

VILNIAUS UNIVERSITETAS

GINTARĖ TAMAŠAUSKAITĖ-JANICKĖ

**INFORMACINIŲ IR KOMUNIKACINIŲ TECHNOLOGIJŲ  
PANAUDOJIMAS DARBO VIETOJE DARBO TEISĖS POŽIŪRIU**

Daktaro disertacija

Socialiniai mokslai, teisė (01 S)

Vilnius, 2016

Disertacija rengta Vilniaus universitete 2009 – 2013 metais studijuojant doktorantūroje ir ginama eksternu.

Mokslinis konsultantas (mokslinis vadovas 2009 10 01 – 2013 09 30):

prof. dr. Tomas Davulis (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S).

Mokslinė konsultantė (2009 10 01 – 2013 09 30):

doc. dr. Daiva Petrylaitė (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, teisė – 01 S).

© Gintarė Tamašauskaitė-Janickė, 2016

© Vilniaus universitetas, 2016

## PADEKOS

Nuoširdžiai dėkoju

*už vertingas profesines pastabas, geranorišką atvirumą moksliniam diskursui, kantrų nuolatinį visokeriopą palaikymą siekti geriausių profesinių rezultatų:* moksliniam vadovui Vilniaus universiteto Teisės fakulteto dekanui prof. dr. Tomui Davuliui;

*už konsultacinius patarimus, kolegišką pagalbą ir akademinį bendravimą rengiant disertaciją:* mokslinei konsultantei Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Privatinės teisės katedros doc. dr. Daivai Petrylaitei;

*už bičiulišką akademinį bendradarbiavimą, sudarytas lyginamųjų teisės tyrimų galimybes – Paryžiaus Ouest – Nanterre – La Défense universitetui bei jo Įmonių ir profesinių santykių teisinių tyrimų instituto mokslininkams;*

*už dalijimąsi patirtimi ir pamatinio požiūrio į komparatyvinių mokslinių teisės tyrimų svarbą ugdymą – Bordo IV Monteskjė universiteto prof. dr. Jérôme Porta;*

*už 2012 m. suteiktą doktorantūros stipendiją, leidusią stažuotis Paryžiaus Ouest – Nanterre – La Défense universitete Paryžiuje (Prancūzijoje) ir užmegzti akademinio bendradarbiavimo ryšius: Prancūzijos Respublikai ir Prancūzijos Respublikos ambasadai Lietuvoje;*

*už domėjimąsi ir pastangas integruoti mokslinių tyrimų rezultatus aktualizuojant ir sprendžiant šiuolaikinius asmens duomenų teisinės apsaugos darbo vietoje probleminius klausimus: Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos direktoriui dr. Algirdui Kunčiniui ir direktoriaus pavaduotojai Ritai Vaitkevičienei;*

*už galimybę vykdyti mokslinius tyrimus ir rengti disertaciją: Alma Mater Vilniaus universitetui ir*

*už svarbiausią ypatingą palaikymą: savo Šeimai, Tėvams, Artimiesiems, Bičiuliams ir Kolegoms.*

## TURINYS

Įvadas .....	7
1. Darbo vietos samprata informacinėje visuomenėje .....	24
1.1. Darbo vietos, kurioje naudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos, ypatumai .....	27
1.2. Darbo vietos apibrėžimas teledarbo atveju .....	49
1.2.1. Darbo vietos nustatymas teledarbo ir kitų nuotolinio darbo rūšių atvejais .....	55
1.2.2. Teledarbo apibrėžties ir darbo vietos sampratos sąveika .....	60
2. Informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje poveikis, pasireiškiantis kėsinimusi į asmenines darbuotojo teises ir laisves .....	70
2.1. Darbuotojo teisės į privatų gyvenimą pažeidimai naudojant informacines ir komunikacines technologijas darbo vietoje .....	71
2.1.1. Teisės į privatų gyvenimą samprata .....	71
2.1.2. Asmens teisės į privatų gyvenimą ir asmens duomenų teisinės apsaugos santykis .....	76
2.1.3. Pasikėsinimo į darbuotojo teisę į privatų gyvenimą, kai darbo vietoje naudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos, atvejai .....	81
2.1.3.1. Darbo vietos stebėseną ir kontrolę .....	83
2.1.3.1.1. Teisėto vaizdo stebėjimo darbo vietoje įgyvendinimas .....	91
2.1.3.2. Darbuotojo stebėseną ir kontrolę .....	94
2.1.3.2.1. Neteisėtas vaizdo stebėjimas darbo vietoje kaip slaptas darbuotojo sekimas .....	94
2.1.3.2.2. Neteisėtas darbuotojo buvimo vietos nustatymas kaip slaptas darbuotojo sekimas .....	97
2.1.3.3. Informacijos ir komunikacijos darbo vietoje stebėseną ir kontrolę .....	101
2.1.3.3.1. Darbuotojo susižinojimo neliečiamumo pažeidimas .....	104
2.1.3.3.2. Neteisėtas informacijos apie privatų darbuotojo gyvenimą rinkimas .....	111

2.1.3.3.3. Neteisėtas informacijos apie darbuotojo privatų gyvenimą atskleidimas ar panaudojimas .....	117
2.1.3.3.4. Neteisėtas darbuotojo asmens duomenis sudarančios informacijos tvarkymas .....	119
2.1.3.3.4.1. Darbuotojo asmens duomenis sudarančios informacijos tvarkymo ir informacijos apie privatų darbuotojo gyvenimą rinkimo santykis .....	120
2.1.3.3.4.2. Neteisėtas darbuotojo asmens duomenų tvarkymas ..	122
2.1.3.3.4.3. Neteisėtas darbuotojo ypatingųjų asmens duomenų tvarkymas .....	126
2.1.3.3.4.4. Neteisėtas kitų specifinių darbuotojo duomenų tvarkymas .....	127
2.1.3.3.5. Neteisėtas darbuotojo asmens duomenų tvarkymas ir privatumo apsaugos pažeidimas elektroninių ryšių srityje.....	141
2.1.3.3.6. Darbuotojo kaip duomenų subjekto teisių pažeidimas.....	143
2.1.4. Darbuotojo teisės į privatų gyvenimą apsauga pagal Lietuvos darbo teisę .....	146
2.2. Darbuotojo saviraiškos laisvės pažeidimai naudojant informacines ir komunikacines technologijas darbo vietoje.....	147
2.2.1. Saviraiškos laisvės samprata .....	147
2.2.2. Pasikėsinimo į darbuotojo saviraiškos laisvę, kai darbo vietoje naudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos, atvejai .....	155
2.2.3. Darbuotojo piktnaudžiavimas saviraiškos laisve kaip atleidimo iš darbo motyvas .....	170
2.2.4. Darbuotojo saviraiškos laisvės apsauga pagal Lietuvos darbo teisę.....	175
3. Darbo santykių subjektų interesų kolizijos dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje sprendimas pagal darbo teisę .....	177
3.1. Skirtingų interesų derinimo individualiuose darbo teisiniuose santykiuose būdai .....	177
3.1.1. Darbo teisės normų taikymas siekiant darbo sutarties šalių interesų dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje balanso.....	179

3.1.1.1. Darbo sutarties šalių interesų dėl darbuotojo teisės į privatų gyvenimą įgyvendinimo derinimas .....	180
3.1.1.2. Darbo sutarties šalių interesų dėl darbuotojo saviraiškos laisvės realizavimo derinimas .....	185
3.1.2. Specifinių darbo sąlygų nustatymas darbo sutartyse .....	189
3.1.3. Teisinės atsakomybės, kylančios dėl neteisėto informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje, taikymas .....	192
3.1.3.1. Drausminės atsakomybės taikymas.....	194
3.1.3.2. Žalos dėl neteisėto informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje atlyginimas .....	199
3.1.3.2.1. Darbdavio padarytos žalos darbuotojui atlyginimas .....	200
3.1.3.2.2. Darbuotojo padarytos žalos darbdaviui atlyginimas .....	206
3.2. Skirtingų interesų derinimo kolektyviniuose darbo teisiniuose santykiuose būdai .....	214
3.2.1. Dalyvavimas dvišalių ar trišalių tarybų (komisijų, komitetų) veikloje .....	221
3.2.2. Darbuotojų atstovų informavimas ir konsultavimas bei dalyvavimas darbdaviui priimant sprendimus .....	225
3.2.3. Kolektyvinių derybų vedimas ir kolektyvinių sutarčių sudarymas.	235
Išvados .....	242
Priedas.....	245
Literatūra.....	256
Mokslinių publikacijų disertacijos tema sąrašas.....	310

## Įvadas

Informacinių ir komunikacinių technologijų atsiradimas, spartus jų tobulinimas bei pritaikymas praktikoje nuo 20 amžiaus paskutiniųjų dešimtmečių globaliai veikia visuomenės gyvenimą. Skaitmeninė telekomunikacija skatina viso pasaulio valstybes imtis struktūrinių socialinių ekonominių pertvarkymų, kurie darytų teigiamą poveikį visuomenės vystymuisi. Perėjimas iš gamybinės visuomenės modelio į žinių visuomenę sąlygoja poreikius įvertinti technologinių pokyčių poveikį teisiniam reguliavimui, numatyti reikalingas priemones įveikti naujus socialinius iššūkius ir užtikrinti socialinę pusiausvyrą tarp skirtingus interesus turinčių visuomeninių santykių dalyvių.

Technologinė revoliucija palietė beveik visas individo gyvenimo sritis. Informacinių ir komunikacinių technologijų pritaikomumas ženkliai palengvina įprastą žmogaus gyvenimo būdą ir darbo procesą. Įvairios elektroninės priemonės diegiamos ir aktyviai panaudojamos darbo vietose. Informacinės ir komunikacinės technologijos darbo santykiuose atlieka ir įrankio, ir komunikacinio tarpininko, ir netgi darbuotojo (fizinio asmens) pakeitimo funkcijas.

Lietuvos Statistikos departamento duomenimis<sup>1</sup>, 2015 m. kompiuteriai ir internetas buvo naudojami visose gamybos ir paslaugų įmonėse, turinčiose dešimt ir daugiau darbuotojų. Mobiliojo plačiajuosčiu ryšiu, tiekiamu mobiliojo (judriojo) ryšio operatorių tinklais, naudojosi 64,5 proc. įmonių. Mobilią interneto prieigą darbo reikalais taikė 13,6 proc. darbuotojų, 20 proc. įmonių savo turimose interneto svetainėse informavo apie laisvas darbo vietas arba užtikrino galimybę pateikti prašymą dėl darbo, 20,8 proc. įmonių teikė nuorodas į įmonės socialinius tinklus. Elektroninės socialinės žiniasklaidos priemonės darbo tikslais buvo naudojamos 41,6 proc. įmonių: 35,5 proc. įmonių turėjo paskyras socialiniuose tinkluose (pvz., *Facebook*), 14 proc. – platino informaciją keitimosi multimedijos turiniu

---

<sup>1</sup> Lietuvos statistikos departamentas. *Informacinės technologijos Lietuvoje*. Vilnius, 2015, p. 65. ISSN 2029-3615.

svetainėse (pvz., *YouTube*, *Picassa*), 8,4 proc. įmonių turėjo tinklaraščių (pvz., *Twitter*), 11,6 proc. įmonių keitėsi žiniomis vikio priemonių pagrindu, 17,2 proc. įmonių naudojo socialinės žiniasklaidos priemones darbuotojų paieškai bei 20,4 proc. – keistis požiūriu, nuomone ar informacija įmonėje. Taigi Lietuvos statistiniai duomenys patvirtina, kad informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimas profesinėje, užimtumo ir darbo srityse yra paplitęs reiškinys.

**Mokslinio tyrimo aktualumas, naujumas ir reikšmė.** Be minėtų bendrųjų informacinių technologijų skverbties veiksnių, informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje mokslinių tyrimų aktualumą lemia šiuolaikinė socialinė praktinė situacija ir reikmė įvertinti šį reiškinį Lietuvos darbo teisės požiūriu. 2010 m. spontaniškai ir kazuistiškai pakeitus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 108, 115 straipsnius<sup>2</sup>, įtvirtinta nuotolinio darbo sutarties rūšis. Pažymėtina, kad per Lietuvos Respublikos darbo kodekso<sup>3</sup> galiojimo dešimtmetį tai yra vienintelė akivaizdi nacionalinės darbo teisės modifikacija, kurią galima tiesiogiai susieti su informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimu darbo vietoje. Tokia situacija kelia klausimų, ar galiojanti Lietuvos darbo teisė yra pajėgi efektyviai spręsti teises problemas, atsirandančias dėl informacinių technologijų panaudojimo, ar yra realizuojamos darbo teisės funkcijos, ar realiai apsaugomi darbo santykių teisės ir teisėti interesai visose darbo santykių stadijose, kai stipriai veikiant globalizacijos ir technologiniams veiksniams plečiasi darbo jėgos ir kapitalo pasiskirstymas, peržengiant nacionalines valstybės sienas. Pažymėtina, kad informacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje yra pasaulinio teisės mokslo diskurso ir praktikos dalykas. Nuo 20 a. pabaigos šia tematika besiformuojanti Europos Žmogaus Teisių Teismo doktrina yra nuolat

---

<sup>2</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123<sup>1</sup> straipsniu įstatymas. *Valstybės žinios*, 2010, nr. 81 – 4221.

<sup>3</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569 (su pakeitimais ir papildymais).



vystoma<sup>4</sup>. G. H. van Voss<sup>5</sup> pažymi, kad skaitmeninimo įtaka darbo santykių srityje atlieka vis svarbesnį vaidmenį, skatina politikų diskusijas dėl technologinio progreso poveikio darbo rinkos reguliavimui, technologijų diegimo atleidimo iš darbo procedūrose reguliavimo, darbuotojo teisės prašyti įprastą darbo vietą pakeisti nuotoliniu darbu ir pan. 2016 m. Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos išplatintame pranešime<sup>6</sup> pastebima, kad Lietuvoje darbdaviai vis dažniau pažeidžia darbuotojų teisę į asmens duomenų apsaugą, sulaukiama vis daugiau visuomenės reakcijų dėl kai kurių pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių pažeidimų darbovietėse, sąlygotų neteisėto vaizdo, elektroninės komunikacijos stebėjimo darbo vietoje ar kitokio netinkamo darbuotojo asmens duomenų tvarkymo. Taigi tyrimo tematika yra aktuali ir Lietuvos, ir Europos Sąjungos, ir tarptautiniu mastu, nes šiuolaikinėje globalioje darbo vietoje neišvengiamai tenka naudoti moderniąsias technologijas, tačiau ne visais atvejais jų panaudojimo teisinis pagrindas ir ribos yra aiškūs.

Lietuvos darbo teisės mokslo kontekste informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje mokslinio tyrimo tematika laikytina visiškai nauja ir originalia. Šio mokslinio tyrimo unikalumą lemia tai, kad jis yra pirmasis tokio tematinio pobūdžio bei aprėpties nacionalinis mokslinis tyrimas. Nors yra pavienių nacionalinio lygmens mokslinių tyrimų ar mokslinio diskurso pavyzdžių kai kuriais atskirais su tyrimu susijusiais klausimais, tačiau iki šiol Lietuvoje nėra nė vieno tokios apimties mokslinio tyrimo, kuriame detalai ir kompleksiškai būtų analizuotos informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje problemos darbo teisės požiūriu. Atkreiptinas

---

<sup>4</sup> Pavyzdžiui, viename naujausių Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimų konstatuota, kad darbuotojo privatumas nebuvo pažeistas dėl to, kad darbdavys patikrino darbuotojo naudotą asmeniniam susirašinėjimui *Yahoo Messenger* ir taikė drausminę atsakomybę už darbdavio suteikto interneto naudojimą pažeidžiant įmonės vidaus tvarką. Žr. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2016 m. sausio 12 d. sprendimas byloje *Bărbulescu v. Romania*, nr. 61496/08.

<sup>5</sup> VAN VOSS, Guus Heerma. *Rapport Principal sur les Évolutions Récentes aux Pays-Bas*. European Labour Law Network 8th Annual Legal Seminar: “Digitalisation et droit du travail” Proceedings, 26 – 27 novembre 2015, La Haye, Pays-Bas.

<sup>6</sup> 2016 m. gegužės 6 d. Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos pranešimas „Darbdaviai vis dažniau pažeidžia darbuotojų teisę į asmens duomenų apsaugą“. [interaktyvus] [Žiūrėta 2016 m. gegužės 6 d.]. Prieiga per internetą <<https://ada.lt/go.php/lit/VDAI-iplatino-praneima-spaudaiDarbdaviai-vis-dazniau-pazeidzia-darbuotoju-teise-i-asmens-duomenu-apsauga/996>>.

dėmesys, jog informacinių technologijų panaudojimas savo prigimtimi yra informacijos ir technologijos mokslų srities kategorija, todėl šiam tyrimui būdingas tarpdiscipliškumas. Atliekant teisinį mokslinį vertinimą tam tikrais atvejais neišvengiamai pasitelkiami pastarųjų mokslų tyrimai ir mokslininkų įžvalgos.

Šiame darbe analizuojama darbo vietos samprata informacinėje visuomenėje, informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje specifinis poveikis, pasireiškiantis kėsinimusi į kai kurias pagrindines darbuotojo asmenines teises ir laisves (darbuotojo teisę į privataus gyvenimo gerbimą, darbuotojo teisę į asmens duomenų apsaugą, darbuotojo saviraiškos laisvę), taip pat pateikiami darbo santykių subjektų interesų dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje derinimo pagal individualią ir kolektyvinę darbo teisę mechanizmai, jų integravimas į darbo teisės sistemą. Atlikto tyrimo rezultatai padės nustatyti, kurios su tyrimo objektu susijusios Lietuvos darbo teisės reguliavimo sritys yra stiprintinos ir plėtotinos nacionaliniu lygiu, kokių vidinių teisinių priemonių turėtų imtis darbo sutarties šalys ir jų atstovai. Išsikelti mokslinio tyrimo uždaviniai lemia, kad šis tyrimas bus aktualus, naudingas ir teorine, ir praktine prasme plačiai teisininkų ir kitų socialinių ir tarpdisciplininių mokslų sričių atstovų auditorijai. Šis darbas turėtų pateikti atsakymų į iki šiol dar neišspręstus probleminius teisės klausimus, kuriais tiesiogiai suinteresuoti darbo santykių dalyviai, darbo teisinį reguliavimą nustatančių valstybės institucinio sektoriaus atstovai, teisėkūros subjektai, teisininkai praktikai, mokslininkai bei srities studentai. Tikimasi, kad šis darbas prisidės plėtojant šiuolaikinį Lietuvos darbo teisės mokslą.

**Mokslinio tyrimo objektas (jo ribos) ir tikslas.** Šio mokslinio darbo objektas yra individualių ir kolektyvinių darbo teisinių santykių, kai darbo vietoje naudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos, teisinio reguliavimo problemos. Detaliai tiriami esminiai informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje daromos įtakos individualiosios ir

kolektyvinės darbo teisės institutams atvejai, darbo teisės požiūriu analizuojami darbo vietos samprata informacinėje visuomenėje bei informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje specifinis poveikis, pasireiškiantis kėsinimusi į kai kurias darbuotojo asmenines teises ir laisves (darbuotojo teisę į privataus gyvenimo gerbimą, darbuotojo teisę į asmens duomenų apsaugą, darbuotojo saviraiškos laisvę), taip pat nagrinėjami darbo santykių subjektų interesų dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje derinimo pagal individualią ir kolektyvinę darbo teisę mechanizmai, jų integracijos į darbo teisės sistemą klausimai. Dėl ribotos disertacijos apimties detaliai neanalizuojami informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje poveikio darbo saugos, fizinės ir psichinės sveikatos darbe, susiję profesinio ir šeiminio gyvenimo suderinamumo, psichologinio smurto elektroninėje darbo aplinkoje teisinio reguliavimo probleminiai aspektai. Pažymėtina, kad šis mokslinis tyrimas orientuotas į teisinio reguliavimo analizę pagal Lietuvos darbo teisę, tačiau, siekiant išbaigtumo atskleidžiant specifinę tyrimo problematiką, tam tikrais atvejais pateikiama ir kitų teisės šakų normomis reguliuojamų santykių analizės pavyzdžių. Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje tam tikrais tyrimo klausimais stinga aiškaus reguliavimo ir mokslinio pagrindimo, tyrime palyginamai remiamasi užsienio valstybių (daugiausia Vakarų Europos valstybių, Skandinavijos, Jungtinių Amerikos Valstijų), turinčių ilgametę ir konceptualiai pagrįstą analizuojamų klausimų sprendimo tradiciją, gerosios praktikos pavyzdžiais.

Šiame darbe keliamas **tikslas** yra sistemiškai, kompleksiškai išanalizuoti ir darbo teisės požiūriu įvertinti informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje teisinį reguliavimą Lietuvoje.

Atsižvelgiant į tyrimo tikslą, nustatomi šie mokslinio tyrimo uždaviniai:

- 1) išanalizuoti ir atskleisti informacinėje visuomenėje besiformuojančios darbo vietos, kurioje naudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos, sampratą ir būdinguosius bruožus;

2) ištirti ir nustatyti teisinės apsaugos sritis, labiausiai paveikiamas informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje;

3) ištirti darbo santykių subjektų interesų kolizijos, kylančios dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje, sprendimo būdus bei individualiosios ir kolektyvinės darbo teisės reguliavimo mechanizmus, taikytinus siekiant suderinti skirtingus darbo santykių subjektų interesus.

**Ginamieji teiginiai** yra šie:

1) informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje transformuojamai veikia Lietuvos darbo teisės sistemą;

2) informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje reiškinys lemia informacinėje visuomenėje besiformuojančių individualių ir kolektyvinių darbo teisinių santykių reguliavimo Lietuvoje, išlaikant pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių darbo kontekste bei tradicinių teisinių vertybių pagal darbo teisę apsaugą, poreikį;

3) informacinių ir komunikacinių priemonių panaudojimo darbo vietoje reiškinys yra vienas iš socialinį dialogą, darbo santykių savireguliaciją ir lankstumą skatinančių faktorių.

**Tyrimų apžvalga.** Nors Lietuvos Respublika atgavusi nepriklausomybę intensyviai ėmėsi kompiuterinio raštingumo vystymo priemonių bei informacinių technologijų plėtros įvairiose socialinio gyvenimo srityse skatinimo, tačiau informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje teisinė problematika moksliniu lygiu išsamiai nebuvo tyrinėjama.

Pirmosios knygos lietuvių kalba informacinių technologijų teisiniais klausimais *Informacinių technologijų teisė*<sup>7</sup> autoriai: M. Civilka, T. Lamanauskas, G. Osinaitė, D. Sauliūnas, D. Štītīlis, S. Toliušis, L. Ulevičius atkreipia dėmesį tik į interneto naudojimo darbo santykiuose sąlygotą verslo

---

<sup>7</sup> Žr. CIVILKA, Mindaugas; LAMANAUSKAS, Tomas; OSINAITĖ, Giedrė; *et al. Informacinių technologijų teisė*. Vilnius: NVO teisės institutas, 2004, p. 143 – 146. ISBN 9955-9744-0-0.

interesų ir darbuotojo privatumo sankirtos problemą. Kitoje Lietuvos teisės mokslininkų kolektyvinėje monografijoje pirmą kartą Lietuvoje išsamiai išanalizuoti vienos iš svarbiausių ir dinamiškiausių ekonominės veiklos sričių – elektroninių ryšių – bendrieji teisinio reguliavimo teoriniai ir praktiniai ypatumai<sup>8</sup>. Įžvalgų apie darbuotojo privatumo apsaugos svarbą, kai darbo vietoje diegiamos informacinės technologijos, pateikia T. Bagdanskis ir P. Sartavičius<sup>9</sup>, R. Vaitkevičienė<sup>10</sup>. Šiuolaikinių darbo santykių tendencijas tiriantys mokslininkai: T. Bagdanskis, T. Davulis, R. Krasauskas, D. Petrylaitė, J. Usonis analizuoja individualių ir kolektyvinių darbo santykių reguliavimo modernizavimo bei lankstumo įtvirtinimo tendencijas, kurios yra susijusios su globalizacijos ir technologiniais veiksniais, Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimu Lietuvoje, bei atkreipia dėmesį į augantį jų poveikį darbuotojo privatumui<sup>11</sup>.

2015 m. išleistoje L. Meškauskaitės monografijoje<sup>12</sup> ir vienoje iš mokslo studijų<sup>13</sup> aptariamas augantis Lietuvos visuomenės sąmoningumas teisę į privataus gyvenimo neliečiamumą aktyviau ginti teisinėmis priemonėmis, akcentuojama visuomenės informavimo užtikrinimo derinimo su asmens privatumo garantijomis svarba, globalizacijos ir technologijų įtaka,

---

<sup>8</sup> Žr. CIVILKA, Mindaugas; JARUKAITIS, Irmantas; LAMANAUSKAS, Tomas; *et al. Elektroninių ryšių teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2005, 386 p. ISBN 9955-501-81-2.

<sup>9</sup> Žr. BAGDANSKIS, Tomas; SARTATAVIČIUS, Paulius. Workplace Privacy: Different Views and Arising Issues. *Jurisprudencija*, 2012, nr. 19 (2), p. 697–713. ISSN 2029–2058.

<sup>10</sup> Žr. VAITKEVIČIENĖ, Rita. Darbuotojas taip pat turi teisę į privatumą. *Justitia*, 2008, nr. 2 (68), p. 51 – 66. ISSN 1392-5709.

<sup>11</sup> Žr. PETRYLAITĖ, Daiva; DAVULIS, Tomas; PETRYLAITĖ, Vida. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 382 – 393. ISBN 978-9955-30-043-4; KRASAUSKAS, Rytis. Kolektyvinių sutarčių normatyvinės sąlygos, susijusios su darbuotojų teisine padėtimi: *in favorem v in peius*. In DAVULIS, Tomas; PETRYLAITĖ, Daiva (eds.) *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12 – 14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 536 – 553. ISBN 978-9955-488-50-7; KRASAUSKAS, Rytis. Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai. *Jurisprudencija*, 2011, nr. 18 (2), p. 613– 630. ISSN 1392-6195; KRASAUSKAS, Rytis. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 1 (103), p. 37– 45. ISSN 1392-6195; USONIS, Justinas; BAGDANSKIS, Tomas. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*, 2011, 3(2), p. 575–593. ISSN 2029–2244 ir kt.

<sup>12</sup> Žr. MEŠKAUSKAITĖ, Liudvika. *Teisė į privatų gyvenimą*. Vilnius: Registrų centras, 2015, 336 p. ISBN 978-9955-301-78-3.

<sup>13</sup> Žr. MEŠKAUSKAITĖ, Liudvika. *Teisės į privatumą gynimas: teorija ir praktika*. In ABRAMAVIČIUS, Armanas *et al. Asmens teisių gynimas: problemos ir sprendimai: mokslo studija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014, p. 352 – 383. ISBN 9789955196945.

atskleidžiami Lietuvos teisės moksle mažiau tyrinėti šios konstitucinės teisės probleminiai aspektai, tačiau darbo santykių sritis netyrinėjama. Šiame darbe taip pat labai svarbios I. Petraitytės<sup>14</sup> mokslinės išvalgos bendraisiais asmens duomenų teisinės apsaugos klausimais.

Žymiai daugiau ir gerokai anksčiau palyginti su Lietuva atliktų mokslinių tyrimų informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje klausimais aptinkama užsienyje. Prancūzijoje jau ne vieną dešimtmetį vystoma darbuotojo privataus gyvenimo apsaugos, kai naudojamos informacinės technologijos, koncepcija. Paminėtini vieni pirmųjų tyrimų, atliktų J. Rivero, A. Supiot, R. J. Tour, Ph. Waquet<sup>15</sup>. Ypač daug aktualių mokslinių išvalgų informacinių technologijų poveikio darbo santykių teisiniam reguliavimui tema pateikiama J. E. Ray bei šiuolaikinius darbo santykius tiriančio Belgijos mokslininko R. Blanpain darbuose. Paminėtina R. Blanpain ir M. Van Gestel monografija<sup>16</sup> apie elektroninio pašto naudojimą bei intraneto ir interneto stebėseną yra svarbus tyrimo šaltinis, atskleidžiantis kontraversinius teisinio reguliavimo bei praktinio jo taikymo probleminius aspektus, taip pat pateikiantis konkrečių įmonėse taikomų interneto naudojimo politikos, praktikos kodeksų, rekomendacijų pavyzdžių bei analizuojantis darbdavių ir darbuotojų atstovaujamojų organizacijų vaidmenį. S. Wallach mokslo darbai tiesiogiai siejasi su tiriamą tema.

Darbuotojo privatumo ir asmens duomenų teisinės apsaugos darbo santykių kontekste ypatumus palyginamai tiria J. D. R. Craig<sup>17</sup>, M.

---

<sup>14</sup> Žr. PETRAITYTĖ, Ilona. Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatų gyvenimą. *Teisė*, 2011, nr. 80, p. 163 – 174; PETRAITYTĖ, Ilona. Asmens duomenų apsaugos teisinis reguliavimas Lietuvos teisės sistemoje. *Teisė*, 2011, nr. 79, p. 125 – 136. ISSN 1392-1274.

<sup>15</sup> TOUR, Jean Richard. *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)>; WAQUET, Philippe. Vie professionnelle et vie personnelle du salarié. *Cahier Sociaux du Barreau de Paris*, 1994, N. 64, p. 289 ir kt.

<sup>16</sup> Žr. BLANPAIN, Roger; VAN GESTEL, Marc. *Use and Monitoring of E-mail, Intranet and Internet Facilities at Work: Law and Practice*. The Netherlands: Kluwer Law International, 2004, 320 p. ISBN 9041122664.

<sup>17</sup> Žr. CRAIG, J. D. R. *Privacy and Employment Law*. Oxford / Portland, Oregon: Hart Publishing, 1999, p. 355 – 356. In O'ROURKE, Anne; PYMAN, Amanda; TEICHER, Julian. The right to privacy and the conceptualisation of the person in the workplace : a comparative examination of EU, US and Australian approaches. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 23/2, 2007, p. 162. ISSN 0952-617X.

Freedland<sup>18</sup>, F. Ferreti<sup>19</sup>, M. W. M. Finkin<sup>20</sup>, A. O'Rourke, A. Pyman, J. Teicher<sup>21</sup>, Ph. Waquet<sup>22</sup> ir kt.

Darbuotojo privatumo bei darbdavio interesų apsauga, kai naudojamos informacinės technologijos darbo vietoje, analizuoja C. Faleri<sup>23</sup>, C. L. Huth<sup>24</sup>, N. E. Muenchinger<sup>25</sup>, M. B. C. Rubert<sup>26</sup>, L. Mitrou, M. Karyda<sup>27</sup>, J. M. Stanton, E. M. Weiss<sup>28</sup>, M. Taylor, J. Haggerty, D. Gresty<sup>29</sup>, N. Lugaresi<sup>30</sup> ir kt. M. Hart<sup>31</sup> nagrinėja įmonės atsakomybės, kylančios dėl

---

<sup>18</sup> Žr. FREEDLAND, Mark. *Data protection and employment in the European Union: An Analytical Study of the Employment Relationship in the EU and its Member States*. Oxford: 1999, 51 p.

<sup>19</sup> Žr. FERRETTI, Federico. A European Perspective on Data Processing Consent through the Reconceptualization of European Data Protection's Looking Glass after the Lisbon Treaty: Taking Rights Seriously. *European Review of Private Law*, 2012, Volume 20/2, p. 473 – 506. ISSN 0928-9801.

<sup>20</sup> Žr. FINKIN, Matthew W. Menschenbild: the Conception of the Employee as a Person in Western Law. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 2002, no. 23 (4), p. 577 – 638. ISSN 1095-6654.

<sup>21</sup> O'ROURKE, Anne; PYMAN, Amanda; TEICHER, Julian. The right to privacy and the conceptualisation of the person in the workplace: a comparative examination of EU, US and Australian approaches. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 23/2, 2007, p. 161 – 162. ISSN 0952-617X.

<sup>22</sup> Žr. WAQUET, Philippe. Vie professionnelle et vie personnelle du salarié. *Cahier Sociaux du Barreau de Paris*, 1994, N. 64, p. 289; WAQUET, Philippe. L'entreprise et les libertés du salarié : du salarié citoyen au citoyen-salarié. Éd. *Liaisons*, coll. «Droit vivant», septembre 2003, p. 120. In RAY, Jean-Emmanuel. Temps professionnel et temps personnels. *Droit social*, 2004. N.1, p. 58 – 69. ISSN 0012-6438; WAQUET, Philippe. La vie personnelle du salarié. *Droit social*, 2004. N. 1, p. 23 – 29. ISSN 0012-6438.

<sup>23</sup> Žr. FALERI, Claudia. Information Technology and Workers' Privacy: Public and Private Regulations. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2002, no. 23 (4), p. 517 – 526. In JEFFERY, Mark. Information technology and workers' privacy: introduction. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2002, no. 23 (4), p. 251 – 279. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.uoc.edu/dt/20225/index.html>>. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.uoc.edu/dt/20225/index.html>>.

<sup>24</sup> Žr. HUTH, Carly L. The Insider Threat and Employee Privacy: An Overview of Recent Case Law. *Computer Law and Security Review*, 2013, Volume 29, p. 368 – 381. ISSN 0267-3649.

<sup>25</sup> Žr. MUENCHINGER, Nancy E. Electronic Workplace Privacy in France. *Computer Law and Security Review*, 2002, Volume 18, p. 421 – 426. ISSN 0267-3649.

<sup>26</sup> Žr. RUBERT, Maria Belen Cardona. Workers' Privacy and the Power of Employer Control in Spain. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2000, Volume 16/4, p. 349 – 358. ISSN 0952-617X.

<sup>27</sup> Žr. MITROU, Lilian; KARYDA, Maria. Employees' Privacy vs. Employers' Security: Can They Be Balanced? *Telematics and Informatics*, 2006, Volume 23, p. 164 – 178. ISSN 0736-5853.

<sup>28</sup> Žr. STANTON, Jeffrey M.; WEISS, E. M. Electronic Monitoring in Their Own Words: an Exploratory Study of Employees' Experiences with New Types of Surveillance. *Computers in Human Behavior*, 2000, Volume 16, p. 423 – 440. ISSN 0747-5632.

<sup>29</sup> Žr. TAYLOR, M.; HAGGERTY, J.; GRESTDY, D. The Legal Aspects of Corporate E-mail investigations. *Computer Law and Security Review*, 2009, Volume 25, p. 372 – 376. ISSN 0267-3649.

<sup>30</sup> LUGARESI, Nicola. Electronic Privacy in the Workplace: Transparency and Responsibility. *International Review of Law, Computers and Technology*, 2010, Volume 24, no. 2, p. 163 – 173. ISSN 1360-0869.

<sup>31</sup> Žr. HART, Michael. Corporate Liability for Employee Use of the Internet and E-mail: Steps to Take to Reduce the Risks. *Computer Law and Security Review*, 1998, Volume 14 (2), p. 223 – 231. ISSN 0267-3649.

darbuotojo netinkamo interneto ir elektroninio pašto naudojimo, rizikos sumažinimo galimybes.

Saviraiškos laisvės įgyvendinimo elektroninėje darbo aplinkoje bei socialiniuose tinkluose teisiniai klausimai analizuojami M. Stefko<sup>32</sup>, S. Hennette-Vaucher, D. Roman<sup>33</sup>, J. M. Chonnier<sup>34</sup>, A. Fiorentino<sup>35</sup>, A. Grosjean<sup>36</sup> ir kt. darbuose. Lietuvos autoriai, pavyzdžiui, M. Lankauskas<sup>37</sup>, M. Mulevičius, S. Zaksaitė<sup>38</sup>, S. Arlauskas<sup>39</sup>, K. Jovaišas<sup>40</sup> ir kt. daugiausia tyrę saviraiškos laisvės realizavimo bendruosius klausimus, bet ne jos įgyvendinimo darbo santykiuose problematiką.

Šiame tyrime remiamasi moksliniais rezultatais, pristatytais mokslo publikacijose, išleistose pripažintuose nacionaliniuose ir tarptautiniuose teisės bei tarpdiscipliniuose periodiniuose recenzuojamuose mokslo žurnaluose, kurių dalis yra reitinguojama prestižiniuose geriausių pasaulinio lygio mokslo žurnalų sąrašuose, pavyzdžiui, *Scopus*.

Taip pat didelę reikšmę tyrimui turėjo Europos Žmogaus Teisių Teismo, Europos Sąjungos Teisingumo Teismo, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrina, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo, Lietuvos vyriausiojo administracinio bei kitų Lietuvos ir užsienio teismų praktika,

---

<sup>32</sup> Žr. STEFKO, Martin. La liberté d'expression de l'employeur et les réseaux sociaux en République Tchèque, en Pologne et en Slovaquie. *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2014, N. 2, p. 107 – 112. ISSN 2117-4350.

<sup>33</sup> Žr. HENNETTE-VAUCHEZ, Stéphanie; ROMAN, Diane. *Droits de l'Homme et libertés fondamentales*. Paris: Éditions Dalloz, 2013, 743 p. ISBN 978-2-247-12735-1.

<sup>34</sup> Žr. CHONNIER, Jean-Marc. Internet et le droit d'expression des salariés. *Lamy*, N. 1507, p. 4.

<sup>35</sup> Žr. FIORENTINO, Allison. L'utilisation par le salarié des réseaux sociaux : l'abus de liberté d'expression nuit à l'emploi. *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2014, N. 2, p. 88 – 95. ISSN 2117-4350.

<sup>36</sup> Žr. GROSJEAN, Alain. La liberté d'expression dans la relation de travail et les nouvelles technologies de l'information, *56th UIA Conference Droits de l'homme numérique*, 31 Octobre – 4 Novembre 2012, Dresde, Allemagne.

<sup>37</sup> Žr. LANKAUSKAS, Mindaugas. 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.

<sup>38</sup> Žr. LANKAUSKAS, Mindaugas; MULEVIČIUS, Matas; ZAKSAITĖ, Salomėja. *Teisės į privatumą, minties, sąžinės, religijos laisvę ir saviraišką užtikrinimo problemos*. Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2013, 50 p. ISBN 978-9986-704-18-8. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. liepos 8 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.teise.org/data/Teises\\_i\\_privatuma\\_uztikrinimo\\_problemos.pdf](http://www.teise.org/data/Teises_i_privatuma_uztikrinimo_problemos.pdf)>.

<sup>39</sup> Žr. ARLAUSKAS, Saulius. Žodžio (saviraiškos) laisvės teisės moralinės ribos. *Jurisprudencija*, 2001, t. 19(11), p. 141 – 160. ISSN 1392-6195.

<sup>40</sup> Žr. JOVAIŠAS, Karolis. Žodžio laisvė: problemos ir paradoksai. *Teisės problemos*, 2007, nr. 3 (57), p. 5 – 42. ISSN 1392 – 1592.



patariamąsios Direktyvos 95/46/EB 29 Darbo grupės nuomonės. Tyrime analizuoti tarptautiniai, Europos Sąjungos bei nacionaliniai pozityviosios teisės aktai – su pakeitimais ir papildymais, galiojusiais iki 2015 m. sausio 1 d. Atsižvelgiant į kai kurių teisės aktų pakeitimų reikšmingumą tyrimui kai kuriais atvejais remiamasi vėlesniais negu 2015 m. sausio 1 d. datuojamais šaltiniais.

**Mokslinio tyrimo metodologija.** Atliekant informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje darbo teisės teoriniu ir praktiniu požiūriais tyrimą buvo taikyti įvairūs mokslinio tyrimo metodai: loginės analizės, sisteminės analizės, sintezės, lyginamasis, istorinis, lingvistinis, teleologinis, statistinis – matematinis, dedukcinis.

Loginės analizės, sisteminės analizės ir sintezės tyrimo metodai taikyti viso tyrimo metu. Remiantis jais nuosekliai tirti darbo vietos ypatumai ir darbo vietos sampratos informacinėje visuomenėje būdingieji bruožai, informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje sąlygoti darbuotojo teisės į privataus gyvenimo gerbimą, darbuotojo teisės į asmens duomenų apsaugą, darbuotojo saviraiškos laisvės pažeidimų atvejai, susiję teisinio reglamentavimo, teisės normų taikymo ir aiškinimo pavyzdžiai, darbo santykių subjektų interesų dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje derinimo pagal individualią ir kolektyvinę darbo teisę mechanizmai ir jų integracijos į darbo teisės sistemą teoriniai ir praktiniai modeliai, sistemiškai analizuoti mokslinės literatūros, teisės doktrinos ir kiti šaltiniai (tarptautiniai, Europos Sąjungos, nacionaliniai ir užsienio valstybių norminiai teisės aktai, jų parengiamoji medžiaga, teismų praktika, informaciniai ir statistiniai duomenys). Šių metodų naudojimas leido struktūriškai jungti argumentus, grupuoti nagrinėjamas problemas ir jų sprendimo būdus, suformuoti tyrimo koncepciją, įvykdyti išsikeltus tyrimo uždavinius ir parengti galutines išvadas.

Gautiems apibendrinamiesiems tyrimo rezultatams pritaikyti formuojant rekomendacinius teisinio reguliavimo pagal Lietuvos darbo teisę

pasiūlymus, formuluojant informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje sąlygotas naujas teises definicijas (pavyzdžiui, teledarbo, nuotolinio darbo, informacinės ir komunikacinės saugos darbo vietoje ir kt.) be minėtų loginės analizės, sisteminės analizės ir sintezės metodų, darbe aktyviai naudotas lingvistinis metodas. Lingvistinis metodas buvo reikšmingas atskleidžiant teisės sąvokų turinį, tiriant darbo teisės terminijos naujadarus.

Kai kuriais tyrimo klausimais stingant aiškaus Lietuvos reguliavimo ir mokslinio pagrindimo, tyrimui buvo reikšmingas lyginamojo metodo naudojimas, leidęs palyginamai pažinti Jungtinių Amerikos Valstijų, Skandinavijos, Vakarų Europos ir kitų užsienio valstybių šiame darbe aktualių klausimų sprendimo patirtį, mokslininkų įžvalgas ir teisės mokslo rezultatus, teorinius ir praktinius teisinio reguliavimo taikymo pavyzdžius; taip pat palyginant galiojantį ir netekusį galios teisinį reguliavimą, teisės aktų projektus, išskiriant tyrimui svarbius analizuojamų elementų panašumus ir skirtumus.

Atsižvelgiant į darbo tematikos naujumą, svarbų vaidmenį tyrimui turėjo istorinis tyrimo metodas. Jis taikytas siekiant atskleisti informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje teisinio reguliavimo raidą, darbo vietos sampratos informacinėje visuomenėje pokyčių tendencijas, naujų su tyrimo tematika tiesiogiai susijusių reiškinių formavimosi prielaidas.

Istorinio metodo taikymą šiame darbe papildė statistinio – matematinio metodo naudojimas. Statistinis – matematinis metodas ženkliai prisidėjo tyrimo argumentus iliustruojant ir pagrindžiant reikšmingų statistikos duomenų vertinimu, atliekant prognostinius skaičiavimus.

Teleologinis tyrimo metodas šiame darbe taikytas, nustatant teisinių kategorijų tikslus ir paskirtį, tiriant informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje teisinio reguliavimo tikslingumą.

Dedukcinis tyrimo metodas buvo panaudotas tiriant bendrojo teisinio reguliavimo normų taikymo specifiniams darbo teisiniams santykiams, kai naudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos darbo vietoje,

reguluoti atvejus, pavyzdžiui, analizuojant pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių darbo santykiuose, kai naudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos, darbuotojo asmens duomenų elektroninėje darbo aplinkoje teisinės apsaugos įgyvendinimo ir pan. klausimus.

**Mokslinio tyrimo rezultatų aprobavimas.** 2009 – 2015 m. Autorė parengė keturias tiesiogiai su šio tyrimo tematika susijusias mokslo publikacijas. Iš jų du mokslo straipsniai 2013 m. publikuoti Vilniaus universiteto Teisės fakulteto periodiniame mokslo leidinyje *Teisė*<sup>41</sup>, vienas mokslo straipsnis anglų kalba 2015 m. publikuotas Jogailos universiteto Krokuvoje leidžiamame recenzuojamame mokslo leidinyje<sup>42</sup> bei viena teisės mokslo publikacija anglų kalba paskelbta 2013 m. vykusios Tarptautinės doktorantų ir jaunųjų teisėtyrininkų konferencijos *Nacionalinių teisės sistemų sąveika: konvergencija ar divergencija?* mokslo straipsnių ir pranešimų rinkinyje<sup>43</sup>.

Disertacijos tyrimų tarpiniai rezultatai buvo pristatyti nacionalinėse ir tarptautinėse mokslinėse konferencijose ir kituose mokslo renginiuose, vykusiuose Lietuvoje bei kitose Europos Sąjungos valstybėse narėse:

1) 2015 m. lapkričio 19 d. Vilniuje (Lietuvoje) vykusioje nacionalinėje konferencijoje *Asmens duomenų apsauga 2015: kibernetinis saugumas, ypatingų ir kitų asmens duomenų tvarkymas bei apsauga* pristatytas mokslinis pranešimas *Darbuotojo asmens duomenų ir privatumo apsauga elektroninėje darbo aplinkoje*;

2) 2015 m. lapkričio 6 – 7 d. Bergamo (Italijoje) vykusioje tarptautinėje konferencijoje, organizuotoje Bergamo universiteto Žmogiškųjų

---

<sup>41</sup> TAMAŠAUSKAITĖ, Gintarė. Informacinių technologijų poveikis darbuotojo teisei į privatų gyvenimą. *Teisė*, 2013, t. 88, p. 195 – 210. ISSN 1392 – 1274; TAMAŠAUSKAITĖ, Gintarė. Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas. *Teisė*, 2013, t. 89, p. 189 – 204. ISSN 1392 – 1274.

<sup>42</sup> TAMAŠAUSKAITĖ-JANICKĖ, Gintarė. Employees' Monitoring in the Workplace: the Lithuanian Law Aspects. In ŚWIĄTKOWSKI, Andrzej Marian (ed.) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*. Kraków: Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytet Jagielloński, 2015, p. 447–464. ISSN 1429-9585.

<sup>43</sup> TAMAŠAUSKAITĖ, Gintarė. Convergencional Impact of Information Technologies on Regulation of Employment Relationships, Tarptautinės doktorantų ir jaunųjų teisėtyrininkų konferencijos: „Nacionalinių teisės sistemų sąveika: konvergencija ar divergencija?“ medžiaga, 2013 m. balandžio 25–26 d., Vilnius, p. 331 – 338. ISBN 978-609-459-201-0.

išteklių formavimo ir darbo santykių doktorantūros mokyklos bei Darbo teisės ir gamybinių santykių tarptautinių ir lyginamųjų studijų asociacijos (ADAPT), pristatytas mokslinis pranešimas anglų kalba *The Use of Information and Communication Technologies at Global Workplace as a Factor of the Interaction of Different Legal Measures* (liet. *Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas globalioje darbo vietoje kaip skirtingų teisinio reguliavimo priemonių sąveikos faktorius*);

3) 2015 m. liepos 2 d. Vilniuje (Lietuvoje) vykusioje 12-ojoje Europos teisės vasaros mokykloje *L'Europe à l'aune d'une nouvelle économie mondiale / Europa in der neuen Weltwirtschaft* (liet. *Europa globalioje ekonomikoje*), organizuotoje Vilniaus universiteto, Vokietijos Frankfurto prie Maino, Paryžiaus Ouest – Nanterre La Défense universitetų, pristatytas mokslinis pranešimas prancūzų kalba *L'Influence convergente des nouvelles technologies de l'information et de la communication à la régulation juridique des relations de travail: l'exemple du télétravail* (liet. *Konvergenčinis informacinių ir komunikacinių technologijų poveikis darbo santykių teisiniam reguliavimui teledarbo atveju*);

4) 2014 m. balandžio 28 d. Vilniuje (Lietuvoje) pristatytas mokslinis pranešimas lietuvių kalba *Elektroninės komunikacijos darbe ir asmens duomenų teisinės apsaugos sąsajos* Vilniaus universiteto Teisės fakulteto renginių ciklo *Europos Sąjungos teisės savaitė* nacionalinėje konferencijoje *Privatumo ir asmens duomenų apsaugos teisinio reguliavimo pokyčiai Europos Sąjungoje*;

5) 2013 m. gegužės 9 d. Vilniuje (Lietuvoje) pristatytas pranešimas lietuvių kalba *Darbuotojo asmens duomenų apsauga darbo vietoje* Lietuvos verslo konfederacijos organizuotoje konferencijoje *Asmens duomenų apsauga: nauda žmogui ar verslui?*

6) 2013 m. balandžio 25 d. Vilniuje (Lietuvoje) pristatytas mokslo pranešimas anglų kalba *Convergentional Impact of Information Technologies on Regulation of Employment Relationships* Tarptautinėje doktorantų ir

jaunųjų teisėtyrininkų konferencijoje *Nacionalinių teisės sistemų sąveika: konvergencija ar divergencija?*

7) 2012 m. gegužės 31 d. Vilniuje (Lietuvoje) pristatytas pranešimas lietuvių kalba *Darbuotojų asmens duomenų tvarkymo problematika ir sprendimo būdai* nacionalinėje konferencijoje *Darbuotojų asmens duomenų tvarkymo bei duomenų teikimo tretiesiems asmenims aktualijos ir problematika*;

8) 2011 m. kovo 14 d. dalyvauta Lietuvos Respublikos Seime Vilniuje (Lietuvoje) vykusioje diskusijoje su Nansi universiteto (Prancūzija) atstovais ir teisės studentais bei pristatytas mokslinis pranešimas prancūzų kalba *Les technologies de l'information et de la communication (TIC) sur le lieu de travail- aspects du droit du travail lituanien* (liet. *Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje: Lietuvos darbo teisės aspektai*);

9) 2010 m. birželio – liepos mėn. vykusioje 7-ojoje Europos teisės vasaros mokykloje *La protection de la vie privée en Europe / Der Schutz der Privatheit in Europa* (liet. *Privataus gyvenimo apsauga Europoje*), organizuotoje Vilniaus universiteto, Vokietijos Frankfurto prie Maino, Paryžiaus Ouest – Nanterre La Défense universitetų, prancūzų kalba pristatyti esminiai Lietuvos darbo teisės aspektai dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje;

10) dalyvauta 2010 m. kovo 5 d. Briuselyje (Belgijoje) *PROGRESS Lawyers Network* organizuotame seminare teisininkams *What's Left of Your Privacy in 2010... Protecting Privacy Against Government and Employer*.

Atlikto tyrimo rezultatais buvo naudojamosi 2009 – 2015 m. Autorei dėstant Vilniaus universiteto Teisės fakulteto vykdomas mokymo disciplinas Vilniaus universiteto studentams: *Teisės pagrindai, Darbo ir socialinės apsaugos teisė, Tarptautinė ir Europos Sąjungos darbo teisė* bei vedant *Darbo teisės bendrosios dalies* seminarus ir praktinius darbo teisės mokymus. Taip pat buvo teikti rekomendaciniai teisinio reguliavimo pasiūlymai mokslininkų įgyvendintam tyrimui *Darbo santykių ir valstybinio*

*socialinio draudimo teisinio – administracinio modelio sukūrimas (2014 – 2015 m.).*

2012 m. Prancūzijos Respublikos suteiktos doktorantūros stipendijos dėka Autorė mokslinio tyrimo tikslais stažavosi Paryžiaus Ouest – Nanterre – La Défense universitete Paryžiuje (Prancūzijoje). Nuo 2010 m. Autorė yra Vilniaus universiteto Teisės fakulteto Darbo teisės instituto narė, UNESCO Socialinių transformacijų valdymo programos (MOST) Nacionalinio komiteto narė (2012 – 2014), nuo 2014 m. yra Bordo Montesquieu universiteto leidžiamo lyginamosios darbo teisės ir socialinės apsaugos teisės žurnalo *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* (ISSN 2262-9815, 2117-4350) mokslo korespondentė, nuo 2015 m. yra Darbo teisės ir gamybinių santykių tarptautinių ir lyginamųjų studijų asociacijos (ADAPT) Tarptautinio leidinio *ADAPT International Bulletins* (ISSN 2281 – 4469) redakcinės kolegijos narė, aktyviai dalyvauja Tarptautinio teisės doktorantūros tinklo (*International Network of Doctoral Studies in Law*) veikloje.

**Mokslinio tyrimo darbo struktūra.** Ši mokslinio tyrimo darbą sudaro turinys, įvadas, trys dėstymo dalys, išvados, cituojamos literatūros sąrašas, priede pateikiami grafiškai pavaizduoti kai kurie susisteminti, apibendrinti tyrime naudoti duomenys bei Autorės mokslinių publikacijų disertacijos tema sąrašas.

Pirmojoje dėstymo dalyje analizuojama darbo vietos samprata informacinėje visuomenėje, atskleidžiami pagrindiniai jos būdingieji bruožai, atskirai aptariami darbo vietos apibrėžimo ir darbo vietos nustatymo teledarbo atveju ypatumai. Antrojoje dėstymo dalyje detalai tiriamas esminis informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje poveikis, pasireiškiantis kėsinimusi į labiausiai veikiamą teisinės apsaugos sritį, t. y. darbuotojo teisę į privataus gyvenimo gerbimą, darbuotojo teisę į asmens duomenų apsaugą bei darbuotojo saviraiškos laisvę. Išsamiai analizuojami darbuotojo teisės į privatų gyvenimą ir darbuotojo saviraiškos laisvės realizavimo elektroninėje darbo aplinkoje pažeidimai, nulemti neteisėto darbdavio vykdomo informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo

darbo vietoje, vykdant darbo vietas, darbuotojo, informacijos ir komunikacijos darbo vietoje stebėsenos ir kontrolės veiksmus, bei tiriami darbuotojo piktnaudžiavimo savo asmeninėmis teisėmis atvejais. Trečiojoje dėstymo dalyje tiriami ir išskiriami darbo santykių subjektų interesų dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje derinimo pagal individualią ir kolektyvinę darbo teisę mechanizmai, analizuojamos jų integracijos į Lietuvos darbo teisės sistemą problematika bei aptariamos rekomendacinės galimybės. Pagrindiniai atlikto mokslinio tyrimo rezultatai pristatomi detaliose išvadose.

## 1. Darbo vietos samprata informacinėje visuomenėje

Atviros, išsilavinusios, nuolat besimokančios visuomenės – *informacinės visuomenės* – terminas nusako šiuolaikinio socialinio gyvenimo realijas. Reiškiniui apibūdinti sinonimiškai dažnai pasitelkiamos susijusios koncepcijos. Pavyzdžiui, poindustrinė visuomenė, pofordizmas, žinių visuomenė, informacinė ir technologinė revoliucija ir kt.

Japonijoje dar 1960 m. Kioto universiteto profesorius Tadao Umesao mokslo straipsnyje pirmasis paminėjo informacinės visuomenės sąvoką<sup>44</sup>. Svarų indėlį į informacinės visuomenės mokslinius tyrimus įnešė Y. Masuda<sup>45</sup>, D. Bell<sup>46</sup>, M. Castells<sup>47</sup>, F. Webster<sup>48</sup> ir kt. mokslo darbai. 1980 m. filosofo ir futurologo A. Toffler<sup>49</sup> pasiūlytas trijų bangų visuomenės raidos vystymasis parodė, kaip socialiniai prioritetai kinta laike. Nuo 8000 m. pr. Kr. prasidėjęs agrarinės raidos etapas (pirmoji banga) pasižymėjo žmonių veiklos sąsaja su maisto produktų gamyba, kuri buvo ribojama dirbamos žemės kiekiu. Nuo 1800 m. tebesitęsiantis pramoninis laikotarpis (antroji banga) remiasi turimo kapitalo nulemta prekių gamyba. Nuo 1980 m. besivystančiai informacinei visuomenei (trečioji banga) būdingi informacijos valdymas ir taikymas gamyboje, kuriuos lemia turimos žinios.

Informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimas yra neatsiejamas globaliosios informacinės visuomenės elementas. Informacinės technologijos suteikia galimybę efektyviai apdoroti, kaupti, perduoti, skleisti informaciją, ją dalintis. Ekonominiu požiūriu, dėmesys telkiamas žinių ekonomikai, plėtojamas nuotolinis darbas, elektroninis verslas, darbas

---

<sup>44</sup> SHUMPEI, Kumon. An Infosocionomist's View. *Journal of Socio-Informatics*, 2008, vol. 1, no. 1, p. 6. ISSN 1584-384X.

<sup>45</sup> MASUDA, Yoneji. *The Information Society as Post-Industrial Society*. Bethesda: Word Future Society, 1980, 179 p. ISBN 0930242157.

<sup>46</sup> BELL, Daniel. *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. Harmondsworth: Penguin, Peregrine, 1976, 618 p. ISBN 9780-0-465-09713-5.

<sup>47</sup> CASTELLS, Manuel. *The Information Age: Economy, Society and Culture*, Vol. 1: The Rise of the Network Society. Oxford: Blackwell, 1996, 556 p. ISBN – 978-0631221401.

<sup>48</sup> ROBINS, Kevin; WEBSTER, Frank. *Cybernetic Capitalism: Information, Technology, Everyday Life*. In MOSKO, Vincent; WASKO, Janet (eds.). *The Political Economy of Information*. Madison: The University of Wisconsin Press, 1988, p. 45 – 75.

<sup>49</sup> TOFFLER, Alvin. *The Third Wave*. London: Pan Books, 1981, 544 p. ISBN 0-330-26337-4.



perkeliamas į virtualią erdvę. Besikeičiančios socialinio, ekonominio, kultūrinio gyvenimo sąlygos daro įtaką darbo santykiams. Darbo funkcijos atliekamos vis daugiau pasitelkiant informacinių ir komunikacinių technologijų priemones, darbas su informacija intensyvėja, darbo funkcijos realizavimas tampa lankstesniu, mažta būtinybė darbo funkciją atlikti darbovietėje tiesiogiai kontroliuojant darbdaviui. Anot P. T. Muchlinski, informacinių technologijų naudojimas, sparti komunikacija vertinant iš geografinės perspektyvos yra vienas iš globaliosios darbo vietos būdingųjų elementų<sup>50</sup>. Nepaisant informacinei visuomenei būdingų teigiamų naujovių taikymo darbo aplinkoje, praktikoje susiduriama su specifinėmis neigiamomis pasekmėmis. Pavyzdžiui, darbuotojai patiria technostresą, tampa sudėtinga atriboti profesinį ir asmeninį gyvenimą, atsiranda darbuotojo ir darbdavio teisių ir teisėtų interesų konfliktai ar pažeidimai.

Tiriant prielaidą, kad informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje veikia darbo teisės reguliuojamą sritį, klausimų kyla, ar tokio naudojimo sąlygotus santykius apskritai reikėtų priskirti darbo teisės objektui. Mokslininkai pateikia holistinės kritikos dėl darbo teisės sampratos ir jos santykio su kitomis teisės sritimis. T. P. Glynn nuomone<sup>51</sup>, į darbo vietos reguliavimo klausimus reikia žiūrėti plečiamai, juos priskiriant *žmogaus teisių teisei*. Mokslininkas kaip pavyzdį nurodo tarptautines diskusijas dėl globalios darbo vietos, darbo užmokesčio, kolektyvinio aktyvumo, priekabiavimo darbe ir privatumo apsaugos, siejamų būtent su pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių įgyvendinimu, orumo garantijomis. Lietuvos darbo teisės mokslininkai pripažįsta Lietuvos darbo teisės spraga tai, kad naujų technologijų sąlygotos netradicinės darbo organizavimo formos, kurios ne visiškai atitinka tradicinius darbo santykių požymius, nėra

---

<sup>50</sup> MUCHLINSKI, P. T. Globalisation and Legal Research, *The International Lawyer*, vol. 37, no. 1, Symposium: International Company and Securities Law (Spring 2003), pp. 221 – 240. In BLANPAIN, Roger; BISOM-RAPP, Susan; CORBETT, William R., JOSEPHS, Hilary K.; ZIMMER, Michael J. *The global workplace: International and comparative employment law: cases and materials*. Cambridge University Press, Cambridge, 2007, p. 3. ISBN 978-0521-84-785-8.

<sup>51</sup> GLYNN, Timothy P. A Global Approach to the Study of Workplace Law: Looking Across (Real) National Borders to Move Beyond (Artificial) Substantive Ones. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 25/1, 2009, p. 5. ISSN 0952-617X.

reglamentuojamos<sup>52</sup>. Darbo teisė reguliuoja santykius, tiesiogiai susijusius su žmogaus gebėjimo dirbti realizavimu, bei kitus santykius, glaudžiai susijusius su visuomeniniais darbo santykiais. I. Nekrošius nurodo būtinybę darbo teisės mokslui tirti ne tik bendrąsias jos reguliuojamų visuomeninių santykių savybes, bet ir konkrečių darbo teisės reguliavimo objektą sudarančių visuomeninių santykių turinį ir vystymąsi, teigdamas, kad tiesiogiai su darbo įgyvendinimu siejamų darbo santykių (pirminių) ir kitų, su žmogaus gebėjimo dirbti realizavimu glaudžiai susijusių santykių (antrinių) paskirtis skiriasi: pirmieji yra nukreipti į darbo jėgos ir darbo priemonių sujungimą, antrieji sudaro prielaidas darbo santykiams atsirasti arba kyla iš darbo santykių kaip tam tikras rezultatas<sup>53</sup>. Pritariant šiai pozicijai, informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje teisiniai klausimai laikytini darbo teisės mokslo dalyku. Fenomenalu yra tai, kad informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje reiškinyje inkorporuojasi į abi darbo santykių grupes. Vienais atvejais galime priskirti jį prie tiesioginių darbo santykių įgyvendinimo, pavyzdžiui, technologijų kaip darbo priemonių naudojimas darbo funkcijai vykdyti. Kitais atvejais informacinių technologijų panaudojimą darbo vietoje analizuoti kaip veiksnį, sąlygojantį iš darbo santykių kylančių pasekmių atsiradimą, pavyzdžiui, darbuotojo asmeninių teisių pažeidimus. Taigi informacinių technologijų panaudojimas darbo procese sudaro prielaidas keistis pramoninės epochos laikotarpiu suformuotai tradicinės darbo vietos, griežtai prižiūrimos ir kontroliuojamos darbdavio, sampratai.

---

<sup>52</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas. Cituojama pagal NEKROŠIUS, Ipolitas, *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 14. ISBN 978-9955-30-027-4.

<sup>53</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas. Cituojama pagal NEKROŠIUS, Ipolitas, *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 16. ISBN 978-9955-30-027-4.

## 1.1. Darbo vietos, kurioje naudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos, ypatumai

Tiriant *darbo vietos* sąvoką, mokslinėje darbo teisės literatūroje neaptinkama vienareikšmio apibrėžimo. Lietuvos Respublikos darbo kodekse vartojamos giminiškos sąvokos: *darbovietė* (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio 1 dalies 3 punktas ir 4 punktas, 30 straipsnio 2 dalis, 93 straipsnis ir kt.), *darbo vieta* (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 83 straipsnio 1 dalies 2 punktas, 128 straipsnio 1 dalis, 143 straipsnio 1 dalies 3 punktas, 158 straipsnio 2 dalis ir kt.), *laisva darbo vieta* (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 89 straipsnis), *naujai steigiamą darbo vieta* (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109 straipsnio 2 dalis). Kai kuriais atvejais *darbo vietos* ir *pareigybės* (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 109 straipsnio 5 dalis) arba *darbo vietos ir pareigų* (Lietuvos Respublikos darbo kodekso 133 straipsnio 1 dalis ir 2 dalis, 165 straipsnio 1 dalis, 170 straipsnio 1 dalies 2 punktas) terminai vartojami sinonimiškai. Palaikytina Lietuvos darbo teisės mokslininkų nuomonė, kad, nors terminai kalbos požiūriu atrodo lygiaverčiai, tačiau būtina vertinti visą kontekstą nusprendžiant, kuria reikšme – bendrine ar specialiaja teisine – terminas vartotinas<sup>54</sup>.

Dar daugiau daugiaprasmiškumo įneša naujų reiškinių, susijusių su informacinių technologijų naudojimu, inkorporavimas į darbo santykius. Teismų praktikoje jau pradeda rasti atvejų, susijusių su darbo vietos, kai naudojamos informacinės technologijos, samprata. Pavyzdžiui, kai kuriose bylose vartojama taip: „[...] sėdima ir kompiuterizuota darbo vieta“ arba „sėdima ir kompiuterizuota darbo funkcijų atlikimo vieta“<sup>55</sup>, „[...] automobilyje jis [vyriausiasis patrulis E. Ž.] turėjo įrengtą kompiuterizuotą darbo vietą su

<sup>54</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas. Cituojama pagal NEKROŠIUS, Ipolitas; *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 196 – 197. ISBN 978-9955-30-027-4.

<sup>55</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. UAB „EMIRA“*, nr. 3K-3-62/2013 (S), kat. 11.7.2; 11.9.10.8; 15.4; 125.7.

prieiga prie Vidaus reikalų informacinės sistemos centrinio duomenų banko“<sup>56</sup>, „[...] ieškovei nebuvo suteikta galimybė naudotis darbo vieta – kompiuteriu bei kitomis darbo priemonėmis“<sup>57</sup>, „kompiuterizuota darbo vieta“<sup>58</sup>, „[...] darbo vieta su kompiuteriu darbo pareigoms vykdyti [...]“<sup>59</sup>. Vienoje iš bylų yra paminėta: „[...] nuotolinės darbo vietos darbo sutartis [...]“<sup>60</sup>, kitoje byloje yra vartojamas teiginys: „[...] darbus dirbo / atlikdavo nuotoliniu būdu per internetą“<sup>61</sup>.

Atkreiptinas dėmesys, kad aptinkama ir kitokių atvejų, kai nuotoline darbo vieta įvardijami tam tikrų įstaigų ar darbuotojų padaliniai, fiziškai nutolę nuo pagrindinių teritorinių padalinių, nepriklausomai nuo informacinių technologijų naudojimo, pavyzdžiui, „[...] Švenčionių rajono policijos komisariato Nuotolinio darbo vietą Pabradėje Pašto g. 6, Pabradė, Švenčionių rajonas [...]“<sup>62</sup>, „[...] kreipėsi į VSDFV Šiaulių skyriaus nuotolinę darbo vietą Kuršėnuose [...]“<sup>63</sup>, arba tokiais atvejais dar vartojamas *nutolusios darbo vietos* terminas: „[...] neatvyko į toliau nuo jo gyvenamosios vietos nutolusią darbo vietą – degalinę [...]“<sup>64</sup>.

---

<sup>56</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2011 m. gruodžio 8 d. nutartis administracinėje byloje *Vilniaus apskrities vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus miesto policijos darbuotojų profesinė sąjunga*, nr. A<sup>146</sup> – 3085 / 2011, kat. 16.8, 70.3.

<sup>57</sup> Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje *H. Š. v. Nordea Bank Finland Plc Lietuvos skyrius*, nr. 2A-1143/2011, kat. 11.9.10.7.; 11.9.10.8.; 15.4.; 15.5.

<sup>58</sup> Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. rugpjūčio 1 d. nutartis civilinėje byloje *V. M. v. VšĮ Naujosios Vilnios poliklinika*, nr. 2A-1987-560/2014, kat. 11.9.10.8.; 12.4.; 15.3.2.; 121.18.; 121.21.

<sup>59</sup> Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 21 d. nutartis civilinėje byloje *G. B. v. UAB „Olmita ir Ko“*, nr. 2A-1948-153/2011 (S), kat. 121.1, 121.15, 121.21, 121.22, 11.9.10.8.

<sup>60</sup> Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. gruodžio 11 d. nutartis civilinėje byloje *V. P. v. Lietuvos trakėnų žirgų augintojų asociacija*, nr. 2A-2027-390/2013 (S), kat. 11.9.10.8; 121.21.

<sup>61</sup> Kauno apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. lapkričio 10 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje nr. 1A-608-383/2011, kat. 2.4.6.4.1. (S).

<sup>62</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2012 m. sausio 25 d. nutartis administracinėje byloje nr. N<sup>575</sup> – 1021 / 2012 (S), kat. 3.5.

<sup>63</sup> 2011 m. kovo 8 d. Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstaigos pažyma „Dėl skundo prieš valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Šiaulių skyrių“, nr. 4D-2010 / 1-1247.

<sup>64</sup> Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. balandžio 9 d. nutartis civilinėje byloje *V. N. v. UAB „Lukoil Baltija“*, nr. 2A-821-254/2013 (S), kat. 11.9.10.8; 121.14; 121.18.

Autorei vykdant Lietuvos teisės aktų ir teismų bylų, kuriuose būtų vartojami terminai *elektroninė darbo vieta*, *virtuali darbo vieta* arba *e-darbo vieta* paiešką, nepavyko rasti šaltinių. Lietuvos darbo teisė nepateikia elektroninės, virtualios, kompiuterizuotos, nuotolinės, nutolusios ar pan. darbo vietos definicijų, neišskiria jų tarpusavio sąsajų ir nenustato esminių darbo vietos, kurioje naudojamos informacinės technologijos, ir darbo vietos, kurioje jos nenaudojamos, skirtumų. Lietuvos darbo teisės mokslininkai tokiais klausimais iki šiol nevykdė išsamių mokslinių tyrimų.

Vis dėlto praktikoje jau galima rasti savitų interpretacijų. Pavyzdžiui, 2014 m. kovo 17 d. viešai publikuotoje naujienoje, rengtoje vienos advokatų kontoros atstovių, yra nurodyta, kad „elektroninę darbo vietą sudaro kompiuteris, elektroniniai ryšiai, internetas, el. paštas, išmanusis telefonas, ir t. t.“<sup>65</sup>. 2014 m. rugpjūčio 3 d. kitos advokatų kontoros teisininkas, viešai atsakydamas į socialinės žiniasklaidos skaitytojo klausimą, ar darbdavys gali stebėti darbuotojo kompiuterį, teigia: „Dažnai darbo pobūdis ir paskirtos užduotys reikalauja darbo kompiuteriu, taigi darbuotojams sukuriama elektroninė darbo vieta. Tokia darbo vieta yra laikomas kompiuteris, elektroninis paštas, naršymas internete ir pan.“<sup>66</sup>. Panašių atvejų, kai informacinio pobūdžio šaltiniuose teisininkų vartojamas terminas *elektroninė darbo vieta*, norint apibūdinti specifines situacijas, kai darbuotojai naudoja įvairias informacinių ir komunikacinių technologijų priemones, yra ir daugiau.

Teisinio reguliavimo nebuvimas, apibrėžiant specifinę darbo vietą, kurioje naudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos, apsunkina galiojančios teisės aiškinimą ir taikymą. Pavyzdžiui, vaizdo stebėjimo fizinėje darbo vietoje ir elektroninėje darbo vietoje atribojimas, yra esminis, sprendžiant kokia apimtimi turi būti taikomas Lietuvos Respublikos asmens

---

<sup>65</sup> MALIAUSKAITĖ, Aušra, ŠILKŪNAITĖ, Mėngailė. 2014 m. kovo 17 d. naujiena. „Privatumas darbo vietoje: ar darbdavys gali skaityti Jūsų laiškus?“ [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 13 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.delfi.lt/verslas/verslas/a-maliauskaite-ir-m-silkunaite-privatumas-darbo-vietoje-ar-darbdavys-gali-skaityti-jusu-laiskus.d?id=64258888>>.

<sup>66</sup> TRIŠINAS, Konstantinas. 2014 m. rugpjūčio 3 d. naujiena. „Klausk teisininko: ar darbdavys gali stebėti darbuotojo kompiuterį?“ [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 13 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.delfi.lt/news/daily/law/klausk-teisininko-ar-darbdavys-gali-stebeti-darbuotojo-kompiuteri.d?id=65448590>>.

duomenų teisinės apsaugos įstatymas<sup>67</sup>. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 17 straipsnyje įtvirtintas teisinis reguliavimas yra orientuotas į darbo vietą, kurioje darbuotojas, vykdydamas darbo funkciją, nenaudoja informacinių ir komunikacinių technologijų. Akcentuojamas fizinės erdvės, patalpos stebėjimas, bet ne darbuotojo elgesys informacinėje erdvėje. Sistemiškai vertinant Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo nuostatas, matyti, kad pagrindinis dėmesys skiriamas vaizdo stebėjimui toje vietoje, kurioje fiziškai atliekamas darbas. Tai parodo, kad darbo vieta turinio požiūriu tapatinama su tradicine gamybinius darbo santykius apibūdinančia darbo vietos samprata. Siekiama, kad vaizdo stebėjimas darbo vietoje (kaip kraštutinė priemonė, kai kiti būdai nepakankami arba netinkami) padėtų dėl darbo specifikos, vykstančių procesų ir pan. užtikrinti asmenų, turto ar visuomenės saugumą. Vadinasi, nėra aišku, ar Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 2 straipsnio 17 dalyje minima sąvoka: *vaizdo duomenys* apima tokius elektroninius vaizdo duomenis, kurie atsiranda darbo vietoje naudojant informacinių technologijų priemones, kai, pavyzdžiui, darbdavys nuolat išsaugo vaizdo įrašus apie darbuotojo komunikaciją su klientu, naudojant kompiuterinę programą *Skype* su vaizdo siuntimu, fiksuoja darbuotojo kompiuterio ekrano vaizdus ar kt.

Dar vienas atribojimo sudėtingumą iliustruojančių pavyzdžių yra garso duomenų stebėjimo darbo vietoje teisinis vertinimas. Šiuolaikinės technologijos, taikomos vaizdui stebėti darbo vietoje, tam tikrais atvejais sudaro galimybes fiksuoti ne tik vaizdo, bet ir garso duomenis. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 17 straipsnyje garso duomenų stebėjimas neminimas. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo prasme garsiniai duomenys gali būti laikomi asmens duomenimis. Specifika, susijusi su fizinių asmenų garsinių ir vaizdinių

---

<sup>67</sup> Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, nr. 63-1479; 2008, nr. 22-804 (su pakeitimais ir papildymais).

duomenų tvarkymu, akcentuojama Direktyvos 95/46/EB<sup>68</sup> konstatuojamosios dalies 14, 16, 17 punktuose, 33 straipsnyje. Direktyvoje 95/46/EB įtvirtinti apsaugos principai taikomi bet kuriai informacijai apie asmenis, kurių tapatybė yra nustatyta arba gali būti nustatyta remiantis minėta informacija, įskaitant ir garsinę bei vaizdinę informaciją.

Lietuvoje vienoje administracinėje byloje<sup>69</sup> prie faktinių aplinkybių buvo nurodyta, kad ginčo patalpose buvo įrengta kamerų, kuriomis vaizdą galima stebėti 360 laipsnių kampu bei klausytis ir įrašinėti pokalbius. Šioje byloje teisėjų kolegija konstatavo, kad balsas Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo prasme laikomas asmens duomenimis, dėl garso duomenų tvarkymo be išlygų ar paaiškinimų rėmėsi Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 17 straipsniu. Pabrėžtina, kad garso duomenų (pavyzdžiui, darbuotojų pokalbių įrašymas darbo vietoje naudojant vaizdą ir garsą fiksuojančius įrenginius) tvarkymas turi tiesioginę sąsają su komunikacijos darbo vietoje stebėseną ir kontrolę ir asmens susižinojimo neliečiamumo apsauga<sup>70</sup>. Fiksuojamas garsas – darbuotojo balsas, iš kurio galima identifikuoti darbuotoją apibūdinamas su asmeniu siejamu duomenimi, tačiau pati užfiksuota garsinė informacija talpina informacinį turinį. Vadinasi, garsu išreikštas informacinis turinys tampa komunikacijos stebėsenos objektu, ne tik balsu ar garsu *sui generis*. Taigi kyla klausimas, ar vaizdo stebėjimas elektroninės komunikacijos atveju priskirtinas vaizdo stebėjimo darbo vietoje kategorijai<sup>71</sup>.

---

<sup>68</sup> 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.

<sup>69</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 18 d. nutartis administracinėje byloje UAB „Mestilla“ darbininkų sąjunga v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, nr. A<sup>525</sup> – 1980 / 2012 (S), kat. 25.

<sup>70</sup> Pažeidimai, kylantys dėl neteisėto darbo vietos, darbuotojo, informacijos ir komunikacijos darbo vietoje stebėsenos ir kontrolės, analizuojami šio darbo 2 dalyje.

<sup>71</sup> Palaikytina, kad garso duomenų tvarkymui turi būti taikomos ne tik asmens duomenų teisinės apsaugos, bet, kai garsinė informacija tampa svarbi dėl informacijos turinio, ir bendrosios teisės į darbuotojo privatų gyvenimą užtikrinančios teisės normos. Toks taikymas atitiktų Europos Žmogaus Teisių Teismo bei Europos Sąjungos Teisingumo Teismo formuojamą praktiką dėl teisės į asmens duomenų apsaugą ir teisės į privataus gyvenimą gerbimą tarpusavio sąsajumo. Stebėjimo darbo vietoje užfiksuotos informacijos pobūdis ir turinys lemia, kokia apimtimi asmens duomenų apsaugos ir darbuotojo teisės į privatų gyvenimą apsauginės normos taikytinos.

Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo aplinkoje *per se* yra šiuolaikinės darbo vietos bruožas. Lietuvoje intensyviausiai darbo vietoje naudojamos informacinių ir komunikacinių technologijų priemonės yra kompiuteriai, internetas, nešiojamieji prietaisai su mobiliojo interneto prieiga per judriojo ryšio operatorių tinklus, telekomunikacijos: fiksuotas ir judrusis telefono ryšys. Remiantis oficialiaja Lietuvos statistika (žr. priedo 1 lentelę)<sup>72</sup>, matyti, kad didžiausia darbuotojų dalis, naudojanti kompiuterius, dirba telekomunikacijų, informacijos ir ryšių srityse bei užsiima profesine, moksline ir technine veikla. Mažiausiai darbuotojai naudojami kompiuteriais statybų, administravimo, aptarnavimo, apgyvendinimo, maitinimo paslaugų bei apdirbamosios gamybos veiklos srityse. Kaip matyti priedo 1 pav., laikinas naudojančių kompiuterius darbuotojų dalies sumažėjimas ar nežymus svyravimas buvo 2008 – 2010 m. (ekonominės krizės laikotarpiu). Lietuvoje nuo 2011 m. visose srityse kompiuterius naudojančių darbuotojų skaičius augo, ypač profesinės, mokslinės ir techninės veiklos srityse. Priedo 2 pav. parodo 2008 – 2013 m. laikotarpio visų veiklos sričių darbuotojų, naudojančių kompiuterius, skaičiaus augimą iki 43,4 proc., o 2013 – 2014 m. – sumažėjimą 2,2 proc. darbuotojų. Pažymėtina, kad Europos Sąjungoje 2011 m. kompiuterius naudojo 53 proc. įmonių darbuotojų<sup>73</sup>, 2013 m. – 54 proc. įmonių darbuotojų<sup>74</sup>. Taigi Lietuvos darbuotojų, naudojančių kompiuterius, dalis palyginti su Europos Sąjungos bendru vidurkiu buvo mažesnė 10,6 proc.

EUROSTAT duomenimis (žr. priedo 2 lentelę), panašus kaip Lietuvoje kompiuterius naudojančių darbuotojų skaičius nepriklausomai nuo užimtumo srities yra Čekijos Respublikoje, Kipre, Vengrijoje, Graikijoje, Lenkijoje, Estijoje, Kroatijoje, Italijoje, Portugalijoje. Iš priedo 3 pav. matyti, kad darbuotojų, naudojančių kompiuterius nepriklausomai nuo užimtumo srities, dalis, viršijanti bendrą Europos Sąjungos vidurkį, yra Vokietijoje,

<sup>72</sup> Lietuvos statistikos departamento pateikiami rodikliai. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. liepos 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?id=1996&status=A>>

<sup>73</sup> Lietuvos statistikos departamentas. *Informacinės technologijos Lietuvoje*. Vilnius, 2012, p. 109.

<sup>74</sup> EUROSTAT duomenų bazė. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. liepos 26 d.]. Prieiga per internetą: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/information\\_society/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/information_society/data/database)>



Airijoje, Ispanijoje, Slovėnijoje, Prancūzijoje, Jungtinėje Karalystėje. Nyderlanduose, Suomijoje, Švedijoje kompiuterius naudojančių darbuotojų dalis ženkliai viršija Europos Sąjungos bendrą vidurkį. Europos Sąjungai nepriklausančiose Norvegijoje ir Islandijoje visi darbuotojai naudojami kompiuteriais. Tuo tarpu Bulgarijoje ir Rumunijoje kompiuterius naudojančių darbuotojų skaičius yra ženkliai mažesnis už bendrą Europos Sąjungos vidurkį.

Lietuvoje internetą naudojančių darbuotojų daugiausiai dirba telekomunikacijų, informacijos ir ryšių srityse bei užsiima profesine, moksline ir technine veikla (žr. priedo 3 lentelę)<sup>75</sup>. Mažiausiai darbuotojai naudojami internetu statybos, apgyvendinimo, maitinimo paslaugų, apdirbamosios gamybos, administravimo ir aptarnavimo veiklos srityse. Pagal priedo 4 pav. duomenis, laikinas darbuotojų, naudojančių internetą, dalies sumažėjimas arba nežymus svyravimas buvo 2008 – 2010 m. (ekonominės krizės laikotarpiu). 2011 – 2012 m. Lietuvoje visose srityse naudojančių internetą darbuotojų skaičius augo, ypač profesinės, mokslinės ir techninės veiklos srityse (net 42,9 proc. darbuotojų). Priedo 5 pav. parodo, kad 2008 – 2013 m. laikotarpiu bendra visų veiklos sričių internetą naudojančių darbuotojų dalis išaugo atitinkamai nuo 29,2 proc. iki 39,9 proc. 2013 – 2014 m. minėtų darbuotojų sumažėjo 2 proc. Taigi, tik nedidelė dalis (2014 m. – 3,3 proc.) Lietuvos darbuotojų, naudojančių kompiuterius, nesinaudojo internetu.

2011 m. Europos Sąjungoje internetą naudojo 44 proc. darbuotojų<sup>76</sup> (EUROSTAT duomenimis, 2011 m. – 43 proc. darbuotojų<sup>77</sup>). 2011 – 2013 m. laikotarpiu bendra Europos Sąjungos valstybių narių darbuotojų, naudojančių internetą, dalis išaugo iki 47 proc. Priedo 4 lentelėje matyti, kad 2013 m. Lietuvoje internetą naudojančių darbuotojų buvo 7 proc. mažiau negu bendras Europos Sąjungos vidurkis, tačiau Lietuvos įmonės palyginti su kitomis Europos Sąjungos šalimis pagal interneto naudojimo intensyvumą 3 proc.

---

<sup>75</sup> Lietuvos statistikos departamentas. *Informacinės technologijos Lietuvoje*. Vilnius, 2012, p. 70; Lietuvos statistikos departamento pateikiami rodikliai. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. liepos 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?id=1996&status=A>>

<sup>76</sup> Lietuvos statistikos departamentas. *Informacinės technologijos Lietuvoje*. Vilnius, 2012, p. 109.

<sup>77</sup> EUROSTAT duomenų bazė. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. liepos 26 d.]. Prieiga per internetą: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/information\\_society/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/information_society/data/database)>

viršijo Europos Sąjungos vidurkį bei lenkė Estijos, Prancūzijos, Švedijos, Jungtinės Karalystės, Lenkijos, Graikijos, Latvijos, Bulgarijos, Rumunijos įmonės. Plačiajuosčio interneto naudojimas Lietuvos įmonėse sutapo su Europos Sąjungos vidurkiu<sup>78</sup>.

2013 m. duomenimis (žr. priedo 4 lentelę), panašus kaip Lietuvoje kompiuterių su interneto prieiga naudojančių darbuotojų mastas buvo Estijoje, Kroatijoje, Austrijoje, Latvijoje, Slovakijoje, Maltoje, Italijoje, Graikijoje, Kipre, Lenkijoje. Darbuotojų, naudojančių internetą, dalis sutapo arba viršijo bendrą Europos Sąjungos vidurkį Ispanijoje, Slovėnijoje, Airijoje, Prancūzijoje, Belgijoje, Vokietijoje, Jungtinėje Karalystėje, Liuksemburge. Nyderlanduose, Suomijoje, Danijoje, Švedijoje paplitimas ženkliai viršijo bendrą Europos Sąjungos vidurkį. Norvegijoje ir Islandijoje visi darbuotojai naudojami internetu. Čekijos Respublikoje, Portugalijoje, Vengrijoje, Rumunijoje, Bulgarijoje internetą naudojančių darbuotojų buvo 10 proc. mažiau negu vidutiniškai Europos Sąjungoje. Priedo 6 pav. parodo, kad beveik visose Europos Sąjungos valstybėse narėse 2012 – 2013 m. laikotarpiu darbuotojų, naudojančių internetą, dalis augo, išskyrus Vokietiją, Liuksemburgą, Suomiją (ir ne Europos Sąjungos narę Norvegiją). Apibendrintai įvertinus duomenis, galima teigti, kad beveik pusė visų Europos Sąjungos valstybių narių darbuotojų naudojami internetu.

Nešiojamųjų prietaisų su mobiliojo interneto prieiga per judriojo ryšio operatorių tinklus naudojimas darbe Lietuvoje taip pat yra paplitęs reiškinys. Lietuvoje 2012 m. per mobiliojo ryšio operatorių tinklus prie interneto jungėsi 52,1 proc. įmonių<sup>79</sup>. Remiantis Lietuvos statistikos departamento pateiktais 2011 – 2013 m. duomenimis<sup>80</sup> bei priedo 7 pav., akivaizdu, kad darbuotojų, naudojančių prietaisus su mobiliojo interneto prieiga, skaičius auga. Atsižvelgus į priedo 5 lentelės duomenis, galima teigti,

<sup>78</sup> Lietuvos statistikos departamentas. *Informacinės technologijos Lietuvoje*. Vilnius, 2012, p. 107; Lietuvos statistikos departamento pateikiami rodikliai. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. liepos 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?id=1996&status=A>>

<sup>79</sup> Lietuvos statistikos departamentas. *Informacinės technologijos Lietuvoje*. Vilnius, 2012, p. 56.

<sup>80</sup> Lietuvos statistikos departamentas. *Informacinės technologijos Lietuvoje*. Vilnius, 2012, p. 70; Lietuvos statistikos departamento pateikiami rodikliai. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. liepos 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?id=1996&status=A>>

kad, visas ekonominės veiklos sritis vertinant bendrai, 2011 – 2013 m. naudojimo mastas išaugo atitinkamai nuo 6,2 proc. iki 10,5 proc.. Didžiausia darbuotojų dalis, naudojanti nešiojamuosius įrenginius su mobiliuoju internetu, dirba informacijos ir ryšių srityje, užsiima profesine, moksline ir technine veikla, vykdo nekilnojamojo turto operacijas. Mažiausiai tokiais prietaisais darbuotojai naudojami apgyvendinimo, maitinimo paslaugų, elektros, dujų, garo tiekimo ir oro kondicionavimo, vandens tiekimo, nuotekų valymo, atliekų tvarkymo ir regeneravimo, administravimo, aptarnavimo bei apdirbamosios gamybos veiklos srityse. 2011 m. EUROSTAT duomenimis (žr. priedo 6 lentelę), darbuotojai, kurie naudoja nešiojamuosius prietaisus su interneto prieiga, sudarė 9 proc. visų Europos Sąjungos darbuotojų. Tuo tarpu pagal priedo 8 pav. matyti, kad Lietuva šioje srityje bendrąją Europos Sąjungos vidurkį aplenkė 39 proc. Pateikti statistiniai duomenys neparodo, ar darbuotojai naudojo internetą ir prietaisus su mobiliuoju internetu kompleksiskai, ar alternatyviai. Įvertinus pastarųjų metų interneto naudojimo darbe augimo tendencijas, teigtina, kad 2014 m. Lietuvoje apie 50 proc. visų darbuotojų naudojosi internetu.

Nacionalinė ir Europos Sąjungos statistika nepateikia tikslių duomenų apie darbuotojų fiksuoto ir mobilusio ryšio darbo vietoje naudojimą. Y. Pouillet pažymi<sup>81</sup>, kad mobiliųjų telefonų naudojimas išsiplėtė tiek, kad naujosios technologijos funkciškai apjungia mobiliuosius telefonus, kompiuterius ir televiziją, o informacija apie asmenis cirkuliuoja komunikaciniuose tinkluose internete. Pagal nacionalinę statistiką 2012 m. pradžioje mobiliaisiais telefonais naudojosi 95 proc. visų 16 – 74 m. amžiaus Lietuvos gyventojų<sup>82</sup>. 2011 m. Tarptautinės telekomunikacijų sąjungos duomenimis<sup>83</sup>, Lietuvoje 100 gyventojų tenka 22 fiksuoto ryšio telefono linijos ir net 151 judriojo ryšio abonentas 100 gyventojų. Telekomunikacijų

---

<sup>81</sup> POULLET, Yves. Data Protection Legislation: What is at stake for our society and democracy? *Computer Law and Security Review*, 2009, Volume 25, p. 211. ISSN 0267-3649.

<sup>82</sup> Lietuvos statistikos departamentas. *Informacinės technologijos Lietuvoje*. Vilnius, 2012, p. 46.

<sup>83</sup> Tarptautinės telekomunikacijų sąjungos duomenų bazė. [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. liepos 1 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/default.aspx>>.

naudojimas laikytinas bendrai paplitusiu įprastu privataus ir profesinio gyvenimo reiškiniu.

Apibendrinant informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje mastą ir paplitimą, prieinama prie išvados, kad Lietuvoje darbo vietose darbuotojai masiškai naudoja kompiuterius, internetą, nešiojamuosius įrenginius su interneto prieiga bei telekomunikacijas (fiksotą ir judrųjį telefono ryšį). Didžiausias ir aktyviausias informacinių ir komunikacinių technologijų, naudojamų darbo reikmėms, paplitimas fiksuojamas telekomunikacijų, informacijos ir ryšių, profesinės, mokslinės ir techninės veiklos srityse. Šiuose darbo veiklos sektoriuose palyginti su visa darbo užimtumo sritimi gali būti patiriamas stipresnis informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje poveikis įgyvendinant darbo santykius. Palyginti su Europos Sąjungos minėtų priemonių naudojimo bendru vidurkiu, Lietuvos darbuotojų, naudojančių kompiuterius, dalis yra mažesnė apie 10 proc.; darbuotojų, naudojančių internetą, dalis yra mažesnė maždaug 7 proc., tačiau Lietuvos darbuotojų, naudojančių nešiojamuosius įrenginius su interneto prieiga, dalis 39 proc. viršija bendrąją Europos Sąjungos vidurkį, todėl teigtina, kad 2014 m. Lietuvoje pusė darbuotojų darbo vietoje arba darbo funkcijoms realizuoti naudojo informacinių ir komunikacinių technologijų priemones (bent vieną iš jų). Vokietijos, Ispanijos, Slovėnijos, Prancūzijos, Jungtinės Karalystės (valstybių, kuriose informacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje apimtis viršija bendrąją Europos Sąjungos vidurkį) ir Nyderlandų, Suomijos, Švedijos, Norvegijos ir Jungtinių Amerikos Valstijų (valstybių, kuriose informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje paplitimas yra vienas didžiausių pasaulyje) teisinio reguliavimo, teisės taikymo bei teisės doktrinos patirtys šiame darbe yra ypač vertingos lyginamojo tyrimo požiūriu.

Informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimas darbo aplinkoje yra vienas iš informacinės visuomenės laikotarpiu besiformuojančios darbo vietos bruožų. Darytina prielaida, kad tokiai darbo vietai yra būdinga:

1) bet kurios informacinių ir komunikacinių technologijų priemonės taikymas vykdant darbo funkciją ir jo poveikis darbo sutarties šalių teisių ir pareigų įgyvendinimui bei tarpusavio subordinacijai;

2) darbo aplinkos, darbuotojo, informacijos ir komunikacijos darbo vietoje stebėseną bei kontrolę.

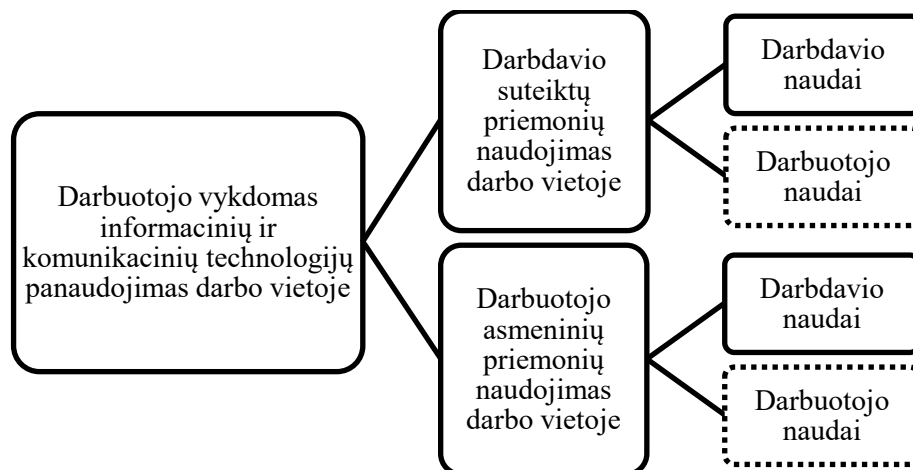
Įprastai informacinių ir komunikacinių technologijų priemones darbdavys suteikia darbuotojui kaip darbo įrankius, kurie reikalingi priskirtai darbo funkcijai vykdyti. Vis dėlto praktikoje susiklosto įvairūs darbuotojo vykdomi elektroninių priemonių panaudojimo atvejai:

- 1) darbdavio suteiktų priemonių taikymas darbo funkcijai vykdyti;
- 2) darbdavio suteiktų priemonių taikymas darbuotojo asmeniniams poreikiams tenkinti;
- 3) darbuotojo asmeninių priemonių naudojimas darbo vietoje.

1 pav. matyti, kad, nepriklausomai nuo nuosavybės teisės į informacinių technologijų priemonę, kuri yra darbuotojo naudojama darbo vietoje, praktiniu požiūriu, ji gali būti panaudota ir darbo funkcijai atlikti (darbdavio naudai), ir darbuotojo asmeniniams interesams tenkinti. Toks darbo priemonės naudojimas gali sukelti faktinį ir teisinį darbo sutarties šalių interesų konfliktą.

1 paveikslas

### **Darbuotojo darbo vietoje taikomų informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo tikslai**



*Sudaryta autorės.*

Darbuotojui darbdavio suteiktų darbo priemonių bendrąjį naudojimo režimą apibrėžia Lietuvos darbo teisė. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 219 straipsnio 1 dalį įmonė turi garantuoti, kad darbuotojams nemokamai būtų suteikiami darbui reikalingi įrankiai, prietaisai, specialūs drabužiai ir kitos individualios bei kolektyvinės apsaugos priemonės. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 261 straipsnyje nurodoma, kad kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir aplinka būtų saugi, patogi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 262 straipsnio 1 dalį leidžiama naudoti tik techniškai tvarkingas darbo priemones, atitinkančias darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 229 straipsnis numato darbdavio ir administracijos pareigą tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų, rūpintis darbuotojų poreikiais. Minėtos teisės normos be išlygų nustato vienodą darbo priemonių teisinį režimą, nepriklausomai nuo darbo priemonės rūšies. Taigi darbdavio informacinių ir komunikacinių technologijų priemonių suteikimas darbuotojui darbo funkcijai vykdyti siekiamo priemonės panaudojimo tikslo prasme atitinka tradicinį darbo sutarties šalių santykį.

V. Vėgelis pažymi, kad darbdavio rūpinimasis darbuotojų poreikiais yra viena iš pagrindinių darbdavio ir administracijos pareigų<sup>84</sup>, pateikia nuorodų į kitas Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintas darbdavio pareigas, tačiau šios pareigos turinio plačiau nekomentuoja. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje neaptinkama platesnio šios pareigos aiškinimo ar sampratos. Vertinant Lietuvos Respublikos darbo kodekso 229 straipsnį sistemiškai, matyti, kad darbdavio pareiga rūpintis darbuotojų poreikiais suprantama kaip apimanti tuos darbuotojų poreikius, kurie yra susiję su darbu ir darbo funkcijos atlikimu. Lietuvos darbo teisės mokslo atstovai iki

---

<sup>84</sup> VĖGELIS, Vidmontas. In NEKROŠIUS, Ipolitas; *et al.* Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 319 – 321. ISBN 9955-616-00-8.

šiol nekėlė diskusijos, ar tokia darbdavio pareiga turėtų apimti rūpinimąsi darbuotojo asmeniniais poreikiais, kurie nėra tiesiogiai susiję su darbo funkcijos atlikimu, tačiau gali daryti įtaką darbo rezultatui, darbo našumui ir darbuotojo asmeninių teisių įgyvendinimui.

Informacinės ir komunikacinės technologijos yra universalios. Jos skirtos ne tik konkrečiai darbo funkcijai vykdyti, bet yra aktyviai naudojamos įvairioms asmeninėms reikmėms kasdieniniame gyvenime. Darbuotojų darbingumo faktorius tiriantys mokslininkai pažymi, kad intensyvus technologijų panaudojimas sąlygoja darbuotojų produktyvumui nepalankią psichoemocinę įtampą, susijusią su neigiamu poveikiu darbuotojo psichinei sveikatai. Mokslinėje literatūroje<sup>85</sup> ji apibūdinama *technostreso* sąvoka. Taigi darbo saugos ir sveikatos srityje, kai darbo vietoje naudojamos informacinės technologijos, darbdavys turi papildomai rūpintis priemonių tinkamumu ir žalos darbuotojo fizinei bei psichinei sveikatai prevencija. Pritarus teiginiui, kad šiuolaikinėje darbo vietoje darbuotojui kaip asmeniui yra būtina turėti nepertraukiamą prieigą prie informacijos<sup>86</sup>, darbdavio pareigą rūpintis darbuotojo poreikiais būtų galima susieti ir su tokiais atvejais, kai darbuotojo reikmės nėra tiesiogiai susijusios su darbo funkcijos atlikimu.

Praktikoje darbuotojai darbdavio suteiktas informacinių ir komunikacinių technologijų priemones kartais panaudoja asmeniniais tikslais. Pavyzdžiui, 2011 m. tyrimai Jungtinėse Amerikos Valstijose parodė, kad 82 proc. kompiuterius naudojančių darbuotojų darbo laiku naršė internete savo

---

<sup>85</sup> BROD, Craig. *Technostress: The human cost of the computer revolution*. Boston, MA: Addison-Wesley, 1984, 242 p. ISBN 0-201-11211-6; AYYAGARI, Ramakrishna; GROVER, Varun; PURVIS, Russell. Technostress: Technological Antecedents and Implications. *MIS Quarterly*, 2011, vol. 35, no. 4, p. 831–858; BRILLHART, Peter E. Technostress in the Workplace Managing Stress in the Electronic Workplace. *Journal of American Academy of Business*, 2004, vol. 5, no. 1/2, p. 302–307; TARAFDAR, Monideepa; TU, Qiang; RAGU-NATHAN, Bhanu S.; et al. The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems*, 2007, vol. 24, no. 1, p. 301–328. Cituojama pagal RAIŠIENĖ Agota Giedrė; JONUŠAUSKAS, Steponas. Informacinių ir komunikacinių technologijų įtaka darbuotojų technostresui: situacijos Lietuvoje charakteristika. *Informacijos mokslai*, 2013, nr. 66, p. 79. ISSN 1392-0561.

<sup>86</sup> Darbuotojo teisė į informaciją ir saviraiškos laisvės įgyvendinimas naudojant informacines ir komunikacines technologijas analizuojami šio darbo 2.2. skyriuje.

asmeninems reikmėms<sup>87</sup>. Kadangi informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas techniškai leidžia darbuotojui darbo metu ir darbo vietoje užsiimti ne tik profesine, bet ir asmenine veikla, kai kurie mokslininkai (pavyzdžiui, J. E. Ray<sup>88</sup>, F. Favennec-Héry<sup>89</sup>) siūlo įvesti dvi naujas darbo teisės sąvokas. Pirma, *efektyvaus darbo laiko*, reiškiančio, kad darbuotojas darbo metu ir darbo vietoje atlieka savo pareigas, vykdo jam priskirtą darbo funkciją. Antra, *neefektyvaus darbo laiko*, reiškiančio, kad darbuotojas darbo metu ir darbo vietoje nevykdo priskirtos darbo funkcijos, o atlieka asmeninę, ne profesinę veiklą. Lietuvos darbo teisėje nėra specialių normų, kurios nustatytų darbuotojų ir darbdavių teises bei pareigas, kai darbo funkcijai suteikta informacinių technologijų priemonė naudojama dėl darbuotojo asmeninių interesų. Mokslinė diskusija dėl interneto naudojimo darbo vietoje darbuotojo asmeniniais tikslais vyksta daugiausia šiomis kryptimis. Pirma, analizuojama bendroji interneto naudojimo darbo vietoje darbuotojo asmeniniais tikslais problematika. Pavyzdžiui, M. Civilka nurodo<sup>90</sup>, kad įmonės informacinės sistemos resursų panaudojimas ne darbo reikmėms sąlygoja žalą: darbo laiko ir informacinės sistemos resursų praradimą, įmonės gero vardo ir reputacijos sumažėjimą, svarbios informacijos praradimą. Antra, daugiausia dėmesio skiriama negatyviųjų pasekmių tyrimui, kitaip tariant, visapusiškai analizuojamas *kibernetinio dykinėjimo* reiškinys<sup>91</sup> ir jo neigiamas

---

<sup>87</sup>ANANDARAJAN, Murugan; SIMMERS, Claire A.; D'OVIDIO, Rob. Exploring the Underlying Structure of Personal Web Usage in the Workplace. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 2011, Volume 14, no. 10, p. 577. ISSN 2152-2715.

<sup>88</sup>RAY, Jean-Emmanuel. Temps professionnel et temps personnels. *Droit social*, 2004. N.1, p. 61. ISSN 0012-6438.

<sup>89</sup>FAVENNEC-HÉRY, Françoise. Temps et lieux de vie personnelle, temps et lieux de vie professionnelle. *Droit social*, 2010. N.1, p. 24 – 25. ISSN 0012-6438.

<sup>90</sup>CIVILKA, Mindaugas. Cituojama pagal CIVILKA, Mindaugas; LAMANAUSKAS, Tomas; OSINAITĖ, Giedrė; et al. *Informacinių technologijų teisė*. Vilnius: NVO teisės institutas, 2004, p. 144. ISBN 9955-9744-0-0.

<sup>91</sup>Kibernetinis dykinėjimas (angl. *cyberloafing*) apibrėžiamas kaip darbuotojų savanoriškas įmonės prieigos prie interneto naudojimas darbo metu naršant su darbu nesusijusiuose interneto tinklalapiuose asmeniniais tikslais. In LIM, Vivien K. G. The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of Organisation Behavior*, 2002, Volume 23, no. 5, p. 675 – 694. ISSN 1099-1379. In ANANDARAJAN, Murugan; SIMMERS, Claire A.; D'OVIDIO, Rob. Exploring the Underlying Structure of Personal Web Usage in the Workplace. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 2011, Volume 14, no. 10, p. 577. ISSN 2152-2715.



poveikis darbo našumui, efektyvumui bei darbo teisių ir pareigų įgyvendinimui.

Darbdavio suteiktų informacinių ir komunikacinių technologijų priemonių panaudojimas ne darbdavio naudai lemia darbdavio tiesioginius ir netiesioginius nuostolius, elektronine forma saugomos konfidencialios informacijos, komercinių paslapčių atskleidimą. Iš priedo 7 lentelėje pateiktų EUROSTAT duomenų apie informacinių ir komunikacinių technologijų darbo vietoje saugumo incidentus ir pasekmes Europos Sąjungos valstybėse narėse bei Islandijoje ir Norvegijoje 2010 m. matyti, kad 2 proc. Europos Sąjungos įmonių patyrė su informacinėmis technologijomis susijusių saugumo incidentų, kai darbuotojai sąmoningai arba netyčia atskleidė elektroninės formos konfidencialius duomenis; 16 proc. Europos Sąjungos įmonių patyrė bet kokių su informacinėmis technologijomis susijusių saugumo incidentų, išskyrus atvejus, kai darbuotojai atskleidė elektroninės formos konfidencialius duomenis. Pagal priedo 9 pav. matyti, kad Lietuva pateko tarp keturių valstybių, kurių įmonės patyrė daugiausiai su informacinių technologijų naudojimu darbo vietoje susijusių saugumo incidentų, sąlygojusių, kad darbuotojai sąmoningai arba netyčia atskleidė elektroninės formos konfidencialius duomenis<sup>92</sup>. Kitose Europos Sąjungos valstybėse narėse, Islandijoje bei Norvegijoje šis rodiklis buvo nuo 1 iki 3 proc. Taigi Lietuvoje faktiniai atvejai, kai darbdaviai praranda elektroninės formos konfidencialią informaciją yra dažnas reiškinys. Šį teiginį patvirtina nacionalinių teismų praktika<sup>93</sup>.

J. E. Ray nuomone<sup>94</sup>, darbuotojui nesuteikiama galimybė savavališkai privatizuoti darbdavio nuosavybę. Iš dalies, tokiai minčiai kontrargumentuoja italų teisės profesorius N. Lugaresi, viename iš

---

<sup>92</sup> Kipras (2010 m. – 21 procentas), Slovakija (2010 m. – 6 procentai), Lietuva, Nyderlandai (2010 m. – 4 procentai).

<sup>93</sup> Pavyzdžiui, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje *S. K. v. UAB „Re Vera“*, nr. 3K-3-172/2011, kat. 11.9.10.8 (S); Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje *M. M. v. UAB „Vykom“*, nr. 2A-2130-555/2011, kat. 11.9.10.8; 11.10; 14.4; 18.2.2; 114.11; 121.18; 121.21 (S).

<sup>94</sup> RAY, Jean-Emmanuel. À propos de la révolution numérique. Actualités des TIC (mai-septembre 2012), Seconde partie. *Droit social*, 2012. N.11-12, p. 1038. ISSN 0012-6438.

konferencinių pranešimų pažymėdamas, kad elektroniniu būdu pasiekiamas (angl. *privacy online*) ir nepasiekiamas (angl. *privacy offline*) privatumas yra ypatinga teisė, laisvė ir principas<sup>95</sup>, kad darbdavio nuosavybės teisė į elektronines priemones nėra pakankamai įtikinamas motyvas palyginti su darbuotojo turimos teisės į privatą gyvenimą vertingumu<sup>96</sup>, nes darbdavys neturi teisės ją anuliuoti.

N. Lugaresi palaiko<sup>97</sup> Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupės duomenų apsaugai požiūrį, kad naudojamų elektroninių darbo priemonių buvimo vieta ir darbdavio nuosavybės teisė į šias priemones savaime nepanaikina komunikacijos ir korespondencijos slaptumo, kuri akcentuoja pagrindiniai teisės principai<sup>98</sup>.

M. Anandarajan, C. A. Simmers, R. A. d'Ovidio pateikia naują elektroninių darbo priemonių naudojimo asmeniniais tikslais reiškinio interpretaciją, siūlydami įvertinti pozityviuosius interneto prieigos darbo vietoje naudojimo ne profesiniais tikslais aspektus<sup>99</sup>, susijusius su galimybėmis suderinti šeiminę ir profesinę veiklą, planuoti laisvalaikį, užsiimti savęs tobulinimu ir ugdyti darbuotojų organizacinį pilietiškumą. Visa tai, šių autorių nuomone, padeda pasiekti faktinį darbuotojo ir darbdavio interesų suderinimą, užtikrinti darbuotojo gerą savijautą ir savęs vertinimą.

Kitų užsienio mokslininkų tyrimų rezultatai stipriai neigia tokį požiūrį. Nurodoma, kad dažnas darbo ir šeimos reikalų persipynimas darbuotojams sukelia įvairių įtampų, emocinį išsekimą, depresiją ir bendrą

---

<sup>95</sup> LUGARESI, Nicola. Principles and Regulations about Online Privacy: "Implementation Divide" and Misunderstandings in the European Union", *30th Research Conference on Communication, Information and Internet Policy*, 28 - 30 of the September 2002, Alexandria, United States, Working Paper, no. 42.

<sup>96</sup> LUGARESI, Nicola. Electronic Privacy in the Workplace: Transparency and Responsibility. *International Review of Law, Computers and Technology*, 2010, Volume 24, no. 2, p. 168. ISSN 1360-0869.

<sup>97</sup> LUGARESI, Nicola. Electronic Privacy in the Workplace: Transparency and Responsibility. *International Review of Law, Computers and Technology*, 2010, Volume 24, no. 2, p. 168. ISSN 1360-0869.

<sup>98</sup> 2002 m. gegužės 29 d. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupės darbo dokumentas nr. WP 55 „Dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje“. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ada.lt/images/cms/File/wp%2055.pdf>>.

<sup>99</sup> ANANDARAJAN, Murugan; SIMMERS, Claire A.; D'OVIDIO, Rob. Exploring the Underlying Structure of Personal Web Usage in the Workplace. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 2011, Volume 14, no. 10, p. 580 – 581. ISSN 2152-2715.

nepasitenkinimą darbu bei gyvenimu. Taigi mokslininkai atskleidžia priešingą poveikį<sup>100</sup>.

Praktikoje yra atvejų, kai darbuotojas asmenines informacinių ir komunikacinių technologijų priemones panaudoja darbo vietoje. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 219 straipsnio 2 dalį įmonė turi darbuotojui kompensuoti turto nusidėvėjimo sumas, jeigu darbui reikalingi įrankiai, prietaisai, specialūs drabužiai ir kitos individualios bei kolektyvinės apsaugos priemonės yra darbuotojo nuosavybė. Taigi Lietuvos darbo teisė darbo sutarties šalims nedraudžia sulygti dėl darbuotojo asmeninių priemonių naudojimo profesiniams tikslams, nenustato tokių priemonių naudojimo esminių sąlygų ir tvarkos. Darbo autorei nepavyko rasti duomenų, kad Lietuvos darbo teisės moksle iki šiol būtų diskutuota, ar atvejai, kai darbo vietoje naudojamos informacinių ir komunikacinių technologijų priemonės yra darbuotojo privati nuosavybė, kelia teisinių problemų dėl jų panaudojimo darbo vietoje.

Intensyvus informacinių ir komunikacinių technologijų priemonių, kurios darbuotojui priklauso nuosavybės teise, panaudojimas darbo reikmėms teisiniu požiūriu nėra įprastas reiškinys, būdingas tradiciniams darbo santykiams. Viena vertus, darbdavio poreikis ir bendroji pareiga kontroliuoti darbo procesus išlieka, nepriklausomai nuo to, kuriai darbo sutarties šaliai priklauso darbo įrankis. Kita vertus, darbdaviui įvykdyti tokią pareigą yra sudėtingiau, ypač jeigu darbuotojas priemonę naudoja asmeninėms ir darbo reikmėms. Pavyzdžiui, teledarbo atveju galima situacija, kai asmeninį

---

<sup>100</sup> PEETERS, Maria C. W.; TEN BRUMMELHUIS, Lieke; VAN STEENBERGEN, Elianne F. Consequences of Combining Work and Family Roles: A Closer Look at Cross-Domain Versus Within-Domain Relations. In GRZYWACZ, J. G. and DEMEROUTI, E. (Eds.). *New frontiers in work and family research*. Hove, East Sussex; New York: Psychology Press, 2013, p. 93–109; VAN STEENBERGEN, Elianne F.; ELLEMERS, Naomi; MOOIJAART, Ab. How family supportive work environments and work supportive home environments can reduce work-family conflict and enhance facilitation. In Crane D. R. and Hill E. J. (Eds.). *Handbook of Families & Work: Interdisciplinary Perspectives*. Lanham, Maryland: University Press of America, 2009, p. 79–104; PARK, YoungAh; JEX, Steve M. Work-Home Boundary Management Using Communication and Information Technology. *International Journal of Stress Management*, 2011, vol. 18, no. 2, p. 133–152. Cituojama pagal RAIŠIENĖ Agota Giedrė; JONUŠAUSKAS, Steponas. Informacinių ir komunikacinių technologijų įtaka darbuotojų technostresui: situacijos Lietuvoje charakteristika. *Informacijos mokslai*, 2013, nr. 66, p. 81. ISSN 1392-0561.

kompiuterį ar kitą elektroninę priemonę darbuotojas naudoja ir darbo, ir savo ar šeimos reikmėms. Dėl šios praktinės priežasties iškyla darbuotojo kaip darbo funkcijai vykdyti reikalingos priemonės savininko (turėtojo), ir darbdavio, kaip atsakingo už tokios priemonės panaudojimo procesus ir kontrolę subjekto, teisių ir pareigų atribojimo klausimas. Dėl realaus faktinio darbuotojo ir darbdavio interesų konflikto dėl tokios priemonės naudojimo kinta darbo sutarties šalių subordinacinis santykis. Darbdavio tikslas stebėti ir kontroliuoti darbuotojo asmeninių informacinių technologijų priemonių panaudojimą darbo vietoje susikerta su darbuotojo asmeninių teisių realizavimu.

Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje reiškinys daro įtaką pagal darbo teisę įprastinei darbo sutarties šalių subordinacijai. Tokį poveikį atskleidžia tarpdiscipliniškai svarbios informacijos bei vadybos mokslininkų įžvalgos. Atsižvelgdamas į visuomenės vystymąsi, R. Fahlbeck pateikia sąvokų darbdavys – darbuotojas, darbo pirkėjas (angl. *Buyer of Labour*) – darbo pardavėjas (angl. *Seller of Labour*), vertės kūrėjas (angl. *Value Provider*) – vertės gavėjas (angl. *Value Receiver*) dichotomiją trimis kryptimis<sup>101</sup>.

Pirmoji kryptis apibūdina santykius tarp *darbo pirkėjų* ir *darbo pardavėjų* (žr. 1 lentelę). Profesorius, analizuodamas minėtų dviejų šalių tarpusavio ryšius, atskleidžia skirtingus socialinės priklausomybės modelius bei asmens vaidmens juose pokyčius. Agrarinėje visuomenėje tarpusavio ryšiai, priklausomybė, pavaldumas ir hierarchija labai stiprūs. Pramonės visuomenėje pastebimas *darbo pardavėjų* ir *darbo pirkėjų* santykių atribojimas, darbinė ir asmeninė veikla laikomos atskiromis kategorijomis. Informacinėje visuomenėje, nors *darbo pardavėjai* ir *darbo pirkėjai* gyvena ir dirba atskirai, tačiau paradoksaliai darbas ir asmeninis gyvenimas iš dalies persipina, atsiranda ryškus abipusiškumas.

---

<sup>101</sup> FAHLBECK, Reinhold. Towards a Revolutionised Working Life the Information Society and the Transformation of the Workplace. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1998, Volume 14/3, p. 247. ISSN 0952-617X.

**Santykių tarp darbo pirkėjų ir darbo pardavėjų vystymasis**

	<b>Agrarinė visuomenė</b>	<b>Pramonės visuomenė</b>	<b>Informacinė visuomenė</b>
<b>Kur?</b>	Gyventi ir dirbti kartu	Gyventi atskirai, bet dirbti kartu	Gyventi ir dirbti atskirai
	Darbas ir asmeninis gyvenimas persipynę	Darbas ir asmeninis gyvenimas yra atskirti	Darbas ir asmeninis gyvenimas ir dalies persipynę
<b>Kaip?</b>	Nusistovėjęs santykis	Sutartinis santykis	Sutartinis santykis
	Darbas – šeiminė pareiga	Darbas – prekė	Darbas – žinių perdavimas
	Stipri hierarchija	Stiprus nuasmeninimas	Stiprus abipusiškumas

*Šaltinis:* FAHLBECK, Reinhold<sup>102</sup>.

Be to, informacinių technologijų panaudojimas darbui atlikti sustiprina darbuotojo galimybes laisviau apibrėžti savo privačią aplinką. Darbuotojo privačia erdve laikytina vieta, kurioje darbuotojas turi jaustis apsaugotas nuo jo neteisėto asmeninių teisių suvaržymo. Dirbant nuotoliniu būdu darbuotojas gali dirbti jam priimtinoje, tačiau ne visada aiškiai apibrėžtoje vietoje (-ose). Teledarbuotojo savarankiškumas auga, keičiasi pavaldumo darbdaviui ir pastarojo kontrolės laipsnis, atsakomybė dėl darbo saugos ir sveikatos paskirstoma darbdaviui ir darbuotojui, įpareigojant darbuotoją užtikrinti trečiųjų asmenų saugą ir sveikatą. Išdirbto laiko apskaitos vykdymo perkėlimas teledarbuotojui laikytinas viena iš įprastinio darbo teisinio reguliavimo išimčių. Sudarant teledarbo susitarimą tarp darbo sutarties šalių natūraliai susiklosto aukštesnio laipsnio fiduciariniai santykiai. Anot K. Jaakson ir E. Kallaste, tai yra tarsi psichologinė sutartis tarp darbdavio ir darbuotojo<sup>103</sup>. Taigi darbo specifiška darbdavio tiesiogiai nekontroliuojamoje aplinkoje parodo, kad darbuotojui suteikiama daugiau laisvės, didesnė svarba teikiama darbo rezultatui, bet ne darbo procesui. Tradiciniuose darbo

<sup>102</sup> FAHLBECK, Reinhold. Towards a Revolutionised Working Life the Information Society and the Transformation of the Workplace. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1998, Volume 14/3, p. 248. ISSN 0952-617X.

<sup>103</sup> JAAKSON, Krista; KALLASTE, Epp. Beyond Flexibility: Reallocation of Responsibilities in the Case of Telework. *New Technology, Work and Employment*, 2010, nr. 25:3, p. 196. ISSN 0268-1072.

santykiuose darbdaviui svarbūs ir darbo rezultatas, ir darbo procesas (priemonių tausojimas, teisingas jų naudojimas, darbo sauga).

Antroji kryptis pristato gerovės ir pridėtinę vertę kuriančius veiksnius (žr. 2 lentelę). Profesorius teigia, kad informacinėje visuomenėje žmonės tik intelekto ir žinių pagrindu gali sukurti naują vertę, o kiti ištekliai nėra svarbūs<sup>104</sup>. Priešingai negu agrarinėje visuomenėje, kur gerovę labiausiai sąlygoja nekilnojamas turtas, fizinio darbo jėga, o pramonės visuomenėje esminį vaidmenį atlieka kapitalas, įrenginiai ir fizinio darbo jėgos derinimas.

2 lentelė

### Veiksniai, parodantys gerovės ir pridėtinės vertės kūrimą

	Agrarinė visuomenė	Pramonės visuomenė	Informacinė visuomenė
<b>Gerovės veiksnys</b>	Žemė (nekilnojamasis turtas)	Kapitalas (pinigai)	Žmonės
<b>Pridėtinės vertės veiksnys</b>	Rankų darbas: fizinio darbo jėga	Gamybos derinimas: mašinos įgauna jėgą	Žinios ir kūrybingumas: intelekto jėga

Šaltinis: FAHLBECK, Reinhold<sup>105</sup>.

Trečioji kryptis vaizduoja kapitalo formą ir jo panaudojimo tikslus skirtingomis visuomenės raidos epochomis (žr. 3 lentelę). Kapitalo savininkų vaidmuo, lyginant pramonės visuomenę ir informacinę visuomenę, pakito iš esmės. *Darbo pardavėjai* (darbuotojai) yra intelektualinio kapitalo savininkai, kurie įgyja daugiau galios diktuoti darbo sąlygas, atitinkančias jų poreikius. Su tokia pozicija galima sutikti tik iš dalies, nes ne visose užimtumo srityse naudojamas tik intelektualinis kapitalas. Ten, kur tebėra svarbus piniginis kapitalas ar jo derinimas su žmogiškuoju kapitalu *darbo pirkėjai* (darbdaviai) nepraranda savo pozicijų. Pritartina B. Veneziani išvadai<sup>106</sup>, kad dėl

<sup>104</sup> FAHLBECK, Reinhold. Towards a Revolutionised Working Life the Information Society and the Transformation of the Workplace. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1998, Volume 14/3, p. 249. ISSN 0952-617X.

<sup>105</sup> FAHLBECK, Reinhold. Towards a Revolutionised Working Life the Information Society and the Transformation of the Workplace. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1998, Volume 14/3, p. 249. ISSN 0952-617X.

<sup>106</sup> VENEZIANI, Bruno. New Technologies and the Contract of Employment. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1986, Volume 2/4, p. 153. ISSN 0952-617X.

technologijų panaudojimo darbo vietoje formuojasi du antropologiniai darbuotojo modeliai. Pirmasis vaizduoja laisvą ir autonomišką darbuotoją, užsiimančią netipiniu darbu. Antrasis modelis rodo, kad darbuotojas lieka priklausomas nuo darbdavio.

3 lentelė

### Kapitalas

	Agrarinė visuomenė	Pramonės visuomenė	Informacinė visuomenė
<b>Savininkai</b>	Šeima	Darbo pirkėjai	Darbo pardavėjai
<b>Forma</b>	Žemė	Piniginis kapitalas (fizinis kapitalas)	Žmogiškasis kapitalas (intelektinis kapitalas)
<b>Tikslas</b>	Maksimizuoti šeimos išlikimą	Maksimizuoti piniginių kapitalą	Maksimizuoti gyvenimo kokybę

*Šaltinis:* FAHLBECK, Reinhold<sup>107</sup>.

Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbe yra neatsiejama intelektinio kapitalo realizavimo ir perdavimo dalis. Anot B. Veneziani, organizacinis lankstumas, darbo decentralizavimas, gebėjimų vertinimas iš naujo, profesijų apsauga, teisė į dalyvavimą ir informavimas yra vieni iš darbo santykių leitmotyvų, būdingų technologijų veikiams naujovėms ir teisėkūrai<sup>108</sup>. Anot jo, teisėtam darbdavio teisės kontroliuoti darbuotojus principo taikymui būtina, kad šalys tarpusavyje vystytų lojalų bendradarbiavimą (angl. *Loyal Collaboration*)<sup>109</sup>. Ph. Waquet nuomone<sup>110</sup>, nors pramonės perversmo atgarsiai išnykę, tačiau šiuolaikinio darbuotojo ir darbdavio santykiui būdinga globali ekonominė ir kultūrinė priklausomybė išlieka. Dėl informacinių technologijų pritaikymo darbuotojo kontrolei darbo vietoje įgyvendinti randasi specifinės darbdavio taikomos kontroliavimo

<sup>107</sup> FAHLBECK, Reinhold. Towards a Revolutionised Working Life the Information Society and the Transformation of the Workplace. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1998, Volume 14/3, p. 249. ISSN 0952-617X.

<sup>108</sup> VENEZIANI, Bruno. New Technologies and the Contract of Employment. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1986, Volume 2/4, p. 120 – 212. ISSN 0952-617X.

<sup>109</sup> VENEZIANI, Bruno. New Technologies and the Contract of Employment. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1986, Volume 2/4, p. 135. ISSN 0952-617X.

<sup>110</sup> WAQUET, Philippe. La vie personnelle du salarié. *Droit social*, 2004. N. 1, p. 23. ISSN 0012-6438.

formos. Tai galima susieti su R. Fahlbeck nurodomu darbo santykių šalių stipriu abipusiškumo pasireiškimu ir informacinių technologijų panaudojimo darbe transformuojamu poveikiu darbo vietos sampratai.

Darbo aplinkos, darbuotojo, informacijos ir komunikacijos darbo vietoje stebėseną bei kontrolę yra vienas iš būdingųjų šiuolaikinės darbo vietos požymių. Darbdavys kontroliuoja darbuotoją ne tiesiogiai prižiūradamas (būdinga tradiciniam darbo santykiui), bet pasitelkdamas įvairias informacines ir komunikacines technologijas. Tokio stebėjimo objektu tampa ne tik fizinė darbo vieta, kurioje atliekama darbo funkcija, tačiau ir darbuotojas, darbo procesas, profesinės ir netgi darbuotojo asmeninės informacijos ir komunikacijos srautos, veikos kibernetinėje erdvėje. Darytina prielaida, kad praktinės darbdavio galimybės stebėti ir kontroliuoti darbuotojui suteiktą ar darbuotojo asmeninių informacinių ir komunikacinių technologijų priemonių panaudojimą darbe veikia darbuotojo asmeninių teisių įgyvendinimo sritį. Kita vertus, darbuotojo piktnaudžiavimas ir netinkamas elektroninių priemonių naudojimas darbe kelia realų pavojų teisėtų darbdavio interesų užtikrinimui.

Taigi, informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje lemia tradicinės darbo vietos sampratos pokyčius. Pirma, dėl informacinių technologijų panaudojimo kinta darbo sutarties šalių tarpusavio subordinacijos laipsnis. Antra, darbdavio įgyvendinama darbuotojo kontrolė panaudojant technologines priemones stebint darbo aplinką, darbuotoją bei informaciją ir komunikaciją paveikia ne tik darbo teisių ir pareigų įgyvendinimo, bet ir asmeninių darbuotojo teisių realizavimo sritį. Trečia, informacinėje visuomenėje, kai darbo funkcija atliekama kibernetinėje darbo aplinkoje už darbovietės ribų, nėra aišku, kaip apibrėžti darbo vietos ribas. Be to, darbo vietos apibrėžimo reikšmė darbo santykių teisiniam reguliavimui apskritai mažta teledarbo atveju.



## 1.2. Darbo vietos apibrėžimas teledarbo atveju

Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas sąlygoja naujų darbo organizavimo būdų, teisinių sutarčių rūšių bei darbo teisės institutų formavimąsi. 2002 m. Europos socialiniai partneriai bendruoju teledarbo susitarimu<sup>111</sup> (toliau – Europos socialinių partnerių susitarimas dėl teledarbo) savanoriškai sulygo dėl principinių vienos iš lanksčių darbo organizavimo formų (teledarbo) reguliavimo nuostatų. Teledarbas yra reiškinys, atsiradęs būtent informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo įgyvendinant darbo santykius pagrindu. Šio reiškinio egzistavimas praktikoje skatina teisiniu moksliniu lygiu iširti, ar (ir jeigu taip, kaip) teledarbo pobūdis veikia darbo vietos apibrėžimą. 2010 m. pakeitus Lietuvos Respublikos darbo kodekso 108, 115 straipsnius<sup>112</sup>, buvo įtvirtinta *nuotolinio darbo sutarties* rūšis. Lietuvos darbo teisės normos, numatančios nuotolinio darbo sutarčių sudarymo ypatumus, yra naujos, todėl jų įgyvendinimo klausimais nacionalinė teismų praktika nesusiformavo, teisinė problematika nacionaliniu moksliniu lygiu taip pat mažai iširta.

Nuotolinis darbas – vienas iš ryškiausių pavyzdžių, atskleidžiančių darbo organizavimo pokyčius informacinėje visuomenėje bei netipinių darbo teisinių santykių formavimąsi. Pasaulyje nuotolinio darbo samprata nuolat kinta. 20 amžiaus 8-ajame dešimtmetyje Jungtinėse Amerikos Valstijose nuotolinis darbas atsirado kaip socialinis reiškinys. Nuotolinio darbo ir teledarbo idėjos tėvu laikomas Pietų Kalifornijos universiteto profesorius J. M. Nilles<sup>113</sup> nuo įprastos darbo vietos nutolusį darbą pasiūlė kaip išeitį, kuri turėjo padėti išspręsti problemą, kai darbuotojai vykdami ir grįždami iš darbo

---

<sup>111</sup> 2002 m. liepos 16 d. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo. [interaktyvus] [Žiūrėta 2012 m. spalio 21 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf)>

<sup>112</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123<sup>1</sup> straipsniu įstatymas. *Valstybės žinios*, 2010, nr. 81 – 4221.

<sup>113</sup> NILLES, Jack M.; CARLSON, Roy F.; GRAY, Paul; *et al.* *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*. Los Angeles: 1976, 208 p. ISBN 978-0471015079.

sugaišdavo daug laiko transporto spūstyse. Darbuotojai, pasinaudodami telekomunikacijų priemonėmis, galėjo laiką skirti darbui, atlikti užduotis gyvenamosiose vietose ar kitose vietose už darbovietės ribų.

Praėjus beveik keturiems dešimtmečiams, nuo darbovietės nutolęs darbas pasireiškia įvairiomis formomis ir yra plintantis reiškinys. 2006 m. Europos Sąjungoje 25 – 49 m. amžiaus grupėje nuotoliniu būdu iš namų dirbo 8,4 proc. vyrų ir 7,1 proc. moterų<sup>114</sup>. Pasaulinė prognozė 2009 – 2013 numatė<sup>115</sup>, kad įvairių formų nuotolinių darbuotojų turėjo išaugti nuo 919,4 milijonų 2008 m. (29 proc. pasaulinės darbo jėgos) iki 1,19 milijardo 2013 (34,9 proc. pasaulinės darbo jėgos). Nuotolinio ir teledarbo kaip naujų socialinių reiškinių, susijusių su informacinių technologijų adaptavimu darbui atlikti, vertinimas darbo teisės požiūriu ir jų integravimas į darbo teisės sistemą nėra vienareikšmis. Pirma, atsižvelgus į užsienio valstybių praktiką, matyti, kad nėra vieningo sutarimo, kas laikytina nuotoliniu darbu ir teledarbu. Antra, nėra aišku, ar Lietuvos darbo įstatymuose įtvirtintas nuotolinio darbo siejimas su atskira darbo sutarties rūšimi yra tinkama reguliacinė kryptis, ar vis dėlto tikslingiau nuotolinį darbą laikyti tik vienu iš darbo funkcijos atlikimo būdų arba darbo proceso organizavimo formų. Trečia, keltinas klausimas, ar specialaus teledarbo reglamentavimo sukūrimas bent iš dalies padėtų išspręsti informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje reguliavimo problemas.

Bendriausia prasme nuotolinis darbas traktuojamas kaip darbas, kurį darbuotojas atlieka ne įprastoje savo darbo vietoje, bet namuose ar kitoje vietoje. Taigi akcentuojamas santykis tarp įprastos ir faktinės darbo atlikimo vietų. Kai asmuo dirba ne darbovietėje, jis yra *nutolęs, keliaujantis* darbuotojas, priskirtas funkcijas ar jų dalį atlieka ne įmonės patalpose. Dėl informacinių technologijų panaudojimo darbo funkcijoms atlikti išnyksta aiški

---

<sup>114</sup> EUROSTAT, Reconciliation between work, private and family life in the European Union, 2009, *Office for Official Publications of the European Communities*, p. 128, [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-78-09-908/EN/KS-78-09-908-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-78-09-908/EN/KS-78-09-908-EN.PDF)>

<sup>115</sup> International Data Corporation, Worldwide Mobile Worker Population 2009 – 2013 Forecast, 2010 [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.gotomypc.com/remote\\_access/images/pdf/How\\_to\\_Equip\\_Your\\_Company\\_for\\_the\\_New\\_Mobile\\_Workforce.pdf](http://www.gotomypc.com/remote_access/images/pdf/How_to_Equip_Your_Company_for_the_New_Mobile_Workforce.pdf)>

riba tarp įprastos ir faktinės darbo vietų, implikuojami nauji reguliaciniai elementai: *elektroninė darbo vieta, nutolusi darbo vieta, virtuali darbo vieta*. Darbo funkcijos atlikimas už įprastos fizinės darbo vietos ribų pasinaudojant informacinėmis ir komunikacinėmis technologijomis išplėtė nuotolinio (nutolusio nuo įprastos darbo vietos) darbo sampratą. Mokslo literatūroje pastebimas nuotolinio darbo apibrėžimų pliuralizmas. Vieni mokslininkai nuotoliniu darbu pripažįsta tokį darbą, kai pasireiškia erdvės, laiko elementai, t. y. geografinis nutolimas nuo įprastos darbo vietos tam tikru metu (U. Huws<sup>116</sup>), kiti (R. Blainpain<sup>117</sup>, V. Martino<sup>118</sup>, I. Kiseliiov<sup>119</sup>) –, kai būdingi erdvės, laiko ir informacinių technologijų panaudojimo elementai. Matyti, kad informacinių technologijų naudojimas darbo vietoje atlieka kompensacinę – papildančiąją erdvinio elemento funkciją.

Ilgainiui, veikiant technologinei pažangai, informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje elementas buvo išskirtas kaip būtinasis teledarbui apibrėžti. Jis buvo susietas su nuotoliniu darbu nuo tada, kai informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje tapo neišvengiamas. Mokslininkai pripažįsta, kad iki tol vien nuo įprastos darbo vietos nutolęs darbas, kurį buvo galima atlikti namuose (namudinis darbas), atrodė fenomenaliai<sup>120</sup>. Nuotolinio darbo sampratą vystė U. Huws, V. B. Korte, S. Robinson, akcentuodami erdvės aspektą, nutolimą nuo įprastos darbo vietos<sup>121</sup>. M. H. Olson apibrėžimą papildė<sup>122</sup> darbo namuose, naudojant informacines ir komunikacines priemones, aspektu. J. M.

---

<sup>116</sup> HUWS, Ursula; KORTE, Werner B.; ROBINSON, Simon. *Telework: Towards the Elusive Office*. Chichester: John Wiley and Sons, 1990, 266 p.

<sup>117</sup> BLANPAIN, Roger. *The Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the European Union*, Consolidated Report. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1997, p. 3 – 5.

<sup>118</sup> MARTINO, Vittorio Di. *The high Road to Teleworking*. Ženeva: International Law Organisation, 2001, p. 11, [interaktyvus] [Žiūrėta 2012 m. spalio 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ncsi-net.ncsi.iisc.ernet.in/cyberspace/societal-issues/186/186.pdf>>

<sup>119</sup> КИСЕЛИЕВ, Игорь Яковлевич. *Новый облик трудового права стран запада (прорыв в постиндустриальное общество)*. (Начало). Москва: Интел-Синтез, 2003, С. 113.

<sup>120</sup> HADDON, Leslie; BRYNIN, Malcolm. The Character of the Telework and the Characteristics of Teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 2005, p. 35. ISSN 0268-1072.

<sup>121</sup> HUWS, Ursula; KORTE, Werner B; ROBINSON, Simon. *Telework: Towards the Elusive Office*. Chichester: John Wiley and Sons, 1990, 266 p. In LARGIER, Alexandre. *Le télétravail. Réseaux*, 2001, nr. 2 (106), p. 201 – 203.

<sup>122</sup> LARGIER, Alexandre. *Le télétravail. Réseaux*, 2001, nr. 2 (106), p. 201 – 203.

Nilles pasiūlė teledarbo sąvoką, žyminčią bet kokius fizinės darbo vietos pakeitimus informacinių technologijų pagalba<sup>123</sup>.

Terminai, sietini su nuotoliniu darbu, lingvistine prasme taip pat kito. Profesoriaus J. M. Nilles vartotas terminas angl. *telecommuting* (liet. *dirbti nuotoliniu, keliaujamu būdu*) vėliau transformuotas į angl. *telework* (liet. *teledarbas*). Pastarasis terminas dažniausiai vartojamas Europos Sąjungos dokumentuose. Pagal turinį jis suvokiamas kaip nuotolinis darbas, kai pasireiškia ir informacinių technologijų panaudojimo elementas. Lietuvos darbo teisėje vartojamas *nuotolinio darbo* terminas, tačiau oficialiame Lietuvos Respublikos darbo kodekso vertime į anglų kalbą<sup>124</sup> vartojamas *teleworking* terminas. Europos žodyne nurodyti angl. *telecommuting*, *teleworking*, *distance working*<sup>125</sup> terminai į lietuvių kalbą verčiami vienodai – *nuotolinis darbas*.

Europos socialinių partnerių susitarimo dėl teledarbo 2 straipsnyje įtvirtinta lanksti teledarbo (angl. *telework*) definicija. Teledarbas pripažįstamas darbo organizavimo ir (ar) vykdymo forma, naudojant informacines technologijas, esant darbo sutarčiai ar darbo santykiams, kai darbas, kuris gali būti atliekamas įprastoje darbdavio dispozicijoje esančioje darbo vietoje, yra vykdomas kitur. Tokia teledarbo sąvoka apima skirtingas jo formas, kurios sparčiai kinta, priklausomai nuo technologinės raidos. Susitarimo dėl teledarbo komentare<sup>126</sup> pabrėžiama, kad teledarbas yra darbo organizavimo forma, bet ne atskira darbo sutarties rūšis. B. Veneziani tokią išvadą padarė dar 1986 m. ir teledarbą pripažino organizaciniu metodu visoje gamybos stadijoje, nurodydamas, kad problema, kaip šį reiškinį apibrėžti teisės aktuose, visada egzistuoja<sup>127</sup>. Pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje, sutinkamai su susitarimu dėl

---

<sup>123</sup> LARGIER, Alexandre. Le télétravail. *Réseaux*, 2001, nr. 2 (106), p. 201 – 203.

<sup>124</sup> 2010 m. gruodžio 9 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso vertimas į anglų kalbą nr. IX-926. [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. balandžio 18 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=391385](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=391385)>

<sup>125</sup> Europos žodynas. [interaktyvus] [Žiūrėta 2012 m. spalio 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www3.lrs.lt/pls/ev/ev.main>>

<sup>126</sup> ETUC: *Voluntary Agreement on Telework: Interpretation / Comment*, p. 9. [interaktyvus] [Žiūrėta 2012 m. spalio 4 d.]. Prieiga per internetą <[http://www.etuc.org/IMG/pdf/accord\\_en\\_120503.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/accord_en_120503.pdf)>.

<sup>127</sup> VENEZIANI, Bruno. New Technologies and the Contract of Employment. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1986, Volume 2/4, p. 127. ISSN 0952-617X.

teledarbo, išsakoma pozicija, kad teledarbas yra ne darbo rūšis, bet darbo metodas<sup>128</sup>.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 115 straipsnyje traktuojama priešingai, nuotolinis darbas siejamas su atskira darbo sutarties rūšimi. Lietuvoje galiojanti nuotolinio darbo (kaip atskiros darbo sutarties rūšies) ir Europos socialinių partnerių pripažinto teledarbo (kaip darbo organizavimo būdo arba formos, kur informacinių technologijų panaudojimas yra būtinas požymis) kategorijos skiriasi būdingųjų požymių prasme.

Europos socialinių partnerių susitarime dėl teledarbo įtvirtintas teledarbo apibrėžimas apima penkis svarbiausius elementus, identifikuojančius teledarbą:

- 1) *de facto* teledarbas pasireiškia kaip darbo organizavimo būdas (forma);
- 2) darbo funkcijai atlikti yra naudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos;
- 3) sudaryta darbo sutartis arba darbas atliekamas esant darbo teisiniams santykiams (savarankiškojo darbo atvejai nepatenka);
- 4) pasireiškia reguliarius darbo funkcijos atlikimas nuotoliniu būdu (atsitiktiniai atvejai nepatenka);
- 5) darbas yra atliekamas už darbovietės ribų, tačiau darbo funkcijos pažymi tuo, kad jos gali būti atliekamos ir įprastoje darbo vietoje. Teledarbu pripažįstamas darbas namuose, telecentruose, nutolusiose nuo pagrindinės darbovietės vietose ir kitoks mobilus darbas, atitinkantis esminius teledarbo požymius.

Informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimas minėtame susitarime laikomas vienu iš būtinųjų teledarbo apibrėžimo elementų. Namudinis darbas ar kitoks darbas, kai informacinės technologijos nenaudojamos, pagal susitarimą nelaikytinas teledarbu, nors ir vykdomas nuotoliniu būdu. Be to, Europos socialiniai partneriai išskiria atvejus, kai

---

<sup>128</sup> Department for Employment and Learning. *Guidance on Teleworking*. [interaktyvus] [Žiūrėta 2012 m. spalio 4 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.delni.gov.uk/ac/fac/f.pdf>>.

darbuotojas dalį laiko dirba darbdavio patalpose, o kitą dalį funkcijų atlieka už jų ribų. Juos laiko kintančiojo teledarbo (angl. *alternating telework*) rūšimi<sup>129</sup>.

Lietuvoje galiojančiame teisiniame reguliavime informacinių technologijų panaudojimo atliekant darbo funkciją požymiui speciali reikšmė neteikiama. Nepriklausomai, ar informacinės technologijos naudojamos, ar ne, darbas pripažįstamas nuotoliniu vien dėl to, kad jis yra atliekamas už darbovietės ribų. Kritikuotina, kad nacionalinė darbo teisė numato nuotolinio darbo sutarties sudarymą, tačiau nepateikia nuotolinio darbo sąvokos apibrėžimo<sup>130</sup>. Kompleksiškai vertinant galiojantį teisinį reguliavimą, pastebima, kad pagal jį nuotolinis darbas iš esmės siejamas su darbuotojo galimybe sulygtą darbo funkciją arba jos dalį atlikti jam priimtoje kitoje negu darbovietė vietoje. Apibrėžti kitus nuotolinio darbo sutarties ypatumus įstatymų leidėjas pavedė Lietuvos Respublikos Vyriausybei ir darbo sutarties šalims, sudarant kolektyvines sutartis. Nacionaliniu lygiu nuotolinio darbo požymiai nėra aiškiai išdėstyti.

Netiesiogiai galima išskirti erdvinio nutolimo nuo įprastos darbo vietos aspektą. Vienintelė ypatybė dėl informacinių technologijų panaudojimo, yra taip pat netiesiogiai įtvirtinta nuotolinio darbo ypatumuose<sup>131</sup>. Tai yra darbdavio pareigos atsakyti už priemones, kuriomis užtikrinama darbuotojo darbo metu naudojamų duomenų apsauga, bei pasirašytinai supažindinti darbuotoją su duomenų apsaugą garantuojančiais teisės aktais. Tokio reguliavimo nustatymas sudaro prielaidas teigti, kad Lietuvos Respublikos

---

<sup>129</sup> ETUC: *Voluntary Agreement on Telework: Interpretation / Comment*, p. 10 – 11. [interaktyvus] [Žiūrėta 2012 m. spalio 4 d.]. Prieiga per internetą <[http://www.etuc.org/IMG/pdf/accord\\_en\\_120503.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/accord_en_120503.pdf)>.

<sup>130</sup> Iki 2010 m. Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir jį lydinčių poįstatyminių teisės aktų pakeitimo Namudinio darbo sutarties ypatumuose (2003 m. rugpjūčio 19 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 81 (1) 3690) buvo pateikta lakoniška namudinio darbo sąvoka, pagal kurią išskirti tokie namudinio darbo skiriamieji požymiai: 1) darbas, kurį asmuo atlieka namuose, 2) darbas, atliekamas esant dirbančio asmens ir darbdavio susitarimui, 3) už darbą mokamas sulygtas darbo užmokestis.

<sup>131</sup> 2010 m. liepos 21 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas nr. 1094 „Dėl 2003 m. rugpjūčio 19 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ pakeitimo“. *Valstybės žinios*, 2010, nr. 89 – 4710.

darbo kodekso<sup>132</sup> bei poįstatyminių aktų<sup>133</sup> keitimas buvo daugiau kosmetinis (darbas su namudininkais pervadintas į nuotolinį darbą bei išplėsta darbo atlikimo erdvė, numatant darbo atlikimą ne tik namuose, bet ir kitose vietose). Kita vertus, praktikoje namudininkų kategorija nebuvo gausi. Anot T. Davulio, Lietuvos įstatymų leidėjas pasirinko įtvirtinti minimalius nuotolinio darbo sutarties ypatumus, suteikdamas galimybę darbą organizuoti ne tik darbovietėje, bet ir už jos ribų, iš dalies perkeliant Europos socialinių partnerių susitarimą dėl teledarbo, kurio įgyvendinimui Lietuvos socialiniai partneriai neskyrė pakankamo dėmesio<sup>134</sup>. Teigtina, kad Įstatymų leidėjo pasirinkta teledarbo reguliavimo per nuotolinio darbo sutarties rūšies įtvirtinimą (tiksliau pasakytina, teledarbo nereguliavimo) kryptis parodo, kad yra nukrypta nuo Europos socialinių partnerių susitarime dėl teledarbo įtvirtintos teledarbo sampratos bei kad informacinių technologijų panaudojimo darbo santykiuose nulemta naujo reiškinių (teledarbo) teisiniam reglamentavimui Lietuvoje nėra skirtas reikiamas dėmesys.

### **1.2.1. Darbo vietos nustatymas teledarbo ir kitų nuotolinio darbo rūšių atvejais**

Vyraujanti nuotolinio darbo ir teledarbo definicijų įvairovė sąlygoja pagrindinių nuotolinio darbo rūšių išskyrimo reikšmingumą teoriniu ir praktiniu požiūriais. Šis išskyrimas sietinas su nacionalinėje darbo teisės teorijoje naudojamu darbo sutarčių rūšių atribojimu remiantis teisės normų bendrumo ir diferencijavimo principu. Darbo teisėje numatant atskirą nuotolinio darbo sutarties rūšį ir nustatant ją reglamentuojančias specialiąsias

---

<sup>132</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123<sup>1</sup> straipsniu įstatymas. *Valstybės žinios*, 2010, nr. 81 – 4221.

<sup>133</sup> 2010 m. liepos 21 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas nr. 1094 „Dėl 2003 m. rugpjūčio 19 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ pakeitimo“. *Valstybės žinios*, 2010, nr. 89 – 4710.

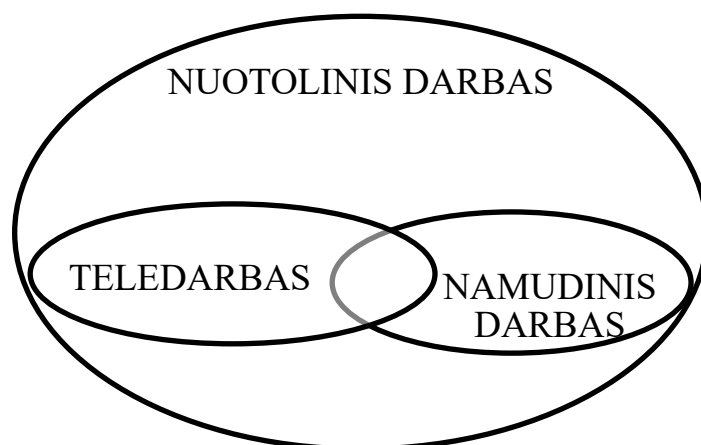
<sup>134</sup> DAVULIS, Tomas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimai 2009 – 2010 metais – besikeičianti darbo teisėkūros paradigma? In DAVULIS, Tomas; PETRYLAITĖ, Daiva (eds.) *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12 – 14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 240. ISBN 978-9955-488-50-7.

teisės normas, būtina visapusiškai įvertinti objektyvųjį ir subjektyvųjį diferencijavimo kriterijus, suponuojančius atsižvelgti į darbo pobūdį ir skirtingas jo atlikimo sąlygas bei darbuotojo asmenines savybes<sup>135</sup>. Teleologiškai atskirų nuotolinio darbo rūšių išskyrimas reikšmingas kuriant bendrąjį lankstų nuotolinio darbo teisinį reguliavimą bei siekiant visapusiškai įvertinti nuotolinio darbo įvairovę ir specifiką, ypač nulemtą informacinių ir komunikacinių technologijų pritaikymo.

2 paveiksle vaizduojami nuotolinio, teledarbo bei namudinio darbo tarpusavio ryšiai. Matyti, kad nuotolinio darbo kategorija apima teledarbo ir namudinio darbo atvejus. Teledarbo kaip atskiros nuotolinio darbo rūšies išskyrimą lemia informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo funkcijai atlikti požymis. Namudiniam darbui išskirtinai būdinga tai, kad jis atliekamas namuose. Vis dėlto namuose atliekamas darbas tuo pačiu gali būti ir teledarbas, jeigu naudojamos informacinių ar komunikacinių technologijų priemonės.

2 paveikslas

### Nuotolinio darbo rūšių sąveika



*Sudaryta autorės.*

<sup>135</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas. Cituojama pagal NEKROŠIUS, Ipolitas, *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 215 – 217. ISBN 978-9955-30-027-4.



Jungtinės Karalystės mokslininkų atliktoje teledarbo studijoje<sup>136</sup> pateikiami penki teledarbo tipai:

- 1) elektroninis darbas namuose, naudojant įvairią komunikacinę įrangą;
- 2) darbas telekotedžuose ir kaimyniniuose centruose, nutolusiuose nuo pagrindinės darbovietės;
- 3) mobilus ir namudinis darbas, sudarantis galimybę darbuotojams užduotis atlikti ir namuose, ir kelionės į darbą metu;
- 4) darbas virtualiose grupėse, komandose, kurios gali būti lokalizuotos bet kokiame atstumu nuo darbovietės;
- 5) darbas nutolusiuose biuruose, skambučių centruose ir pan.

Kai kurie mokslininkai<sup>137</sup> išskiria nuotolinio darbo rūšis pagal nuotolinių darbuotojų kategorijas:

- 1) tinklo namudininkai (dirba namuose bet kurią darbą ir naudoja internetą);
- 2) kompiuterių namudininkai (dirba namuose ir naudoja kompiuterį darbui atlikti);
- 3) mobilūs darbuotojai (kuriems darbo funkcijai svarbus mobilus ryšys, bet ne internetas ar kompiuteris);
- 4) dienos namudininkai (kurie dirba namuose įprastomis darbo valandomis, bet nenaudoja kompiuterio, interneto ar mobiliojo telefono);
- 5) viršvalandžius dirbantys darbuotojai (atitinka nurodytuosius ketvirtajame punkte, tik pastarieji taip dirba po darbo valandų ar savaitgaliais);
- 6) dirbantys iš bet kurių kitų vietų, išskyrus namus.

Dažniausiai užsienio mokslininkų pateikiamos klasifikacijos yra sudarytos, remiantis nuotolinio darbo elementų (laiko, erdvės bei informacinių

---

<sup>136</sup> BLANPAIN, Roger. *Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the Member States of the European Union. Labour Law Aspects including self-employed, General Report*. Cracow: The Jagiellonian University Press, 1998 / 99, no. 10, p. 46. ISBN 83-7099-081-9.

<sup>137</sup> HADDON, Leslie; BRYNIN, Malcolm. The Character of the Telework and the Characteristics of Teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 2005, p. 37 – 38. ISSN 0268-1072.

ir komunikacinių technologijų panaudojimo) veikimu ir jų tarpusavio sąveika. Pažymėtina, kad laiko<sup>138</sup> ir erdvės<sup>139</sup> elementai būdingi visoms nuotolinio darbo rūšims, o informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas – tik teledarbui. Taigi informacinių ir komunikacinių technologijų priemonių naudojimas atliekant darbo funkciją už įprastos darbo vietos ribų sudaro prielaidas formuoti specifinėms nuotolinio darbo rūšims. Įprastas nuotolinis darbas apima visus atvejus, kai darbo funkcija atliekama nuotoliniu būdu nenaudojant informacinių ir komunikacinių technologijų priemonių. Prie pastarojo priskirtinas paprastas namudinis darbas. Tuo atveju, kad darbo funkcijai vykdyti nuotoliniu būdu reikalingos informacinės ir komunikacinės priemonės, reiškinys laikytinas teledarbu.

Pagal informacinių ir komunikacinių technologijų priemonių naudojimo intensyvumą ir pobūdį galima įvardinti šiuos teledarbo porūšius: darbas namuose, telecentruose, satelitiniuose biuruose ar kitose nutolusiose vietose, naudojant bent kurią iš informacinių ir komunikacinių technologijų priemonių (telefoną, kompiuterį, internetą ir pan.). Taip pat teledarbui priskirtinas mobilus (*klajojantis*) darbas ir virtualusis (kai naudojamos tik

---

<sup>138</sup> Laiko elementas pasireiškia įvairiai. Pagal nuotolinio darbo periodiškumą, išskirtinos reguliariojo ir atsitiktinio nuotolinio darbo rūšys. Vienu atveju nuotoliniu būdu galima dirbti nuolat ir kasdien ar kelis kartus per savaitę, kitu atveju – keletą valandų per dieną ar savaitę. Atsitiktiniu nuotoliniu darbu laikytini išimtiniai atvejai, kai darbuotojas atlieka darbo funkciją distanciškai nutolęs nuo įprastos darbo vietos. Kai kuriose valstybėse, pateikiant nuotolinio darbo definiciją, nurodomas nuotolinio darbo reguliarumas kaip būtinas požymis, nepriskiriant atsitiktinių pavienių atvejų (Belgija, Danija, Prancūzija, JAV, Suomija) (žr. Développement du télétravail dans la société numérique de demain. *Centre d'analyse stratégique*, 2009, p. 128 – 129. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. gruodžio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000573.pdf>>). Taip pat yra svarbu distanciniu būdu atliekamo darbo trukmė. Pagal ją nuotolinis darbas gali būti pastovusis (nuolatinis), kintantis (dalinis). Nuolatiniam nuotoliniam darbui būdinga tai, kad darbo funkcija distanciniu būdu atliekama visą darbo laiką. Dalinio nuotolinio darbo atveju darbo funkcija distanciniu būdu atliekama tik tam tikru momentu, skiriant tik dalį viso darbo laiko, o likusį laiką dirbama įprastai.

<sup>139</sup> Erdvės (distancinis) elementas yra vienas ryškesnių nuotolinio darbo rūšių atribojimo pagrindų. Pagal darbo funkcijos atlikimo vietą, nuotolinis darbas gali būti atliekamas už darbovietės ribų esančioje nuolatinėje ar kintančioje vietoje: darbuotojo namuose, nutolusiame centre (telecentre), satelitiniame įmonės biure ar kitoje aplinkoje. Nuotolinis darbas namuose (namudinis darbas) gali būti absoliutus (kai darbo funkcija nuolat atliekama namuose) ir išimtinis (alternatyviai tik tam tikra darbo dalis atliekama namuose). Analogiškai gali būti dirbama nutolusiuose nuo darbovietės centruose, satelitiniuose biuruose ar kitose vietose. Taip pat nuotolinis darbas gali būti atliekamas keliose už įmonės ribų esančiose vietose toje pačioje ar skirtingose valstybėse. Erdvinio elemento pasireiškimas nuotolinio darbo atveju suponuoja tai, kad gali būti naudojama bet kuri distancinė erdvė, priimtina darbo funkcijai atlikti.

elektroniniais tinklais ir informacinėmis sistemomis) darbas. Darbdaviui nebūtina turėti patalpų, nes jis gali veikti tik elektroninėje erdvėje, pavyzdžiui, teikti programavimo paslaugas. Tokios įmonės darbuotojai programuotojai su darbdaviu suderinta tvarka darbo funkciją gali atlikti naudodami technologinius įrankius ir rezultatus pateikti prisijungdami prie informacinės sistemos ar tiesiogiai persiūsdami juos įmonės klientui. Vadinasi, panašiais atvejais išnyksta aiški riba tarp fizinės darbo vietos (konkrečios erdvės, kurioje yra darbuotojas ir atlieka jam pavestą funkciją) ir virtualios darbo vietos, t. y. elektroninės specialios darbuotojui sukurtos skaitmeninės erdvės bendrojoje darbdavio naudojamoje informacinėje sistemoje. Ši situacija daro įtaką galiojančių teisės normų taikymui. Pavyzdžiui, M. Houwerzijl<sup>140</sup> atkreipia dėmesį į informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje ir Europos Sąjungos laisvo darbuotojų judėjimo garantijų bei taisyklių, įtvirtintų Reglamente 883/04 EB<sup>141</sup> ir Reglamente 593/2008 EB<sup>142</sup>, ryšį, teigdamas, kad minėtas teisinis reguliavimas yra nukreiptas į lygiateisiškumo užtikrinimą darbuotojams visoje Europos Sąjungoje, reikšmę teikiant fizinei darbo vietai, kurioje atliekamas darbas (*lex loci laboris* principas); toks reguliavimas veikia, kai darbuotojai migruoja, fiziškai persikeldami iš vienos valstybės narės į kitą, ir neveikia, kai darbinė veikla atliekama nuotoliniu būdu pasitelkiant informacines ir komunikacines technologijas. Taigi informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje reiškinys vertintinas kaip viena iš darbuotojų judėjimo laisvės realizavimo sąlygų.

Vis dėlto praktikoje dažniausiai sutinkamos funkcinės nuotolinio darbo rūšių klasifikacijos nelaikytinos baigtiniu nuotolinio darbo rūšių sąrašu teisiniu požiūriu. Užsienio valstybių praktikoje gausu įvairių nuotolinio darbo sąvokų bei įvardijamų rūšių, kurios klasifikuojamos pagal atskirų nuotolinį darbą sudarančių esminių požymių (laiko, erdvinio – distancinio ir

---

<sup>140</sup> HOUWERZIJJ, Miljke. *Rapport Principal sur la Digitalisation et Mobilité des Travailleurs et Services Européens*. European Labour Law Network 8th Annual Legal Seminar: “Digitalisation et droit du travail” Proceedings, 26 – 27 novembre 2015, La Haye, Pays-Bas.

<sup>141</sup> 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas nr. 883/2004 EB dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo. *OL L 166*, 2004, p. 1.

<sup>142</sup> 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas nr. 593/2008 EB dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I). *OL L 177*, p. 6.

informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo) veikimo pobūdį ir intensyvumą. Nuotolinio darbo reiškinio pokyčius lemia technologiniai ir socialiniai veiksniai. Funkcinis atskirų nuotolinio darbo rūšių išskyrimas teisiniu požiūriu reikšmingas kaip viena iš pagalbinių priemonių, kuriant darbo teisės normas. Teledarbo rūšys intensyviai kinta dėl technologinės pažangos. Dėl šios priežasties juridine prasme nėra tikslinga teisės aktuose detaliai apibrėžti kiekvienos atskiros teledarbo rūšies definicijų, apimančių konkrečių priemonių naudojimą ar pan. Kita vertus, nacionalinėje darbo teisėje yra būtina įtvirtinti pagrindinius nuotolinio darbo požymius bei išskirti teledarbą kaip atskirą nuotolinio darbo rūšį.

### **1.2.2. Teledarbo apibrėžties ir darbo vietos sampratos sąveika**

2010 m. keičiant Lietuvos Respublikos darbo kodeksą buvo nurodytas nuotolinio ir namudinio darbo sutarčių santykis. Įsigaliojus pakeitimams, darbo sutartys su namudininkais tęsiamos be išimčių taikant nuotolinio darbo sutarties reguliacines nuostatas. Teledarbo kaip specifinės nuotolinio darbo rūšies teisinio reguliavimo nėra. Darytina išvada, kad nuotolinio, namudinio darbo ir teledarbo teisiniai santykiai pagal Lietuvos darbo teisę yra laikomi vienu rūšių. Vis dėlto funkcinių nuotolinio darbo rūšių išskyrimas įrodė, kad nuotolinio darbo skirtingas pobūdis, ypač kai naudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos, lemia poreikį numatyti papildomas specialiąsias darbo teisės normas (palyginti su nuotolinio darbo reguliavimu) teledarbui reguliuoti ir teisinėms vertybėms, kurioms kyla grėsmė dėl technologinio poveikio, apsaugoti.

Remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 115 straipsniu, išskiriami pagrindiniai būdingieji *nuotolinio darbo sutarties* požymiai:

- 1) galimybė visą arba dalį darbo funkcijų atlikti kitose negu darbovietė vietose;
- 2) darbo vietos pasirinkimas priklauso nuo darbuotojo valios (*darbuotojui priimtinoje vietose*);

3) nuotolinio darbo sutarties ypatumai nustatomi poįstatyminiais aktais ir kolektyvinėmis sutartimis.

Matyti, kad informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo funkcijai atlikti nėra numatytas kaip atskiras požymis. Nuotolinio darbo sutarties ypatumų 9 punkte numatyta šio poįstatyminio teisės akto paskirtis. Jis turi nustatyti bendrųjų darbo teisės normų išimtis. Visapusiškai išanalizavus ypatumus, galima išskirti papildomus (palyginti su Lietuvos Respublikos darbo kodekse įtvirtintais) bendruosius nuotolinio darbo sutarties požymius:

1) susitarimas dėl visos arba dalies darbo funkcijų atlikimo ne darbovietėje, bet kitose darbuotojui priimtinosiose vietose;

2) susitarimas, kai darbo sutarties šalys dėl nuotolinio darbo gali suldyti bet kurioje darbo teisinių santykių vykdymo stadijoje bei aptarti darbuotojo galimybę sugrįžti dirbti darbovietėje pilna apimtimi;

3) savanoriškas susitarimas, sudaromas tik bendra darbo sutarties šalių valia.

Vėl matyti, kad informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo funkcijai atlikti nėra išskirtas, tačiau detalizuojamas sutartinis pobūdis. Darbo teisės moksle pripažįstama, kad galimybė pasitelkti teledarbą profesinei funkcijai atlikti yra darbo sutarties šalių savanoriško ir abipusio susitarimo rezultatas. Kai kurie mokslininkai (H. Guyot<sup>143</sup>, J. E. Ray<sup>144</sup>) teigia, kad teledarbas nėra darbuotojo teisė, ir darbdavys neturi pareigos tenkinti darbuotojo prašymą dėl teledarbo.

Kitus Lietuvoje taikomus nuotolinio darbo sutarties ypatumus pagal taikymo privalomumą galima suskirstyti į dvi grupes: 1) privalomai taikytini ypatumai, laikytini būtinosiomis nuotolinio darbo sutarties sąlygomis ir 2) dispozityviai taikytini ypatumai, laikytini alternatyviomis nuotolinio darbo sutarties sąlygomis.

---

<sup>143</sup> GUYOT, Henri. Le télétravail codifié. *JCP / LA SEMAINE JURIDIQUE*, Ed. Soc., 2012, nr. 19, p. 21.

<sup>144</sup> RAY, Jean-Emmanuel. Légaliser le télétravail: une bonne idée? *Droit social*, 2012, nr. 5, p. 445.

Būtinųjų nuotolinio darbo sutarties sąlygų grupei priskiriami ypatumai, pagal kuriuos reikalaujama:

- 1) nurodyti darbo vietą (darbo funkcijos atlikimo vietos adresą!);
- 2) numatyti darbdavio suteikiamas darbo priemones ir aprūpinimo jomis tvarką, darbuotojo atsakomybę už sugadinimą;
- 3) įtvirtinti reikalavimus darbdaviui ir darbuotojui dėl darbuotojų saugos ir sveikatos (suteikti saugią įrangą, apmokyti darbuotoją ir pan.);
- 4) numatyti papildomas pareigas darbuotojui dėl saugos ir sveikatos užtikrinimo trečiųjų asmenų atžvilgiu;
- 5) aptarti darbuotojo atskaitomybės tvarką;
- 6) naudojant informacines technologijas numatyti darbdavio pareigą atsakyti už priemones, kuriomis užtikrinama darbuotojo darbo metu naudojamų duomenų apsauga bei darbdavio prievolė pasirašytinai darbuotoją supažindinti su duomenų apsauga<sup>145</sup> užtikrinančiais teisės aktais;
- 7) neviršyti imperatyvių darbo laiko normatyvų bei perkelti darbo laiko apskaitos pareigą darbuotojui, suteikiant teisę apskaityti dirbtą laiką savo nuožiūra ir laisva forma;
- 8) netaikyti įmonės darbo tvarkos taisyklių;
- 9) garantuoti nuotolinių darbuotojų lygiateisiškumą (užtikrinti tapacias teises kaip darbuotojams, dirbantiems darbovietėje);
- 10) sudaryti vienodas sąlygas darbuotojams bendradarbiauti su kitais įmonėje dirbančiais darbuotojais, jų atstovais, gauti iš įmonės informaciją ir informuoti darbuotojų atstovus apie nuotolinius darbuotojus.

Iš praktinės pusės, pastebima, kad darbuotojas įvairias darbo funkcijas gali atlikti tiek darbovietėje, tiek už jos ribų. Nepaisant to, ar konkreti darbo funkcija atliekama darbovietėje, ar ne, pačios darbo funkcijos pobūdis nesikeičia vien dėl to, kad darbas atliekamas distanciniu būdu panaudojant informacinių ir komunikacinių technologijų priemones. Darbuotojas telebūdu

---

<sup>145</sup> Pastebėtina, kad Nuotolinio darbo sutarties ypatumuose vartojamas netikslus *duomenų apsaugos* terminas. Nėra aišku, ar turima omenyje asmens duomenų teisinė apsauga (atitinkanti Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymą), ar kitokio pobūdžio duomenys (pavyzdžiui, komercinės paslaptys).

atlieka tokią pačią darbo funkciją, bet ne teledarbą *per se*. Pagal galiojančią darbo teisę, jeigu darbas atliekamas ne darbovietėje, turi būti sudaroma *nuotolinio darbo sutartis* ar esamos darbo sutarties keitimas dėl nuotolinio darbo. Tačiau toks reikalavimas, net jį įvykdžius, neišsprendžia darbo vietoje naudojamų informacinių ir komunikacinių technologijų keliamų teisinių problemų.

Teledarbo atveju kartais kyla neaiškumų dėl nuotolinio darbo sutarties būtinųjų sąlygų (darbovietės ir darbo funkcijos) apibrėžimo, kuriuos lemia technologiniai veiksniai. Pirma, darbo funkcija nesikeičia. Antra, kinta darbo funkcijos realizavimo būdas. Trečia, ne visada aišku dėl antrosios būtiniosios sąlygos – darbovietės – įvardijimo. Nuotolinio darbo ypatumų 4 punktas reikalauja nurodyti konkretų darbo vietos adresą. Toks reikalavimas kritikuotinas. Pavyzdžiui, mobilaus darbo atveju, kai darbuotojas darbo funkciją praktiškai gali vykdyti virtualioje erdvėje ir ne vienoje konkrečioje vietoje ar valstybėje, o bet kurioje jam patogioje ir priimtinoje vietoje, įgyvendinti tokį įpareigojimą yra sudėtinga. Minėta darbo teisės nuostata laikytina apsunkinančia darbo teisinių santykių reguliavimą. Pakanka nurodyti darbdavį ir sulygti, kad darbas atliekamas nuotoliniu būdu, panaudojant informacines technologijas, t. y. sulygstant dėl darbo funkcijos įgyvendinimo teledarbo forma.

Dėl įmonės darbo tvarkos taisyklių netaikymo nuotoliniams darbuotojams ir teledarbuotojams taip pat diskutuotina. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 230 straipsnį darbo tvarkos taisyklės apibrėžia darbo tvarką, išdėsto vidines darbo organizavimo nuostatas, žinotinas visiems darbuotojams. Sistemiskai vertinant įstatymines darbo teisės normas, numatančias, kas gali būti reguliuojama darbo tvarkos taisyklėmis, pastebima, kad jos gali nustatyti reikšmingą teisinį darbo santykių reguliavimą ir įprastinėje darbo vietoje dirbantiems darbuotojams, ir teledarbuotojams (pavyzdžiui, dėl papildomų atostogų, šiurkščių darbo drausmės pažeidimų ir

kt.<sup>146</sup>). Ypatumuose numatytas įmonės darbo tvarkos taisyklių netaikymas nuotoliniams darbuotojams teleologiškai sunkiai paaiškinamas. Tam tikrais atvejais tokia nuostata gali būti vertinama kaip galinti pabloginti teledarbuotojų padėtį. Tikslingiau yra pasirinkti ne absoliutų įmonės darbo tvarkos taisyklių netaikymą nuotoliniams darbuotojams, bet jų taikymą su tam tikromis išimtimis.

Antrajai, kaip minėta, alternatyviųjų nuotolinio darbo sutarties sąlygų grupei priskirtini ypatumai neturi tiesioginių sąsajų su informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimu<sup>147</sup>.

Taigi Lietuvos darbo įstatymuose pasigendama iniciatyvos imtis reguliuoti klausimus, sąlygotus informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje. Minėtų nuotolinio darbo ypatumų tyrimas atskleidžia, kad galiojantis nuotolinio darbo sutarties teisinis reguliavimas yra labai fragmentiškas, kazuistinis, jam stinga aiškios koncepcinės krypties, teledarbo atvejis specialiai nereguliuojamas. Sistemiškai analizuojant, pastebima, kad poįstatyminiu teisės aktu įvirtinti pavieniai ypatumai nurodo, kokios darbo sutarties sąlygos būtinos, o kokios – alternatyvios.

Be to, darbo teisėje nėra išlygų ar apribojimų dėl nuotolinio darbo sutarčių sudarymo ir specifikos (pavyzdžiui, dėl tam tikrų darbo rūšių, susijusių su nacionaliniu saugumu, darbu valstybės tarnyboje<sup>148</sup> ar kitomis socialiai jautriomis sritimis). Pagal dabartinį reguliavimą atliekant darbą ne

---

<sup>146</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodekso 147 str. 1 d. – darbuotojo darbo ir poilsio laiko paskirstymas (kaita) per parą, savaitę ar apskaitinį laikotarpį, taip pat kasdieninio darbo (pamainos) pradžia ir pabaiga nustatoma pagal darbo tvarkos taisykles; 150 str. 5 d. – viršvalandiniu darbu nelaiikomas administracijos pareigūnų darbas, nustatomas [...] darbo tvarkos taisyklėse; 168 str. 2 d. – darbo tvarkos taisyklėse gali būti nustatomos didesnės trukmės ir kitų rūšių kasmetinės papildomos atostogos; 188 str. 1 d. – darbo apmokėjimo sąlygos, dydžiai, profesijų ir pareigų tarifiniai ir kvalifikaciniai reikalavimai, darbo normos, darbų ir darbuotojų tarifavimo tvarka [...] darbo tvarkos taisyklėse; 235 str. 2 d. 3 p. – dalyvavimas veikloje, kuri pagal [...] darbo tvarkos taisyklių [...] nuostatas nesuderinama su darbo funkcijomis; 235 str. 2 d. 6 p. – atsisakymas teikti informaciją, kai [...] darbo tvarkos taisyklės įpareigoja ją teikti [...]; 253 str. 1 d. 8 p. – darbuotojas privalo atlyginti materialinę žalą, atsiradusią dėl kitokių darbo tvarkos taisyklių [...] pažeidimo.

<sup>147</sup> Pavyzdžiui, ypatumai numato sutartyje aptarti nuotolinio darbuotojo patirtų su darbu susijusių išlaidų kompensacinę atlyginimo tvarką; darbdavio teisę nuotoliniam darbuotojui įteikti darbo pažymėjimą; darbuotojo galimybę sugrįžti dirbti visą darbo laiką darbovietėje.

<sup>148</sup> Pažymėtina, kad Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas yra konstatavęs, kad galiojantis teisinis reguliavimas nesudaro kliūčių sudaryti nuotolinio darbo sutartis valstybės tarnyboje (žr. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. birželio 14 d. nutartis administracinėje byloje nr. A<sup>858</sup>-1623/2012), kat. 16.1. (S).



darbovietėje ir (ar) naudojant informacines ir komunikacines technologijas, priklausomai nuo darbo sutarties šalių valios galima sudaryti atskirą nuotolinio darbo sutartį arba esamos darbo sutarties pakeitimus tarpusavio susitarimu. Teigtina, kad dėl teledarbo ribojimo atvejų Lietuvos įstatymų leidėjo pozicija turi būti aiški, įstatymuose numatant darbo funkcijos atlikimo teledarbo būdu apribojimus.

Sisteminio ir konceptualaus požiūrio, reguliuojant nuotolinio darbo teisinius santykius, trūkumą patvirtina teismų praktikoje aptinkami pavyzdžiai, kai teismai sprendė dėl nuotolinio darbo sutarčių santykio su kitomis darbo sutartimis.

Pavyzdžiui, vienoje iš civilinių bylų teismai, vertindami faktinę aplinkybę, kai darbuotojas vienu metu dirbo pagal įprastą darbo sutartį, sudarytą su vienu darbdaviu, ir pagal nuotolinio darbo sutartį, sudarytą su pastarojo konkurentu, padarė išvadą, jog galiojantis teisinis reguliavimas nenumato darbuotojui pareigos informuoti pagrindinį darbdavį apie sudarytą nuotolinio darbo sutartį su kitu darbdaviu<sup>149</sup>.

Lietuvos darbo teisė nedetalizuoja santykio tarp nuotolinio darbo sutarties ir darbo sutarties dėl antraeilių pareigų. Nuotolinio darbo sutarties sudarymas neeliminuoja darbo teisės normų dėl antraeilių pareigų taikymo, todėl minėtas teismų vertinimas nelaikytinas išsamiu ir pakankamu. Tokia teismų pozicija parodo Lietuvos įstatymų leidėjo nepakankamą dėmesį nuotolinio darbo sutarties reguliavimo sąryšio su kitais darbo teisės institutais įvertinimui.

Teikdama Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimo įstatymo projektą, Ministro Pirmininko tarnyba aiškinamajame rašte<sup>150</sup> nurodė, kad

---

<sup>149</sup> Panevėžio apygardos teismo 2012 m. sausio 19 d. nutartis civilinėje byloje nr. 2A-56-198/2012 (S), kat. 11.9.10.7;11.9.10.8;24.3; 121.14; 121.18;121.21.

<sup>150</sup> 2010 m. balandžio 30 d. Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko tarnybos aiškinamasis raštas nr. XIP-1999 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 107, 108, 109, 115, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 ir 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123(1) ir 129(1) straipsniais įstatymo projekto“. [interaktyvus] [Žiūrėta 2012 m. spalio 3 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.forma\\_1](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.forma_1)>

siekia reglamentuoti naujos<sup>151</sup> nuotolinio darbo sutarties sudarymą ir ypatumus, padidinti darbo santykių lankstumą. Anot R. Blainpain<sup>152</sup>, darbo santykių lankstumo siekius dažniausiai nulemia darbdavio galios interesai. Kita vertus, matyti, kad gali klostytis ir kitokia situacija, kai informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo atveju darbuotojai patys siekia darbo santykių lankstumo šioje srityje, kad galėtų su darbu suderinti asmeninius poreikius.

Atlikus teisės aktų nuotolinio darbo reguliavimo srityje keitimo teleologinį tyrimą, matyti, kad pagrindinės Lietuvos teisės aktų keitimo priežastys buvo nacionalinio pobūdžio: darbo santykių lankstumo didinimas, esamo teisinio reguliavimo nepakankamumas. Vis dėlto nebuvo teikiama pakankamai dėmesio informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje faktoriui, tarptautinėms tendencijomis, pasireiškiančioms teledarbo teisinio reguliavimo srityje, ypač Europos Sąjungos lygiu. Nepasinaudota galimybe kokybiškai įgyvendinti Europos socialinių partnerių susitarimą dėl teledarbo, kuriame ypač daug dėmesio skiriama informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje teisiniam reguliavimui teledarbo atveju. Nacionalinėje darbo teisėje atskiros nuotolinio darbo sutarties rūšies įtvirtinimas, nepateikiant definicijos ar požymių, apibrėžiančių, kas Lietuvoje laikoma nuotoliniu darbu ir kuo nuotolinio darbo sutartis skiriasi nuo kitų

---

<sup>151</sup> Aiškinamajame rašte dviprasmiškai teigiama, kad viena vertus nustatoma nauja darbo sutarties rūšis, iš kitos pusės dalyje dėl teisės akto projekto atitikties lietuvių bendrinės kalbos normoms pažymima, kad jame nėra naujų sąvokų. Tai parodo, kad nebuvo svarstyta, kurį terminą *nuotolinis darbas*, *teledarbas* ar kitą terminą turinio ir specialiaja teisine reikšme būtų tikslingiau vartoti. Nuspręsta vartoti bendrinės kalbos žodį *nuotolinis*. Lietuvių kalbos žodynas (LKŽ) (In NAKTINIENĖ, Gertrūda; PAULAUSKAS, Jonas; PETROKIENĖ, Ritutė; VITKAUSKAS, Vytautas; ZABARSKAITĖ, Jolanta. *Lietuvių kalbos žodynas (t. I–XX, 1941–2002): elektroninis variantas*. Vilnius: Lietuvių kalbos institutas, 2005 (atnaujinta versija, 2008). ISBN 9986-668-98-0. [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lkz.lt>>), Dabartinės lietuvių kalbos žodynas (DLKŽ) (In KEINYS, Stasys; BILKIS, Laimutis; PAULAUSKAS, Jonas; VITKAUSKAS, Vytautas. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas: šeštas (trečias elektroninis) leidimas*. Vilnius: Lietuvių kalbos institutas, 2006; internetinė versija, 2011. [interaktyvus] [Žiūrėta 2012 m. spalio 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://dz.lki.lt/search/>>) nepateikia termino „nuotolinis“ išaiškinimo. Jis laikytinas išvestiniu, siejant su veiksmažodžiu „nutolti – tolyn nueiti, atsitolti“ (DLKŽ) ir „nutolti – nueiti, pasitraukti tolyn, būti toliau nuo ko“ (LKŽ) arba daiktavardžiu „nuotolis – erdvės tarpas tarp objektų, didesnis atstumas“ (DLKŽ) ir „nuotolis- erdvės tarpas nuo ko, atstumas, toumas“ (LKŽ).

<sup>152</sup> BLANPAIN, Roger. *Flexicurity in a Global Economy*. In DAVULIS, Tomas; PETRYLAITĖ, Daiva (eds.) *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12 – 14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 28. ISBN 978-9955-488-50-7.

galimų Lietuvos Respublikos darbo kodekse neįvardintų darbo sutarties rūšių, nėra aiškus.

Poreikius nustatyti aiškias nuotolinio ir teledarbo reguliacines kryptis, sukurti konceptualiai su kitais darbo teisės institutais derantį nuotolinio darbo bei teledarbo teisinį reguliavimą patvirtina pozityviai vertintinos naujos teisėkūros iniciatyvos.

Pagal 2015 m. Lietuvos Respublikos Seimui Lietuvos Respublikos Vyriausybės pateikto svarstyti mokslininkų parengto Lietuvos Respublikos darbo kodekso projekto<sup>153</sup> 51 straipsnį siūloma apibrėžti nuotolinį darbą ir teledarbą kaip darbo organizavimo formą arba darbo atlikimo būdą, nustatant esminius tokio darbo ypatumus ir sąlygas.

Informacinės ir komunikacinės technologijos nuolat kinta, todėl būtina įtvirtinti lanksčią teledarbo sąvoką, kuria būtų galima vadovautis, nepriklausomai nuo naudojamų informacinių ir komunikacinių technologijų tipo. Tokia definicija turi atskleisti laiko, erdvinio – distancinio bei informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo kaip požymių, esant darbo teisiniams santykiams, specifinį pasireiškimą ir tarpusavio sąveiką, leidžiančią teledarbą išskirti kaip atskirą nuotolinio darbo rūšį ir įtvirtinti specialiąsias darbo teisės normas.

Atlikta nuotolinio darbo ir teledarbo sampratos bei reguliavimo analizė leidžia daryti išvadą, kad nuotoliniu darbu plačiausia prasme laikytinos įvairios darbo organizavimo formos ar darbo atlikimo būdai, kuriems būdingi nutolimo nuo įprastos darbo vietos laike ir erdvėje požymiai, o teledarbas yra nuotolinio darbo rūšis, kuriai būdingas informacinių technologijų panaudojimas kaip būtinasis elementas.

---

<sup>153</sup> 2015 m. birželio 9 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas nr. 560 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo nr. I-1336 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nr. IX-110 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo nr. IX-1904 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo nr. VIII-1509 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nr. I-549 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo projektų ir kitų susijusių įstatymų projektų pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui“. TAR, 2015, nr. 2015-09229.

Nuotolinis darbas turi būti apibrėžtas taip: *nuotolinis darbas – tai darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje negu darbovietė vietoje.*

Laikantis tokio modelio nuotolinis darbas apima ir namudinį ar kitoje vietoje dirbamą darbą, kurį galima atlikti nenaudojant informacinių technologijų. Visais atvejais, kai informacinės ir komunikacinės priemonės naudojamos, sutinkamai su tarptautine praktika, nutolęs darbas laikytinas viena iš nuotolinio darbo rūšių – teledarbu.

Teledarbas apibrėžtinai taip: *teledarbas – darbo organizavimo forma ar darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka sulygtoje (-ose) darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje negu darbovietė vietoje (-se), naudodamas informacinių ir komunikacinių technologijų priemones.*

Atitinkamai laikantis siūlomos nuotolinio darbo sampratos, rekomenduojama keisti galiojančių darbo teisinį reguliavimą tokiomis kryptimis:

- 1) Lietuvos darbo teisėje įtvirtinti nuotolinio darbo ir teledarbo sąvokas, skiriamuosius požymius;
- 2) panaikinti nuotolinio darbo sutarties kaip atskiros darbo sutarties rūšies išskyrimą;
- 3) įtvirtinti specialiąsias darbo teisės normas, taikytinas darbo sutarties šalims, kai bet kuriai darbo funkcijai atlikti pasitelkiamas nuotolinis darbas arba teledarbas, kaip specifinis darbo funkcijos įgyvendinimo būdas.

Apibendrinant teigtina, kad Lietuvos darbo teisė *de lege* neišskiria informacinėje visuomenėje besiformuojančios darbo vietos ypatumų ir nesprenžia jų nulemtų teisinių problemų. Darbo teisės mokslas nepateikia vienintelės interpretacijos, kaip turi būti apibrėžta šiuolaikinė informacinei visuomenei būdinga darbo vieta. Informacinių technologijų panaudojimas atliekant darbo funkciją nulemia tradicinės darbo vietos sampratos pokyčius,

naujų reiškinių: nuotolinio darbo ir teledarbo kategorijų atsiradimą bei skatina mokslines diskusijas dėl tokių reiškinių conceptualaus integravimo į Lietuvos darbo teisės sistemą. Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo specifinėje darbo vietoje keliamų teisinių grėsmių ignoravimas teisėkūros lygmeniu didina teisių ir teisėtų interesų pažeidimų riziką.

## **2. Informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje poveikis, pasireiškiantis kėsinimusi į asmenines darbuotojo teises ir laisves**

Žinių visuomenėje technologijų naudojimas prisideda prie naujų socialinio bendravimo formų vystymo, ekonominių ir intelektinių išteklių paskirstymo. Plėtojamas elektroninis verslas, nuolat auga lanksčių darbo organizavimo formų poreikiai. Darbo aplinkoje informacinių technologijų naudojimas atlieka įprastinę darbo priemonės funkciją. Tuo pačiu jis įgauna specifinę paskirtį, nes kiekvienas darbo santykių subjektas turi skirtingus papildomus informacinių technologijų taikymo tikslus. Viena vertus, moderniosios technologijos didina funkcinį darbo vietos pajėgumą, standartizavimą, skatina darbuotojų mobilumą, palengvina darbo procesus, jų priežiūrą ir kontrolę. Kita vertus, dėl technologijų naudojimo atsiranda naujų teisinio reguliavimo iššūkių.

