/4_tpbuletieniai/senos/nutartis.aspx?id=28523)>.
  51. Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council on the Protection of Individuals with regard to the Processing of Personal Data and on the Free Movement of Such Data (General Data Protection Regulation) [interaktyvus. Žiūrėta 2013 m. vasario 15 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/document/review2012/com\\_2012\\_11\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/document/review2012/com_2012_11_en.pdf)>.

## INFLUENCE DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION SUR DROIT AU RESPECT DE LA VIE PRIVÉE DU SALARIÉ

**Gintarė Tamašauskaitė**

R é s u m é

Le présent article examine le droit au respect de la vie privée du salarié, sa conception, les particularités de sa réalisation et sa défense quand les nouvelles technologies de l'information et de la communication sont utilisées dans le lieu du travail. L'auteur conseille d'utiliser le terme "le droit au respect de la vie privée du salarié" dans le droit de travail lituanien ainsi que sa réalisation et sa défense lier à la sécurité informationnelle au travail (une partie de la catégorie de la sécurité au travail) et à la protection des données personnelles du salarié.

Les facteurs des relations d'emploi et de l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication font une grande influence à la réalisation et à la défense du droit au respect de la vie privée du salarié. L'étude confirme la nécessité d'adopter par la loi les directions principales de la régulation juridique afin de résoudre une collision entre les intérêts de l'employeur et le droit du salarié. Les normes du droit de travail spécifiques sont indis-

pensables dans les domaines suivants : l'inviolabilité du salarié, l'inviolabilité de l'espace privé et la propriété du salarié, l'inviolabilité des correspondances du salarié. Ces normes doivent prévoir les exceptions de la régulation juridique générale. En adoptant les actes locaux, l'employeur est obligé de se consulter auprès des représentants des salariés.

L'auteur est d'avis que le rôle des tribunaux lituaniens dans les jugements des relations de travail doit être plus actif. Les tribunaux doivent examiner, vérifier et évaluer plus efficacement les preuves concernant les éléments du contenu de droit au respect de la vie privée du salarié (les correspondances électroniques, les conversations téléphoniques et les autres moyens numériques qui sont les objets de la surveillance du lieu de travail et de contrôle de l'employeur). Les restrictions par les actes locaux de l'employeur ne peuvent pas contredire les principes de légitimité, proportionnalité, aux normes juridiques de la protection des données personnelles du salarié.

*Įteikta 2013 m. balandžio 24 d.*

*Priimta publikuoti 2013 m. liepos 1 d.*