Masinis informacinių ir komunikacinių technologijų priemonių panaudojimas darbo vietoje skatina minėtą reiškinį įvertinti ne tik ekonominiu ar organizaciniu požiūriu kaip teigiamą darbo našumą ir operatyvumą didinantį veiksnį, bet ir per galimų teisinių padarinių ir poveikio žmogaus teisėms ir laisvėms prizmę<sup>154</sup>. Iš vienos pusės, dėl darbuotojo vykdomo informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje kyla pavojus darbdavio interesų užtikrinimui, jo nuosavybės teisės į elektronines darbo priemones ar kitą turtą įgyvendinimui, dalykinei reputacijai, konfidencialios ir komercinės paslaptis sudarančios informacijos apsaugai, galimybėms kontroliuoti darbo procesą ir užtikrinti darbo drausmę. Iš kitos pusės, dėl kryptingo darbdavio informacinių technologijų panaudojimo turint tikslą stebėti ir kontroliuoti darbo aplinką, darbuotoją, informacijos ir komunikacijos darbe srautus atsiranda grėsmė

---

<sup>154</sup> Pavyzdžiui, 2012 m. vienas Lietuvos darbdavys sukūrė interneto svetainę [www.nedarbininkas.com](http://www.nedarbininkas.com), skirtą darbdaviams skelbti informaciją apie prastus darbuotojus, jų dalykines ir asmenines(!) savybes. Nedemokratinėse visuomenėse būdingą darbuotojų gėdos lentą (perkeltą į virtualią erdvę) primenantį idėja buvo paremta siekiu, kad darbuotojų anketas talpintų buvę darbdaviai, o jas pašalinti galėtų irgi tik darbdaviai arba patys darbuotojai, sumokėję numatytas pinigų sumas. Šis tinklalapis sulaukė neigiamos žmogaus teisių gynėjų ir visuomenės reakcijos, todėl buvo uždarytas. Žr. JURŠYTĖ, Justina. 2012 m. balandžio 17 d. naujiena. „Internete – darbuotojų gėdos lenta“. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 13 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.delfi.lt/verslas/verslas/internete-darbuotoju-gedos-lenta.d?id=57969570>>.

darbuotojo asmeninems teisėms, ypač darbuotojo teisei į privataus gyvenimo gerbimą, jo teisei į informaciją, teisei laisvai reikšti savo mintis, susižinojimo neliečiamumui, asmens duomenų apsaugai.

Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje, kaip teisinį reguliavimą determinuojančio veiksnio, poveikis nustatytinas analizuojant praktikoje labiausiai pasireiškiančius atvejus, kai dėl jų panaudojimo darbo aplinkoje kyla reali pasikėsimo į pagrindines žmogaus teises ir laisves rizika. Sistemine minėtų teisinių vertybių pažeidimų analizė padeda išskirti ir atskleisti naujas teises problemas, nustatyti žmogaus teisių turinio elementų pažeidžiamumo mastą, specifines asmeninių teisių ir laisvių įgyvendinimo darbo vietoje teises sąlygas ir ribas, teisinės atsakomybės klausimus, kuriuos nulemia darbo santykių dalyvių veikos panaudojant informacines ir komunikacines technologijas.

## **2.1. Darbuotojo teisės į privatą gyvenimą pažeidimai naudojant informacines ir komunikacines technologijas darbo vietoje**

### **2.1.1. Teisės į privatą gyvenimą samprata**

Dauguma teisės mokslininkų: L. D. Brandeis, J. De Cew<sup>155</sup>, W. Prosser<sup>156</sup>, W. Parent<sup>157</sup>, S. Warren<sup>158</sup>, A. Westin<sup>159</sup> žmogaus teisę į privatumą laiko prigimtinė teise. Šios teisės atsiradimas siejamas su 20 amžiumi<sup>160</sup>, nors

---

<sup>155</sup> CEW, De Judith Wagner. *In Pursuit of Privacy: Law, Ethics, and the Rise of Technology*. Ithaca, 1997. In PETRAITYTĖ, Ilona. Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatą gyvenimą. *Teisė*, 2011, nr. 80, p. 164. ISSN 1392-1274.

<sup>156</sup> PROSSER, William L. Privacy. *California Law Review*. 1960, no. 338. In PETRAITYTĖ, Ilona. Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatą gyvenimą. *Teisė*, 2011, nr. 80, p. 164. ISSN 1392-1274.

<sup>157</sup> PARENT, William. Recent work on the concept of privacy. *American Philosophical Quarterly*, 1983, no. 20. In PETRAITYTĖ, Ilona. Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatą gyvenimą. *Teisė*, 2011, nr. 80, p. 164. ISSN 1392-1274.

<sup>158</sup> WARREN, Samuel; BRANDEIS, Louis D. The Right to Privacy. *Harvard Law Review*, 1890, vol. IV, no. 5. In PETRAITYTĖ, Ilona. Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatą gyvenimą. *Teisė*, 2011, nr. 80, p. 164. ISSN 1392-1274.

<sup>159</sup> WESTIN, Alan F. *Privacy and Freedom*. New York, 1967. In PETRAITYTĖ, Ilona. Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatą gyvenimą. *Teisė*, 2011, nr. 80, p. 164. ISSN 1392-1274.

<sup>160</sup> LANKAUSKAS, Mindaugas. Balansavimas tarp teisės į privatumą ir saviraiškos laisvės Europos Žmogaus Teisių Teismo jurisprudencijoje. *Teisės problemos*, 2007, nr. 2 (56) p. 2. ISSN 1392-1592.

pradmenų aptinkama anksčiau, pavyzdžiui, L. D. Brandeis, S. Warren darbuose.

Nacionalinės ir tarptautinės teisės terminijoje, nusakančioje asmens privatumą, pastebima įvairovė. Dažnai sinonimiškai vartojama *teisė į privatumą*, *teisė į privatų gyvenimą*, *teisė į privataus gyvenimo arba privatumo gerbimą*, *teisė į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą* ir pan. Taigi tarptautiniuose, Europos Sąjungos bei nacionaliniuose teisės aktuose vartojamos skirtingos formuluotės.

Teisės į privatumą pirmosios apraiškos teisiniame reguliavime atsirado 20 a. viduryje. 1948 m. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos<sup>161</sup> 2 straipsnyje skelbiama, kad niekas neturi patirti savavališko kišimosi į jo privatumą, šeimos gyvenimą, buitį ar susirašinėjimą arba kėsینimosi į garbę ir reputaciją. 1950 m. priimtos Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos<sup>162</sup> 8 straipsnyje numatyta teisė į asmeninio ir šeimos gyvenimo, buto neliečiamybės ir susirašinėjimo slaptumo gerbimą. Pripažįstama, kad apsaugą nuo tokio kišimosi arba kėsینimosi turi užtikrinti įstatymas. Vėliau, 1966 m. Jungtinių Tautų pilietinių ir politinių teisių pakto<sup>163</sup> 17 straipsnis įtvirtino nuostatą, kad niekas neturi patirti savavališko ar neteisėto kišimosi į asmeninį ir šeimyninį gyvenimą, būsto neliečiamybę, susirašinėjimo slaptumą, neteisėto kėsینimosi į garbę ir orumą; kad kiekvienas asmuo turi teisę į įstatymo apsaugą nuo tokio kišimosi arba tokių pasikėsینimų. 1966 m. Jungtinių Tautų tarptautinio ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakto preambulėje taip pat pripažinta, kad *pagal Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją laisvos žmogaus asmenybės, kuri naudojasi pilietinėmis bei politinėmis laisvėmis ir yra atsikračiusi baimės bei skurdo pančių, idealas gali būti įgyvendintas tik sudarius sąlygas kiekvienam žmogui naudotis savo pilietinėmis ir politinėmis bei ekonominėmis, socialinėmis ir kultūrinėmis teisėmis [...].*

<sup>161</sup> Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, nr. 68-2497.

<sup>162</sup> Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, nr. 40-987.

<sup>163</sup> Jungtinių Tautų tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 77-3288.



Nacionalinėje teisėje įtvirtintas specialusis *teisės į privatų gyvenimą* terminas, nors Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrinoje<sup>164</sup> terminai *privatumas* ir *privatus gyvenimas* vartojami sinonimiškai, pripažįstant, kad žmogus į juos turi konstitucinę teisę. Teisė į privatumą yra individualizuota. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas privataus gyvenimo teisinę sampratą sieja su asmens būseną, kai jis gali tikėtis privatumo, su jo teisėtai privataus gyvenimo lūkesčiais. Vienoje iš konstitucinės justicijos bylų<sup>165</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas nurodė, 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.*

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas 1999 m. spalio 21 d.<sup>166</sup>, 2000 m. gegužės 8 d.<sup>167</sup>, 2002 m. rugsėjo 19 d.<sup>168</sup>, 2002 m. spalio 23 d.<sup>169</sup>,

---

<sup>164</sup> 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 198<sup>1</sup> straipsnio 1 bei 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 39-1105.

<sup>165</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 29 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos organizuoto nusikalstamumo užkardymo įstatymo 3 straipsnio (2001 m. birželio 26 d. redakcija), 4 straipsnio (2001 m. birželio 26 d., 2003 m. balandžio 3 d. redakcijos), 6 straipsnio (2001 m. birželio 26 d. redakcija) 3 dalies ir 8 straipsnio (2001 m. birželio 26 d. redakcija) 1 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2005, nr. 1-7, konst. dalies 4 p.

<sup>166</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. spalio 21 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos 1991 m. sausio 31 d. nutarimo „Dėl vardų ir pavardžių rašymo Lietuvos Respublikos piliečio pase“ atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1999, nr. 90-2662.

<sup>167</sup> 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 198<sup>1</sup> straipsnio 1 bei 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 39-1105.

<sup>168</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. rugsėjo 19 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos telekomunikacijų įstatymo (2000 m. liepos 11 d. redakcija) 27 straipsnio 2 dalies, Lietuvos Respublikos telekomunikacijų įstatymo 27 straipsnio pakeitimo įstatymo 2 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos telekomunikacijų įstatymo (2002 m. liepos 5 d. redakcija) 57 straipsnio 4 dalies, Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo (1997 m. gegužės 22 d. redakcija) 7 straipsnio 3 dalies 4 punkto, Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo (2002 m. birželio 20 d. redakcija) 7 straipsnio 3 dalies 6 punkto, Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 48 straipsnio 1 dalies (1961 m. birželio 26 d. redakcija) ir 75 straipsnio 1 dalies (1975 m. sausio 29 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 93-4000.

<sup>169</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. spalio 23 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymo 8 straipsnio ir 14 straipsnio 3 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 104-4675.

2003 m. kovo 24 d.<sup>170</sup> nutarimuose yra konstatavęs, kad teisė į privatų gyvenimą apima asmeninį, šeimos ir namų gyvenimą, žmogaus fizinę ir psichinę neliečiamybę, garbę ir reputaciją, asmeninių faktų slaptumą, draudimą skelbti gautą ar surinktą konfidencialią informaciją ir kt. Savavališkai ir neteisėtai kišantis į žmogaus privatų gyvenimą kartu yra kėsiamasi į jo garbę bei orumą. Anot I. Petraitytės, tarptautiniuose ir Lietuvos teisės aktuose įtvirtintoje, teismų ir teisės mokslo plėtojamoje teisės į privatų gyvenimą sampratoje sudedamąja teisės į privatų gyvenimą dalimi yra pripažįstama informacija apie asmenį ir tokios informacijos apsauga<sup>171</sup>.

Lietuvoje bendrasis teisinis reguliavimas, apimantis žmogaus teisės į privatų gyvenimą klausimus, yra įtvirtintas viešosios ir privatinės teisės normose. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 22 straipsnyje<sup>172</sup> 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 šeimyninį gyvenimą, garbę ir orumą. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso<sup>173</sup> 1.114 straipsnio 1 dalis saugo asmenines neturtines teises ir vertybes, prie kurių priskiriami garbė, orumas, žmogaus privatus gyvenimas ir kitos vertybės. Pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.23 straipsnį teisė į privatų gyvenimą ir jo slaptumą pripažįstama specifine fizinio asmens civiline teise.

Žmogaus teisė į privatų gyvenimą realizuojama ne per šios teisės subjekto veiklą, bet per kitų asmenų veiksmus (neveikimą). Teisės turėtojas turi galimybę reikalauti, kad kiti asmenys nesikištų, nesikėsintų į jo privatumą, t. y. laikytųsi tam tikro elgesio. Vadinasi, žmogaus teisė į privatų gyvenimą yra

---

<sup>170</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. kovo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos pataisos darbų kodekso 41 straipsnio 2 dalies (1997 m. liepos 2 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 29-1196.

<sup>171</sup> PETRAITYTĖ, Ilona. Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatų gyvenimą. *Teisė*, 2011, nr. 80, p. 165. ISSN 1392-1274.

<sup>172</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014.

<sup>173</sup> Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74 – 2262 (su pakeitimais ir papildymais).

pasyvioji teisė. Teisės subjektas, nors gali savo elgesiu daryti įtaką teisės turinio apimčiai, tačiau negali šios teisės realizuoti pats. Kiti asmenys turi ją gerbti ir susilaikyti nuo veiksmų, galinčių sukelti pažeidimą.

Pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.23 straipsnį tik teisės turėtojas gali nuspręsti, kokią informaciją, susijusią su privačiu gyvenimu, ir kokia apimtimi atskleisti viešai. 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.*<sup>174</sup>, išskyrus informaciją, skelbiamą viešuosiuose registruose.

Pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.97 straipsnį asmens privatus gyvenimas yra vienas iš civilinių teisių objektų. Privataus gyvenimo neliečiamumo kaip ypatingos socialinės neturtinės vertybės pažeidimai pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso<sup>175</sup> 24-ajame skyriuje įtvirtintas teisės normas pripažįstami nusikaltimais, už kuriuos taikoma baudžiamoji atsakomybė. Pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 165 straipsnį nusikaltimu pripažįstamas neteisėtas asmens būsto neliečiamumo pažeidimas. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 166 straipsnyje kriminalizuotas asmens susižinojimo neliečiamumo pažeidimas. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 167 straipsnis numato baudžiamąją atsakomybę už neteisėtą informacijos apie privatų asmens gyvenimą rinkimą bei Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 168 straipsnis – už neteisėtą informacijos apie asmens privatų gyvenimą atskleidimą ar panaudojimą.

---

<sup>174</sup> MIKELĖNAS, Valentinas; *et al. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. Vilnius: Justitia, 2002, p. 60.

<sup>175</sup> Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 89 – 2741 (su pakeitimais ir papildymais).

M. Kalinausko nuomone, 19-ojo amžiaus pabaigoje kurta privatumo koncepcija turi būti adaptuojama moderniajam požiūriui į privatumą<sup>176</sup>. Vystantis informacinėms ir komunikacinėms technologijoms, kai kurie privatumo aspektai tapo matomesni. Privatumas nėra susijęs tik su informacijos atskleidimu. Anot H. Tavani, informacinis privatumas yra viena iš keturių privatumo rūšių. Likusios trys apima pirma, fizinį privatumą; antra, apsisprendimo privatumą ir trečia, psichologinį – dvasinį privatumą, kai informacinių ir komunikacinių technologijų kontekste atsiranda ryšys tarp fizinio neliečiamumo ir informacinio privatumo<sup>177</sup>. Būtent informacinį privatumą garantuoja atskiras ir vis labiau plėtojamas informacinių ir komunikacinių technologijų veikiamas teisės institutas – asmens duomenų teisinė apsauga. 1981 m. teisės į asmens duomenų apsaugą įtvirtinimas Europos Tarybos konvencijoje „Dėl asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų automatizuotu tvarkymu“<sup>178</sup> atsirado kaip technologinės pažangos sąlygota pasekmė.

### **2.1.2. Asmens teisės į privatą gyvenimą ir asmens duomenų teisinės apsaugos santykis**

I. Petraitytė, viena pirmųjų Lietuvos teisės mokslininkų, pradeda tirti šių dviejų institutų sąsajas. Anot mokslininkės, asmens duomenų teisinė apsauga yra neatsiejama nuo teisės į privatą gyvenimą. Toks ryšys lemia tai, kad:

1) asmens duomenų apsaugos teisinės nuostatos turinio prasme skirtos asmens privatumui užtikrinti, remiantis teisės į privatą gyvenimą garantija;

---

<sup>176</sup> KALINAUSKAS, Marius. Privacy preservation problems in online social networks. *Societal Innovations for Global Growth*, 2012, nr. 1(1), p. 312. ISSN 2335-2450 (online).

<sup>177</sup> TAVANI, Herman T. *Informational Privacy: Concepts, Theories, and Controversies* (2008). In the Handbook of Information and Computer Ethics; HIMMA, Kenneth Einar; TAVANI, Herman T. (Eds.). Wiley: Hoboken, NJ, USA. Pages 131-164. In KALINAUSKAS, Marius. Privacy preservation problems in online social networks. *Societal Innovations for Global Growth*, 2012, nr. 1(1), p. 312. ISSN 2335-2450 (online).

<sup>178</sup> Europos Tarybos konvencija „Dėl asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų automatizuotu tvarkymu“ nr. 108. *Valstybės žinios*, 2001, nr. 32-1059.

2) asmens duomenų teisinė apsauga gali būti reguliuojama tik tokia apimtimi, kiek reikalinga asmens informaciniam privatumui apsaugoti<sup>179</sup>.

Taigi asmens duomenų apsauga yra teisės į privatų gyvenimą informacijos srityje užtikrinimo kompleksinė priemonė, skirta naudotis išimtinai pačiam asmeniui. I. Petraitytės nuomone<sup>180</sup>, asmuo yra pagrindinis subjektas, kuris pats savo nuožiūra sprendžia, kokiomis duomenų apsaugos priemonėmis ir kokiais atvejais jomis pasinaudoti. Asmens duomenų teisinės apsaugos ir teisės į privatų gyvenimą santykio reikšmingumą parodo ir tai, kad Lietuvos teisės moksle pradedama diskutuoti dėl teisės į asmens duomenų apsaugą pripažinimo atskira konstitucine teise, išvesta iš konstitucinės asmens teisės į privataus gyvenimo neliečiamumą<sup>181</sup>. Tuo tarpu Slovakijos Konstitucijos 19 straipsnio 3 dalis<sup>182</sup>, Slovėnijos Konstitucijos 38 straipsnis<sup>183</sup>, Šveicarijos Konstitucijos 13 straipsnio 2 dalis<sup>184</sup>, Vengrijos Konstitucijos 6 straipsnio 2 dalis<sup>185</sup> *expressis verbis* garantuoja savarankišką teisę į asmens duomenų apsaugą.

Pozicijas dėl teisės į privatų gyvenimą ir asmens duomenų teisinės apsaugos tampraus santykio sustiprina Europos Sąjungos teisė ir jos taikymas. 2009 m. pabaigoje įsigaliojus Lisabonos sutarčiai, sutinkamai su Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo<sup>186</sup> 6 straipsnio 1 dalimi, Europos Sąjungos

---

<sup>179</sup> PETRAITYTĖ, Ilona. Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatų gyvenimą. *Teisė*, 2011, nr. 80, p. 166. ISSN 1392-1274.

<sup>180</sup> PETRAITYTĖ, Ilona. Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatų gyvenimą. *Teisė*, 2011, nr. 80, p. 170. ISSN 1392-1274.

<sup>181</sup> PETRAITYTĖ, Ilona. *Asmens duomenų teisinės apsaugos principai*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2013, p. 43 – 46.

<sup>182</sup> Constitution of the Slovak Republic of 1999 (with amendments). [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.sudnarada.gov.sk/data/files/527\\_constitution-of-the-slovak-republic.pdf](http://www.sudnarada.gov.sk/data/files/527_constitution-of-the-slovak-republic.pdf)>.

<sup>183</sup> Constitution of the Republic of Slovenia of 1991, *Official Gazette* RS Nos. 33/91-I, 42/97, 66/2000, 24/03, 69/04, 68/06, and 47/13. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.us-rs.si/media/constitution.pdf>>.

<sup>184</sup> Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Etat le 9 février 2014). [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19995395/index.html>>.

<sup>185</sup> Fundamental Law of Hungary, Consolidated text on 1 October 2013. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.mfa.gov.hu/NR/rdonlyres/8204FB28-BF22-481A-9426-D2761D10EC7C/0/FUNDAMENTALLAWOFHUNGARYmostrecentversion01102013.pdf>>.

<sup>186</sup> Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija. *OL C* 326, 55 t., 2012, p. 16.

pagrindinių teisių chartija<sup>187</sup> tapo teisiškai privaloma. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 7 straipsnyje<sup>188</sup> įtvirtinta teisė į privatų ir šeimos gyvenimą bei 8 straipsnyje<sup>189</sup> – teisė į asmens duomenų apsaugą. Nors šios dvi teisės yra išskiriamos kaip atskiros teisės, tačiau tarpusavyje yra glaudžiai susijusios. Minėtą ryšį pripažino Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, teigdamas, kad Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 7 bei 8 straipsniai padeda užtikrinti asmens teisę į privataus gyvenimo gerbimą, tvarkant asmens duomenis<sup>190</sup>. Be to, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas sujungtose bylose *Volker und Markus Schecke GbR v. Land Hessen* ir *Hartmut Eifert v. Land Hessen*<sup>191</sup> pateikė dvi išvadas, parodančias sąsajas dėl Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos ir Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos taikymo. Pirma, nurodė 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 nustatyta<sup>192</sup>. Antra, teisei į asmens duomenų apsaugą galimi taikyti apribojimai atitinka leidžiamus pagal Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 straipsnį.

---

<sup>187</sup> Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. *OL C 326*, 2012, p. 397.

<sup>188</sup> Pagal Chartijos 7 straipsnį teisė į privatų ir šeimos gyvenimą suprantama, kaip kiekvieno asmens turima teisė į tai, kad būtų gerbiamas jo privatus ir šeimos gyvenimas, būsto neliečiamybė ir komunikacijos slaptumas.

<sup>189</sup> Pagal Chartijos 8 straipsnį kiekvienas turi teisę į savo asmens duomenų apsaugą. Tokie duomenys turi būti tinkamai tvarkomi ir naudojami tik konkrečioms tikslams ir tik atitinkamam asmeniui sutikus ar kitais įstatymo nustatytais teisėtais pagrindais. Kiekvienas turi teisę susipažinti su surinktais jo asmens duomenimis bei į tai, kad jie būtų ištaisomi.

<sup>190</sup> Europos Teisingumo Teismo 2010 m. lapkričio 10 d. sprendimas byloje nr. C-92/09 *Volker und Markus Schecke GbR v. Land Hessen* ir nr. C-93/09 *Hartmut Eifert v. Land Hessen*. Teismo praktikos rinkinys, 2010, p. I-11142, 47 p.; Europos Teisingumo Teismo 2011 m. lapkričio 24 d. sprendimas byloje nr. C-468/10 *Asociación Nacional de Establecimientos Financieros de Crédito (ASNEF) v. Administración del Estado* ir nr. C-469/10 *Federación de Comercio Electrónico y Marketing Directo (FECEMD) v. Administración del Estado*. Teismo praktikos rinkinys, 2011, p. I-12186, 41 – 43 p.

<sup>191</sup> Europos Teisingumo Teismo 2010 m. lapkričio 10 d. sprendimas byloje nr. C-92/09 *Volker und Markus Schecke GbR v. Land Hessen* ir nr. C-93/09 *Hartmut Eifert v. Land Hessen*. Teismo praktikos rinkinys, 2010, p. I-11144, 52 p.

<sup>192</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismas taip pat konstatavo, kad nėra pagrindo eliminuoti *privataus gyvenimo* iš profesinės ar verslo veiklos, platesnis *privataus gyvenimo* sampratos aiškinimas atitinka Europos Tarybos konvencijos „Dėl asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų automatizuotu tvarkymu“ 1 ir 2 straipsnius, numatančius, kad automatizuotai tvarkant asmens duomenis turi būti gerbiama teisė į privatų gyvenimą. Žr. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2000 m. vasario 16 d. sprendimas byloje *Amann v. Suisse*, nr. 27798/95, 65 p. ir Europos Žmogaus Teisių Teismo 2000 m. gegužės 4 d. sprendimas byloje *Rotaru v. Romania*, nr. 28341/95, 43 p.

Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 1 straipsnio 1 dalis aiškiai nurodo specialiąją asmens duomenų apsauginių teisės normų paskirtį, t. y. ginti žmogaus privataus gyvenimo neliečiamumo teisę tvarkant asmens duomenis. Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymas<sup>193</sup> taip pat siejamas su žmogaus privataus gyvenimo neliečiamumo teisės, privatumo apsaugos užtikrinimu. Šis teisės aktas reglamentuoja visuomeninius santykius, susijusius su elektroninių ryšių paslaugomis, tinklais ir su jais susijusiomis priemonėmis bei paslaugomis, elektroninių ryšių išteklių naudojimu, taip pat visuomeninius santykius, susijusius su radijo įrenginiais, galiniais įrenginiais ir elektromagnetiniu suderinamumu. Minėti įstatymai harmonizavo nacionalinę ir Europos Sąjungos teisę dėl asmens privatumo garantijų informaciniame kontekste. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymu įgyvendinta 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“<sup>194</sup>. Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymas užtikrino per 16 Europos Sąjungos teisės aktų veikimą, tarp jų direktyvų asmens privatumo srityje įgyvendinimą<sup>195</sup>.

Apsauginės teisės normos asmens privatumo srityje yra įtvirtintos Lietuvos administracinėje teisėje. Lietuvos Respublikos administracinių teisės

---

<sup>193</sup>Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, nr. 69 – 2382 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>194</sup>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.

<sup>195</sup>2002 m. kovo 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/21/EB dėl elektroninių ryšių tinklų ir paslaugų bendrosios reguliavimo sistemos (Pagrindų direktyva). *OL L 108*, 2002, p. 33 (su pakeitimais, padarytais 2009 m. lapkričio 25 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/140/EB. *OL L 337*, 2009, p. 37); 2002 m. kovo 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/22/EB dėl universaliųjų paslaugų ir paslaugų gavėjų teisių, susijusių su elektroninių ryšių tinklais ir paslaugomis (Universaliųjų paslaugų direktyva). *OL L 108*, 2002, p. 51 (su pakeitimais, padarytais 2009 m. lapkričio 25 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/136/EB (*OL L 337*, 2009, p. 11); 2002 m. liepos 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/58/EB dėl asmens duomenų tvarkymo ir privatumo apsaugos elektroninių ryšių sektoriuje (Direktyva dėl privatumo ir elektroninių ryšių). *OL L 201*, 2002, p. 37 (su pakeitimais, padarytais 2009 m. lapkričio 25 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/136/EB *OL L 337*, 2009, p. 11); 2003 m. liepos 25 d. Europos Komisijos rekomendacija 2003/558/EB dėl vietos nustatymo informacijos elektroninių ryšių tinkluose siekiant teikti vietos nustatymu pagrįstas pagalbos skambučių paslaugas tvarkymo. *OL L 189*, p. 49; 2013 m. birželio 24 d. Komisijos reglamentas (ES) Nr. 611/2013 dėl priemonių, kurios pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2002/58/EB dėl privatumo ir elektroninių ryšių taikomos pranešimams apie asmens duomenų saugumo pažeidimus. *OL 2013 L 173*, p. 2 ir kt.

pažeidimų kodekso<sup>196</sup> 214<sup>23</sup> straipsnis yra teisinis pagrindas taikyti atsakomybę už neteisėtą asmens duomenų tvarkymą ir privatumo apsaugos pažeidimus elektroninių ryšių srityje. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 214<sup>14</sup> straipsnio pagrindu asmuo gali būti patrauktas administracinėn atsakomybėn dėl neteisėto asmens duomenų tvarkymo pažeidžiant Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymą. Administracinė teisinė atsakomybė už asmens duomenų subjekto teisių, įtvirtintų Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatyme, numatyta Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 214<sup>16</sup> straipsnyje.

Paminėtinas naujas 2015 m. sausio 1 d. įsigaliojęs Lietuvos Respublikos kibernetinio saugumo įstatymas<sup>197</sup>, nustatantis kibernetinio saugumo sistemos organizavimą, valdymą ir kontrolę, apibrėžiantis kibernetinio saugumo politiką formuojančias ir įgyvendinančias institucijas, jų kompetenciją, funkcijas, teises ir pareigas, valstybės informacinių išteklių valdytojų ir (arba) tvarkytojų, ypatingos svarbos informacinės infrastruktūros valdytojų, viešųjų ryšių tinklų ir (arba) viešųjų elektroninių ryšių paslaugų teikėjų ir elektroninės informacijos prieglobos paslaugų teikėjų pareigas bei atsakomybę ir kibernetinio saugumo užtikrinimo priemones. Lietuvos Respublikos kibernetinio saugumo įstatymo 11 straipsnyje yra numatyta papildoma Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos kompetencija įgyvendinti kibernetinio saugumo politiką asmens duomenų apsaugos srityje, atliekant priskirtas funkcijas užtikrinant kibernetinį saugumą.

Lietuvos teisės moksle buvo keltas klausimas dėl asmens duomenų teisės kaip atskiros teisės šakos išskyrimo. Pavyzdžiui, I. Petraitytė viename iš mokslo straipsnių<sup>198</sup> pažymi, kad Lietuvos asmens duomenų apsaugos reguliavimui yra būdingi imperatyvus ir dispozityvus reguliavimo metodai; teisinio reguliavimo dalykui priskiriami visuomeniniai santykiai pasižymi

---

<sup>196</sup> Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. *Valstybės žinios*, 1985, nr. 1 – 1 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>197</sup> Lietuvos Respublikos kibernetinio saugumo įstatymas, *TAR*, 2014, nr. 20553.

<sup>198</sup> PETRAITYTĖ, Ilona. Asmens duomenų apsaugos teisinis reguliavimas Lietuvos teisės sistemoje. *Teisė*, 2011, nr. 79, p. 132 – 136. ISSN 1392-1274.



gausa ir įvairove, tačiau asmens duomenų teisinės apsaugos ryšiai su konstitucine, civiline ir administracine teise neleidžia plėtojamo asmens duomenų apsaugos teisės normų ir principų komplekso laikyti unikaliu pagal savo turinį. Mokslininkė pasiūlė jį laikyti ne atskira teisės šaka, bet kompleksiniu teisės institutu.

Taigi asmens duomenų apsaugos teisinis reguliavimas kompleksiskai priskiriamas evoliucionavusios teisės į privatų gyvenimą informacijos srityje įgyvendinimo ir gynimo sričiai. Žmogaus teisė į privatų gyvenimą informaciniame (informacinių technologijų panaudojimo) kontekste suprantama kaip specifinė pasyvi asmeninė neturtinė teisė į jo privatų gyvenimą, apimanti visus išskirtinai su asmeniu siejamus būdinguosius elementus, neturinčius ekonominio turinio ir neatskiriamai susijusius su asmeniu.

### **2.1.3. Pasikėsinimo į darbuotojo teisę į privatų gyvenimą, kai darbo vietoje naudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos, atvejai**

Šiuolaikiniai užimtumo, darbo santykiai yra viena iš sričių, kurioje asmens teisės į privatų gyvenimą realizavimas, ypač informacijos kontekste, yra teisiškai aktualus. Informacinių technologijų panaudojimas globalioje darbo vietoje sudaro prielaidas į asmens privatumą pažvelgti ne tik iš konstitucinės, civilinės, administracinės, baudžiamosios teisės, bet ir iš darbo teisės perspektyvos. Darbdaviai diegia informacines ir komunikacines technologijas dėl įvairių priežasčių. Iš vienos pusės, investuoti į informacines technologijas darbdavius skatina tiesioginiai darbo organizavimo tobulinimo ir ekonominiai poreikiai (informacinių technologijų priemonių kaip būtinųjų darbo įrankių darbuotojams aprūpinimas, kad būtų didinamas darbo našumas ir efektyvumas, mažinami veiklos kaštai ir pan.). Iš kitos pusės, darbdaviui reikalingos priemonės, kurios padėtų įvertinti, ar darbuotojai suteiktas informacines technologijas naudoja pagal paskirtį profesinėms reikmėms, apsisaugoti nuo informacinių technologijų panaudojimo keliamų neigiamų padarinių (žalos dėl

neteisėto informacinių technologijų naudojimo, komercinių paslapčių atskleidimo, geros reputacijos praradimo ir pan.). Mokslininkų atlikti tyrimai rodo<sup>199</sup>, kad darbdaviai daugiausiai naudoja tokius elektroninius stebėsenos metodus: vaizdo stebėjimą, kompiuterių turinio kopijavimą, elektroninio pašto perėmimą, prisijungimo kodų rinkimą, ekspertavimo sistemas, sandorių atlikimo auditą, klausosi telefoninių pokalbių, naudoja paslėptus mikrofonus. Neigiamų padarinių, nuo kurių nori apsisaugoti darbdavys, prevencija formuoja darbdavio poreikius naudoti informacines technologijas ne tik tiesioginiame darbo funkcijos vykdymo procese. M. Jeffery išteklių apsaugą, sistemų veikimo užtikrinimą, informacijos nutekėjimo kontrolę bei civilinės ir baudžiamosios atsakomybės prevenciją priskiria darbdavio atliekamo informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo tikslams<sup>200</sup>. Profesorius R. Blanpain tokius darbdavio tikslus sieja su darbo našumo užtikrinimu, įmonės sistemų apsaugojimu nuo perkrovų, susijusių neteisėtų veikų prevencija, ir konfidencialios informacijos apsauga<sup>201</sup>. Darbdavio turimi siekliai sudaro prielaidas teigti, kad darbuotojo teisė į privatų gyvenimą, ypač jo elgesys virtualiame pasaulyje, yra darbdavio nuolat, intensyviai, aktyviai veikiami ir kontroliuojami. Techniniu požiūriu, darbdavys gali praktiškai įvairiais būdais tvarkyti vaizdo ir garso duomenis, panaudodamas stebėjimo kameras, sekti, fiksuoti, analizuoti darbuotojo elgesį, stebėti jo darbą kompiuteriu, kontroliuoti interneto, elektroninio pašto naudojimą, pasiklausyti telefoninių pokalbių ar kitokios komunikacijos ir pan.<sup>202</sup>. Taigi daugiausiai pažeidimų ir pasikėsinimų į darbuotojo teisę į privatų gyvenimą atsiranda, kai

---

<sup>199</sup> OZ, Effy; GLASS, Richard; BEHLING, Robert. Electronic workplace monitoring: what employees think. *Omega International Journal of Management Science*, 1999, Volume 27, no. 2, p. 171. ISSN 0305-0483

<sup>200</sup> JEFFERY, Mark. Information technology and workers' privacy: introduction. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2002-2003, no. 23 (4), p. 251 – 279. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.uoc.edu/dt/20225/index.html> >.

<sup>201</sup> BLANPAIN, Roger; VAN GESTEL, Marc. *Use and Monitoring of E-mail, Intranet and Internet Facilities at Work: Law and Practice*. The Netherlands: Kluwer Law International, 2004, p. 11 – 12. ISBN 9041122664.

<sup>202</sup> Mokslininkai pabrėžia, kad technologinė pažanga informacinių ir komunikacinių technologijų srityje sustiprino ir išplėtė naujų techninių priemonių taikymą elektroninei stebėsenai ir kontrolei darbo vietoje vykdyti. In STANTON, Jeffrey M.; JULIAN, Amanda L. The Impact of Electronic Monitoring on Quality and Quantity of Performance. *Computers in Human Behavior*, 2002, Volume 18, p. 87. ISSN 0747-5632.

darbdavys naudoja informacines ir komunikacines technologijas šiomis kryptimis:

- 1) vykdo darbo vietos stebėseną ir kontrolę;
- 2) atlieka darbuotojo stebėseną ir kontrolę;
- 3) taiko informacijos ir komunikacijos darbo vietoje stebėseną ir kontrolę.

### 2.1.3.1. Darbo vietos stebėseną ir kontrolę

Lietuvos teisėje nėra įtvirtintos *darbo vietos stebėsenos ir kontrolės* reiškinį apibūdinančios sąvokos. Bendrąja prasme, darbo vietos stebėseną yra priemonių ir veiksmų sistema, skirta fiksuoti, analizuoti darbo vietos aplinką ir joje vykstančius procesus. Darbo vietos kontrolė yra darbdavio prevencinių priemonių ir veiksmų sistema, skirta užtikrinti darbo saugą ir drausmę įmonėje bei apsaugoti nuo galimos žalos atsiradimo ar kitų neigiamų padarinių. Anot mokslininkų, elektroninio monitoringo vykdymas yra elektroninių įrankių ir įrenginių (garso, vaizdo, kompiuterinių sistemų) naudojimas rinkti, kaupti, analizuoti ir apibendrinti individų elgesį ar darbą<sup>203</sup>.

Lietuvos teisės normas, reguliuojančias vaizdo stebėjimą, galime sieti su darbo vietos monitoringu ir kontrole. 2009 m. sausio 1 d. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 2 straipsnio 16 dalyje buvo įtvirtinta nauja sąvoka: *vaizdo stebėjimas* – 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. Be to, atsirado naujas Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo skirsnis (16 – 20 straipsniai), kuris reguliuoja vaizdo stebėjimą bei vaizdo stebėjimą darbo vietoje, nustato vaizdo stebėjimo sąlygas ir reikalavimus, reglamentuoja vaizdo stebėjimo priemonių

---

<sup>203</sup> NEBEKER, D. M.; TATUM, B. The effects of computer monitoring, standards, and rewards on work performance, job satisfaction, and stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 1993, Volume 23(7), p. 508–536. ISSN 1559-1816. In STANTON, Jeffrey M.; JULIAN, Amanda L. The Impact of Electronic Monitoring on Quality and Quantity of Performance. *Computers in Human Behavior*, 2002, Volume 18, p. 87. ISSN 0747-5632.

įrengimo bei duomenų subjekto informavimo vykdant vaizdo stebėjimą klausimus. Toks naujų nuostatų įvirtinimas buvo sąlygotas 2004 – 2005 m. Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos kartu su Liudviko Bolcmano žmogaus teisių institutu (Austrija) vykdyto *PHARE* programos Dvynių projekto: LT02/IB-JH-02/03 „Asmens duomenų apsaugos administracinių ir techninių gebėjimų stiprinimas“ ekspertų pateiktų rekomendacijų įgyvendinimo. Kaip matyti iš minėto įstatymo parengiamosios medžiagos, rekomendacijos buvo pateiktos atlikus išsamius Lietuvos teisės aktų duomenų apsaugos srityje tyrimus, atsižvelgus į 2005 m. Žmogaus teisių stebėjimo instituto analitinę apžvalgą: „Vaizdo stebėjimo kamerų panaudojimas ir žmogaus teisės“ bei įvertinus nacionalinių teisės aktų atitiktį Europos Sąjungos asmens duomenų apsaugos *acquis*<sup>204</sup>.

Lietuvoje pagal subjektų kategorijas ir taikymo pobūdį yra išskirti du vaizdo stebėjimo režimai:

- 1) bendrasis vaizdo stebėjimo teisinis režimas;
- 2) specialusis vaizdo stebėjimo teisinis režimas.

Pagal Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 16 straipsnį bendrasis vaizdo stebėjimo teisinis režimas taikomas visiems asmenims. Vaizdo stebėjimo būtinybė pateisinama visuomenės saugumo, viešosios tvarkos garantavimu bei asmens gyvybės, sveikatos, turto ir kitų asmens teisių ir laisvių užtikrinimu. Leistinumas atlikti bendrąjį vaizdo monitoringą paremtas sąlygų visetu:

- 1) kai kiti būdai ar priemonės yra nepakankami ir (arba) netinkami siekiant paminėtų tikslų ir
- 2) jeigu duomenų subjekto interesai nėra svarbesni.

Vaizdo stebėjimas darbo vietoje yra viena iš labiausiai darbuotojo privatumą veikiančių stebėjimo formų. Darbdavys dėl įvairių priežasčių,

---

<sup>204</sup> 2006 m. gegužės 4 d. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos aiškinamasis raštas nr. XP-1350 „Dėl asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto“. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 13 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=275221&p\\_query=asmens%20duomen%F8%20teisin%EBs&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=275221&p_query=asmens%20duomen%F8%20teisin%EBs&p_tr2=2)>

susijusių su darbo organizavimu, taiko vaizdo stebėjimą darbo vietoje<sup>205</sup>. Pagal Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymą darbo vietos stebėjimą reguliuojančios teisės normos taikytinos darbdaviui kaip asmens duomenų valdytojai. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 17 straipsnyje yra įtvirtinta specialioji teisės norma, įpareigojanti įvertinti darbo specifiką ir reguliuojanti vaizdo stebėjimą darbo vietoje<sup>206</sup>.

Sutinkamai su Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 17 straipsniu vaizdo stebėjimas darbo vietoje gali būti vykdomas, esant tokioms vaizdo stebėjimo leistinumą sąlygoms:

- 1) jeigu dėl darbo specifikos privalu užtikrinti asmenų, turto ar visuomenės saugumą,
- 2) taip pat kitais atvejais, jeigu kiti būdai ar priemonės yra nepakankami ir (arba) netinkami, siekiant išvardytų tikslų.

Lingvistine prasme, Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 17 straipsnyje įtvirtinta teisės norma gali būti interpretuojama dvejopai:

- 1) *Vaizdo stebėjimas darbo vietoje gali būti vykdomas, kai dėl darbo specifikos būtina užtikrinti asmenų [saugumą], turto [saugumą] ar visuomenės saugumą ir kitais atvejais [bet siejamais tik su asmenų, turto ir visuomenės saugumu], kai kiti būdai ar priemonės yra nepakankamos ir (arba) netinkamos siekiant išvardytų tikslų [asmenų, turto, visuomenės saugumo užtikrinimo];*

---

<sup>205</sup> S. Wallach išskiria tokius svarbiausius vaizdo stebėjimo tikslus: 1) saugumo užtikrinimas, reiškiantis, kad efektyviai panaudojant vaizdo stebėjimo kameras ir jų tinklus (angl. *Closed-Circuit Television – CCTV*) darbo vieta bus saugi; 2) gero elgesio skatinimas, siekiant, kad darbuotojas nepažeidinėtu įmonės nustatytos tvarkos, nors tai neigiamai gali paveikti darbuotojų savijautą dėl jaučiamo darbdavio nepasitikėjimo savo darbuotojais; 3) vagystės ar kitos nusikalstamos veikos prevencija, kuri padėtų įmonei apsaugoti nuo praradimų; 4) nusikalstamos veikos įrašo (užfiksavimo) užtikrinimas, suteikiantis daugiau galimybių nustatyti ir įrodyti įmonėje atsiradusias nusikalstamas veikas. In WALLACH, Shelley. *The Medusa Stare: Surveillance and Monitoring of Employees and the Right to Privacy. The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2011, Volume 27/2, p. 211. ISSN 0952-617X.

<sup>206</sup> Paminėtina, kad pagal stebėjimo trukmę ir intensyvumą vaizdo stebėjimas darbo vietoje gali būti dvejopas: nuolatinis arba fragmentinis. Nuolatinio vaizdo stebėjimo darbo vietoje atveju vaizdo stebėsena vykdoma nepertraukiamai. Fragmentinio vaizdo stebėjimas darbo vietoje atveju stebėsena vykdoma iš anksto nustatyta tvarka ir sąlygomis, pavyzdžiui, periodiškai arba esant tam tikroms sąlygoms, arba tik tam tikru metu. Tarp vaizdo stebėjimo darbo vietoje intensyvumo ir vaizdo stebėjimo poveikio darbuotojo teisei į privatą gyvenimą yra tiesioginis ryšys. Kuo darbo vietoje vykdomas intensyvesnis vaizdo stebėjimas, tuo didesnė tikimybė, kad bus suvaržyta darbuotojo teisė į privatą gyvenimą.

2) *Vaizdo stebėjimas darbo vietoje gali būti vykdomas, kai dėl darbo specifikos būtina užtikrinti asmenų [saugumą], turto [saugumą] ar visuomenės saugumą ir kitais atvejais [t. y. ne tik siejamais su asmenų, turto ir visuomenės saugumu, pavyzdžiui, siekiant kontroliuoti darbo kokybę?], kai kiti būdai ar priemonės yra nepakankamos ir (arba) netinkamos siekiant išvardytų tikslų [asmenų, turto, visuomenės saugumo užtikrinimo].*

Pirmoji interpretacija sudaro prielaidas teigti, kad, nors norma nenurodo baigtinio atvejų, kada gali būti vykdomas darbo vietos stebėjimas, sąrašo, tačiau apibrėžia vaizdo stebėjimo taikymo ribas. Leidimas vykdyti darbo vietos vaizdo stebėjimą siejamas tik su asmenų, turto ar visuomenės saugumo užtikrinimu, priskiriamu *išvardytiems tikslams*. Antroji interpretacija, priešingai, išplečia vaizdo stebėjimo darbo vietoje ribas, *kiti atvejai* suprantami plečiamai, tiesiogiai jų nesiejant tik su asmenų, turto ar visuomenės saugumu.

Nevienareikšmių šios teisės normos aiškinimo pavyzdžių aptinkama Lietuvos teismų praktikoje. Vienoje iš administracinių bylų<sup>207</sup> apeliaciniame skunde atsakovas Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija išsakė argumentą, kad vaizdo stebėjimas, net ir ne realiu laiku, yra prevencinė priemonė, kuri užtikrina, jog darbuotojai tinkamai vykdytų savo pareigas ir dėl to būtų užtikrinta tiek jų pačių sveikata, tiek įmonės turto bei visuomenės saugumas. Taigi darbuotojų sveikata bei prevencinis tinkamas darbo pareigų vykdymas nurodyti kaip papildomi (išvestiniai) tikslai palyginti su Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 17 straipsnyje nurodytaisiais.

Kitoje administracinėje byloje<sup>208</sup> įmonės darbuotojams atstovaujanti profesinė sąjunga ginčijo vaizdo stebėjimą darbo vietoje, argumentuodama, kad vaizdo stebėjimo priemonių įrengimo tikroji paskirtis yra stebėti (sekti) darbuotojus. Šioje byloje teisėjų kolegija konstatavo, kad darbdavys tvarko asmens vaizdo duomenis bendrovės teritorijos saugos, jos darbuotojų, klientų,

---

<sup>207</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2014 m. rugpjūčio 28 d. nutartis administracinėje byloje UAB „Neo Group“ darbininkų sąjunga v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, nr. A<sup>822</sup>-394/2014 (S), kat. 25.

<sup>208</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 18 d. nutartis administracinėje byloje UAB „Mestilla“ darbininkų sąjunga v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, nr. A<sup>525</sup>-1980 / 2012 (S), kat. 25.

darbo proceso bei turto saugumo tikslais. Pažymėtina, kad įmonė, pagrįsdama, kodėl nurodytus asmens duomenų tvarkymo tikslus būtų galima laikyti svarbesniais nei duomenų subjekto interesai, ir, paaiškindama dėl vaizdo duomenų naudojimo kitais tikslais, nurodė, kad įmonei priklausanti metilo esterio gamykla patenka į pavojingų objektų sąrašą, vaizdo kameromis užtikrinamas nepertraukiamas įrengimų stebėjimas iš nuotolio darbuotojų darbo vietose, taip užtikrinant darbuotojams patogias ir saugias darbo sąlygas, stebėjimas būtinas ir siekiant užtikrinti klientų, miesto gyventojų bendruomenės saugumą, apsaugoti turtą ir darbo procesą. Darbdavys nurodė, kad vaizdo stebėjimo tikslas nėra kontroliuoti asmenų darbo procesus, bet netiesiogiai nustačius darbo drausmės pažeidimus, kurie gali turėti įtakos darbo ir kitų asmenų saugumui, ar įvykdytus nusikaltimus, atitinkamų asmenų atžvilgiu gali būti taikomos drausminės priemonės. Tokios byloje užfiksuotos aplinkybės ir darbdavio pozicija sudaro prielaidas manyti, kad vaizdo stebėjimo darbo vietoje gauti duomenys būtų panaudoti ne tik dėl asmenų, turto ar visuomenės saugumo užtikrinimo tikslų, bet ir sprendžiant dėl darbo pareigų vykdymo, darbuotojo drausminės atsakomybės taikymo. Šio aspekto teisėjų kolegija detaliai nevertino ir platesniam aiškinimui dėmesio neskyrė, įmonės įregistravimo Lietuvos Respublikos valstybinės reikšmės pavojingų objektų registre faktą pripažino svarbiu, civilinės saugos sistemos tikslus susiejo su siekiu apsaugoti darbuotojų, klientų ir kitų asmenų sveikatą bei išvengti ekstremalių situacijų pavojaus.

Dėl vaizdo stebėjimo darbo vietoje besiformuojančioje Lietuvos teismų praktikoje nėra bylų, kuriose teismai būtų detaliai aiškinę Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 17 straipsnyje įtvirtintos normos turinį. Nacionalinių teismų fragmentinis vaizdo stebėjimo darbo vietoje teisės normų aiškinimas ir taikymas neatsako į darbo teisės požiūriu reikšmingą klausimą, kokios yra teisinio leistinumą sąlygos darbdaviui vykdyti vaizdo stebėjimą darbo vietoje, turint tiesioginį tikslą kontroliuoti darbuotojo darbo kokybę ir apimtį.

Specialių teisės normų, aiškiai legitimizuojančių arba *de lege* draudžiančių vaizdo stebėjimą darbo vietoje dėl darbdavio interesų apsaugos, nėra. Tuo tarpu susipažinus su Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 17 straipsnio priėmimo parengiamąja medžiaga, matyti, kad pirminiame įstatymo projekte<sup>209</sup> buvo numatytas draudimas vykdyti vaizdo stebėjimą, siekiant kontroliuoti dirbančio asmens darbo kokybę ir (ar) apimtis, tačiau, iš dalies atsižvelgus į Lietuvos laisvosios rinkos instituto pasiūlymą, nuspręsta atsisakyti minėto draudimo<sup>210</sup> dėl kelių priežasčių. Pirma, teigta, kad situacijų, kai leidžiama vykdyti vaizdo stebėjimą darbo vietoje, siekiant užtikrinti asmenų ar turto saugumą, tačiau draudžiant vykdyti vaizdo stebėjimą siekiant kontroliuoti dirbančio asmens darbo kokybę ir (ar) apimtis, atribojimas nėra tinkamas, nes darbo kokybė ir (ar) apimtys reiškia ir darbuotojui patikėtų gamybos priemonių efektyvų arba neracionalų naudojimą, turtinių vertybių (gamybos produkto) kūrimą, darbo saugos taisyklių laikymąsi ar pažeidimus, galinčius sąlygoti gamybos priemonių sugadinimą ar asmenų sužalojimą, paties darbuotojo susižalojimą ir pan. Antra, tai sudarytų kliūtis aiškiai atskirti, kada vaizdo stebėjimas atliekamas dėl asmenų ir turto saugumo užtikrinimo, o kada dėl darbo kokybės ir (ar) apimties kontrolės. Trečia, draudimo įtvirtinimas sąlygotų, kad ir tokiais atvejais, kai darbo veikla yra tiesiogiai susijusi su materialinėmis vertybėmis ar turto ir asmenų apsauga, situacijos gali būti interpretuojamos nevienareikšmiškai ir kils ginčų tarp vaizdo stebėjimo veiksmus atliekančių duomenų valdytojų (darbdavių) ir kontroliuojančios institucijos. Taigi atribojimo, kada stebėjimas atliekamas dėl asmenų ir turto saugumo užtikrinimo, o kada dėl darbo kokybės ir (ar) apimties kontrolės, sudėtingumas nulėmė, kad Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatyme šis klausimas liko nereguluotas, paliekant „nišą“

---

<sup>209</sup> 2007 m. birželio 21 d. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo pakeitimo įstatymo projektas nr. XP-1350(2). [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=300163&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=300163&p_tr2=2)>.

<sup>210</sup> 2007 m. gruodžio 12 d. Lietuvos Respublikos Seimo Žmogaus teisių komiteto išvados projektas „Dėl Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo pakeitimo įstatymo projekto nr. XP-1350(2). [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=310660](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=310660)>.



pateisinti atvejus, kai vaizdo stebėjimas yra (ne)tiesiogiai nukreiptas į darbuotojų elgesio monitoringą ir kontrolę.

Galiojančios redakcijos Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 17 straipsnyje yra pastebima asmens duomenų teisinės apsaugos principų – būtinumo ir proporcingumo – išraiška. Pirma, būtinumo principas reiškia, kad dėl darbo specifikos būtina užtikrinti asmenų, turto, ar visuomenės saugumą. Antra, sąlyga, kad vaizdo stebėjimas gali būti vykdomas, kai kiti būdai ar priemonės yra nepakankamos ir (arba) netinkamos siekiant išvardytų tikslų, parodo ryšį su proporcingumo principu. S. Wallach nuomone, sprendžiant, ar tikslas įdiegti vaizdo kameras darbo vietoje yra teisėtas, būtina atsižvelgti į teisėto tikslo, proporcingumo ir sąžiningumo principus<sup>211</sup>. Taigi sprendžiant dėl vaizdo stebėjimo darbo vietoje leistinumo, būtina paisyti asmens duomenų teisinės apsaugos principų.

Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupės duomenų apsaugai Nuomonėje „Dėl asmens duomenų tvarkymo vaizdo stebėjimo priemonėmis“ teikiama reikšmė asmens duomenų naudojimo nuosaikumo principui<sup>212</sup>, kurio tikslas yra neleisti duomenų tvarkymo arba kiek yra įmanoma jį riboti, bei nurodoma, kad principas turi būti įgyvendinamas visuose sektoriuose. Taigi ignoravus būtinumo ir proporcingumo principus ir išplėtus vaizdo stebėjimo darbo vietoje sritį, kiltų pavojus, kad bus pasikėsinta į darbuotojo privataus gyvenimo neliečiamumą.

Lietuvos teismų praktikoje<sup>213</sup> vaizdo stebėjimas darbo vietoje dažnai grindžiamas prevenciniais tikslais. Vis dėlto toks aiškinimas nėra besąlyginis. Pirma, vaizdo stebėjimas savaime neužtikrina visuomenės saugumo ar viešosios tvarkos, pasireiškia kaip prevencinis įrankis, padedantis išaiškinti

---

<sup>211</sup> WALLACH, Shelley. The Medusa Stare: Surveillance and Monitoring of Employees and the Right to Privacy. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 27/2, 2011, p. 215. ISSN 0952-617X.

<sup>212</sup> 2004 m. vasario 11 d. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupės darbo dokumentas nr. WP 89 „Nuomonė dėl asmens duomenų tvarkymo vaizdo stebėjimo priemonėmis“, p. 16. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ada.lt/images/cms/File/WP89.pdf>>.

<sup>213</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2014 m. rugpjūčio 28 d. nutartis administracinėje byloje UAB „Neo Group“ darbininkų sąjunga v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, nr. A<sup>822</sup>-394/2014 (S), kat. 25; Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 18 d. nutartis administracinėje byloje UAB „Mestilla“ darbininkų sąjunga v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, nr. A<sup>525</sup>-1980/2012 (S), kat. 25.

nusikalstamas veikas. Antra, pritartina Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupės duomenų apsaugai Nuomonėje „Dėl asmens duomenų tvarkymo vaizdo stebėjimo priemonėmis“ išsakyta pozicijai<sup>214</sup>, kad institucijos, neturinčios tiesioginės kompetencijos viešosios tvarkos ir visuomenės saugumo reikaluose, neturi imtis stebėjimo veiklos, laikomos nusikalstamų veikų kontroliavimu, nes tikrasis tikslas yra rinkti įrodymus. Tas pats pasakytina apie privačius asmenis, darbdavius, kurie vaizdo stebėjimą vykdo dėl darbuotojų ar pastatų saugumo ar kt. tikslais, bet ne dėl visuomenės saugumo ar viešosios tvarkos užtikrinimo. Šiai nuomonei pritaria Lietuvos asmens duomenų apsaugos atstovai, pateikdami praktinį pavyzdį<sup>215</sup>, jog vaizdo stebėjimas darbo vietoje negalimas, turint tikslą užkirsti kelią galimiems korupcijos, piktnaudžiavimo tarnyba, viešųjų ir privačių interesų derinimo viešojoje tarnyboje pažeidimams, nes kovą prieš šias veikas reglamentuoja specialūs įstatymai, kurie nustato konkrečias prevencijos priemones. Vaizdo stebėjimas prie jų nepriskiriamas. Taigi minėti klausimai nepatenka į Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 16 ir 17 straipsniuose nustatytą tikslų grupę, todėl turi būti sprendžiami vadovaujantis specialiaisiais įstatymais. Atitinkamai, minėtais atvejais vaizdo stebėjimas darbo vietoje nėra pateisinamas.

Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 17 straipsnyje įtvirtintas teisinis reguliavimas draudžia darbdaviui vykdyti vaizdo stebėjimą darbo vietoje, turint tiesioginį tikslą kontroliuoti darbuotojo darbo kokybę ir apimtis, nes pagrindinių asmens duomenų apsaugos būtinumo ir proporcingumo principų kontekste darbdavys savo interesų apsaugą gali užtikrinti kitais būdais. Kita vertus, besiformuojanti teismų praktika dėl vaizdo stebėjimo darbo vietoje parodo, kad, vykdant vaizdo stebėjimą darbo vietoje

---

<sup>214</sup> 2004 m. vasario 11 d. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupės darbo dokumentas nr. WP 89 „Nuomonė dėl asmens duomenų tvarkymo vaizdo stebėjimo priemonėmis“, p. 12 – 13. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ada.lt/images/cms/File/WP89.pdf>>.

<sup>215</sup> 2011 m. Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos viešoji konsultacija „Dėl vaizdo stebėjimo sąlygų ir reikalavimų“. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. gruodžio 15 d.]. Prieiga per internetą <[https://www.ada.lt/images/cms/File/naujienu/Delvaizdostebėjimosalyguir\\_reikalavimu.pdf](https://www.ada.lt/images/cms/File/naujienu/Delvaizdostebėjimosalyguir_reikalavimu.pdf)>.

įstatyme nurodytų tikslų pagrindu, netiesiogiai apsaugomi darbdavio interesai (sprendžiant dėl drausminės atsakomybės taikymo ir pan.).

#### **2.1.3.1.1. Teisėto vaizdo stebėjimo darbo vietoje įgyvendinimas**

Pagal Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 17 straipsnį, jeigu privalu užtikrinti asmenų, turto ar visuomenės saugumą arba jeigu kiti būdai ir priemonės yra nepakankami ar netinkami, norint pasiekti įstatyme numatytus teisėtus tikslus, darbdavys gali taikyti vaizdo stebėjimą darbo vietoje. Vaizdo stebėjimas darbo vietoje įgyvendinamas, darbdaviui vykdant tokias pareigas darbuotojų atžvilgiu:

1) darbo specifikos įvertinimas, sprendžiant dėl vaizdo stebėjimo darbo vietoje įrengimo teisėtumo, siejamo su stebėjimo tikslais;

2) vaizdo duomenų tvarkymo nustatymas darbdavio patvirtintu vidiniu rašytiniu dokumentu. Pagal Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 18 straipsnį darbdavys imperatyviai įpareigojamas šiame dokumente aiškiai nurodyti vaizdo stebėjimo tikslus, apimtis, vaizdo duomenų saugojimo terminus, priėjimo prie tvarkomų vaizdo duomenų ir jų naikinimo sąlygas ir tvarką bei nustatyti kitus reikalavimus teisėtam vaizdo duomenų tvarkymui;

3) tinkamas darbuotojų informavimas. Dėl taikomų vaizdo stebėjimo darbo vietoje priemonių naudojimo darbuotojas turi būti tinkamai informuotas. Pagal Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 20 straipsnio 3 dalį su vidiniu dokumentu, apibrėžiančiu vaizdo duomenų tvarkymą, darbuotojai turi būti supažindinti pasirašytinai;

4) įgaliojimų suteikimas subjektams, vykdančioms vaizdo stebėjimą darbo vietoje. Pagal Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 18 straipsnio 2 dalį teisę atlikti vaizdo stebėjimą turi tik darbdavio įgalioti asmenys – konkretūs darbuotojai arba tokias paslaugas teikiantys subjektai.

5) vaizdo stebėjimo darbo vietoje erdvės apribojimai. Pagal Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 20 straipsnio 3 dalyje vaizdo stebėjimu darbo vietoje pripažįstamos duomenų valdytojo (darbdavio) patalpos ar teritorijos, kuriose dirba jo darbuotojai. Vaizdo monitoringas gali būti vykdomas ne didesnėje patalpos ar teritorijos dalyje, negu tai yra būtina, ir turi 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. Minėto įstatymo 19 straipsnio 3 dalyje pateiktas pavyzdinis patalpų sąrašas, nurodant tualetus, persirengimo kambarius ir pan. Prie *jautrių* patalpų implicitiškai 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.

Užsienyje dėl vaizdo stebėjimo darbo vietoje leistinų atvejų ir sąlygų pastebimi skirtumai Jungtinėse Amerikos Valstijose ir Europoje. Jungtinėse Amerikos Valstijose darbo vieta laikoma darbdavio nuosavybe, todėl joje būdami darbuotojai neturi privatumo darbe lūkesčio, atitinkamai darbdaviams leidžiama naudoti bet kokias technines priemones, kameras vaizdo stebėjimui vykdyti, išskyrus apribojimus įrašinėti tualetuose, persirengimo kambariuose ir, kai kuriose valstijose, darbuotojų poilsui skirtose erdvėse. Tačiau, kad vaizdo stebėjimas būtų teisėtas, būtina apie jį pranešti. Kalifornijos Aukščiausias Teismas *Hernandez v. Hillsides, Inc.*<sup>216</sup> byloje sprendė dėl darbdavio įrengtų slaptų judesį fiksuojančių vaizdo kamerų naudojimo teisėtumo. Darbdavys jas įrengė tam, kad išsiaiškintų dėl įtariamo kai kurių darbuotojų jungimosi prie pornografinio turinio tinklalapių kompiuteryje. Viena tokia kamera buvo įrengta ir toje vietoje, kuria naudojosi

---

<sup>216</sup> *Hernandez v. Hillsides, Inc.*, 47 cal. 4 th. 272 (2009). In WALLACH, Shelley. The Medusa Stare: Surveillance and Monitoring of Employees and the Right to Privacy. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2011, Volume 27/2, p. 212. ISSN 0952-617X.

du darbuotojai (byloje ieškovai) persirengti, tačiau šie darbuotojai nebuvo įtariamai minėtu piktnaudžiaujančiu elgesiu. Teismas nusprendė, kad, nors darbuotojų teisė į privatumą darbo vietoje nėra absoliuti, tačiau šiuo atveju minėti darbuotojai turėjo pagrįstą privatumo lūkestį. Darbdavys neturėjo teisės be darbuotojų žinios įdiegti tokių stebėjimo priemonių ir jas slapta naudoti.

Europos šalyse vaizdo stebėjimui darbo vietoje keliami griežtesni reikalavimai. Pavyzdžiui, daugelyje Europos Sąjungos valstybių narių reikalaujama individualaus rašytinio darbuotojo sutikimo dėl vaizdo stebėjimo darbo vietoje. Prancūzijoje, Vokietijoje, Italijoje, Nyderlanduose, Švedijoje būtinos konsultacijos su darbuotojų atstovais<sup>217</sup>. Aktyvią visuomenės reakciją sukėlusioje *Lidl* byloje buvo nustatyta<sup>218</sup>, kad *Lidl* neteisėtai naudojo didelio masto vaizdo ir garso stebėjimo sistemą tualetuose ir fiksavo įvairią darbuotojų informaciją: kaip reguliariai pardavėjai naudojami tualetu, apie ką kolegos kalbasi asmeninio ar šeiminio gyvenimo planavimo klausimais ir pan. Šiuo atveju darbo tarybos apie tokią stebėjimo sistemą nebuvo informuotos, asmens duomenų apsaugos atstovas įmonėje nebuvo paskirtas, nors pagal Vokietijos teisę tai yra privaloma. Belgijoje darbuotojų atstovai dėl vaizdo stebėjimo darbo vietoje yra aktyvūs. S. Wallach pateikia pavyzdį apie darbuotojų atstovų vaidmenį Belgijoje, kai 2005 m. streikas kilo vien dėl to, kad darbuotojai nenorėjo, kad metalo apdirbimo įmonėje būtų įdiegta vaizdo stebėjimo sistema<sup>219</sup>. Belgijoje vaizdo stebėjimą darbo vietoje reguliuoja kolektyvinė sutartis, kurioje numatyta, kad darbuotojų stebėseną turi būti proporcinga ir neperžengti siekiamo tikslo, nepažeisti teisės į privatą gyvenimą bei yra įtvirtinti tikslai, kada naudojamos vaizdo kameros darbo vietoje<sup>220</sup>: 1) sveikatos

---

<sup>217</sup> HENDRICKX, Frank. *Protection of workers' personal data in the European Union: Two studies*, 2002, p. 110 – 112 [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)>

<sup>218</sup> WALLACH, Shelley. The Medusa Stare: Surveillance and Monitoring of Employees and the Right to Privacy. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 27/2, 2011, p. 213. ISSN 0952-617X.

<sup>219</sup> WALLACH, Shelley. The Medusa Stare: Surveillance and Monitoring of Employees and the Right to Privacy. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 27/2, 2011, p. 215. ISSN 0952-617X.

<sup>220</sup> WALLACH, Shelley. The Medusa Stare: Surveillance and Monitoring of Employees and the Right to Privacy. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 27/2, 2011, p. 214. ISSN 0952-617X.

ir saugumo užtikrinimas; 2) įmonės nuosavybės apsauga, 3) įrenginių poveikio ir darbuotojų produktyvumo kontrolė; 3) darbuotojo išdirbio stebėjimas.

### **2.1.3.2. Darbuotojo stebėseną ir kontrolė**

Bendroji prasme, darbuotojo stebėseną yra priemonių ir veiksmų sistema, darbdavio skirta fiksuoti, analizuoti darbuotojo veiksmus darbe ir su juo susijusią veiklą. Darbuotojo kontrolė pripažintina darbuotojo atžvilgiu tiesiogiai darbdavio taikomų prevencinių priemonių ir veiksmų sistema, skirta užtikrinti darbo saugą ir drausmę įmonėje bei apsaugoti nuo galimos žalos atsiradimo ar kitų neigiamų padarinių. Technologiškai darbdavio galimybės išplečiamos, darbuotojo monitoringą įmanoma vykdyti ne tik fiksuojant vaizdą, tačiau panaudojant automatizuotas informacinių ir komunikacinių technologijų priemones, leidžiančias nustatyti konkrečius darbuotojo buvimo vietą ir laiką, analizuoti darbuotojo veiksmus, panaudojant jo biometrinius, genetinius ir kitus asmens duomenis.

Neteisėtai darbdavio vykdomas informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbuotojo stebėsenos ir kontrolės kontekste dažniausiai sukelia su darbuotojo asmeniu bei jo teisės į privatą gyvenimą įgyvendinimu tiesiogiai siejamus pažeidimus:

- 1) neteisėtą darbuotojo stebėjimą darbo vietoje;
- 2) neteisėtą darbuotojo buvimo vietos nustatymą.

#### **2.1.3.2.1. Neteisėtas vaizdo stebėjimas darbo vietoje kaip slaptas darbuotojo sekimas**

Monitoringas darbo vietoje panaudojant technologijas turi ryšį su vienu iš asmens privatumo elementų – darbuotojo neliečiamumu. Šis dėmuo visų pirma yra siejamas su fiziniu darbuotojo neliečiamumu. Nacionalinė teisė nesuteikia darbdaviui jokių papildomų įgaliojimų darbuotojo atžvilgiu atlikti

apieškojimą<sup>221</sup> ar kitus su darbuotojo asmeniu susijusius veiksmus. Lietuvoje slaptas asmenų sekimas įmanomas baudžiamojo proceso kontekste, tačiau jis turi būti atliekamas Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksu 160 straipsnyje<sup>222</sup> nustatyta tvarka įgaliotų subjektų, bet ne darbdavio dėl jo paties interesų apsaugos. Pavyzdžiui, vienoje iš baudžiamųjų bylų<sup>223</sup>, be kita ko, buvo sankcionuotas slaptas vieno mėnesio trukmės uždarnosios akcinės bendrovės, teikiančios bankroto administratoriaus paslaugas, direktoriaus R. K. ir jo darbo kabineto sekimas darant vaizdo ir garso įrašus buvo pripažintas teisėtu.

Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 17 straipsnyje tiesiogiai nenurodoma, kad vykdant vaizdo stebėjimą darbo vietoje yra stebimi ir patys darbuotojai (duomenų subjektai). Sistemiskai atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 20 straipsnio 3 dalyje numatytą darbdavio pareigą apie vaizdo stebėjimą darbo vietoje supažindinti darbuotojus pasirašytinai, matyti, kad darbuotojai patenka į stebėjimo lauką, t. y. yra stebima ir darbo vieta kaip aplinka, ir joje esantys darbuotojai.

Darbdavio pareigos tinkamai informuoti darbuotojus apie vaizdo stebėjimą darbo vietoje vykdymas lemia vaizdo stebėjimo teisėtumą ar (pareigos nevykdymo / netinkamo vykdymo atveju) atliekamo elgesio

---

<sup>221</sup> Pavyzdžiui, Europos Žmogaus Teisių Teismo byloje *Peev v. Bulgaria* buvo konstatuotas Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 straipsnio pažeidimas dėl to, kad buvo neteisėtai apieškota prokuratūros darbuotojo darbo vieta (darbo stalas) ir paimtas jo pareiškimas dėl atleidimo iš darbo. Pažeidimą sąlygojo tai, kad vidaus teisėje ar prokuratūros veiklą reglamentuojančiuose teisės aktuose nebuvo nuostatų, reglamentuojančių aplinkybes, kuriomis prokuratūra, veikdama kaip darbdavė ar kitaip, galėtų atlikti darbuotojų darbo vietos kratą ne baudžiamojo persekiojimo vykdymo kontekste. Teismas akcentavo darbuotojo *teisėtų lūkesčių dėl privatumo* darbo vietoje kriterijų, nepaisant įstaigos, kurioje jis dirba, privataus ar valstybinio pobūdžio, nurodydamas, kad pareiškėjas turėjo šių lūkesčių, bent toje darbo vietos dalyje, kur buvo darbo stalas ir dokumentų spintos (juose darbuotojas laikė daug asmeninių daiktų). Kita vertus, nebūtų galima vertinti, kad lūkesčiai nepagrįsti ir dėl to, kad nebuvo taisyklių ar darbdavio nustatytos politikos, ribojančios darbuotojų teisę saugoti asmeninius dokumentus ant darbo stalo ar spintose. Šioje byloje Teismas pabrėžė kokybinių reikalavimų įstatymui, apibrėžiančiam galimybę riboti asmens teises, svarbą, reiškančią, jog įstatymas turi būti aiškiai suformuluotas, leistų tinkamai nustatyti aplinkybes ir sąlygas, kuriomis valdžios institucijoms suteikta teisė imtis priemonių, veikiančių asmens teises. In Europos Žmogaus Teisių Teismo 2007 m. liepos 27 d. sprendimas byloje *Peev v. Bulgaria*, nr. 64209/01.

<sup>222</sup> Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 37 – 1341 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>223</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. birželio 10 d. nutartis baudžiamojoje byloje nr. 2K-307/2014, kat. 1.2.19.1; 1.2.29.1; 2.1.16.2.17; 2.1.16.2.19; 2.1.7.1; 2.1.7.3; 2.3.4.6.2; 2.4.2.1 (S).

perkvalifikavimą į nusikalstamą veiką. Darbdaviui numatytos informavimo pareigos nevykdymas reiškia, kad darbuotojai be jų žinios yra sekami. Praktikoje pasitaiko įvairių situacijų dėl vaizdo stebėjimo darbo vietoje. Vienais atvejais darbuotojai yra tinkamai darbdavių informuoti apie tai, kad darbo vietoje yra vykdomas vaizdo stebėjimas siekiant teisėtų tikslų. Pavyzdžiui, vienoje iš administracinių bylų UAB „Mestilla“ darbininkų sąjunga, darbdavio informuota, kad yra vykdomas vaizdo stebėjimas, ginčijo vaizdo stebėjimą nuolatinėse darbuotojų darbo vietose – metilo esterio gamybos cecho operatorinėje, aliejaus spaudimo ir rafinavimo cecho operatorinėje bei dispečerinėje<sup>224</sup>. Bet gali būti ir tokių atvejų, kai darbuotojai gali patekti į vaizdo stebėjimo darbo vietoje lauką, net neįtardami, kad toks stebėjimas yra vykdomas. Pavyzdžiui, vienoje iš administracinių bylų Pravieniškių 1-ųjų pataisos namų Apsaugos ir priežiūros skyriaus direktoriaus budintysis padėjėjas S. K., ginčydamas tarnybinės nuobaudos paskyrimą, teigė, kad nebuvo informuotas apie vaizdo stebėjimo darbo vietoje būtinybę ir paskirtį ir kad vaizdo įrašo darymas nebuvo tinkamai įformintas<sup>225</sup>.

Europos Žmogaus Teisių Teismas pripažino<sup>226</sup>, kad valstybių įstatymai turi įtvirtinti garantijas, padedančias išvengti piktnaudžiavimų slapta sekant. Jungtinėje Karalystėje ir Nyderlanduose apskritai slaptas stebėjimas pateisinamas tik išskirtiniais atvejais<sup>227</sup>, kai jis vykdomas siekiant apsisaugoti nuo sunkių nusikaltimų ar esant realiai didelių nuostolių grėsmei. Lietuvoje darbdavio atliekamas slaptas darbo vietos stebėjimas vaizdo kameromis laikytinas sekimu, neteisėtai suvaržančiu darbuotojo teisę į privatų gyvenimą. Jis priskiriamas nusikaltimų asmens privataus gyvenimo neliečiamumui, už

---

<sup>224</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 18 d. nutartis administracinėje byloje UAB „Mestilla“ darbininkų sąjunga v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, nr. A<sup>525</sup> – 1980 / 2012 (S), kat. 25.

<sup>225</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2011 m. spalio 10 d. nutartis administracinėje byloje S. K. v. Lietuvos valstybė, atstovaujama Pravieniškių 1-ųjų pataisos namų, ir Pravieniškių 1-ieji pataisos namai, nr. A<sup>662</sup> – 3548 / 2011 (S), kat. 15.2.3.2; 16.4.; 16.5.; 16.6.

<sup>226</sup> Europos žmogaus teisių teismo 1998 m. kovo 25 d. sprendimas byloje *Kopp v. Switzerland*, nr. 23224/94.

<sup>227</sup> HENDRICKX, Frank. *Protection of workers' personal data in the European Union: Two studies*, 2002. p. 110-112 [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. vasario 1 d.]. Prieiga per internetą: <ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2507&langId=en>.



kuriuos taikoma baudžiamoji atsakomybė pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 167 ir 168 straipsnius, grupei.

Asmens duomenų apsaugos atstovai pažymi, kad vaizdo stebėjimas darbo vietoje neturi tapti darbuotojo sekimu. Atsižvelgdami į vaizdo stebėjimo darbo vietoje tikslą, jie išskiria dvi skirtingas situacijas<sup>228</sup>. Jeigu vaizdo stebėjimo sistemos yra skirtos nuotoliniu būdu tiesiogiai kontroliuoti darbo kokybę ir apimtis, jos neturi būti leidžiamos naudoti. Priešingai yra tuomet, kai laikantis tinkamų apsaugos priemonių vaizdo stebėjimo sistemos yra įrengiamos dėl gamybos ir (arba) darbo saugumo reikalavimų, kur taip pat stebima nuotoliniu būdu, nors netiesiogiai. Tačiau visada būtina atsižvelgti į konkrečius darbo sutarties šalių atstovų susitarimus kolektyvinėse sutartyse, detaliau nusakančiose specifinius poreikius gerbti darbuotojų teises konkrečioje įmonėje<sup>229</sup>.

#### **2.1.3.2.2. Neteisėtas darbuotojo buvimo vietos nustatymas kaip slapta darbuotojo sekimas**

Naudojant palydovus ar informacinių ir komunikacinių technologijų priemones (mobiliuosius telefonus, banko korteles, bilietų automatus ir pan.) sukuriamos techninės galimybės nustatyti asmens buvimo vietą. Tokioms sistemoms apibūdinti vartojamas terminas: *globalaus pozicionavimo sistema (GPS)* (angl. *Global Positioning System*). Asmens buvimo vietos nustatymo sistemos sudaro galimybes gauti informaciją, kur darbuotojai yra realiuoju laiku, taip pat išsaugoma buvimo istorija. Darbdavio interesas žinoti, stebėti ir kontroliuoti savo darbuotoją lemia, kad praktikoje vis dažniau diegiamos darbuotojo

---

<sup>228</sup> 2004 m. vasario 11 d. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupės darbo dokumentas nr. WP 89 „Nuomonė dėl asmens duomenų tvarkymo vaizdo stebėjimo priemonėmis“, p. 19 – 20. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ada.lt/images/cms/File/WP89.pdf>>.

<sup>229</sup> 2004 m. vasario 11 d. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupės darbo dokumentas nr. WP 89 „Nuomonė dėl asmens duomenų tvarkymo vaizdo stebėjimo priemonėmis“, p. 19. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ada.lt/images/cms/File/WP89.pdf>>.

buvimo vietos nustatymo programos. C. Cuijpers pažymi<sup>230</sup>, kad pozicionavimo sistemos, turi tiesioginį ryšį su asmenimi, laiku ir erdve, todėl yra nauja darbdavio atliekamos stebėsenos kryptis.

Pagal Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymo 3 straipsnio 81 dalį vietos nustatymo duomenimis pripažįstami elektroninių ryšių tinkluose arba teikiant elektroninių ryšių paslaugas tvarkomi duomenys, nurodantys faktinio elektroninių ryšių paslaugų naudotojo galinių įrenginių geografinę buvimo vietą. Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymo 68 straipsnis įtvirtina bendrąsias duomenų teikimo tretiesiems asmenims taisykles ir specialiąsias nuostatas Bendrajam pagalbos centrui.

Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymo 68 straipsnio 3 dalis numato, kad kompetentingos institucijos, laikydamosi teisės aktų nustatytų sąlygų ir tvarkos, turi teisę gauti informaciją apie elektroninių ryšių paslaugų abonentus ar registruotus elektroninių ryšių paslaugų naudotojus ir su jais susijusius srauto duomenis, kai to reikia ginčams tarp elektroninių ryšių paslaugų teikėjų ir paslaugų gavėjų spręsti. Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymo 65 straipsnio 1 dalis numato viešųjų ryšių tinklą ir (ar) viešųjų elektroninių ryšių paslaugų teikėjų teisę generuoti, kaupti ir tvarkyti tik tuos abonentų ir registruotų elektroninių ryšių paslaugų naudotojų asmens, srauto ir susijusius duomenis, kurie yra būtini abonentams ir paslaugų naudotojams identifikuoti, paslaugoms teikti, apskaitai ir atsiskaitymams. Taigi specialių teisinio reguliavimo normų, kurios skirtos reguliuoti santykius dėl buvimo vietos nustatymo duomenų privačiuose santykiuose, nėra.

Lietuvos teismų praktikoje galima aptikti atvejų, kai darbo bylose, sprendžiant ginčus dėl darbuotojui pritaikytos drausminės atsakomybės, kaip įrodymai, yra vertinami valdymo ir kontrolės sistemos (*GPS*) duomenys<sup>231</sup>.

---

<sup>230</sup> CUIJPERS, Colette. ICT and Employer-Employee Power Dynamics: A Comparative Perspective of United States' and Netherlands' Workplace Privacy in Light of Information and Computer Technology Monitoring and Positioning of Employees. *The John Marshall Journal of Information Technology and Privacy Law*, 2007, Volume 25, p. 38, 67. ISSN 1078-4128.

<sup>231</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Jungtis“ v. E. K.*, nr. 3K-3-248/2010 (S), kat. 11.9.10.7; 15.3.1; 15.4.

Civilinėje byloje<sup>232</sup> teismai tyrė *GPS* duomenis, gautus iš darbdaviui priklausančiame automobilyje įrengtos transporto valdymo ir kontrolės sistemos, fiksuojančios automobilio judėjimo maršrutą. Dar vienoje byloje<sup>233</sup>, kurioje buvo ginčyta darbuotojui paskirtos drausminės nuobaudos dėl pasinaudojimo pareigomis dėl asmeninių paskatų griežtumas, taip pat buvo vertinta *GPS* duomenų išsklotinė. Vienoje iš bylų, remdamiesi *GPS* duomenimis, teismai patvirtino, kad atleista darbuotoja ne visą darbo laiką skyrė darbo sutartyje numatytoms pareigoms atlikti, todėl teismai tokį elgesį įvertino kaip sudarantį prielaidas darbdaviui priimti sprendimą atleisti ją iš darbo<sup>234</sup>. Nė vienoje iš minėtų bylų nebuvo keltas klausimas dėl valdymo ir kontrolės sistemos (*GPS*) naudojimo darbo vietoje leistinumo ir teisėtumo darbuotojo teisės į privatą gyvenimą įgyvendinimo prasme. Autorei nepavyko rasti Lietuvos bylų, kuriose sprendžiant dėl *GPS* naudojimo darbo vietoje būtų kilęs tiesioginis ginčas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbuotojo teisės į privatą gyvenimą.

Apskritai dėl nuosavybės teisės įgyvendinimo ir teisės į privatą gyvenimą realizavimo, įmontuojant *GPS* įrangą į automobilį, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo<sup>235</sup>, kad sprendžiant dėl veikos kvalifikavimo pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 167 straipsnį lemiamą reikšmę turi ne nuosavybės teisė į automobilį, o tai, kad automobilyje įmontuota įranga pasinaudota be nukentėjusiosios žinios siekiant rinkti informaciją apie ją. Teisėjų kolegijos nuomone, stebėjimas *GPS* priemonėmis pagal pobūdį skiriasi nuo kitų vaizdo ir garso stebėjimo priemonių, kurios atskleidžia daugiau informacijos apie asmens elgesį, mintis ar jausmus ir dėl to gali labiau apriboti asmens teisę į privataus gyvenimo gerbimą. Vis dėlto sistemingas informacijos apie asmenį rinkimas naudojant *GPS* įrangą gali

---

<sup>232</sup> Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 5 d. nutartis civilinėje byloje *K. M. v. UAB „Jungtis“*, nr. 2A-1502/2011, kat. 11.9.10.7.; 12.7.; 15.3.1. (S).

<sup>233</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. gegužės 27 d. nutartis civilinėje byloje *R. R. v. UAB „Altas assistance“*, nr. 3K-3-304/2013, kat. 11.9.10.8; 121.11 (S).

<sup>234</sup> Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje *V. P. v. Pfizer Luxembourg Sarl*, nr. 2A-666-368/2011, kat. 11.9.1, 121.21 (S).

<sup>235</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. balandžio 23 d. nutartis baudžiamojoje byloje nr. 2K-198/2013 (S), kat. 1.2.5.4; 1.2.10.3.

apriboti asmens teisę į privatumą. Tokia pozicija atitinka Europos Žmogaus Teisių Teismo išaiškinimus dėl asmens stebėjimo per *GPS*. Europos Žmogaus Teisių Teismas pažymėjo, kad, nepaisant to, jog *GPS* stebėjimas taikytas pareiškėjo automobiliui, juo aiškiai siekta gauti informacijos ir apie pareiškėjo judėjimą, todėl nusprendė, kad dėl šio stebėjimo ir jį taikant gautų duomenų tvarkymo bei panaudojimo pareiškėjo teisė į privatą gyvenimą buvo apribota<sup>236</sup>. Lietuvos kasacinėje praktikoje laikomasi pozicijos, jog privačių asmenų įrodymų rinkimas negali faktiškai prilygti operatyvinei veiklai, kurios priemonės gali naudoti tik valstybės įgalioti asmenys<sup>237</sup>.

Užsienio teisės moksle yra keliama diskusija, kokiomis sąlygomis darbdavys gali naudoti *GPS* sistemas santykiuose su darbuotojais. Matyti, kad tokių sistemų naudojimas negali būti besąlyginis ir neribotas. Palaikytina J. E. Ray nuomonė<sup>238</sup>, kad darbdavys gali teisėtai lokalizuoti darbo įrankius (pavyzdžiui, automobilius), kadangi yra jų savininkas, tačiau nuolatinės darbuotojui suteikto mobiliojo ryšio telefono buvimo vietos nustatymas prilygintinas paties darbuotojo buvimo vietos nustatymui, todėl technologine prasme turi būti sudaryta reali darbuotojo atsijungimo nuo tokios sistemos galimybė ne darbo laiku. Darbuotojas turi turėti galimybę atsijungti nuo minėtos sistemos ne tik telefono, bet ir kitais atvejais, t. y. nepriklausomai nuo informacinės ir technologinės priemonės, kurioje yra integruota *GPS* duomenų sistema.

Taigi darbuotojo buvimo vietos sistemų naudojimas darbo vietoje turi tiesioginį ryšį su darbuotojo asmeniu. Tokių priemonių naudojimas kelia riziką darbuotojo kaip asmens teisės į privatą gyvenimą įgyvendinimui ir gali netiesiogiai suvaržyti jo judėjimo laisvę. Šis reiškinys kelia iššūkį darbo teisei nustatyti tokį reguliavimą, kuris suderintų darbdavio interesą stebėti ir kontroliuoti darbuotoją nepažeidžiant pastarojo asmens teisių visą darbo

---

<sup>236</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2010 m. rugsėjo 2 d. sprendimas byloje *U. v. Germany*, nr. 35623/05.

<sup>237</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje *B. P. v. J. M.* nr. 3K-3-136/2004 (S), kat. 57.1.

<sup>238</sup> RAY, Jean-Emmanuel. De la géo-localisation à la télé-localisation. *Droit social*, 2012. N. 1, p. 67, 69.

sutarties galiojimo laikotarpį ir pasibaigus darbo sutarčiai, jeigu darbo priemonės paliekamos atleistam darbuotojui naudoti asmeniniais tikslais (pavyzdžiui, darbo telefonas, kuriame integruota darbdavio kontroliuojama GPS duomenų sistema, dėl nusidėvėjimo perduodama darbuotojo privatiems poreikiams tenkinti ir t. t.).

### 2.1.3.3. Informacijos ir komunikacijos darbo vietoje stebėseną ir kontrolę

Dabartinės lietuvių kalbos žodyne<sup>239</sup> pateikiamos dvi sąvokos *komunikacija* reikšmės. Pirmąją apibūdinama susisiekimasis, ryšiai, jų priemonės. Antroji siejama su bendravimu. Bendriausia prasme komunikacija reiškia įvairius keitimosi informacija procesus, pasitelkiant tam tikras technines sistemas. Elektroninė komunikacija užtikrina pasikeitimą informacija, naudojant informacines ir komunikacines technologijas. Lietuvos teisėje nėra specialių elektroninės komunikacijos arba elektroninės komunikacijos darbo vietoje apibrėžimų. Teisės terminijoje vartojamas terminas *elektroniniai ryšiai*<sup>240</sup> yra iš dalies susijęs su bendravimo panaudojant elektronines priemones sąvoka<sup>241</sup>. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 166 straipsnyje vartojama *asmens susižinojimo neliečiamumo* formuluotė. Asmens susižinojimas apima privatų žmonių bendravimą, susirašinėjimą, pasinaudojant viešojo ryšio

---

<sup>239</sup> KEINYS, Stasys; BILKIS, Laimutis; PAULAUSKAS, Jonas; VITKAUSKAS, Vytautas. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas: šeštas (trečias elektroninis) leidimas*. Vilnius: Lietuvių kalbos institutas, 2006; internetinė versija, 2011. [interaktyvus] [Žiūrėta 2012 m. spalio 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://dz.lki.lt/search/>>

<sup>240</sup> Pagal Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymo 3 straipsnio 9 dalį elektroniniais ryšiais pripažįstamas signalų perdavimas laidinėmis, radijo, optinėmis ar kitomis elektromagnetinėmis priemonėmis.

<sup>241</sup> Teisės terminijoje užsienio kalba elektroniniai ryšiai anglų kalba įvardinti *electronic communications*. Pavyzdžiui, Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2002/58/EB dėl privatumo ir elektroninių ryšių (Directive 2002/58/EC of the European Parliament and of the Council of 12 July 2002 concerning the processing of personal data and the protection of privacy in the electronic communications sector (Directive on privacy and electronic communications). *OJ L 201*, 2002, p. 37 – 47) vartojamas angl. *electronic communications*, Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymo vertime į anglų kalbą (Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymo (*Valstybės žinios*, 2004, nr. IX-2135) autentiškas vertimas į anglų kalbą. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=242679](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=242679)>) taip pat vartojama angl. *electronic communications*.

priemonėmis<sup>242</sup>. Bendrinėje kalboje kaip sinonimai vartojami artimi terminai *skaitmeninė komunikacija*, *komunikacija* kuria nors iš informacinių technologijų priemonių (pavyzdžiui, *komunikacija internetu*, *komunikacija elektroniniu paštu*) ir pan.

*Elektroninė komunikacija* apima informacinių bei komunikacinių technologijų priemones ir procesinę jų panaudojimo veiklą. Lietuvos mokslininkai elektroninę komunikaciją darbo vietoje laiko informacijos perdavimo priemone<sup>243</sup>, sieja su bendravimu<sup>244</sup>. Pritartina sisteminei elektroninės komunikacijos kaip bendravimo panaudojant informacinių ir komunikacinių technologijų priemones sampratai.

Darbdavio vykdoma darbuotojų kontrolė nėra naujas reiškinys, kurio atsiradimą reikėtų sieti tik su naujų technologijų išradimu<sup>245</sup>. Vis dėlto informacinių ir komunikacinių technologijų techninės galimybės atveria naują diskusiją, kokiomis teisinėmis sąlygomis ir tvarka darbdavys gali vykdyti elektroninės darbuotojų komunikacijos darbo vietoje stebėseną.

Pažymėtina, kad bet kuri darbuotojo vykdomos elektroninės komunikacijos darbo vietoje forma (elektroninis susirašinėjimas, pokalbiai telefonu ar per kompiuterines programas, darbas kompiuteriu ir internete ir

---

<sup>242</sup> BIELIŪNAS, Egidijus. In PRAPIESTIS, Jonas (sud.). *Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso komentaras. Specialioji dalis. Antroji knyga: 99 – 212 straipsniai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2009, p. 233. ISBN 978-9955-30-054-0.

<sup>243</sup> JONUŠAUSKAS, S; RAIŠIENĖ A. G. Organizacijų veiklos efektyvumas: elektroninio pašto įtaka darbuotojų produktyvumui. *Informacijos mokslai*, 2011, nr. 56, p. 98 – 99. ISSN 1392-0561.

<sup>244</sup> Pavyzdžiui, M. Kiškis teigia, kad „internetas – elektroninės komunikacijos terpė“; „technologinis progresas lemia, kad internetas tampa vis sudėtingesnis, daugėja komunikavimo kanalų, didėja perduodamos informacijos kiekis ir kokybė, tobulėja vartotojų galimybės naudotis internetu, elektroninė komunikacija tampa itin lengvai prieinama ir vis lengviau panaudojama visų visuomenės grupių“ (žr. KIŠKIS, Mindaugas. Socialiniai iššūkiai tiesioginei elektroninei rinkodarai. *Ekonomika ir vadyba*, 2009, nr. 14, p. 430. ISSN 1822-6515); A. G. Raišienė, S. Jonušauskas, analizuodami neformalios elektroninės komunikacijos organizacijose reiškinį, elektroninės komunikacijos terminu apibūdina darbuotojų bendravimą su draugais panaudojant elektronines priemones (žr. RAIŠIENĖ, Agota Giedrė; JONUŠAUSKAS, Steponas. The Usage of Informal Computer based Communication in the Context of Organization's Technological Resources. *Social Technologies*, 2011, nr. 1(2), p. 256. ISSN 2029-7564 (online).

<sup>245</sup> KESAN, Jay P. Cyber-Working or Cyber-Shirking?: A First Principles Examination of Electronic Privacy in the Workplace, 2002, *Law Review*, no. 289, p. 54. In JEFFERY, Mark. Information Technology and Workers' Privacy: a Comparative Study: Part I: Introduction, 2002, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, no. 23, p. 251. In EIVAZI, Kathy. Computer use monitoring and privacy at work. *Computer Law and Security Review*, 2011, no. 27, p. 517.

t.t.)<sup>246</sup>, techninė prasme, gali būti darbdavio taikomos informacijos darbo vietoje stebėsenos<sup>247</sup> ir kontrolės objektas. Bendraja prasme, informacijos ir komunikacijos darbo vietoje stebėseną yra darbdavio organizuojamas elektroniniu ar kitokiu būdu vykdomo keitimosi profesine ir tam tikrais atvejais asmenine ar kitokia informacija darbe procesų monitoringas. Informacijos ir komunikacijos darbo vietoje kontrole pripažįstama elektroniniu ar kitokiu būdu vykdomo keitimosi profesine ir tam tikrais atvejais asmenine ar kitokia informacija darbe procesus teisėtų ribojančių priemonių nustatymas ir jų įgyvendinimas. Viename iš mokslinių straipsnių K. Eivazi atkreipia dėmesį, kad *elektroninis sekimas* yra elektroninio stebėjimo forma, kai darbuotojo stebėjimas ir sekimas gali būti naudojami pakaitomis<sup>248</sup>.

Darbdavio vykdomas neteisėtas informacijos ir komunikacijos darbo vietoje stebėjimas ir kontrolė sukelia tokius darbuotojo teisės į privatą gyvenimą pažeidimus:

- 1) darbuotojo susižinojimo neliečiamumo pažeidimą;
- 2) neteisėtą informacijos apie privatą darbuotojo gyvenimą rinkimą;
- 3) neteisėtą informacijos apie darbuotojo privatą gyvenimą atskleidimą ar panaudojimą;
- 4) neteisėtą darbuotojo asmens duomenis sudarančios informacijos tvarkymą;
- 5) neteisėtą darbuotojo asmens duomenų tvarkymą ir privatumo apsaugos pažeidimą elektroninių ryšių srityje;
- 6) darbuotojo kaip duomenų subjekto teisių pažeidimą.

---

<sup>246</sup> Elektroninei stebėsenai būdingos įvairios formos. Pavyzdžiui, M. Jeffery nurodo, kad net kompiuterinė paieška filtruojant informaciją padeda atskleisti neleistiną darbuotojų elgesį. Jo manymu, paieška pagal žodžius *asmeninis, konfidencialu* gali parodyti darbdavio priemonių panaudojimą darbuotojo asmeniniais tikslais, o *CV* arba aplikavimas (angl. *application*) įtarti apie darbuotojo bandymus susirasti kitą darbą. In JEFFERY, Mark. Information technology and workers' privacy: introduction. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2002-2003, no. 23 (4), p. 251 – 279. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.uoc.edu/dt/20225/index.html>>.

<sup>247</sup> Šiam reiškiniui apibūdinti užsienio kalbomis dažnai vartojami tokie terminai: angl. *Cyber Surveillance* (liet. kibernetinis sekimas, priežiūra), angl. *Computer Surveillance* (liet. kompiuterio sekimas, priežiūra), angl. *E-mail Surveillance* (liet. elektroninio pašto sekimas, priežiūra), pranc. *Cybersurveillance des salariés* (liet. kibernetinis darbuotojų sekimas) ir pan.

<sup>248</sup> EIVAZI, Kathy. Computer Use Monitoring and Privacy at Work. *Computer Law and Security Review*, 2011, no. 27, p. 516.

### 2.1.3.3.1. Darbuotojo susižinojimo neliečiamumo pažeidimas

Pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 166 straipsnį asmens susižinojimo neliečiamumo pažeidimas yra laikomas nusikaltimu, darančiu žalą laisvam žmonių bendravimui, kuris yra konstituciniu lygmeniu saugomas pagal Lietuvos Respublikos Konstitucijos 22 straipsnį. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 166 straipsnio 1 dalyje numatyta formalioji nusikaltimo sudėtis, nusikaltimo objektyviąją pusę sudaro neteisėtas veikimas ar neveikimas, kurie pažeidžia asmens susižinojimo neliečiamumą įvairiais būdais. Elektroninės informacijos ir komunikacijos stebėjimo ir kontrolės darbo vietoje kontekste į darbuotojo susižinojimo slaptumą gali būti pasikėsinta per tokias alternatyviais požymiais apibūdintas nusikalstamas veikas:

- 1) neteisėtą elektroninių ryšių tinklais siunčiamų pranešimų perėmimą, fiksavimą, stebėjimą;
- 2) neteisėtą asmens pokalbių elektroninių ryšių tinklais fiksavimą, klausymą, stebėjimą;
- 3) neteisėtą kitokią asmens susižinojimo neliečiamumo pažeidimą.

Anot, E. Bieliūno, susirašinėjimas, pokalbiai elektroninių ryšių tinklais reiškia pasikeitimą privataus pobūdžio verbaline, vaizdine ir pan. informacija tarp privačių asmenų tarpusavyje ar jų bendravimą su įvairiais kitais subjektais, išskyrus ne privačių asmenų, kitokių subjektų (įmonės vadovų, valstybės tarnautojų ir kt.) profesinį susirašinėjimą, jų tarpusavio tarnybinį bendravimą, oficialius pokalbius<sup>249</sup>. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bei aukštesnės instancijos teismų praktika dėl Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 166 straipsnio taikymo darbo santykių kontekste nėra

---

<sup>249</sup> BIELIŪNAS, Egidijus. In *Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso komentaras. Specialioji dalis. Antroji knyga: 99 – 212 straipsniai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2009, p. 233. ISBN 978-9955-30-054-0.



susiformavusi, aptinkama fragmentinių ir tik iš dalies su tyrimu susijusių teismų vertinimų.

Pavyzdžiui, vienoje iš baudžiamųjų bylų<sup>250</sup> buvo analizuotas atvejis, kai buvęs įmonės darbuotojas, kuris išėjęs iš darbo tapo konkuruojančios įmonės vadovu, buvo kaltinamas neteisėtu pasinaudojimu žinomu ankstesnės įmonės direktorės prisijungimo prie jos elektroninės pašto dėžutės vardu ir slaptažodžiu, prisijungimu prie elektroninio pašto dėžutės, kuri buvo naudojama įmonės komercinei veiklai bei direktorės asmeniniams susirašinėjimams, bei neteisėtai, neturėdamas elektroninio pašto dėžutės savininko (įmonės) ir naudotojos (direktorės) leidimo, stebėjo ir perėmė elektroninių ryšių tinklais siunčiamos informacijos turinį, pažeisdamas direktorės asmens susirašinėjimo neliečiamumą. Minėtas darbuotojas buvo išteisintas, nes po bylos nagrinėjimo žemesnės instancijos teismuose nebuvo pašalintas prieštaravimas tarp nukentėjusios ir išteisintojo parodymų dėl elektroninio pašto slaptažodžio žinojimo aplinkybių, neįrodyta, kad neteisėtai prie paskyros prisijungta buvo būtent iš šio darbuotojo naudoto kompiuterio, nebuvo paneigtos aplinkybės, kad IP adresu buvo galima pasinaudoti ir nukentėjusios elektroninio pašto paskyrą pasiekti per bevielio ryšio maršrutizatorių iš išorės. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nutarė, kad nenustatyta, kad nukentėjusios tapatybę patvirtinančius duomenis neteisėtai, suklaidindamas sistemą, įvedė būtent šis buvęs darbuotojas, todėl jo kaltumas pripažintas neįrodytu.

Žemesnės instancijos teismų praktikos tiriamu klausimu taip pat beveik nėra. Iš dalies yra susijusi civilinė byla<sup>251</sup> dėl darbuotojo atleidimo iš darbo už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą. Darbdavys bylos nagrinėjimo metu nurodė, kad drausminė nuobauda darbuotojui buvo skirta už tai, kad jis iš darbuotojui suteikto kompiuterio ir jam priskirto elektroninio pašto adresu

---

<sup>250</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. sausio 20 d. nutartis baudžiamosioje byloje nr. 2K-93-489/2015 (S), kat. 1.2.10.2; 1.1.1.5.2.

<sup>251</sup> Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje *M. M. v. UAB „Vykom“*, nr. 2A-2130-555/2011, kat. 11.9.10.8; 11.10; 14.4; 18.2.2; 114.11; 121.18; 121.21 (S).

elektroniniais laiškais bendravo su tiesiogiai konkuruojančia bendrove, kuriuose atskleidė konkuruojančios bendrovės darbuotojams įmonės komercines paslaptis apie bendrovės klientus, vykdomų pervežimų maršrutus, krovinių siuntėjus ir gavėjus, ekspedijavimo kainas. Šioje byloje apeliaciniame skunde atleistas darbuotojas nurodė, kad teismas pažeidė įrodymų vertinimą reglamentuojančias procesinės teisės normas, dėl ko bylą išnagrinėjo neteislingai, nes civilinės bylos nagrinėjimo metu jo pareiškimo pagrindu baudžiamojoje byloje buvo pradėtas ikiteisminis tyrimas dėl galimai Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 166 straipsnyje numatytos nusikalstamos veikos padarymo, t. y. dėl asmens susižinojimo neliečiamumo pažeidimo darbdaviui tikrinant darbuotojo elektroninį susirašinėjimą naudojantis *Skype* programa. Atleistas darbuotojas teigė, kad, nesant baigtam ikiteisminiam tyrimui dėl nurodytų darbdavio veiksmų teisėtumo, nėra įmanoma nustatyti, ar darbdavio civilinėje byloje pateikti rašytiniai įrodymai (darbuotojo pokalbių *Skype* programa išklotinės) yra gauti nepažeidžiant įstatymų, t. y. ar atsakovo pateiktos išklotinės laikytinos įrodymais jų teisėtumo prasme. Apeliacinės instancijos teismas nusprendė, kad buvo pakankamas pagrindas susiformuoti pirmosios instancijos teismo vidiniam įsitikinimui, kad darbuotojas atskleidė arba pranešė konkuruojančiai įmonei darbdavio komercinę paslaptį. Teismas nusprendė, kad tokios išvados pagrįstumui, atsižvelgiant į galimus objektyvaus ir (arba) subjektyvaus pobūdžio sunkumus įrodinėjant paslapties atskleidimo arba pranešimo detalias aplinkybes, neturi reikšmės tai, kad nagrinėjamu atveju informacija buvo atskleista iš darbdaviui priklausančios ir darbuotojo naudojamos darbo priemonės, kurią jis naudojo ir asmeniniam susirašinėjimui.

Pavojus darbuotojo susižinojimo neliečiamumui taip pat gali kilti dėl neteisėto telefoninių pokalbių sekimo. Telefoninio fiksuoto ar judriojo ryšio naudojimas asmeninėms ir darbo reikmėms tapo įprastu reiškiniu. Pokalbiai telefonu, susirašinėjimas trumposiomis žinutėmis patenka į komunikacijos slaptumo bei darbuotojo privatumo apsaugos sritį. Darbdavys, norėdamas teisėtai stebėti, pasiklausyti ar kontroliuoti darbuotojo pokalbius, turi laikytis tam tikrų reikalavimų. Europos Žmogaus Teisių Teismas

precedentiniuose sprendimuose: *Halford v. United Kingdom*<sup>252</sup> ir *Copland v. The United Kingdom*<sup>253</sup> suformulavo poziciją dėl komunikacijos darbo vietoje stebėsenos.

Byloje *Halford v. United Kingdom* buvo nustatyta, kad policijoje dirbusios darbuotojos telefoniniai pokalbiai darbo vietoje buvo perimti darbdavio. Pažymėtina, kad jai darbdavys suteikė du telefonus, iš kurių vienas buvo skirtas darbo reikmėms, kitas – asmeniniam naudojimui. Europos Žmogaus Teisių Teismas padarė išvadą, kad darbuotojos telefoninių pokalbių pasiklausymas neatitiko galiojusio įstatymo, kuris nebuvo taikomas vidinėms policijos telekomunikacijų sistemoms, nes pastarosios nepriskiriamoms viešiesiems tinklams. Taigi Teismas pripažino, kad nebuvo teisinio reguliavimo dėl telefoninių pokalbių pasiklausymo tokiose sistemose ir konstatavo<sup>254</sup>, kad pasiklausymui turi būti įstatyminis teisinis pagrindas, valstybė privalo užtikrinti apsaugą, kad nebūtų pažeistas Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 straipsnis, kad būtų išvengta rizikų dėl netinkamos jėgos panaudojimo, kai viešieji subjektai panaudoja slaptas stebėjimo ar komunikacijos pasiklausymo priemones. Nacionalinė teisė turi būti pakankamai aiški ir suteikti asmenims atitinkamus nurodymus, kokiomis aplinkybėmis ir sąlygomis viešos institucijos turi teisę panaudoti tokias slaptas priemones. Be to, Teismas aiškiai nurodė, kad darbuotojų telefoniniai pokalbiai darbovietėje ir namuose patenka į privataus gyvenimo bei susirašinėjimo (angl. *correspondence*) Konvencijoje įtvirtintą sampratą, pastarąją išplėsdamas iki susižinojimo neliečiamumo.

*Copland v. The United Kingdom* byloje buvo nustatyta, kad darbdavys (kolegija), siekdamas išsiaiškinti, ar jo darbuotoja pernelyg dažnai asmeninėms reikmėms nesinaudoja kolegijos įranga, vykdė slaptą stebėjimą ir tyrė, kaip darbuotoja naudojasi kolegijos telefonu, elektroniniu paštu ir

---

<sup>252</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 1997 m. birželio 25 d. sprendimas byloje *Halford v. United Kingdom*, nr. 20605/92.

<sup>253</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2007 m. balandžio 3 d. sprendimas byloje *Copland v. The United Kingdom*, nr. 62617/00.

<sup>254</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 1997 m. birželio 25 d. sprendimas byloje *Halford v. United Kingdom*, nr. 20605/92, 49 p.

internetu. Europos Žmogaus Teisių Teismas konstatavo, kad telefono pokalbiai iš darbovietės patenka į privataus gyvenimo ir susirašinėjimo sąvokas, todėl minėti skambučiai ir elektroninis susirašinėjimas iš darbo vietos, informacija, gauta stebint darbuotojos asmeninį interneto naudojimą yra apsaugoti pagal Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 straipsnį. Šioje byloje pripažinta, kad valstybėje nebuvo teisinio reguliavimo nuostatų, reglamentuojančių aplinkybes, kada darbdavys gali stebėti darbuotojų naudojimąsi telefonu, elektroniniu paštu ir internetu, bei pripažino Konvencijos 8 straipsnio pažeidimą.

Sprendimai *Halford v. United Kingdom* ir *Copland v. The United Kingdom* bylose yra priimti darbo santykių kontekste. Apskritai dėl susižinojimo telefonu kontrolės ir asmens teisės į privatų gyvenimą ir susirašinėjimo slaptumą įgyvendinimo Europos Žmogaus Teisių Teismas yra pasisakęs ir kituose sprendimuose. Pavyzdžiui, sprendime *A. v. France* Europos Žmogaus Teisių Teismas pripažino, kad telefoninių pokalbių įrašinėjimas patenka į Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 straipsnio taikymo sritį. Bylose *Prado Bugallo v. Spain*<sup>255</sup>, *Amann v. Switzerland*,<sup>256</sup> *Lambert v. France*<sup>257</sup>, *Kruslin v. France*<sup>258</sup> slapta telefoninių pokalbių pasiklausymą, byloje *Taylor–Sabori v. the United Kingdom*<sup>259</sup> telefoninių pranešimų gaviklio duomenų perėmimą, byloje *P. G. and J. H. v. United Kingdom*<sup>260</sup> slaptos pasiklausymo įrangos naudojimą pripažino pažeidžiančiais Konvencijos 8 straipsnį. Taip pat šio straipsnio pažeidimai buvo konstatuoti byloje *Kopp v. Switzerland*<sup>261</sup> dėl to, kad buvo

---

<sup>255</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2003 m. vasario 18 d. sprendimas byloje *Prado Bugallo v. Spain*, nr. 58496/00.

<sup>256</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2000 vasario 16 d. sprendimas byloje *Amann v. Switzerland*, nr. 27798/95.

<sup>257</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 1998 m. rugpjūčio 24 d. sprendimas byloje *Lambert v. France*, nr. 23618/94.

<sup>258</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 1990 m. balandžio 24 d. sprendimas byloje *Kruslin v. France*, nr. 11801/85.

<sup>259</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2002 m. spalio 22 d. sprendimas byloje *Taylor–Sabori v. the United Kingdom*, nr. 47114/99.

<sup>260</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2001 m. rugsėjo 25 d. sprendimas byloje *P. G. and J. H. v. United Kingdom*, nr. 44787/98.

<sup>261</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 1998 m. kovo 25 d. sprendimas byloje *Kopp v. Switzerland*, nr. 23224/94, 18 p.

sekama trylika telefono linijų, įskaitant teisininko ir jo žmonos privačias ir profesines linijas ir netgi slaptą žmonos liniją, suteiktą kaip Federalinės tarybos narei, bei byloje *Malone v. United Kingdom*<sup>262</sup> – dėl neteisėto komunikacijos paštu ir telefonu perėmimo. Bendrai dėl pasiklausymo įrenginių įmontavimo darbuotojų grimo kambaryje vienoje iš bylų Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjų kolegija pažymėjo, kad konkretus pokalbių, kurių slaptai klausytasi, turinys veikos kvalifikavimui reikšmės neturi, nes privatus gyvenimas gali apimti profesinę veiklą ir santykius su kitais asmenimis, vykstančius už asmens namų ar privačių patalpų ribų<sup>263</sup>. Europos Žmogaus Teisių Teismo nuomone<sup>264</sup>, tam tikri privatumo lūkesčiai egzistuoja darbo vietoje, taip pat tuo atveju, kai bendrauja keli žmonės.

S. Wallach nuomone<sup>265</sup>, principai, kurie taikomi interneto ir elektroninio pašto naudojimo stebėjimui (teisėtas tikslas, proporcingumas, skaidrumas) turi būti kriterijai teismams ir gairės darbdaviams dėl tokio stebėjimo darbo vietoje klausimų, o trumposios gautos ar išsiųstos žinutės (SMS) turi būti vertinamos kaip elektroniniai laiškai, nes jos yra viena iš komunikacijos formų, susijusių su darbuotojo privatumu.

Kai darbo vietoje panaudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos, darbuotojo susižinojimo slaptumas turi būti užtikrintas. Darbuotojų naudojimosi telefonu, elektroniniu paštu ar internetu stebėsenos teisinio reguliavimo (nei nacionalinio, nei lokalinio) nebuvimas Europos Žmogaus Teisių Teismo pripažintas darbuotojo teisės į privatų gyvenimą pažeidimu<sup>266</sup>. 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,

---

<sup>262</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 1984 m. rugpjūčio 2 d. sprendimas byloje *Malone v. United Kingdom*, nr. 8691/79.

<sup>263</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. balandžio 23 d. nutartis baudžiamojoje byloje nr. 2K-198/2013 (S), kat. 1.2.5.4; 1.2.10.3.

<sup>264</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2010 m. spalio 5 d. sprendimas byloje *Köpke v. Germany*, nr. 420/07.

<sup>265</sup> WALLACH, Shelley. The Medusa Stare: Surveillance and Monitoring of Employees and the Right to Privacy. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 27/2, 2011, p. 211. ISSN 0952-617X.

<sup>266</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2007 m. balandžio 3 d. sprendimas byloje *Copland v. The United Kingdom*, nr. 62617/00.

nepaisant to, ar darbdavio surinkti duomenys atskleisti, naudojami taikant drausminę atsakomybę<sup>267</sup>. Darbdavys, rinkdamas informaciją apie darbuotojo telefoninius pokalbius, interneto puslapių bei kompiuterinių programų naudojimo istoriją, veikia kaip asmens duomenų valdytojas.

Darbo teisės požiūriu, darbuotojo susižinojimo neliečiamumo užtikrinimas laikytinas viena iš darbo saugos ir sveikatos garantijų. Darbuotojo susižinojimo neliečiamumas turi sąsają su darbo sauga ir sveikata. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 260 straipsnį darbuotojo teisė saugiai dirbti apima tinkamų, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų nustatymą, kurias užtikrinti yra darbdavio pareiga. Atsižvelgiant į šiuolaikinius darbo organizavimo pokyčius, nuostata turi būti aiškinama neapsiribojant tik Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu<sup>268</sup>. 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 kėsiamasi 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 pritartina J. Rivero nuomonei<sup>269</sup>, išsakytai dar 1981 m., kad darbuotojas perleidžia darbdaviui savo darbo jėgą, bet ne savo asmenį. Tokios pozicijos taip pat laikosi žinomi Prancūzijos teisės mokslininkai Ph. Waquet, G. Lyon-

---

<sup>267</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2007 m. balandžio 3 d. sprendimas byloje *Copland v. The United Kingdom*, nr. 62617/00.

<sup>268</sup> Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 70 – 3170 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>269</sup> TOUR, Jean Richard. *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)>.

Caen<sup>270</sup>, pabrėždami, kad darbuotojas nėra tik gyvis, todėl turi būti išlaikyta pagarba jo intymiam tapatumui.

Darbuotojo teisės į privatą 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 privatą gyvenimą, jis nevykdo ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 260 straipsnyje įtvirtintos pareigos.

#### **2.1.3.3.2. Neteisėtas informacijos apie privatą darbuotojo gyvenimą rinkimas**

Pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 167 straipsnį neteisėtas informacijos apie privataus asmens gyvenimą rinkimas yra nusikaltimas, pažeidžiantis žmogaus privataus gyvenimo neliečiamumą. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 12 straipsnis, Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto 17 straipsnis, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 straipsnis numato draudimą kištis į asmens privatą gyvenimą, įstatymo pagrindu gintis nuo tokio kėsینimosi. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 10 straipsnis nustato teisės laisvai reikšti mintis ir įsitikinimus, gauti informaciją ribojimus pagal įstatymą, kurie demokratinėje visuomenėje yra būtini valstybės saugumo, teritorinio vientisumo ar viešosios tvarkos interesams, siekiant užkirsti kelią teisės pažeidimams ir nusikaltimams, žmonių sveikatai bei moralei, taip pat kitų asmenų orumui ar teisėms apsaugoti, užkirsti kelią konfidencialios informacijos atskleidimui ar teisminės valdžios autoritetui ir nešališkumui garantuoti. Pagal Lietuvos Respublikos Konstitucijos 22 straipsnio 3 dalį

---

<sup>270</sup> WAQUET, Philippe. La vie personnelle du salarié. *Droit social*, 2004. N. 1, p. 25. ISSN 0012-6438.

informacija apie privatų asmens gyvenimą gali būti renkama tik motyvuotu teismo sprendimu ir tik pagal įstatymą.

Informacija, kurios turinį sudaro žinios apie privatų asmens gyvenimą, atskleidžiama pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.114 bei 2.23 straipsniuose įtvirtintas teisės normas. Lietuvos teisė nepateikia baigtinio privataus gyvenimo sričių sąrašo, todėl konkrečiu atveju reikalingas individualizavimas. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 167 straipsnis neapibrėžia informacijos rinkimo būdų. E. Bieliūno nuomone<sup>271</sup>, gali būti visi įmanomi informacijai rinkti skirti metodai: asmens sekimas, asmens, jo privataus būsto stebėjimas, pokalbių klausymasis, susirašinėjimo, privačių dokumentų kopijavimas, šaltinių, talpinančių informaciją apie žmogų, jo sveikatą, įpročius ir pan., rinkimas, studijavimas, sisteminimas, asmens pažįstamų, bendradarbių apklausa, gautų žinių fiksavimas ir pan., išskyrus atvejus, kad asmens prašoma suteikti žinių apie jo privatų gyvenimą, kai reikalinga dėl tarnybos ar kitų specialių teisių suteikimo.

Informacijos apie privatų asmens gyvenimą rinkimo teisėtumo kriterijai nustatyti Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 154, 160, 161 straipsniuose bei Lietuvos Respublikos kriminalinės žvalgybos įstatymo<sup>272</sup> 6, 10, 15 straipsniuose.

Slaptas asmens ar transporto priemonės sekimas, elektroninių ryšių tinklais perduodamos informacijos kontrolė, jos fiksavimas ir kaupimas turi būti sankcionuoti, vykdomi nustatytą laikotarpį ir tik įgaliotų subjektų. Pavyzdžiui, kai pagal prokuroro prašymą yra priimta ikiteisminio tyrimo teisėjo nutartis, ikiteisminio tyrimo pareigūnas gali klausytis asmenų pokalbių, perduodamų elektroninių ryšių tinklais, daryti jų įrašus, kontroliuoti kitą elektroninių ryšių tinklais perduodamą informaciją ir ją fiksuoti bei kaupti. Jeigu slapto sekimo metu ketinama daryti vaizdo ar garso įrašą arba filmuoti, tai turi būti numatyta ikiteisminio tyrimo teisėjo nutartyje, ikiteisminio tyrimo

---

<sup>271</sup> BIELIŪNAS, Egidijus. In *Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso komentaras. Specialioji dalis. Antroji knyga: 99 – 212 straipsniai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2009, p. 237. ISBN 978-9955-30-054-0.

<sup>272</sup> Lietuvos Respublikos kriminalinės žvalgybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2012, nr. 122 – 6093.



pareigūno ar prokuroro nutarime. Asmeniui, kuriam buvo taikoma bent viena elektroninių ryšių tinklais perduodamos informacijos kontrolės, jos fiksavimo ir kaupimo ar slapto sekimo priemonė jam nežinant, baigus tokią priemonę taikyti, turi būti pranešta apie ją iškart, kai tai įmanoma padaryti nepakenkiant tyrimo sėkmei. Jeigu baudžiamasis procesas nutraukiamas, visa apie privatų asmens gyvenimą surinkta informacija turi būti nedelsiant sunaikinta.

Pagal įstatymus tik kriminalinę žvalgybą įgalioti vykdyti subjektai turi teisę gauti iš fizinių ir juridinių asmenų kriminalinei žvalgybai reikalingą informaciją, išskyrus informaciją, kuriai gauti pagal įstatymus reikalinga motyvuota teismo nutartis; specialia tvarka panaudoti technines priemones, atlikti slapta pašto siuntų ir jų dokumentų apžiūrą, pašto siuntų kontrolę ir paėmimą, susirašinėjimo ir kitokio susižinojimo slapta kontrolę. Techninių priemonių panaudojimas specialia tvarka, susirašinėjimo ir kitokio susižinojimo slapta kontrolė turi būti sankcionuotos, vykdomos įgaliotų subjektų numatytą laikotarpį. Elektroninių ryšių tinklais perduodamos asmenų informacijos turinio kontrolė ir jos fiksavimas, net ir žinant apie tokią kontrolę vienam iš jų, reikalauja motyvuotos teismo nutarties, išskyrus atvejus, kai asmuo paprasčiausiai sutinka su tokia kontrole ar fiksavimu nesinaudojant ūkio subjektų, teikiančių elektroninių ryšių tinklus ir (ar) paslaugas, paslaugomis ir įrenginiais.

Šio darbo autorei, vykdant 2003 m. gegužės 1 d. – 2015 m. gegužės 1 d. laikotarpio Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bei aukštesnės instancijos teismų praktikos analizę, nepavyko rasti atvejų dėl Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 167 straipsnio taikymo individualių darbo santykių kontekste. Viešosios tarnybos atveju aptinkama pavienių bylų, kuriose spręsti baudžiamosios atsakomybės taikymo valstybės tarnautojams pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 167 straipsnį klausimai. Pavyzdžiui, vienoje iš bylų<sup>273</sup> apeliacine instancija spręsta dėl valstybės tarnautojo

---

<sup>273</sup> Lietuvos apeliacinio teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. balandžio 28 d. nutartis baudžiamojoje byloje nr. 1A-339/2014 (S), kat. 1.2.10.3.; 1.2.10.4.; 1.2.19.4.; 1.2.28.7.; 1.2.29.1.

išteisinimo dėl piktnaudžiavo tarnybine padėtimi siekiant asmeninės naudos sau ir kitiems asmenims, neteisėto rinkimo ir atskleidimo informacijos, sudarančios tarnybos paslaptį apie asmens privatų gyvenimą, kurią jis sužinojo dėl savo tarnybos. Teismas akcentavo, kad privatus gyvenimas neapima dalykų, kurie yra viešai prieinami, todėl duomenys apie asmens gyvenamosios vietos adresą, kaip informacija apie privatų asmens gyvenimą Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 167 straipsnio prasme turi būti vertinami atsižvelgiant į kaltinamųjų ir nukentėjusiojo santykius, į nukentėjusiojo lūkesčius dėl privatumo, taip pat į nurodytos informacijos svarbą jo teisėms užtikrinti. Teisėjų kolegijos nuomone, duomenys apie asmens gyvenamąją vietą santykinai nėra visiškai privatus, kaip, pavyzdžiui, asmens šeimos santykiai, privatus susirašinėjimas, privati kompiuteryje saugoma informacija ir kt. Be to, pripažino svarbia aplinkybe, kad nukentėjusysis nenurodė, kad išteisintųjų veiksmais ir jų gauta informacija buvo pažeistas jo privatus asmens gyvenimas. Šioje byloje teismas pasisakė dėl informacijos apie privatų asmens gyvenimą rinkimo sampratos, nuroydamas, kad

- 1) informacijos apie privatų asmens gyvenimą rinkimas yra veiksmai, kuriais siekiama sužinoti viešai nepaskelbtus privataus gyvenimo faktus;
- 2) rinkimas gali pasireikšti įvairiais aktyviais veiksmais, kurie leidžia gauti tam tikros kaltininkui reikalingos informacijos: asmens sekimu, stebėjimu, fotografavimu, fiksavimu, dokumentų kopijavimu;
- 3) rinkti reiškia kaupti, telkti į vieną vietą;
- 4) informacijos apie privatų asmens gyvenimą rinkimas Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 167 straipsnio 1 d. prasme laikytinas nevienkartinis veiksmas.

Aukštesnės ir pirmosios instancijos teismai padarė išvadą, kad informacijos apie privatų asmens gyvenimą rinkimu laikytinas nevienkartinis veiksmas, todėl informacijos rinkimo mastas ir trukmė – vienkartinis adreso sužinojimas ir perdavimas nėra pakankami vertinti šiuos veiksmus kaip Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 167 str. 1 d. numatytą nusikalstamą veiką, kaip Konstitucijoje ir Konvencijoje garantuojamos asmens

teisės į privataus gyvenimo gerbimą ir neliečiamumą pažeidimą. Tokia išvada kritikuotina. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 167 straipsnyje yra įtvirtinta formalioji nusikaltimo sudėtis. Anot E. Bieliūno, nusikaltimas pripažįstamas baigtu atlikus veiksmus, kuriais neteisėtai buvo renkama informacija apie privatų asmens gyvenimą, netgi nepaisant, ar kaltininkui pavyko tokią informaciją gauti ar ne; žinių apie kitą asmenį rinkimas, kad jomis kaltininkas pasinaudotų darydamas sunkius ir labai sunkius nusikaltimus, kvalifikuojamas kaip rengimasis padaryti šiuos nusikaltimus, o kai veika siekiama suteikti pagalbą kitiems nusikalstamas veikas darantiems asmenimis,— kaip padėjimas padaryti atitinkamą nusikalstamą veiką<sup>274</sup>. Vadinasi, informacijos apie privatų asmens gyvenimą rinkimui kvalifikuoti tai, ar rinkimas atliktas vienkartinio veiksmu, nėra reikšminga.

Dėl informacijos apie privatų asmens gyvenimą rinkimo kaip nusikalstamos veikos kvalifikavimo darbo santykių kontekste yra svarbūs bendrieji Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimai ir Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrina. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas<sup>275</sup> yra nurodęs, kad Lietuvos Respublikos Konstitucijos 22 straipsnio 3 ir 4 dalių nuostatos yra vienos svarbiausių asmens privataus gyvenimo neliečiamybės garantijų, kuriomis asmens privatus gyvenimas saugomas ne tik nuo valstybės, kitų institucijų, jų pareigūnų, bet ir nuo kitų asmenų neteisėto kišimosi. Konstitucinių žmogaus teisių ir laisvių ribojimai galimi, laikantis šių sąlygų:

- 1) ribojimai nustatyti įstatymu;

---

<sup>274</sup> BIELIŪNAS, Egidijus. In *Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso komentaras. Specialioji dalis. Antroji knyga: 99 – 212 straipsniai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2009, p. 237 – 238. ISBN 978-9955-30-054-0.

<sup>275</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. rugsėjo 19 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos telekomunikacijų įstatymo (2000 m. liepos 11 d. redakcija) 27 straipsnio 2 dalies, Lietuvos Respublikos telekomunikacijų įstatymo 27 straipsnio pakeitimo įstatymo 2 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos telekomunikacijų įstatymo (2002 m. liepos 5 d. redakcija) 57 straipsnio 4 dalies, Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo (1997 m. gegužės 22 d. redakcija) 7 straipsnio 3 dalies 4 punkto, Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo (2002 m. birželio 20 d. redakcija) 7 straipsnio 3 dalies 6 punkto, Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 48 straipsnio 1 dalies (1961 m. birželio 26 d. redakcija) ir 75 straipsnio 1 dalies (1975 m. sausio 29 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 93-4000.

2) ribojimai yra būtini demokratinėje visuomenėje siekiant apsaugoti kitų asmenų teises bei laisves ir Konstitucijoje įtvirtintas vertybes, taip pat konstituciškai svarbius tikslus;

3) ribojimais nėra paneigiama teisių ir laisvių prigimtis bei jų esmė;

4) laikomasi konstitucinio proporcingumo principo.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino, kad iš konstitucinio privataus gyvenimo neliečiamumo principo reglamentavimo matyti, jog, siekiant užtikrinti veiksmingą privatumo apsaugą, informacijos apie asmens privatų gyvenimą rinkimo procesas iš esmės formalizuojamas, siejamas su įstatymo nustatyta tvarka ir teismo sprendimo priėmimu. Taigi laisvai veikiančys privatus asmenys paprastai neturi teisės rinkti tokios informacijos (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.23 straipsnis). Kita vertus, atsižvelgiant į privačių asmenų tarpusavio santykių tam tikrose srityse specifiką ir jos nulemtus skirtingus lūkesčius dėl privatumo, taip pat į atitinkamos informacijos svarbą kitų asmenų teisėms įgyvendinti, konstitucinis privataus gyvenimo neliečiamumo principas kai kuriais atvejais įstatyminiu lygmeniu reglamentuojamas ir teismų praktikoje aiškinamas lanksčiau<sup>276</sup>, tačiau nepaneigiant jo esmės<sup>277</sup>. Be to, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas atkreipė dėmesį į tai, kad asmens privataus gyvenimo apsaugos nuo kito privataus asmens kišimosi apimtis priklauso, be kita ko, nuo šių asmenų tarpusavio santykių pobūdžio, kuris lemia privatumo ribas vienas kito atžvilgiu<sup>278</sup>.

---

<sup>276</sup> Teisėjų kolegija kaip vieną tokių atvejų įvardija privačių asmenų – teismo proceso dalyvių – teisės pateikti įrodymus įgyvendinimą. Žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. balandžio 23 d. nutartis baudžiamojoje byloje nr. 2K-198/2013 (S), kat. 1.2.5.4; 1.2.10.3.

<sup>277</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. balandžio 23 d. nutartis baudžiamojoje byloje nr. 2K-198/2013 (S), kat. 1.2.5.4; 1.2.10.3.

<sup>278</sup> Teisėjų kolegija priėjo prie išvados, kad santuokos sudarymas ir asmenų, kaip sutuoktinių, statusas nepaneigia jų privatumo vienas kito atžvilgiu, jie privalo jį gerbti ir nepažeisti, o pažeidimo atveju valstybei atsiranda pareiga apginti pažeistą teisę. Santuokos sudarymas savaime nereiškia besąlygiško sutuoktinių tarpusavio privatumo panaikinimo, taigi ir vieno sutuoktinio teisės kontroliuoti kito sutuoktinio santykius su išoriniu pasauliu. Taip pat pažymėjo, kad Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 straipsnis garantuoja ne tik bendrų sutuoktinių teisių į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą apsaugą, bet ir vieno iš sutuoktinių apsaugą nuo kito sutuoktinio tuo atveju, kai šis pažeidžia atitinkamas jo teises, garantuojamas pagal šią nuostatą (*mutatis mutandis* Europos Žmogaus Teisių Teismo 2010 m. spalio 14 d. sprendimas byloje *A. v. Croatia*, nr. 55164/08; Europos Žmogaus Teisių Teismo 2001 m. birželio 28 d. sprendimas byloje *Verliere c. Suisse*, nr. 41953/98). Žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. balandžio 23 d. nutartis baudžiamojoje byloje nr. 2K-198/2013 (S), kat. 1.2.5.4; 1.2.10.3.

Nors tokie principiniai išaiškinimai pateikti šeimos santykių kontekste, tačiau darbo teisei jie taip pat yra aktualūs. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 228 ir 229 straipsniuose apibrėžtos darbo teisės normos įpareigoja darbuotojus 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 bei darbdavį ir administraciją – tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų, rūpintis darbuotojų poreikiais. Darbdaviui nėra suteikta įstatyminė teisė rinkti bet kurią informaciją apie darbuotojo privatą gyvenimą. Taigi darbo santykių faktas nepaneigia darbo sutarties šalių privatumo vienas kito atžvilgiu, šalis privalo jį gerbti ir nepažeisti, o pažeidimo atveju valstybei atsiranda pareiga apginti pažeistą teisę.

#### **2.1.3.3.3. Neteisėtas informacijos apie darbuotojo privatą gyvenimą atskleidimas ar panaudojimas**

Pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 168 straipsnį neteisėtas informacijos apie asmens privatą gyvenimą atskleidimas ir panaudojimas yra nusikaltimas, pažeidžiantis žmogaus privataus gyvenimo neliečiamumą. Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 12 straipsnis, Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių paktų 17 straipsnis, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 straipsnis numato draudimą kištis į asmens privatą gyvenimą, įtvirtina teisę įstatymo pagrindu gintis nuo tokio kėsimosi. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 10 straipsnis nustato teisės laisvai reikšti mintis ir įsitikinimus, gauti ir skleisti informaciją ribojimus pagal įstatymą, kurie demokratinėje visuomenėje yra būtini valstybės saugumo, teritorinio vientisumo ar viešosios tvarkos interesams, siekiant užkirsti kelią teisės pažeidimams ir nusikaltimams, žmonių

sveikatai bei moralei, taip pat kitų asmenų orumui ar teisėms apsaugoti, užkirsti kelią konfidencialios informacijos atskleidimui ar teisminės valdžios autoritetui ir nešališkumui garantuoti.

Pagal Lietuvos Respublikos Konstitucijos 22 ir 25 straipsnius informacija apie privatų asmens gyvenimą gali būti renkama tik motyvuotu teismo sprendimu ir tik pagal įstatymą, kad niekas nepatirtų savavališko ar neteisėto kišimosi į jo asmeninį ir šeimyninį gyvenimą, kėsimosi į jo garbę ir orumą, žmogui neturi būti kliudoma ieškoti, gauti ir skleisti informaciją bei idėjas. Laisvė reikšti įsitikinimus, gauti ir skleisti informaciją negali būti ribojama kitaip, kaip tik įstatymu, jei tai būtina apsaugoti žmogaus sveikatai, garbei ir orumui, privačiam gyvenimui, dorovei ar ginti konstitucinei santvarkai. Laisvė reikšti įsitikinimus ir skleisti informaciją nesuderinama su nusikalstamais veiksmais – tautinės, rasinės, religinės ar socialinės neapykantos, prievartos bei diskriminacijos kurstymu, šmeižtu ir dezinformacija.

Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 168 straipsnyje numatyta formalioji alternatyvius požymius turinti nusikaltimo sudėtis. Šio nusikaltimo objektyviąją pusę sudaro informacijos apie kito asmens privatų gyvenimą atskleidimas ir panaudojimas savo ar kitų asmenų labai neturint to žmogaus sutikimo. Kaltininkas informaciją gali gauti dviem būdais: 1) sužino dėl tarnybos, profesijos ar užduoties atlikimo; 2) minėtą informaciją renka darydamas Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 165 – 167 straipsniuose numatytus nusikaltimus, nusikalstamai veikdamas specialiai tam, kad surinktų tokią informaciją. Anot E. Bieliūno, viešas informacijos apie privatų žmogaus gyvenimą paskelbimas reiškia tokios informacijos atskleidimą neapibrėžtam asmenų ratui; pasinaudojimas minėta informacija apima informacijos panaudojimą kaltininko savanaudiškiems interesams, siekiant paveikti tą žmogų, daryti įtaką jo elgesiui; informacijos panaudojimas kitų asmenų labai reiškia informacijos realizavimą, naudingą tretiesiems

asmenimis<sup>279</sup>. Autorei nepavyko rasti Lietuvos Aukščiausiojo Teismo suformuotos praktikos dėl Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 168 straipsnio taikymo darbo santykių kontekste, tačiau žemesnės instancijos teismų praktikoje randama pavienių bylų. Pavyzdžiui, vienoje iš baudžiamųjų bylų<sup>280</sup> įmonės direktorius buvo kaltinamas šmeižimu dėl to, kad iš savo elektroninio pašto į kitų įmonių elektroninius paštus išsiuntinėjo apie buvusį darbuotoją informaciją, galinčią paniekinti ar pažeminti pastarąjį, pakirsti pasitikėjimą juo, elektroniniame laiške nurodytais teiginiais buvo pateikiamas neigiamas darbuotojo apibūdinimas ir pan.

#### **2.1.3.3.4. Neteisėtas darbuotojo asmens duomenis sudarančios informacijos tvarkymas**

Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 214<sup>14</sup> straipsnio 1 dalyje įtvirtinta neteisėto asmens duomenų tvarkymo sudėtis. Kaip matyti iš blanketinės teisės normos, administracinės teisės pažeidimu pripažįstamas asmens duomenų tvarkymas pažeidžiant Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymą. Pagal Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 2 straipsnio 4 dalį *duomenų tvarkymu* laikomas bet kuris su asmens duomenimis atliekamas veiksmas:

- 1) rinkimas;
- 2) užrašymas;
- 3) kaupimas;
- 4) saugojimas;
- 5) klasifikavimas;

---

<sup>279</sup> BIELIŪNAS, Egidijus. In *Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso komentaras. Specialioji dalis. Antroji knyga: 99 – 212 straipsniai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2009, p. 241. ISBN 978-9955-30-054-0.

<sup>280</sup> Šiaulių apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. kovo 12 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje nr. 1A-95-300/2015 (S), kat. 1.2.8.1.1; 1.2.8.2.1; 1.2.10.4; 2.4.6.4.2; 2.4.7.

- 6) grupavimas;
- 7) jungimas;
- 8) keitimas (papildymas ar taisymas);
- 9) teikimas;
- 10) paskelbimas;
- 11) naudojimas;
- 12) loginės ir (arba) aritmetinės operacijos;
- 13) paieška;
- 14) skleidimas;
- 15) naikinimas;
- 16) kitoks veiksmas arba veiksmų rinkinys.

Asmens duomenys yra ypatinga socialinė vertybė. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatyme įtvirtintos dvi duomenų kategorijos: asmens duomenys ir ypatingi asmens duomenys. Su darbuotoju susijusi informacija, priskiriama ypatingiems asmens duomenims ar kitiems asmens duomenims, teisiniu požiūriu nėra vertinama lygiavertiškai. Duomenų tvarkymo pažeidimai sukelia skirtingas pasekmes. Kuo asmens duomenis sudaranti informacija yra jautresnė, tuo duomenų apsaugos požiūriu gali būti stipriau pažeidžiamas informacinis duomenų subjekto privatumas.

#### **2.1.3.3.4.1. Darbuotojo asmens duomenis sudarančios informacijos tvarkymo ir informacijos apie privatų darbuotojo gyvenimą rinkimo santykis**

Pagal Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 2 straipsnio 4 dalį *duomenų tvarkymas* yra platesnė sąvoka palyginti su *duomenų rinkimu*. Duomenų tvarkymas apima bet kurį su asmens duomenimis atliekamą veiksmą, t. y. ir rinkimą. Svarbu pažymėti, kad Europos Žmogaus Teisių Teismas savo sprendimuose ne kartą yra pasisakęs dėl privataus gyvenimo



sąvokos aiškinimo, kokia informacija ir kokiais būdais renkama, net ir viešame kontekste, gali patekti į asmens privataus gyvenimo sferą. Pavyzdžiui, *Niemietz v. Germany* sprendime<sup>281</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismas nurodė, kad nėra nei galimybės, nei būtinybės pateikti išsamią (baigtinę) *privataus gyvenimo* sąvokos apibrėžtį; kad būtų per daug siaura šią sąvoką apriboti *artimiausia asmens aplinka*, kurioje asmuo gali savo nuožiūra gyventi savo asmeninį gyvenimą, visiškai pašalinant iš šios sąvokos išorinį pasaulį, kurio ši aplinka neapima. *V. H. v. Germany* sprendime<sup>282</sup> Teismas pabrėžė esminę privataus gyvenimo apsaugos svarbą kiekvieno žmogaus asmenybės raidos požiūriu, pažymėjo, kad ši apsauga apima ne tik privačią šeimą, bet ir socialinę erdvę, kad kiekvienas asmuo (net jei jis ir yra žinomas plačiajai visuomenei) turi turėti galimybę naudotis teise į teisėtą lūkestį dėl savo privataus gyvenimo apsaugos ir gerbimo. Europos Sąjungos Bendrasis Teismas yra išaiškinęs, kad nepaisant to, jog pagal Europos Žmogaus Teisių Teismo praktiką<sup>283</sup> *privataus gyvenimo* sąvoka traktuojama plačiai, kad teisė į asmens duomenų apsaugą gali būti tik vienas iš teisės į privataus gyvenimo gerbimą klausimų, dar nereiškia, kad visi asmens duomenys priskirtini *privataus gyvenimo* sąvokai. Asmens duomenų ir privačios informacijos kategorijų atribojimo klausimu mokslininkė I. Petraitytė pateikia išvadą, kad visa su asmens privačiu gyvenimu susijusi informacija (privati informacija) yra laikoma asmens duomenimis, bet ne visi asmens duomenys laikytini privačia informacija<sup>284</sup>. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nuomone<sup>285</sup>, privataus gyvenimo sąvoka yra gana plati, baudžiamajame įstatyme nedetalizuojama, todėl apie tai, kas yra konkretaus asmens privataus gyvenimo dalis, kokia informacija patenka į konkretaus

---

<sup>281</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 1992 m. gruodžio 16 d. sprendimas byloje *Niemietz v. Germany*, nr. 13710/88.

<sup>282</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2004 m. birželio 24 d. sprendimas *V. H. v. Germany*, nr. 59320/00.

<sup>283</sup> Europos Teisingumo Teismo 2007 m. lapkričio 8 d. sprendimas byloje nr. T-194/04 *The Bavarian Lager Co. Ltd v. Commission of the European Communities*. Teismo praktikos rinkinys, 2007, p. II-4523, p. 118, 119

<sup>284</sup> Cituojama pagal PETRAITYTĖ, Ilona. *Asmens duomenų teisinės apsaugos principai*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2013, p. 57.

<sup>285</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. gegužės 6 d. nutartis baudžiamojoje byloje nr. 2K-213/2014 (S), kat. 1.1.4.4.3; 1.2.4.2.6; 1.2.4.2.9; 1.2.10.3; 2.1.7.4; 2.4.2.1.

asmens privataus gyvenimo sferą, teismas sprendžia įvertinęs byloje nustatytą aplinkybių ir faktų visumą<sup>286</sup>. Vadinasi, pažeidimo atveju tik teismas gali atriboti, ar neteisėtas darbuotojo asmens duomenis sudarančios informacijos tvarkymas bus laikomas tik asmens duomenų apsaugos kategorija (atitinkamai taikant administracinę teisinę atsakomybę), ar bus pripažįstamas neteisėtu informacijos apie privatų darbuotojo gyvenimą rinkimu, kai pažeistos teisės ginamos pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 167 straipsnį.

Darbdaviai, atlikdami darbuotojų asmens duomenų tvarkymo veiksmus, juos visiškai ar iš dalies atlieka automatizuotomis priemonėmis (pavyzdžiui, kompiuteriu). Darbuotojo asmens duomenų tvarkymas pasireiškia visose darbo santykių stadijose, nes darbdavys vykdo vidaus administravimą. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 2 straipsnio 15 dalies prasme vidaus administravimas suprantamas kaip veikla, kuria užtikrinamas duomenų valdytojo savarankiškas funkcionavimas (struktūros tvarkymas, personalo valdymas, turimų materialinių ir finansinių išteklių valdymas ir naudojimas, raštvedybos tvarkymas).

Techniniu požiūriu, priklausomai nuo darbuotojų asmens duomenų rūšies ir pobūdžio, informaciniame kontekste darbdavys automatizuotas asmens duomenų tvarkymo priemonės gali naudoti darbuotojo asmens duomenis tvarkyti, sukeldamas tokius pažeidimus:

- 1) neteisėtą darbuotojo asmens duomenų tvarkymą;
- 2) neteisėtą darbuotojo ypatingųjų asmens duomenų tvarkymą;
- 3) neteisėtą kitų specifinių darbuotojo duomenų tvarkymą.

#### **2.1.3.3.4.2. Neteisėtas darbuotojo asmens duomenų tvarkymas**

Asmens duomenų tvarkymas pripažįstamas neteisėtu, kai nesilaikoma Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatyme numatytų asmens

---

<sup>286</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. gegužės 6 d. nutartis baudžiamojoje byloje nr. 2K-213/2014 (S), kat. 1.1.4.4.3; 1.2.4.2.6; 1.2.4.2.9; 1.2.10.3; 2.1.7.4; 2.4.2.1.

duomenų tvarkymą reguliuojančių teisės normų. Pažymėtina, kad Lietuvos teisė nenumato specialių teisės normų, reguliuojančių išimtinai darbuotojo asmens duomenų tvarkymą. Darbo santykių kontekste taikomos bendrosios asmens duomenų teisinės apsaugos nuostatos. Bet kuris darbdavio veiksmas su bet kuria informacija, susijusia su darbuotoju (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, yra darbuotojo asmens duomenų tvarkymas. Pakanka bent vieno darbuotojo asmens duomenų tvarkymo veiksmo, kad darbdavys būtų laikomas darbuotojo asmens duomenų valdytoju, o darbuotojas būtų pripažįstamas asmens duomenų subjektu.

Pagal Lietuvos teisę asmens duomenų tvarkymo teisėtumą apibrėžia dvi teisės nuostatų kategorijos:

- 1) asmens duomenų tvarkymo reikalavimai;
- 2) asmens duomenų teisėto tvarkymo kriterijai.

Pagal Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 3 straipsnio 1 dalį asmens duomenų valdytojui keliami reikalavimai, kad asmens duomenys būtų:

- 1) renkami apibrėžtais ir teisėtais tikslais ir toliau nebūtų tvarkomi tikslais, nesuderinamais su nustatytaisiais prieš renkant asmens duomenis;
- 2) tvarkomi tiksliai, sąžiningai ir teisėtai;
- 3) tikslūs ir, jei reikia dėl asmens duomenų tvarkymo, nuolat atnaujinami; netikslūs ar neišsamūs duomenys turi būti ištaisyti, papildyti, sunaikinti arba sustabdytas jų tvarkymas;
- 4) tapatūs, tinkami ir tik tokios apimties, kuri būtina jiems rinkti ir toliau tvarkyti;
- 5) 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;

6) tvarkomi pagal šiame ir kituose atitinkamą veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose nustatytus aiškius ir skaidrius asmens duomenų tvarkymo reikalavimus.

Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 5 straipsnio 1 dalyje nurodyti tokie alternatyvūs asmens duomenų teisėto tvarkymo kriterijai, pagal kuriuos asmens duomenų tvarkymas yra leistinas, jeigu:

- 1) duomenų subjektas duoda sutikimą;
- 2) sudaroma arba vykdoma sutartis, kai viena iš šalių yra duomenų subjektas;
- 3) pagal įstatymus duomenų valdytojas yra įpareigotas tvarkyti asmens duomenis;
- 4) siekiama apsaugoti duomenų subjekto esminius interesus;
- 5) įgyvendinami oficialūs įgaliojimai, įstatymais ir kitais teisės aktais suteikti valstybės bei savivaldybių institucijoms, įstaigoms ir įmonėms arba trečiajam asmeniui, kuriam teikiami asmens duomenys;
- 6) reikia tvarkyti dėl teisėto intereso, kurio siekia duomenų valdytojas arba trečiasis asmuo, kuriam teikiami asmens duomenys, ir jei duomenų subjekto interesai nėra svarbesni.

Pažymėtina, kad nėra susiformavusios nacionalinės teismų praktikos, kurioje Lietuvos teismai būtų sprendę dėl administracinės atsakomybės taikymo pagal Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 214<sup>14</sup> straipsnį darbdaviui dėl darbuotojo asmens duomenų tvarkymo pažeidimo. Kai kurie darbo teisei aktualūs fragmentiniai aspektai aptinkami kitose bylose. Pavyzdžiui, Vilniaus apygardos administracinis teismas<sup>287</sup> sprendė klausimą dėl pareiškėjo skundo, pagal kurį vienos įmonės direktorė buvo kaltinama pažeidusi Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 214<sup>14</sup> straipsnį, nes skambino į pareiškėjo buvusią

---

<sup>287</sup> Vilniaus apygardos administracinio teismo 2009 m. gruodžio 22 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje nr. II-1706-473/2009 (S), kat. 50.19; 73.

darbovietę, teiraujantis koks jis žmogus, ką dirbo, kodėl buvo atleistas. Įvertinęs įrodymų visumą, teismas pripažino, kad nėra pakankamo pagrindo šioje byloje nustatyti, kad įmonės direktorė tvarkė asmens duomenis, nes duomenys apie pareiškėją nebuvo atskleisti, o vien domėjimasis ar prašymas suteikti informacijos *per se* nėra asmens duomenų tvarkymas. Be to, pagal Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 214<sup>14</sup> straipsnio 1 dalį pažeidimo subjektas nėra nekonkretizuotas. Pagal galiojančias teisės nuostatas juridinio asmens atsakomybė nėra numatyta, todėl pagal minėtą straipsnį administracinė atsakomybė gali būti traukiamas tik fizinis asmuo – juridinio asmens vadovas arba darbuotojas. Sprendžiant dėl administracinės atsakomybės taikymo darbo santykių kontekste, būtina atsižvelgti į bendrąją Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo formuojamą aiškinimą. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas administracinėje byloje nr. N<sup>261</sup>-1111/2012<sup>288</sup> pažymėjo, kad už Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 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 bei kad jis privalėjo, t. y. buvo teisiškai įpareigotas, jos laikytis. Šis išaiškinimas svarbus sprendžiant administracinės atsakomybės taikymo darbuotojams, padariusiems kitų asmenų atžvilgiu jų asmens duomenų tvarkymo pažeidimų, klausimą. Pavyzdžiui, vienoje iš bylų buvo spęsta dėl įmonės ir jos darbuotojos administracinės atsakomybės dėl darbuotojos prisijungimo prie VĮ *Registro centro* centrinio duomenų banko, duomenų apie asmens nekilnojamąjį turtą Registre peržiūrėjimo teisėtumo<sup>289</sup>. Kitoje administracinėje byloje darbuotojams buvo taikyta atsakomybė pagal Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 214<sup>14</sup> straipsnio 1 dalį dėl neteisėto duomenų, esančių

---

<sup>288</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2012 m. lapkričio 21 d. nutartis administracinėje byloje nr. N<sup>261</sup>-1111/2012 (S), kat. 50.19.

<sup>289</sup> Panevėžio apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2013 m. rugsėjo 12 d. nutartis baudžiamojoje byloje nr. 1S-763-511/2013 (S), kat. 2.9.7; 2.12.4.

Policijos registruojamų įvykių registre, tvarkymo<sup>290</sup>. Vienoje iš bylų buvo spęsta dėl atsakomybės banko prevencijos departamento informacijos ir duomenų apsaugos vyriausiajai specialistei taikymo dėl to, kad, remiantis sutartimi tarp banko ir prekybos centro atsiskaitant už prekes banko mokėjimo kortele, iš pirkėjos asmens tapatybei patvirtinti buvo pareikalauta ir nusirašyti jos paso asmens duomenys<sup>291</sup>.

#### **2.1.3.3.4.3. Neteisėtas darbuotojo ypatingųjų asmens duomenų tvarkymas**

Pagal Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 2 straipsnio 8 dalį ypatingais asmens duomenimis pripažįstami tokie duomenys, kurie yra susiję su

- 1) fizinio asmens rasine;
- 2) etnine kilme;
- 3) politiniais įsitikinimais;
- 4) religiniais įsitikinimais;
- 5) filosofiniais įsitikinimais;
- 6) kitais įsitikinimais;
- 7) naryste profesinėse sąjungose;
- 8) sveikata;
- 9) lytiniu gyvenimu;
- 10) informacija apie asmens teistumą.

Pridurtina, kad Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 7 straipsnyje išdėstytas specialus asmens kodo naudojimo teisinis reguliavimas, tačiau šis duomuo nėra priskiriamas prie ypatingų asmens duomenų. Sistemiskai vertinant Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatyme numatytą teisinį reguliavimą, matyti, kad ypatingų asmens duomenų tvarkymui taikomas specialus teisinis režimas. Jis

---

<sup>290</sup> Kauno apygardos teismo 2013 m. rugpjūčio 28 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje nr. ATP-908-319/2013 (S), kat. 52.19.; 79.1.

<sup>291</sup> Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. birželio 30 d. nutarimas byloje nr. N-756-775-06 (S), kat. 37.

apima jau aptartą Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 3 straipsnio 1 dalyje numatytų bendrųjų asmens duomenų tvarkymo reikalavimų taikymą ir draudimą tvarkyti ypatinguosius asmens duomenis su tam tikromis alternatyviomis išimtimis, numatytomis Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 5 straipsnio 2 dalyje. Ypatingų asmens duomenų tvarkymas pateisinamas, kai :

- 1) duomenų subjektas duoda sutikimą;
- 2) toks tvarkymas yra būtinas darbo ar valstybės tarnybos tikslais duomenų valdytojo teisėms ir prievolėms darbo teisės srityje įgyvendinti įstatymų nustatytais atvejais;
- 3) reikia apsaugoti duomenų subjekto arba kito asmens esminius interesus, kai duomenų subjektas nepajėgia duoti sutikimo dėl fizinės negalios arba yra neveiksnus;
- 4) asmens duomenis tvarko savo veikloje fondas, asociacija ar kita ne pelno organizacija politiniais, filosofiniais, religiniais ar su profesinėmis sąjungomis susijusiais tikslais, jei tvarkomi asmens duomenys yra susiję tik su šios organizacijos nariais arba su asmenimis, kurie nuolat kitaip dalyvauja jos veikloje dėl šios organizacijos siekiamų tikslų. Šie asmens duomenys negali būti teikiami trečiajam asmeniui be duomenų subjekto sutikimo;
- 5) duomenų subjektas asmens duomenis paskelbė viešai;
- 6) įstatymų nustatytais atvejais būtina užkirsti kelią nusikalstamoms ar kitoms neteisėtoms veikoms arba būtina jas tirti;
- 7) jie yra reikalingi bylai nagrinėti teisme;
- 8) įstatymai įpareigoja duomenų valdytoją tvarkyti tokius duomenis.

#### **2.1.3.3.4.4. Neteisėtas kitų specifinių darbuotojo duomenų tvarkymas**

Įgyvendinant darbo teisinius santykius ir naudojant automatizuotas priemones, gali būti susiduriama su specifinių duomenų, kurių Lietuvos Respublikos

asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas tiesiogiai neįvardija ir nepriskiria kuriai nors iš asmens duomenų rūšių, tvarkymu. Tokie duomenys yra

- 1) darbuotojo genetiniai duomenys;
- 2) darbuotojo biometriniai duomenys;
- 3) duomenys, gauti atlikus darbuotojo tyrimą poligrafu.

*Darbuotojo genetinių duomenų tvarkymo teisėtumas.* Asmens genetinių duomenų tvarkymas yra žmogaus genetinio privatumo dalis. Tarptautiniuose dokumentuose pateikiami įvairūs genetinių duomenų apibrėžimai. Pagal Europos Tarybos Ministrų komiteto 1997 m. rekomendacijos dėl medicininių duomenų apsaugos 1 straipsnį<sup>292</sup> genetiniais duomenimis pripažįstami visi bet kokio tipo duomenys, susiję su asmens paveldėjimo charakteristikomis ar tokių charakteristikų paveldimumo šablonais tam tikroje asmenų grupėje. Tarptautinėje deklaracijoje „Dėl žmogaus genetinių duomenų“ (teisine prasme rekomendacinio pobūdžio dokumento)<sup>293</sup> genetiniais duomenimis laikoma informacija apie asmenų paveldimumo charakteristikas, gauta iš nukleido rūgšties analizės ar kitokios mokslinės analizės. Tarptautinės deklaracijos „Dėl žmogaus genetinių duomenų“ 14 straipsnyje akcentuojama, kad genetiniai duomenys ir informacija apie juos negali būti perduoti tretiesiems asmenims, ypač draudimo įmonėms ir darbdaviams, švietimo institucijoms ir asmens šeimai, išskyrus išskirtinius atvejus dėl viešo intereso, kai tai apibrėžia nacionalinė teisė.

Europos grupė dėl etikos moksle ir informacinėse technologijose savo nuomonėje pateikė genetinio testavimo, genetinio patikrinimo, genetinio monitoringo sąvokas<sup>294</sup>. Genetinis testavimas apibrėžiamas kaip mokslinio

---

<sup>292</sup> Europos Tarybos Ministrų komiteto 1997 m. vasario 13 d. rekomendacija nr. R (97) 5 dėl medicininių duomenų apsaugos. [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. balandžio 15 d.]. Prieiga per internetą <<https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=564487&SecMode=1&DocId=560582&Usage=2>>

<sup>293</sup> Tarptautinė deklaracija dėl žmogaus genetinių duomenų (angl. *International Declaration on Human Genetic Data*) priimta 2003 m. spalio 16 UNESCO Generalinės konferencijos 32-ojoje sesijoje. *Resolutions, Volume 1*, Paris: UNESCO, p. 39-46 [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. liepos 10 d.]. Prieiga per internetą <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001331/133171e.pdf#page=45>>

<sup>294</sup> Europos grupės dėl etikos moksle ir informacinėse technologijose 2003 m. liepos 28 d. nuomonė Europos Komisijai nr. 18 „Dėl genetinio testavimo darbo vietoje etikos aspektų“. [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. balandžio 15 d.]. Prieiga per internetą <[http://ec.europa.eu/bepa/european-group-ethics/docs/avis18\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/bepa/european-group-ethics/docs/avis18_en.pdf)>.



testo naudojimas, siekiant gauti informacijos apie kai kuriuos asmens genetinio statuso aspektus, parodančius esamas ar būsimas medicininis problemas. Genetinis patikrinimas reiškia mokslinio testo naudojimą, siekiant nustatyti, ar asmuo savo genome turi tam tikrą vieno ar kelių genų formų variantą. Genetinis monitoringas apibūdinamas kaip reguliarus asmens, galinčio būti rizikos grupėje, chromosominių ląstelių pakitimų tikrinimas. Darbo santykių kontekste genetinis testavimas apima genetinį tikrinimą ir genetinį monitoringą. Pagal 2002 m. Lietuvoje ratifikuotos ir tiesiogiai taikomos Europos Tarybos konvencijos „Dėl žmogaus teisių ir orumo apsaugos biologijos ir medicinos taikymo srityje“<sup>295</sup> 11 straipsnį yra draudžiama diskriminacija asmens genetinio paveldo pagrindu. Minėtos konvencijos 12 straipsnyje yra nurodyta, kad ligas prognozuojantys ar tam tikrus genetinius polinkius, neatsparumą ligai nustatantys genetiniai tyrimai gali būti atliekami tik sveikatos tikslais arba su sveikatos tikslais susijusių mokslinių tyrimų tikslais.

Europos asmens duomenų apsaugos atstovai tvirtina<sup>296</sup>, kad genetinių duomenų tvarkymas įvairiose, įskaitant darbo santykių, srityse praktikoje yra plintantis reiškinys. Darbuotojo genetinių duomenų tvarkymas yra darbuotojo stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje, panaudojant automatizuotas technologines priemones, elementas. Genetinių testų, patikros ar kontrolės instrumentai techniškai gali būti naudojami būsimų ar esamų darbuotojų patikrai<sup>297</sup>. Darbuotojo genetinių asmens duomenų tvarkymo poreikiai daugiausiai pasireiškia įdarbinimo metu, siekiant iš anksto sužinoti genetinę informaciją dėl darbuotojo sveikatos ateityje nuspėjamumo.

---

<sup>295</sup> Europos Tarybos konvencija dėl žmogaus teisių ir orumo apsaugos biologijos ir medicinos taikymo srityje. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 97 – 4258.

<sup>296</sup> 2004 m. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupė duomenų apsaugai priėmė darbo dokumentą dėl genetinių duomenų, kuris tapo vienu pirmųjų evoliucinių žingsnių, siekiant neatsilikti nuo technologijų vystymosi genetinių duomenų tvarkymo srityje. Žr. 2004 m. kovo 17 d. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupės darbinis dokumentas dėl genetinių duomenų. [interaktyvus] [žiūrėta 2012 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.ada.lt/images/cms/File/WP91.pdf>>.

<sup>297</sup> Praktiniu požiūriu darbdavys, pasinaudodamas darbuotojo genetinėmis duomenimis, gali priimti prognostinius sprendimus, nuspėti ir modeliuoti darbuotojo elgseną, todėl sprenddamas dėl darbo santykių plėtojimo, gali būti saistomas darbuotojo genetinių duomenų analizės rezultatais paremtų prognozių.

Vokietijoje vienoje iš teismo bylų buvo konstatuotas neteisėtas atsisakymas priimti į darbą, nes darbdavys diskriminuojamai įvertino kandidatės atsisakymą atlikti genetinį testą<sup>298</sup>. Tarptautiniu lygiu draudimas darbdaviams tvarkyti darbuotojų genetinius duomenis grindžiamas nediskriminavimo<sup>299</sup> ir nestigmatizavimo principais.

Lietuvos teisė nepateikia genetinių duomenų apibrėžimo, specialiai nereguliuoja genetinių duomenų tvarkymo panaudojant automatizuotas priemones. Lietuvos teismų praktikos šiuo klausimu nėra. Kai kuriose užsienio valstybėse genetiniai duomenys *de lege* laikomi ypatingais, pavyzdžiui, Čekijos Respublikos asmens duomenų apsaugos įstatymo 4 straipsnio b dalyje<sup>300</sup>, Australijos Privatumo akto 6 straipsnio 1 dalyje<sup>301</sup>, Liuksemburgo asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų tvarkymu įstatymo 2 straipsnio 1 dalies f ir g punktuose bei 6 straipsnio 1 d.<sup>302</sup>, Portugalijos asmens duomenų apsaugos įstatymo 7 straipsnio 1 dalyje<sup>303</sup>.

Pažymėtina, kad asmens genetinis privatumas turi sąsają su informaciniu asmens privatumu. Pasinaudojant genetiniais duomenimis iš

---

<sup>298</sup> Pavyzdžiui, Vokietijoje įdarbinant mokytojus nustatytas privalomas medicininis patikrinimas. Jauna kandidatė buvo patikrinta profesinės sveikatos gydytojo, kuris pripažino, kad jos sveikata yra puiki. Kandidatė, atsakydama į klausimus apie jos šeimos sveikatos istoriją, nurodė, kad jos tėvas sirgo Huntingtono liga, ir atsisakė atlikti genetinį testą. Švietimo valdžios institucijos, remdamosi medicinine ataskaita dėl minėtos priežasties atsisakė kandidatę priimti dirbti mokytoja. Tokį sprendimą administracinis teismas pripažino neteisėtu ir diskriminuojančiu. Žr. SCHMITZ, Dagmar; WIESING, Urban. Just a family medical history? *BMJ*, Volume 332, 2006. In *Equality at work: tackling the challenges. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on fundamental principles and rights at work*. Report of the Director-General, International Labour Conference, 96th Session 2007, Geneva: International Labour Office, ISBN 978-92-2-118130-9, p. 49.

<sup>299</sup> Tarptautinės darbo organizacijos 2007 m. ataskaitoje diskriminacija darbe genetiniu pagrindu išskirta kaip viena iš intensyviau pasireiškiančių diskriminacijos rūšių atleidžiant iš darbo arba atsisakant priimti į darbą. Žr. *Equality at work: tackling the challenges. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on fundamental principles and rights at work*. Report of the Director-General, International Labour Conference, 96th Session 2007, Geneva: International Labour Office, ISBN 978-92-2-118130-9, p. 48-49.

<sup>300</sup> Act of the Czech Republic on the Protection of Personal Data of April 4, 2000, no. 101/2000 Coll. (with amendments). [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 28 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.uouu.cz/en/VismoOnline\\_ActionScripts/File.ashx?id\\_org=200156&id\\_dokumenty=111](http://www.uouu.cz/en/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200156&id_dokumenty=111)>.

<sup>301</sup> Australian Privacy Act of 1988, No. 119 (with amendments). [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.comlaw.gov.au/Details/C2014C00076>>.

<sup>302</sup> Loi du 2 août 2002 relative à la Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel de Luxembourg. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.mediacom.public.lu/legislation/textes\\_nat\\_vig/prot\\_donn\\_2007.pdf](http://www.mediacom.public.lu/legislation/textes_nat_vig/prot_donn_2007.pdf)>.

<sup>303</sup> Act of the Portugal Republic no. 67/98 on Protection of Personal Data of 26 October, 1998 (with amendments). [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.cnpd.pt/english/bin/legislation/Law6798EN.HTM>>.

dalies galima atskleisti asmens sveikatos būklę, etninę ar rasinę kilmę. Genetiniai duomenys apima išskirtinius bruožus ir dėl to tampa vienetinais palyginti su duomenimis apie sveikatą, nes genetinių duomenų tvarkymas pasitelkiant technologines priemones padeda atskleisti tuo pačiu asmens tapatybę bei prognozuojamai vertinti jo gyvenimo pokyčius.

Duomenys susiję su sveikata, etnine ar rasine kilme yra laikomi ypatingais Direktyvos 95/46/EB ir Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo prasme. Taigi Lietuvoje pagal galiojančią teisinį reguliavimą galima pripažinti darbuotojo genetinius duomenis ypatingais asmens duomenimis, tik esant tokioms sąlygoms:

1) jeigu darbuotojo genetiniai duomenys turi tiesioginę sąsają su darbuotojo sveikata;

2) jeigu darbuotojo genetiniai duomenys turi tiesioginį ryšį su darbuotojo rasine ar etnine kilme. Darbuotojo genetinių duomenų tamsesnius ryšius su jo sveikata, etnine bei rasine kilme (palyginti su kitomis ypatingų asmens duomenų rūšimis) tiesiogiai nulemia pačių genetinių duomenų unikalios charakteristikos;

3) jeigu darbuotojo genetiniai duomenys yra tiesiogiai susiję su bet kuriuo kitu *de lege* pripažįstamu ypatingu asmens duomenimi;

Jeigu nėra galimybės darbuotojo genetinių asmens duomenų susieti su kuriuo nors iš ypatingų asmens duomenų, darbuotojo genetiniai duomenys bus laikomi tik asmens duomenimis. Genetinių duomenų nepriskyrimas ypatingų duomenų kategorijai lemia, kad tokių duomenų tvarkymui automatizuotomis priemonėmis darbdaviui bus taikomi tik bendrieji reikalavimai asmens duomenims tvarkyti. Nors Europos Tarybos konvencijos „Dėl žmogaus teisių ir orumo apsaugos biologijos ir medicinos taikymo srityje“ 11 ir 12 straipsniais yra įtvirtintas bendrasis draudimas vykdyti genetinius tyrimus ir dėl genetinio paveldo diskriminuoti, genetinių duomenų sąvoka nėra apibrėžta privalomosios teisinės galios normose, konkuruoja bioetikos teisės ir asmens duomenų teisinės apsaugos nuostatos. Lietuvos teisėje nesant baigtinio asmens duomenų ir ypatingų asmens duomenų sąrašo,

teoriškai įmanomos išlygos dėl genetinių duomenų dalies, pripažįstamos asmens duomenimis arba ypatingais asmens duomenimis, tvarkymo darbo vietoje. Sąlyginis darbuotojo genetinių duomenų pripažinimas asmens duomenimis ar ypatingais duomenimis yra paremtas vertinamaisiais požymiais. Tai lemia, kad dabartinė darbuotojo genetinių duomenų teisinė apsauga Lietuvoje nėra užtikrinta. Genetiniai duomenys gali būti tvarkomi, taikant asmens duomenų arba ypatingų asmens duomenų apsaugos teisinį režimą.

*Darbuotojo biometrinių duomenų tvarkymo teisėtumas.* Istoriskai biometrinių asmens duomenų panaudojimas visuomeniniuose santykiuose kito. Pirštų atspaudai buvo pradėti imti viešosios teisės tikslais. Dabartinėje praktikoje įvairios biometrinės sistemos naudojamos darbo vietose. Praktikoje biometrinių duomenų tvarkymas yra naudojamas automatizuotam darbuotojo autentifikavimui ar (ir) tikrinimui, tapatybės nustatymo procedūroms atlikti, ypač atvykimo į fizinę darbo vietą ar naudojantis virtualia prieiga prie elektroninių darbo sistemų atvejais. Biometrinės technologijos darbo vietoje panaudojamos įgimtų fiziologinių savybių tvarkymu pagrįstose priemonėse, gebančiose įvertinti fiziologines darbuotojo ypatybes, pritaikyti jas darbuotojo kontrolei vykdyti. Pavyzdžiui, galima atlikti darbuotojo pirštų atspaudų tikrinimą, piršto vaizdo analizę, akies rainelės atpažinimą, tinklainės, prakaito porų analizę, veido, ausies, balso atpažinimą, nustatyti įvairius metmenis, aptikti kūno kvapą, atpažinti konkretų DNR ir pan.

Sprendžiant dėl biometrinių duomenų tvarkymo teisėtumo, būtina išsiaiškinti biometrinių duomenų teisinę sampratą ir jų priskyrimą įprastų arba ypatingųjų asmens duomenų kategorijai. 2012 m. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupė duomenų apsaugai priėmė nuomonę dėl biometrinių technologijų vystymo, kurioje išdėstyta, kad Europos Sąjungos lygiu biometriniais duomenimis pripažįstami asmens įgimtos biologinės savybės, elgesio elementai, fiziologinės savybės, egzistuojantys bruožai ar (ir) pakartotiniai veiksmai, kai šios savybės ir (ar) veiksmai yra tuo pačiu metu būdingi tik konkrečiam fiziniam asmeniui ir patikrinami, net jeigu praktikoje

naudojami metodai jiems techniškai nustatyti numato tam tikrą tikimybės laipsnį<sup>304</sup>. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupė duomenų apsaugai pažymi, kad biometriniai duomenys Direktyvos 95/46/EB kontekste yra ypatingi, specifiniai ir jautrūs<sup>305</sup>. Studijoje dėl Europos Tarybos Ministrų rekomendacijos nr. 89 (2)<sup>306</sup> tobulinimo biometrinių duomenų ir RFID technikos naudojimo darbo vietoje srityje rekomenduojama laikytis būtinumo, proporcingumo principų bei užtikrinti adekvačią ir lengvai suprantamą informaciją, riboti duomenų saugojimo laiką<sup>307</sup>.

Užsienio valstybėse taip pat nėra vieningo reguliavimo ir vertinimo. Pavyzdžiui, Italijos asmens duomenų apsaugos kodekso 4 straipsnio 1 dalies d punkte<sup>308</sup> biometriniai duomenys nėra įvardinami prie ypatingų asmens duomenų, tačiau to paties teisės akto 37 ir 55 straipsniuose, numatyta speciali tvarka pranešimui apie biometrinių duomenų tvarkymą, nurodant, kad biometrinių duomenų tvarkymas kelia padidintą riziką dėl žalos duomenų subjektui atsiradimo. Panašaus reglamentavimo laikomasi Rusijoje, kurioje, nors biometriniai duomenys pagal Rusijos Federacijos asmens duomenų įstatymo<sup>309</sup> 10 straipsnį nėra priskiriami prie tokių ypatingų duomenų kaip rasinė ar etninė kilmė, politinės pažiūros, religiniai, filosofiniai įsitikinimai,

---

<sup>304</sup> 2012 m. balandžio 27 d. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupės nuomonė dėl biometrinių technologijų vystymo. [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. birželio 27 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2012/wp193\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2012/wp193_en.pdf)>

<sup>305</sup> 2012 m. balandžio 27 d. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupės nuomonė dėl biometrinių technologijų vystymo. [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. birželio 27 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2012/wp193\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2012/wp193_en.pdf)>

<sup>306</sup> Europos Tarybos Ministrų komiteto 1989 m. sausio 18 d. rekomendacija nr. R (89) 2 dėl asmens duomenų, naudojamų darbo santykių tikslais, apsaugos. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. gruodžio 18 d.]. Prieiga per internetą <<https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=276592&SecMode=1&DocId=699842&Usage=2>> .

<sup>307</sup> Bureau of the Consultative Committee of the Convention for the Protection of Individuals with Regard to Automatic Processing of Personal Data. *Study on Recommendation No. R (89) 2 on the protection of personal data used for employment purposes and to suggest proposals for the revision of the above-mentioned Recommendation*, 2011, p. 10. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. gruodžio 28 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/dataprotection/TPD\\_documents/TPD-BUR\\_2010\\_11FIN\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/dataprotection/TPD_documents/TPD-BUR_2010_11FIN_en.pdf)>.

<sup>308</sup> Italian Personal Data Protection Code, Legislative Decree no. 196 of 30 June 2003. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 28 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.privacy.it/privacycode-en.html#sect20>>.

<sup>309</sup> Российской федеральный закон о персональных данных от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ в ред. закона от 4 июня 2014 № 142-ФЗ.

sveikata ir intymus gyvenimas, tačiau to paties įstatymo 11 straipsnyje yra įtvirtintos specialiosios teisės normos, apibrėžiančios biometrinius duomenis bei įtvirtinančios pagrindines tokių duomenų tvarkymo taisykles.

Tuo tarpu pagal Čekijos Respublikos asmens duomenų apsaugos įstatymo 4 straipsnio b dalį<sup>310</sup>, Slovakijos Respublikos asmens duomenų apsaugos įstatymo 4 straipsnio 3 dalies f punktą bei 13 straipsnio 5 dalį<sup>311</sup> biometriniai duomenys yra priskirti prie ypatingų asmens duomenų kategorijos. Australijos Privatumo akto 6 straipsnio 1 dalyje<sup>312</sup> prie ypatingų duomenų yra priskiriama biometrinė informacija, kuri naudojama automatizuotam biometriniam tikrinimui ir identifikavimui, ir netgi biometriniai pavyzdžiai (angl. *biometric templates*).

Lietuvos teisė biometrinių duomenų *expressis verbis* nepriskiria ypatingų duomenų kategorijai. Biometrinių duomenų priskyrimo ypatingų duomenų kategorijai klausimu asmens duomenų apsaugos atstovų vieninga nuomonė nėra susiformavusi. Pavyzdžiui, priešingai negu teigiama minėtoje Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupės duomenų apsaugai nuomonėje, viename iš interviu<sup>313</sup> Lietuvos valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos atstovė išsako požiūrį, kad Lietuvoje biometriniai duomenys nėra pripažįstami ypatingais ir tokius duomenis prilygina asmens vardui ir pavardei, t. y. įprastiems asmens duomenims.

Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo taikymo kontekste galime išskirti tokias darbuotojo biometrinių duomenų pripažinimo ypatingais asmens duomenimis sąlygas:

---

<sup>310</sup> Act of the Czech Republic on the Protection of Personal Data of April 4, 2000, No. 101/2000 Coll. (with amendments). [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 28 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.uouu.cz/en/VismoOnline\\_ActionScripts/File.ashx?id\\_org=200156&id\\_dokumenty=111](http://www.uouu.cz/en/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200156&id_dokumenty=111)>.

<sup>311</sup> Act of the Slovak Republic no. 122/2013 Coll. on Protection of Personal Data and on Changing and Amending of other acts, resulting from amendments and additions executed by the Act no. 84/2014 Coll. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 28 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.dataprotection.gov.sk/uouu/sites/default/files/kcfinder/files/Act\\_122-2013\\_84-2014\\_en.pdf](http://www.dataprotection.gov.sk/uouu/sites/default/files/kcfinder/files/Act_122-2013_84-2014_en.pdf)>.

<sup>312</sup> Australian Privacy Act of 1988, no. 119 (with amendments). [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.comlaw.gov.au/Details/C2014C00076>>.

<sup>313</sup> 2013 m. rugpjūčio 13 d. naujiena. Naujoms technologijoms Lietuvos įstatymai dar nepasiruošę. *Respublika* [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 28 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.respublika.lt/lt/naujienos/lietuva/lietuvos\\_politika/naujoms\\_tehnologijoms\\_lietuvos\\_ista\\_tymai\\_dar\\_nepasiruose/,print.1](http://www.respublika.lt/lt/naujienos/lietuva/lietuvos_politika/naujoms_tehnologijoms_lietuvos_ista_tymai_dar_nepasiruose/,print.1)>.

1) jeigu darbuotojo biometriniai duomenys turi tiesioginę sąsają su darbuotojo sveikata;

2) jeigu darbuotojo biometriniai duomenys turi tiesioginį ryšį su darbuotojo rasine ar etnine kilme. Darbuotojo biometrinių duomenų sąsajas su jo sveikata, etnine bei rasine kilme nulemia pačių biometrinių duomenų savybės (unikalūs biologiniai, fiziologiniai bruožai ir pan.);

3) jeigu darbuotojo biometriniai duomenys yra tiesiogiai susiję su bet kuriuo kitu nacionalinės teisės pripažįstamu ypatingu asmens duomenimi;

Jeigu nėra galimybės darbuotojo biometrinių asmens duomenų susieti su kuriuo nors iš ypatingų asmens duomenų, darbuotojo biometriniai duomenys laikomi tik asmens duomenimis. Atitinkamai biometrinių duomenų tvarkymui gali būti taikomi skirtingi asmens duomenų teisinės apsaugos režimai (kaip įprastiems duomenims, o esant sąsajai su įstatyme nurodytu ypatinguoju duomenimi – pastariesiems taikytinas režimas). Biometriniai duomenys yra asmens informacinio privatumo elementas. Sąlyginis darbuotojo biometrinių duomenų pripažinimas ypatingais duomenimis neužtikrina darbuotojo biometrinių duomenų teisinės apsaugos. Biometrinių duomenų apibrėžimo, specialių tvarkymo sąlygų nebuvimas yra Lietuvos teisės spraga.

*Tyrimo poligrafu gautų darbuotojo duomenų tvarkymo teisėtumas.* Pagal Lietuvos Respublikos poligrafo naudojimo įstatymo<sup>314</sup> 2 straipsnio 2 dalį tyrimas poligrafu yra kompleksinis psichofiziologinis tyrimas, skirtas asmens teiginių teisingumui įvertinti, naudojant poligrafą, t. y. sertifikuotą prietaisą, kuris fiksuoja kvėpavimo, kraujotakos, kitus fiziologinius pokyčius, atsirandančius asmens organizme tyrimo juo metu. Remiantis gauta informacija vertinamas tiriamo asmens teiginių teisingumas.

---

<sup>314</sup> Lietuvos Respublikos poligrafo naudojimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 75-2273 (su pakeitimais ir papildymais).

Poligrafinės sistemos praktikoje naudojamos ne vieną dešimtmetį. J. Widacki pažymi<sup>315</sup>, kad poligrafijos kilmė įprastai siejama su Amerika, tačiau pirmieji instrumentinės melo detekcijos pavyzdžiai buvo pagaminti Europoje 19 a.<sup>316</sup>. Iki Lietuvos Respublikos poligrafo naudojimo įstatymo priėmimo 2000 m. šio prietaiso naudojimas turinio prasme buvo siejamas išskirtinai su valstybės saugumu<sup>317</sup>. Be to, aptinkama praktinių pavyzdžių, kai poligrafas naudotas dar iki šio įstatymo įsigaliojimo: 1992 m. Valstybės saugumo departamentas poligrafą taikė ir priimamų darbuotojų kandidatūroms patikrinti; Antrasis operatyvių tarnybų departamentas prie Krašto apsaugos ministerijos poligrafą naudoja nuo 1999 m., o policija – nuo 2003 m.<sup>318</sup>. Poligrafo naudojimo tikslas tikrinant asmenis Lietuvoje dabar siejamas tik su valstybės saugumo ir gynybos užtikrinimu.

Poligrafo naudojimo srityje taikomas imperatyvus teisinis reguliavimas. Pirma, Lietuvos Respublikos poligrafo naudojimo įstatymo 3 straipsnio 2 dalyje yra įtvirtintas bendrasis tyrimo poligrafu draudimas. Antra, yra numatytas baigtinis tyrimo subjektų (specialių valstybės institucijų), įgaliotų atlikti tokį tyrimą, sąrašas<sup>319</sup>. Trečia, yra apibrėžtas asmenų, kurie gali būti tiriami poligrafu, sąrašas. Poligrafu yra tiriami tokie asmenys, kurių tarnyba susijusi su įslaptintos informacijos naudojimu, apsauga ar susipažinimu su ja (atitinkamos institucijos valstybės tarnautojai, pareigūnai ir

---

<sup>315</sup> WIDACKI, Jan. The European Roots of Instrumental Lie Detection. *European Polygraph*, Volume 6, No. 2 (20), 2012, p. 129.

<sup>316</sup> Y. Kholodny teigia, kad istoriškai pirmųjų poligrafijos sistemų atsiradimas sietinas su 20 a. 3 dešimtmečio pradžia. Sovietų Sąjungoje 1980 m. buvo sukurta pirmoji kompiuterizuota poligrafo sistema. Tai buvo kompiuterizuoto poligrafo pirmtakas. 1993 m. *INEX* kompanija pagamino pirmąjį komercinį kompiuterinį poligrafą. Be abejo, technologija buvo pasirinkta tokia, kokia tuo metu buvo naudojama tarptautiniu mastu, ypač Jungtinėse Amerikos Valstijose. In KHOLODNY, Yury. Interrogations using a Polygraph in Russia: 15 Years of Legal Application. *European Polygraph*, Volume 2, No. 2 (4), 2008, p. 78.

<sup>317</sup> Antai, Lietuvos Respublikos valstybės paslapčių ir jų apsaugos įstatymo (*Valstybės žinios*, 1995, nr. 96-2146) 9 straipsnyje buvo užsimenama apie kandidatūros tikrinimą ir pasekmes, kai kandidatas nuslepia arba pateikia melagingus biografijos faktus arba kitas žinias apie save, norėdamas suklaidinti jo kandidatūrą tikrinančius pareigūnus.

<sup>318</sup> KRAUJALIS, Laimutis; KOVALENKO, Aleksandr; SALDŽIŪNAS, Vitas. Legal and Practical Aspects of Using the Polygraph in the Republic of Lithuania. *European Polygraph*, Volume 1, No. 1, 2007, p. 22.

<sup>319</sup> Vidaus reikalų ministerijos įgaliota institucija, Krašto apsaugos sistemoje – Antrasis operatyvinių tarnybų departamentas prie Krašto apsaugos ministerijos, Valstybės saugumo departamentas; Finansų ministerijos įgaliota institucija, Specialiųjų tyrimų tarnyba.



kariai, taip pat asmenys, atrinkti tarnybai šiose institucijose arba valstybės tarnautojai, pareigūnai ir asmenys, atrinkti valstybės tarnybai, kai to prašo kitos Lietuvos Respublikos valstybės institucijos). Ketvirta, atsižvelgiant į tai, kad tyrimu poligrafu siekiama patikrinti asmenų ir jų suteiktos arba atitinkamų valstybės institucijų surinktos informacijos, susijusios su tiriamais asmenimis ir jų aplinka, patikimumą, Lietuvos Respublikos poligrafo naudojimo įstatymo 5 straipsnio 3 dalyje išskiriami penki atvejai<sup>320</sup>, kada tyrimas poligrafu gali būti atliekamas.

Lietuvoje griežtai draudžiama poligrafą naudoti kitais atvejais negu nustatyta įstatyme. Vadinasi, panaudoti poligrafą darbuotojo atžvilgiu darbo vietoje privačiame sektoriuje apskritai nėra teisinių galimybių, o viešosios tarnybos atveju leistina, tik esant įstatyme apibrėžtomis sąlygoms ir konkreitiems subjektams.

Kitokių poligrafo panaudojimo darbo vietoje reguliavimo modelių galima rasti užsienyje. Pavyzdžiui, Jungtinėse Amerikos Valstijose dar 1988 m. buvo priimtas Aktas dėl darbuotojų poligrafijos apsaugos<sup>321</sup>. Su tam tikrais pakeitimais jis galioja iki šiol. Viena vertus, Akto dėl darbuotojų poligrafijos apsaugos<sup>322</sup> 3 straipsnis draudžia privataus sektoriaus darbdaviams tiesiogiai ar netiesiogiai prašyti, reikalauti ar versti darbuotojus bei norinčius įsidarbinti asmenis atlikti bet kokią testą panaudojant melo detektorius. Kita vertus, to paties akto 7 ir 8 straipsniuose numatytos išimtys, kuriomis plečiamai apibrėžiami atvejai, kada galima panaudoti poligrafą. Prie tokių išimčių

---

<sup>320</sup>1) kai sprendžiama dėl leidimo dirbti ar susipažinti su įslaptinta informacija išdavimo ar panaikinimo, esant pagrindui manyti, kad asmuo nuslėpė arba pateikė melagingus biografijos faktus ar kitus duomenis apie save ir savo aplinką; 2) teisės aktų nustatyta tvarka atliekant asmens tarnybinių patikrinimą, vidinį ar kriminalinės žvalgybos tyrimą; 3) tiriant nusikaltimus, kitus teisės pažeidimus, įskaitant drausminius nusižengimus, kurių padarymu įtariami tokie asmenys, jei tiriamos veikos yra susijusios su nustatytos darbo, susipažinimo su įslaptinta informacija ar tokios informacijos naudojimo bei saugojimo tvarkos pažeidimu; 4) esant pagrindui manyti, kad asmeniui daromas neteisėtas poveikis, turintis reikšmės nustatytai susipažinimo, darbo su įslaptinta informacija tvarkai, tokios informacijos naudojimui bei saugojimui; 5) esant asmens prašymui atlikti pakartotinį tyrimą.

<sup>321</sup> WALLACH, Shelley. Who's Info is it Anyway? Employees' Rights to Privacy and Protection of Personal data in the Workplace. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 23/2, 2007, p. 209.

<sup>322</sup> Act on Employee Polygraph Protection of the United States. *Public Law*, 1988, no. 100-347-JUNE 27 (with amendments). [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.dol.gov/whd/regs/statutes/poly01.pdf>>.

numatytos ne tik kai kurios viešosios tarnybos sritys, kuriose svarbu garantuoti valstybės saugumą (pavyzdžiui, valstybės saugumo ir gynybos tarnybos ir pan.), bet ir privataus sektoriaus subjektai – privatūs darbdaviai, veikiantys apsaugos paslaugų, farmacinių produktų gamybos, platinimo bei prekybos srityse. Be to, numatytų apribojimų ribose leidžiama atlikti privačių įmonių kai kurių darbuotojų tyrimus poligrafu, kai pagrįstai įtariama šiems dalyvavus darbo vietoje įvykusių incidentuose, dėl kurių darbdavys patyrė ekonominę žalą. Viename iš mokslinių straipsnių Y. Kholodny aprašo darbuotojo tyrimo poligrafu teisinį reguliavimą Rusijoje<sup>323</sup>, teigdamas, kad pagal Komercinių paslapčių įstatymą tam tikrais atvejais darbdaviui įdarbinimo metu leidžiama įpareigoti būsimą darbuotoją pasitikrinti poligrafu, tačiau tik esant jo sutikimui. Rusijos teisė nedraudžia taikyti poligrafo komercinėje praktikoje<sup>324</sup> ir nenustato jokių specialių taisyklių dėl šio prietaiso panaudojimo privačiame sektoriuje. Mokslininkai, tyrinėjantys melo detektorių naudojimo Europoje klausimus, pabrėžia, kad apskritai Europos valstybėse vyrauja didelė reguliavimo įvairovė taikant poligrafą netgi viešosios teisės srityje (t. y. tiriant ir įrodinėjant padarytas nusikalstamas veikas, policijos veikloje)<sup>325</sup>, tačiau atskirai neaptaria poligrafo naudojimo darbo vietoje specifikos ir teisinio reguliavimo ypatumų. Tuo tarpu Tarptautinė darbo organizacija šiuo klausimu pateikia aiškią nuomonę. Tarptautinės darbo organizacijos Darbuotojų asmens duomenų apsaugos praktikos kodekso 6 straipsnio 10 punkte<sup>326</sup> yra nurodyta, kad darbuotojų tyrimas darbo vietoje poligrafu ar kiti panašūs testavimo metodai neturi būti taikomi. Pavyzdžiui, Vengrijoje vienoje iš bylų teismas

---

<sup>323</sup> KHOLODNY, Yury. Interrogations using a Polygraph in Russia: 15 Years of Legal Application. *European Polygraph*, Volume 2, No. 2 (4), 2008, p. 79 – 80.

<sup>324</sup> Pavyzdžiui, Rusijos komercinių paslapčių įstatymo 10 straipsnio 4 dalyje yra įtvirtinta darbdavio teisė panaudoti, jeigu reikia, ne tik šiame įstatyme nurodytas technines apsaugos priemones ar metodus, reikalingus konfidencialiai informacijai apsaugoti. Žr. Российской федеральный закон о коммерческой тайне от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ в ред. закона от 11 июля 2011 г.

<sup>325</sup> MEIJER, H. Ewout; KOPPEN, van J. Peter. Lie Detectors and the Law: the Use of the Polygraph in Europe. In CANTER, David; ŽUKAUSKIENĖ, Rita (eds.) *Psychology and Law: Bringing the Gap*. Hampshire: Ashgate Publishing Limited, 2008, p. 41 – 44. ISBN 13: 978-07546-2656-5.

<sup>326</sup> International Labour Office, *Protection of workers' personal data – an ILO code of practice*, ILO, 1997, p. 4. ISBN 9789-221-10-329-5.

laikėsi tokios pačios pozicijos<sup>327</sup>. Europos Sąjungos asmens duomenų teisinės apsaugos valstybėse narėse politikos, kuri grindžiama, be kita ko, Direktyvos 95/46/EB įgyvendinimu, bei Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijos kontekste palaikoma pozicija dėl draudimo privačiame sektoriuje taikyti darbuotojo tyrimą poligrafu ar vykdyti panašaus pobūdžio testavimą, siekiant tinkamai užtikrinti darbuotojo teisės į privatų gyvenimą apsaugą ir jo asmeninės informacijos saugumą.

Ekonominės krizės laikotarpiu Lietuvoje buvo iniciatyvų įteisinti lankstų poligrafo naudojimą privačioje ūkinėje veikloje, t. y. ir darbo santykių sferoje. Kaip vieną iš būdų gerinti verslo sąlygas, 2008 m. Lietuvos Respublikos Seimo Liberalų frakcijos atstovai parengė Lietuvos Respublikos poligrafo naudojimo įstatymo pakeitimo projektą<sup>328</sup>, kuriuo siūlė panaikinti draudimą naudoti poligrafą tik įstatyme nustatytiems subjektams. Taip pat buvo pasiūlyta privačiuose santykiuose bet kuriam asmeniui poligrafą naudoti priklausomai nuo šalių tarpusavio valios ir susitarimo. Pasiūlymuose nebuvo numatyta jokių tokios veiklos apribojimų. Kaip matyti iš parengiamosios medžiagos, šis projektas jau iš pradžių sulaukė kritikos ir dėl teisinės technikos<sup>329</sup>, ir dėl turinio<sup>330</sup>. Nors minėto projekto aiškinamajame

---

<sup>327</sup> Pavyzdžiui, Europos darbo teisės tinklo elektroninėje svetainėje pristatyta Vengrijos Aukščiausiojo Teismo byla (deja, dėl vengrų kalbos autoriui nepavyko susipažinti su originaliu bylos tekstu), kurioje teismas pripažino neteisėtu darbdavio darbuotojui taikytą testavimą poligrafu, nepaisant to, kad darbuotojas buvo išreiškęs sutikimą. Teismas nurodė, kad darbdavio elgesys prieštarauja Vengrijos darbo kodekse įtvirtintoms normoms, pagal kurias iš darbuotojo galima prašyti suteikti tam tikrą informaciją arba atlikti testus, kai tai yra būtina ir nepažeidžia asmens teisių. Be to, privataus asmens (darbuotojo) tyrimas poligrafu galimas tik įstatymo nustatytais atvejais, o darbdaviui tokia teisė šiuo atveju nėra suteikta. Žr. European Labour Law Network. *Supreme Court deems application of a polygraph by employer unlawful*. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 15 d.]. Prieiga per internetą <[http://www.labourlawnetwork.eu/national\\_labour\\_law\\_latest\\_country\\_reports/national\\_court\\_rulings/court\\_decisions/prm/64/v\\_detail/id\\_3029/category\\_15/index.html](http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law_latest_country_reports/national_court_rulings/court_decisions/prm/64/v_detail/id_3029/category_15/index.html)>.

<sup>328</sup> 2008 m. kovo 13 d. Lietuvos Respublikos poligrafo naudojimo įstatymo 1 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas nr. XP-2894. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=315719](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=315719)>.

<sup>329</sup> 2008 m. kovo 14 d. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvada Poligrafo naudojimo įstatymo 1 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo projektui nr. XP-2894. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=315853](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=315853)>.

<sup>330</sup> 2008 m. balandžio 3 d. Europos teisės departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos išvada Poligrafo naudojimo įstatymo 1 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo projektui nr. XP-2894. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=317031](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=317031)>.

rašte<sup>331</sup> siūlymus keisti teisinį reguliavimą ne vieną kartą bandyta pagrįsti *sveiko proto* kategorija, tačiau rimtesnių argumentų ir teisinių vertinimų pasigendama. Pakeitus įstatymą pagal pasiūlymą<sup>332</sup>, iškiltų ne viena problema. Pirma, numatant poligrafo taikymą tarp privačių subjektų ir nenumatant jokių tokios veiklos apribojimų, darbo santykių srityje gali būti pažeistos ekonomiškai silpnesnės santykių šalies – darbuotojo teisės. Pavyzdžiui, kandidato atsisakymas tikrintis poligrafu neigiamai veiktų jo galimybes įsidarbinti. Antra, tyrimo poligrafu metu tvarkoma ypač jautri asmeninė darbuotojo informacija. Įstatyme neapibrėžiant darbdavių veiklos teisinių pagrindų šiais klausimais, nenumatant tyrimo tikslo, objekto, atvejų ir reikalavimų subjektams, kurie tokį tyrimą darbo vietoje gali vykdyti, kyla grėsmė tyrimo metu gautos informacijos apsaugai, patikimumui, gautų duomenų tvarkymo skaidrumui. Trečia, darbuotojo tyrimo poligrafu rezultatai, duomenys yra neatsiejama asmens privatumo dalis, todėl tokius jautrius klausimus palikus tik darbo sutarties šalių savireguliacijai išauga teisinė rizika, kad bus pasikėsinta į asmens teisę į privataus gyvenimo gerbimą.

Taigi Lietuvoje darbdaviams, kurie Lietuvos Respublikos poligrafo naudojimo įstatyme nenurodyti prie poligrafo tyrimus atlikti įgaliotų subjektų, poligrafą naudoti darbuotojams, kurie pagal įstatymą nepriskirti prie tiriamųjų, yra draudžiama. Numatyti apribojimai privatiems darbdaviams (ir kitiems, kuriems teisė naudoti poligrafą nėra suteikta) taikomi ir esamų darbuotojų, ir ketinančių įsidarbinti asmenų atžvilgiu. Darbdaviai neturi teisės prašyti, pasiūlyti arba reikalauti, kad bet kokį darbą dirbantis darbuotojas tirtųsi poligrafu, netgi jei darbuotojas išreiškia aišką sutikimą. Atsižvelgiant į tai, kad poligrafu gauti duomenys yra darbuotojo privataus gyvenimo dalis, jo asmeninė ir ypač jautri informacija, saugant darbuotojo teisę į jo privataus gyvenimą, galiojantys įstatyminiai tikrinimo poligrafu draudimai yra pakankama specifinių asmens duomenų teisinės apsaugos priemonė.

---

<sup>331</sup> 2008 m. kovo 13 d. Lietuvos Respublikos poligrafo naudojimo įstatymo 1 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto nr. XP-2894 aiškinamasis raštas. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=315721](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=315721)>.

<sup>332</sup> Minėtas įstatymo projektas nėra pasiekęs svarstymo Lietuvos Respublikos Seime stadijos.

### **2.1.3.3.5. Neteisėtas darbuotojo asmens duomenų tvarkymas ir privatumo apsaugos pažeidimas elektroninių ryšių srityje**

Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų 214<sup>23</sup> straipsnyje įtvirtinta administracinė atsakomybė už asmens duomenų tvarkymo ir privatumo apsaugos, numatytą Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatyme, pažeidimą. Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymo 9 skirsnyje yra įtvirtintos bendrosios teisės normos, reguliuojančios duomenų, generuojamų arba tvarkomų teikiant viešąsias elektroninių ryšių paslaugas, tvarkymą ir privatumo apsaugą. Remiantis įstatymu, galima išskirti tokius bendruosius duomenų tvarkymo ir privatumo apsaugos elementus:

- 1) ryšio konfidencialumas;
- 2) duomenų tvarkymo saugumas;
- 3) automatinis skambučių persiuntimas;
- 4) ryšio linijos, iš kurios skambinama ir į kurią skambinama, nustatymas;
- 5) duomenų kategorijos;
- 6) duomenų tvarkymas;
- 7) abonto teisė susipažinti ir kontroliuoti viešųjų ryšių tinklą ir (ar) viešųjų elektroninių ryšių paslaugų teikėjų tvarkomus duomenis apie abonentą;
- 8) duomenų teikimas tretiesiems asmenims;
- 9) tiesioginė rinkodara;
- 10) statistinių duomenų teikimas.

Pažymėtina, kad darbo santykių kontekste elektroninių ryšių paslaugų abonentas paprastai yra darbdavys, o darbuotojas – tokių paslaugų naudotojas. Taigi darbo teisės požiūriu bendrasis reguliavimas yra svarbus, nustatant darbuotojo ir darbdavio tarpusavio teises ir pareigas, kai įgyvendinant darbo santykius naudojamos elektroninių ryšių paslaugos.

Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymo 61 straipsnio 1 dalyje yra įtvirtinti draudimai:

1) be faktinio elektroninių ryšių paslaugų naudotojo sutikimo klausyti, įrašyti, kaupti ar kitu būdu perimti pranešimų turinį ir srauto duomenis ar su jais susipažinti, išskyrus įstatyme numatytas išimtis;

2) be faktinio elektroninių ryšių paslaugų naudotojo sutikimo atskleisti elektroninių ryšių tinklais perduodamų pranešimų turinį ir (ar) susijusius srauto duomenis arba sudaryti sąlygas sužinoti tokią informaciją ir (ar) susijusius srauto duomenis, išskyrus įstatymo nustatytus atvejus.

Pagal Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymo 61 straipsnio 2 dalį nepažeidžiant konfidencialumo principo galima:

1) laikinai išsaugoti perduodamus pranešimus, jei tai būtina paslaugoms (pavyzdžiui, balso paštui, elektroniniam paštui ir kitoms) teikti;

2) įrašyti informaciją ir susijusius srauto duomenis, atliekant teisėtą verslo praktiką, kai siekiama pateikti komercinio sandorio sudarymo, vykdymo ar kitokios verslo transakcijos, kuri, vadovaujantis teisės aktais, gali sukelti teisinių padarinių, įrodymus.

Visais atvejais prieš pradėdant įrašymą, faktiniai elektroninių ryšių paslaugų naudotojai turi būti informuoti apie tokį įrašymą ir jo tikslą, įrašytų pranešimų turinys ir susiję srauto duomenys gali būti saugomi ne ilgesnį laikotarpį, negu toks, per kurį sandorio galiojimas gali būti teisiškai užginčytas. Informacijos saugojimas arba galimybė naudotis jau saugoma informacija abonentu ar faktinio elektroninių ryšių paslaugų naudotojo galiniame įrenginyje leidžiama tik su sąlyga, kad atitinkamam abonentui ar faktiniam elektroninių ryšių paslaugų naudotojui vadovaujantis Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymu buvo suteikta aiški ir išsami informacija, įskaitant informaciją apie tvarkymo tikslus, ir jis davė sutikimą. Įstatymas nedraudžia techninio saugojimo ar naudojimosi duomenimis, kurio vienintelis tikslas yra perduoti informaciją elektroninių ryšių tinklu, taip pat būtinais atvejais teikti informacinės visuomenės paslaugas, kurias užsako abonentas ar faktinis elektroninių ryšių paslaugų naudotojas.

Pagal Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymo 68 straipsnio 1 dalį viešojo ryšių tinklo ir (ar) viešųjų elektroninių ryšių paslaugų

teikėjas srauto duomenis gali naudoti elektroninių ryšių paslaugų rinkodaros ar pridėtinės vertės paslaugų teikimo tikslams arba perduoti trečiajai šaliai, kai ji yra faktinė pridėtinės vertės paslaugų šiam abonentui ar registruotam elektroninių ryšių paslaugų naudotojui teikėja, tik esant abonto ar registruoto elektroninių ryšių paslaugų naudotojo išankstiniam sutikimui. Be to, abonentui ar registruotam elektroninių ryšių paslaugų naudotojui turi būti garantuotos lengvai įgyvendinamos ir nemokamos priemonės bet kada pakeisti, sustabdyti ar atšaukti minėtą sutikimą.

Kiti įstatyme nustatyti bendrieji duomenų tvarkymo ir privatumo apsaugos reikalavimai skirti elektroninių ryšių paslaugų teikėjų ir viešųjų ryšių tinklų teikėjų teisėms ir pareigoms nustatyti. Vis dėlto teismų praktikoje apskritai Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų 214<sup>23</sup> straipsnio taikymas yra pavienis. Autorei nepavyko rasti Lietuvos teismų praktikos, kurioje būtų spręsta dėl Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų 214<sup>23</sup> straipsnyje įtvirtintos administracinės atsakomybės už darbuotojo asmens duomenų tvarkymo ir privatumo apsaugos, numatytų Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatyme, pažeidimą taikymo darbo santykių kontekste.

#### **2.1.3.3.6. Darbuotojo kaip duomenų subjekto teisių pažeidimas**

Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 214<sup>16</sup> straipsnyje įtvirtinta administracinė atsakomybė už duomenų subjekto teisių, nustatytų Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatyme, pažeidimą. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 23 – 29 straipsniuose įtvirtintos tokios duomenų subjekto teisės:

- 1) žinoti (būti informuotam) apie savo asmens duomenų tvarkymą;
- 2) susipažinti su savo asmens duomenimis ir kaip jie yra tvarkomi;
- 3) reikalauti ištaisyti, sunaikinti savo asmens duomenis arba sustabdyti, išskyrus saugojimą, savo asmens duomenų tvarkymo veiksmus, kai duomenys tvarkomi nesilaikant įstatymų;

4) nesutikti, kad būtų tvarkomi asmens duomenys.

Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 23 straipsnio 2 dalyje numatyta duomenų valdytojo pareiga sudaryti sąlygas, kad duomenų subjektas įgyvendintų minėtas teises. Šios pareigos vykdymo išlyga siejama su valstybės saugumu ar gynyba, viešosios tvarkos, nusikalstamų veikų, tarnybinės ar profesinės etikos pažeidimų prevencija, tyrimu, nustatymu, baudžiamuoju persekiojimu, svarbiais valstybės ekonominiais ar finansiniais interesais ir duomenų subjekto ar kitų asmenų teisių ir laisvių apsauga. Taigi jokių išimčių, kurios siejamos su darbuotojo ir darbdavio santykiais, nėra. Darbuotojas išaugo savo kaip asmens duomenų subjekto teises visiškai apimtimi.

Pagal Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 214<sup>16</sup> straipsnį nėra numatyta, kad administracinė teisinė atsakomybė už šio straipsnio pažeidimą yra taikoma ir juridiniam asmeniui. Pažymėtina, kad dėl Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 214<sup>16</sup> straipsnio taikymo darbo santykių kontekste nėra gausios Lietuvos teismų praktikos. Autorei nepavyko rasti teismo bylų, kuriose būtų spręstas klausimas dėl administracinės atsakomybės taikymo darbdaviui pagal Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 214<sup>16</sup> straipsnį.

Vienoje iš baudžiamųjų bylų<sup>333</sup>, kurioje įmonės direktorius buvo kaltinamas buvusio darbuotojo šmeižimu, nes elektroniniu paštu įmonės partneriams išsiuntė informacijos apie darbuotoją, teisėjų kolegija atkreipė dėmesį, kad jokie duomenys apie darbuotojo privatų gyvenimą, paskelbiant asmens kodą, nėra paskelbiami, o direktoriui inkriminuojama veika atitinka ne Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 168 straipsnį, bet Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 214<sup>16</sup> straipsnio 1 dalį, kuriame numatytas duomenų subjekto teisių, nustatytų Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatyme, pažeidimas, nes yra pažeista Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 7 straipsnio

---

<sup>333</sup> Šiaulių apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. kovo 12 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje nr. 1A-95-300/2015 (S), kat. 1.2.8.1.1; 1.2.8.2.1; 1.2.10.4; 2.4.6.4.2; 2.4.7.



4 dalis, draudžianti asmens kodą skelbti viešai. Nors teismų praktikos dėl darbuotojo kaip asmens duomenų subjekto teisių realizavimo teismų praktikos nėra, tačiau, atsižvelgiant į tai, kad informacinės technologijos šiuolaikinėje darbo vietoje naudojamos intensyviai, darytina prielaida, kad minėtų pažeidimų grupei būdingas didelis latentiskumas. Be to, galiojančios redakcijos Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 214<sup>16</sup> straipsnyje nėra nurodyta, kad už pažeidimą atsako juridinis asmuo. Tai riboja administracinės atsakomybės taikymo darbdaviui – juridiniam asmeniui – galimybes.

Minėtą problemą siekiama išspręsti 2012 m. balandžio 24 d. Administracinių nusižengimų kodekso projektu Nr. XIP-3600(2)<sup>334</sup>. Jame siūloma įtvirtinti atskirą skyrių, reglamentuojantį administracinius nusižengimus, susijusius su asmens lygiateisiškumu ir privataus gyvenimo neliečiamumu. Privataus gyvenimo neliečiamumo pažeidimais siūloma pripažinti dvi veikas :

- 1) Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo pažeidimą (77 straipsnis);
- 2) neteisėtą asmens duomenų tvarkymą ir privatumo apsaugos pažeidimą elektroninių ryšių srityje (78 straipsnis).

Kaip viena iš naujovių yra siūlymas numatyti administracinę atsakomybę už šiuos pažeidimus ne tik fiziniams asmenims, bet ir juridinio asmens vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims. Tokių nuostatų priėmimas darbo santykių srityje sustiprintų darbuotojo teisės į privatą gyvenimą apsaugą, kai darbo vietoje naudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos. Galiojantis teisinis reguliavimas asmens privatumo pažeidimus priskiria administracinių teisės pažeidimų, kuriais kėsinama į nustatytą valdymo tvarką, grupei. Siūlomame projekte asmens privatumo pažeidimai traktuojami kaip specifinė savarankiška pažeidimų grupė. Griežtinama teisinė atsakomybė numatant didesnę baudos dydį palyginti

---

<sup>334</sup> 2012 m. balandžio 24 d. Administracinių nusižengimų kodekso projektas nr. XIP-3600(2). [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. gegužės 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=422906&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=422906&p_tr2=2)>.

su šiuo metu galiojančiu<sup>335</sup>. Teigiamai vertintini Projekte numatyti reguliavimo pokyčiai. Pirma, siūlymai šiuo metu naudojamas administracinės teisės pažeidimų sudėtis, apimančias neteisėtą asmens duomenų tvarkymą ir duomenų subjekto teisių pažeidimą, apjungti į vieną sudėtį kaip Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo pažeidimą. Antra, atriboti pažeidimus, kuriais pažeidžiamas Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas ir Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatyme numatyta asmens duomenų tvarkymo ir privatumo apsauga.

#### **2.1.4. Darbuotojo teisės į privatą gyvenimą apsauga pagal Lietuvos darbo teisę**

Darbuotojo teisė į privataus gyvenimo gerbimą darbo vietoje darbdaviui naudojant informacines ir komunikacines technologijas yra stipriai veikiama. Reali ir didžiausia darbuotojo teisės į privatą gyvenimą pažeidimo rizika atsiranda neteisėtai vykdant darbo vietas, darbuotojo ir informacijos bei komunikacijos darbo vietoje stebėseną ir kontrolę. Lietuvoje galiojantis bendrasis asmens teisės į privatą gyvenimą teisinio reguliavimo mechanizmas yra sudėtingas. Pirma, pažeidimų, tiesiogiai susijusių su asmens teisės į privatą gyvenimą įgyvendinimu, sudėtys reglamentuojamos fragmentiškai. Antra, su minėtos teisės realizavimu susijusios teisės normos yra kazuistiškai įtvirtintos įvairiuose skirtingų teisės šakų įstatymuose. Trečia, teisinės atsakomybės juridiniams asmenims taikymas už asmens duomenų apsaugos ir privatumo pažeidimus yra ribotas.

Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kituose darbo įstatymuose nėra specialiųjų teisės normų, užtikrinančių darbuotojo teisės į privataus gyvenimo apsaugą ar reguliuojančių specifinius santykius, kai darbo vietoje panaudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos. Taigi sprendžiant

---

<sup>335</sup> Pavyzdžiui, pagal Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 214<sup>14</sup> ir 214<sup>16</sup> straipsnius fiziniams asmenims nustatytas baudos dydis yra 144 – 289 eurai. Pagal projekte numatytus siūlymus fiziniams asmenims baudos dydis būtų nuo 144 iki 579 eurų, o juridinių asmenų vadovams ir kitiems atsakingiems asmenims būtų nuo 289 iki 1158 eurų.

dėl darbo vietos, darbuotojo ir informacijos bei komunikacijos darbo vietoje stebėsenos ir kontrolės leistinumą ir teisėtumą remiamasi tik bendrosiomis teisės normomis, kurios neapima darbo santykiams būdingos specifikos.

## **2.2. Darbuotojo saviraiškos laisvės pažeidimai naudojant informacines ir komunikacines technologijas darbo vietoje**

### **2.2.1. Saviraiškos laisvės samprata**

Saviraiškos laisvės socialinė svarba istoriškai pripažįstama jau seniai. Anot S. Arlausko<sup>336</sup>, minties ir žodžio laisvės idėjos gimė Atgimimo epochoje ir Naujųjų amžių laikotarpiu, pradedant Dž. Bruno, Galileo Galilėjaus, N. Koperniko sudėtingais bandymais kovoti už teisę viešai pristatyti savo mintis, vėliau taikyti kreacionistinės viduramžių pasaulėžiūros įpareigojimai vertinti pasaulio reiškinius tik Bažnyčios nustatytu būdu, Naujaisiais amžiais susiformavo natūralistinė teologijos idėja, kurią lydėjo B. Spinozos panteistinė filosofija, iškelianti žodžio ir nuomonių laisvės teisę. Atsižvelgus į Švietimo epochos mąstytojo ir politikos Anders Chydenius idėjas, 1766 m. buvo priimtas Švedijos parlamento potvarkis dėl rašymo ir spaudos laisvės, kuris yra pirmasis pasaulyje informacijos laisvę laidavęs teisės aktas. Anot profesoriaus J. Manninen, esminiai šio dokumento rezultatai buvo politinės cenzūros panaikinimas ir viešosios prieigos prie vyriausybinių dokumentų laimėjimas<sup>337</sup>. Prancūzų švietėjas Ž. O. Lamettrie buvo pirmasis mąstytojas, kuris siekė teoriškai pagrįsti žodžio laisvės paskirtį ir apibrėžti šios teisės esminį tikslą ieškoti tiesos<sup>338</sup>. Pažymėtina, kad Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas viename iš nutarimų taip pat nurodė, kad demokratinėje visuomenėje žmogui

---

<sup>336</sup> ARLAUSKAS, Saulius. Žodžio (saviraiškos) laisvės teisės moralinės ribos. *Jurisprudencija*, 2001, t. 19(11), p. 142 – 143. ISSN 1392-6195.

<sup>337</sup> MUSTONEN, Juha. *The World's First Freedom of Information Act. Anders Chydenius' Legacy Today*, p. 4. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. liepos 20 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.chydenius.net/pdf/worlds\\_first\\_foia.pdf](http://www.chydenius.net/pdf/worlds_first_foia.pdf) ISBN 952-99519-3-0>.

<sup>338</sup> ARLAUSKAS, Saulius. Žodžio (saviraiškos) laisvės teisės moralinės ribos. *Jurisprudencija*, 2001, t. 19(11), p. 144. ISSN 1392-6195.

laiduojama teisė laisvai formuoti savo nuomonę apie visuomeninius reikalus, juos aptarinėti; bendriausias viešų diskusijų visuomenės gyvenimo klausimais tikslas yra ieškoti visuomenei rūpimos tiesos, nes per diskusijas besiformuojanti žmonių politinė valia užtikrina atstovaujamosios demokratijos funkcionavimą<sup>339</sup>.

18 a. pabaigoje Prancūzijos žmogaus ir piliečio teisių deklaracijos<sup>340</sup>, kuri tebėra Prancūzijos Respublikos galiojančios Konstitucijos sudedamoji dalis, 11 straipsnis garantuoja žmogaus teisę laisvai reikšti mintis ir nuomonę, t. y. kiekvieno piliečio teisę laisvai kalbėti, rašyti, nepažeidžiant įstatymų. 1791 m. Jungtinių Amerikos Valstijų Konstitucijos pirmoji pataisa<sup>341</sup> įtvirtino teisę į saviraišką per žodžio ir spaudos laisvę. Istoriskai Olandija, Švedija, Anglija, Prancūzija ir Jungtinės Amerikos Valstijos pirmosios rinkosi nuomonių ir įsitikinimų reiškimo laisvę įtvirtinti konstituciškai, garantuojant nuomonių pliuralizmą ir išraiškos laisvę kaip kasdienio gyvenimo normą<sup>342</sup>. Šios laisvės reikšmingumą parodo jos pripažinimas tarptautinės bendruomenės priimtuose dokumentuose. Praktikoje saviraiškos laisvė ginama teisinėmis priemonėmis, tačiau 2015 m. *Charlie Hebdo* įvykiai parodo, kad demokratinėje visuomenėje minėtos laisvės realizavimas yra sudėtingas.

Saviraiškos laisvė yra fundamentaliųjų žmogaus teisių ir laisvių apsaugos mechanizmo dalis. 1948 m. Jungtinių Tautų visuotinės žmogaus teisių deklaracijos preambulė skelbia: *kadangi žmogaus teisių nepaisymas ir niekinimas pastūmėjo vykdyti barbariškus aktus, kurie papiktino žmonijos sąžinę, ir didžiausiu paprastų žmonių siekiu buvo paskelbtas pasaulio, kuriame žmonės turi žodžio bei įsitikinimų laisvę ir yra išlaisvinti iš baimės ir skurdo,*

---

<sup>339</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. kovo 10 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 20 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1998, nr. 25-650.

<sup>340</sup> 1789 m. Prancūzijos žmogaus ir piliečio teisių deklaracija (pranc. *Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen*) [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. liepos 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/la-constitution/la-constitution-du-4-octobre-1958/declaration-des-droits-de-l-homme-et-du-citoyen-de-1789.5076.html>>.

<sup>341</sup> 1791 m. Jungtinių Amerikos Valstijų Konstitucijos pirmoji pataisa (angl. *The U.S. Bill of Rights, 1st Amendment*). [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. liepos 20 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.archives.gov/exhibits/charters/bill\\_of\\_rights\\_transcript.html](http://www.archives.gov/exhibits/charters/bill_of_rights_transcript.html)>.

<sup>342</sup> ARLAUSKAS, Saulius. Žodžio (saviraiškos) laisvės teisės moralinės ribos. *Jurisprudencija*, 2001, t. 19(11), p. 143. ISSN 1392-6195.

*sukūrimas*. 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 10 straipsnio 1 dalis kiekvienam garantuoja teisę laisvai reikšti savo mintis ir įsitikinimus, laikytis savo nuomonės, gauti bei skleisti informaciją ir idėjas, netrukdam valdžios pareigūnams ir nepaisant valstybės sienų. 1966 m. Jungtinių Tautų pilietinių ir politinių teisių pakto 19 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad kiekvienas žmogus turi teisę į saviraiškos laisvę, t. y. nekliudomai ieškoti, gauti ir perteikti visokią informaciją bei idėjas, nepaisant valstybių sienų, žodžiu, raštu, per spaudą, meninėmis išraiškos formomis arba kitokiais būdais. 2000 m. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 11 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta *saviraiškos ir informacijos laisvė* kaip kiekvieno teisė, apimanti laisvę turėti savo įsitikinimus, gauti bei skleisti informaciją ir idėjas valdžios institucijoms nekliudant ir nepriklausomai nuo valstybių sienų. Teisės profesorė L. Woods pripažįsta, kad teisine prasme saviraiškos laisvės turinio apimtis pagal Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 10 straipsnį ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 11 straipsnį sutampa<sup>343</sup>.

Pagal 1920 m. Laikinosios Lietuvos Valstybės Konstitucijos<sup>344</sup> 16 paragrafą visiems Lietuvos piliečiams buvo laiduojama *asmens, buto ir korespondencijos neliečiamybė bei tikybos, sąžinės, spaudos, žodžio, streikų, susirinkimų ir draugijų laisvė*. 1922 m. Lietuvos Valstybės Konstitucijos<sup>345</sup> 15 paragrafe buvo numatyta, kad piliečiams laiduojama žodžio ir spaudos laisvė. 1928 m. Lietuvos Valstybės Konstitucijos<sup>346</sup> 16 straipsnyje žodžio ir spaudos laisvės garantija piliečiams taip pat išlaikyta. Tuo tarpu 1938 m. Lietuvos Konstitucijos<sup>347</sup> 25 straipsnyje beliko užuomina, kad *valstybė saugo piliečių visuomeninio veikimo laisvę, ypač spaudoje, draugijose ir susirinkimuose, žiūrėdama, kad jis nebūtų veikiamas kenksminga Valstybei kryptimi*. Sovietinės okupacijos laikotarpiu Lietuvoje nebuvo realių saviraiškos laisvės garantijų.

<sup>343</sup> WOODS, Lorna. In PEERS, Steve; HERVEY, Tamara; KENNER, Jeff; WARD, Angela (eds.). *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*. London: Bloomsbury Publishing, 2014, p. 331. ISBN 978-1-84946-308-9.

<sup>344</sup> Laikinoji Lietuvos Valstybės Konstitucija. *Laikinosios Vyriausybės žinios*, 1920, nr. 37-407.

<sup>345</sup> Lietuvos Valstybės Konstitucija. *Vyriausybės žinios*, 1922, nr. 100-799.

<sup>346</sup> Lietuvos Valstybės Konstitucija. *Vyriausybės žinios*, 1928, nr. 275-1778.

<sup>347</sup> Lietuvos Konstitucija. *Vyriausybės žinios*, 1938, nr. 608-4271.

Lietuvos Respublikai atgavus nepriklausomybę, saviraiškos laisvės teisinis reglamentavimas atsirado aukščiausią teisinę galią turinčiuose teisės aktuose. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 25 straipsnyje yra įtvirtinta saviraiškos laisvę įprasminanti žmogaus teisė turėti savo įsitikinimus ir juos laisvai reikšti bei nekliudomai ieškoti, gauti ir skleisti informaciją bei idėjas. Sutinkamai su konstitucinės teisės norma, Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymo<sup>348</sup> 4 straipsnyje apibrėžta *informacijos laisvė*, kuri apima kiekvieno asmens teisę laisvai reikšti savo mintis ir įsitikinimus, nevaržomai rinkti, gauti ir skleisti informaciją bei idėjas.

Saviraiškos laisvė nėra absoliuti teisė. Pagal Lietuvos Respublikos Konstitucijos 25 straipsnį laisvė reikšti įsitikinimus, gauti ir skleisti informaciją gali būti ribojama tik įstatymu, jei tai būtina apsaugoti žmogaus sveikatą, garbę ir orumą, privatų gyvenimą, dorovę ar ginti konstitucinę santvarką, nes laisvė reikšti įsitikinimus ir skleisti informaciją nesuderinama su nusikalstamais veiksmais: tautinės, rasinės, religinės ar socialinės neapykantos, prievartos bei diskriminacijos kurstymu, šmeižtu ir dezinformacija. Identiški ribojimai įtvirtinti Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymo 4 straipsnyje. Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymo 13 straipsnis reglamentuoja asmens teisių, garbės ir orumo apsaugą, minėto įstatymo 14 straipsnis nustato privataus gyvenimo apsaugą, 19 straipsnis pateikia neskelbtinos informacijos sąrašą. Lietuvos Respublikos nepilnamečių apsaugos nuo neigiamo viešosios informacijos poveikio įstatymas<sup>349</sup> viešosios informacijos taikymo srityje specialiai nustato viešosios informacijos, darančios neigiamą poveikį nepilnamečiams, kriterijus, jos skleidimo tvarką, taip pat šios informacijos rengėjų, skleidėjų ir jų dalyvių, žurnalistų ir jų veiklos priežiūrą atliekančių institucijų teises, pareigas ir atsakomybę. Specialių ribojimų yra ir kituose įstatymuose<sup>350</sup>.

---

<sup>348</sup> Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2006, nr. 82-3254.

<sup>349</sup> Nepilnamečių apsaugos nuo neigiamo viešosios informacijos poveikio įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 91-3890 (su pakeitimais ir papildymais).

<sup>350</sup> Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatyme, Lietuvos Respublikos konkurencijos įstatyme, Lietuvos Respublikos reklamos įstatyme.

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.23 straipsnis taikomas asmens privataus gyvenimo apsaugos gynimui. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.24 straipsnis detalizuoja asmens garbės ir orumo gynimą. Teisinę atsakomybę už susijusius su saviraiškos laisve pažeidimus nustato administracinė ir baudžiamoji teisė. Administracinių teisės pažeidimų, kuriais kėsiamasi į teisingumą, grupei pagal Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 186<sup>2</sup> straipsnį priskiriamas antstolio garbės ir orumo įžeidimas. Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 51<sup>10</sup> straipsnis reglamentuoja atsakomybę už aplinkos apsaugos valstybinės kontrolės pareigūno garbės ir orumo įžeidimą. Pagal Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 187 straipsnį nurodytų pareigūnų garbės ir orumo įžeidimas, reiškiamas žodžiu ar kūno gestais, įžeidžiančiu elgesiu, kibimu ar kitokiu elgesiu užtraukia administracinę atsakomybę. Pagal Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 174 straipsnį numatyta administracinė atsakomybė už nedidelį chuliganizmą, kai necenzūriniai žodžiai ar gestai viešosiose vietose, įžeidžiamas kibimas prie žmonių ar kiti panašūs veiksmai pažeidžia viešąją tvarką ir žmonių rimtį. Asmuo gali būti patrauktas administracinėn atsakomybėn pagal Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 214<sup>19</sup> straipsnį už neigiamą poveikį nepilnamečių vystymuisi darančios viešosios informacijos žymėjimo ir (ar) skleidimo reikalavimų pažeidimą ir pan.

2015 m. priimtame ir nuo 2016 m. balandžio 1 d. įsigaliosiančiame Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekse<sup>351</sup> numatyta administracinė teisinė atsakomybė už susijusias veikas. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 507 straipsnis numato administracinę atsakomybę už valstybės politiko, valstybės pareigūno, valstybės tarnautojo ar viešojo administravimo funkcijas atliekančio asmens garbės ir orumo pažeminimą, arba valstybės politiko, valstybės pareigūno, valstybės tarnautojo ar viešojo administravimo funkcijas atliekančio asmens garbės ir orumo pažeminimą, reiškiamą raštu, žodžiu, gestais, įžeidžiančiu,

---

<sup>351</sup> Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, TAR, 2015, nr. 2015-11216.

įžūliu, provokuojančiu ar kitokiu elgesiu. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 508 straipsnis – už statutinio valstybės tarnautojo, karo policijos ar žvalgybos pareigūno garbės ir orumo pažeminimą. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 481 straipsnis apibrėžia *nedidelį viešosios tvarkos pažeidimą*, t. y. necenzūriniai žodžiai ar gestai viešosiose vietose, įžeidžiamas kibimas prie žmonių, kiti tyčiniai veiksmai, kuriais siekiama pažeisti viešąją tvarką ir žmonių rimtį.

Lietuvos Respublikos baudžiamasis įstatymas numato saviraiškos laisvės apribojimų. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 284 straipsnis apibrėžia viešosios tvarkos pažeidimą, kai asmuo viešoje vietoje įžūliu elgesiu, grasinimais, patyčiomis arba vandališkais veiksmais demonstravo nepagarbą aplinkiniams ar aplinkai ir sutrikdė visuomenės rimtį ar tvarką arba viešoje vietoje necenzūriniais žodžiais ar nepadoriu elgesiu trikdė visuomenės rimtį ar tvarką. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 232 straipsnis numato teisinę atsakomybę asmeniui už nepagarbą teismui, kai viešai veiksniu, žodžiu ar raštu užgauliai buvo pažeminti teisingumą vykdančias teismas ar teisėjas dėl savo veiklos.

Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 25-ajame skyriuje apibrėžti nusikaltimai ir baudžiamieji nusižengimai asmens lygiateisiškumui ir sąžinės laisvei riboja saviraiškos laisvės įgyvendinimą. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 170 straipsnyje kriminalizuotas kurstymas prieš bet kokios tautos, rasės, etninę, religinę ar kitokią žmonių grupę. Objektiviają nusikalstamos veikos pusę sudaro gaminimas, įsigijimas, siuntimas, gabenimas, laikymas, platinimas dalykų, kuriuose tyčiojama, niekinama, skatinama neapykanta ar kurstoma diskriminuoti žmonių grupę ar jai priklausančią asmenį dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų; taip pat kurstymas smurtauti, fiziškai susidoroti, viešas tyčiojimas, niekinimas, skatinimas neapykantos ar kurstymas diskriminuoti žmonių grupę ar jai priklausančią asmenį dėl minėtų draudžiamų diskriminacijos pagrindų; tokių veiklų finansavimas ar kitoks materialinis rėmimas.



Pažymėtina, kad pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 154 straipsnio 1 dalį baudžiamuoju nusižengimu asmens garbei ir orumui pripažįstamas šmeižimas, t. y. apie kitą žmogų tikrovės neatitinkančios informacijos, galinčios paniekinti ar pažeminti tą asmenį arba pakirsti pasitikėjimą juo, paskleidimas; o pagal minėto straipsnio 2 dalį kriminalizuotas šmeižimas asmens, neva šis padarė sunkų ar labai sunkų nusikaltimą, arba per visuomenės informavimo priemonę ar spaudinyje. Pridurtina, kad nuo 2015 m. liepos 10 d. įžeidimo veika yra dekriminalizuota<sup>352</sup>. Iki teisės normų panaikinimo, Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 155 straipsnis numatė baudžiamąją atsakomybę už įžeidimą asmeniui, kuris viešai veiksniu, žodžiu ar raštu užgauliai pažemino ar neviešai įžeidė žmogų. Nuo 2016 m. balandžio 1 d. netenka galios Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 290 straipsnis, numatantis teisinę atsakomybę už savo pareigas einančio valstybės tarnautojo ar viešojo administravimo funkcijas atliekančio asmens įžeidimą.

Kaip matyti iš įstatymo keitimo parengiamosios medžiagos<sup>353</sup>, įžeidimo veikų dekriminalizavimas motyvuotas užtikrinimu, kad bus sistemiškai keičiami šias veikas reglamentuojantys teisės aktai, išsaugant galimybę asmeniui kitomis priemonėmis efektyviai ginti savo pažeistą garbę ir orumą. Pripažįstama, kad pakankamai efektyvią garbės ir orumo apsaugą teikia administracinė atsakomybė bei civilinė teisinė garbės ir orumo gynybos sistema, kuri leidžia ginti minėtas vertybes nuo anoniminių kėsinių, atsakovu patraukiant informaciją paskleidusį subjektą pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.24 straipsnio 5 dalį. Be to, įžeidimo dekriminalizavimas buvo argumentuotas ir Europos Žmogaus Teisių Teismo nuomone, išsakyta sprendime byloje *Delfi AS prieš Estiją*<sup>354</sup>, teigiant, kad reguliavimas, kuris leidžia ieškinį pateikti tik įžeidžiančio turinio komentaro

---

<sup>352</sup> Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 155 ir 290 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymas. TAR, 2015, nr. 2015-11179.

<sup>353</sup> Lietuvos Respublikos Seimo Teisės ir teisėtvarkos komiteto 2015 m. balandžio 15 d. išvada nr.102-P-14 „Dėl Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso XXII skyriaus pavadinimo, 154 straipsnio pakeitimo ir 155, 232 ir 290 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymo projekto (XIIP-1420)“. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. liepos 10 d.]. Prieiga per internetą: < [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=1025949#\\_ftn4](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1025949#_ftn4)>.

<sup>354</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2013 m. spalio 10 d. sprendimas byloje *Delfi AS v. Estonia*, nr. 64569/09.

autoriui ir nenumato subsidiarios pasisakymą publikavusio subjekto civilinės teisinės atsakomybės, yra nepakankamas<sup>355</sup>.

Aptartas teisinis reguliavimas numato saviraiškos laisvės ribojimus, su šios laisvės turiniu susijusiomis kryptimis. Prancūzijos teisės mokslininkės, apibrėždamos saviraiškos laisvės turinį, išskiria tris esminius jos komponentus<sup>356</sup>:

- 1) nuomonės laisvę – kaip dvasinę galimybę turėti savo intelektualius vertinimus ir pažiūras;
- 2) žodžio laisvę – kaip galimybę aktyviai bendrauti ir paaiškinti savo įsitikinimus;
- 3) teisę į informaciją – kaip galimybę gauti informaciją ir keistis idėjomis, kas leidžia susidaryti savo nuomonę.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas saviraiškos laisvę sinonimiškai įvardija informacijos laisve. Pagal Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo formuojamą doktriną<sup>357</sup>, informacijos laisvės turinys plačiąja prasme apima tokius elementus:

- 1) žodžio laisvę;
- 2) įsitikinimų turėjimo ir reiškimo laisvę;
- 3) teisę gauti ir skleisti informaciją bei idėjas;
- 4) spaudos ir kitų informacijos priemonių laisvę.

Visuomenės poreikiai ir interesai naudotis saviraiškos laisve, kultūra, tradicijos, tolerancija bei politinė valia, leidžianti įtvirtinti teises ir jomis naudotis, nulemia teisę laisvai reikšti nuomonę, pažiūras ir

---

<sup>355</sup> Lietuvos Respublikos Seimo Teisės ir teisėtvarkos komiteto 2015 m. balandžio 15 d. išvada nr.102-P-14 „Dėl Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso XXII skyriaus pavadinimo, 154 straipsnio pakeitimo ir 155, 232 ir 290 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymo projekto (XIIP-1420)“. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. liepos 10 d.]. Prieiga per internetą: < [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dok\\_paiska.showdoc\\_l?p\\_id=1025949#\\_ftn4](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dok_paiska.showdoc_l?p_id=1025949#_ftn4)>.

<sup>356</sup> HENNETTE-VAUCHEZ, Stéphanie; ROMAN, Diane. *Droits de l'Homme et libertés fondamentales*. Paris: Éditions Dalloz, 2013, p. 388 – 389. ISBN 978-2-247-12735-1.

<sup>357</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. vasario 13 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos alkoholio kontrolės įstatymo 1 ir 30 straipsnių, Lietuvos Respublikos tabako kontrolės įstatymo 1, 3 ir 11 straipsnių, taip pat Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. vasario 2 d. nutarimo Nr. 179 „Dėl alkoholio reklamos kontrolės“ atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1997, nr. 15 – 314.

įsitikinimus<sup>358</sup>. Žodžio laisvės turinio sampratos raida parodo, kad nė viena žmogaus teisė ir laisvė nėra statinė kategorija, nes teisės turinys pristato konkretaus laikmečio demokratijos lygmenį, socialinių intelektinių gebėjimų esmę<sup>359</sup>. E. Žiobienės nuomone, Lietuvos Respublikos Konstitucijos 25 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta teisės norma garantuoja žmogaus subjektyvias teises bei laisves ir tuo pačiu apsaugo visą komunikacijos procesą<sup>360</sup>.

### **2.2.2. Pasikėsimo į darbuotojo saviraiškos laisvę, kai darbo vietoje naudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos, atvejai**

Informacinių ir komunikacinių technologijų poveikį žmogaus teisėms pripažįsta ne tik teisės, bet ir informacijos mokslų atstovai. Anot M. Prokopčik, žmogaus teisių ir žmogiškųjų vertybių užtikrinimas yra naujų informacinių technologijų plėtros pagrindas, nes modernių technologijų plėtojimas suteikia daugybę galimybių vystyti šias vertybes ir teises, visų pirma teisę į saviraiškos laisvę<sup>361</sup>. Informacinės technologijos sukuria praktiškai neribotas galimybes įgyvendinti saviraiškos laisvę, nes sudaro sąlygas informacijos srautui efektyviai pasiekti daug adresatų. Informacinėje visuomenėje saviraiškos laisvė laiduoja nuomonės, žodžio laisvę bei teisę į informaciją ne tik įprastose terpėse, bet ir elektroninėje erdvėje. Praktines galimybes saviraiškai ypač padidina interneto naudojimas<sup>362</sup>. Internetas tapo svarbia saviraiškos laisvės atrama, ypač dėl paplitusių tokių šiuolaikinių komunikacijos formų<sup>363</sup> kaip

---

<sup>358</sup> JOVAIŠAS, Karolis. Žodžio laisvė: problemos ir paradoksai. *Teisės problemos*, 2007, nr. 3 (57), p. 10. ISSN 1392 – 1592.

<sup>359</sup> MESONIS, Gediminas. Vėliava – *flag – drapeau*, arba ir vėl apie žmogaus teises. *Teisė*, 2012, nr. 83, p. 34. ISSN 1392 – 1274.

<sup>360</sup> ŽIOBIENĖ, Edita. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtinta privataus gyvenimo apsauga: informacijos skleidimo apie viešuosius ir privačius asmenis skirtumai. *Jurisprudencija*, 2002, t. 30(22), p. 91. ISSN 1392 – 6195.

<sup>361</sup> PROKOPČIK, Marija. Informacinės technologijos ir žmogaus teisės: galimybės ir grėsmės. *Informacijos mokslai*, 2004, nr. 30, p. 26. ISSN 1392-0561.

<sup>362</sup> VAN ENIS, Quentin; MONTERO, Etienne. Ménager la liberté d’expression au regard des mesures de filtrage imposées aux intermédiaires de l’internet: la quadrature du cercle? *Revue Lamy Droit de l’Immateriel*, 2010, n. 60, p. 88, ISSN 1772 – 6646.

<sup>363</sup> HENNETTE-VAUCHEZ, Stéphanie; ROMAN, Diane. *Droits de l’Homme et libertés fondamentales*. Paris: Éditions Dalloz, 2013, p. 389. ISBN 978-2-247-12735-1.

*blogging, netsurfing, facebooking, tweeting* ar kitų<sup>364</sup> virtualių bendravimo terpių. Tokių priemonių naudojimas darbo santykių kontekste yra paplitęs reiškinys. Būtent informacinės ir komunikacinės technologijos atvėrė galimybes darbuotojams (kaip ir bet kuriems kitiems asmenims) jungtis prie virtualių socialinių tinklų. Interneto panaudojimas sąlygojo tai, kad socialiniai tinklai ir plėtėsi laiko bei erdvės požiūriu, ir apskritai persikėlė į skaitmeninę erdvę. Darbo santykių srityje, viena vertus, atsirado galimybės darbuotojų dalyvavimą virtualiuose socialiniuose tinkluose nukreipti darbdavio interesų naudai (pavyzdžiui, reklamuoti, pristatyti įmonės produkciją ar paslaugas). Kita vertus, išaugo pavojus, kad tam tikra darbuotojo veikla virtualiame tinkle gali pakenkti darbdavio interesams (pavyzdžiui, su profesine veikla nederantis darbuotojo elgesys, vieši komentarai ir kt., kurie gali neigiamai paveikti darbdavio dalykinę reputaciją, kitų asmenų teises). Vienoje iš Lietuvoje atliktų mokslo studijų teigiama, kad nesantaikos kurstymas elektroninėje erdvėje sudaro 90 proc. visų 2008 – 2011 m. užfiksuotų pažeidimų, susijusių su neapykantos kurstymu prieš kitataučius, kitokios seksualinės orientacijos ar rasės asmenis, o dėl ekonominio sunkmečio pablogėjusios žiniasklaidos verslo sąlygos ir auganti informacinių technologijų plėtra sąlygojo, kad ženkliai išaugo neprofesionalių žiniasklaidos turinį formuojančių asmenų ratas, dėl to išsiplėtė viešoji erdvė, kuri tapo pasiekiamą kiekvienam ir leidžianti bei skatinanti saviraišką<sup>365</sup>.

Kai kurie mokslininkai netinkamą socialinių tinklų naudojimą darbe sieja su seksualiniu priekabiavimu, darbo našumo praradimu ar įsilaužimu į sistemas<sup>366</sup>. Taip pat randasi diskusijų, kokia yra riba tarp darbuotojo asmeninės ir profesinės veiklos naudojant virtualius socialinius tinklus darbo

---

<sup>364</sup> Paplitę angliški terminai *Blogging, Netsurfing, Facebooking, Tweeting* į lietuvių kalbą verstini atitinkamai tinklaraštis, internetinis dienoraštis; naršymas internete, dalyvavimas socialiniame tinkle (konkrečiau *Facebook 'e*); *čiulbėjimas* ir pan.

<sup>365</sup> MULEVIČIUS, Matas. Cituojama pagal LANKAUSKAS, Mindaugas; MULEVIČIUS, Matas; ZAKSAITĖ, Salomėja. *Teisės į privatumą, minties, sąžinės, religijos laisvę ir saviraišką užtikrinimo problemos*. Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2013, p. 33 – 34, ISBN 978-9986-704-18-8. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. liepos 8 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.teise.org/data/Teises\\_i\\_privatumu\\_uztikrinimo\\_problemos.pdf](http://www.teise.org/data/Teises_i_privatumu_uztikrinimo_problemos.pdf)>

<sup>366</sup> AALBERTS, Robert. J.; HAMES, David P.; THISTLE, Paul D. Detours and Frolics on the Internet: Employer liability and management control. *Journal of Business Research*, 2009, Volume 62, p. 1336. ISSN 0148-2963.

aplinkoje, kaip tokiais atvejais atriboti darbuotojo profesinį ir privatų gyvenimą. Be to, nėra aišku, kokia yra darbdavio teisėtų veiksmų apimtis, sprendžiant, ar darbuotojams drausti, riboti ar leisti naudoti virtualius socialinius tinklus ir kitas elektroninio bendravimo platformas ne tik kaip profesinės komunikacijos priemones, bet ir kaip įrankius, kurie užtikrina darbuotojų teisę į saviraišką<sup>367</sup>.

Darbo aplinkoje virtualių socialinių tinklų (pavyzdžiui, *Facebook*, *Twitter*, *Skype*, *Netlog*, *Picasa* ir kitų), specializuotų socialinių tinklų, skirtų bendrauti su verslo partneriais, užmegzti naujus profesinius ar darbo ryšius (pavyzdžiui, *LinkedIn*) naudojimas yra darbuotojo ir darbdavio santykių realybė. 2012 m. duomenimis, Prancūzijos įmonėse vidinė komunikacija tarp darbuotojų daugiausiai buvo vykdoma elektroniniu paštu (95 proc. darbuotojų) ir telefonu (90 proc. darbuotojų), tačiau komunikuojant tarpusavyje intensyvėjo naudojimasis virtualiais socialiniais tinklais: *Facebook* naudojosi 32 proc., *Viadeo* – 27 proc., *Twitter* – 12 proc. ir vidiniais socialiniais tinklais – 18 proc. darbuotojų<sup>368</sup>. Praktikoje yra atvejų<sup>369</sup>, kai siekiančio įsidarbinti asmens dalyvavimo virtualiuose socialiniuose tinkluose ir panašios patirtys daro įtaką įsidarbinant, nes potencialus darbdavys, paieškos sistemoje internete įvedęs kandidato duomenis ir susipažinęs su jo viešu dosjė, susidaro pirminę nuomonę apie jį.

Viena vertus, daugiausiai pažeidimų ir pasikėsimų į darbuotojo saviraiškos laisvę elektroninėje erdvėje atsiranda, kai taikoma informacijos ir komunikacijos darbo vietoje stebėseną ir kontrolę. Kita vertus, darbuotojo piktnaudžiavimas saviraiškos laisve elektroninėje aplinkoje sukelia teisinius padarinius, nes pažeidžia darbdavio ar trečiųjų asmenų teisėtus interesus. Dėl

---

<sup>367</sup> Dėl teisės į saviraišką J. Jurkevičienė pastebi, kad naujosios socialinės medijos yra siejamos su forumais, mikrotinklaraščiais, pokalbių programomis, socialinės tinklaveikos svetainėmis, tinklaraščiais, kurių vartotojai įgyja laisvės ir galios bei gali dalintis savo ar kitų suformuotu turiniu, plėsti savo socialines sąveikas su žmonėmis, kurių jokiais kitais būdais nebūtų pažinę. Cituojama pagal JURKEVIČIENĖ, Jurgita. Naujųjų socialinių medijų tipologija. *Societal Innovations for Global Growth*, 2012, nr. 1(1), p. 453 – 459. ISSN 2335-2450 (online).

<sup>368</sup> RAY, Jean-Emmanuel. À propos de la révolution numérique. Actualités des TIC (mai-septembre 2012), première partie. *Droit social*, 2012. N.10, p. 938. ISSN 0012-6438.

<sup>369</sup> DUKSAITĖ-IŠKAUSKIENĖ, Laura. Šių dienų CV – Google? 2014 m. spalio 29 d. konferencijos „Asmens duomenų apsauga: darbo vieta ir socialiniai tinklai“ pranešimas.

šios priežasties praktikoje pagal požiūrį į darbuotojų virtualių socialinių tinklų naudojimą darbo vietoje darbdaviai pasiskirsto į tokias grupes:

- 1) darbdaviai, kurie kontroliuoja ir riboja darbuotojų prieigą prie socialinių tinklų darbe;
- 2) darbdaviai, kurie neriboja ir nekontroliuoja darbuotojų prieigos prie socialinių tinklų darbe;
- 3) darbdaviai, kurie savo darbuotojų prašo, skatina, anot J. E. Ray, išoriniuose socialiniuose tinkluose tapti aktyviais *ambasadoriais*<sup>370</sup>, kuriant įmonės reputaciją elektroninėje erdvėje.

Darbo santykių kontekste darbuotojai išsaugo saviraiškos laisvę, tačiau ši teisė turi apribojimų. Iš vienos pusės, virtualių socialinių tinklų naudojimas daro įtaką pasekmių pagal darbo teisę atsiradimui. Pavyzdžiui, lemia neteisėtą atsisakymą priimti į darbą ar neteisėtą atleidimą iš darbo. Iš kitos pusės, darbdaviai turi būti pajėgūs organizuoti darbo procesą, užtikrinti savo dalykinę reputaciją ir apsisaugoti nuo atsakomybės, kuriai daro įtaką netinkamas darbuotojų elgesys elektroninėje erdvėje. Sąžiningumo principas vykdant darbo sutartį lemia, kad saviraiškos laisvė darbo vietoje turi būti derinama su darbdavio teisėtais interesais.

A. Grosjean nurodo<sup>371</sup>, kad darbuotojo piktnaudžiavimas saviraiškos laisve dažniausiai pasireiškia tokiomis veikomis:

- 1) perdėto ir įžeidžiančio pobūdžio viešais pareiškimais;
- 2) konfidencialumo pareigos pažeidimu;
- 3) sistemingu darbdavio šmeižimu, tikrovės neatitinkančios informacijos skleidimu;
- 4) melagingais kaltinimais.

Minėtos veikos yra nukreiptos į darbdavį. Taip pat darbuotojo netinkamas elgesys, įgyvendinant saviraiškos laisvę, gali būti orientuotas į

---

<sup>370</sup> RAY, Jean-Emmanuel. À propos de la révolution numérique. Actualités des TIC (mai-septembre 2012), première partie. *Droit social*, 2012. N.10, p. 936. ISSN 0012-6438.

<sup>371</sup> GROSJEAN, Alain. La liberté d'expression dans la relation de travail et les nouvelles technologies de l'information, *56th UIA Conference Droits de l'homme numérique*, 31 Octobre – 4 Novembre 2012, Dresde, Allemagne.

kolegas, įmonės klientus ar trečiuosius asmenis, sukelti tokius kitų asmenų teisių pažeidimus:

- 1) asmens garbės ir orumo pažeidimą;
- 2) teisės į privatų gyvenimą pažeidimą
- 3) priekabiavimą;
- 4) kitokį diskriminavimą;
- 5) šmeižimą;
- 6) kitus asmens teisių pažeidimus.

Su teisės pažeidimais, kylančiais dėl neteisėto saviraiškos laisvės realizavimo, susiduriama tiek viešuosiuose tarnybos, tiek privatiuose profesiniuose santykiuose. Pavyzdžiui, Teisėjų garbės teismas viename iš sprendimų<sup>372</sup> pasisakė dėl Lietuvos Respublikos teisėjo A. C. veiksmų elektroninėje erdvėje, kai, reaguodamas į Lietuvos Respublikos Seimo nario V. J. inicijuotą Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 310 straipsnio pakeitimo projektą, kuriuo buvo siūloma griežtinti sankcijas už žiaurų elgesį su gyvūnais, teisėjas savo interneto tinklalapyje [www.cininas.lt](http://www.cininas.lt) ir interneto tinklalapyje [www.infolex.lt](http://www.infolex.lt) paskelbė straipsnį „Dirglioji teisėkūra: Mušk žmoną, bet ne šunį“, kuriame išdėstė savo kritiką. Teisėjų etikos ir drausmės komisija pripažino teisėjo A. C. pasisakymus kaip neatitinkančius teisėjų etikos, nurodydama, kad pasirinkdamas pasisakymo argumentus, jų pateikimo būdus teisėjas privalo atsižvelgti į tai, kad visais atvejais jis turi užtikrinti teisėjo profesijos garbę ir prestižą bei teisėjų etikos principų laikymąsi, kad kiekvienas teisėjas būtų nepriekaištingos reputacijos, darbinėje ir kitoje viešojoje veikloje bei privačiame gyvenime elgtųsi santūriai, korektiškai ir mandagiai, nereikštų niekam paniekos, profesinėje veikloje ir privačiame gyvenime savo elgesiu bei kalba rodytų pavyzdį. Komisijos vertinimu, teisėjas, naudodamasis saviraiškos laisve ar ką nors kritikuodamas, turi teisę pasinaudoti įvairiomis kūrinio formomis, tačiau neturi teisės peržengti moralės ir teisės nustatytų ribų. Komisija šiuos pasisakymus vertino kaip neatitinkančius neutralumo, korektiškumo, mandagumo ir santūrumo

---

<sup>372</sup> Teisėjų garbės teismo 2014 m. gegužės 12 d. sprendimas nr. 21P-4.

reikalavimų ir pažeidžiančius teisėjo etikos, padorumo ir pavyzdingumo principus. Teisėjų garbės teismas šios komisijos išvadą įvertino kaip nepakankamai pagrįstą ir ją vėliau panaikino. Vis dėlto tokio klausimo svarstymas parodo saviraiškos laisvės įgyvendinimo profesiniame gyvenime problematiką.

Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 10 straipsnio taikymo ir saviraiškos laisvės įgyvendinimo profesiniame kontekste Europos Žmogaus Teisių Teismo praktikoje akcentuojama ypatinga žmogaus teisės laisvai reikšti savo mintis ir įsitikinimus svarba demokratijai. Kartu nurodoma, kad minėto konvencijos straipsnio atveju valstybėms suteikiama didesnė veiksmų laisvė nei kituose jos straipsniuose, nes pabrėžiama, jog naudojimasis šiomis laisvėmis yra susijęs su pareigomis ir atsakomybe, todėl jis gali priklausyti nuo valstybės kontrolės formų įvairovės. Tarptautinėse bylose, kuriose valstybės tarnautojai skundėsi, kad jų teisės, įtvirtintos Konvencijos 10 straipsnyje, buvo pažeistos dėl ypatingos tarnybinės padėties, pažymima, jog valstybė gali apriboti valstybės tarnautojų teisę laisvai reikšti savo mintis ir įsitikinimus, kiek tai yra susiję su jų tarnybinėmis pareigomis ir funkcijomis<sup>373</sup>.

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, aiškindamas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 25 straipsnio nuostatas<sup>374</sup>, atkreipė dėmesį į saviraiškos laisvės ypatingą vietą tarp kitų pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių, apibūdino ją kaip vieną iš demokratinės tvarkos pagrindų, kaip kitų žmogaus teisių ir laisvių įgyvendinimo prielaidą. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas reikšmę teikė Lietuvos Respublikos Konstitucijos 25 ir 33 straipsnių sąsajai, teigdamas, kad žmogaus įsitikinimų laisvė Lietuvos Respublikos Konstitucijos 33 straipsnio 2 dalyje įgyja sukonkretintą išraišką, būtent piliečiams laiduojama teisė reikšti kritinę nuomonę ar požiūrį, skleisti

---

<sup>373</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. kovo 10 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 20 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1998, nr. 25-650.

<sup>374</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. kovo 10 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 20 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1998, nr. 25-650.



kritinę informaciją apie valstybės įstaigų ar pareigūnų darbą. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas atkreipė dėmesį, kad įsitikinimų išraiškos laisvė nėra absoliuti, jos ribojimo pagrindai yra numatyti Lietuvos Respublikos Konstitucijos 25 straipsnio 3 dalyje<sup>375</sup>.

Be to, Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas konstatavo, kad įsitikinimų išraiškos laisvės ribojimas visada turi būti suvokiamas kaip išimtinio pobūdžio priemonė, nustatyti ribojimo pagrindai negali būti aiškinami plečiamai, o būtinumo kriterijus suponuoja, kad kiekvienu atveju ribojimo pobūdis, apimtis turi atitikti siekiamą tikslą (pusiausvyros reikalavimas)<sup>376</sup>. Taigi konstitucinė teisė kritikuoti, kaip sukonkretinta įsitikinimų laisvės išraiška, gali būti ribojama laikantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 25 straipsnyje nustatytų sąlygų.

Formuojama Lietuvos konstitucinės teisės doktrina saviraiškos laisvės įgyvendinimo klausimu atitinka Europos Žmogaus Teisių Teismo išaiškinimus. Europos Žmogaus Teisių Teismas sprendime byloje *Kudeshkina v. Russia*<sup>377</sup> dėl teisėjos teisės į saviraiškos laisvę vertindamas, ar sprendimas uždrausti jai užimti teisėjo pareigas, priimtas dėl jos viešų pareiškimų, buvo būtinas demokratinėje visuomenėje, išaiškino, kad saviraiškos laisvė yra vienas esminių pagrindų demokratinėje visuomenėje ir viena iš pagrindinių sąlygų jos pažangai bei kiekvieno asmens savirealizacijai; kad Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 10 straipsnis taikomas ir darbo vietoje, valstybės tarnautojai naudojami saviraiškos laisve. Kituose sprendimuose<sup>378</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismas laikėsi atitinkamos nuomonės.

---

<sup>375</sup> Laisvė reikšti įsitikinimus negali būti ribojama kitaip, kaip tik įstatymu, ir jei tai yra būtina apsaugoti žmogaus sveikatą, garbę ir orumą, privatų gyvenimą, dorovę ar ginti konstitucinę santvarką.

<sup>376</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. kovo 10 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 20 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1998, nr. 25-650.

<sup>377</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2009 m. vasario 26 d. sprendimas byloje *Kudeshkina v. Russia*, nr. 29492/05.

<sup>378</sup> Pavyzdžiui, *Vogt v. Germany* (Europos Žmogaus Teisių Teismo 2009 m. vasario 26 d. sprendimas byloje *Vogt v. Germany*, nr. 17851/91, 53 p.); *Wille v. Liechtenstein* (Europos Žmogaus Teisių Teismo 1999 m. spalio 28 d. sprendimas byloje *Wille v. Liechtenstein*, nr. 28396/95, 41 p.); *Ahmed and Others v. the United Kingdom* (Europos Žmogaus Teisių Teismo 1998 m. rugsėjo 2 d. sprendimas byloje *Ahmed and Others v. the United Kingdom*, nr. 65/1997/849/1056, 56 p.).

Europos Žmogaus Teisių Teismas sprendimuose, priimtuose bylose *Fuentes Bobo c. Espagne*<sup>379</sup> ir *Guja v. Moldova*<sup>380</sup>, konstatavo, kad saviraiškos laisvės apsauga galioja ne tik viešosios tarnybos atvejais, tačiau ir apskritai darbo vietoje, kai darbo santykiai reguliuojami privatinės teisės normų. Vadinasi, bet kuris saviraiškos laisvės apribojimas profesiniame kontekste turi atitikti tris teisės principus:

- 1) teisėtumo principą: ribojimas turi būti įtvirtintas įstatyme;
- 2) teisėto tikslo principą: ribojimas turi atitikti vieną iš teisėtų tikslų, numatytų Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 10 straipsnio 2 dalyje;
- 3) proporcingumo principą: ribojimas turi būti neišvengiamas, kad būtų apsaugoti interesai ir vertybės, nurodyti Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 10 straipsnio 2 dalyje.

Analizuojant teismų praktiką bei teisės mokslo doktriną dėl proporcingumo principo taikymo darbuotojui realizuojant saviraiškos laisvę, aptinkama įvairių taikytinų kriterijų. Pavyzdžiui, A. Grosjean<sup>381</sup> akcentuoja bendrojo konteksto, susiklosčiusių darbo ypatumų, aplinkos įmonėje, kurioje kilo ginčas, vertinimą; siūlo tirti, ar darbuotojo išsakyta kritika nėra perdėta, ar kiekvienas, išsakydamas kritiką, turi gerbti kitų teises, nes nepagrįsti priekaištai, tikrovės neatitinkanti ir melaginga informacija apie darbdavį objektyviai kenkia jo reputacijai, todėl nepatenka prie saviraiškos laisvės saugomų vertybių. Kita vertus, darbuotojo išsakyta pagrįsta kritika darbdavio atžvilgiu vertintina kaip priimtina, nes darbuotojas nėra absoliutaus lojalumo darbdaviui subjektas, turi teisę save išreikšti, tačiau tai turi daryti deramai. Svarbu atsižvelgti į įmonėje susiklosčiusio tarpusavio bendravimo specifiką,

---

<sup>379</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2000 m. vasario 29 d. sprendimas byloje *Fuentes Bobo v. Spain*, nr. 39293/98, p. 38.

<sup>380</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2008 m. vasario 12 d. sprendimas byloje *Guja v. Moldova*, nr. 14277/04, p. 52.

<sup>381</sup> GROSJEAN, Alain. La liberté d'expression dans la relation de travail et les nouvelles technologies de l'information, *56th UIA Conference Droits de l'homme numérique*, 31 Octobre – 4 Novembre 2012, Dresde, Allemagne.

nes, kaip matyti vienoje iš bylų<sup>382</sup>, net humoras darbo aplinkoje gali būti suprstas skirtingai. Taip pat yra reikšmingi tokie aspektai: apsikeitimo pastabomis elektroninėje erdvėje spontaniškumas, išsakytos kritikos atskleidimo mastas, ginčytinų darbuotojo pastabų viešumas. Tas pats pasakytina apie darbuotojų atstovų saviraišką ir darbdavio kritikos išsakymą elektroninėje erdvėje. Europos Žmogaus Teisių Teismas sprendimuose bylose *Palomo Sánchez and Others v. Spain*<sup>383</sup> ir *Jerusalem v. Austria*<sup>384</sup> pripažino, kad profesinių sąjungų nariai turi gebėti išreikšti savo pageidavimus dėl darbuotojų teisių pagerinimo įmonėje korektiškai, susilaikydami nuo neadekvataus kalbėjimo.

Virtualių socialinių tinklų naudojimas sukelia ginčų, kai darbuotojai dalyvauja virtualiose diskusijose, susijusiose su darbdavio autoritetu, jo reputacija, ir kai tokio pobūdžio informacija dalinasi su *draugų draugais*. Prancūzijos teismų praktikoje<sup>385</sup> konstatuota, kad minėtos apimties *Facebook* naudojimas peržengia darbuotojo privatumo erdvę. Atvejis<sup>386</sup>, kai darbuotojas parašė žinutę ant buvusio kolegos *Facebook sienos*, teismo buvo pripažintas paskelbimu viešojoje erdvėje<sup>387</sup>.

Identiškos pozicijos laikosi Belgijos teismai. Pavyzdžiui, Liuvono teismas pripažino, kad darbuotojo reguliarius neigiamų komentarų apie įmonės finansinius sunkumus *Facebook*, kai informacija prieinama visiems, rašymas

---

<sup>382</sup> Jugement du Conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt, le 19 novembre 2010, n. 2010-021303. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. gegužės 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.legalis.net/spip.php?page=jurisprudence-decision&id\\_article=3026](http://www.legalis.net/spip.php?page=jurisprudence-decision&id_article=3026)>.

<sup>383</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2011 m. rugsėjo 12 d. sprendimas byloje *Palomo Sánchez and Others v. Spain*, nr. 28955/06, 28957/06, 28959/06, 28964/06, p. 56.

<sup>384</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2001 m. vasario 27 d. sprendimas byloje *Jerusalem v. Austria*, nr. 26958/95, p. 38.

<sup>385</sup> Jugement du Conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt, le 19 novembre 2010, n. 2010-021303. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. gegužės 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.legalis.net/spip.php?page=jurisprudence-decision&id\\_article=3026](http://www.legalis.net/spip.php?page=jurisprudence-decision&id_article=3026)>.

<sup>386</sup> Jugement de la Cour d'Appel de Besançon, le 15 novembre 2011, n. 10-02642.

<sup>387</sup> Arrêt du 10 avril 2013 de la Chambre civile de la Cour de cassation, n. 11-19.530. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. gegužės 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027303638&fastReqId=205587894&fastPos=1>>.

nepatenka į darbuotojo privataus gyvenimo apsaugą<sup>388</sup>. Namuro teismas nusprendė<sup>389</sup>, kad darbuotojo išsakytos rasistinio ir įžeidamos pobūdžio užuominos *Facebook*, nukreiptos į kolegą, nėra privataus pobūdžio.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vienoje iš nutarčių<sup>390</sup>, sprenddamas dėl prieigos prie atsakovo administruojamoje svetainėje saugomos draudžiamos skelbti, platinti, skelbti informacijos, kuri susijusi su įmone kaip darbdaviu, uždraudimo, pasisakė dėl saviraiškos laisvės ir juridinio asmens dalykinės reputacijos žeminimo proporcingumo vertinimo. Byloje buvo keliamas klausimas dėl saviraiškos laisvės įgyvendinimo ribų skleidžiant darbdaviui nepalankią ir jį kritikuojančią informaciją interneto tinklalapyje. Minėtoje byloje darbdavys savo reikalavimą įpareigoti atsakovą pašalinti komentarus iš jo valdomo tinklalapio grindė tuo, kad jie akivaizdžiai šmeižia ir žemina jo kaip juridinio asmens dalykinę reputaciją. Kasaciniame skunde buvo nurodyta, kad apeliacinės instancijos teismas neetiška, nepadaria forma išsakytų komentarų nelaikė draudžiamais skelbti pagal Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymo 19 straipsnį, pripažino juos tik neigiamą nuomonę (subjektyviu asmens požiūriu) apie darbdavį, bet ne juridinio asmens reputaciją įžeidžiančiais teiginiais.

Pažymėtina, kad Europos Žmogaus Teisių Teismas sprendimuose byloje *Hertel v. Switzerland*<sup>391</sup>, *Steel and Morris v. United Kingdom*<sup>392</sup>, *Flux v. Moldova (No. 6)*<sup>393</sup> konstatavo, kad saviraiškos laisve besinaudojantys asmenys privalo elgtis sąžiningai *informacijos adresato* atžvilgiu, siekti pateikti tiksliai ir

---

<sup>388</sup> Arbeidsrechtbank Leuven 17 november 2011, A.R. nr. 10/2215/A. Zie ook: Berben 2011. In BRUCHHANS, Will. Sociale netwerken, fundamentele rechten en de arbeidsrelatie. Nieuw communicatiemiddel, oude én nieuwe problemen in de arbeidsrelatie, p. 64. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. liepos 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=122396>>.

<sup>389</sup> Jugement du Tribunal du Travail de Namur, le 10 janvier 2011. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. liepos 26 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.diversiteit.be/diversiteit/files/File/Rechtspraak\\_ju\\_risdiction/discrimination\\_discrimination/2012/2011\\_01\\_10%20Trib%20%20Trav%20%20Namur.pdf](http://www.diversiteit.be/diversiteit/files/File/Rechtspraak_ju_risdiction/discrimination_discrimination/2012/2011_01_10%20Trib%20%20Trav%20%20Namur.pdf)>.

<sup>390</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. vasario 19 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vedautos autotransportas“ v. S. G.*, nr. 3K-3-30/2014 (S), kat. 22.7; 27.12; 114.4; 114.5.

<sup>391</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 1998 m. rugpjūčio 25 d. sprendimas byloje *Hertel v. Switzerland*, nr. 25181/94, p. 46.

<sup>392</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2005 m. vasario 15 d. sprendimas byloje *Steel and Morris v. United Kingdom*, nr. 68416/01, p. 87.

<sup>393</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2008 m. liepos 29 d. sprendimas byloje *Flux v. Moldova (No. 6)*, nr. 22824/04, p. 26.

patikimą informaciją, laikytis etikos normų bei, kaip nurodė sprendime byloje *Constantinescu v. Romania*<sup>394</sup>, diskutuojant svarbiais bendrojo intereso klausimais, svarbu gerbti kitų asmenų reputaciją ir teises, vengiant įžeidžiamo pobūdžio formuluočių.

Saviraiškos laisvės apribojimus lemia jos santykis su kitomis teisinėmis vertybėmis – asmens garbe ir orumu, privatumu, dalykine reputacija. Europos Žmogaus Teisių Teismas, sprenddamas teisės į saviraiškos laisvę ir asmens reputacijos gerbimo teisingos pusiausvyros nustatymo problemą, sprendimuose bylose *Axel Springer AG v. Germany (GC)*<sup>395</sup>, *Tierbefreier e.v. v. Germany*<sup>396</sup> susistemino ir išskyrė svarbiausius vertinamuosius kriterijus:

- 1) viešos diskusijos prisidėjimą prie bendrojo intereso klausimo;
- 2) asmens (subjekto), apie kurį diskutuojama, pobūdį (žinomumą ar pan.);
- 3) šio asmens (subjekto) ankstesnį elgesį;
- 4) skelbiamos informacijos gavimo būdą ir tikrumą;
- 5) publikacijos turinį, formą ir padarinius;
- 6) taikomos sankcijos griežtumą.

Be to, Europos Žmogaus Teisių Teismas 2015 m. sprendime byloje *Delfi AS v. Estonia*<sup>397</sup> minėtus kriterijus adaptavo interneto naudojimo atvejui, papildomai išskirdamas tokius kriterijus:

- 1) komentarų kontekstą;
- 2) įmonės pareiškėjos taikytas priemones užkirsti kelią ar pašalinti difamacinius komentarus;
- 3) tikrųjų komentatorių atsakomybės galimybę, kaip tam tikrą alternatyvą;

---

<sup>394</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2000 m. birželio 27 d. sprendimas byloje *Constantinescu v. Romania*, nr. 28871/95, p. 72.

<sup>395</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2012 m. vasario 7 d. sprendimas byloje *Axel Springer AG v. Germany (GC)*, nr. 39954/08, p. 89 – 95.

<sup>396</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2014 m. sausio 16 d. sprendimas byloje *Tierbefreier e.v. v. Germany*, nr. 45192/09, p. 50 – 51.

<sup>397</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2015 m. birželio 16 d. sprendimas byloje *Delfi AS v. Estonia*, nr. 64569/09, p. 90 – 91.

4) nacionalinio proceso padarinius įmonei.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas išaiškino<sup>398</sup>, kad sprendžiant dėl įpareigojimo pašalinti asmens dalykinę reputaciją žeminančią informaciją iš interneto tinklalapio ir saviraiškos laisvės ribojimo proporcingumo, taikant kriterijų dėl viešos diskusijos prisidėjimo prie bendrojo intereso, svarbu atsižvelgti į tai, kad viešos diskusijos pobūdis, jos kontekstas gali turėti įtakos teismo vertinimo laisvės riboms, suteikiamoms pagal Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 10 straipsnį. Europos Žmogaus Teisių Teismų formuojamoje doktrinoje pripažįstama, kad Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 10 straipsnio 2 dalis palieka mažai vietos saviraiškos laisvės apribojimams politinėje diskusijoje ar diskusijoje dėl bendrojo intereso klausimų, o iš esmės komercinio pobūdžio diskusijose vertinimo laisvės ribos platesnės (suteikiama galimybė laisviau riboti saviraiškos laisvę, ginant kitas vertybes, pavyzdžiui, juridinio asmens reputaciją)<sup>399</sup>. Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendime byloje *Hertel v. Switzerland*<sup>400</sup> konstatuota, kad vertinimo ribos siaurėja tuomet, kai diskusijoje pateikiami ne komerciniai teiginiai, bet diskutuojama dėl bendrojo visuomenės intereso klausimo.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pripažino, kad diskusiją dėl darbdavio darbo metodų, aplinkos, darbo sąlygų (potencialiam darbuotojui aktualių klausimų) galima laikyti susijusia su tam tikru visuomenės interesu – darbuotojų teise turėti saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir pan., todėl atitinkamai tokioje diskusijoje leistinos platesnės saviraiškos ribos: aštresni pasisakymai, kritika, todėl teismas turi siauresnes vertinimo laisvės ribas<sup>401</sup>. Kita vertus, tokia diskusija susijusi ir su

---

<sup>398</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. vasario 19 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vedautos autotransportas“ v. S. G.*, nr. 3K-3-30/2014 (S), kat. 22.7; 27.12; 114.4; 114.5.

<sup>399</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 1989 m. lapkričio 20 d. sprendimas byloje *Markt Intern Verlag GmbH and Klaus Beermann v. Germany*, nr. 10572/83, p. 25 – 26; 32 – 37.

<sup>400</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 1998 m. rugpjūčio 25 d. sprendimas byloje *Hertel v. Switzerland*, nr. 25181/94, p. 46 – 47.

<sup>401</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. vasario 19 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vedautos autotransportas“ v. S. G.*, nr. 3K-3-30/2014 (S), kat. 22.7; 27.12; 114.4; 114.5.

komercinės veiklos, konkurencijos sritimi, kurioje saviraiškos laisvė turi būti įgyvendinama atsargiau, nepažeidžiant sąžiningos konkurencijos taisyklių, asmens reputacijos, komercinės informacijos slaptumo ir pan., todėl įvertinus tinklalapio pobūdį (skundų teikimą) ir tai, kad dėl komentarų kyla didesnė verslo reputacijos pažeidimo, verslo žlugdymo rizika, akcentuotas komercinis diskusijos aspektas, kuris lėmė didesnę rūpestingumo pareigą komentuojančiesiems ir šiuos komentarus saugančiam subjektui<sup>402</sup>.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nurodė, kad asmens, apie kurį diskutuojama, pobūdžiui įvertinti svarbūs duomenys apie juridinį asmenį (didelė, žinoma įmonė ir pan.), leidžiantys preziumuoti jo atsparumą kritikai ir kilusios diskusijos svarbą visuomenėje<sup>403</sup>. Europos Žmogaus Teisių Teismas sprendime byloje *Steel and Morris v. United Kingdom*<sup>404</sup> konstatavo, kad didelės tarptautinės įmonės turi būti tolerantiškesnės kritikai, tačiau atkreipė dėmesį ir į su tuo susijusius pavojus: greta visuomenės intereso dalyvauti atvirose diskusijoje apie verslo praktikas egzistuoja konkuruojantis interesas apsaugoti įmonių komercinę sėkmę ir gyvybingumą, valstybė naudojasi vertinimo laisve dėl pagal nacionalinę teisę suteikiamų priemonių, įgalinančių įmonę ginčyti jos reputacijai pavojų keliančių teiginių tikrumą bei riboti patiriamus nuostolius.

Lietuvos Aukščiausiasis Teismas akcentavo, kad vertinant proporcingumą pagal skelbiamos informacijos gavimo būdo, tikrumo, turinio, formos ir padarinių kriterijų, yra svarbus diskusijų vietos (internetinės erdvės), neišvengiamai diktuojančios specifinius saviraiškos laisvės ribojimo reikalavimus, aspektas<sup>405</sup>. Spręsdamas dėl susidūrusių interesų pusiausvyros, Europos Žmogaus Teisių Teismas interneto naudotojų troškimą neatskleisti

---

<sup>402</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. vasario 19 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vedautos autotransportas“ v. S. G.*, nr. 3K-3-30/2014 (S), kat. 22.7; 27.12; 114.4; 114.5.

<sup>403</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. vasario 19 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vedautos autotransportas“ v. S. G.*, nr. 3K-3-30/2014 (S), kat. 22.7; 27.12; 114.4; 114.5.

<sup>404</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2005 m. vasario 15 d. sprendimas byloje *Steel and Morris v. United Kingdom*, nr. 68416/01, p. 94.

<sup>405</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. vasario 19 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vedautos autotransportas“ v. S. G.*, nr. 3K-3-30/2014 (S), kat. 22.7; 27.12; 114.4; 114.5.

savo tapatybės, naudojantis saviraiškos laisve, išskyrė kaip svarbų veiksnį, išaiškindamas, kad interneto paplitimas ir galimybė arba tam tikrais atvejais pavojus, jog kartą paviešinta informacija liks vieša ir cirkuliuos amžinai, reikalauja apdairumo, informacijos atskleidimo internete paprastumas ir gana didelis informacijos jame kiekis nulemia užduoties aptikti difamacinius teiginius ir juos pašalinti sudėtingumą<sup>406</sup>.

Europos Žmogaus Teisių Teismas saviraiškos laisvės ribojimo proporcingumui įvertinti didelę reikšmę teikia paskleistos informacijos pobūdžiui, atribodamas fakto konstatavimo ir vertinamuosius teiginius. Faktų buvimas gali būti įrodomas, priešingai negu vertinamųjų teiginių teisingumas. Kai teiginiai vertinamojo pobūdžio, atribojimo proporcingumas gali priklausyti nuo to, ar egzistuoja pakankama faktinė bazė ginčijamam teiginiui pagrįsti, nes vertinamojo pobūdžio teiginys, neturintis faktinio pagrindo, gali peržengti leistinas ribas. Tam, kad komentarai būtų priskirti vienai ar kitai kategorijai, būtina atsižvelgti į bylos kontekstą (teiginių formuluotes, jų pateikimo aplinkybes, pateiktą realaus elgesio vertinimą ar nuomonės pareiškimą be jokio faktinio pagrindo ir t. t.)<sup>407</sup>. Analizuojant nuomonės faktinio pagrindimo klausimą, turi būti taikomi protingi įrodinėjimo standartai. Nors diskusijoms internete būdingos aštresnės, *natūralios* kalbos konstrukcijos, didesnis emocionalumo lygis, jose turi būti paisoma pagarbos kito asmens teisėms principo. Jei komentarais siekiama nepagrįstai pulti asmenį, turint tikslą jį įžeisti, tai nesuderinama su konvencine teise į saviraiškos laisvę<sup>408</sup>.

Realizuojant saviraiškos laisvę svarbu atskirti kritiką nuo įžeidimo priklausomai nuo teiginių pobūdžio<sup>409</sup>. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartyse byloje *UAB „Simon Louwerse International Transport“ v. UAB*

---

<sup>406</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2013 m. spalio 10 d. sprendimas byloje *Delfi AS v. Estonia*, nr. 64569/09, p. 92.

<sup>407</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2009 m. liepos 16 d. sprendimas byloje *Wojtas-Kaleta v. Poland*, nr. 20436/02, p. 50.

<sup>408</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2009 m. liepos 16 d. sprendimas byloje *Wojtas-Kaleta v. Poland*, nr. 20436/02, p. 51.

<sup>409</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2007 m. gruodžio 10 d. sprendimas byloje *Stoll v. Switzerland (GC)*, nr. 69698/01, p. 132, 140.



„Dinaka“<sup>410</sup>, UAB „Šilutės komunalininkas“ v. P. S. IĮ „Uola“<sup>411</sup> konstatuota, kad pagrįsta ir objektyvi kritika yra ginama, jeigu yra reiškiamas tinkamai – neįžeidžiant asmens, nesiekiant jo žeminti ar menkinti, o turint pozityvių tikslų: norint išryškinti asmens ar jo veiklos trūkumus ir siekiant juos pašalinti. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo vertinimu<sup>412</sup>, subjektyvūs samprotavimai laikytini žeminančiais garbę ir orumą (įžeidžiančiais) tada, kai jie nesąžiningi, neturi objektyvaus faktinio pagrindo, suponuoja neigiamas visuomenės nuostatas dėl asmens, apie kurį reiškiamas nuomonė; kaltinimai nusikalstamų veikų padarymu priskiriami teiginių, galinčių rimtai paveikti reputaciją, kategorijai. Europos Žmogaus Teisių Teismas, sprenddamas dėl paskleistų teiginių pobūdžio ir jo poveikio asmeniui, yra išaiškinęs, kad priklausomai nuo teiginių vertinamojo ar faktinio pobūdžio, išsakytų kaltinimų ir jų sunkumo vertintina, ar išsakyti teiginiai galėjo sukelti didelės žalos asmens garbei ir reputacijai<sup>413</sup>.

Civilinėje byloje<sup>414</sup>, kurioje buvo sprendžiama dėl pasisakymų apie darbdavį, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas pažymėjo, kad komentarai, kuriuose yra užuominų apie *vokelius, juodus finansus, neatsiskaitymą už darbą, išnaudojimą, vergovę*, laikytini faktinio pobūdžio samprotavimais, pasižyminčiais rimtais kaltinimais neteisėtomis, baudžiamaisiais įstatymais uždraustomis, teisės ir geros moralės aspektu nepriimtiniomis veikomis, todėl tokius teiginius reikia įrodyti. Dėl įrodinėjimo naštos paskirstymo, sprendžiant įpareigojimo pašalinti asmens dalykinę reputaciją žeminančią informaciją iš interneto tinklalapio klausimą, taip pat pateikta išaiškinimų. Lietuvos

---

<sup>410</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Simon Louwerse International Transport“ v. UAB „Dinaka“, nr. 3K-3-169/2006 (S), kat. 27.12.

<sup>411</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Šilutės komunalininkas“ v. P. S. IĮ „Uola“, nr. 3K-3-667/2006 (S), kat. 22.7; 27.12.

<sup>412</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. vasario 19 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Vedautos autotransportas“ v. S. G., nr. 3K-3-30/2014 (S), kat. 22.7; 27.12; 114.4; 114.5.

<sup>413</sup> Europos Žmogaus Teisių Teismo 2012 m. liepos 10 d. sprendimas byloje *Björk Eiðsdóttir v. Iceland*, nr. 46443/09, p. 61 – 81.

<sup>414</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. vasario 19 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Vedautos autotransportas“ v. S. G., nr. 3K-3-30/2014 (S), kat. 22.7; 27.12; 114.4; 114.5;

Aukščiausiasis Teismas, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.24 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta paskleistų duomenų neatitikties tikrovei prezumpcija, pažymėjo, kad įrodyti duomenų neatitikimą tikrovei paprastai būna sunku ar net neįmanoma, todėl asmuo, apie kurį duomenys yra paskleisti, negali būti įpareigotas įrodyti jų neatitikties tikrovei, nes tai būtų neproporcingas jo galimybių ginti savo garbę ir orumą ribojimas, ypač tokiais atvejais, kai informacijos autorius (duomenis pirmas paskleidęs asmuo), kuriam pripažįstamos galimybė ir pareiga įrodyti paskleistų duomenų teisingumą, yra nenustatytas, išsaugo anonimiškumą ir galimybę išvengti atsakomybės<sup>415</sup>. Minėtose Lietuvos bylose ginčai buvo kilę tarp privačių asmenų, bet ne tiesiogiai tarp darbdavio ir darbuotojo, tačiau galima daryti prielaidą, kad elektroninėje erdvėje komentarus (skundus) apie darbdavį galėjo parašyti ir jo darbuotojai. Jeigu ginčas kyla tarp darbdavio ir darbuotojo ne dėl darbo teisių, bet dėl asmeninių teisių įgyvendinimo darbo vietoje, turi būti laikomasi aptarto įrodinėjimo naštos principo.

### **2.2.3. Darbuotojo piktnaudžiavimas saviraiškos laisve kaip atleidimo iš darbo motyvas**

Prancūzijos teisės profesorius E. Ray vaizdžiai apibūdina saviraiškos laisvės įgyvendinimą darbo vietoje, teigdamas „*Facebook mane atleido*“<sup>416</sup>. Anot A. Fiorentino, įvairios specifinės praktinės (technologinės) naujovės nebūtinai reiškia originalios teisinės problemos egzistavimą; tai yra labiau jau esamos klasikinės teismų praktikos pritaikymo sprendžiant informacinių technologijų sąlygotas technines problemas, klausimas<sup>417</sup>. Besiformuojanti teismų praktika parodo, kad saviraiškos laisvė darbo vietoje nėra besąlyginė. Sprendžiant

---

<sup>415</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. vasario 19 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vedautos autotransportas“ v. S. G.*, nr. 3K-3-30/2014 (S), kat. 22.7; 27.12; 114.4; 114.5; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje *V. G. v. S. G.*, nr. 3K-3-476/2012 (S), kat. 26.6; 114.4; 114.5.

<sup>416</sup> Pranc. *Facebook m'a licencié*. In RAY, Jean-Emmanuel. Little Brothers are watching you. *Semaine sociale Lamy*, 2010, N. 1470. p. 10.

<sup>417</sup> FIORENTINO, Allison. L'utilisation par le salarié des réseaux sociaux : l'abus de liberté d'expression nuit à l'emploi. *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2014, N. 2, p. 88. ISSN 2117-4350.

ginčius dėl šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo, siejamo su darbuotojo teisės į privatą gyvenimą ar saviraiškos laisvės turiniu, kiekvienu atveju reikia atskirai vertinti darbuotojo funkcijas, darbo vietos ir darbo laiko aplinkybes, darbdavio suteiktų darbo priemonių naudojimo apribojimus, darbuotojų tarpusavio santykius, profesinį ir privatų veiksmų pobūdį.

Nepagarba įmonei ar darbuotojams, išreikšta socialiniuose tinkluose, yra paprastai pripažįstama atleidimo iš darbo motyvu. Jungtinėje Karalystėje užkandinės padavėja parašė neigiamų komentarų *Facebook* apie klientų šiurkštų ir brutalių elgesį, dėl to buvo atleista. Teismas sprendime byloje *Preece v. JD Wetherspoons plc ET/2104806/10*<sup>418</sup> pateisino atleidimą iš darbo, nes toks informacijos apie klientus paviškinimas per 600 *Facebook draugų* pablogino darbdavio reputaciją. Kanadoje buvo priimtas panašus teismo sprendimas byloje *Wasaya Airways LP v. Air Line Pilots Assn., International (Wyndels Grievance)*<sup>419</sup>, kai vienos oro linijų kompanijos darbuotojas *Facebook'e* savo paskyroje parašė rasistinių komentarų. Nors nebuvo jokio tiesioginio ryšio su atliekama darbine veikla ar darbo santykiais, tačiau darbdavys per vieną iš *draugų* tai sužinojo. Darbuotojas buvo atleistas iš darbo. Pateisindamas darbo sutarties nutraukimą, teismas išaiškino, kad informacija internete išplinta žaibiškai, toks neteisėtas darbuotojo elgesys daro įtaką potencialiems darbdavio klientams, kenkia darbdavio dalykinei reputacijai, nes mažta klientų pasitikėjimas. Jungtinėje Karalystėje teismas sprendime byloje *Gill v. SAS Ground Services Ltd ET/2705021/09*<sup>420</sup> pateisino darbo sutarties nutraukimą su darbuotoju, nebuvusiu darbe dėl sveikatos ir paviškinusiu nuotrauką, kurioje matyti, kad jis minėtu laikotarpiu užsiima choreografija, kai tuo tarpu darbdavys jam mokėjo darbo užmokestį.

---

<sup>418</sup> FIORENTINO, Allison. L'utilisation par le salarié des réseaux sociaux : l'abus de liberté d'expression nuit à l'emploi. *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2014, N. 2, p. 90. ISSN 2117-4350.

<sup>419</sup> FIORENTINO, Allison. L'utilisation par le salarié des réseaux sociaux : l'abus de liberté d'expression nuit à l'emploi. *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2014, N. 2, p. 90. ISSN 2117-4350.

<sup>420</sup> FIORENTINO, Allison. L'utilisation par le salarié des réseaux sociaux : l'abus de liberté d'expression nuit à l'emploi. *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2014, N. 2, p. 92. ISSN 2117-4350.

Užsienio teismų praktika parodo, kad darbuotojo piktnaudžiavimas saviraiškos laisve tampa jo teisėto atleidimo iš darbo motyvu. 2009 m. duomenimis, 54 proc. amerikiečių įmonių blokavo darbuotojų prieigą prie socialinių tinklų darbe bei 8 proc. įmonių nurodė, kad yra atleidusios darbuotojų dėl *Facebook* naudojimo darbo metu<sup>421</sup>. Prancūzijos teisminės institucijos pateikė išaiškinimų dėl teisinių pasekmių, sąlygotų darbuotojo piktnaudžiavimo saviraiškos laisve, vertinimo. Prancūzijos teismas pripažino, kad darbuotojo vieši įžeidūs komentarai socialiniame tinkle *Facebook* peržengė darbuotojo privatumo ribas, kenkia darbdavio įvaizdžiui ir dalykinei reputacijai, elgesys vertintinas kaip šiurkštus darbo drausmės pažeidimas<sup>422</sup>. Šioje byloje buvo suformuotas principas, kad pasisakymų įžeidus ar neteisėtas pobūdis reiškia darbuotojo piktnaudžiavimą savo saviraiškos laisve, kuris pateisina atleidimą iš darbo. Bezansono apeliacinis teismas nusprendė<sup>423</sup>, kad darbuotojo difamaciniai ir įžeidaus pobūdžio pasisakymai socialiniame tinkle laikytini teisėta atleidimo iš darbo priežastimi, tačiau pažymėjo, kad lemiamą įtaką vertinimui daro tai, ar *Facebook'e* išsakyti komentarai yra vieši ar privatūs. Teismo nuomone, *Facebook'as* yra neišvengiamai viešosios komunikacijos priemonė pagal savo tikslą ir pobūdį, todėl darbuotojo lengvabūdiškas poelgis, kai darbuotojas neribojęs prieigos prie savo skelbiamų komentarų ir ant vieno iš turimų kontaktų *sienos* paskelbė žinutę, vertintina kaip viešas elgesys. Reimso apeliacinis teismas pridūrė<sup>424</sup>, kad sprendžiant tokio pobūdžio ginčus įmonė ir jos darbuotojai turi būti aiškiai identifikuoti.

Kitu atveju, 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

---

<sup>421</sup> Une étude qui soulève des questions sur l'effet d'internet sur la productivité des employés: l'utilisation d'Internet au travail, les statistiques, 2009. [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. liepos 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.communique-de-presse-gratuit.com/lutlisation-dinternet-au-travail-les-statistiques-2009\\_33726.html](http://www.communique-de-presse-gratuit.com/lutlisation-dinternet-au-travail-les-statistiques-2009_33726.html)>

<sup>422</sup> Jugement du Conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt, le 19 novembre 2010, N. 2010-021303. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. gegužės 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.legalis.net/spip.php?page=jurisprudence-decision&id\\_article=3026](http://www.legalis.net/spip.php?page=jurisprudence-decision&id_article=3026)>.

<sup>423</sup> Jugement de la Cour d'Appel de Besançon, le 15 novembre 2011, N. 10-02642.

<sup>424</sup> Jugement de la Cour d'Appel de Reims, le 9 juin 2010, N. 09/03205.

žodžio ir saviraiškos laisvė, ji parodo profesinį nelojalumą. Kasacinis teismas nusprendė priešingai<sup>425</sup>, nuroydamas, kad darbuotojas rašė iš savo asmeninio elektroninio pašto kolegai į jo asmenį elektroninį paštą ne darbo metu ir iš asmeninio kompiuterio, todėl darbuotojo asmeninio gyvenimo sričiai priskiriami veiksmai negali būti siejami su profesiniu gyvenimu<sup>426</sup>.

Prancūzijos viešojoje tarnyboje darbuotojai įpareigoti elgtis padoriai. Vieno tarnautojo komentarai virtualioje erdvėje buvo pripažinti minėtos pareigos nevykdymu<sup>427</sup>. Darbo sektorius neturi reikšmės, sprendžiant dėl darbuotojų elgesio socialiniuose tinkluose vertinimo. Kartais darbuotojo komentaras socialiniame tinkle neturi nieko bendra su darbu. Kita vertus, A. Fiorentino, remdamasis Londono Aukščiausiojo Teismo sprendimu byloje *Smith v. Trafford Housing Trust*<sup>428</sup>, pabrėžia, kad saviraiškos laisvės apribojimai, primetami darbdavio, neatima iš darbuotojo galimybės reikšti savo nuomonę tokiais socialiniais klausimais kaip homoseksualų vedybos. Darbuotojas yra laisvas reikšti nuomonę dėl visuomeninių klausimų, bet tai neturi kenkti darbdavio reputacijai. Profesorius J. E. Ray apibendrina<sup>429</sup>, kad bendraujant tarpusavyje darbuotojų kolektyve pastarųjų privataus gyvenimo apsauga bus užtikrinta geriau tiek, kiek darbuotojai bus pajėgūs patys jo *neatsinešti* į darbovietę ir neviešinti.

Dėl saviraiškos laisvės ribojimo Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas<sup>430</sup> yra išaiškinęs, kad kiekvienas žmogus turi savo pažiūras ir

---

<sup>425</sup> CASAUX-LABRUNÉE, Lise. Vie privée des salariés et vie de l'entreprise. *Droit social*, N. 4, p. 338.

<sup>426</sup> Arrêt du 26 janvier 2012 de la Chambre sociale de la Cour de cassation, *Bull.* N. 189.

<sup>427</sup> FIORENTINO, Allison. L'utilisation par le salarié des réseaux sociaux : l'abus de liberté d'expression nuit à l'emploi. *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2014, N. 2, p. 91. ISSN 2117-4350.

<sup>428</sup> Londono Aukščiausiojo Teismo sprendimas byloje *Smith v. Trafford Housing Trust*, 2012, EWHC 3221. In FIORENTINO, Allison. L'utilisation par le salarié des réseaux sociaux : l'abus de liberté d'expression nuit à l'emploi. *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2014, N. 2, p. 93. ISSN 2117-4350.

<sup>429</sup> RAY, Jean-Emmanuel. À propos de la révolution numérique. Actualités des TIC (mai-septembre 2012), Seconde partie. *Droit social*, 2012. N.11-12, p. 1030.

<sup>430</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. vasario 13 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos alkoholio kontrolės įstatymo 1 ir 30 straipsnių, Lietuvos Respublikos tabako kontrolės įstatymo 1, 3 ir 11 straipsnių, taip pat Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. vasario 2 d. nutarimo Nr. 179 „Dėl alkoholio reklamos kontrolės“ atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1997, nr. 15 – 314.

įsitikinimus, o nevaržoma galimybė juos reikšti yra elementari prielaida jam bendrauti su kitais žmonėmis, nes laisvai keičiantis informacija atsiveria galimybė individui plėsti savo žinias, ugdyti pasaulėžiūrą, tobulėti kaip asmenybei. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas pažymėjo, kad tarp asmens teisių ir laisvių, iš vienos pusės, ir visuomenės interesų – iš kitos, neretai kyla konfliktų ar prieštaravimų. Demokratinėje visuomenėje tokie prieštaravimai sprendžiami derinant skirtingus interesus ir siekiant nepažeisti jų pusiausvyros. Vienas iš interesų derinimo būdų yra asmens teisių ir laisvių ribojimas. Pavyzdžiui, Y. Akdeniz teigia, kad kokios nors prieigos internete blokavimo veiksmai turi būti vertinami per saviraiškos laisvės įgyvendinimą<sup>431</sup>. Nors mokslininkas tokią išvalgą pateikia analizuodamas valstybės vaidmenį vykdant prieigos ribojimą prie neteisėto ar įžeidžiančio turinio informacijos internete, tačiau tokia principinė sąsaja paraleliai analizuotina ir interneto blokavimo darbo vietoje kontekste.

Įstatymais apibrėžiant teisių įgyvendinimo ribas, būtina atsižvelgti į atitinkamos teisės paskirtį bei prasmę ir Konstitucijoje nustatytas jos ribojimo galimybes bei sąlygas. Ieškant atsakymo, ar konkretus ribojimas yra neišvengiamai reikalingas demokratinėje visuomenėje, pirmiausia reikia išsiaiškinti ribojimo tikslumą, paskirtį bei nustatyti, ar ribojančios priemonės yra proporcingos siekiamam teisėtam tikslui.

Galimi atvejai, kai atitinkamo ribojimo prasmingumas slypi konkrečios teisės (ar laisvės) prigimtyje arba kai atitinkamais apribojimais siekiama išvengti kolizijos su kitomis pagrindinėmis teisėmis. Minėtais atvejais pagrindinių teisių apribojimų pagrindumas turėtų būti vertinamas protingumo ir akivaizdžios būtinybės kriterijais. Dažnai konfliktas kyla iš esmės tarp lygiaverčių konstitucinių teisinių vertybių, todėl tokiais atvejais

---

<sup>431</sup> AKDENIZ, Yaman. To Block or not to Block: European Approaches to Content Regulation, and Implications for Freedom of Expression. *Computer Law and Security Review*, 2010, Volume 26, p. 260. ISSN 0267-3649.

atitinkamais apribojimais neturėtų būti smarkiai pažeidžiama buvusi jų pusiausvyra<sup>432</sup>.

Kai elektroninėje erdvėje publikuojamos darbuotojo žinutės yra prieinamos neapibrėžtam asmenų ratui, teisėti darbdavio stebėsenos ir kontrolės būdai gali būti taikomi. Tokia stebėseną ir kontrolę turi būti proporcinga siekiamam tikslui, darbuotojai bei jų atstovai turi būti apie tai informuoti, įgyvendinimo tvarka apibrėžta informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje vidinėje tvarkoje. Pripažinus, kad darbuotojo ginčytinų pasisakymų virtualioje erdvėje pobūdis yra viešas, darbdavys gali rinkti įrodymus, kad pateisintų atleidimą iš darbo ar kitaip gintų savo interesus.

#### **2.2.4. Darbuotojo saviraiškos laisvės apsauga pagal Lietuvos darbo teisę**

Darbuotojo saviraiškos laisvės įgyvendinimas darbo vietoje naudojant informacines ir komunikacines technologijas nėra beribis. Darbuotojo teisė turėti savo įsitikinimus ir juos laisvai reikšti, jo teisė nekliudomai ieškoti, gauti ir skleisti informaciją bei idėjas nuolat reflektuoja su teisėtais darbdavio ir trečiųjų asmenų interesais, dalykinės reputacijos apsauga ir kitų asmenų lygiateisiškumo garantijomis, asmens teisės į privatų gyvenimą gerbimu, garbės ir orumo gynimu. Konstitucinė darbuotojo teisė į saviraiškos laisvę gali būti ribojama tik įstatymo nustatytais atvejais.

Lietuvos darbo teisėje yra įtvirtintas darbo teisės subjektų lygiateisiškumo principas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 straipsnio 1 dalies 4 punkte yra nurodyti draudžiami diskriminacijos pagrindai: lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeimninė padėtis, amžius, įsitikinimai, pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms,

---

<sup>432</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. vasario 13 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos alkoholio kontrolės įstatymo 1 ir 30 straipsnių, Lietuvos Respublikos tabako kontrolės įstatymo 1, 3 ir 11 straipsnių, taip pat Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. vasario 2 d. nutarimo Nr. 179 „Dėl alkoholio reklamos kontrolės“ atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1997, nr. 15 – 314.

aplinkybės, nesusijusios su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 129 straipsnio 3 dalies 4 punktą darbuotojo lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeiminė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms nelaikoma teisėta priežastimi nutraukti darbo santykius. Taigi Lietuvos darbo teisė reglamentuoja du su darbuotojo saviraiškos laisvės realizavimu susijusius atvejus:

- 1) įtvirtina draudimą diskriminuoti darbuotoją dėl įsitikinimų ar pažiūrų;
- 2) darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, dėl darbuotojo pažiūrų ar įsitikinimų pripažįsta neteisėtu.

Taigi, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, kituose darbo įstatymuose nėra specialiųjų teisės normų, reguliuojančių darbuotojo saviraiškos laisvės įgyvendinimo ar ribojimo, kai darbo vietoje panaudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos, klausimus. Informacijos bei komunikacijos darbo vietoje stebėsenos ir kontrolės kontekste dėl darbuotojo saviraiškos laisvės ribų, kai šią teisę darbuotojas įgyvendina naudodamasis elektronine erdve, jos ribojimo leistinumo, teisėtumo remiamasi tik bendrosiomis teisės normomis, kurios neapima darbo santykiams būdingos specifikos.



### **3. Darbo santykių subjektų interesų kolizijos dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje sprendimas pagal darbo teisę**

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 35 straipsnį darbo sutarties šalys ir jų atstovai, įgyvendindami savo teises bei vykdydami pareigas, turi laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles, veikti sąžiningai, vadovautis protingumo, teisingumo ir sąžiningumo principais, nepiktnaudžiauti savo teise, sutinkamai su Lietuvos Respublikos Konstitucijos 28 straipsniu, nepažeisti trečiųjų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas nepateikia baigtinio darbo sutarties šalių teisių ir pareigų sąrašo. Darbuotojas ir darbdavys naudoja elektronines priemones dėl profesinių ir asmeninių tikslų visą darbo santykių laikotarpį, todėl dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje įdarbinimo, darbo sutarties vykdymo, darbo santykių pasibaigimo atvejais kyla specifinės darbo sutarties šalių teisės ir pareigos.

Informacinėje visuomenėje besiformuojančioje darbo vietoje, naudojant informacinių ir komunikacinių technologijų priemones, nuolat konfrontuoja darbuotojo teisės ir darbdavio interesai. Vienas svarbiausių šiuolaikinės darbo teisės uždavinių yra harmonizuoti darbo teisinius santykius ir išspręsti minėtų interesų koliziją, pasitelkiant darbo teisės reguliavimo apsauginius mechanizmus ir prevencines priemones, taikytinus individualiuose ir kolektyviniuose darbo teisiniuose santykiuose.

#### **3.1. Skirtingų interesų derinimo individualiuose darbo teisiniuose santykiuose būdai**

Įprastai darbo teisė garantuoja ir gina darbo sutarties šalių teises ir laisves, reglamentuoja darbo santykius ir užtikrina kitas būtinausias teises sąlygas, kad būtų optimaliai suderinti darbo sutarties šalių ir valstybės interesai. Teisės

doktrinoje pripažįstama, kad darbo teisės vystymąsi sąlygoja socialiniai ir ekonominiai faktoriai, nulemiantys darbo teisės funkcijas, iš kurių apsauginei teikiama didžiausia svarba<sup>433</sup>. Anot I. Nekrošiaus<sup>434</sup>, darbo teisė taip pat atlieka ekonominę (gamybinę) funkciją, kuri realizuojama priimant darbo teisės normas, skatinant racionalų darbo išteklių naudojimą, darbo našumą, gamybinę demokratiją ir pan.

Augant globalizacijai, vystantis informacinėms technologijoms ir ekonominiams procesams, darbo organizavimas peržengia tradicinius darbo sutarties rėmus, todėl atsiranda poreikis plėtoti dispozityvų darbo santykių reguliavimą<sup>435</sup>. B. Martišienės nuomone<sup>436</sup>, kad darbo teisė įgyvendintų teisinio reguliavimo uždavinius, ji turi reaguoti į besikeičiančius visuomeninius santykius, išsaugoti savo esmę, atsižvelgiant į šiuolaikinius darbo pokyčius, darbo teisės ribas plečiant per darbo santykių sąvokos aiškinimą bei per darbo teisės taisyklių universalumą. Mokslininkės nuomone, darbo teisės metodo ypatumai realizuoja darbo teisės funkcinę paskirtį, tačiau darbo teisė privalo nuolat balansuoti, tikrinti ir vertinti, ar jos įtvirtinamas kompromisas yra aktualus, modernus ir prasmingas.

Taigi darbo teisės tikslai atskleidžia reguliuojamąjį, apsauginį bei ekonominį darbo teisės vaidmenį šiuolaikiniuose užimtumo santykiuose. Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje tampa vienu iš faktorių, veikiančių darbo teisės apsauginę ir ekonominę funkcijas. Minėtas poveikis tirtinas analizuojant skirtingų darbo sutarties šalių interesų, siejamų su informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimu darbo vietoje, derinimu taikant atskirus darbo teisės reguliacinius – apsauginius ir pažeistų teisių gynimo mechanizmus.

---

<sup>433</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas. Cituojama pagal NEKROŠIUS, Ipolitas, *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 22. ISBN 978-9955-30-027-4.

<sup>434</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas. Cituojama pagal NEKROŠIUS, Ipolitas, *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 22. ISBN 978-9955-30-027-4.

<sup>435</sup> USONIS, Justinas; BAGDANSKIS, Tomas. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*, 2011, 3(2), p. 577. ISSN 2029-2244.

<sup>436</sup> MARTIŠIENĖ, Beata. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012, p. 20, 105 – 106.

### 3.1.1. Darbo teisės normų taikymas siekiant darbo sutarties šalių interesų dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje balanso

R. Blanpain teigia<sup>437</sup>, kad visi darbo santykių subjektai nori turėti lanksčias darbo sąlygas ir tuo pačiu jaustis saugūs, pabrėždamas, kad šiuolaikiniai *superkapitalizmo* epochai būdingi darbo santykiai yra galios santykiai, kur galią turintis kapitalas verčia darbuotojus susitaikyti su vis didesniu darbo lankstumu. Ch. Woolfson pažymi, kad rinkos ekonomikos kūrimuisi Rytų Europoje būdinga neoliberali politika, lemianti darbo formalumą nesilaikymą kaip įprastą darbo jėgos subordinavimo priemonę<sup>438</sup>. A. Sobczyk<sup>439</sup> darbo teisės liberalizavimą įvardija pagrindine darbo teisės dinamikos ir plėtros ašimi, skatinančia naujai įvertinti darbo teisės normų teisėkūrą, galiojančio teisinio reguliavimo deklaruojamų apsauginių funkcijų veiksmingumą, atsisakyti nerezultatyvių ir net sukuriančių apribojimų ekonominei veiklai apsauginių funkcijų, priešdamas prie išvados, kad teisės aktų interpretavimo liberalizavimas reiškia, kad kai teisės aktai nesuteikia vienareikšmiškų teisių darbuotojams, įvertintinas poreikis suteikti reikalingą laisvę darbdaviams renkantis vadovavimo būdus ir atverti jiems reikiamus teisinius instrumentus pasirinktiems metodams įgyvendinti.

Kai kurie darbo teisės mokslininkai<sup>440</sup> siūlo Lietuvos Respublikos darbo kodekse reglamentuoti tik tuos darbo santykius, kurių reguliavimas numatytas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, Europos Sąjungos bei

---

<sup>437</sup> BLANPAIN, Roger. *Flexicurity in a Global Economy*. In DAVULIS, Tomas; PETRYLAITĖ, Daiva (eds.) *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12 – 14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 19, 29. ISBN 978-9955-488-50-7.

<sup>438</sup> WOOLFSON, Charles. Darbo formalumų nesilaikymas pokomunistinėse Europos Sąjungos naujosiose šalyse. *Pinigų studijos*, 2007, nr. 1. p. 62. ISSN 1392-2637.

<sup>439</sup> SOBCZYK, Arkadiusz. Flexibility – Market Expectations and Labour Law Doctrine. In DAVULIS, Tomas; PETRYLAITĖ, Daiva (eds.) *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12 – 14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 86. ISBN 978-9955-488-50-7.

<sup>439</sup> WOOLFSON, Charles. Darbo formalumų nesilaikymas pokomunistinėse Europos Sąjungos naujosiose šalyse. *Pinigų studijos*, 2007, nr. 1. p. 62. ISSN 1392-2637.

<sup>440</sup> USONIS, Justinas; BAGDANSKIS, Tomas. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*, 2011, 3(2), p. 590. ISSN 2029–2244.

tarptautiniuose norminiuose teisės aktuose, suteikiant kuo daugiau laisvės derėtis dėl darbo sąlygų darbo sutarties šalims bei socialiniams partneriams. Minėta pozicija yra paremta siekiu sudaryti tinkamas sąlygas darbo santykių subjektams lanksčiau bei konkrečiau susitarti dėl darbo sąlygų ir vystyti socialinę partnerystę.

Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje determinuojantis poveikis ir darbo sutarties šalių interesų konkurencija arba kolizija labiausiai pasireiškia pasikėsinimo į pagrindines žmogaus teises ir laisves darbo aplinkoje atvejais, ypač:

- 1) įgyvendinant darbuotojo teisę į privataus gyvenimo gerbimą;
- 2) realizuojant darbuotojo saviraiškos laisvę.

#### **3.1.1.1. Darbo sutarties šalių interesų dėl darbuotojo teisės į privatą gyvenimą įgyvendinimo derinimas**

Dabartinis darbuotojo teisės į privatą gyvenimą, kai darbo vietoje naudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos, teisinės apsaugos lygis Lietuvoje nėra pakankamas. Lietuvoje taikomos bendrosios konstitucinės ir civilinės teisės normos dėl asmens privataus gyvenimo apsaugos, baudžiamoji teisė žmogaus teisės į privatą gyvenimą pažeidimus pripažįsta nusikaltimais, administracinė teisė numato administracinę teisinę atsakomybę už neteisėtą asmens duomenų tvarkymą ir privatumo apsaugos pažeidimus elektroninių ryšių srityje bei duomenų subjekto teisių pažeidimus. Specialių darbo teisės normų darbuotojo teisės į privatą gyvenimą apsaugos, kai darbo vietoje naudojamos informacinės technologijos, srityje nebuvimas yra darbo teisės spraga. Nesant specialaus reguliavimo, darbo vietoje susiformuojanti specifika dėl informacinių technologijų panaudojimo (pavyzdžiui, papildoma darbo sutarties šalių interesų konkurencija / konfliktas) lieka teisinio reguliavimo pagal darbo teisę užribyje. Mažta darbuotojo kaip darbo santykių

silpnesniosios pusės pažeistos teisės į privatų gyvenimą gynimo galimybės. Darbo teisės apsauginės funkcijos veikimas nėra užtikrintas.

Teisės moksle jau atkreipiamas dėmesys ir bandoma pašalinti šią nacionalinės darbo teisės spragą. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu Vilniaus universiteto, Mykolo Romerio universiteto ir Socialinių tyrimų centro konsorciūmo įgyvendinamo projekto „Darbo santykių ir valstybinio socialinio draudimo teisinio-administracinio modelio sukūrimas“, kuriuo siekiama tobulinti darbo teisę, užimtumą ir socialinę apsaugą reglamentuojančius teisės aktus, kuriant bendrą, ekonomiškai pagrįstą ir subalansuotą šių santykių sistemą, didinti užimtumą, gerinti darbo santykius ir skatinti investicijas, rėmuose 2015 m. mokslininkų parengtas ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės perduotas Lietuvos Respublikos Seimui svarstyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso projektas<sup>441</sup>. Darbo kodekso projektu siekiama sukurti lankstesnius ir subalansuotus darbo santykius. Vienas iš siūlymų yra susijęs su specialių įpareigojimų darbdaviui darbuotojo teisės į privatų gyvenimą ir jo asmens duomenų apsaugos užtikrinimo srityje numatymas. Priėmus siūlomą įstatymo projektą, darbdaviai turėtų nustatyti darbuotojų asmens duomenų ir privatumo apsaugos įmonėje politiką, gerbti darbuotojo privatumą, pastarajam atliekant darbo funkciją; kad nebūtų pažeistas darbuotojo susižinojimo slaptumas, įstatymas iš dalies ribotų vykdyti suteiktą darbo priemonių kontrolę, draustų darbdaviui vykdyti vaizdo ir garso kontrolę, tiesiogiai siekiant kontroliuoti darbo kokybę ir apimtį.

Siekiant užtikrinti realią darbuotojo teisės į privatų gyvenimą, kai darbo vietoje naudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos, teisinę apsaugą, yra būtina Lietuvos Respublikos darbo kodeksą papildyti darbuotojo

---

<sup>441</sup> 2015 m. birželio 9 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas nr. 560 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo nr. I-1336 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nr. IX-110 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo nr. IX-1904 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo nr. VIII-1509 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nr. I-549 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo projektų ir kitų susijusių įstatymų projektų pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui“. *TAR*, 2015, nr. 2015-09229.

teisę į asmens duomenų apsaugą ir teisę į darbuotojo privataus gyvenimo apsaugą užtikrinančiomis teisės normomis, kurios *de lege* įpareigotų darbdavį gerbti darbuotojo informacinį privatumą.

Įstatyminiu lygiu reikalinga numatyti papildomas specifines darbdavio pareigas:

1) konsultuojantis su darbuotojų atstovais priimti vidinius teisės aktus, detalizuojančius informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo bei darbo vietos, darbuotojų bei informacijos ir komunikacijos darbo vietoje stebėsenos ir kontrolės konkrečioje įmonėje taikomą politiką, tvarką ir sąlygas;

2) supažindinti darbuotoją su informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbo vietos, darbuotojų bei informacijos ir komunikacijos darbo vietoje stebėsenos ir kontrolės tvarka, taikoma įmonėje ir apibrėžiančia, be kita ko, darbdaviui priklausančių darbo priemonių panaudojimo darbo reikmėms ar naudojimo kitais tikslais sąlygas ir tvarką.

Papildomu teisiniu reguliavimu būtina stiprinti Lietuvos darbo teisės apsauginės funkcijos veikimą darbuotojo informacinio privatumo srityje. Pirma, darbo įstatymuose įtvirtinant draudimą darbdaviui tvarkyti su darbo reikmėmis nesusijusius (perteklinius) darbuotojo asmens duomenis, juos atskleisti tretiesiems asmenims, išskyrus įstatymuose nustatytus atvejus. Antra, ribojant darbdavio teisę įgyvendinti nuosavybės ar valdymo teises į darbo vietoje naudojamas informacinių ir komunikacinių technologijų priemones tiek, kad, vykdant darbo vietos, darbuotojo, informacijos ir komunikacijos darbo vietoje stebėseną ir kontrolę, nebūtų pažeistas darbuotojo susižinojimo slaptumas ir privatumas. Trečia, leisti vykdyti vaizdo stebėjimą ir garso įrašymą darbo vietoje, jeigu 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, ir tik iš anksto aiškiai apie tokį stebėjimą, jo tikslus ir mastą informavus darbuotojus.

Darbo teisės normų įtvirtinimas reikalingas, kad būtų užtikrintas teisinis aiškumas, sustiprinta informacinė sauga darbo vietoje, darbuotojo teisės į privatą gyvenimą ir asmens duomenų apsauga, garantuota pusiausvyra tarp skirtingus interesus turinčių darbo sutarties šalių. Tiek, kiek darbuotojo asmens duomenų teisinės apsaugos ir jo teisės į privatą gyvenimą įgyvendinimo nereguliuoja darbo įstatymai, turi detalizuoti kiti Lietuvos Respublikos įstatymai ar kitos teisės normos.

Pažymėtina, kad dar 2001 m. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupės nuomonėje nr. WP 48 „Dėl asmens duomenų tvarkymo darbo santykių kontekste“<sup>442</sup> teigiama, kad asmens duomenų apsaugos reikalavimai taikomi darbuotojų elektroninio pašto naudojimo, interneto prieigos, vaizdo stebėjimo ir vietos nustatymo duomenų stebėjimui ir kontrolei. Tokia rekomendacija atskleidžia poziciją, kad Europos lygiu siekiama tarptautinių ir Europos Sąjungos teisės aktų asmens duomenų teisinės apsaugos srityje bei juose įtvirtintų principų taikymo sprendžiant dėl darbuotojo privatumo apsaugos elektroninėje darbo vietoje. Kai kurie mokslininkai teigia<sup>443</sup>, kad nereikalinga preciziška privatumo definicija, nes Europoje išvengiama koncepcinių problemų naudojant *teisių dugno* (angl. *floor of rights*) požiūrį, pagal kurį svarba teikiama visapusiame ir integruotame požiūriui, kad darbuotojų teises saugantis privatumo režimas yra nusistovėjęs, pažangus, atitinkantis *pagrindinių žmogaus teisių kultūrą*, terminas *darbuotojų žmogaus teisės* yra vartojamas įprastai.

Vis dėlto atkreiptinas dėmesys, kad Europos Sąjungos valstybėse narėse pastebimi skirtingi požiūriai į asmens duomenų apsaugos, kai naudojamos informacinės technologijos darbo vietoje, klausimus. 2009 m. birželio 1 d.

---

<sup>442</sup> 2001 m. rugsėjo 13 d. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupės nuomonė nr. WP 48 „Dėl asmens duomenų tvarkymo darbo santykių kontekste“, p. 4. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48_en.pdf)>.

<sup>443</sup> O'ROURKE, Anne; PYMAN, Amanda; TEICHER, Julian. The right to privacy and the conceptualisation of the person in the workplace : a comparative examination of EU, US and Australian approaches. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 23/2, 2007, p. 193. ISSN 0952-617X.

Suomijoje įsigaliojo vadinamasis *Lex Nokia* įstatymas<sup>444</sup>. Šis teisės aktas sulaukė didelės reakcijos ir vertinimas kontraversiškai. Pirma, pakeitimu buvo išplėstos galimybės darbdaviams vykdyti darbuotojų tiesioginės elektroninės komunikacijos perėmimą ir stebėseną. Teisės moksle gimė diskusija dėl to, kad priimdamos nacionalinius teisės aktus šioje srityje Jungtinė Karalystė, Suomija nepaiso Europos Sąjungos teisės viršenybės imperatyvo, nacionalinis reguliavimas prieštarauja Europos Sąjungos teisei ir principams, todėl darbuotojų teisės būtų apgintos Europos Sąjungos Teisingumo Teisme<sup>445</sup>. L. Järvinen pripažįsta, kad, viena vertus, Suomijoje įtvirtinta darbdavio teisė perimti darbuotojo elektroninę komunikaciją nesikreipiant į teismą, atsakingas institucijas ir patį darbuotoją Suomijoje sukėlė trumpalaikį pasipriešinimą ir buvo priimtas be efektyvios opozijos, įmonių vykdomas darbuotojų elektroninio susirašinėjimo stebėjimas nekelia problemų, kita vertus, tokio teisės akto priėmimas Prancūzijoje ar Vokietijoje liktų nesuprastas ir būtų vertinamas kaip rimtas pasiskėsinimas į žmogaus teises<sup>446</sup>. Pavyzdžiui, 2001 m. Prancūzijos Kasacinis Teismas *Nikon France v. Onof* byloje<sup>447</sup> pripažino darbuotojo teisę į privataus gyvenimo neliečiamumą darbo laiku ir darbo vietoje, lemiančią tam tikrą susirašinėjimo slaptumą, draudimą darbdaviui susipažinti su darbuotojo, kuris naudoja darbo reikmėms suteiktą kompiuterinę įrangą, išsiųstų ir gautų laiškų turiniu, netgi ir tuo atveju, kai darbdavys yra apribojęs kompiuterį naudoti ne darbo tikslais. Taigi, remdamasis Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 straipsniu, Prancūzijos civilinio kodekso 9 straipsniu, Prancūzijos civilinio proceso kodekso 9 straipsniu bei Prancūzijos darbo kodekso L.120-2 straipsniu, teismas

---

<sup>444</sup> Amendment to the Act on Data Protection of Electronic Communications in Finland of 1 June 2009 (*Lex Nokia*). [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2004/en20040516.pdf>>.

<sup>445</sup> WALLACH, Shelley. The Medusa Stare: Surveillance and Monitoring of Employees and the Right to Privacy. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 27/2, 2011, p. 203.

<sup>446</sup> JÄRVINEN, Leo. Finland and the European Civil Code: A Case for Convergence? *European Review of Private Law*, 2013, no. 21, Issue 2, p. 524 – 525. ISSN 0928-9801.

<sup>447</sup> *Nikon France v. Onof*, arrêt N. 4164 du 2 octobre 2001 de la Chambre sociale de la Cour de Cassation.



išplėtė susirašinėjimo slaptumo sampratą, apsaugines taisykles pritaikydama ir darbuotojo elektroniniams laiškamams.

Išlaikant nuoseklų požiūrį, Europos Sąjungoje, atsižvelgiant į globalizacijos ir informacinių technologijų poveikį, nuo 2012 m. įgyvendinama asmens duomenų teisinės apsaugos reforma<sup>448</sup>, kuria siekiama suvienodinti asmens duomenų teisinės apsaugos reguliavimą Europos Sąjungoje. 2012 m. Europos Komisija pateikė pasiūlymą dėl Bendrojo duomenų apsaugos reglamento projekto<sup>449</sup>. Priėmus reglamentą, asmens duomenų teisinė apsauga darbo santykių kontekste bus suvienodinta tokiomis kryptimis. Pirma, numatomas pagrindinių reglamento principų taikymas darbdaviams, tvarkantiems darbuotojų asmens duomenis. Antra, valstybėms narėms išliks teisė priimti specifines teisės normas, detalizuojančias darbuotojo duomenų apsaugą, todėl duomenų apsaugos darbo santykių kontekste sritis Europos Sąjungos lygiu liks mažiau suvienodinta palyginti su kitomis. Trečia, valstybės narės turės teisę nustatyti sąlygas, kuriomis asmens duomenys darbo santykių kontekste gali būti tvarkomi darbuotojo sutikimu. Ketvirta, darbuotojo asmens duomenų tvarkymo darbo santykių kontekste klausimai galės būti sprendžiami kolektyvinėmis sutartimis.

### **3.1.1.2. Darbo sutarties šalių interesų dėl darbuotojo saviraiškos laisvės realizavimo derinimas**

Dabartinis darbuotojo saviraiškos laisvės ir darbdavio teisėtų interesų užtikrinimo santykis, kai darbo vietoje naudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos, darbo teisės požiūriu nėra aiškus. Ypač dėl paplitusio virtualių socialinių tinklų naudojimo pažymėtina, kad tarptautinių

---

<sup>448</sup> Europos Komisijos informacija apie asmens duomenų teisinės apsaugos reformą. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. gruodžio 20 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/reform/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/reform/index_en.htm)>.

<sup>449</sup> 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 2015 m. gruodžio 20 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)>.

teisės aktų nuostatos, kurias būtų galima susieti su tokių priemonių naudojimu, nėra išbaigtos. Jos iš esmės paremtos bendruoju asmens duomenų teisinės apsaugos reguliavimu<sup>450</sup>. Europos Sąjungos lygiu nėra nė vieno specialaus privalomo teisės akto, kuris tiesiogiai reguliuotų su internetiniais socialiniais tinklais siejamus santykius ar juo labiau jų panaudojimą darbo vietoje. Užsienio mokslininkai, pavyzdžiui, R. Wong<sup>451</sup>, D. B. Garrie<sup>452</sup>, akcentuoja, kad Direktyvos 95/46/EB prasme internetinių socialinių tinklų naudojimo atveju kiekvienas vartotojas gali būti pripažįstamas ne tik asmens duomenų subjektu, bet ir kitų asmens duomenų valdytoju, kai panaudoja informaciją, sudarančią kitų asmenų duomenis. Vadinasi, teoriškai ne tik darbdaviai, bet ir darbuotojai gali tapti asmens duomenų valdytojais. Kiti mokslininkai ragina atnaujinti teisinį reguliavimą, atsižvelgiant į informacinių technologijų panaudojimą<sup>453</sup>, nes internetinių socialinių tinklų vartotojams fiziniams asmenims (darbuotojams) yra sudėtinga įvykdyti Direktyvos 95/46/EB reikalavimus, keliamus duomenų valdytojams. Tarptautinės bendruomenės veiksmų virtualių socialinių tinklų naudojimo srityje vykdant savireguliacinę

---

<sup>450</sup> Pavyzdžiui, Europos Tarybos konvencija: „Dėl asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų automatizuotu tvarkymu“ (Europos Tarybos konvencija nr. 108 „Dėl asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų automatizuotu tvarkymu“. *Valstybės žinios*, 2001, nr. 32 – 1059) įtvirtina bendruosius asmens duomenų apsaugos principus, nukreiptus į sąžiningą, teisėtą, tikslingą duomenų rinkimą ir tvarkymą, duomenų tvarkymo saugumą, duomenų subjekto teises ir garantijas, asmens duomenų valdytojo atsakomybę ir kt., tačiau internetinių socialinių tinklų veikimo specifika sąlygoja tai, kad tokio tipo socialinių paslaugų teikėjai nesilaiko, bando išvengti minėtų principų arba atsisako prisiimti visišką atsakomybę už asmens duomenų tvarkymą, ją perkeldami patiems vartotojams. Kai kurie mokslininkai laikosi nuomonės, kad minėtoje Konvencijoje įtvirtintų principų veikimas bei taikymas yra nepakankamas tiek, kad būtų adekvačiai užtikrinta vartotojų duomenų apsauga internetiniuose socialiniuose tinkluose. Cituojama pagal ŠTITILIS, Darius; GUTAUSKAS, Vaidotas; MALINAUSKAITĖ, Inga. Asmens duomenų apsaugos virtualiuose socialiniuose tinkluose teisinė aplinka. *Societal Innovations for Global Growth*, 2012, nr. 1(1), p. 296. ISSN 2335-2450 (online).

<sup>451</sup> WONG, Rebecca. Social Networking: a Conceptual Analysis of a Data Controller. *Communications Law*, 2009, Vol. 14, No. 5, p. 142. In ŠTITILIS, Darius; GUTAUSKAS, Vaidotas; MALINAUSKAITĖ, Inga. Asmens duomenų apsaugos virtualiuose socialiniuose tinkluose teisinė aplinka. *Societal Innovations for Global Growth*, 2012, nr. 1(1), p. 296. ISSN 2335-2450 (online).

<sup>452</sup> GARRIE, Daniel B. Data protection: The Challenges Facing Social Networking. *Brigham International Law and Management Review*. 2010, Vol. 6, p.129, 133. In ŠTITILIS, Darius; GUTAUSKAS, Vaidotas; MALINAUSKAITĖ, Inga. Asmens duomenų apsaugos virtualiuose socialiniuose tinkluose teisinė aplinka. *Societal Innovations for Global Growth*, 2012, nr. 1(1), p. 296. ISSN 2335-2450 (online).

<sup>453</sup> ŠTITILIS, Darius; GUTAUSKAS, Vaidotas; MALINAUSKAITĖ, Inga. Asmens duomenų apsaugos virtualiuose socialiniuose tinkluose teisinė aplinka. *Societal Innovations for Global Growth*, 2012, nr. 1(1), p. 297. ISSN 2335-2450 (online).

veiklą yra buvę<sup>454</sup>, tačiau klausimai, susiję su virtualių socialinių tinklų panaudojimu darbo santykių srityje, nebuvo spęsti.

Lietuvoje galioja bendrosios konstitucinės ir civilinės teisės normos dėl asmens saviraiškos laisvės įgyvendinimo. Baudžiamosios teisės ir administracinės teisės normos numato teisinę atsakomybę už neteisėtas veikas, kylančias dėl piktnaudžiavimo saviraiškos laisve. Darbo teisėje numatytas draudimas diskriminuoti dėl pažiūrų ir įsitikinimų bei darbuotojo atleidimo iš darbo dėl jo įsitikinimų ir pažiūrų traktavimas neteisėtu tėra netiesioginė sąsaja su darbuotojo saviraiškos laisvės įgyvendinimu. Darbuotojo asmeninės teisės į saviraiškos laisvę ir darbdavio teisėtų interesų konkurencija, disbalansas ar konfliktas nėra veikiamas darbo teisės reguliacinės funkcijos, darbo vietoje susiformuojanti specifika dėl informacinių technologijų panaudojimo lieka teisinio reguliavimo pagal darbo teisę užribyje. Specialių darbo teisės normų darbuotojo naudojimosi saviraiškos laisve, kai darbo vietoje naudojamos informacinės technologijos, nebuvimas yra Lietuvos darbo teisės spraga.

Pažymėtina, kad randasi darbo teisės mokslininkų pasiūlymų dėl su darbuotojo saviraiškos laisvės įgyvendinimu susijusių klausimų reguliavimo. Lietuvos Respublikos Seimui Lietuvos Respublikos Vyriausybės pateikto svarstyti mokslininkų parengto Lietuvos Respublikos darbo kodekso

---

<sup>454</sup> Pavyzdžiui, 2009 m. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupė pateikė nuomonę dėl virtualių socialinių tinklų (Opinion 5/2009 on online social networking no. 01189/09/EN WP 163. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. gruodžio 15 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2009/wp163\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2009/wp163_en.pdf)>), taip pat buvo pateiktos kitos *soft-law* iniciatyvos: 2007 m. Europos tinklų ir informacijos apsaugos agentūros (angl. ENISA) pozicija internetinių socialinių tinklų reguliuotojams ir paslaugų teikėjams: *Saugumo klausimai ir rekomendacijos socialiniams tinklams internete* (Position paper No. 1: Security Issues and Recommendations for Online Social Networks. ENISA. [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. liepos 27 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.enisa.europa.eu/activities/identity-and-trust/library/pp/soc-net>>), 2008 m. Berlyno tarptautinės duomenų apsaugos telekomunikacijose darbo grupės priimtas memorandumas, kuriame įtvirtintos vertintinos galimos internetinių socialinių tinklų paslaugų rizikos bei pasiūlymai joms įveikti (International Working Group on Data Protection in Telecommunications. Report and Guidance on Privacy in Social Network Services „Rome Memorandum“. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2013 m. liepos 27 d.]. <[http://www.datenschutz\\_berlin.de/attachments/461/WP\\_social\\_network\\_services.pdf](http://www.datenschutz_berlin.de/attachments/461/WP_social_network_services.pdf)>), 2009 m. pagrindinių internetinių socialinių tinklų paslaugų teikėjų savireguliacinio susitarimo pagrindu priimti *Europos Sąjungos saugesnės socialinės tinklaveikos principai* (Safer social networking principles for the European Union. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2013 m. liepos 27 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/digital-agenda/sites/digital-agenda/files/sn\\_principles.pdf](http://ec.europa.eu/digital-agenda/sites/digital-agenda/files/sn_principles.pdf)>).

projekto<sup>455</sup> 57 straipsnio 3 dalies 4 punkte siūloma priekabiavimą dėl lyties ar seksualinį priekabiavimą, diskriminacinio pobūdžio veiksmus ar garbės ir orumo pažeidimą kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje pripažinti šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu. Įteisinus minėtus siūlymus būtų pradėti reguliuoti darbuotojo saviraiškos laisvės įgyvendinimo klausimai, tačiau tik iš dalies ir minimaliai. Pirma, minėtame straipsnyje įvardinta tik lytis kaip vienas iš draudžiamų priekabiavimų pagrindų. Antra, nurodyti *diskriminacinio pobūdžio veiksmai* nėra detalizuoti, todėl nėra aišku, kokia apimtimi ir kokie konkrečiai draudžiami diskriminacijos pagrindai turimi omenyje. Trečia, pateikta formuluotė nenumato pripažinimo šiurkščiu darbo drausmės pažeidimo darbuotojo elgesio, kuriuo jis pakenkia darbdavio dalykinei reputacijai (kas atitinkamai atitiktų fizinių asmenų garbės ir orumo pažeidimą). Ketvirta, pagal siūlymus, kad pažeidimai būtų pripažinti šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu, jie turi įvykti *darbo metu ar darbo vietoje*, todėl darbuotojo veiksmai elektroninėje erdvėje ne darbo metu ir ne darbo vietoje, nepaisant to, kad būtų susiję su profesine sritimi, keltų realią grėsmę darbdavio dalykinei reputacijai ar pan., *de lege* nebūtų priskirti šiurkščių darbo drausmės pažeidimų kategorijai.

Teisės mokslas nepateikia vienintelės interpretacijos, kaip darbo teisė turi sustiprinti žmogaus teisių realizavimą, tačiau dauguma mokslininkų nurodo, kad susijusiomis įžvalgomis siekiama nustatyti naujas teises subordinacijos darbo teisiniuose santykiuose ribas<sup>456</sup>. Taigi siekiant užtikrinti darbuotojo saviraiškos laisvės įgyvendinimą, kai darbo vietoje naudojamos informacinės ir komunikacinės technologijos, tačiau tuo pačiu ir apsaugoti

---

<sup>455</sup> 2015 m. birželio 9 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas nr. 560 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo nr. I-1336 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nr. IX-110 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo nr. IX-1904 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo nr. VIII-1509 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nr. I-549 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo projektų ir kitų susijusių įstatymų projektų pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui“. TAR, 2015, nr. 2015-09229.

<sup>456</sup> KOVAČEVIĆ, Ljubinka. Labour Law Protection of Civil Rights and Liberties of Employees in the Workplace: Penetration of Democratic Values into the Realm of Labour or Compensation for Greater Job Insecurity? *Casopis za Društvene Nauke*, 2013, Vol. 37, Issue 4, p. 1599. ISSN 0353-7919.

darbdavio teisėtus interesus nuo galimo piktnaudžiavimo, yra būtina Lietuvos Respublikos darbo kodeksą papildyti darbo teisės normomis, kurios leistų riboti darbuotojo saviraiškos laisvę tik tokia apimtimi, kuri būtų teisėta ir proporcinga palyginti su darbdavio teisėtų interesų apsauga. Be to, yra būtina įteisinti, kad darbuotojo piktnaudžiavimas saviraiškos laisve darbo vietoje ir kitoje aplinkoje, kai yra profesinė sąsaja, gali būti teisėta atleidimo iš darbo priežastimi. Įstatyminiu lygiu reikalinga numatyti papildomas specifines darbdavio pareigas, susijusias su darbuotojo saviraiškos laisvės darbo vietoje ribojimu:

1) konsultuojantis su darbuotojų atstovais priimti vidinius teisės aktus, detalizuojančius informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo bei darbo vietos, darbuotojų bei informacijos ir komunikacijos darbo vietoje stebėsenos ir kontrolės konkrečioje įmonėje taikomą politiką, tvarką ir sąlygas saviraiškos laisvės įgyvendinimo kontekste;

2) supažindinti darbuotoją su informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbo vietos, darbuotojų bei informacijos ir komunikacijos darbo vietoje stebėsenos ir kontrolės tvarka, taikoma įmonėje ir apibrėžiančia, be kita ko, specifines teisinės pasekmes dėl piktnaudžiavimo saviraiškos laisve.

Teisiniu reguliavimu būtina užtikrinti konstitucinių vertybių ir teisių, kurias turi darbdavys ir darbuotojas, apsaugą bei jų tarpusavio dermę. Tiek, kiek darbuotojo saviraiškos laisvės ribojimo nereguliuoja darbo įstatymai, dėl saviraiškos laisvės įgyvendinimo turi būti taikomos kituose Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintos teisės normos.

### **3.1.2. Specifinių darbo sąlygų nustatymas darbo sutartyse**

Analizuotina, ar (kokia apimtimi) su informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimu darbo vietoje siejami klausimai gali būti išspręsti darbo sutartimis. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 93 straipsnį darbo sutartimi laikomas darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas

įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys 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 sutarties požymiai apibrėžiami kaip pagrindinės darbuotojo ir darbdavio pareigos<sup>457</sup>. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 94 straipsnyje detalizuotas darbo sutarties turinys, t. y. darbo sutarties šalių sulygtos sutarties sąlygos, apibrėžiančios šalių teises ir pareigas, draudžiant šalims nustatyti tokias darbo sąlygas, kurios pablogina darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kurią nustato darbo įstatymai, kiti norminiai teisės aktai ir kolektyvinė sutartis.

Praktikoje darbo sutarties šalys susitaria dėl įvairių darbo sąlygų, susijusių su informacinių technologijų panaudojimu. Pavyzdžiui, numatoma darbuotojo pareiga informuoti darbdavį apie pasikeitusius darbdavio tvarkomus darbuotojo asmens duomenis arba darbdaviui pareikalavus nedelsiant perduoti korespondenciją, kompiuterį, programinę įrangą, duomenų laikmenas, susitariama, kad su darbovietėje galiojančiais aktais, reglamentuojančiais darbuotojo darbą, darbdavio nurodymais, darbuotojas supažindinamas elektroniniu paštu ir pan.<sup>458</sup>. Užsienyje, pavyzdžiui, viena kolegija įdarbindama prie darbo sutarties numato priedą: darbuotojo sutikimą dėl informacinių technologijų tinklo, elektroninio pašto, interneto naudojimo, kuriame apibrėžia esmines informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo sąlygas, tvarką, tikslus, apribojimus, draudimus, darbuotojo teises, pareigas ir atsakomybę<sup>459</sup>.

Lietuvos darbo teisė *in favorem* principo ribose leidžia darbo sutarties šalims susitarti dėl su informacinių ir komunikacinių technologijų

---

<sup>457</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas. Cituojama pagal NEKROŠIUS, Ipolitas, *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 194. ISBN 978-9955-30-027-4.

<sup>458</sup> USONIS, Justinas; BAGDANSKIS, Tomas. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*, 2011, 3(2), p. 588. ISSN 2029-2244.

<sup>459</sup> Information Technology Network/E-mail/Internet Acceptable Use Agreement. Form IT-D. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.swc.tc/Documents/Information%20Technology/Internet%20Agreement%20Form-Employee.pdf>>.

panaudojimu darbo vietoje susijusių darbo sąlygų ir kitų tarpusavio įsipareigojimų, nebloginant darbuotojų padėties, nustatymo. Pažymėtina, kad darbuotojo padėties „nebloginimo“ kategorija yra vertinama. Mokslininkai pripažįsta, kad dažnai būna sudėtinga nustatyti, ar konkretus susitarimas pablogino darbuotojo padėtį, ar – ne<sup>460</sup>. Kilus ginčui dėl darbo sutarties sąlygos vertinimo, sutinkamai su Lietuvos Aukščiausiojo Teismo išaiškinimu civilinėje byloje *G. A. v. AB „Alytaus tekstilė“*<sup>461</sup>, dėmesys atkreiptinas į tokius aspektus. Pirma, teismas arba šalina darbo sutarties sąlygą, atsiradusią dėl esminės sutarties nelygybės, palikdamas šiuos santykius reguliuoti įstatymo nuostatomis, arba atitinkamai ją pakeičia, kad darbo sutarties sąlyga atitiktų sąžiningumo ir protingus sąžiningos verslo praktikos reikalavimus. Antra, teismas, pakeičia darbo sutarties sąlygas, atsižvelgdamas į Lietuvos Respublikos darbo kodekso 4 straipsnio 4 dalies nuostatas, numatančias, kad kai darbo įstatymai tiesiogiai nedraudžia darbo teisinių santykių subjektams patiems susitarimo būdu nustatyti tarpusavio teisių ir pareigų, šie subjektai turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais. Trečia, esant ginčui, ar šalių sulygta darbo sutarties sąlyga neprieštarauja įstatymų nuostatomis, teismas turi atsižvelgti, kad nustatant darbo santykių subjektų laisvę patiems nustatyti tarpusavio teises ir pareigas, Lietuvos Respublikos darbo kodeksas užtikrina minimalių darbo standartų laikymąsi, nustato tam tikrus apribojimus, siekiant išvengti kurios nors šalies piktnaudžiavimo įstatymo suteikta galimybe, taip pat įtvirtina silpnosios darbo sutarties šalies (darbuotojo) teisių apsaugos užtikrinimo galimybę, suteikiant teisę darbuotojui ir darbdaviui susitarti dėl darbo sutarties sąlygų, apsaugančių darbuotojo socialines teises.

---

<sup>460</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas. In NEKROŠIUS, Ipolitas; *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. II tomas*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 47 – 48. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>461</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje *G. A. v. AB „Alytaus tekstilė“*, nr. 3K-3-353/2004 (S), kat. 2.3.1.; 2.11.; 5.3.2.1.; 22.1.

R. Krasausko nuomone<sup>462</sup>, *in favorem* principas tiek, kiek siejasi su pagrindinių darbuotojų teisių apsaugos garantavimu, laikytinas pamatiniu darbo teisės principu.

Lietuvos darbo teisės mokslininkų nuomone<sup>463</sup>, darbo organizavimas per darbo sąlygų darbo sutartyje nustatymą padeda darbdaviams užtikrinti klientų poreikius, efektyviai organizuoti veiklą, mažinti darbo kaštus, geriau prisitaikyti prie ekonominių pokyčių, suderinti kitus savo ir darbuotojų interesus, nes sudarydamos darbo sutartį abi šalys turi galimybę derėtis, sukurti savo sąlygas, priimtinas abiem pusėms. Skirtingų darbo sutarties šalių interesų, kylančių iš informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje, balansavimas yra įmanomas darbo sutartyje sulygstant dėl specifinių susijusių darbo sąlygų ir tarpusavio įsipareigojimų. Taigi reikalingas imperatyvaus ir dispozityvaus darbo teisės reguliavimo metodų derinimas, kad būtų užtikrintas apsauginės bei ekonominės darbo teisės funkcijų harmoningas veikimas.

### **3.1.3. Teisinės atsakomybės, kylančios dėl neteisėto informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje, taikymas**

Filosofiniu požiūriu atsakomybė reiškia žmogaus suvokimą, kad jis yra atsakingas už savo veiksmus, kurių pobūdis lemia, ar asmuo bus giriamas, ar smerkiamas<sup>464</sup>. Teisinė atsakomybė apibūdinama kaip prievolė, atsirandanti pažeidus teisės saugomą viešąjį ar privatų interesą. Lietuvos Respublikos darbo kodekse yra numatytos dvi atsakomybės pagal darbo teisę rūšys. Pirma, darbuotojo drausminė atsakomybė. Antra, darbo sutarties šalių materialinė atsakomybė. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas yra pagrindinis, tačiau ne

---

<sup>462</sup> KRASAUSKAS, Rytis. Kolektyvinių sutarčių normatyvinės sąlygos, susijusios su darbuotojų teisine padėtimi: *in favorem v in peius*. In DAVULIS, Tomas; PETRYLAITĖ, Daiva (eds.) *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12 – 14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 536 – 553. ISBN 978-9955-488-50-7.

<sup>463</sup> USONIS, Justinas; BAGDANSKIS, Tomas. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*, 2011, 3(2), p. 576. ISSN 2029–2244.

<sup>464</sup> MIKELĖNAS, Valentinas. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995, p. 6.



vienintelis teisės aktas, skirtas teisinei atsakomybei, kylančiai dėl pažeidimų darbo santykiuose, reguliuoti. Jeigu teisių ir pareigų pažeidimas atitinka teisės pažeidimo, reglamentuojamo baudžiamosios, administracinės, civilinės ar kt. teisės šakų normomis, požymius, atsakomybė nustatoma pagal atitinkamų teisės šakų, kurių normos buvo pažeistos, taisykles<sup>465</sup>.

Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje lemia specifinį darbo teisinių santykių įgyvendinimą. Šis reiškinys sąlygoja specifinių teisių ir pareigų tarp darbo teisės subjektų atsiradimą. Pavyzdžiui, darbuotojų asmeninių teisių, darbdavio nuosavybės teisės realizavimas. Neteisėtas informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimas darbo vietoje sukelia pavojų darbo teisės subjektų subjektinėms teisėms, teisės saugomiems visuomenės interesams ir vertybėms.

T. G. Weatherbee<sup>466</sup> nurodo, kad netinkamo informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje neigiamos pasekmės pasireiškia drausminės atsakomybės taikymu darbuotojams, darbo sutarčių nutraukimu ir darbuotojų atleidimu iš darbo, konfidencialios ir komercinės paslaptis sudarančios informacijos, dalykinės reputacijos praradimu, papildomų išlaidų dėl teisinių ginčų, kylančių dėl asmens privatumo pažeidimų, atsiradimu ir pan. Informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimas, pažeidžiantis teisės aktų nustatytą ar darbo teisės subjektų sulygta jų naudojimo tvarką, lemia teisinės atsakomybės taikymą ne tik pagal darbo teisę, bet ir pagal kitose teisės šakose numatytas teisinės atsakomybės rūšis. B. Martišienė, tirdama darbo santykių reguliavimo civilinius teisinius aspektus, atkreipia dėmesį<sup>467</sup>, kad santykiai dėl komercinių paslapčių apsaugos laikomi civiliniais teisiniais santykiais, tačiau atsakomybė gali kilti ir pagal civilinę, ir pagal darbo teisę. Su informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimu

---

<sup>465</sup> VĖGELIS, Vidmondas. Cituojama pagal NEKROŠIUS, Ipolitas; *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 345. ISBN 978-9955-30-027-4.

<sup>466</sup> WEATHERBEE, Terrance G. Counterproductive Use of Technology at Work: Information and Communications Technologies and Cyberdeviancy, *Human Resource Management Review*, 2010, Volume 20, p. 35 – 36. ISSN 1053-4822.

<sup>467</sup> MARTIŠIENĖ, Beata. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012, p. 163.

darbo vietoje siejami darbo santykių subjektų teisinės atsakomybės ypatumai atsiranda ties darbo teisės reguliavimo paribiu arba jo užribyje.

Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje kontekste tirtini tokie darbo teisės doktrinos klausimai:

1) teisinės atsakomybės už su informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimu darbo vietoje susijusius teisės pažeidimus nustatymas pagal darbo teisę;

2) žalos, susijusios su informacinių technologijų panaudojimu darbo vietoje, atlyginimo pagal darbo teisę ir civilinę teisę santykis.

### **3.1.3.1. Drausminės atsakomybės taikymas**

Darbo teisės teorijoje pripažįstama<sup>468</sup>, kad drausminė atsakomybė yra viena iš teisinės atsakomybės rūšių, kuri taikoma darbuotojui už darbo drausmės pažeidimą, kuria siekiama nubausti pažeidėją už netinkamą darbo funkcijos atlikimą bei prisidėti prie darbo drausmės pažeidimų prevencijos. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 234 straipsnyje darbo drausmės pažeidimu laikomas darbo pareigų nevykdymas arba netinkamas jų vykdymas dėl darbuotojo kaltės. Lietuvos darbo teisėje atskirai apibrėžiamas šiurkštus darbo pareigų pažeidimas. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 235 straipsnio 1 dalį šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu yra pripažįstamas 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 dalis konkretizuoja šiurkštaus darbo pareigų pažeidimo atvejus, tačiau baigtinio jų sąrašo nenustato.

Darbo drausmės pažeidimai pasireiškia tiek įprastoje darbo vietoje, tiek jie kyla dėl elektroninėje darbo aplinkoje atliekamų veikų. Netinkamas

---

<sup>468</sup> VĖGELIS, Vidmondas. Cituojama pagal NEKROŠIUS, Ipolitas, *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 383. ISBN 978-9955-30-027-4.

informacinių ir komunikacinių technologijų priemonių panaudojimas darbo vietoje tampa viena iš priežasčių, lemiančių darbo drausmės pažeidimą.

Praktikoje netinkamas technologijų panaudojimas sąlygoja komercinių, technologinių paslapčių atskleidimą. Informacinės ir komunikacinės technologijos praktikoje panaudojamos kaip konfidencialios įmonės informacijos nutekinimo<sup>469</sup> įrankiai. Taip pat netinkama komunikacija elektroninėmis priemonėmis yra neleistino elgesio su interesantais arba kitokių veiksmų, tiesiogiai pažeidžiančių asmenų konstitucines teises, arba moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimų, seksualinio priekabiavimo prie bendradarbių ar interesantų, priežastis. Netinkamas informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimas gali pasireikšti darbuotojo dalyvavimu veikloje, kuri pagal įstatymų, kitų norminių teisės aktų, darbo tvarkos taisyklių, kolektyvinių ar darbo sutarčių nuostatas nėra suderinama su darbo funkcijomis arba kuriai būdingi darbuotojo pasinaudojimas pareigomis siekiant gauti neteisėtų pajamų sau ar kitiems asmenims arba dėl kitokių asmeninių paskatų, taip pat savavaliavimas ar biurokratizmas. Mokslininkai pateikia įžvalgų<sup>470</sup> apie elektroninio dykinėjimo, priekabiavimo ir etiketo elektroninėje darbo vietoje nesilaikymo reiškinių paplitimą bei jų neigiamas teises pasekmes.

Taip pat informacinių ir komunikacinių technologijų pagalba yra padaroma veiku, turinčių vagystės, sukčiavimo, turto pasisavinimo arba iššvaistymo požymių. Mokslininkai pripažįsta, kad darbuotojų deliktai ir nusikalstamos veikos elektroninėje darbo vietoje auga.

Mokslinėje literatūroje nurodomos įvairios nusikalstamos veikos internete<sup>471</sup>: lošimas, reklaminių žinučių siuntimas, prekyba ribotos apyvartos daiktais, kibernetinis priekabiavimas, patyčios, šmeižimas, sukčiavimas,

---

<sup>469</sup> T. Bagdanskis siūlo, kad darbuotojas, atskleidęs komercinę (gamybinę) paslaptį, atlygintų visą žalą. Žr. BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 255. ISBN 978-9955-30-039-7.

<sup>470</sup> WHITTY, Monica T.; CARR, Adrian N. New rules in the workplace: Applying object-relations theory to explain problem Internet and email behaviour in the workplace. *Computers in Human Behavior*, 2006, Volume 22, p. 237 – 241. ISSN 0747-5632.

<sup>471</sup> Užsienio teisės mokslo literatūroje vartojami terminai, siejami su kibernetiniu priekabiavimu: angl. *cyber harassment, webjacking, spoofing, cybersquatting, spamming* ir pan.

tapatybės vagystė<sup>472</sup>, elektroninės atakos, dvasinių kančių sukėlimas, piktavališkas trukdymas, turto švaistymas, virusų siuntimas ir kt.<sup>473</sup>. R. J. Aalberts, D. S. Hames, P. D. Thistle<sup>474</sup> pateikta statistika apie darbuotojų padarytas neteisėtas veikas, naudojant informacinių technologijų priemones, atskleidžia, kad 2001 – 2003 m. Jungtinėse Amerikos Valstijose pornografinio turinio informacija sudarė 35 proc. visų darbuotojų atliktų atsisuntimų ir 8 proc. jų elektroninio pašto laiškų; pusė *Fortune 500* įmonių pripažino turėjusios bent po vieną atvejį, kai darbo vietoje buvo aptikta nederamų nuotraukų, dėl to ketvirtadaliu atvejų buvo taikyta drausminė atsakomybė darbuotojams, 25 proc. įmonių dėl netinkamo darbuotojų interneto ir elektroninio pašto naudojimo nutraukė darbo sutartis.

Netinkamas darbuotojo elektroninių priemonių naudojimas sąlygoja nusižengimų, kuriais šiurkščiai pažeidžiama darbo tvarka, atsiradimą. Prancūzijoje preziumuojama, kad darbuotojo prisijungimai prie interneto darbo metu, naudojant įvairias darbdavio suteiktas informacinių technologijų

---

<sup>472</sup> Tapatybės vagystė dažnai yra nelegalios imigracijos, terorizmo, šnipinėjimo, šantažo, finansinių ir elektroninių nusikaltimų palengvinimo priemonė ar asmens persekiojimo priemonė, turint tikslą būti kitu asmeniu (žr. ŠTITILIS, Darius; PAKUTINSKAS, Paulius; LAURINAITIS, Marius; *et al. Tapatybės vagystė elektroninėje erdvėje: socialiniai, elektroninio verslo ir teisinio reguliavimo aspektai : kolektyvinė mokslo monografija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011, p. 43 – 46. ISBN 978-9955-19-374-6). Tapatybės vagystės kaip atskiros nusikalstamos veikos kriminalizavimas šiuo metu yra vystomas. Jungtinėse Amerikos Valstijose, Honkonge, Indijoje tapatybės vagystė pripažįstama savarankiška nusikalstama veika, Lietuvoje tapatybės vagystė elektroninėje erdvėje įrodinėjama per nusikalstamų veikų daugetą (žr. ŠTITILIS, Darius; LAURINAITIS, Marius. Tapatybės vagystė elektroninėje erdvėje. *Informacijos mokslai*, 2009, nr. 50, p. 245. ISSN 1392-0561) pagal Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 198, 198<sup>(1)</sup>, 198<sup>(2)</sup>, 167, 168, 182, 300 ir kitus straipsnius (Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 198 straipsnis numato baudžiamąją atsakomybę už neteisėtą elektroninių duomenų perėmimą ir panaudojimą; 198<sup>(1)</sup> straipsnis – neteisėtą prisijungimą prie informacinės sistemos; 198<sup>(2)</sup> straipsnis – neteisėtą disponavimą įrenginiais, programine įranga, slaptažodžiais, prisijungimo kodais ir kitokiais duomenimis; 167 straipsnis – neteisėtą informacijos apie privatų asmens gyvenimą rinkimą; 168 straipsnis – neteisėtą informacijos apie asmens privatų gyvenimą atskleidimą ar panaudojimą; 182 straipsnis – sukčiavimą; 300 straipsnis–dokumento suklastojimą ar disponavimą suklastotu dokumentu). Tapatybės vagystė darbo santykiuose gali neigiamai paveikti darbo organizavimo procesus, darbo santykių bei užimtumo stabilumą. Darbdaviams tinkamai nenustačius ir neįsitikinus įdarbinamų asmenų tapatybėmis išauga rizika, kad jais gali būti pasinaudota, siekiant užvaldyti komercines paslaptis ar sukelti kitą žalą. Darbuotojai, siekdami sąžiningai įsidarbinti, tinkamai neidentifikavę darbdavio (kuris veikia suklastotų tapatybių pagrindu), gali tapti tapatybės vagystės aukomis.

<sup>473</sup> AALBERTS, Robert. J.; HAMES, David P.; THISTLE, Paul D. Detours and Frolics on the Internet: Employer liability and management control. *Journal of Business Research*, 2009, Volume 62, p. 1337. ISSN 0148-2963.

<sup>474</sup> AALBERTS, Robert. J.; HAMES, David P.; THISTLE, Paul D. Detours and Frolics on the Internet: Employer liability and management control. *Journal of Business Research*, 2009, Volume 62, p. 1335. ISSN 0148-2963.

priemonės darbo funkcijoms vykdyti, turi profesinį pobūdį, todėl darbdavys turi teisę juos peržiūrėti ir kontroliuoti. Darbuotojo elgesys, kai jis keturiasdešimt darbo valandų per mėnesį naudojosi darbdavio suteiktu kompiuteriu ir internete asmeniniais tikslais lankėsi pornografijos turinio puslapiuose bei bandė ištrinti naršymo istoriją, Prancūzijoje pripažintas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu<sup>475</sup>, nurodant, kad, neteisėtai naudojant darbo priemonės asmeniniais tikslais, darbuotojui stinga lojalumo<sup>476</sup>. Lietuvos darbo teisėje lojalumo pareiga sietina su sąžiningu darbo sutarties vykdymu. C. Cuijpers kaip pavyzdį pateikia *TBG Insurance Services Corp. v. Superior Court* bylą<sup>477</sup>, kurioje buvo spręsta dėl darbuotojo atleidimo iš darbo dėl to, kad pastarasis periodiškai jungdavosi prie pornografinio pobūdžio interneto svetainių. Darbuotojas ginčijo atleidimą, nurodydamas, kad jis nesiekė naršyti tyčia, nes tokius puslapius sistema pasiūlydavo automatiškai (angl. *popped up*) ir apkaltino darbdavį, kad šis nesiėmė prevencijos. S. Kierkegaard nurodo pavyzdį<sup>478</sup>, kai Danijoje darbuotoja buvo atleista iš darbo vien dėl to, kad išsiuntė per daug elektroninių laiškų.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 237 straipsnio 1 dalyje yra numatytos trys drausminių nuobaudų, skirtinų už padarytą darbo drausmės pažeidimą, rūšys: 1) pastaba, 2) papeikimas, 3) atleidimas iš darbo. Lietuvos darbo teisė nedetalizuoja darbo drausmės pažeidimų, už kuriuos darbuotojui skiriama pastaba ar papeikimas. Griežčiausios nuobaudos rūšies – atleidimo iš darbo – skyrimas konkretizuotas Lietuvos Respublikos darbo kodekso 136 straipsnio 3 dalyje. Darbdavys nuobaudas skiria savo nuožiūra. Parenkant drausminės nuobaudos rūšį turi būti atsižvelgta į darbo drausmės pažeidimo sunkumą ir sukeltas pasekmes, darbuotojo kaltę, į aplinkybes, kuriomis šis pažeidimas buvo padarytas bei į tai, kaip darbuotojas dirbo anksčiau.

---

<sup>475</sup> Arrêt du 29 novembre 1990 de la Chambre sociale de la Cour de cassation, *Bull.* N. 598.

<sup>476</sup> CASAUX-LABRUNÉE, Lise. Vie privée des salariés et vie de l'entreprise. *Droit social*, N. 4, p. 340.

<sup>477</sup> CUIJPERS, Colette. ICT and Employer-Employee Power Dynamics: A Comparative Perspective of United States' and Netherlands' Workplace Privacy in Light of Information and Computer Technology Monitoring and Positioning of Employees. *The John Marshall Journal of Information Technology and Privacy Law*, 2007, Volume 25, p. 76. ISSN 1078-4128.

<sup>478</sup> KIERKEGAARD, Sylvia. Privacy in Electronic Communication. Watch Your E-mail: Your Boss is Snooping! *Computer Law and Security Review*, 2005, Volume 21, p. 228. ISSN 0267-3649.

Pažymėtina, kad identifikuojant darbuotojo drausminės atsakomybės sąlygas, kai sprendžiamas darbo drausmės pažeidimo klausimas, didelė reikšmė tenka darbdavio elgesio vertinimui. Galimybę taikyti drausminę atsakomybę darbuotojui pašalina darbdavio veiksmai, kurie prieštarauja jo pareigoms tinkamai organizuoti darbą, užtikrinti darbo drausmę, nepažeisti įstatymų ir darbo sutarties ir kurie sudaro sąlygas darbo drausmės pažeidimui atsirasti<sup>479</sup>. Vadinasi, informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje tvarka įmonėje yra vienas iš vidinės darbo tvarkos ir darbo organizavimo elementų, dėl kurių darbo sutarties šalys turi susiderinti, kad būtų aiškios tokių priemonių panaudojimo galimybės ir ribos<sup>480</sup>, kurias peržengus darbuotojo elgesys būtų pripažįstamas darbo drausmės pažeidimu.

Apibendrinant teigtina, kad praktikoje darbuotojo netinkamas informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje pripažįstamas darbo drausmės pažeidimu arba šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, sukeliančiu didelius neigiamus padarinius darbdaviui ar tretiesiems asmenims bei kuriuo pasikėsinama į teisės saugomus interesus ir teisinės vertybes. Darbuotojo piktnaudžiavimas savo asmeninėmis teisėmis elektroninėje darbo aplinkoje vis dažniau lemia griežčiausios drausminės nuobaudos rūšies skyrimą ir tampa darbuotojo atleidimą iš darbo pateisinančiu motyvu<sup>481</sup>. Drausminės atsakomybės taikymas darbuotojui už pažeidimus, susijusius su informacinių technologijų panaudojimu darbo vietoje, neriboja kitos teisinės atsakomybės rūšies, priklausomai nuo atitikties administracinės ar baudžiamosios teisės numatytai teisės pažeidimo sudėčiai, taikymo.

---

<sup>479</sup> VĖGELIS, Vidmondas. Cituojama pagal NEKROŠIUS, Ipolitas, *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 384. ISBN 978-9955-30-027-4.

<sup>480</sup> Pavyzdžiui, apibrėžtos vidinės taisyklės ir darbdavio pozicija dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje darbo funkcijai vykdyti ir jų panaudojimo darbuotojo asmeniniams tikslams arba dėl leidimo (draudimo) darbuotojo asmenines elektronines priemones naudoti vykdant darbo funkciją ar kt.

<sup>481</sup> Darbuotojo piktnaudžiavimo saviraiškos laisve elektroninėje erdvėje kaip teisėto atleidimo iš darbo motyvas detalai analizuojamas šio darbo 2.2.3 skyriuje.

### 3.1.3.2. Žalos dėl neteisėto informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje atlyginimas

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 30 straipsnio 2 dalyje *expressis verbis* yra įtvirtinta asmeniui padarytos materialinės ir moralinės žalos atlyginimo konstitucinė garantija. Pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.249 straipsnio 1 dalį žala yra asmens turto netekimas arba sužalojimas, turėtos išlaidos (tiesioginiai nuostoliai), taip pat negautos pajamos, kurias asmuo būtų gavęs, jeigu nebūtų buvę neteisėtų veiksmų. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 6.250 straipsnio 1 dalyje neturtinė žala apibūdinama kaip asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais. Lietuvos civilinė teisė numato civilinę atsakomybę, t. y. turtinę prievolę, kurios viena šalis turi teisę reikalauti atlyginti žalą ar sumokėti netesybas, o kita šalis privalo atlyginti padarytą žalą ar sumokėti netesybas.

Darbo teisėje teisinės atsakomybės, kuri atsiranda dėl teisės pažeidimo, kuriuo vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui, neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas, klausimus reguliuoja materialinės atsakomybės teisės normos. Nors pagal civilinę atsakomybę ir materialinę atsakomybę siekiama patirtų nuostolių atlyginimo ir kompensavimo, darbo teisės mokslininkai pabrėžia<sup>482</sup>, kad darbo teisės subjektų materialinė atsakomybė nėra tapati civilinei atsakomybei. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 17 skyriuje yra nustatytas materialinės atsakomybės teisinis reguliavimas. Lietuvos Respublikos darbo kodekse tam tikrais atvejais<sup>483</sup> nurodoma, kada turi būti taikomos Lietuvos Respublikos civilinio kodekso normos. Kai darbo įstatymai nereguliuoja, civilinės teisės

---

<sup>482</sup> BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 17. ISBN 978-9955-30-039-7.

<sup>483</sup> Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 36 straipsnio 7 dalis – dėl darbo garbės ir verslo reputacijos gynimo; Lietuvos Respublikos darbo kodekso 250 straipsnis – dėl neturtinės žalos dydžio nustatymo; Lietuvos Respublikos darbo kodekso 283 straipsnio 2 dalis – dėl žalos atlyginimo sužalojus sveikatą ir kt.

normos taikomos subsidiariai. Darbo teisės doktrinoje<sup>484</sup> pripažįstama, kad jeigu žala, kurią darbo sutarties šalys padaro viena kitai arba tretiesiems asmenims veiksmais, kurie nesusiję su darbo funkcijų vykdymu, nors darbo metu ir darbo vietoje, turtinė atsakomybė atsiranda ne pagal darbo, o pagal civilinės teisės normas, nes keturios bendrosios materialinės atsakomybės sąlygos atitinka civilinės turtinės atsakomybės sąlygas, o materialinės atsakomybės specialiosios sąlygos lemia atsakomybės pagal civilinę ir darbo teisę atskyrimą.

Netinkamas informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje sukelia materialinius ir neturtinius praradimus tiek darbdaviui, tiek darbuotojui, tiek tam tikrais atvejais tretiesiems asmenims. Lietuvos darbo teisės doktrinoje iki šiol nėra vykdytų išsamių mokslinių tyrimų dėl žalos, kuri atsiranda dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje, kompensavimo būdų pagal civilinę ir darbo teisę tarpusavio santykio. Netinkamo informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje sąlygotų teisės pažeidimų kontekste žalos atlyginimo būdų pagal civilinę ir darbo teisę sąveika tirtina dviem kryptimis:

- 1) darbdavio padarytos žalos darbuotojui atlyginimas;
- 2) darbuotojo padarytos žalos darbdaviui atlyginimas.

### **3.1.3.2.1. Darbdavio padarytos žalos darbuotojui atlyginimas**

Pagal Lietuvos darbo teisę darbdavys gali būti tik vienos iš darbo teisėje įtvirtintų teisinės atsakomybės rūšių – materialinės atsakomybės – subjektu. T. Bagdanskis<sup>485</sup> materialinę atsakomybę įvardija turtine prievole, atsirandančia, kai vienas darbo santykio subjektas padaro žalą kitam subjektui ar kitaip pažeidžia turtinius interesus neatlikdamas savo pareigų arba jas atlikdamas

---

<sup>484</sup> NEKRAŠAS, Vytautas. Cituojama pagal NEKROŠIUS, Ipolitas; *et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. II tomas*. Vilnius: Justitia, 2004, p. 360. ISBN 9955-616-00-8.

<sup>485</sup> BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 328. ISBN 978-9955-30-039-7.



netinkamai, turinčia kompensacinių ir apsauginių teisinių santykių pobūdį bei taikoma siekiant, kad teisės pažeidėjas padengtų padarytus nuostolius visiškai arba kiek nustatyta darbo įstatymų, užtikrinant darbo santykių subjektų interesų pusiausvyrą.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 246 straipsnyje yra įtvirtintas materialinei atsakomybei atsirasti būtinas šešių sąlygų visetas:

- 1) padaroma žala;
- 2) žala padaroma neteisėta veika;
- 3) yra priežastinis ryšys tarp neteisėtos veikos ir žalos atsiradimo;
- 4) yra pažeidėjo kaltė;
- 5) pažeidėjas ir nukentėjusioji šalis teisės pažeidimo metu buvo susiję darbo santykiais;
- 6) žalos atsiradimas yra susijęs su darbo veikla.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 248 straipsnyje detalizuoti darbdavio materialinės atsakomybės atsiradimo atvejai, siejami su žala darbuotojo sveikatai, turtui, darbuotojo ir kitų asmenų turciniams ar neturciniams interesams. Dėl neteisėtai įgyvendinamos darbo vietos, darbuotojo, informacijos ir komunikacijos darbo vietoje stebėsenos ir kontrolės darbdavys gali sukelti realią turtinę ir neturtinę žalą darbuotojui. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 249 straipsnį numatytais atvejais darbdavys žalą privalo atlyginti pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso normas. Atkreiptinas dėmesys į keletą diskutuotinų teorinių ir praktinių aspektų.

Pirma, darbdavys pagal civilinę teisę privalo atlyginti žalą, padarytą dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo mirties atveju arba dėl jo susirgimo profesine liga, jeigu jis nebuvo apdraustas nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialiniu draudimu. Teledarbo atveju, kai darbuotojas pats apskaito darbo laiką bei darbą derina su šeiminiiais įsipareigojimais, atsiranda teorinė ir praktinė problema dėl darbdavio atsakomybės ir žalos atlyginimo darbuotojui sprendžiant, kurie įvykiai laikytini

nelaimingais atsitikimais darbe, o kurie tokiais nepripažintini. Akivaizdu, kad tokiais atvejais darbo sutarties šalims, sulygstant dėl teledarbo, yra svarbu susitarti dėl nelaimingų atsitikimų darbe pripažinimo, kvalifikavimo tvarkos ir sąlygų<sup>486</sup>. Tikslinga numatyti konkrečius darbo funkcijos atlikimo laikotarpius ar pan. Jeigu įvykis, kurio metu nuotolinis darbuotojas patiria traumą, įvyksta susitarime numatytu laikotarpiu kaip numatytu darbo laiku, toks įvykis, atlikus visapusišką faktinių aplinkybių tyrimą, laikytinas nelaimingu atsitikimu darbe. Priešingu atveju, jeigu darbuotojas patiria traumą vykdydamas nedarbines funkcijas ar laiku, kuris pagal susitarimą nepriskiriamas darbo laikui, įvykis nelaikytinas nelaimingu atsitikimu darbe.

Antra, neteisėti darbdavio įgyvendinami darbo vietos, darbuotojo ir informacijos bei komunikacijos darbo vietoje stebėjimas ir kontrolė pažeidžia darbuotojo teisę į privataus gyvenimo gerbimą informacijos srityje. Darbdavys, vykdydamas minėtą stebėseną ir kontrolę, įgauna papildomą statusą. Jis veikia kaip darbuotojo asmens duomenų valdytojas, kurio specifines teises ir pareigas reglamentuoja Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 54 straipsnyje yra įtvirtinta, kad asmuo, patyręs žalą dėl neteisėto asmens duomenų tvarkymo arba kitų duomenų valdytojo ar duomenų tvarkytojo, taip pat dėl kitų asmenų veiksmų (neveikimo), pažeidžiančių šio įstatymo nuostatas, turi teisę reikalauti atlyginti jam padarytą turtinę ir neturtinę žalą.

Vadinasi, darbuotojo žalos, patirtos dėl darbdavio taikyto neteisėto informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje pažeidžiant darbuotojo asmens duomenų apsaugą, atlyginimą numato administracinės teisės normos bei bendrosios civilinės teisės normos, ginančios

---

<sup>486</sup> Pavyzdžiui, *Renault* susitarime įtvirtinti darbo vietos ir laiko apribojimai nelaimingam atsitikimui darbe kvalifikuoti. Jeigu nelaimingas atsitikimas įvyksta darbo metu namuose sutinkamai su sutartimi, pripažįstama, kad yra profesinė sąsaja ir *a priori* nelaimingas atsitikimas darbe preziumuojamas. In RAY, Jean-Emmanuel. *Légaliser le télétravail: une bonne idée? Droit social*, 2012, nr. 5, p. 457.

asmens teisę į privataus gyvenimo gerbimą<sup>487</sup>.

Trečia, sprendžiant žalos, atsiradusios dėl darbdavio vykdytos elektroninės stebėsenos darbo vietoje, atlyginimo klausimus, praktikoje dažnai susiduriama su įrodymų leistinio problema. Vienoje iš bylų<sup>488</sup> darbuotoja ginčijo atleidimą iš darbo ir teisės į privatų gyvenimą suvaržymo, kai darbdavys atskleidė darbo metu jos asmeniniais tikslais (bendraujant su pašaliniais asmenimis) sukauptus kompiuterinės programos *Skype* duomenis. Darbdavio pateikti duomenys pripažinti kaip susiję tik su ieškovės padarytais pažeidimais ir požiūriu į darbdavį, todėl laikyti leistiniais įrodymais, konstatuojant, kad darbuotojos teisė į privatų gyvenimą nepažeista. Nevertinta, ar darbdavys kaip asmens duomenų valdytojas tinkamai vykdė darbuotojo komunikaciniam privatumui taikytinus reikalavimus (darbuotojo informavimas, lokalinio teisinio reguliavimo buvimas, darbdavio veiksmų teisėtumas ir proporcingumas asmens duomenų apsaugos atžvilgiu). Tokiose situacijose, sprendžiamas dėl įrodymų leistinumą, teismas privalo įvertinti, ar darbdavys tinkamai vykdė savo kaip darbuotojo asmens duomenų valdytojo pareigas. Kai kurioje Lietuvos teismų praktikoje<sup>489</sup> laikomasi daugiau

---

<sup>487</sup> Pavyzdžiui, byloje dėl be sutikimo paviešintos darbuotojo nuotraukos iš privataus darbuotojų šventinio vakarėlio teismas nurodė, kad žmogaus teisė į privatų gyvenimą apima ir teisę į atvaizdą (žr. Vilniaus apygardos teismo 2010 m. balandžio 15 d. nutartis civilinėje byloje nr. 2A-336-520/2010 (S), kat. 26.6; 26.7; 44.2.4.2; 121). Pagal Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktiką, kai pažeidžiama tik asmens teisė į atvaizdą, taikomas Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.22 straipsnis, bet jeigu dėl to pažeista ir kuri nors kita vertybė, sudaranti bendrosios asmens teisės į privatų gyvenimą turinį, taikytinos Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.22 ir 2.23 straipsniuose nustatytos normos (žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje nr. 3K-3-91/2004 (S), kat. 16.9; 20.7.). Byloje dėl darbo vietos kaip viešos vietos Lietuvos Aukščiausiasis 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 (žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. spalio 20 d. nutartis civilinėje byloje nr. 3K-3-1000/2003 (S), kat. 16.9, 20.7, 94.2.). Kitoje byloje Lietuvos Aukščiausiasis Teismas nevertino darbuotojų neinformavimo aplinkybės, konstatuodamas, kad filmavimas darbdaviui priklausančios parduotuvės prekybos salėje yra filmavimas viešoje vietoje, į kurią patenka ir darbo santykiais susiję bei materialiai atsakingi už atliekamą darbą asmenys, nelaikant filmavimo *privataus asmens teisių pažeidimu* (žr. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis civilinėje byloje nr. 3K-3-643/2004 (S), kat. 2.4.3.7.).

<sup>488</sup> Vilniaus apygardos teismo 2010 m. gegužės 6 d. sprendimas civilinėje byloje nr. 2A-401-115/2010 (S), kat. 11.9.10.8.; 11.10.; 15.3.2.; 15.4.; 18.2.2; 121.2.

<sup>489</sup> Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje nr. 2A-1245/2011 (S), kat. 11.9. 10. 8.; 11.10.; 18.3.; 44.2.4.2.; Vilniaus apygardos teismo 2010 m. gegužės 6 d. sprendimas civilinėje byloje nr. 2A-401-115/2010 (S), kat. 11.9.10.8.; 11.10.; 15.3.2.; 15.4.; 18.2.2; 121.2.

bendrosios teisės tradicijoms būdingo požiūrio į darbuotojo privatumą ir išsakoma pozicija, kad darbdavys kompiuterį ir elektroninį ryšį darbuotojui suteikia darbo pareigoms vykdyti, o ne privačios informacijos persiuntimui, todėl darbdavys turi teisę žinoti, kokiam tikslui yra naudojamos darbo priemonės kaip darbo įrankiai ir kuo užsiima darbuotojas darbo metu.

Prancūzijos teismų praktikoje pripažinta, kad darbo vietoje egzistuoja darbuotojo privatus gyvenimas, kurį privalu gerbti, įtvirtinant susirašinėjimo, naudojant modernias komunikacijos priemones, paslapties principą, taip pat nustatytos reikšmingos vertinimo kryptys dėl darbdavio galimybės peržiūrėti darbuotojo darbo kompiuteryje esančius dokumentus<sup>490</sup>. Suformuluotas principas, kad darbdavys negali kontroliuoti darbuotojo darbo kompiuteryje esančių dokumentų bylų su žyma *asmeninis*. Tokios žymos naudojimas vertintinas kaip priemonė atriboti privatų gyvenimą darbe. C. Cuijpers nurodo priešingai<sup>491</sup>, kad bendrosios teisės tradicijos šalyse paskyros su žyma *asmeninis* elektroniniame pašte sukūrimas nepaveikia darbdavio teisės stebėti ir kontroliuoti susirašinėjimą ir laiškų grupes. Prancūzijos teismai laikosi pozicijos, kad kai darbo kompiuteryje dokumentai nėra aiškiai įvardyti kaip asmeniniai darbuotojo dokumentai, preziumuojama, kad jie yra profesinio pobūdžio, sudarant darbdaviui laisvą prieigą prie jų, kai darbuotojo nėra darbo vietoje. Darbdavys turi teisę peržiūrėti neidentifikuotus dokumentus, tačiau negali jais pasiremti, jeigu paaiškėja, kad pagal turinį dokumentas susijęs su darbuotojo privačiu gyvenimu<sup>492</sup>. Minėti sprendimai vertingi dėl elektroninių dokumentų ir susirašinėjimo teisinio reguliavimo. Dėl tokios praktikos išbaigtumo diskutuotina. Kyla abejonių dėl darbuotojų galimybių piktnaudžiauti į asmenines elektroninių dokumentų bylas įkeliant ne tik privačią informaciją, bet ir konfidencialius profesinius duomenis, sudarančius

---

<sup>490</sup> CASAUX-LABRUNÉE, Lise. Vie privée des salariés et vie de l'entreprise. *Droit social*, N. 4, p. 338.

<sup>491</sup> CUIJPERS, Colette. ICT and Employer-Employee Power Dynamics: A Comparative Perspective of United States' and Netherlands' Workplace Privacy in Light of Information and Computer Technology Monitoring and Positioning of Employees. *The John Marshall Journal of Information Technology and Privacy Law*, 2007, Volume 25, p. 45. ISSN 1078-4128.

<sup>492</sup> CASAUX-LABRUNÉE, Lise. Vie privée des salariés et vie de l'entreprise. *Droit social*, N. 4, p. 338; CHONNIER, Jean-Marc. Internet et le droit d'expression des salariés. *Lamy*, N. 1507, p. 4.

komercinę paslaptį. Kai kurie Prancūzijos mokslininkai<sup>493</sup> šią išeitį vertina atsargiai, nurodydami, kad žyma *asmeninis* nustato režimą, bet ne duomenų bylos turinį.

Prancūzijoje ginant darbuotojo teisę į privatų gyvenimą, teismai turi ištirti, kurios faktinės bylos aplinkybės dėl darbuotojo elgesio yra nesusijusios su darbo santykiais, o kurios daro poveikį<sup>494</sup>. Lietuvos teismų praktikoje pripažįstama<sup>495</sup>, kad darbo bylose teismas privalo aktyviai veikti *ex officio* ir savo iniciatyva ištirti bei vertinti įrodymų (nuotraukų, vaizdo ar garso įrašų) kaip įrodinėjimo priemonių leistinumą. Darbdavio pareigos, sietinos su darbuotojo privataus gyvenimo apsauga, nevykdymas turi apriboti teikiamų įrodymų leistinumą teismo procese. Kita vertus, pagal Jungtinėse Amerikos Valstijose būdingą elektroninės komunikacijos darbo vietoje reguliavimą įmonėje apibrėžiant politiką, kai kurių autorių nuomone<sup>496</sup>, elektroninio pašto naudojimo politikos nustatymas nesukuria darbdaviui imuniteto nuo privatumo apsaugą reguliuojančių teisės aktų, tačiau jį apsaugo nuo civilinės atsakomybės dėl kišimosi į darbuotojo privatų gyvenimą taikymo. Nesąžiningas darbuotojo elgesys tam tikra prasme pateisina darbdavio kišimąsi į darbuotojo privatumą<sup>497</sup> ir daro įtaką darbdavio padarytos žalos atlyginimui.

Kaip minėta, dėl neteisėtos darbuotojo, darbo vietos, informacijos ir komunikacijos darbo vietoje darbdavys gali padaryti neturtinę žalą darbuotojui. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 250 straipsnis garantuoja darbo sutarties šalių viena kitai padarytos neturtinės žalos atlyginimą, taikant civilinės teisės normas. Dėl neturtinės žalos atlyginimo darbuotojui pritartina T. Davulio

---

<sup>493</sup> RAY, Jean-Emmanuel.; BOUCHET, J. P. Vie professionnelle, vie personnelle et TIC. *Droit social*, 2010. N. 1, p. 47.

<sup>494</sup> Arrêt du 12 janvier 1999 de la Chambre sociale de la Cour de cassation, *Bull.* N. 158.

<sup>495</sup> 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\\_tpbuletiniai/senos/nutartis.aspx?id=28523](http://www2.lat.lt/lat_web_test/4_tpbuletiniai/senos/nutartis.aspx?id=28523)>.

<sup>496</sup> KOVACH, Kenneth A.; CONNER, Sandra J.; LIVNEH, Tamar; SCALLAN, Kevin M.; SCHWARTZ, Roy L. Electronic Communication in the Workplace – Something’s Got to Give. *Business Horizons*, 2000, July – August, p. 61. ISSN 0007-6813.

<sup>497</sup> CUIJPERS, Colette. ICT and Employer-Employee Power Dynamics: A Comparative Perspective of United States' and Netherlands' Workplace Privacy in Light of Information and Computer Technology Monitoring and Positioning of Employees. *The John Marshall Journal of Information Technology and Privacy Law*, 2007, Volume 25, p. 59. ISSN 1078-4128.

nuomonei<sup>498</sup>, kad nors pareiga reikalauti atlyginti neturtinę žalą *expressis verbis* suteikiama tik darbuotojams, tačiau teisės normos taikymo sritis turi būti išplečiama ir asmenų, kurie *de jure* tik ketina tapti darbuotojais, atžvilgiu, pavyzdžiui, diskriminacijos bylose įpareigojant darbdavį atlyginti diskriminaciją patyrusiam būsimam darbuotojui turtinę ir neturtinę žalą.

Apibendrinant teigtina, kad dėl netinkamo darbdavio vykdomo informacinių ir komunikacinių technologijų darbo vietoje atsiradusi žala darbuotojui sietina su Lietuvos darbo teisėje numatytais darbdavio materialinės atsakomybės atsiradimo atvejais, kai padaroma žala darbuotojo sveikatai, turtui, darbuotojo ir kitų asmenų turtiniams ar neturtiniams interesams. Darbuotojo patirtos žalos asmens duomenų apsaugos pažeidimų srityje kompensavimo garantijas užtikrina Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas, kitais atvejais – civilinės atsakomybės mechanizmas. Darbuotojo patirtos žalos dėl darbdavio neteisėto informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje atlyginimas iš darbdavio sprendžiamas daugiausiai taikant civilinės teisės normas, reguliuojančias turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo klausimus.

### **3.1.3.2.2. Darbuotojo padarytos žalos darbdaviui atlyginimas**

Neteisėtas informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje gali būti priežastimi taikyti drausminę atsakomybę darbuotojui bei sąlygoti turtinių ir neturtinių praradimų darbdaviui atsiradimą. Lietuvos darbo teisė įtvirtina darbdavio teisę reikalauti iš darbuotojo atlyginti padarytą žalą, kuri kyla dėl to, kad darbuotojas neatlikdamas savo darbo pareigų arba netinkamai jas atlikdamas padaro praradimus sukeltą teisės pažeidimą.

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 253 straipsnį darbuotojui numatyta prievolė atlyginti materialinę žalą dėl turto netekimo ar jo vertės sumažėjimo, sugadinimo (sužalojimo), medžiagų pereikvojimo,

---

<sup>498</sup> DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, p. 224, 273. ISBN ISBN 9955-557-40-0.

baudų ir kompensacinių išmokų, kurias darbdavys turėjo sumokėti dėl darbuotojo kaltės, išlaidų, susidariusių dėl sugadintų daiktų, netinkamo materialinių vertybių saugojimo, kitokių darbo tvarkos taisyklių, pareiginių ar kitų instrukcijų pažeidimo. Tokiais atvejais taikoma ribotoji darbuotojo materialinė atsakomybė, įpareigojant darbuotoją atlyginti padarytą žalą, bet ne daugiau kaip jo trijų vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių dydžio. Sutinkamai su Lietuvos darbo teisėje įtvirtinta darbuotojo darbdaviui padarytos žalos atlyginimo koncepcija<sup>499</sup>, įprastai taikoma ribotoji materialinė atsakomybė, išskyrus įstatyme numatytas išimtis, kuomet darbuotojui taikoma visiška materialinė atsakomybė.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 255 straipsnis apibrėžia atvejus, kada darbuotojas turi atlyginti visą žalą, t. y. jeigu:

- 1) žala padaryta tyčia;
- 2) žala padaryta jo nusikalstama veika, kuri yra konstatuota Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso nustatyta tvarka;
- 3) žala padaryta darbuotojo, su kuriuo sudaryta visiškos materialinės atsakomybės sutartis;
- 4) žala padaryta prarandant įrankius, drabužius, apsaugos priemones, perduotas darbuotojui naudotis darbe, taip pat prarandant medžiagas, pusgaminius ar gaminius gamybos procese;
- 5) žala padaryta kitokiu būdu ar kitokiam turtui, kai už ją visiška materialinė atsakomybė nustatyta specialiuose įstatymuose;
- 6) žala padaryta neblaivaus arba apsvaigusio nuo narkotinių ar toksinių medžiagų darbuotojo;
- 7) tai nustatyta kolektyvinėje sutartyje.

Kaip minėta, materialinė atsakomybė pagal darbo teisę taikoma, konstatavus bendrųjų materialinės atsakomybės sąlygų visetą. Priklausomai nuo atvejo nustatoma, ribotoji ar visiška materialinė atsakomybė taikytina

---

<sup>499</sup> PRANCKEVIČIUS, Andrius. Cituojama pagal NEKROŠIUS, Ipolitas; *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 357 – 358. ISBN 978-9955-30-027-4.

darbuotojui. Pabrėžtina, kad darbuotojo netinkamas informacinių ir komunikacinių technologijų priemonių panaudojimas dažnai lemia didelio masto darbdavio turtinius ir neturtinius praradimus. Daugeliu atvejų informacinės technologijos tampa pagalbiniu įrankiu, kurį naudodamas darbuotojas sukelia žalą. Darbuotojo darbdaviui padarytos žalos dėl netinkamo informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje atlyginimo atvejais atsiranda tam tikra specifika, lemianti materialinės atsakomybės (ribotosios arba visiškos) ir civilinės teisinės atsakomybės taikymo konkurenciją.

Anot K. Slapnicar, M. Reuter<sup>500</sup>, W. Rother<sup>501</sup>, C. H. Gablenz<sup>502</sup>, darbo santykių pobūdis daro įtaką materialinės atsakomybės specifiškumui. Šie mokslininkai nurodo, kad egzistuoja tam tikra protinga riba, kai darbuotojas neprivalo atsakyti arba neturi būti traukiamas turtingesnės atsakomybės dėl pažeidimo mažareikšmiškumo. Darbuotojų klaidos savaime būdingos darbo procesui, todėl laikomos suprantamu dalyku, dėl kurio reikšti turtinges pretenzijas nėra logiška, nes darbuotojui atsirastų socialiai nepateisinama rizika<sup>503</sup>. Lietuvos darbo teisės doktrinoje<sup>504</sup> išsakomi panašūs argumentai, nurodant, kad darbuotojų materialinės atsakomybės ribojimą lemia siekis apsaugoti darbuotojo materialinius interesus; darbo sutarties šalių ekonominio pajėgumo netolygumo kontekste siekti darbdavio ir darbuotojo interesų balanso; atsižvelgiant į tai, kad nors darbdavio pareiga yra organizuoti darbą, bet riziką dėl neigiamų padarinių reikalinga padalinti su darbuotoju bei kad yra darbo veiklos sričių, kuriose yra didesnė žalos atsiradimo rizika, dėl kurios

---

<sup>500</sup> SLAPNICAR, Klaus; REUTER, Michael. *Neues Modell einer Arbeitnehmerhaftung im innerbetrieblichen Schadensausgleich*: AuR, 1986, p. 257. In BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 25 – 26. ISBN 978-9955-30-039-7.

<sup>501</sup> ROTHER, Werner. *Haftungsbeschränkung im Schadensrecht*: Munchen, Berlin, 1965, p. 265. In BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 25 – 26. ISBN 978-9955-30-039-7.

<sup>502</sup> GABLENZ, Carl-Heinrich. *Die Haftung der Banken bei Einschaltung Dritter*: Munchen, 1983, p. 57. In BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 25 – 26. ISBN 978-9955-30-039-7.

<sup>503</sup> SLAPNICAR, Klaus; REUTER, Michael. *Neues Modell einer Arbeitnehmerhaftung im innerbetrieblichen Schadensausgleich*: AuR, 1986, p. 257. In BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 25 – 26. ISBN 978-9955-30-039-7.

<sup>504</sup> PRANCKEVIČIUS, Andrius. Cituojama pagal NEKROŠIUS, Ipolitas; *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 358. ISBN 978-9955-30-027-4.



nebūtų teisinga reikalauti iš darbuotojo visiško patirtų nuostolių kompensavimo. Taigi darbuotojų atsakomybės ribojimas pripažįstamas nusistovėjusiu principu.

Su tokia pozicija nesutinka T. Bagdanskis, teigdamas, kad darbuotojas negali turėti tam tikros *žalos sąskaitos*<sup>505</sup>, pagal kurią nustatoma, ar padaryta darbuotojo klaida yra pateisinama ir normalus reiškinys, ar yra priešingai. Su T. Bagdanskio nuomone, kad negalima atsakomybės ribojimo grįsti nusistovėjusia tvarka sutiktina iš dalies, nes kai kurie šiuolaikiniai rinkos santykiai yra dinamiški, naujosios technologijos sąlygoja teisinio reguliavimo pokyčius, kai kuriuos anksčiau tikusius principus moderniuose santykiuose taikyti tampa sudėtinga.

Kita vertus, materialinės atsakomybės ypatumus nulemia darbuotojo profesija ir darbo pobūdis<sup>506</sup>. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje<sup>507</sup> konstatuota, kad profesionalų atsakomybei ir veiksams įvertinti taikomi griežtesni atidumo, rūpestingumo, dėmesingumo, atsargumo reikalavimai. Minėtų savybių trūkumas, etikos taisyklių pažeidimas profesinės atsakomybės atveju prilyginamas profesionalo kaltei. Analogiško principo turi būti laikomasi sprendžiant ginčus dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje, kai darbo sutarties šalys yra kompiuterinio raštingumo ir informacinių technologijų srities profesionalai.

Atsakomybės pagal darbo teisę taikymą riboja informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo pobūdis. Kai darbuotojas elektronines darbo priemones naudoja tenkindamas ne profesinius poreikius, dėl tokios veiklos atsiradusią žalą susieti su darbo veikla yra sudėtinga. Dėl šios priežasties negalima konstatuoti visų sąlygų, reikalingų materialinei atsakomybei, visumos ir tuo pačiu reikalauti, kad darbuotojas atlygintų žalą

---

<sup>505</sup> BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 26. ISBN 978-9955-30-039-7.

<sup>506</sup> BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 217. ISBN 978-9955-30-039-7.

<sup>507</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 8 d. nutartis civilinėje byloje *O. R. v. VšĮ Santariškių klinikos*, nr. 3K-3-16/2004, kat. 39.6.2.12.

pagal darbo teisės normas. T. Bagdanskis laikosi pozicijos<sup>508</sup>, kad atvejais, kai darbuotojai asmeniniais tikslais savavališkai panaudoja darbdaviui priklausančias priemones, atlyginant žalą taikytina civilinė atsakomybė, ir pabrėžia, kad kiekvienu atveju būtina atidžiai iširti faktines aplinkybes bei įvertinti, ar darbuotojo veiksmai atliekami su darbdavio žinia, ar pastarajam nežinant.

Bendrasis darbo teisinis reguliavimas numato, kad darbuotojas darbo metu ir darbo vietoje turi veikti darbdavio interesais, sąžiningai ir nustatyta tvarka atlikti jam pavestą darbo funkciją. Kitokio pobūdžio darbuotojo veikų, kurios neturi ryšio su pavestų pareigų vykdymu ir sutartiniais įsipareigojimais darbdaviui, negalima pagrįstai susieti su profesine veikla. Taigi žala, kurią darbuotojas padaro darbo laiku ir darbo vietoje, tačiau vykdydamas ne su darbu susijusius veiksmus, apie kuriuos darbdavys nežino ir negali žinoti, nelaikytina kilusia iš su darbu susijusios veiklos. Kai darbuotojas dirba darbdavio interesais sulygtą darbą, atlieka darbdavio pavestą užduotį arba su darbdavio žinia užsiima kita veikla, žalos atsiradimas sietinas su darbo veikla.

T. Bagdanskio nuomone<sup>509</sup>, norminiai teisės aktai nepateikia aiškaus atsakymo žalos atlyginimo atvejais:

- 1) kai darbuotojas dirba su darbdavio žinia, bet ne darbdavio interesais;
- 2) kai darbuotojas dirba darbdavio interesais, bet be darbdavio žinios.

Pirmuoju atveju žalos atsiradimas laikytinas susijusiu su darbo veikla, nes darbdaviui yra žinoma, kokią veiklą darbuotojas atliks. Darbdavys pats sprendžia, ar leisti darbuotojui atlikti su darbo veikla nesusijusius veiksmus, ar sutikti ir prisiimti dėl to galinčios atsirasti žalos riziką. Antruoju atveju T. Bagdanskis siūlo taikyti prezumpciją, numatančią, kad jeigu darbuotojas atlieka darbą darbdavio interesais ir naudai, bet be darbdavio

---

<sup>508</sup> BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 87. ISBN 978-9955-30-039-7.

<sup>509</sup> BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 91 – 92. ISBN 978-9955-30-039-7.

žinios, laikoma, kad tai susiję su darbo veikla. Laikantis tokio požiūrio, yra galimybė užginčyti žalos atlyginimą, kai darbuotojas savo iniciatyva dirba įmonėje darbo sutartyje nesulygtą darbą darbdavio naudai ar jo interesais. Be to, T. Bagdanskis didelį dėmesį sprendžiant žalos atlyginimo klausimus skiria darbo pareigų atlikimo vietai, teigdamas, kad, jeigu žala atsiranda darbuotojui savo iniciatyva dirbant ne darbovietėje, o namuose, toks žalos atsiradimas pagal bendrąją taisyklę nelaikytinas susijęs su darbu. Tai paaiškintina darbdavio galimybių sukontroliuoti darbuotoją ir pasirūpinti jo darbo saugumu sumažėjimu.

Taip pat atkreiptinas dėmesys į darbdavio vaidmenį, kai darbuotojas atlieka neteisėtas veikas. Mokslininkai teigia, kad apibrėžiant darbdavio atsakomybę dėl savo darbuotojų neteisėtų veikų darbdavio atsakomybė nuo fizinio pasaulio išplečiama ir elektroninėje erdvėje, siūlydami taikyti *respondeat superior* doktriną, nustatančią, kad darbdavys yra atsakingas dėl šių neteisėtų darbuotojų veikų, net jeigu jos buvo uždraustos vidiniais dokumentais ir net jeigu darbdavys vykdė priežiūros prievolę vertindamas ir kontroliuodamas darbuotoją. Pagal tokią doktriną, jeigu darbuotojas padaro veiką darbovietėje, darbdavys nėra kaltas, tačiau jeigu tai įvyksta darbo vykdymo metu, darbdavys atsako prieš nukentėjusį asmenį, nes neužtikrino reikiamos apsaugos<sup>510</sup>.

Darbdavio leidimas arba toleravimas darbuotojui darbo vietoje naudoti asmenines priemones neatleidžia darbdavio nuo pareigos rūpintis darbo sauga, kontroliuoti procesus, tinkamai organizuoti darbuotojų darbą, laikytis darbo įstatymų, darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančių bei kitų teisės aktų reikalavimų, rūpintis darbuotojų poreikiais ir vykdyti kitas pareigas. Darbdavys, leisdamas naudoti asmenines darbuotojo informacinių ir komunikacinių technologijų priemones, sutinka su papildoma rizika, kad

---

<sup>510</sup> AALBERTS, Robert. J.; HAMES, David P.; THISTLE, Paul D. Detours and Frolics on the Internet: Employer liability and management control. *Journal of Business Research*, 2009, Volume 62, p. 1338. ISSN 0148-2963; CUIJPERS, Colette. ICT and Employer-Employee Power Dynamics: A Comparative Perspective of United States' and Netherlands' Workplace Privacy in Light of Information and Computer Technology Monitoring and Positioning of Employees. *The John Marshall Journal of Information Technology and Privacy Law*, 2007, Volume 25, p. 49. ISSN 1078-4128.

vykdyti darbo kontrolę bus sudėtingiau, nes pavyzdžiui, darbuotojui priklausančius daiktus darbdavys gali tikrinti, tik laikydamasis darbuotojo teisės į privatų gyvenimą, nuosavybės teisės realizavimo reikalavimų. Jeigu darbuotojas teisėtai darbo reikmėms arba su darbdavio žinia ir kitoms reikmėms, bet darbo metu ir darbo vietoje naudojo asmenines elektronines priemones ir dėl to atsirado žala, taikytina materialinė atsakomybė. Jeigu darbdaviui padaryta žala atsirado, kai darbuotojas asmenines priemones naudojo be darbdavio žinios, taikytina civilinė atsakomybė.

Atskirai analizuotini darbdavio patirtos neturtinės žalos dėl netinkamo darbuotojo informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo elektroninėje darbo aplinkoje ir už jos ribų atlyginimo klausimai. Netinkamas informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimas darbo vietoje gali sukelti didelę neturtinę žalą darbdaviui. Darbo garbė ir verslo reputacija yra išvestinės asmens garbės ir orumo kategorijos<sup>511</sup>. Darbo sutarties šalys ar jų atstovai teismine tvarka gali 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.

Neturtinės žalos atlyginimas garantuojamas darbdaviui fiziniam ir juridiniam asmeniui. Neturtinė žala darbdaviui juridiniam asmeniui yra suprantama kaip darbdavio dalykinės (verslo) reputacijos pabloginimas, teismo įvertintas pinigais. Sutiktina su V. Mikelėno ir D. Mikelėnienės nuomone, kad jeigu būtų paneigta juridinio asmens teisė į neturtinės žalos atlyginimą už neturtinių teisių pažeidimą, tai reikštų, kad juridinio asmens teisė į gerą vardą nėra ginama<sup>512</sup>.

---

<sup>511</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas; TIAŽKIJUS, Viktoras; KOVEROVAS, Paulius, DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė; PETRYLAITĖ, Daiva. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2003. p. 134 – 135.

<sup>512</sup> MIKELĖNIENĖ, Dalia; MIKELĖNAS, Valentinas. Neturtinės žalos kompensavimas. *Justitia*, 1998, nr. 3, p. 6 – 8. In BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 268. ISBN 978-9955-30-039-7.

Lietuvos teismų praktikoje<sup>513</sup> yra pateiktos juridinio asmens vardo gynimo sąlygos. Pirma, žinių paskleidimo faktas. Antra, faktas, kad paskleistos žinios yra apie ieškovą. Trečia, faktas, kad paskleistos žinios žemina gerą vardą (asmens garbę arba orumą). Ketvirta, faktas, kad paskleistos žinios neatitinka tikrovės. Kai tenkinamos visos sąlygos, atsiranda pagrindas taikyti civilinę atsakomybę. Tikrovės neatitinkančios informacijos paskelbimas naudojantis informacinėmis ir komunikacinėmis priemonėmis sukelia masinį išviešinimą. Dalykinės reputacijos sumenkinimas susilpnina darbdavio galimybes konkuruoti<sup>514</sup>. Teismų praktikoje<sup>515</sup> išaiškinta, kad sprendžiant tokio pobūdžio ginčus, reikia įvertinti, ar neteisėti veiksmai daro komercinio pobūdžio poveikį.

Apibendrinant darbo sutarties šalių teisinės atsakomybės, kylančios dėl neteisėto informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje, bei žalos atlyginimo teisinio reguliavimo mechanizmą, prieinama prie išvados, kad informacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje didina neigiamų turtinių ir neturtinių praradimų atsiradimo tikimybę bei žalos mastą. Netinkamas informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimas darbo vietoje, palyginti su kitų darbo priemonių naudojimu, formuoja kompleksinius darbo sutarties šalių tarpusavio teisinės atsakomybės santykius. Darbo sutarties šalys automatiškai patenka į daugiafunkcinę socialinę ir informacinę terpę, kurioje sudėtinga atriboti vien tik su darbo veikla susijusią veiklą. Tai lemia ribotą atsakomybės pagal darbo teisę taikymą. Atvejais, kai sprendžiama darbuotojo darbdaviui padarytos žalos atlyginimo dėl darbdavio suteiktų informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo tenkinant darbuotojo asmeninius ir su darbo veikla nesusijusius poreikius, būtina įvertinti, ar darbuotojas veikė su darbdavio žinia, ar be jos. Darbuotojo veiksmų ir darbinės

---

<sup>513</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Rožių alėja“ v. UAB „Respublikos leidimai“* nr. 3K-3-1077/2003 (S), kat. 16.11; 20.8.

<sup>514</sup> BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 272. ISBN 978-9955-30-039-7.

<sup>515</sup> Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. rugsėjo 8 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Balionų alėja“ v. UAB „Vilbalas“* nr. 3K-3-408/2004 (S), kat. 16.11; 82; 94.5; 115.

veiklos sąsajos padeda nustatyti, kuri iš teisinės atsakomybės rūšių (civilinė atsakomybė ar materialinė atsakomybė) yra taikytina konkrečiu atveju padarytai žalai atlyginti. Kai kuriais atvejais žala yra susijusi ne su tradicinių darbo sutarties šalių pareigų nevykdymu ar netinkamu vykdymu, bet siejama su asmeninių teisių darbo vietoje įgyvendinimu, kai darbo sutarties šalys tarpusavio atžvilgiu greta tradicinio subordinuoto santykio įgauna papildomą statusą, apibrėžtą ne darbo teisės, bet asmens duomenų teisinės apsaugos ar kitų teisės normų.

### **3.2. Skirtingų interesų derinimo kolektyviniuose darbo teisiniuose santykiuose būdai**

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 40 straipsnis socialinę partnerystę<sup>516</sup> apibrėžia kaip darbuotojų ir darbdavių atstovų bei jų organizacijų, o tam tikrais atvejais ir valstybės institucijų tarpusavio santykių sistemą, kuria siekiama suderinti darbo santykių subjektų interesus, vadovaujantis laisvų kolektyvinių derybų, savanoriškumo ir savarankiškumo priimant šalis susaistančius įsipareigojimus, galiojančios teisinės sistemos nepažeidžiamumo, realaus įsipareigojimų vykdymo, objektyvios informacijos suteikimo, tarpusavio kontrolės ir atsakomybės, šalių lygiateisiškumo, geranoriškumo ir pagarbos teisėtiems savitarpio interesams principais.

Darbuotojai ir darbdaviai darbo teises ir pareigas gali įgyti, pakeisti, jų atsisakyti ar jas apginti per jiems atstovaujančius subjektus. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 19 straipsnio 1 dalyje nurodyta, kad prie darbuotojų atstovų priskiriamos profesinės sąjungos ir darbo tarybos, kai įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijų nėra perdavęs atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 24 straipsnyje yra nustatytas darbdavių

---

<sup>516</sup> Sąvokos *socialinė partnerystė* ir *socialinis dialogas* šiame tyrime vartojamos kaip sinonimai.

atstovų sąrašas. Prie darbdavių atstovų kolektyviniuose ir individualiuose darbo santykiuose priskiriamas įmonės, įstaigos ar organizacijos vadovas ir pagal įstatymą arba įgaliojimą administracija. Socialinėje partnerystėje nacionaliniu, šakos, teritoriniu lygiu darbdavių teisėms ir interesams atstovauja darbdavių organizacijos. Darbdaviams, išlaikomiems valstybės lėšomis, atstovauja tokių organizacijų steigėjas ar jo įgaliota institucija.

Pažymėtina, kad Lietuvos kolektyvinėje darbo teisėje nėra specialiųjų teisės normų, reglamentuojančių socialinio dialogo, susijusio su informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimu darbo vietoje, teisinius klausimus. Lietuvos darbo teisės mokslininkai iki šiol nevykdė išsamių tyrimų dėl informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje kolektyvinių darbo santykių kontekste, tačiau kai kuriuose savo darbų atkreipia dėmesį į su minėtu reiškiniu siejamas problemas.

Pavyzdžiui, T. Davulis<sup>517</sup> tiria Europos socialinių partnerių priimtų susitarimų (ir dėl teledarbo) įgyvendinimo specifiką. R. Krasauskas analizuoja kolektyvinių darbo santykių skatinimo ir sutartinio teisinio efektyvumo klausimus<sup>518</sup>, aptaria Lietuvos teisėkūroje reguliuojant darbo santykius pastebimą kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo vaidmens didėjimą, kuri sieja ir su įstatymų leidėjo teisėkūros funkcijų perleidimu socialiniams partneriams<sup>519</sup>.

I. Nekrošius atkreipia dėmesį į bendrą Lietuvos darbo teisės liberalizacijos reiškinį, kuri apibūdina kaip darbo teisės apsauginės funkcijos keitimą, kai naikinami arba šalinami tam tikri darbo teisės aktais nustatyti standartai, tuo pačiu perleidžiant tų klausimų reguliavimą (visiškai arba iš

---

<sup>517</sup> DAVULIS, Tomas. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, nr. 58, p. 24 – 53. ISSN 1392-1274.

<sup>518</sup> KRASAUSKAS, Rytis. Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai. *Jurisprudencija*, 2011, nr. 18 (2), p. 613 – 630. ISSN 1392-6195.

<sup>519</sup> KRASAUSKAS, Rytis. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 1 (103), p. 37– 45. ISSN 1392-6195.

dalies) kolektyvinėms arba individualiosioms darbo sutartims reguliuoti<sup>520</sup>.

D. Petrylaitė technologinę revoliuciją ir informacinių technologijų panaudojimo darbo procese galimybes sieja su darbo santykių individualizavimo prielaidomis, suteikdama joms lygiavertę svarbą kaip globalizacijai, naujų užimtumo formų vystymuisi ar verslo perkėlimui į užsienį. Mokslininkė pabrėžia ir pripažįsta, kad kolektyvinei darbo teisei keliami nauji uždaviniai, neapsiribojant darbuotojų kolektyvinių teisių apsauga atskiroje įmonėje ar gamybinių santykių srityje<sup>521</sup>. D. Petrylaitė<sup>522</sup> akcentuoja šiuolaikinėje visuomenėje vykstančių socialinių reiškinių įtaką kolektyviniams darbo santykiams ir įrodo, kad socialiniai partneriai gali daryti poveikį tokiam socialiniam vyksmui. Lietuvoje neaptinkama kompleksinių darbo teisės mokslinių tyrimų, kuriuose atskirai ir išsamiai būtų analizuoti informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo kaip socialinio dialogo objekto klausimai.

Užsienio darbo teisės mokslininkai informacinių technologijų panaudojimo kolektyvinių darbo santykių klausimais pasisako aktyviau ir išsamiau. Belgijos teisės mokslininkas R. Blainpain<sup>523</sup> pateikia esminių išvalgų dėl kolektyvinių darbo santykių vystymo informacinių technologijų naudojimo ir globalios ekonomikos pokyčių sąlygomis. Prancūzijos teisės mokslininkas J.

---

<sup>520</sup> NEKROŠIUS, Ipolitas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje = Labour Law in United Europe = Arbeitsrecht im vereinigten Europa*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16 – 18 d. Vilnius, 2004, p. 153. Cituojama pagal KRASAUSKAS, Rytis. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 1 (103), p. 38. ISSN 1392-6195.

<sup>521</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės. *Teisė*, 2007, nr. 65, p. 108 – 115. ISSN 1392-1274.

<sup>522</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės. *Teisė*, 2007, nr. 65, p. 108 – 115. ISSN 1392-1274.

<sup>523</sup> BLANPAIN, Roger. Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the Member States of the European Union. Labour Law Aspects including self-employed, General Report. Cracow: The Jagiellonian University Press, 1998 / 99, no. 10, p. 45 – 95. ISBN 83-7099-081-9; BLANPAIN, Roger. Flexicurity in a Global Economy. In DAVULIS, Tomas; PETRYLAITĖ, Daiva (eds.) Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12 – 14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 19 – 29. ISBN 978-9955-488-50-7.



E. Ray mokslo darbuose detaliai tiria ir aktyviai sprendžia informacinių technologijų sąlygotas kolektyvinių darbo santykių reguliavimo problemas<sup>524</sup>.

Informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimas darbo vietoje yra specifinis darbo organizavimo elementas. Viena vertus, ypatumai siejami su netradiciniu ir nuolat kintančiu technologijų pobūdžiu, kuris lemia, kad informacinės technologijos nėra tik įprastas darbo įrankis. Jų panaudojimo socialiniai ir teisiniai padariniai gali peržengti darbo teisės reguliavimo ribas. Kita vertus, informacinių technologijų panaudojimas yra specifinė darbo sąlyga, nuo kurios įgyvendinimo priklauso darbuotojų profesinis ir asmeninis gyvenimas, darbo rinkos stabilumas, darbo sutarties šalių interesų balansas ir netgi bendra visuomenės gerovė.

Informacinių technologijų naudojimas prisideda prie socialinio dialogo vystymo. Virtualūs socialiniai tinklai, elektroniniai forumai ir kitos socialinės žiniasklaidos priemonės tapo socialinio gyvenimo veidrodžiu, atspindinčiu ne tik privačių vartotojų, bet ir įvairių įmonių ar kitų organizacinių darinių veiklą. Korporatyvinis dalyvavimas kibernetinėje socialinėje erdvėje tampa plintančiu reiškiniu. Lietuvoje neaptinkama specialių statistinių duomenų apie informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimą įgyvendinant socialinį dialogą. Kai kurias tendencijas galima nustatyti remiantis viešai skelbiama vieno populiariausių socialinių tinklų – *Facebook*<sup>525</sup> informacija.

Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija nuo 2011 m. yra registruota *Facebook* vartotoja, tačiau nevykdo aktyvios veiklos, dažniausiai apsiriboja nuorodų į įvairius straipsnius socialinėmis temomis talpinimu, 336 vartotojams ši organizacija *patinka*. Tikrosios narystės skaičius nenurodomas, paskyros *sekėjai* labai retai sureaguoja į skelbiamą informaciją. Lietuvos

---

<sup>524</sup> Pavyzdžiui, RAY, Jean-Emmanuel. À propos de la révolution numérique. Actualités des TIC (mai-septembre 2012), première partie. *Droit social*, 2012. N.10, p. 937. ISSN 0012-6438; RAY, Jean-Emmanuel. À propos de la révolution numérique. Actualités des TIC (mai-septembre 2012), Seconde partie. *Droit social*, 2012. N.11-12, p. 1033; RAY, Jean-Emmanuel. CGT, CFDT, CNT, CE et TIC / Rapports collectifs de travail et nouvelles technologies de l'information et de la communication. *Droit social*, 2012. N.4, p. 362. ISSN 0012-6438; RAY, Jean-Emmanuel. Légaliser le télétravail: une bonne idée? *Droit social*, 2012. N. 5, p. 451. ir kt.

<sup>525</sup> *Facebook* sistema. [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. rugsėjo 10 d.]. Prieiga per internetą: <www.facebook.com>

profesinė sąjunga *Solidarumas* nuo 2011 m. yra registruota *Facebook* vartotoja. Nurodoma, kad 472 vartotojams ši organizacija *patinka*, pavieniai paskyros *sekėjai* sureaguoja į skelbiamą informaciją, apimančią daugiausia naujienas ir įvairių straipsnių socialinėmis temomis publikavimą. Achemos darbuotojų profesinė sąjunga, turinti 354 narius, prie *Facebook* prisijungė 2013 m. Ši profesinė sąjunga *patinka* 61 vartotojui. Paskyroje skelbiama informacija pristato vietinius įvykius, pasidalinama nuorodomis į įvairius straipsnius. Lietuvos pramonės profesinių sąjungų federacija *patinka* 115 vartotojų, skelbiama informacija turiniu neišsiskiria iš prieš tai aptartų. Mažesnės profesinės sąjungos yra *Facebook* vartotojos, tačiau nėra aktyvios ir neturi daug *sekėjų*.

Tuo tarpu Prancūzijoje darbuotojų atstovų dalyvavimo socialiniuose tinkluose statistika<sup>526</sup> parodo, kad daugiausia darbo vietoje komunikuojama telefonu, tačiau socialiniai tinklai tampa populiarūs: 32 proc. profesinių sąjungų bendrauja *Facebook*, 27 proc. – *Viadeo*, 18 proc. – vidiniuose socialiniuose tinkluose, 12 proc. – *Twitter*. Atsižvelgus į nurodytus darbuotojų atstovų dalyvavimo socialiniame tinkle Lietuvos pavyzdžius, pritartina J. E. Ray teiginiui<sup>527</sup>, kad profesinės sąjungos liko nuošalyje nuo 2008 m. vis labiau socialinėje ir politinėje erdvėje plintančio *madingo* informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo.

Lietuvos pramonininkų konfederacija *Facebook* vartotoju tapo 2013 m. rugsėjį, 3 vartotojams *patinka*, veikla socialinėje virtualioje erdvėje pradedama. Plungės pramoninkų sąjunga *Facebook*'e įregistruota 2011 m., 3 vartotojams *patinka*, informacija paskutinį kartą atnaujinta paskyros sukūrimo metais. Lietuvos verslo darbdavių konfederacija, Lietuvos Respublikos žemės ūkio rūmai ir Lietuvos Respublikos trišalė taryba nėra registruoti *Facebook* vartotojai. Taigi Lietuvos darbdavių atstovų organizacijos nėra aktyvios virtualių socialinių tinklų vartotojos.

---

<sup>526</sup> RAY, Jean-Emmanuel. À propos de la révolution numérique. Actualités des TIC (mai-septembre 2012), première partie. *Droit social*, 2012. N.10, p. 938. ISSN 0012-6438

<sup>527</sup> RAY, Jean-Emmanuel. CGT, CFDT, CNT, CE et TIC / Rapports collectifs de travail et nouvelles technologies de l'information et de la communication. *Droit social*, 2012. N.4, p. 362. ISSN 0012-6438.

Vis dėlto darbuotojų atstovai palyginti su darbdavių atstovais aktyviau įsijungia į elektroninius tinklus. Darbuotojų atstovų paskyros socialiniuose tinkluose daugiausiai naudojamos informacijai apie socialines problemas talpinti. Ribotas pritrauktų asmenų ratas mažina galimybes socialinį tinklą naudoti kitiems tikslams (viešinti ir spręsti susidariusias problemas, kylančias iš kolektyvinių teisinių santykių, diskutuoti, kolektyviai ieškoti sprendimų ir pan.). Nesant aiškiai suformuoto socialinio tinklo panaudojimo tikslo, darbdavių ir darbuotojų atstovų organizacijos tampa tik statistiniais *Facebook* vartotojais, kurie negali pritraukti savo tikrųjų narių ir tinkle vykdyti atstovaujamosios veiklos. Tai parodo socialinių partnerių rūpinimosi korporatyviniu įvaizdžiu prastą situaciją. Viena vertus, R. Krasauskas<sup>528</sup> pažymi, kad, siekiant visuomenės palaikymo, turi būti gerinamas darbuotojams ir darbdaviams atstovaujančių organizacijų įvaizdis, formuojant teigiamą visuomenės požiūrį į jas. Socialiniai partneriai, be kita ko, turėtų viešinti faktus apie nesąžiningus darbdavius ar *darbdaviui atstovaujančias* profsąjungas ir pan. Socialiniai tinklai yra būtent ta vieta, kurioje gali būti paviešinti minėti faktai. Kita vertus, neribojant prieigos prie socialinės žiniasklaidos kanalų, gali atsirasti interesas paskleisti tikrovės neatitinkančią informaciją. J. E. Ray<sup>529</sup> atkreipia dėmesį į bendrą socialinių internetinių reiškinių, kai specialiai provokuojami pyktis arba kitos neigiamos reakcijos (dažnai apibūdinama angl. *to troll* terminu) pasireiškimą profesinių sąjungų dalyvavime socialiniuose tinkluose.

Pažymėtina, kad informacinės ir komunikacinės technologijos yra darbo priemonės, kurios gali padėti socialiniams partneriams įprastus sprendimus priimti operatyviau. Šis privalumas yra paskata aktyviau įsijungti į socialinį dialogą, nes rezultato galima tikėtis greičiau tiek įgyvendinant informavimo ir konsultavimo procedūras, tiek priimant sprendimus kolektyvinėse derybose. Elektroninių priemonių naudojimas įtraukia

---

<sup>528</sup> KRASAUSKAS, R. Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai. *Jurisprudencija*, 2011, nr. 18 (2), p. 627. ISSN 1392-6195.

<sup>529</sup> RAY, Jean-Emmanuel. À propos de la révolution numérique. *Actualités des TIC* (mai-septembre 2012), première partie. *Droit social*, 2012. N.10, p. 935. ISSN 0012-6438.

nuotolinius darbuotojus dalyvauti darbdaviui priimant sprendimus. Pavyzdžiui, Prancūzijoje<sup>530</sup> vienoje iš kolektyvinių sutarčių numatyta, kad nuotoliniai darbuotojai turi tokias pačias kolektyvines teises kaip ir darbuotojai, dirbantys įmonėje, ypač toje srityje, kuri susijusi su darbuotojų atstovavimu ir prieiga prie profesinių sąjungų informacijos.

Informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo darbo vietoje reiškinyms kaip socialinio dialogo objektas paskatina socialinius partnerius ne tik tartis dėl sąlygų ir tvarkos nustatymo, kaip elektronines priemones panaudoti darbo procese, bet ir tokias elektronines priemones adaptuoti kolektyviniuose santykiuose praktiškai. R. Krasausko teigimu<sup>531</sup>, kolektyvinis sutartinis darbo santykių teisinis reguliavimas Lietuvoje yra skatintinas per socialinių partnerių savarankiškumo ir derybinių galių didinimą bei prielaidų kolektyvinėse sutartyse įtvirtinti teisinį reguliavimą, daranti realią įtaką reguliuojant darbo santykius, sudarymą. Teigtina, kad informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo santykiuose sritis yra būtent tokia, kurios sutartinis reguliavimas padidina socialinių partnerių savarankiškumą ir daro realų poveikį nustatant darbo sąlygas dėl tokių priežasčių. Pirma, informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo darbo santykiuose specialaus įstatyminio teisinio reglamentavimo nebuvimas. Antra, informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimas patenka ir į darbuotojų, ir į darbdavių interesų sritį. Trečia, informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimui darbo santykiuose yra būdingas tarptautinis elementas, nes darbo santykiai elektroninių ryšių pagalba peržengia nacionalines valstybės ribas. Pritartina D. Petrylaitės<sup>532</sup> išvadai, kad, nors Lietuvos socialiniai partneriai nėra aktyvūs ir savarankiškai socialinių ir ekonominių pokyčių dalyviai, tačiau šiuolaikinėje visuomenėje funkcinė prasme negalima apsiriboti tik ties atskirų grupių ir asmeninių interesų atstovavimu bei gynimu, nes, norint tapti visateisiais globalių sprendimų

---

<sup>530</sup> RAY, Jean-Emmanuel. *Légaliser le télétravail: une bonne idée? Droit social*, 2012. N. 5, p. 451.

<sup>531</sup> KRASAUSKAS, R. Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai. *Jurisprudencija*, 2011, nr. 18 (2), p. 627. ISSN 1392-6195.

<sup>532</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės. *Teisė*, 2007, nr. 65, p. 114. ISSN 1392-1274.

dalyviais, būtina integruotis į svarbius pasaulinius socialinius procesus, susijusius su visuomenės interesų atstovavimu.

Tiriant informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje reiškinį kaip kolektyvinių darbo santykių objektą, tikslingai remiamasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 43 straipsnyje įtvirtintų pagrindinių socialinio dialogo įgyvendinimo būdų (socialinės partnerystės formų) išskyrimu. Nagrinėtina, kaip skirtingų darbuotojų ir darbdavių interesų dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje derinimas pasireiškia konkrečiose socialinio dialogo formose:

- 1) dalyvaujant dvišalių ar trišalių tarybų (komisijų, komitetų) veikloje;
- 2) įgyvendinant darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo teises bei dalyvaujant darbdavio sprendimų priėmime;
- 3) vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis.

### **3.2.1. Dalyvavimas dvišalių ar trišalių tarybų (komisijų, komitetų) veikloje**

Socialinių partnerių dalyvavimas dvišalio ar trišalio socialinio dialogo pagrindu sudarytų tarybų, komisijų, komitetų veikloje yra vienas iš socialinės partnerystės įgyvendinimo būdų. Tokie organizaciniai dariniai sudaro socialinio dialogo sistemą. Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 44 straipsnio 1 dalies 2 punktą nacionalinė darbo teisė riboja minėtų tarybų sudarymo galimybes. Jos gali būti sudaromos įstatymų arba kolektyvinių sutarčių nustatyta tvarka.

Viena iš tokių tarybų yra Lietuvos Respublikos trišalė taryba. Pagal veiklą reglamentuojančių nuostatų<sup>533</sup> 9 punktą ji turi vykdyti funkcijas, apimančias socialinių, ekonominių ir darbo problemų bei kitų visuomenei aktualių klausimų analizę, pasiūlymų jiems spręsti teikimą, įstatymų, kitų

---

<sup>533</sup> Lietuvos Respublikos trišalės tarybos (Ekonominės socialinės tarybos) nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2010 m. birželio 29 d. nutarimu, protokolo nr. 147. [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.lrtt.lt/sites/default/files/TT%20nuostatai\\_2010%2006%2029.pdf](http://www.lrtt.lt/sites/default/files/TT%20nuostatai_2010%2006%2029.pdf)>

teisės aktų socialinėje, ekonominėje bei darbo srityje projektų svarstymą, išvadų ir rekomendacijų Lietuvos Respublikos Seimui ir Lietuvos Respublikos Vyriausybei teikimą, dvišalės ir trišalės partnerystės galimybių sprendžiant socialines, ekonomines ir darbo problemas analizę bei pasiūlymų šalims dėl socialinės partnerystės vystymo, nacionalinės, šakinės ir teritorinės kolektyvinės sutarties, kolektyvinių ginčų sprendimo teikimą, metinio trišalio susitarimo sprendimo projekto apsvarstymą ir aprobavimą, kitų dvišalių ir regioninių trišalių tarybų ir komisijų socialiniais, ekonominiais ir darbo klausimais veiklos koordinavimą, jų keliamų problemų sprendimą aukščiausiu lygiu, šalių ir visuomenės informavimą apie jai pavestų funkcijų vykdymą ir kt. Pažymėtina, kad informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje reiškinys patenka į šiuolaikinių socialinių, ekonominių ir darbo probleminių klausimų sritį.

Atkreiptinas dėmesys į Europos socialinių partnerių veiklą. Pritartina T. Davulio nuomonei<sup>534</sup>, kad nuo neformalaus socialinių partnerių bendravimo ir patarinėjimo yra evoliucionuota iki ypatingo teisės aktais įgyvendinant Europos Sąjungos socialinę politiką vaidmens, kuris pasireiškia per Europos Komisijos privalomas konsultacijas su socialiniais partneriais dėl būsimos socialinės teisėkūros kryptių ir turinio, Europos Komisijos laikino įgaliojimų inicijuoti teisės akto priėmimą, kai socialiniai partneriai nusprendžia nustatyti reguliavimą tarpusavio derybomis, suteikimo. Europos socialinio dialogo ir tarpusavio kompromiso būdu gimė ne vienas rėminis susitarimas (pavyzdžiui, dėl teledarbo, dėl tėvystės atostogų, dėl ne viso darbo laiko, dėl terminuotųjų sutarčių). Vėliau susitarimai, išskyrus susitarimą dėl teledarbo, buvo materializuoti atitinkamai Tarybos direktyvomis 96/34/EB<sup>535</sup>,

---

<sup>534</sup> DAVULIS, Tomas. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, nr. 58, p. 24 – 53. ISSN 1392-1274.

<sup>535</sup> Tarybos 1996 m. birželio 3 d. direktyva 96/34/EB „Dėl bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC)“. *OL* L 145, 1996, p. 4 – 9.

97/81/EB<sup>536</sup>, 99/70/EB<sup>537</sup>. Taigi Europos socialinių partnerių iniciatyvos pasiekė konkrečių rezultatų derinant darbuotojų ir darbdavių pozicijas dėl skirtingų interesų derinimo.

Lanksčių darbo santykių kūrimo, darbo aplinkos modernizavimo, netipinių darbo organizavimo formų bei informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbe klausimai patenka į Europos socialinių partnerių darbotvarkę. Reaguodami į informacinių technologijų revoliuciją, Europos socialiniai partneriai susitarė dėl teledarbo<sup>538</sup>. Vis dėlto rėminio susitarimo įgyvendinimas kiekvienoje valstybėje narėje kelia ne mažai mokslinių ir praktinių diskusijų. Pirma, minėtas bendrasis susitarimas netapo direktyvos tekstu, todėl jo įgyvendinimas liko kiekvienos valstybės narės ir joje esančių socialinių partnerių reikalu. Antra, valstybėse narėse buvo imtasi skirtingų priemonių jam įgyvendinti. Priklausomai nuo teisėkūros tradicijų, vienos šalys rinkosi įgyvendinimą per nacionalines kolektyvines sutartis, kitos keitė įstatyminį teisinį reguliavimą, likusioji dalis nesiėmė papildomų veiksmų jam įgyvendinti. Lietuvos atveju, kaip buvo minėta, nepaisant to, kad Lietuvos Respublikos darbo kodeksas buvo pakeistas, jame įtvirtinant nuotolinio darbo sutarties institutą, tačiau konceptuali požiūriu minėtas pakeitimas neatitinka Europos socialinių partnerių susitarime numatytos teledarbo sampratos, Europos socialinių partnerių susitarimas dėl teledarbo Lietuvoje nebuvo tinkamai įgyvendintas. J. Visser, N. R. Martin nurodo priežastį, kad Lietuvoje 2002 m. teledarbuotojai namuose sudarė tik 7,6 proc. visų darbuotojų, todėl nacionaliniai socialiniai partneriai neteikė prioritetingos svarbos ir nematė

---

<sup>536</sup> Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/81/EB „Dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kuri sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC)“. *OL L 14*, 1998, p. 9.

<sup>537</sup> Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva 99/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotą sutartį“. *OL L 175*, 1999, p. 43 – 48.

<sup>538</sup> 2002 m. liepos 16 d. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo. [interaktyvus] [Žiūrėta 2012 m. spalio 21 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf)>

būtinybės imtis įgyvendinimo<sup>539</sup>. Taigi Lietuvos nacionaliniai socialiniai partneriai neišnaudojo jiems kolektyvinės darbo teisės suteikiamų galimybių suderinti požiūrius dėl teledarbo įgyvendinimo. Estijoje, nors teledarbo paplitimo rodikliai sąlyginai aukšti (skirtinguose šaltiniuose nurodoma tarp 8,5 ir 14,7 proc. užimtumo, 2006 m.), apskritai nebuvo imtasi aktyvaus įgyvendinimo<sup>540</sup>. Vis dėlto šiuo klausimu galima rasti užsienio valstybių ir gerosios praktikos pavyzdžių.

Amsterdamo universiteto mokslininkų 2008 m. parengta ataskaita dėl Susitarimo dėl teledarbo įgyvendinimo<sup>541</sup> atskleidžia, kad kai kuriose valstybėse darbuotojų ir darbdavių atstovai buvo aktyvūs. Pavyzdžiui, įgyvendindami minėtą susitarimą Belgijoje 2005 m. socialiniai partneriai sulaukė dėl nacionalinio kolektyvinio susitarimo nr. 85<sup>542</sup>, kuris nacionaliniu lygiu taikomas privačiame sektoriuje. Danijoje, kur fiksuojamas vienas didžiausių teledarbo namuose atvejų paplitimas Europoje (15 proc. užimtumo, 2006 m.), socialiniai partneriai veikė aktyviai, buvo priimtos naujos ar atnaujintos susijusios sektorinės kolektyvinės sutartys<sup>543</sup>. Vokietijoje galiojančios darbo teisės normos taikomos ir teledarbuotojų apsaugai, kuri dar iki šio rėminio susitarimo buvo pakankama, todėl socialiniai partneriai nepriėmė perteklinių susitarimų, tačiau pasirašė jungtinę deklaraciją, kurioje įtvirtino raginimus žemesniu lygiu įgyvendinti susitarimą dėl teledarbo<sup>544</sup>.

---

<sup>539</sup> VISSER, Jelle; MARTIN, Nuria Ramos. *Expert Report on the Implementation of the Social Partner's Framework Agreement on Telework*. 2008, p. 51. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. gruodžio 28 d.]. Prieiga per internetą: < <http://dare.uva.nl/document/2/79826>>.

<sup>540</sup> VISSER, Jelle; MARTIN, Nuria Ramos. *Expert Report on the Implementation of the Social Partner's Framework Agreement on Telework*. 2008, p. 41. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. gruodžio 28 d.]. Prieiga per internetą: < <http://dare.uva.nl/document/2/79826>>.

<sup>541</sup> VISSER, Jelle; MARTIN, Nuria Ramos. *Expert Report on the Implementation of the Social Partner's Framework Agreement on Telework*. 2008, 68 p. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. gruodžio 28 d.]. Prieiga per internetą: < <http://dare.uva.nl/document/2/79826>>.

<sup>542</sup> VISSER, Jelle; MARTIN, Nuria Ramos. *Expert Report on the Implementation of the Social Partner's Framework Agreement on Telework*. 2008, p. 37. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. gruodžio 28 d.]. Prieiga per internetą: < <http://dare.uva.nl/document/2/79826>>.

<sup>543</sup> VISSER, Jelle; MARTIN, Nuria Ramos. *Expert Report on the Implementation of the Social Partner's Framework Agreement on Telework*. 2008, p. 41. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. gruodžio 28 d.]. Prieiga per internetą: < <http://dare.uva.nl/document/2/79826>>.

<sup>544</sup> VISSER, Jelle; MARTIN, Nuria Ramos. *Expert Report on the Implementation of the Social Partner's Framework Agreement on Telework*. 2008, p. 44. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. gruodžio 28 d.]. Prieiga per internetą: < <http://dare.uva.nl/document/2/79826>>.



J. Thibault nuomone<sup>545</sup>, yra labai svarbu sustiprinti darbuotojų atstovų vaidmenį informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje srityje, nes tai yra efektyviau negu problemas spręsti per inspekcijas. Atsižvelgiant į užsienio valstybių patirtis matyti, kad nacionaliniai socialiniai partneriai turi imtis aktyvesnės nuotolinio darbo, teledarbo reiškinių ir apskritai informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje analizės, kuri skatintų teikti pasiūlymus bei rekomendacijas, siekiant tarpusavyje suderinti skirtingus darbo santykių subjektų interesus, kuriuos nulemia technologijų panaudojimas. Informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo darbe klausimai turi būti įtraukti į Lietuvos socialinio dialogo darbotvarkę greta kitų darbo santykių, darbo saugos ir sveikatos tematikos analizės bei problemų sprendimo. Tai yra viena iš sričių, kurioje socialinių partnerių dalyvavimas dvišalių ar trišalių tarybų (komisijų, komitetų) veikloje ir nacionaliniu, ir europiniu lygiu turi būti sustiprintas.

### **3.2.2. Darbuotojų atstovų informavimas ir konsultavimas bei dalyvavimas darbdaviui priimant sprendimus**

Lietuvoje darbuotojų atstovų dalyvavimas darbdaviui priimant sprendimus nėra naujas reiškinys. Socialistinėje ekonomikoje buvo būdinga sutapatinti gamybos priemonių savininkus ir jų naudotojus, dėl ko darbuotojai per profesinės sąjungos komitetus, darbo kolektyvo tarybas galėjo daryti poveikį svarbiausiems darbdavio sprendimams, taip sukuriant tam tikrą įmonės administracijos kontrolės ir veiklos priežiūros mechanizmą<sup>546</sup>. Nacionaliniame darbo santykių teisiniame reguliavime darbdavys įpareigojamas tam tikrais atvejais savo veiksmus ir priimamus lokalius teisės aktus suderinti su darbuotojų atstovais ir atsižvelgti į jų nuomonę. Tirtina, kokios yra darbuotojų

---

<sup>545</sup> JEFFERY, Mark. Information technology and workers' privacy: introduction. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2002-2003, no. 23 (4), p. 251 – 279. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.uoc.edu/dt/20225/index.html> >.

<sup>546</sup> DAVULIS, Tomas. Cituojama pagal NEKROŠIUS, Ipolitas; *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 131. ISBN 978-9955-30-027-4.

atstovų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus dėl informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo darbo vietoje galimybės pagal Lietuvos darbo teisę.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 230 straipsnyje darbdaviui nustatyta prievolė su darbuotojų atstovais suderinti darbo tvarkos taisykles, kurios apibrėžia darbo tvarką darbovietėje. Informacinių technologijų naudojimas kaip ir kitų darbo priemonių naudojimas priskirtinas prie darbuotojui žinomų darbo tvarkos įmonėje elementų. Ankstesnė šio darbo tyrimo analizė parodė, kad informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo santykiuose lokaliu lygiu teisinis reguliavimas yra būtinas. Vadinasi, įmonėje siekiant apibrėžti informacinių technologijų panaudojimo darbe teisinis ribas ir galimybes, nustatyti naudojimo tvarką ir kt. panašias teisinis nuostatas privalu suderinti su darbuotojų atstovais nepriklausomai nuo to, ar šios nuostatos bus vienas iš vidaus darbo taisyklių punktų, ar atskiras priedas prie jau esamų taisyklių.

Lietuvoje galima rasti tokios praktikos pavyzdžių. Panevėžio suaugusiųjų mokymo centro direktoriaus įsakymu patvirtinta Kompiuterių techninės ir programinės įrangos naudojimo tvarka<sup>547</sup> nustato kompiuterių techninės ir programinės įrangos naudojimą, apsaugą ir kontrolę šiame centre ir jo darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis ir naudojančių kompiuterinę ir programinę įrangą, atsakomybę. Šios tvarkos 7 punktas įpareigoja darbuotojus techninę ir programinę įrangą, interneto ir elektroninio pašto paslaugas naudoti tik pareiginėms funkcijoms atlikti bei kvalifikacijai kelti. Tvarkos 10 punkte

---

<sup>547</sup> Kompiuterių techninės ir programinės įrangos naudojimo tvarka, patvirtinta 2010 m. rugpjūčio 31 d. Panevėžio suaugusiųjų mokymo centro direktoriaus įsakymu nr.1.4-V-104. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.smc.panevezys.lm.lt/index.php/teisine-informacija?download=10:kompiuteriu-technines-irangos-naudojimo-tvarka>>.

įtvirtinti konkretūs draudimai darbuotojams<sup>548</sup>. Vienos progimnazijos darbo tvarkos taisyklių 94 ir 95 punktai<sup>549</sup> nustato, kad *Progimnazijos laidiniai telefonai ir faksas, kopijuokliai bei kompiuteriai gali būti naudojami tik darbo reikalams; nešiojami kompiuteriai darbo reikalais gali būti naudojami ne Progimnazijoje. Tuo atveju už jų saugumą atsako asmuo, kuriam paskirtas kompiuteris*. Vilniaus universiteto Darbo tvarkos taisyklių<sup>550</sup> 92 – 94 punktai apibrėžia darbuotojų pareigas dėl tinkamo universiteto kompiuterių tinklo resursų, programinės įrangos, informacinių sistemų naudojimo, atsakomybės dėl netinkamo naudojimo bei darbdavio veiksmus, siekiant apsaugoti savo interesus.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23 straipsnio 1 dalies 2 punkte įtvirtinta pareiga darbdaviui, priimant sprendimus, kurie gali turėti įtakos darbuotojų teisinei padėčiai, konsultuotis su darbuotojų atstovais, o įstatymų nustatytais atvejais gauti jų sutikimą. Lietuvos įstatymuose nėra nustatyta, kad darbdavys privalo gauti darbuotojų atstovų sutikimą dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje. Užsienio valstybėse šiuo klausimu aptinkama įvairių pozicijų.

Kai kuriose valstybėse įstatyminiu lygiu yra keliami reikalavimai darbdaviams informuoti, konsultuotis ar net gauti pritarimą iš darbuotojų atstovų dėl darbo vietose diegiamų informacinių ir komunikacinių

---

<sup>548</sup> Pavyzdžiui, savavališkai keisti jiems skirtos techninės įrangos konfigūraciją; naudoti ir organizuoti kitokiems nei nustatyta kompiuterių ryšius su internetu ar kitais išoriniais tinklais; internetą ir elektroninį pašta naudoti asmeniniams ar kitiems tikslams, nesusijusiems su pareiginių funkcijų atlikimu; naudoti ir platinti centro kompiuterių tinklais ar kitais būdais programinę įrangą, nepriklausančią centrui; keisti, papildyti ar ištrinti programinę įrangą iš jiems priskirto kompiuterio; leisti naudoti jiems priskirtą techninę ir programinę įrangą ne centro darbuotojams; naudoti programas, kurios apsunkina ar trikdo kompiuterių tinklo veikimą (pavyzdžiui, kompiuteriniai virusai, tinklo stebėjimo programos, tinklo blokavimo programos); nesankcionuoti naudotis svetimais kompiuterių tinklo ištekliais (kopijuoti ir naudotis programomis ir duomenimis be išteklių savininko žinios ir sutikimo, jungtis prie svetimų kompiuterių be atitinkamo leidimo ir pan.); centre naudotis technine ir programine įranga, jungti ją į darbdavio kompiuterių tinklą, kuri nėra jo nuosavybė, be informacinių sistemų specialisto žinios; dirbant su technine įranga ar šalia jos naudoti maistą, gėrimus ar kitas medžiagas bei priemones, galinčias pakenkti techninei įrangai.

<sup>549</sup> Jonavos Raimundo Samulevičiaus progimnazijos vidaus darbo tvarkos taisyklės, patvirtintos 2013 m. rugpjūčio 30 d. direktoriaus įsakymu nr. V-164. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.rsamuleviciaus.jonava.lm.lt/index.php/veikla/mokyklos-vidaustvarkos-taisykles>>.

<sup>550</sup> 2011 m. sausio 17 d. Vilniaus universiteto rektoriaus įsakymu Nr. R- 15 patvirtintos Vilniaus universiteto Darbo tvarkos taisyklės.

technologijų. Vokietijoje, toks sutikimas yra būtinas<sup>551</sup>. Konsultacijos su darbuotojų atstovais dėl informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje užtrunka keletą mėnesių, nes pagal Vokietijos *Works Constitution Act*<sup>552</sup> 87 straipsnio 1 ir 6 punktus reikalaujama, kad darbo tarybos būtų ne tik informuotos, bet kad pritartų visoms priemonėms, susijusioms su darbuotojų elgesio reguliavimu, nepriklausomai nuo to, kokia techninė priemonė skirta darbuotojų elgesiui stebėti ir kontroliuoti būtų diegiama. Belgijoje darbuotojų atstovai turi būti informuoti apie darbuotojų stebėjimo sistemų diegimą; Prancūzijoje su darbuotojų atstovais turi vykti konsultacijos prieš įdiegiant informacines technologijas<sup>553</sup>.

Darbuotojų atstovų dalyvavimas darbdaviui priimant sprendimus yra realizuojamas tokiais pagrindiniais kryptimis. Pirma, informavimo. Antra, konsultavimo. Trečia, dalyvavimo darbdavio valdymo ir priežiūros organuose. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 straipsnyje yra įtvirtintas informavimo ir konsultavimo reglamentavimas. Darbuotojų atstovų dalyvavimas darbdavio valdymo ir priežiūros organuose tiesiogiai Lietuvos darbo teisėje neįtvirtintas, tačiau tam tikros susijusios taisyklės yra sąlygotos Europos Sąjungos teisės<sup>554</sup>.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 straipsnis darbuotojų atstovams garantuoja teisę į informavimą ir konsultavimą. Informavimas reiškia informacijos (duomenų) perdavimą darbuotojų atstovams, siekiant supažindinti su reikalo esme. Anot C. Barnard<sup>555</sup>, informuoti darbuotojai

---

<sup>551</sup> German Works Constitution Act as promulgated by the Act of 25 September 2001, Federal Law Gazette (Bundesgesetzblatt), Part I, p. 2518, last amended by Art 9 Law of the July 29, 2009 (Bundesgesetzblatt, Part I, p. 2424). [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_betrvg/englisch\\_betrvg.html#p0487](http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.html#p0487)>.

<sup>552</sup> German Works Constitution Act as promulgated by the Act of 25 September 2001, Federal Law Gazette (Bundesgesetzblatt), Part I, p. 2518, last amended by Art 9 Law of the July 29, 2009 (Bundesgesetzblatt, Part I, p. 2424). [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_betrvg/englisch\\_betrvg.html#p0487](http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.html#p0487)>.

<sup>553</sup> TREACY, Bridget (ed.). *The International Comparative Legal Guide on Data Protection* (1st Edition). London: Global Legal Group Ltd, 2014, 250 p. ISBN 978-1-908070-98-2. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.iclg.co.uk/practice-areas/data-protection/Data-Protection>>.

<sup>554</sup> DAVULIS, Tomas. Cituojama pagal NEKROŠIUS, Ipolitas; *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 136. ISBN 978-9955-30-027-4.

<sup>555</sup> BARNARD, Catherine. *EC Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, 2000, p. 511.

garantuoja naujų darbo organizavimo formų gyvybingumą ir aukšto produktyvumo darbo aplinką. Konsultavimu laikomas pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas bei plėtojimas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 47 straipsnyje yra išdėstytos pagrindinės informavimo ir konsultavimo reguliavimo teisės normos:

1) nustatyta darbdavio pareiga darbuotojų atstovus informuoti apie dabartinę ir būsimą įmonės (struktūrinio padalinio) veiklą, ekonominę padėtį bei darbo santykių būklę reguliariai (ne rečiau kaip kartą per metus) ir dėl to surengti konsultacijas;

2) privalomos darbdavio ir darbuotojų konsultacijos yra būtinos prieš darbdaviui priimant sprendimą dėl grupės darbuotojų atleidimo iš darbo. Pažymėtina, kad darbdavys privalo informuoti darbuotojų atstovus apie planuojamų atleidimų priežastis, bendrą ir atleidžiamų darbuotojų skaičių pagal jų kategorijas, laikotarpį, per kurį bus nutraukiamos darbo sutartys, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, darbo sutarčių nutraukimo sąlygas ir kitą svarbią informaciją. Taigi darbo teisė suteikia realią galimybę socialiniams partneriams įsijungti į problemų sprendimą ir ieškoti kompromiso, kuris padėtų sumažinti neigiamus socialinius padarinius. Šiuo atveju konsultacijų tikslas yra ieškojimas išeities, kuri padėtų išvengti grupės darbuotojų atleidimų ar sumažinti jų skaičių arba sušvelninti šių atleidimų padarinius. Informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimas darbo vietoje, ypač teledarbo pritaikymas tam tikrais atvejais gali padėti išspręsti problemą. Taigi svarstymai dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje priskirtini konsultacijų turiniui;

3) analogiškai turi būti konsultuojamasi ir prieš priimant sprendimą dėl įmonės reorganizavimo, verslo ar jo dalies perdavimo ir kitų sprendimų, galinčių turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisei padėčiai. Darbdavys privalo konsultotis su darbuotojų atstovais dėl tokio sprendimo priežasčių, teisinių, ekonominių ir socialinių padarinių darbuotojams bei dėl numatytų priemonių galimiems padariniams išvengti arba

jiems sušvelninti. Informacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje daro realią įtaką ir darbo organizavimui įmonėje, ir darbuotojų teisei padėčiai.

Lietuvos darbo teisė nedetalizuoja visų informavimo, konsultavimo atvejų, sąlygų ir tvarkos. Jie gali būti numatyti įstatymuose (pavyzdžiui, Europos Bendrijos masto įmonių ir įmonių grupių, Europos bendrovių, Europos kooperatinių bendrovių atvejais), kolektyvinėse sutartyse ar kituose socialinių partnerių susitarimuose. Vadinasi, darbdaviai ir darbuotojų atstovai turi teisę tarpusavyje susitarti (kiek tai neprieštarauja įstatymui) ir dėl šių dalykų. Darbdavys darbuotojų atstovams turi pateikti teisingą informaciją laiku ir neatlygintinai. Praktiniu požiūriu informacinių ir komunikacinių technologijų pritaikymas gali padėti vykdyti minėtą pareigą, nes sumažintų darbdavio informavimo ir konsultavimo kaštus. Kadangi informacija turi būti suteikta *raštu*, tokios informacijos suteikimas elektroninėmis priemonėmis (elektroniniu paštu ar kt.) laikytinas priimtiniu ir tinkamu informavimo būdu. Be to, elektroninių priemonių panaudojimas palengvina procesus, vykdamas pareigą sudaryti galimybę darbuotojų atstovams susitikti su sprendimus priimančiais kompetentingais darbdavio atstovais ir gauti jų motyvuotus atsakymus. Lietuvos darbo teisė nenustato tokių susitikimų formos. Laikytina, kad susitikimo forma yra vienas iš informavimo ir konsultavimo procedūrinių elementų, todėl socialiniai partneriai yra laisvi susitarti, kad minėti susitikimai būtų perkelti į elektroninę erdvę ir būti organizuojami informacinių ir komunikacinių technologijų pagalba (telekonferencijų, vaizdo konferencijų ir pan. pobūdžio *susitikimų* forma). Vis dėlto socialinių partnerių sutarimas turi būti aiškus, ar tokia forma yra priimtina abiem pusėms. Pavyzdžiui, Prancūzijoje<sup>556</sup>, kolektyviniai darbo santykiai įgyvendinami vis labiau naudojant informacines technologijas. Nuolatinis elektroninių priemonių naudojimas komunikuojant, vidinių socialinių tinklų naudojimas, neformalus

---

<sup>556</sup> RAY, Jean-Emmanuel. À propos de la révolution numérique. Actualités des TIC (mai-septembre 2012), première partie. *Droit social*, 2012. N.10, p. 934 – 935. ISSN 0012-6438.

bendravimas tarp kolegų sudaro prielaidas teigti, kad susirinkimas neturi pabaigos ir nereikalauja rengti ataskaitų<sup>557</sup>.

Darbo teisės požiūriu nėra aišku, dėl kokio pobūdžio kitų klausimų, susijusių su informacinių technologijų naudojimu darbo vietoje, darbdavys turi konsultuotis su darbuotojų atstovais. Tarptautinė darbo organizacija rekomenduoja įtraukti darbuotojų atstovus, sprendžiant klausimus, susijusius su darbuotojo privatumu, asmens duomenų tvarkymu ir elektronine stebėseną, Europos Taryba laikosi panašios pozicijos<sup>558</sup>. Pagal Lietuvos darbo teisę privalomos socialinių partnerių konsultacijos yra numatytos *dėl sprendimų, galinčių turėti esminės įtakos darbo organizavimui įmonėje ir darbuotojų teisinei padėčiai*. Kiekvienas atvejis turi būti įvertintas, ar jis priskirtinas klausimų, dėl kurių turi vykti konsultacijos, kategorijai. Netinkamas arba neteisėtas informacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje sukelia teisių pažeidimus ar faktinį darbo sutarties šalių interesų konfliktą, todėl galima daryti išvadą, kad daugeliu atvejų technologijų panaudojimas darbo vietoje daro esminį poveikį darbo organizavimui ir darbuotojų teisinei padėčiai, determinuojančiai veikia darbo santykius.

Darbuotojų atstovai gali turėti papildomų teisių, įgyvendinant ir ginant darbuotojo asmenines teises. Pavyzdžiui, Prancūzijoje pagal Darbo kodekso<sup>559</sup> L 422-1-1 straipsnį darbuotojų atstovas gali fiksuoti, kad įmonėje yra asmens teisių ir asmeninių laisvių suvaržymų. Tokie suvaržymai dažnai būna nulemti neteisėtos darbo vietos, darbuotojo ir informacijos bei komunikacijos stebėsenos ar kontrolės. Nyderlanduose<sup>560</sup>, Vokietijoje, Italijoje, Ispanijoje, Prancūzijoje, Švedijoje ir Liuksemburge reikalaujama pranešti ir konsultuotis su darbuotojų atstovais, kai darbdavys įdiegia ar keičia darbuotojų

---

<sup>557</sup> RAY, Jean-Emmanuel. À propos de la révolution numérique. Actualités des TIC (mai-septembre 2012), première partie. *Droit social*, 2012. N.10, p. 937. ISSN 0012-6438.

<sup>558</sup> HODGES, Ann C. Bargaining for Privacy in the Unionized Workplace. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2006, Volume 22 (2), p. 173. ISSN 0952-617X.

<sup>559</sup> Code du travail (Prancūzijos darbo kodeksas). [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20130221>>.

<sup>560</sup> HENDRICKX, Frank. *Protection of workers' personal data in the European Union: Two studies*, 2002. p. 102. [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)>

stebėjimo sistemas, Prancūzijoje nusikalstama veika pripažįstama, jeigu nėra konsultuotasi su darbuotojų atstovais<sup>561</sup>.

Lietuvos teismų praktikoje ar darbo teisės doktrinoje neanalizuojami klausimai, koks turi (gali) būti darbuotojų atstovų vaidmuo, ginant darbuotojo teisę į privatų gyvenimą, užtikrinant jo asmens duomenų apsaugą, realizuojant saviraiškos laisvę ar sprendžiant kitas informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje problemas. Pritartina, kad yra būtina teisiniame reguliavime aiškiai apibrėžti ir konkretizuoti darbuotojų atstovų vaidmenį ginant darbuotojo asmenines teises, nepaisant to, kad, pavyzdžiui, asmens duomenų apsauga laikoma individualios teisės į privatų gyvenimą įgyvendinimo priemonių sistema, kurioje pagrindinis subjektas yra teisės į privatų gyvenimą turėtojas<sup>562</sup>, galintis savo nuožiūra imtis veiksmų dėl teisės įgyvendinimo ir gynimo.

Informavimas ir konsultavimas yra toks etapas, kuriame socialiniai partneriai turi susitarti dėl informacinių technologijų panaudojimo konkrečiuose darbo santykiuose sąlygų, tvarkos ir atsakomybės. Būtent šioje stadijoje turi būti priimti sprendimai, kokių taisyklių laikysis darbo sutarties šalys įgyvendindamos savo teises ir pareigas, pasinaudodamos informacinėmis technologijomis. Iš vienos pusės, turi būti aiškiai išdiskutuota, kokios yra darbuotojui suteiktų elektroninių darbo priemonių naudojimo ribos. Iš kitos pusės, turi būti aptarti informacinių technologijų panaudojimo tikslai, darbo vietos, darbuotojo bei komunikacijos įmonėje monitoringo ir kontrolės kryptys, sąlygos bei atsakomybė taisyklių pažeidimo atveju.

Praktikoje dėl darbdaviui priklausančių informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo kolektyviniuose santykiuose atstovaujant darbuotojams konsultacijų dalyku tampa tokie klausimai, ar darbuotojų atstovai gali naudoti darbdavio elektroninę sistemą tam, kad informuotų darbuotojus, vykdytų kitą su darbuotojų atstovavimu susijusią

---

<sup>561</sup> HODGES, Ann C. Bargaining for Privacy in the Unionized Workplace. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2006, Volume 22 (2), p. 174. ISSN 0952-617X.

<sup>562</sup> PETRAITYTĖ, Ilona. Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatų gyvenimą. *Teisė*, 2011, nr. 80, p. 173. ISSN 1392-1274.



veiklą. Rekomendaciniame UNI Gerosios praktikos vadove dėl *on-line* teisių darbe<sup>563</sup> nurodyta, kad darbo tarybos ar profesinės sąjungos ir jų atstovai turi teisę į prieigą ir įmonės elektroninių išteklių naudojimą profesinių sąjungų ar darbo tarybų vidiniams ir išoriniams tikslams. Tai reiškia, kad apimama teisė išsiųsti darbuotojams profesinių sąjungų ar darbo tarybų informaciją panaudojant elektronines komunikacijų priemones. Atitinkamai darbuotojai turi teisę panaudoti įmonės elektroninius išteklius savo komunikacijai su darbuotojų atstovais.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 23 straipsnio 1 dalies 3 ir 6 punktuose numatytos darbdavio pareigos netrukdyti darbuotojų atstovams veikti ir sudaryti sąlygas jiems atlikti savo funkcijas teisinės ribos. Toks įstatyminis darbo santykių teisinis reguliavimas suponuoja nuomonę, kad darbdavys turi ne tik nesikišti į darbuotojų atstovų veiklą, bet ir pasirūpinti, kad darbuotojų atstovai galėtų atlikti jiems priskirtas funkcijas.

Diskutuotina, kaip vertinti darbdavio elgesį dėl informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo darbuotojų atstovavimo funkcijai vykdyti ribojimo. Iš vienos pusės, darbdaviui priklausančių priemonių naudojimas darbuotojų atstovavimui sietinas su minėtų sąlygų sudarymu. Iš kitos pusės, nėra proporcinga darbdavį įpareigoti garantuoti bet kurio pobūdžio darbuotojų pageidaujamas sąlygas, leidžiančias atstovauti darbuotojams. Pavyzdžiui, Prancūzijoje leidimas suteikti darbdaviui priklausančias elektronines darbo priemones ir įprastai darbo funkcijai vykdyti, ir darbuotojų atstovavimo veiklai realizuoti yra laikomas darbdavio teise, bet ne pareiga. Tokia pozicija palaikytina.

Pirma, kolektyviniai darbo santykiai yra sutartiniai, todėl jų subjektai be kitų sąlygų turi rasti kompromisą dėl sąlygų, kurios siejamos su darbuotojų atstovavimu, realių galimybių. Kolektyvinių derybų prigimtis nulemia, kad iš esmės visiška veikimo ir sprendimų priėmimo laisvė yra

---

<sup>563</sup> UNI Code of Practice on on-line rights at work. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. sausio 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.andrewbibby.com/pdf/On-lineCodeE.pdf>>.

palikta pačioms kolektyvinių darbo santykių šalims<sup>564</sup>. Jeigu darbuotojų atstovai iš darbdavio reikalauja užtikrinti atstovavimo sąlygas ir dėl to tokia garantija pareikalauja iš darbdavio ypatingai didelių kaštų, vadovaujantis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais toks reikalavimas nelaikytinas atitinkančiu realias darbdavio galimybes. Darbdavio atsisakymas dėl objektyvių priežasčių netenkinti prašymo suteikti vidinius elektroninės komunikacijos išteklius pateisinamas, atsižvelgiant į bendruosius teisės principus.

Antra, darbdaviui priklausančių elektroninių priemonių suteikimas naudoti darbuotojų atstovavimui garantuoti daro įtaką įmonės darbo veiklai. Pavyzdžiui, darbuotojų atstovai per informacines sistemas pradeda aktyviai siųsti profsąjunginę informaciją ar net spontaniškus raginimus streikuoti ir pan., kurie gali paralyžiuoti įmonės veiklą. Darbdavio įpareigojimai sudaryti sąlygas darbuotojų atstovavimui nereiškia absoliučios darbdavio prievolės tenkinti bet kuriuos darbuotojų atstovų prašymus, nes Lietuvos darbo teisė neįpareigoja darbdavio leisti panaudoti jam priklausančias elektronines priemones darbuotojų atstovams darbuotojų atstovavimo funkcijoms vykdyti. Vadinasi, socialiniai partneriai interesus dėl panašių praktinių klausimų gali suderinti tarpusavio derybomis.

Lietuvos darbo teisė nedetalizuoja su informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimu darbo vietoje susijusių klausimų, dėl kurių yra būtinas darbuotojų atstovų informavimas ir konsultavimas, tačiau neriboja nacionalinių socialinių partnerių iniciatyvos per informavimo ir konsultavimo, dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus procedūras derinti tarpusavio interesus dėl informacinių technologijų panaudojimo individualiuose ir kolektyviniuose darbo santykiuose. Aktyvesnis darbuotojų atstovų dalyvavimas darbdaviui priimant lokalius teisės aktus, nustatant vidinę politiką dėl technologijų naudojimo ir darbuotojų privatumo, saviraiškos laisvės suvaržymų sąlygų gali sustiprinti darbuotojo asmeninių teisių apsaugą.

---

<sup>564</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, nr. 74 (66), p. 25.

Teisiniu požiūriu, darbuotojų atstovai turi pakankamai kolektyvinio teisinio reguliavimo priemonių, padedančių darbuotojams įgyvendinti ir apginti jų asmenines teises, kurias neigiamai veikia informacinių technologijų naudojimas darbo vietoje. Socialiniai partneriai turi aktyviau išnaudoti darbuotojų informavimo, konsultavimo ir dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje bei šio reiškinio nulemtų skirtingų interesų pusiausvyros pasiekimo.

### **3.2.3. Kolektyvinių derybų vedimas ir kolektyvinių sutarčių sudarymas**

Analizuojant kolektyvinių derybų vedimo ir kolektyvinių sutarčių sudarymo dėl informacinių technologijų panaudojimo aspektus, palaikytina D. Petrylaitės pozicija<sup>565</sup>, kad detalus įstatyminis darbo santykių reguliavimas neužtikrina tinkamų ir optimalių rinkos plėtotės sąlygų, absoliučių darbuotojų darbo ir socialinių garantijų, kas sąlygoja vystyti kolektyvinius darbo santykius, skatinant socialinius partnerius tarpusavio derybomis spręsti socialines ir ekonomines problemas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 48 straipsnis įpareigoja socialinius partnerius derinti interesus ir spręsti ginčus tarpusavio derybomis. G. Dambrauskienė<sup>566</sup> kolektyvines derybas nurodo kaip būdą spręsti kolektyvinius ginčus. D. Petrylaitė taip pat išsako poziciją<sup>567</sup>, kad, nors daugumoje Vidurio ir Rytų valstybių kolektyvinės derybos vertinamos, visų pirma, kaip vienas iš socialinės partnerystės formų siekiant sudaryti kolektyvinę sutartį, tačiau kolektyvinių derybų prigimtis nulemia platesnes šio instituto panaudojimo galimybes, siekiant įvairių konfliktų likvidavimo ir prevencijos, kad darbo santykių sistema veiktų socialiai taikiai.

---

<sup>565</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės. *Teisė*, 2007, nr. 65, p. 109. ISSN 1392-1274.

<sup>566</sup> DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003, nr. 40 (32), p. 10.

<sup>567</sup> PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, nr. 74 (66), p. 24.

Kolektyvinės derybos pradedamos prisistatymu kitai šaliai. Reikalaujama, kad prisistatymas būtų pateiktas *raštu*, aiškiai išdėstant reikalavimus ir pasiūlymus. Laikantis galiojančio principo, kad teisės aktų nustatyta tvarka pateikti dokumentai elektroninėmis priemonėmis atitinka formą *raštu*, galima sakyti, kad kurio nors iš kolektyvinių darbo santykių subjektų prisistatymas kitai šaliai, naudojant elektronines priemones, teisine prasme turi būti laikomas tinkamu prisistatymo būdu.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso 50 straipsnyje yra įvardinta, kokios sąlygos įprastai nustatomos nacionalinėje, šakos ir teritorinėje kolektyvinėje sutartyje. Prie sąlygų, kurios gali būti susijusios ir su informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimu, galima paminėti tokias grupes. Pirma, darbo apmokėjimo, darbo ir poilsio laiko, darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygos. Antra, specialybės įgijimo, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo sąlygos. Trečia, socialinės partnerystės rėmimo priemonės, padedančios išvengti kolektyvinių ginčų, streikų. Ketvirta, darbo normų, išdirbto laiko, aptarnavimo, darbuotojų skaičiaus nustatymo, pakeitimo ir peržiūrėjimo tvarka. Penkta, kitos šalims svarbios darbo, socialinės ir ekonominės sąlygos. Remiantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 53 straipsnio 2 dalimi, nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties parengimo, pasirašymo, papildymo ir pakeitimo tvarka, terminai bei kiti susiję klausimai yra nustatomi kolektyvinės sutarties šalių.

Įmonės kolektyvinės sutarties sudarymo tvarka bei turinys yra reglamentuoti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 61 ir 62 straipsniuose. Darbo teisė nustato, kokios sąlygos gali būti įtraukiamos į įmonės kolektyvinę sutartį. Išskirtinos tokios grupės:

- 1) darbo sutarčių sudarymo, pakeitimo ir nutraukimo;
- 2) darbo apmokėjimo organizavimo;
- 3) darbo ir poilsio laiko;
- 4) saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, kompensacijų ir lengvatų suteikimo;

5) profesijos, specialybės įgijimo, kvalifikacijos kėlimo, perkvalifikavimo bei su tuo susijusių garantijų ir lengvatų, profesinės reabilitacijos laikotarpiu taikomų garantijų;

6) įmonės kolektyvinės sutarties vykdymo tvarkos bei šalių tarpusavio informavimo ir konsultavimo.

Šis sąrašas nėra baigtinis, todėl šalys įmonės kolektyvinėse sutartyse gali sulygti ir dėl kitų šalims svarbių darbo, ekonominių ir socialinių sąlygų.

Praktikoje kolektyviniuose susitarimuose, be kita ko, šalys susitaria ir dėl su informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimu darbo vietoje susijusių klausimų<sup>568</sup>. Pavyzdžiui, Kanadoje sudarytos kolektyvinės sutarties<sup>569</sup> 40 straipsnyje yra įtvirtintos nuostatos dėl elektroninės komunikacijos darbo vietoje stebėsenos. Kitos kolektyvinės sutarties<sup>570</sup> F priedo 9 punkte yra nurodyta, kad darbuotojų identifikavimo kortelės ir elektroninės stebėsenos įranga nebus naudojamos darbuotojų sekimui, kad tokios priemonės nebus įrengtos maitinimo ir poilsio erdvėse, išskyrus atvejus, kai su profesine sąjunga susitariama kitaip, bei kad elektroninės stebėsenos pagrindu gauta informacija nebus lemiamas įrodymas sprendžiant dėl profesinės sąjungos nario drausminės atsakomybės klausimų.

2011 m. darbo taryba ir *Volkswagen Vokietija* administracija kolektyvinėje sutartyje numatė, kad ne administracijos darbuotojai ne darbo

---

<sup>568</sup> RAY, Jean-Emmanuel. À propos de la révolution numérique. Actualités des TIC (mai-septembre 2012), Seconde partie. *Droit social*, 2012. N.11-12, p. 1033; 2013 m. vasario 4 d. Kauno technologijos universiteto ir Kauno technologijos universiteto darbuotojų profesinės sąjungos sudaryta kolektyvinė sutartis. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ktu.edu/sites/default/files/bylos/Darbuotojams/Dokumentai/ktu\\_kolektyvine\\_sutartis2013\\_naujas\\_logo.pdf](http://ktu.edu/sites/default/files/bylos/Darbuotojams/Dokumentai/ktu_kolektyvine_sutartis2013_naujas_logo.pdf)>; Collective Agreement between Canadian Airlines International and the International Association of Machinists & Aerospace Workers Technical Services no. 3, effective from the 1st of March 1996 to the 31st of December 2000. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://negotech.labour.gc.ca/eng/agreements/07/0781105a.pdf>>; Collective Agreement between Messier-Dowty Inc. and the International Association of Machinists and Aerospace Workers of the 29th of January 2011. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://negotech.labour.gc.ca/eng/agreements/11/1161006a.pdf>>.

<sup>569</sup> Collective Agreement between Canadian Airlines International and the International Association of Machinists & Aerospace Workers Technical Services no. 3, effective from the 1st of March 1996 to the 31st of December 2000. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://negotech.labour.gc.ca/eng/agreements/07/0781105a.pdf>>.

<sup>570</sup> Collective Agreement between Messier-Dowty Inc. and the International Association of Machinists and Aerospace Workers of the 29th of January 2011. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://negotech.labour.gc.ca/eng/agreements/11/1161006a.pdf>>.

metu negaus elektroninių laiškų į savo tarnybinių *Blackberry*, taip susitariant dėl teisės atsijungti nuo darbo informacijos poilsio laiku. 2012 m. *Groupe Areva* susitarime prie sąlygų dėl darbo kolektyvo buvo susitarta, kad yra būtina rūpintis informacinių technologijų naudojimu, stiprinant mikroklimatą kolektyve, užtikrinant pagarbą komandos socialinio ryšio kokybei, kad darbuotojai netaptų izoliuoti, palaikant etišką bendravimo kultūrą ir pan. Belgijoje sudaryta kolektyvinė sutartis dėl interneto ir elektroninio pašto naudojimo darbo vietoje<sup>571</sup>. A. C. Hodges nurodo, kad Australijos kolektyvinėje sutartyje yra apribotos darbdavio teisės vykdyti darbuotojų kompiuterių naudojimo stebėseną; Norvegijos centrinis pagrindinis kolektyvinis susitarimas apima papildomą susitarimą dėl stebėsenos, pagal kurį būtina pranešti ir diskutuoti su profesinėmis sąjungomis<sup>572</sup>. B. Veneziani kolektyvinius susitarimus, kuriuose sulygstama išskirtinai dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo, įvardina<sup>573</sup> *technologijų susitarimais* (angl. *Technology Agreements*), kaip tam tikra specifine kolektyvinių sutarčių rūšimi.

Lietuvoje yra kolektyvinių sutarčių, kuriose įtraukiama viena kita nuostata, susijusi su informacinių technologijų panaudojimu darbo vietoje. Pavyzdžiui, Kauno technologijos universiteto ir jo darbuotojų kolektyvo kolektyvinės sutarties<sup>574</sup> 5 punkte nurodyta, kad elektroninis paštas yra viena iš darbuotojų informavimo priemonių, kad kiekvienam darbuotojui suteikiamas elektroninio pašto adresas, numatant išlygą, kad elektroniniu paštu išsiųstas pranešimas nėra tinkama priemonė informuoti darbuotoją apie darbo sutarties

---

<sup>571</sup> Convention collective de travail N. 81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau (ratifiée par l'AR du 21 juin 2002, paru au MB du 29 juin 2002) de Belge. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. sausio 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-081.pdf>>.

<sup>572</sup> HODGES, Ann C. Bargaining for Privacy in the Unionized Workplace. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2006, Volume 22 (2), p. 176 – 177. ISSN 0952-617X.

<sup>573</sup> VENEZIANI, Bruno. New Technologies and the Contract of Employment. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1986, Volume 2/4, p. 117. ISSN 0952-617X.

<sup>574</sup> 2013 m. vasario 4 d. Kauno technologijos universiteto ir Kauno technologijos universiteto darbuotojų profesinės sąjungos sudaryta kolektyvinė sutartis. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ktu.edu/sites/default/files/bylos/Darbuotojams/Dokumentai/ktu\\_kolektyvine\\_sutartis2013\\_naujas\\_logo.pdf](http://ktu.edu/sites/default/files/bylos/Darbuotojams/Dokumentai/ktu_kolektyvine_sutartis2013_naujas_logo.pdf)>.

sąlygų keitimą. Minėtos kolektyvinės sutarties 27 punktą apibrėžia, kada su darbuotojais gali būti sudaromos nuotolinio darbo sutartys: pirma, kai visas arba dalį darbo funkcijų darbuotojas atliks kitoje jam priimtinoje vietoje, ne darbovietėje; antra, kai darbuotojui gali būti pavedamas konkretus, aiškiai apibrėžtas darbas, kuriam atlikti nebūtinai nuolatinis darbuotojo kontaktas su kolegomis; trečia, kai pavestos darbo funkcijos susijusios su darbu kitoje negu darbovietė teritorijoje; ketvirta, kai yra galimybė su darbuotoju palaikyti nuolatinį ryšį naudojantis informacinėmis technologijomis (kompiuteriu, telefonu ir pan.). Pavyzdžiui, vienoje Prancūzijos įmonės kolektyvinių sutarčių 1.29 punkte<sup>575</sup> yra susitarta dėl nuotolinio (namudinio) darbo specifikos.

Pritartina R. Krasausko<sup>576</sup> minčiai, kad kolektyvinių sutartinių darbo santykių reguliavimo paplitimas bei sudaromų kolektyvinių sutarčių turinio kokybė tiesiogiai lemia teisinio reguliavimo efektyvumą. Akcentuotina, kad informacinių ir komunikacinių technologijų veiksnys gali daryti įtaką kiekvienai iš minėtų sąlygų. Atsižvelgiant į tai, kad įmonės kolektyvinėje sutartyje leidžiama nustatyti darbo, profesines, socialines ir ekonomines sąlygas bei garantijas, kurios nėra reglamentuotos įstatymų, kitų norminių teisės aktų ar nacionalinės, šakos ir teritorinės kolektyvinės sutarties arba kurios jiems neprieštarauja ir neblogina darbuotojų padėties, rekomenduojama socialiniams partneriams įvertinti darbo organizavimą konkrečioje įmonėje ir tarpusavio susitarimu aptarti, koks turi būti informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo reguliavimas įmonės viduje. Tokie veiksmai padėtų suvaldyti informacinių technologijų naudojimo darbo santykiuose keliamas neigiamas rizikas ir užtikrinti, kad darbo santykių dalyviams informacinių technologijų darbe naudojimo politikos kryptys, sąlygos ir tvarka taps žinomos, bus įgyvendinama galimų su netinkamu technologijų naudojimu susijusių teisės pažeidimų prevencija.

---

<sup>575</sup> Accord Collectif d'Entreprise entre la Société ADREXO et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (CFDT, CFTC, CGC), le 11 mai 2005. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.sud-distridirecte.org/IMG/pdf/ADX\\_Accord\\_entreprise.pdf](http://www.sud-distridirecte.org/IMG/pdf/ADX_Accord_entreprise.pdf)>.

<sup>576</sup> KRASAUSKAS, R. Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai. *Jurisprudencija*, 2011, nr. 18 (2), p. 616. ISSN 1392-6195.

Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas yra reikšmingas ne tik kolektyvinių derybų ir kolektyvinių sutarčių turinio, bet ir procedūrine prasme. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 62 straipsnyje yra numatytos įmonės kolektyvinės sutarties projekto rengimo bei svarstymo taisyklės. Analizuotina, ar tokių procedūrų vykdymas elektroninėmis priemonėmis yra teisėtas.

Šalių suderintas įmonės kolektyvinės sutarties projektas turi būti pateiktas svarstyti darbuotojų susirinkimui (konferencijai). Nacionalinė darbo teisė nedetalizuoja pateikimo būdo ir formos. Teoriškai socialiniai partneriai gali pasirinkti įvairius pateikimo būdus. Elektroninė forma yra vienas iš jų. Atkreiptinas dėmesys, jog projektas pateikiamas svarstyti darbuotojų susirinkimui (konferencijai). Tai reiškia, kad įmonės darbuotojai turi susiburti, kad galėtų kolektyviai apsvarstyti pateiktą projektą. Darbuotojų susirinkimas yra teisėtas, jeigu jame dalyvauja ne mažiau kaip pusė įmonės (struktūrinio padalinio) darbuotojų, o konferencijoje – ne mažiau kaip du trečdaliai delegatų. Taip pat nurodoma, kad įmonės kolektyvinėje sutartyje nustatyta tvarka darbuotojų susirinkimas *gali būti* šaukiamas įmonės struktūriniuose padaliniuose. Tačiau gali būti susirenkama ir kitose vietose. Akcentuotina, kad visi darbuotojai turi vienodas teises. Taigi tokiems darbuotojams, kurie darbo funkcijas vykdo nuotoliniu ar teledarbo būdu, taip pat turi būti sudaryta reali galimybė dalyvauti susirinkime. Iš praktinės pusės, informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas gali tapti išeitimi, garantuojančia lygiavertį nuotolinių darbuotojų dalyvavimą priimant svarbius sprendimus. Kadangi nacionalinė darbo teisė nenustato ir neriboja darbuotojų susirinkimo formos, teigtina, kad jį organizuoti pasitelkiant elektronines priemones yra teisėtas ir tinkamas būdas, jeigu darbuotojai nevaržomai gali atlikti visus įprastus su dalyvavimu susirinkime susijusius veiksmus.

Pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 62 straipsnio 7 dalį sprendimai priimami darbuotojų susirinkimo (konferencijos delegatų) nuožiūra slaptu arba atviru balsavimu dalyvaujančiųjų balsų dauguma. Analizuojant elektroninių priemonių panaudojimą priimant minėtus sprendimus, išskirtinos



dvi situacijos. Viena vertus, elektroninių priemonių panaudojimas siekiant išreikšti valią atviru balsavimu, nesudaro didelių kliūčių tai įgyvendinti. Kita vertus, jeigu nusprendžiama sprendimą priimti slaptu balsavimu, tam tikri trukdžiai iškyla ne tik praktiniu požiūriu, bet ir teisiniu. Pagrindinė problema yra balsavimo slaptumo garantavimas ir infrastruktūros tokiam balsavimui užtikrinti sukūrimas. Esant tinkamoms technologinėms galimybėms, elektroninių priemonių taikymas priimant sprendimus kolektyviniuose darbo santykiuose (pavyzdžiui, svarstant, atvirai balsuojant, pasirašant kolektyvines sutartis ir pan.) pagal nacionalinę darbo teisę yra leidžiamas. Vis dėlto dėl praktinių priežasčių priimant sprendimus kolektyviniuose darbo santykiuose slaptu balsavimu gali būti sudėtinga užtikrinti balsavimo slaptumą.

Apibendrinant prieinama prie išvados, kad informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje reiškinys skatina socialinio dialogo plėtotę bei yra vienas iš socialinės partnerystės objektų. Lietuvoje skirtingų darbuotojų ir darbdavių interesų dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje derinimas gali būti realizuotas per kolektyviniams darbo teisiniams santykiams būdingas socialinio dialogo formas. Pirma, darbuotojų ir darbdavių atstovams aktyviai dalyvaujant dvišalių ar trišalių tarybų (komisijų, komitetų) veikloje. Antra, įgyvendinant darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimo teises bei darbuotojų atstovams dalyvaujant darbdavio sprendimų priėmime. Trečia, tarpusavyje vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis.

## Išvados

1. Svarbiausių informacinėje visuomenėje kuriamos darbo vietos ypatumų *de lege* neišskyrimas yra Lietuvos darbo teisės spraga. Darbo teisės mokslas nepateikia vienintelės interpretacijos, kaip turi būti apibrėžta / suprantama šiuolaikinė informacinei visuomenei būdinga darbo vieta. Funkciniu požiūriu tradicinė darbo vieta ir darbo vieta, kuri yra kompiuterizuota arba visiškai ar iš dalies perkelta į skaitmeninę erdvę, skiriasi. Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje būdai ir mastas atlieka esminį vaidmenį identifikuojant specifinius teledarbo teisinius santykius, juos atibojant nuo įprastų ir nuotolinių darbo teisinių santykių. Šiame darbe išskirti pagrindiniai informacinės visuomenės laikotarpiu besiformuojančios darbo vietos sampratą transformuojamai veikiančios reiškiniai: a) intensyvus informacinių technologijų panaudojimas darbo aplinkoje *per se*; b) informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje nulemta darbo aplinkos, darbuotojo, informacijos ir komunikacijos darbo vietoje stebėseną bei kontrolę.

2. Disertacinio tyrimo rezultatai atskleidė, kad Lietuvos darbo teisėje trūksta kompleksinio ir konceptualaus tarpdisciplinio požiūrio į informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje klausimų teisinį reguliavimą. Lietuvos darbo įstatymuose yra būtina: a) įtvirtinti lanksčias nuotolinio darbo ir teledarbo definicijas, jų skiriamuosius požymius, nustatyti pagrindines teisinio reguliavimo kryptis, panaikinti nuotolinio darbo sutarties kaip atskiros darbo sutarties rūšies išskyrimą, numatyti specialiąsias darbo teisės normas, taikytinas darbo sutarties šalims, kai darbo funkcijai atlikti pasitelkiamas nuotolinis darbas arba teledarbas; b) įtvirtinti aiškų draudimą darbdaviui vykdyti vaizdo stebėjimą darbo vietoje, turint tiesioginį tikslą kontroliuoti darbuotojo darbo kokybę ir apimtis; c) numatyti aiškias teises pasekmes pagal darbo teisę už darbuotojo piktnaudžiavimą saviraiškos laisve darbo vietoje ir kitas susijusias neteisėtas veiklas elektroninėje erdvėje.

3. Reali grėsmė konstituciškai saugomoms teisinėms vertybėms kyla ir įvairių teisių pažeidimų atsiranda priklausomai nuo neteisėto informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje krypties, pobūdžio ir masto. Dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo aplinkoje darbuotojo teisių ir laisvių apsauga dažnai konkuruoja ir susikerta su darbdavio teisių ir teisėtų interesų užtikrinimu. Darbo teisės kontekste išskirtinos tokios teisinio reguliavimo ir teisinės apsaugos sritys, kurias labiausiai veikia informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje: a) darbuotojo teisės į privataus gyvenimo gerbimą ir darbuotojo saviraiškos laisvės įgyvendinimas įvairiose darbo santykių stadijose, kai darbdavys vykdo darbo vietos stebėseną ir kontrolę, atlieka darbuotojo stebėseną ir kontrolę ar taiko informacijos ir komunikacijos darbo vietoje stebėseną ir kontrolę; b) darbo sutarties šalių teisių ir pareigų realizavimas; c) darbo sutarties šalių tarpusavio subordinacija.

4. Šio tiriamojo darbo rezultatai parodė, kad vienas svarbiausių šiuolaikinei darbo teisei tenkančių uždavinių – darbo santykių subjektų interesų konkurencijos sprendimas ar jų kolizijos šalinimas, taikant individualiosios ir kolektyvinės darbo teisės reguliavimo apsauginius mechanizmus, pažeistų teisių gynimo būdus – išlieka sprendžiant problemas dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje. Asmeninių žmogaus teisių realizavimas darbo aplinkoje, informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimui darbo vietoje atliekant reikšmingą vaidmenį, keičia nusistovėjusias subordinacijos darbo teisiniuose santykiuose ribas. Informacinėms ir komunikacinėms technologijoms determinuojančiai veikiant darbo santykius, reikalingas lankstesnis darbo santykių reguliavimas, tačiau išlaikant imperatyvaus ir dispozityvaus teisinio reguliavimo metodų dermę ir apsaugant darbo sutarties šalių teises ir interesus.

5. Nustatyta, kad informacinė ir komunikacinė sauga darbo vietoje yra išvestinė darbo saugos kategorija. Informacinės ir komunikacinės saugos darbo vietoje užtikrinimas turi tiesioginę sąsają su darbuotojo teisės į privatumą garantija informaciniame kontekste, t. y. jo teise į asmens ir ypatingų asmens

duomenų apsaugą. Kompleksinis asmens duomenų apsaugos teisinis reguliavimas yra evoliucionavusios teisės į privatų gyvenimą informacijos srityje įgyvendinimo ir gynimo srities elementas, todėl sprendžiant dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje yra būtina paisyti asmens duomenų teisinės apsaugos principų bei Lietuvos Respublikos darbo kodeksą papildyti darbuotojo teisę į asmens duomenų apsaugą ir teisę į darbuotojo privataus gyvenimo apsaugą užtikrinančiomis teisės normomis, kurios *de lege* įpareigotų darbdavį gerbti darbuotojo informacinį privatumą.

6. Kolektyvinės darbo teisės kontekste nustatyta duali informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo profesinėje aplinkoje reikšmė: a) reiškinytis yra socialinės partnerystės vystymo veiksnys ir įrankis, padedantis plėtoti socialinį dialogą; b) informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje yra socialinio dialogo objektas. Lietuvos darbo teisės reguliavimo rėmuose per bet kurią socialinio dialogo formą gali būti derinami skirtingi darbo santykių subjektų interesai dėl informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje, apimantys darbuotojo asmeninių teisių bei laisvių ir kitų kolektyvinių interesų įgyvendinimo sritis. Nors Lietuvos darbo teisė numato pakankamai kolektyvinių darbuotojų ir darbdavių interesų derinimo teisinių instrumentų, tačiau praktikoje pasigendama aktyvesnio socialinių partnerių vaidmens juos panaudojant tarpusavio skirtingų poreikių suderinimui. Atsižvelgiant į galimų neigiamų teisinių pasekmių dėl neteisėto informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje reikšmingumą, būtina *de lege* įtvirtinti specifines darbdavio pareigas konsultuotis su darbuotojų atstovais darbuotojo privatumo ir saviraiškos laisvės kontekste priimant vidinius teisės aktus, detalizuojančius informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo bei darbo vietos, darbuotojų, informacijos ir komunikacijos darbo vietoje stebėsenos ir kontrolės konkrečioje įmonėje taikomą politiką, tvarką, darbdaviui priklausančių darbo priemonių panaudojimo darbo reikmėms ar naudojimo kitais tikslais sąlygas, bei supažindinti darbuotoją su tokio pobūdžio lokaliniais teisės aktais.

## Priedas

1 lentelė

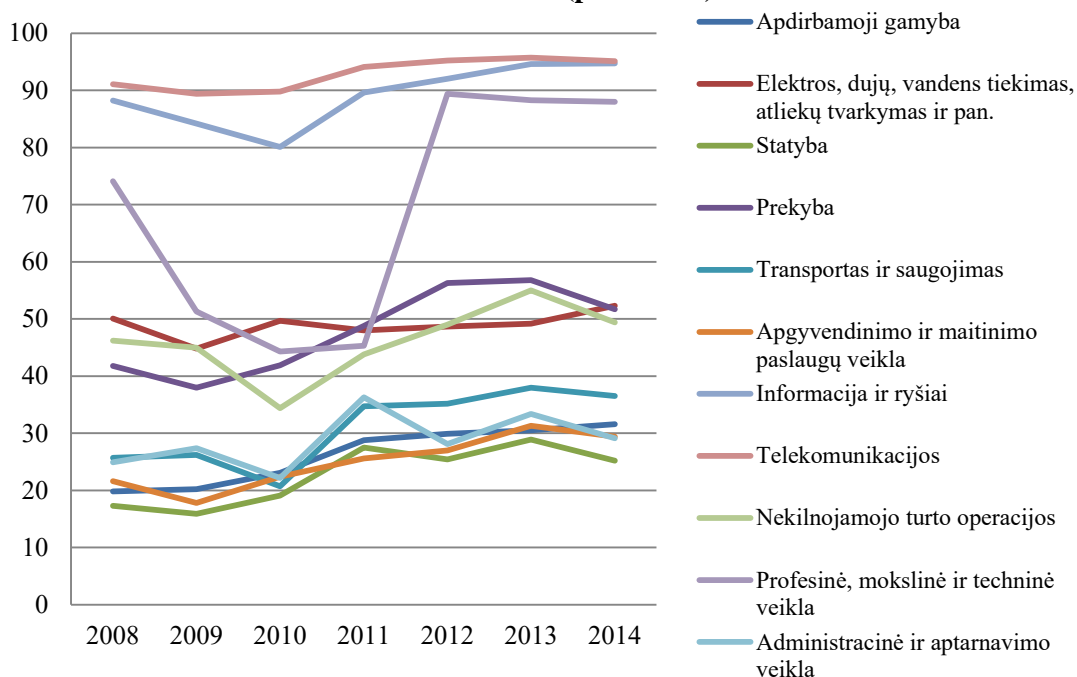
### Duomenys apie kompiuterius naudojančius darbuotojus (procentais)

Užimtumo sritis	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Apdirbamoji gamyba	19.8	20.2	23.1	28.8	29.9	30.5	31.6
Elektros, dujų, vandens tiekimas, atliekų tvarkymas ir pan.	50.1	44.8	49.7	48	48.7	49.2	52.3
Statyba	17.3	15.9	19.1	27.5	25.4	28.9	25.2
Prekyba	41.8	38	41.9	48.8	56.3	56.8	51.7
Transportas ir saugojimas	25.7	26.2	20.7	34.7	35.2	38	36.5
Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	21.6	17.8	22.4	25.6	27	31.3	29.4
Informacija ir ryšiai	88.2	84.2	80.1	89.6	92	94.6	94.7
Telekomunikacijos	91.1	89.4	89.8	94.1	95.2	95.7	95.1
Nekilnojamojo turto operacijos	46.2	45	34.4	43.8	49	55	49.4
Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	74.1	51.3	44.3	45.3	89.4	88.3	88
Administracinė ir aptarnavimo veikla	24.9	27.4	22.2	36.3	28.1	33.4	29.1
Bendra kompiuterius naudojančių darbuotojų dalis (nepriklausomai nuo užimtumo srities)	32.5	31.4	32.8	38.8	43.1	43.4	41.2

Sudaryta autorės. Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas<sup>577</sup>.

1 pav.

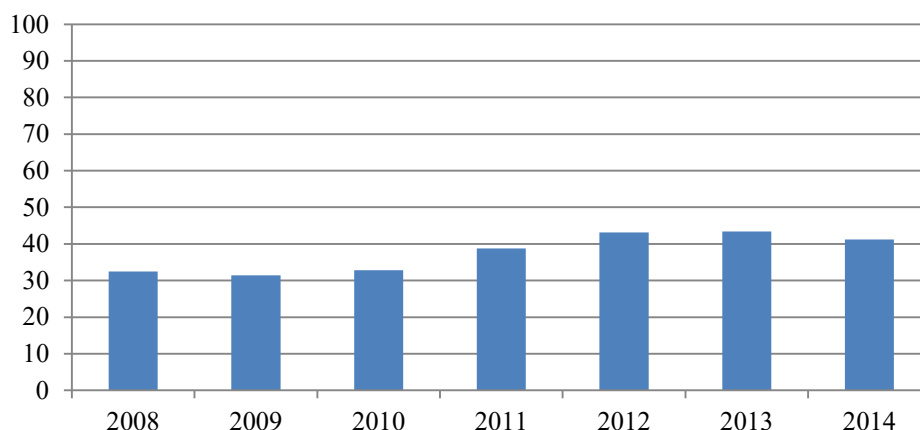
### Kompiuterius naudojančių darbuotojų dalies atskirose užimtumo srityse kitimas 2008 – 2014 m. (procentais)



Sudaryta autorės. Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas.

<sup>577</sup> Lietuvos statistikos departamentas. *Informacinės technologijos Lietuvoje*. Vilnius, 2012, p. 69; Lietuvos statistikos departamentas. *Informacinės technologijos Lietuvoje*. Vilnius, 2013, p. 67; Lietuvos statistikos departamento pateikiami rodikliai. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. liepos 26 d.]. Prieiga per internetą: < <http://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?id=1996&status=A> >

**Kompiuterius naudojančių darbuotojų dalies kitimas nepriklausomai nuo užimtumo srities 2008 – 2014 m. (procentais)**



*Sudaryta autorės. Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas.*

2 lentelė

**Duomenys apie kompiuterius naudojančius darbuotojus, nepriklausomai nuo užimtumo srities, Europos Sąjungos valstybėse narėse (išskyrus Daniją), Islandijoje bei Norvegijoje 2010 – 2013 m. (procentais)**

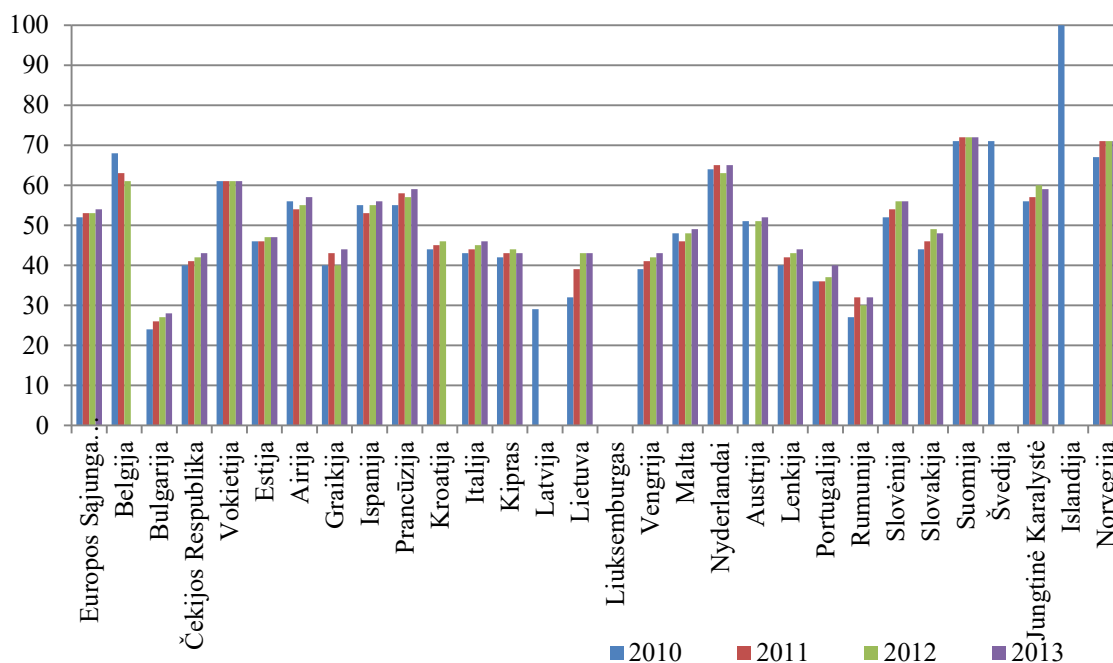
Valstybė / metai	2010	2011	2012	2013
Europos Sąjunga (28 valstybės narės)	52	53	53	54
Belgija	68	63	61	N/A*
Bulgarija	24	26	27	28
Čekijos Respublika	40	41	42	43
Vokietija	61	61	61	61
Estija	46	46	47	47
Airija	56	54	55	57
Graikija	40	43	40	44
Ispanija	55	53	55	56
Prancūzija	55	58	57	59
Kroatija	44	45	46	N/A
Italija	43	44	45	46
Kipras	42	43	44	43
Latvija	29	N/A	N/A	N/A
Lietuva	32	39	43	43
Liuksemburgas	N/A	N/A	N/A	N/A
Vengrija	39	41	42	43
Malta	48	46	48	49
Nyderlandai	64	65	63	65
Austrija	51	N/A	51	52

Valstybė/ metai	2010	2011	2012	2013
Lenkija	40	42	43	44
Portugalija	36	36	37	40
Rumunija	27	32	30	32
Slovėnija	52	54	56	56
Slovakija	44	46	49	48
Suomija	71	72	72	72
Švedija	71	N/A	N/A	N/A
Jungtinė Karalystė	56	57	60	59
Islandija	100	N/A	N/A	N/A
Norvegija	67	71	71	71

\* N/A – nėra duomenų

*Sudaryta autorės. Šaltinis: EUROSTAT.*

**Kompiuterius naudojančių darbuotojų dalies kitimas nepriklausomai nuo užimtumo srities Europos Sąjungos valstybėse narėse (išskyrus Daniją), Islandijoje bei Norvegijoje 2010 – 2013 m. (procentais)**



Sudaryta autorės. Šaltinis: EUROSTAT.

3 lentelė

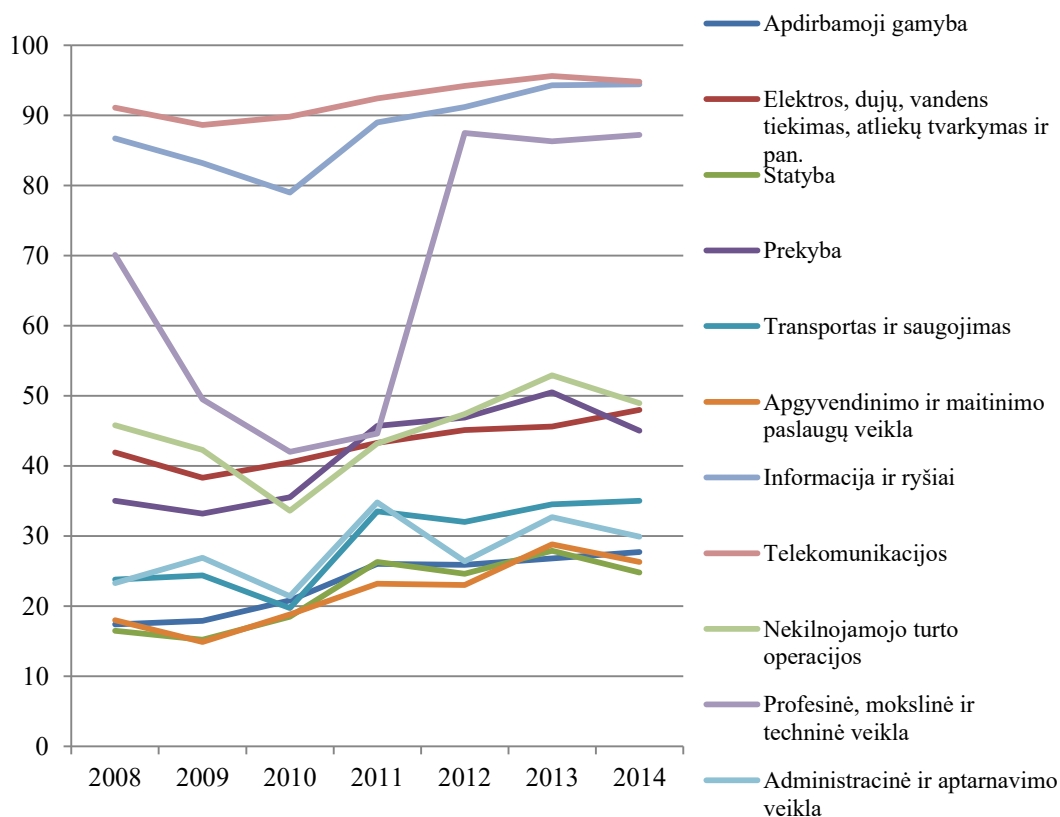
**Duomenys apie internetą naudojančius darbuotojus (procentais)<sup>578</sup>**

Užimtumo sritis	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Apdirbamoji gamyba	17.4	17.9	20.8	26	25.9	26.8	27.7
Elektros, dujų, vandens tiekimas, atliekų tvarkymas ir pan.	41.9	38.3	40.5	43.3	45.1	45.6	48
Statyba	16.5	15.2	18.5	26.3	24.6	27.9	24.8
Prekyba	35	33.2	35.5	45.7	46.9	50.5	45
Transportas ir saugojimas	23.8	24.4	19.7	33.5	32	34.5	35
Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	18	14.9	18.8	23.2	23	28.8	26.3
Informacija ir ryšiai	86.7	83.2	79	89	91.2	94.3	94.4
Telekomunikacijos	91.1	88.6	89.8	92.4	94.2	95.6	94.8
Nekilnojamojo turto operacijos	45.8	42.3	33.6	43.2	47.4	52.9	48.3
Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	70.1	49.5	42	44.6	87.5	86.3	87.2
Administracinė ir aptarnavimo veikla	23.3	26.9	21.4	34.8	26.4	32.7	29.9
Bendra internetą naudojančių darbuotojų dalis (nepriklausomai nuo užimtumo srities)	29.2	28.8	29.7	36.5	38.7	39.9	37.9

Sudaryta autorės. Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas.

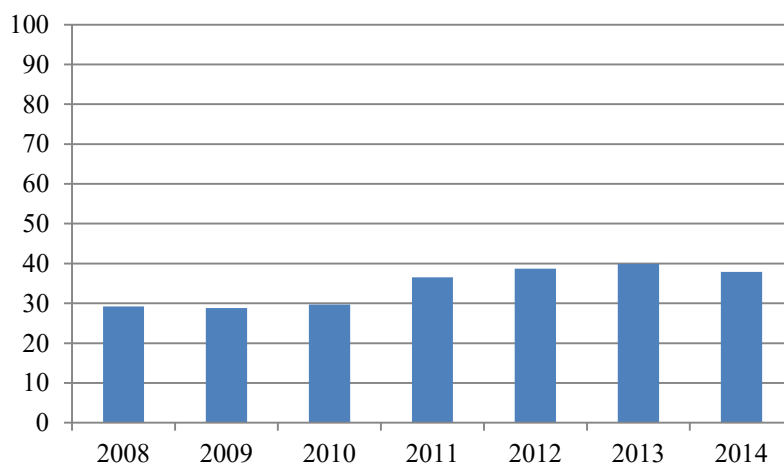
<sup>578</sup> Lietuvos statistikos departamentas. *Informacinės technologijos Lietuvoje*. Vilnius, 2012, p. 70; Lietuvos statistikos departamento pateikiami rodikliai. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. liepos 26 d.]. Prieiga per internetą: < <http://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?id=1996&status=A> >

**Internetą naudojančių darbuotojų dalies atskirose užimtumo srityse kitimas  
2008 – 2014 m. (procentais)**



Sudaryta autorės. Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas.

**Internetą naudojančių darbuotojų dalies kitimas nepriklausomai nuo užimtumo srities  
2008 – 2014 m. (procentais)**



Sudaryta autorės. Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas.



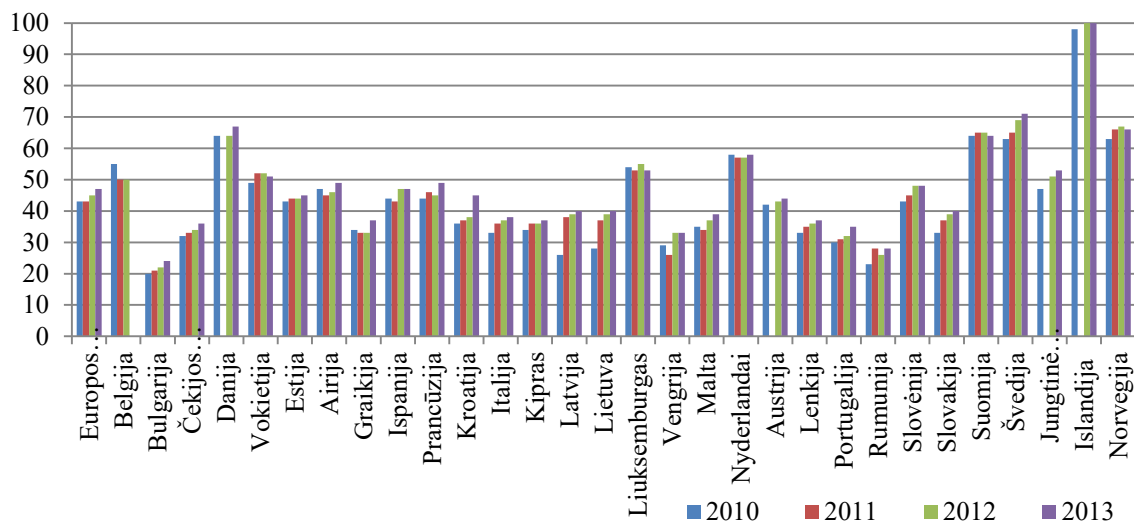
**Duomenys apie kompiuterius su interneto prieiga naudojančius darbuotojus,  
nepriklausomai nuo užimtumo srities, Europos Sąjungos valstybėse narėse, Islandijoje  
bei Norvegijoje 2010 – 2013 m. (procentais)**

<b>Valstybė / metai</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Europos Sąjunga (28 valstybės narės)	43	43	45	47
Belgija	55	50	50	N/A*
Bulgarija	20	21	22	24
Čekijos Respublika	32	33	34	36
Danija	64	N/A	64	67
Vokietija	49	52	52	51
Estija	43	44	44	45
Airija	47	45	46	49
Graikija	34	33	33	37
Ispanija	44	43	47	47
Prancūzija	44	46	45	49
Kroatija	36	37	38	45
Italija	33	36	37	38
Kipras	34	36	36	37
Latvija	26	38	39	40
Lietuva	28	37	39	40
Liuksemburgas	54	53	55	53
Vengrija	29	26	33	33
Malta	35	34	37	39
Nyderlandai	58	57	57	58
Austrija	42	N/A	43	44
Lenkija	33	35	36	37
Portugalija	30	31	32	35
Rumunija	23	28	26	28
Slovėnija	43	45	48	48
Slovakija	33	37	39	40
Suomija	64	65	65	64
Švedija	63	65	69	71
Jungtinė Karalystė	47	N/A	51	53
Islandija	98	N/A	100	100
Norvegija	63	66	67	66

\* - N/A: nėra duomenų

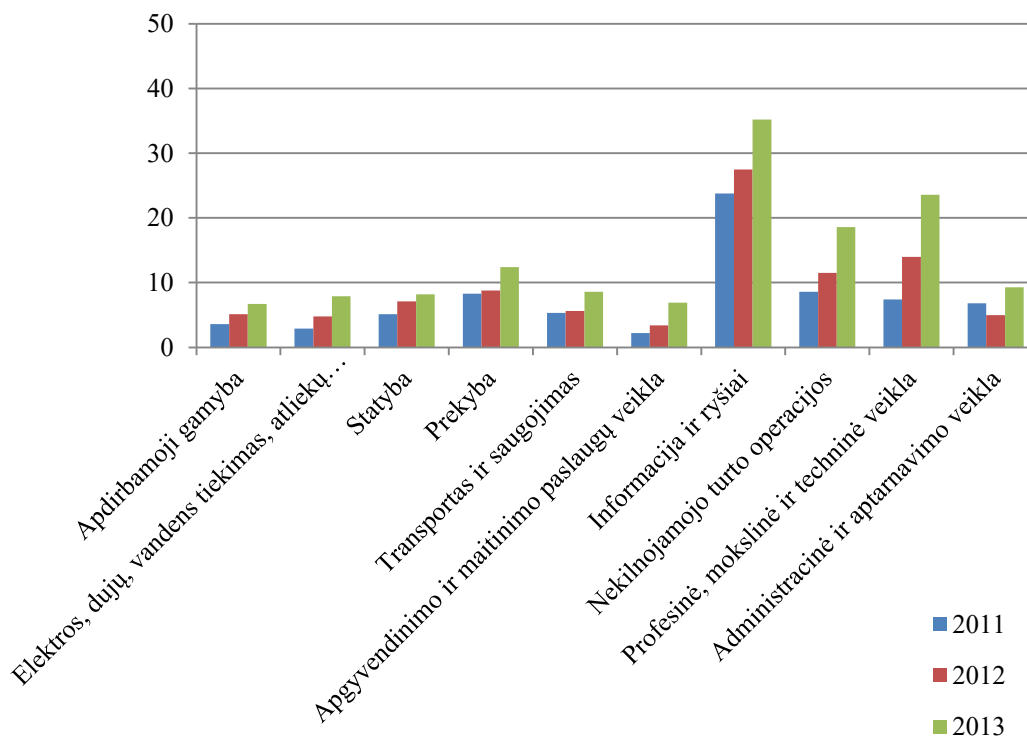
Sudaryta autorės. Šaltinis: EUROSTAT.

**Internetą naudojančių darbuotojų dalies kitimas nepriklausomai nuo užimtumo srities  
Europos Sąjungos valstybėse narėse, Islandijoje bei Norvegijoje  
2010 – 2013 m. (procentais)**



Sudaryta autorės. Šaltinis: EUROSTAT.

**Nešiojamųjų prietaisų su mobiliojo interneto prieiga naudojimo darbe kitimas atskirose  
užimtumo srityse 2011 – 2013 m. (procentais)**



Sudaryta autorės. Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas.

**Duomenys apie nešiojamųjų prietaisų su mobiliojo interneto prieiga naudojimą darbe  
(procentais)<sup>579</sup>**

Užimtumo sritis	2011	2012	2013
Apdirbamoji gamyba	3.6	5.1	6.7
Elektros, dujų, vandens tiekimas, atliekų tvarkymas ir pan.	2.9	4.8	7.9
Statyba	5.1	7.1	8.2
Prekyba	8.3	8.8	12.4
Transportas ir saugojimas	5.3	5.6	8.6
Apgyvandinimo ir maitinimo paslaugų veikla	2.2	3.4	6.9
Informacija ir ryšiai	23.8	27.5	35.2
Nekilnojamojo turto operacijos	8.6	11.5	18.6
Profesinė, mokslinė ir techninė veikla	7.4	14	23.6
Administracinė ir aptarnavimo veikla	6.8	5	9.3
Nešiojamųjų prietaisų su mobiliojo interneto prieiga naudojimas darbe nepriklausomai nuo užimtumo srities	6.2	7.5	10.5

*Sudaryta autorės. Šaltinis: Lietuvos statistikos departamentas.*

<sup>579</sup> Lietuvos statistikos departamentas. *Informacinės technologijos Lietuvoje*. Vilnius, 2012, p. 56, 70.

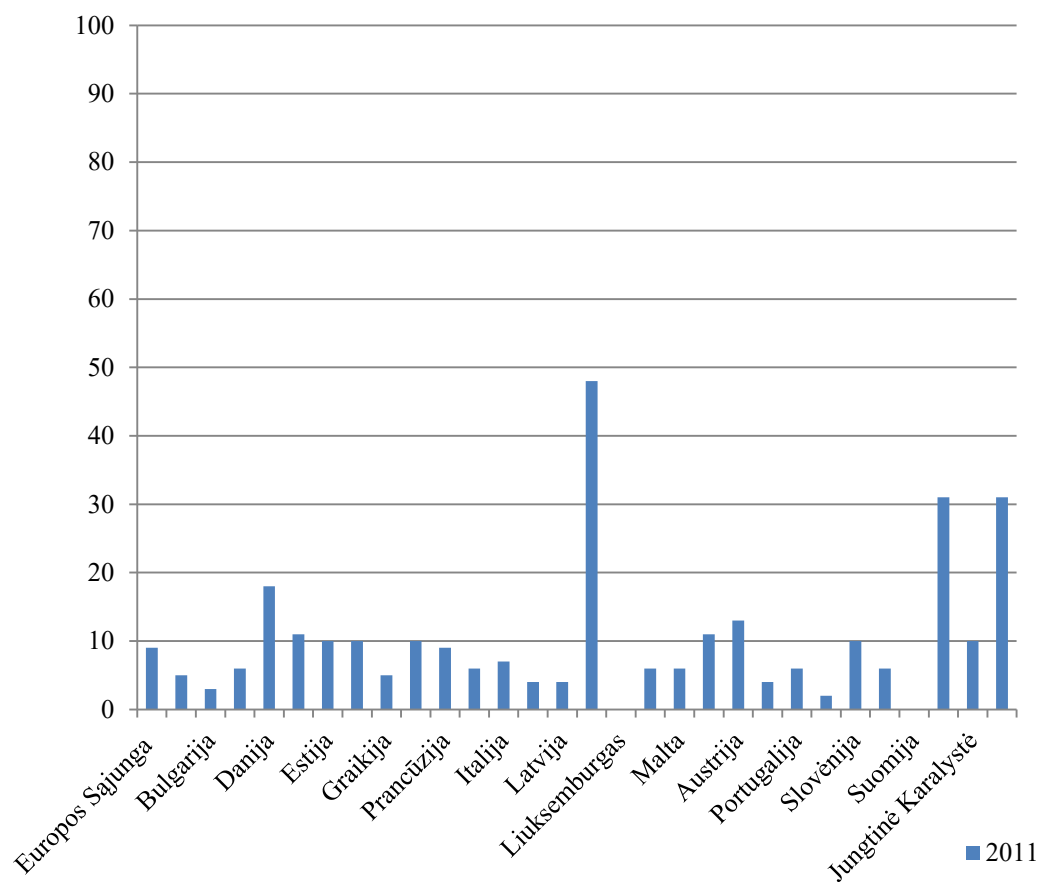
**Duomenys apie darbuotojus, kurie naudoja nešiojamuosius prietaisus su interneto prieiga (ne žemesne kaip 3G technologija) nepriklausomai nuo užimtumo srities Europos Sąjungos valstybėse narėse bei Norvegijoje 2011 m. (procentais)**

Valstybė / metai	2011
Europos Sąjunga	9
Belgija	5
Bulgarija	3
Čekijos Respublika	6
Danija	18
Vokietija	11
Estija	10
Airija	10
Graikija	5
Ispanija	10
Prancūzija	9
Kroatija	6
Italija	7
Kipras	4
Latvija	4
Lietuva	48
Liuksemburgas	N/A*
Vengrija	6
Malta	6
Nyderlandai	11
Austrija	13
Lenkija	4
Portugalija	6
Rumunija	2
Slovėnija	10
Slovakija	6
Suomija	N/A
Švedija	31
Jungtinė Karalystė	10
Norvegija	31

\* N/A – nėra duomenų.

*Sudaryta autorės. Šaltinis: EUROSTAT.*

**Darbuotojų, kurie naudoja nešiojamuosius prietaisus su interneto prieiga (ne žemesne kaip 3G technologija), dalis nepriklausomai nuo užimtumo srities Europos Sąjungos valstybėse narėse bei Norvegijoje 2011m. (procentais)**



Sudaryta autorės. Šaltinis: EUROSTAT.

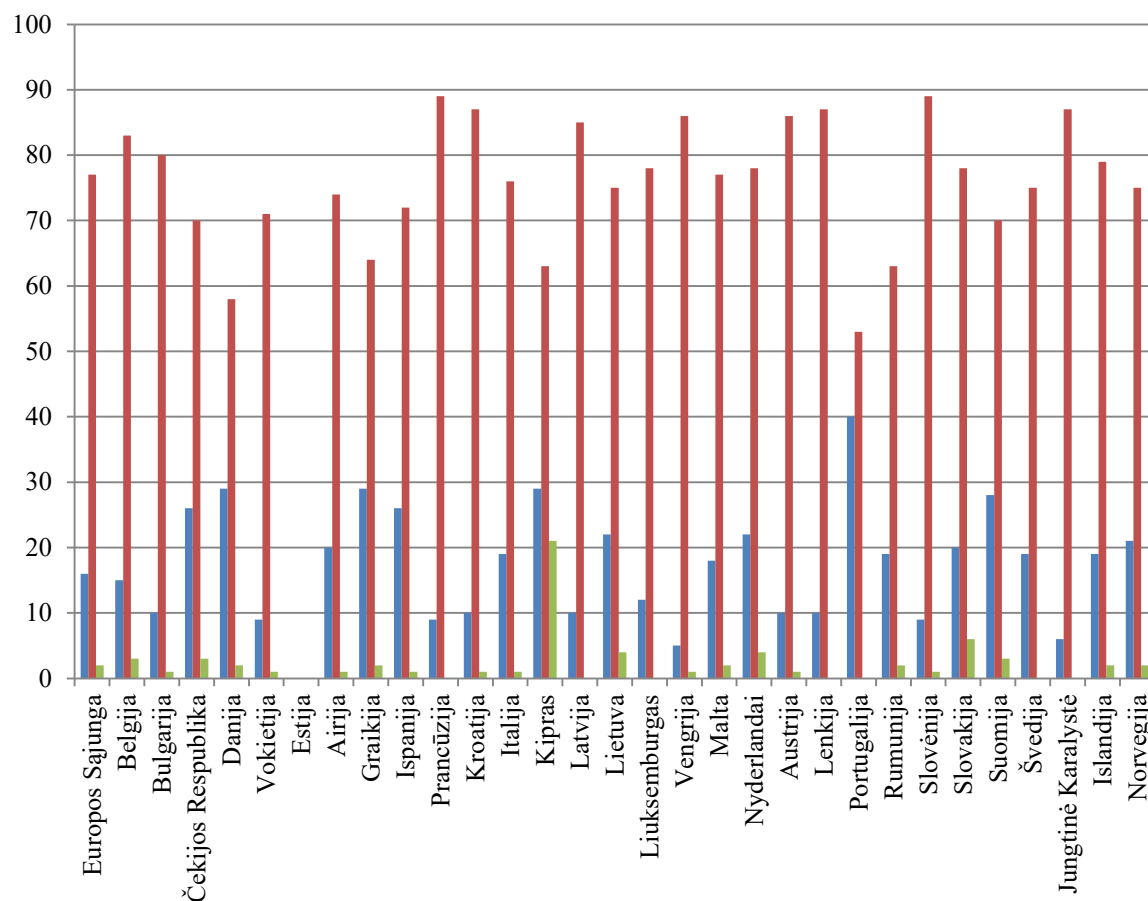
**Duomenys apie informacinių ir komunikacinių technologijų darbo vietoje saugumo incidentus ir pasekmes nepriklausomai nuo užimtumo srities Europos Sąjungos valstybėse narėse bei Islandijoje ir Norvegijoje 2010 m. (procentais)**

Valstybė/ Atvejis	Įmonės, patyrusios bet kokių su IT susijusių saugumo incidentų, išskyrus atvejus, kai darbuotojai atskleidė elektroninės formos konfidencialius duomenis	Įmonės, nepatyrusios jokių su IT susijusių saugumo incidentų, išskyrus atvejus, kai darbuotojai atskleidė elektroninės formos konfidencialius duomenis	Įmonės, patyrusios su IT susijusių saugumo incidentų, sąlygojusių, kad darbuotojai sąmoningai arba netyčia atskleidė elektroninės formos konfidencialius duomenis
ES	16	77	2
Belgija	15	83	3
Bulgarija	10	80	1
Čekijos Respublika	26	70	3
Danija	29	58	2
Vokietija	9	71	1
Estija	N/A	N/A	N/A
Airija	20	74	1
Graikija	29	64	2
Ispanija	26	72	1
Prancūzija	9	89	N/A
Kroatija	10	87	1
Italija	19	76	1
Kipras	29	63	21
Latvija	10	85	N/A
Lietuva	22	75	4
Liuksemburgas	12	78	N/A
Vengrija	5	86	1
Malta	18	77	2
Nyderlandai	22	78	4
Austrija	10	86	1
Lenkija	10	87	N/A
Portugalija	40	53	N/A
Rumunija	19	63	2
Slovėnija	9	89	1
Slovakija	20	78	6
Suomija	28	70	3
Švedija	19	75	N/A
Jungtinė Karalystė	6	87	N/A
Islandija	19	79	2
Norvegija	21	75	2

\* N/A – nėra duomenų.

Sudaryta autorės. Šaltinis: EUROSTAT.

**Informacinių ir komunikacinių technologijų darbo vietoje saugumo incidentai ir pasekmės nepriklausomai nuo užimtumo srities Europos Sąjungos valstybėse narėse bei Islandijoje ir Norvegijoje 2010 m. (procentais)**



- Įmonės, patyrusios bet kokių su IT susijusių saugumo incidentų, išskyrus atvejus, kai darbuotojai atskleidė elektroninės formos konfidencialius duomenis
- Įmonės, nepatyrusios jokių su IT susijusių saugumo incidentų, išskyrus atvejus, kai darbuotojai atskleidė elektroninės formos konfidencialius duomenis
- Įmonės, patyrusios su IT susijusių saugumo incidentų, sąlygojusių, kad darbuotojai sąmoningai arba netyčia atskleidė elektroninės formos konfidencialius duomenis

Sudaryta autorės. Šaltinis: EUROSTAT.

## Literatūra

### I. NORMINĖ LITERATŪRA

#### *Tarptautiniai ir Europos Sąjungos teisės aktai:*

- 1) Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės žinios*, 1995, nr. 40-987.
- 2) Europos Tarybos konvencija „Dėl asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų automatizuotu tvarkymu“ nr. 108. *Valstybės žinios*, 2001, nr. 32-1059.
- 3) Jungtinių Tautų tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 77-3288.
- 4) Europos Tarybos konvencija dėl žmogaus teisių ir orumo apsaugos biologijos ir medicinos taikymo srityje. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 97 – 4258.
- 5) Visuotinė žmogaus teisių deklaracija. *Valstybės žinios*, 2006, nr. 68-2497.
- 6) Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinė redakcija. *OL C 326*, 55 t., 2012, 407 p.
- 7) Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. *OL C 326*, 2012, p. 391 – 407.
- 8) 2004 m. balandžio 29 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas nr. 883/2004 EB dėl socialinės apsaugos sistemų koordinavimo. *OL L 166*, 2004, p. 1.
- 9) 2008 m. birželio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas nr. 593/2008 EB dėl sutartinėms prievolėms taikytinos teisės (Roma I). *OL L 177*, p. 6.



- 10) 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.
- 11) Tarybos 1996 m. birželio 3 d. direktyva 96/34/EB „Dėl bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC)“. *OL L* 145, 1996, p. 4 – 9.
- 12) Tarybos 1997 m. gruodžio 15 d. direktyva 97/81/EB „Dėl bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC)“. *OL L* 14, 1998, p. 9.
- 13) Tarybos 1999 m. birželio 28 d. direktyva 99/70/EB „Dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis“. *OL L* 175, 1999, p. 43 – 48.
- 14) 2002 m. kovo 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/21/EB dėl elektroninių ryšių tinklų ir paslaugų bendrosios reguliavimo sistemos (Pagrindų direktyva). *OL L* 108, 2002, p. 33 (su pakeitimais, padarytais 2009 m. lapkričio 25 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/140/EB. *OL L* 337, 2009, p. 37)).
- 15) 2002 m. kovo 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/22/EB dėl universaliųjų paslaugų ir paslaugų gavėjų teisių, susijusių su elektroninių ryšių tinklais ir paslaugomis (Universaliųjų paslaugų direktyva). *OL L* 108, 2002, p. 51 (su pakeitimais, padarytais 2009 m. lapkričio 25 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/136/EB (*OL L* 337, 2009, p. 11).
- 16) 2002 m. liepos 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/58/EB dėl asmens duomenų tvarkymo ir privatumo apsaugos

- elektroninių ryšių sektoriuje (Direktyva dėl privatumo ir elektroninių ryšių). *OL L* 201, 2002, p. 37 (su pakeitimais, padarytais 2009 m. lapkričio 25 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/136/EB *OL L* 337, 2009, p. 11).
- 17) Directive 2002/58/EC of the European Parliament and of the Council of 12 July 2002 concerning the processing of personal data and the protection of privacy in the electronic communications sector (Directive on privacy and electronic communications). *OJ L* 201, 2002, p. 37 – 47.
- 18) 2013 m. birželio 24 d. Komisijos reglamentas (ES) Nr. 611/2013 dėl priemonių, kurios pagal Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2002/58/EB dėl privatumo ir elektroninių ryšių taikomos pranešimams apie asmens duomenų saugumo pažeidimus. *OL* 2013 L 173, p. 2.
- 19) Europos Tarybos Ministrų komiteto 1989 m. sausio 18 d. rekomendacija nr. R (89) 2 dėl asmens duomenų, naudojamų darbo santykių tikslais, apsaugos. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. gruodžio 18 d.]. Prieiga per internetą  
<<https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=276592&SecMode=1&DocId=699842&Usage=2>> .
- 20) Europos Tarybos Ministrų komiteto 1997 m. vasario 13 d. rekomendacija nr. R (97) 5 dėl medicininių duomenų apsaugos. [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. balandžio 15 d.]. Prieiga per internetą  
<<https://wcd.coe.int/com.instranet.InstraServlet?command=com.instranet.CmdBlobGet&InstranetImage=564487&SecMode=1&DocId=560582&Usage=2>>
- 21) 2003 m. liepos 25 d. Europos Komisijos rekomendacija 2003/558/EB dėl vietos nustatymo informacijos elektroninių ryšių tinkluose siekiant teikti vietos nustatymu pagrįstas pagalbos skambučių paslaugas tvarkymo. *OL L* 189, p. 49.
- 22) Tarptautinė deklaracija dėl žmogaus genetinių duomenų (angl. *International Declaration on Human Genetic Data*) priimta 2003 m.

spalio 16 UNESCO Generalinės konferencijos 32-ojoje sesijoje. *Resolutions, Volume 1*, Paris: UNESCO, p. 39-46 [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. liepos 10 d.] <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001331/133171e.pdf#page=45>>

***Lietuvos Respublikos teisės aktai:***

- 23) Laikinoji Lietuvos Valstybės Konstitucija. *Laikinosios Vyriausybės žinios*, 1920, nr. 37-407.
- 24) Lietuvos Valstybės Konstitucija. *Vyriausybės žinios*, 1922, nr. 100-799.
- 25) Lietuvos Valstybės Konstitucija. *Vyriausybės žinios*, 1928, nr. 275-1778.
- 26) Lietuvos Konstitucija. *Vyriausybės žinios*, 1938, nr. 608-4271.
- 27) Lietuvos Respublikos Konstitucija. *Valstybės žinios*, 1992, nr. 33-1014.
- 28) Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksas. *Valstybės žinios*, 1985, nr. 1 – 1 (su pakeitimais ir papildymais).
- 29) Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 74 – 2262 (su pakeitimais ir papildymais).
- 30) Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 89 – 2741 (su pakeitimais ir papildymais).
- 31) Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 37– 1341 (su pakeitimais ir papildymais).
- 32) Lietuvos Respublikos darbo kodeksas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 64 – 2569 (su pakeitimais ir papildymais).
- 33) Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 80, 107, 108, 109, 115, 127, 147, 149, 150, 151, 202, 293, 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei kodekso papildymo 123<sup>1</sup> straipsniu įstatymas. *Valstybės žinios*, 2010, nr. 81 – 4221.
- 34) Lietuvos Respublikos valstybės paslapčių ir jų apsaugos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1995, nr. 96-2146.

- 35) Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas. *Valstybės žinios*, 1996, nr. 63 – 1479; 2008, nr. 22 – 804 (su pakeitimais ir papildymais).
- 36) Lietuvos Respublikos poligrafo naudojimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, nr. 75-2273 (su pakeitimais ir papildymais).
- 37) Nepilnamečių apsaugos nuo neigiamo viešosios informacijos poveikio įstatymas. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 91-3890 (su pakeitimais ir papildymais).
- 38) Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 70 – 3170 (su pakeitimais ir papildymais).
- 39) Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymas. *Valstybės žinios*, 2004, nr. 69 – 2382 (su pakeitimais ir papildymais).
- 40) Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2006, nr. 82-3254.
- 41) Lietuvos Respublikos kriminalinės žvalgybos įstatymas. *Valstybės žinios*, 2012, nr. 122 – 6093.
- 42) Lietuvos Respublikos kibernetinio saugumo įstatymas, *TAR*, 2014, nr. 20553.
- 43) Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 155 ir 290 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymas. *TAR*, 2015, nr. 2015-11179.
- 44) Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, *TAR*, 2015, nr. 2015-11216.
- 45) 2003 m. rugpjūčio 19 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 81 (1) 3690.
- 46) 2010 m. liepos 21 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas nr. 1094 „Dėl 2003 m. rugpjūčio 19 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo nr. 1043 „Dėl atskirų darbo sutarčių ypatumų patvirtinimo“ pakeitimo“. *Valstybės žinios*, 2010, nr. 89 – 4710.
- 47) 2015 m. birželio 9 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas nr. 560 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo,

įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo nr. I-1336 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymo nr. IX-110 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos nedarbo socialinio draudimo įstatymo nr. IX-1904 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymo nr. VIII-1509 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymo nr. I-549 pakeitimo įstatymo, Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo projektų ir kitų susijusių įstatymų projektų pateikimo Lietuvos Respublikos Seimui“. *TAR*, 2015, nr. 2015-09229.

48) Lietuvos Respublikos trišalės tarybos (Ekonominės socialinės tarybos) nuostatai, patvirtinti Lietuvos Respublikos trišalės tarybos 2010 m. birželio 29 d. nutarimu, protokolo nr. 147. [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.lrtt.lt/sites/default/files/TT%20nuostatai\\_2010%2006%2029.pdf](http://www.lrtt.lt/sites/default/files/TT%20nuostatai_2010%2006%2029.pdf)>

#### ***Užsienio valstybių teisės aktai:***

49) 1791 m. Jungtinių Amerikos Valstijų Konstitucijos pirmoji pataisa (angl. *The U.S. Bill of Rights, 1st Amendment*). [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. liepos 20 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.archives.gov/exhibits/charters/bill\\_of\\_rights\\_transcript.html](http://www.archives.gov/exhibits/charters/bill_of_rights_transcript.html)>.

50) Act on Employee Polygraph Protection of the United States. *Public Law*, 1988, No. 100-347-JUNE 27 (with amendments). [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.dol.gov/whd/regs/statutes/poly01.pdf>>.

51) Australian Privacy Act of 1988, no. 119 (with amendments). [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.comlaw.gov.au/Details/C2014C00076>>.

- 52) Act of the Portugal Republic no. 67/98 on Protection of Personal Data of 26 October, 1998 (with amendments). [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.cnpd.pt/english/bin/legislation/Law6798EN.HTM>>.
- 53) Act of the Czech Republic on the Protection of Personal Data of April 4, 2000, no. 101/2000 Coll. (with amendments). [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 28 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.uoou.cz/en/VismoOnline\\_ActionScripts/File.ashx?id\\_org=200156&id\\_dokumenty=1116](http://www.uoou.cz/en/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=200156&id_dokumenty=1116)>.
- 54) Act of the Slovak Republic no. 122/2013 Coll. on Protection of Personal Data and on Changing and Amending of other acts, resulting from amendments and additions executed by the Act. No. 84/2014 Coll. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 28 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.dataprotection.gov.sk/uoou/sites/default/files/kcfinder/files/Act\\_122-2013\\_84-2014\\_en.pdf](http://www.dataprotection.gov.sk/uoou/sites/default/files/kcfinder/files/Act_122-2013_84-2014_en.pdf)>.
- 55) Constitution of the Republic of Slovenia of 1991, *Official Gazette* RS Nos. 33/91-I, 42/97, 66/2000, 24/03, 69/04, 68/06, and 47/13. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.us-rs.si/media/constitution.pdf>>.
- 56) Constitution of the Slovak Republic of 1999 (with amendments). [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.sudnarada.gov.sk/data/files/527\\_constitution-of-the-slovak-republic.pdf](http://www.sudnarada.gov.sk/data/files/527_constitution-of-the-slovak-republic.pdf)>.
- 57) Fundamental Law of Hungary, Consolidated text on 1 October 2013. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.mfa.gov.hu/NR/rdonlyres/8204FB28-BF22-481A-9426-D2761D10EC7C/0/FUNDAMENTALLAWOFHUNGARYmostrecentversion01102013.pdf>>.
- 58) German Works Constitution Act as promulgated by the Act of 25 September 2001, Federal Law Gazette (Bundesgesetzblatt), Part I, p. 2518, last amended by Art 9 Law of the July 29, 2009

- (Bundesgesetzblatt, Part I, p. 2424). [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: < [http://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_betrvg/englisch\\_betrvg.html#p0487](http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.html#p0487)>.
- 59) Italian Personal Data Protection Code, Legislative Decree no. 196 of 30 June 2003. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 28 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.privacy.it/privacypcode-en.html#sect20>>.
- 60) Amendment to the Act on Data Protection of Electronic Communications in Finland of 1 June 2009 (*Lex Nokia*). [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2004/en20040516.pdf>>.
- 61) 1789 m. Prancūzijos žmogaus ir piliečio teisių deklaracija (pranc. *Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen*) [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. liepos 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-constitutionnel/francais/la-constitution/la-constitution-du-4-octobre-1958/declaration-des-droits-de-l-homme-et-du-citoyen-de-1789.5076.html>>.
- 62) Code du travail (Prancūzijos darbo kodeksas). [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. vasario 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20130221>>.
- 63) Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Etat le 9 février 2014). [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 25 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19995395/index.html>>.
- 64) Loi du 2 août 2002 relative à la Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel de Luxembourg. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.mediacom.public.lu/legislation/textes\\_nat\\_vig/prot\\_donn\\_2007.pdf](http://www.mediacom.public.lu/legislation/textes_nat_vig/prot_donn_2007.pdf)>.
- 65) Российской федеральный закон о персональных данных от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ в ред. закона от 4 июня 2014 № 142-ФЗ.

***Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai:***

- 66) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1997 m. vasario 13 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos alkoholio kontrolės įstatymo 1 ir 30 straipsnių, Lietuvos Respublikos tabako kontrolės įstatymo 1, 3 ir 11 straipsnių, taip pat Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1996 m. vasario 2 d. nutarimo Nr. 179 „Dėl alkoholio reklamos kontrolės“ atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1997, nr. 15 – 314.
- 67) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. kovo 10 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos valdininkų įstatymo 20 straipsnio trečiosios dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1998, nr. 25-650.
- 68) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. spalio 21 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos 1991 m. sausio 31 d. nutarimo „Dėl vardų ir pavardžių rašymo Lietuvos Respublikos piliečio pase“ atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 1999, nr. 90-2662.
- 69) 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.
- 70) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. rugsėjo 19 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos telekomunikacijų įstatymo (2000 m. liepos 11 d. redakcija) 27 straipsnio 2 dalies, Lietuvos Respublikos telekomunikacijų įstatymo 27 straipsnio pakeitimo įstatymo 2 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos telekomunikacijų įstatymo (2002 m. liepos 5 d. redakcija) 57 straipsnio 4 dalies, Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo (1997 m. gegužės 22 d. redakcija) 7



straipsnio 3 dalies 4 punkto, Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo (2002 m. birželio 20 d. redakcija) 7 straipsnio 3 dalies 6 punkto, Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 48 straipsnio 1 dalies (1961 m. birželio 26 d. redakcija) ir 75 straipsnio 1 dalies (1975 m. sausio 29 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 93-4000.

71) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. spalio 23 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymo 8 straipsnio ir 14 straipsnio 3 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2002, nr. 104-4675.

72) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003 m. kovo 24 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos pataisos darbų kodekso 41 straipsnio 2 dalies (1997 m. liepos 2 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2003, nr. 29-1196.

73) Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 29 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos organizuoto nusikalstamumo užkardymo įstatymo 3 straipsnio (2001 m. birželio 26 d. redakcija), 4 straipsnio (2001 m. birželio 26 d., 2003 m. balandžio 3 d. redakcijos), 6 straipsnio (2001 m. birželio 26 d. redakcija) 3 dalies ir 8 straipsnio (2001 m. birželio 26 d. redakcija) 1 dalies atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“. *Valstybės žinios*, 2005, nr. 1-7.

***Parengiamoji medžiaga:***

74) 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 2015 m. gruodžio 20 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)>.

- 75) 2006 m. gegužės 4 d. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos aiškinamasis raštas nr. XP-1350 „Dėl asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymo projekto“. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 13 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=275221&p\\_query=asmens%20duomen%F8%20teisin%EBs&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=275221&p_query=asmens%20duomen%F8%20teisin%EBs&p_tr2=2)>
- 76) 2007 m. birželio 21 d. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo pakeitimo įstatymo projektas nr. XP-1350(2). [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=300163&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=300163&p_tr2=2)>.
- 77) 2007 m. gruodžio 12 d. Lietuvos Respublikos Seimo Žmogaus teisių komiteto išvados projektas „Dėl Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo pakeitimo įstatymo projekto nr. XP-1350(2). [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=310660](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=310660)>.
- 78) 2008 m. kovo 13 d. Lietuvos Respublikos poligrafo naudojimo įstatymo 1 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo projektas nr. XP-2894. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=315719](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=315719)>.
- 79) 2008 m. kovo 13 d. Lietuvos Respublikos poligrafo naudojimo įstatymo 1 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo projekto nr. XP-2894 aiškinamasis raštas. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=315721](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=315721)>.
- 80) 2008 m. kovo 14 d. Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarijos Teisės departamento išvada Poligrafo naudojimo įstatymo 1 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo projektui nr. XP-2894. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=315853](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=315853)>.

- 81)2008 m. balandžio 3 d. Europos teisės departamento prie Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos išvada Poligrafo naudojimo įstatymo 1 ir 3 straipsnių pakeitimo įstatymo projektui nr. XP-2894. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=317031](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=317031)>.
- 82)2010 m. balandžio 30 d. Lietuvos Respublikos Ministro Pirmininko tarnybos aiškinamasis raštas nr. XIP-1999 „Dėl Lietuvos Respublikos darbo kodekso 76, 77, 107, 108, 109, 115, 127, 132, 134, 140, 147, 149, 150, 151, 202, 293 ir 294 straipsnių pakeitimo ir papildymo bei Kodekso papildymo 123(1) ir 129(1) straipsniais įstatymo projekto“. [interaktyvus] [Žiūrėta 2012 m. spalio 3 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.forma\\_1](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.forma_1)>.
- 83)2011 m. kovo 8 d. Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstaigos pažyma „Dėl skundo prieš valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Šiaulių skyrių“, nr. 4D-2010 / 1-1247.
- 84)2012 m. balandžio 24 d. Administracinių nusižengimų kodekso projektas nr. XIP-3600(2). [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. gegužės 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=422906&p\\_tr2=2](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=422906&p_tr2=2)>.
- 85)Lietuvos Respublikos Seimo Teisės ir teisėtvarkos komiteto 2015 m. balandžio 15 d. išvada nr.102-P-14 „Dėl Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso XXII skyriaus pavadinimo, 154 straipsnio pakeitimo ir 155, 232 ir 290 straipsnių pripažinimo netekusiais galios įstatymo projekto (XIIP-1420)“. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. liepos 10 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=1025949#\\_ftn4](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=1025949#_ftn4)>.
- 86)2001 m. rugsėjo 13 d. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupės nuomonė nr. WP 48 „Dėl asmens duomenų tvarkymo darbo santykių kontekste“. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per

- internetą: <[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48_en.pdf)>.
- 87) 2002 m. gegužės 29 d. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupės darbo dokumentas nr. WP 55 „Dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje“. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ada.lt/images/cms/File/wp%2055.pdf>>.
- 88) 2003 m. liepos 28 d. Europos grupės dėl etikos moksle ir informacinėse technologijose nuomonė Europos Komisijai nr. 18 „Dėl genetinio testavimo darbo vietoje etikos aspektų“. [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. balandžio 15 d.]. Prieiga per internetą <[http://ec.europa.eu/bepa/european-group-ethics/docs/avis18\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/bepa/european-group-ethics/docs/avis18_en.pdf)>.
- 89) 2004 m. vasario 11 d. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupės darbo dokumentas nr. WP 89 „Nuomonė dėl asmens duomenų tvarkymo vaizdo stebėjimo priemonėmis“. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.ada.lt/images/cms/File/WP89.pdf>>.
- 90) 2004 m. kovo 17 d. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupės darbinis dokumentas dėl genetinių duomenų. [interaktyvus] [žiūrėta 2012 m. balandžio 10 d.]. Prieiga per internetą <<http://www.ada.lt/images/cms/File/WP91.pdf>>
- 91) 2007 m. Europos tinklų ir informacijos apsaugos agentūros (angl. ENISA) pozicija internetinių socialinių tinklų reguliuotojams ir paslaugų teikėjams: *Saugumo klausimai ir rekomendacijos socialiniams tinklams internete* (Position paper No. 1: Security Issues and Recommendations for Online Social Networks. ENISA. [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. liepos 27 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.enisa.europa.eu/activities/identity-and-trust/library/pp/soc-net>>.
- 92) 2008 m. kovo 4 d. Berlyno tarptautinės duomenų apsaugos telekomunikacijose darbo grupės memorandumas. International Working Group on Data Protection in Telecommunications. Report and Guidance on Privacy in Social Network Services „Rome

- Memorandum“. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2013 m. liepos 27 d.]. <[http://www.datenschutz\\_berlin.de/attachments/461/WP\\_social\\_network\\_k\\_services.pdf](http://www.datenschutz_berlin.de/attachments/461/WP_social_network_k_services.pdf)>
- 93)2009 m. birželio 12 d. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupės nuomonė dėl socialinių tinklų: Opinion 5/2009 on online social networking no. 01189/09/EN WP 163. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. gruodžio 15 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2009/wp163\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2009/wp163_en.pdf)>
- 94)2009 m. Europos Sąjungos saugesnės socialinės tinklaveikos principai. Safer social networking principles for the European Union. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2013 m. liepos 27 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/digital-agenda/sites/digital-agenda/files/sn\\_principles.pdf](http://ec.europa.eu/digital-agenda/sites/digital-agenda/files/sn_principles.pdf)>
- 95)2012 m. balandžio 27 d. Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnio Darbo grupės nuomonė dėl biometrinių technologijų vystymo. [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. birželio 27 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2012/wp193\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2012/wp193_en.pdf)>

## II. SPECIALIOJI LITERATŪRA

### *Monografijos ir kitos knygos bei jų dalys:*

#### *Lietuvių kalba:*

- 96)ABRAMAVIČIUS, Armanas *et al.* *Asmens teisių gynimas: problemos ir sprendimai: mokslo studija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014, 702 p. ISBN 9789955196945.
- 97)BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, 352 p. ISBN 978-9955-30-039-7.

- 98) BIELIŪNAS, Egidijus. In PRAPIESTIS, Jonas (sud.). *Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso komentaras. Specialioji dalis. Antroji knyga: 99 – 212 straipsniai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2009, p. 233. ISBN 978-9955-30-054-0.
- 99) CIVILKA, Mindaugas; JARUKAITIS, Irmantas; LAMANAUSKAS, Tomas; *et al.* *Elektroninių ryšių teisė*. Vilnius: Eugrimas, 2005, 386 p. ISBN 9955-501-81-2.
- 100) CIVILKA, Mindaugas; LAMANAUSKAS, Tomas; OSINAITĖ, Giedrė; *et al.* *Informacinių technologijų teisė*. Vilnius: NVO teisės institutas, 2004, 544 p. ISBN 9955-9744-0-0.
- 101) DAVULIS, Tomas. In NEKROŠIUS, Ipolitas; *et al.* *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 131, 136. ISBN 978-9955-30-027-4.
- 102) DAVULIS, Tomas. *Darbo teisė: Europos Sąjunga ir Lietuva*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2004, 351 p. ISBN 9955-557-40-0.
- 103) DAVULIS, Tomas; PETRYLAITĖ, Daiva (eds.) *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12 – 14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, 648 p. ISBN 978-9955-488-50-7
- 104) KEINYS, Stasys; BILKIS, Laimutis; PAULAUSKAS, Jonas; VITKAUSKAS, Vytautas. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas: šeštas (trečias elektroninis) leidimas*. Vilnius: Lietuvių kalbos institutas, 2006; internetinė versija, 2011. [interaktyvus] [Žiūrėta 2012 m. spalio 6 d.]. Prieiga per internetą: <<http://dz.lki.lt/search/>>
- 105) LANKAUSKAS, Mindaugas; MULEVIČIUS, Matas; ZAKSAITĖ, Salomėja. *Teisės į privatumą, minties, sąžinės, religijos laisvę ir saviraišką užtikrinimo problemos*. Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2013, 50 p. ISBN 978-9986-704-18-8. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. liepos 8 d.]. Prieiga per internetą:

- <[http://www.teise.org/data/Teises\\_i\\_privatuma\\_uztikrinimo\\_problemos.pdf](http://www.teise.org/data/Teises_i_privatuma_uztikrinimo_problemos.pdf)>
- 106) MARTIŠIENĖ, Beata. *Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2012, 194 p.
- 107) MEŠKAUSKAITĖ, Liudvika. *Teisė į privatų gyvenimą*. Vilnius: Registrų centras, 2015, 336 p. ISBN 978-9955-301-78-3.
- 108) MEŠKAUSKAITĖ, Liudvika. *Teisės į privatumą gynimas: teorija ir praktika*. In ABRAMAVIČIUS, Armanas et al. *Asmens teisių gynimas: problemos ir sprendimai: mokslo studija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014, p. 352 – 383. ISBN 9789955196945.
- 109) MIKELĖNAS, Valentinas; et al. *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys*. Vilnius: Justitia, 2002.
- 110) MIKELĖNAS, Valentinas. *Civilinės atsakomybės problemos: lyginamieji aspektai*. Vilnius: Justitia, 1995, 459 p.
- 111) MULEVIČIUS, Matas. In LANKAUSKAS, Mindaugas; MULEVIČIUS, Matas; ZAKSAITĖ, Salomėja. *Teisės į privatumą, minties, sąžinės, religijos laisvę ir saviraišką užtikrinimo problemos*. Vilnius: Lietuvos teisės institutas, 2013, p. 33 – 34, ISBN 978-9986-704-18-8. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. liepos 8 d.]. Prieiga per internetą:  
<[http://www.teise.org/data/Teises\\_i\\_privatuma\\_uztikrinimo\\_problemos.pdf](http://www.teise.org/data/Teises_i_privatuma_uztikrinimo_problemos.pdf)>
- 112) NAKTINIENĖ, Gertrūda; PAULAUSKAS, Jonas; PETROKIENĖ, Ritutė; VITKAUSKAS, Vytautas; ZABARSKAITĖ, Jolanta. *Lietuvių kalbos žodynas (t. I–XX, 1941–2002): elektroninis variantas*. Vilnius: Lietuvių kalbos institutas, 2005 (atnaujinta versija, 2008). ISBN 9986-668-98-0. [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. sausio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lkz.lt>>

- 113) NEKRAŠAS, Vytautas. In NEKROŠIUS, Ipolitas; et al. Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. II tomas. Vilnius: Justitia, 2004, p. 360. ISBN 9955-616-00-8.
- 114) NEKROŠIUS, Ipolitas; et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, 544 p. ISBN 978-9955-30-027-4.
- 115) NEKROŠIUS, Ipolitas, et al. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. III dalis. Individualūs darbo santykiai. II tomas*. Vilnius: Justitia, 2004, 624 p. ISBN 9955-616-00-8.
- 116) NEKROŠIUS, Ipolitas; TIAŽKIJUS, Viktoras; KOVEROVAS, Paulius; DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė; PETRYLAITĖ, Daiva. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. I dalis. Bendrosios nuostatos*. Vilnius: Justitia, 2003. 285 p.
- 117) PRAPIESTIS, Jonas (sud.) *Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso komentaras. Specialioji dalis. Antroji knyga: 99 – 212 straipsniai*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2009, 576 p. ISBN 978-9955-30-054-0.
- 118) PETRAITYTĖ, Ilona. *Asmens duomenų teisinės apsaugos principai*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universitetas, 2013, 337 p.
- 119) PETRYLAITĖ, Daiva; DAVULIS, Tomas; PETRYLAITĖ, Vida. *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008. 503 p. ISBN 978-9955-30-043-4.
- 120) PRANCKEVIČIUS, Andrius. In NEKROŠIUS, Ipolitas; et al. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 357 – 358. ISBN 978-9955-30-027-4.
- 121) ŠTITILIS, Darius; PAKUTINSKAS, Paulius; LAURINAITIS, Marius; et al. *Tapatybės vagystė elektroninėje erdvėje: socialiniai, elektroninio verslo ir teisinio reguliavimo aspektai : kolektyvinė mokslo monografija*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2011, 508 p. ISBN 978-9955-19-374-6.



- 122) VĖGELIS, Vidmondas. In NEKROŠIUS, Ipolitas, *et al. Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008, p. 345, 383, 384. ISBN 978-9955-30-027-4.

*Anglų kalba:*

- 123) BARNARD, Catherine. *EC Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, 2000, 600 p.
- 124) BELL, Daniel. *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. Harmondsworth: Penguin, Peregrine, 1976, 618 p. ISBN 9780-0-465-09713-5.
- 125) BLANPAIN, Roger; BISOM-RAPP, Susan; CORBETT, William R., JOSEPHS, Hilary K.; ZIMMER, Michael J. *The global workplace: International and comparative employment law: cases and materials*. Cambridge University Press, Cambridge, 2007, 647 p. ISBN 978-0521-84-785-8.
- 126) BLANPAIN, Roger; VAN GESTEL, Marc. *Use and Monitoring of E-mail, Intranet and Internet Facilities at Work: Law and Practice*. The Netherlands: Kluwer Law International, 2004, 320 p. ISBN 904-1122-664.
- 127) BLANPAIN, Roger. *The Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the European Union*, Consolidated Report. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1997, 52 p.
- 128) BROD, Craig. *Technostress: The human cost of the computer revolution*. Boston, MA: Addison-Wesley, 1984, 242 p. ISBN 0-201-11211-6. In RAIŠIENĖ Agota Giedrė; JONUŠAUSKAS, Steponas. Informacinių ir komunikacinių technologijų įtaka darbuotojų technostresui: situacijos Lietuvoje charakteristika. *Informacijos mokslai*, 2013, nr. 66, p. 79. ISSN 1392-0561.

- 129) CANTER, David; ŽUKAUSKIENĖ, Rita (eds.) *Psychology and Law: Bringing the Gap*. Hampshire: Ashgate Publishing Limited, 2008, p. 41 – 44. ISBN 13: 978-07546-2656-5.
- 130) CASTELLS, Manuel. *The Information Age: Economy, Society and Culture*, Vol. 1: The Rise of the Network Society. Oxford: Blackwell, 1996, 556 p. ISBN – 978-0631221401.
- 131) CEW, De Judith Wagner. *In Pursuit of Privacy: Law, Ethics, and the Rise of Technology*. Ithaca, 1997. In PETRAITYTĖ, Ilona. Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatų gyvenimą. *Teisė*, 2011, nr. 80, p. 163-174. ISSN 1392-1274.
- 132) CRAIG, J. D. R. *Privacy and Employment Law*. Oxford / Portland, Oregon: Hart Publishing, 1999, p. 355 – 356. In O'ROURKE, Anne; PYMAN, Amanda; TEICHER, Julian. The right to privacy and the conceptualisation of the person in the workplace : a comparative examination of EU, US and Australian approaches. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume 23/2, 2007, p. 162. ISSN 0952-617X.
- 133) FREEDLAND, Mark. *Data protection and employment in the European Union: An Analytical Study of the Employment Relationship in the EU and its Member States*. Oxford: 1999, 51 p.
- 134) HENDRICKX, Frank. *Protection of workers' personal data in the European Union: Two studies*, 2002, 121 p. [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)>.
- 135) HUWS, Ursula; KORTE, Werner B.; ROBINSON, Simon. *Telework: Towards the Elusive Office*. Chichester: John Wiley and Sons, 1990, 266 p. In LARGIER, Alexandre. Le télétravail. *Réseaux*, 2001, nr. 2 (106), p. 201 – 229.
- 136) International Labour Office, *Protection of workers' personal data – an ILO code of practice*, ILO, 1997, 38 p. ISBN 9789-221-10-329-5.

- 137) MASUDA, Yoneji. *The Information Society as Post-Industrial Society*. Bethesda: Word Future Society, 1980, 179 p. ISBN 0930242157.
- 138) MEIJER, H. Ewout; KOPPEN, van J. Peter. Lie Detectors and the Law: the Use of the Polygraph in Europe. In CANTER, David; ŽUKAUSKIENĖ, Rita (eds.) *Psychology and Law: Bringing the Gap*. Hampshire: Ashgate Publishing Limited, 2008, p. 31 – 51. ISBN 13: 978-07546-2656-5.
- 139) MUSTONEN, Juha. *The World's First Freedom of Information Act. Anders Chydenius' Legacy Today*, p. 4. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. liepos 20 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.chydenius.net/pdf/worlds\\_first\\_foia.pdf](http://www.chydenius.net/pdf/worlds_first_foia.pdf) ISBN 952-99519-3-0>.
- 140) NILLES, Jack M.; CARLSON, Roy F.; GRAY, Paul; *et al.* *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*. Los Angeles: 1976, 208 p. ISBN 978-0471015079.
- 141) PEERS, Steve; HERVEY, Tamara; KENNER, Jeff; WARD, Angela (eds.). *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*. London: Bloomsbury Publishing, 2014, 1865 p. ISBN 978-1-84946-308-9.
- 142) PEETERS, Maria C. W.; TEN BRUMMELHUIS, Lieke; VAN STEENBERGEN, Elianne F. Consequences of Combining Work and Family Roles: A Closer Look at Cross-Domain Versus Within-Domain Relations. In GRZYWACZ, J. G. and DEMEROUTI, E. (Eds.). *New frontiers in work and family research*. Hove, East Sussex; New York: Psychology Press, 2013, p. 93–109. In RAIŠIENĖ Agota Giedrė; JONUŠAUSKAS, Steponas. Informacinių ir komunikacinių technologijų įtaka darbuotojų technostresui: situacijos Lietuvoje charakteristika. *Informacijos mokslai*, 2013, nr. 66, p. 81. ISSN 1392-0561.

- 143) PROSSER, William L. Privacy. *California Law Review*. 1960, no. 338. In PETRAITYTĖ, Ilona. Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatų gyvenimą. *Teisė*, 2011, nr. 80, p. 163 – 174. ISSN 1392-1274.
- 144) ROBINS, Kevin; WEBSTER, Frank. *Cybernetic Capitalism: Information, Technology, Everyday Life*. In MOSKO, Vincent; WASKO, Janet (eds.). *The Political Economy of Information*. Madison: The University of Wisconsin Press, 1988, p. 45 – 75.
- 145) ŚWIĄTKOWSKI, Andrzej Marian (ed.) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*. Kraków: Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytet Jagielloński, 2015, p. 447 – 464. ISSN 1429-9585.
- 146) TAVANI, Herman T. *Informational Privacy: Concepts, Theories, and Controversies (2008)*. In *The Handbook of Information and Computer Ethics*; HIMMA, Kenneth Einar; TAVANI, Herman T. (Eds.). Wiley: Hoboken, NJ, USA. Pages 131-164. In KALINAUSKAS, Marius. Privacy preservation problems in online social networks. *Societal Innovations for Global Growth*, 2012, nr. 1(1), p. 316 – 318. ISSN 2335-2450 (online).
- 147) TOFFLER, Alvin. *The Third Wave*. London: Pan Books, 1981, 544 p. ISBN 0-330-26337-4.
- 148) TREACY, Bridget (ed.). *The International Comparative Legal Guide on Data Protection (1st Edition)*. London: Global Legal Group Ltd, 2014, 250 p. ISBN 978-1-908070-98-2. [interaktyvus] [žiūrėta 2014 m. rugsėjo 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.iclg.co.uk/practice-areas/data-protection/Data-Protection>>.
- 149) VAN STEENBERGEN, Elianne F.; ELLEMERS, Naomi; MOOIJAART, Ab. How family supportive work environments and work supportive home environments can reduce work-family conflict and enhance facilitation. In CRANE, D. R. and HILL, E. J. (Eds.). *Handbook of Families & Work: Interdisciplinary Perspectives*. Lanham, Maryland: University Press of America, 2009, p. 79–104. In RAIŠIENĖ

Agota Giedrė; JONUŠAUSKAS, Steponas. Informacinių ir komunikacinių technologijų įtaka darbuotojų technostresui: situacijos Lietuvoje charakteristika. *Informacijos mokslai*, 2013, nr. 66, p. 81. ISSN 1392-0561.

- 150) VISSER, Jelle; MARTIN, Nuria Ramos. *Expert Report on the Implementation of the Social Partner's Framework Agreement on Telework*. 2008, 68 p. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. gruodžio 28 d.]. Prieiga per internetą: < <http://dare.uva.nl/document/2/79826>>.
- 151) WARREN, Samuel; BRANDEIS, Louis D. The Right to Privacy. *Harvard Law Review*, 1890, vol. IV, no. 5. In PETRAITYTĖ, Iлона. Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatų gyvenimą. *Teisė*, 2011, nr. 80, p. 163 – 174. ISSN 1392-1274.
- 152) WESTIN, Alan F. *Privacy and Freedom*. New York, 1967. In PETRAITYTĖ, Iлона. Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatų gyvenimą. *Teisė*, 2011, nr. 80, p. 163 – 174. ISSN 1392-1274.
- 153) WOODS, Lorna. In PEERS, Steve; HERVEY, Tamara; KENNER, Jeff; WARD, Angela (eds.). *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary*. London: Bloomsbury Publishing, 2014, p. 331. ISBN 978-1-84946-308-9.

*Prancūzų kalba:*

- 154) HENNETTE-VAUCHEZ, Stéphanie; ROMAN, Diane. *Droits de l'Homme et libertés fondamentales*. Paris: Éditions Dalloz, 2013, 743 p. ISBN 978-2-247-12735-1.

*Vokiečių kalba:*

- 155) GABLENZ, Carl-Heinrich. *Die Haftung der Banken bei Einschaltung Dritter*: Munchen, 1983, p. 57. In BAGDANSKIS, Tomas. Materialinė atsakomybė darbo teisėje. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 25 – 26. ISBN 978-9955-30-039-7.
- 156) ROTHER, Werner. *Haftungsbeschränkung im Schadensrecht*: Munchen, Berlin, 1965, p. 265. In BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė*

*atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 25 – 26. ISBN 978-9955-30-039-7.

- 157) SLAPNICAR, Klaus; REUTER, Michael. *Neues Modell einer Arbeitnehmerhaftung im innerbetrieblichen Schadensausgleich*: AuR, 1986, p. 257. In BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 25 – 26. ISBN 978-9955-30-039-7.

*Rusų kalba:*

- 158) КИСЕЛЕВ, Игорь Яковлевич. *Новый облик трудового права стран запада (прорыв в постиндустриальное общество)*. (Начало). Москва: Интел-Синтез, 2003, С. 160.

***Straipsniai, konferencijų medžiaga iš žurnalų ir kitų spausdintų testinių leidinių:***

*Lietuvių kalba:*

- 159) ARLAUSKAS, Saulius. Žodžio (saviraiškos) laisvės teisės moralinės ribos. *Jurisprudencija*, 2001, t. 19(11), p. 141 – 160. ISSN 1392-6195.
- 160) DAMBRAUSKIENĖ, Genovaitė. Kolektyvinių derybų principai tarptautinėje ir Lietuvos darbo teisėje. *Jurisprudencija*, 2003, nr. 40 (32), p. 5 – 13.
- 161) DAVULIS, Tomas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso pakeitimai 2009 – 2010 metais – besikeičianti darbo teisėkūros paradigma? In DAVULIS, Tomas; PETRYLAITĖ, Daiva (eds.) *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12 – 14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 227 – 242. ISBN 978-9955-488-50-7.

- 162) DAVULIS, Tomas. Socialinių partnerių vaidmuo kuriant Europos Bendrijos darbo teisės normas. *Teisė*, 2006, nr. 58, p. 24 – 53. ISSN 1392-1274.
- 163) DUKSAITĖ-IŠKAUSKIENĖ, Laura. Šių dienų CV – Google? 2014 m. spalio 29 d. konferencijos „Asmens duomenų apsauga: darbo vieta ir socialiniai tinklai“ pranešimas.
- 164) JONUŠAUSKAS, Steponas; RAIŠIENĖ Agota Giedrė. Organizacijų veiklos efektyvumas: elektroninio pašto įtaka darbuotojų produktyvumui. *Informacijos mokslai*, 2011, nr. 56, p. 98 – 107. ISSN 1392-0561.
- 165) JOVAIŠAS, Karolis. Žodžio laisvė: problemos ir paradoksai. *Teisės problemos*, 2007, nr. 3 (57), p. 5 – 42. ISSN 1392 – 1592.
- 166) JURKEVIČIENĖ, Jurgita. Naujųjų socialinių medijų tipologija. *Societal Innovations for Global Growth*, 2012, nr. 1(1), p. 452 – 465. ISSN 2335-2450 (online).
- 167) KIŠKIS, Mindaugas. Socialiniai iššūkiai tiesioginei elektroninei rinkodarai. *Ekonomika ir vadyba*, 2009, nr. 14, p. 430 – 440. ISSN 1822-6515.
- 168) KRASAUSKAS, Rytis. Kolektyvinių sutarčių normatyvinės sąlygos, susijusios su darbuotojų teisine padėtimi: *in favorem v in peius*. In DAVULIS, Tomas; PETRYLAITĖ, Daiva (eds.) *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12 – 14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 536 – 553. ISBN 978-9955-488-50-7.
- 169) KRASAUSKAS, Rytis. Kai kurie kolektyvinio sutartinio darbo santykių teisinio reguliavimo skatinimo probleminiai aspektai. *Jurisprudencija*, 2011, nr. 18 (2), p. 613– 630. ISSN 1392-6195.
- 170) KRASAUSKAS, Rytis. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 1 (103), p. 37– 45. ISSN 1392-6195.

- 171) LANKAUSKAS, Mindaugas. 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.
- 172) MESONIS, Gediminas. Vėliava – *flag – drapeau*, arba ir vėl apie žmogaus teises. *Teisė*, 2012, nr. 83, p. 18 – 36. ISSN 1392 – 1274.
- 173) MIKELĖNIENĖ, Dalia; MIKELĖNAS, Valentinas. Neturtinės žalos kompensavimas. *Justitia*, 1998, nr. 3, p. 6 – 8. In BAGDANSKIS, Tomas. *Materialinė atsakomybė darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008, p. 268. ISBN 978-9955-30-039-7.
- 174) NEKROŠIUS, Ipolitas. Lietuvos Respublikos darbo kodekso rengimo ir įgyvendinimo problemos. *Darbo teisė suvienytoje Europoje = Labour Law in United Europe = Arbeitsrecht im vereinigten Europa*. Tarptautinės mokslinės konferencijos medžiaga, 2003 m. spalio 16 – 18 d. Vilnius, 2004, p. 153. In KRASAUSKAS, Rytis. Kolektyvinio sutartinio teisinio reguliavimo skatinimas Lietuvoje: kai kurių darbo kodekso nuostatų analizė teisės taikymo aspektu. *Jurisprudencija*, 2008, nr. 1 (103), p. 38. ISSN 1392-6195.
- 175) PETRAITYTĖ, Ilona. Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatų gyvenimą. *Teisė*, 2011, nr. 80, p. 163 – 174.
- 176) PETRAITYTĖ, Ilona. Asmens duomenų apsaugos teisinis reguliavimas Lietuvos teisės sistemoje. *Teisė*, 2011, nr. 79, p. 125 – 136.
- 177) PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyviniai darbo santykiai amžių sandūroje: uždaviniai ir galimybės. *Teisė*, 2007, nr. 65, p. 108 – 115. ISSN 1392-1274.
- 178) PETRYLAITĖ, Daiva. Kolektyvinių derybų vaidmuo ir reikšmė sprendžiant kolektyvinius darbo ginčus: Lenkijos praktika ir perspektyvos Lietuvoje. *Jurisprudencija*, 2005, nr. 74 (66), p. 23 – 29.



- 179) PROKOPČIK, Marija. Informacinės technologijos ir žmogaus teisės: galimybės ir grėsmės. *Informacijos mokslai*, 2004, nr. 30, p. 26. ISSN 1392-0561.
- 180) RAIŠIENĖ Agota Giedrė; JONUŠAUSKAS, Steponas. Informacinių ir komunikacinių technologijų įtaka darbuotojų technostresui: situacijos Lietuvoje charakteristika. *Informacijos mokslai*, 2013, nr. 66, p. 78 – 95. ISSN 1392-0561.
- 181) ŠTITILIS, Darius; GUTAUSKAS, Vaidotas; MALINAUSKAITĖ, Inga. Asmens duomenų apsaugos virtualiuose socialiniuose tinkluose teisinė aplinka. *Societal Innovations for Global Growth*, 2012, nr. 1(1), p. 288 – 308. ISSN 2335-2450 (online).
- 182) ŠTITILIS, Darius; LAURINAITIS, Marius. Tapatybės vagystė elektroninėje erdvėje. *Informacijos mokslai*, 2009, nr. 50, p. 240 – 247. ISSN 1392-0561.
- 183) TAMAŠAUSKAITĖ, Gintarė. Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas. *Teisė*, 2013, t. 89, p. 189 – 204. ISSN 1392 – 1274.
- 184) TAMAŠAUSKAITĖ, Gintarė. Informacinių technologijų poveikis darbuotojo teisei į privatų gyvenimą. *Teisė*, 2013, t. 88, p. 195 – 210. ISSN 1392 – 1274.
- 185) USONIS, Justinas; BAGDANSKIS, Tomas. Dispozityvumo įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje. *Socialinių mokslų studijos*, 2011, 3(2), p. 575–593. ISSN 2029–2244.
- 186) VAITKEVIČIENĖ, Rita. Darbuotojas taip pat turi teisę į privatumą. *Justitia*, 2008, nr. 2 (68), p. 51 – 66. ISSN 1392-5709.
- 187) WOOLFSON, Charles. Darbo formalumų nesilaikymas pokomunistinėse Europos Sąjungos naujosiose šalyse. *Pinigų studijos*, 2007, nr. 1. p. 62 – 73. ISSN 1392-2637.
- 188) ŽIOBIENĖ, Edita. Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtinta privataus gyvenimo apsauga: informacijos skleidimo apie viešuosius ir privačius asmenis skirtumai. *Jurisprudencija*, 2002, t. 30(22), p. 91 – 99. ISSN 1392 – 6195.

*Anglų kalba:*

- 189) AALBERTS, Robert. J.; HAMES, David P.; THISTLE, Paul D. Detours and Frolics on the Internet: Employer liability and management control. *Journal of Business Research*, 2009, Volume 62, p. 1335 – 1341. ISSN 0148-2963.
- 190) AYYAGARI, Ramakrishna; GROVER, Varun; PURVIS, Russell. Technostress: Technological Antecedents and Implications. *MIS Quarterly*, 2011, vol. 35, no. 4, p. 831–858. In RAIŠIENĖ Agota Giedrė; JONUŠAUSKAS, Steponas. Informacinių ir komunikacinių technologijų įtaka darbuotojų technostresui: situacijos Lietuvoje charakteristika. *Informacijos mokslai*, 2013, nr. 66, p. 79. ISSN 1392-0561.
- 191) AKDENIZ, Yaman. To Block or not to Block: European Approaches to Content Regulation, and Implications for Freedom of Expression. *Computer Law and Security Review*, 2010, Volume 26, p. 260 – 272. ISSN 0267-3649.
- 192) ANANDARAJAN, Murugan; SIMMERS, Claire A.; D'OVIDIO, Rob. Exploring the Underlying Structure of Personal Web Usage in the Workplace. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 2011, Volume 14, no. 10, p. 577 – 583. ISSN 2152-2715.
- 193) BAGDANSKIS, Tomas; SARTATAVIČIUS, Paulius. Workplace Privacy: Different Views and Arising Issues. *Jurisprudencija*, 2012, nr. 19 (2), p. 697–713. ISSN 2029–2058.
- 194) BLANPAIN, Roger. *Flexicurity* in a Global Economy. In DAVULIS, Tomas; PETRYLAITĖ, Daiva (eds.) *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos – 2011 m. gegužės 12 – 14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius: *Standartų spaustuvė*, p. 19 – 29. ISBN 978-9955-488-50.
- 195) BLANPAIN, Roger. Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the Member States of the European Union. *Labour Law*

- Aspects including self-employed, General Report. Cracow: *The Jagiellonian University Press*, 1998 / 99, no. 10, p. 45 – 95. ISBN 83-7099-081-9.
- 196) BRILLHART, Peter E. Technostress in the Workplace Managing Stress in the Electronic Workplace. *Journal of American Academy of Business*, 2004, vol. 5, no. 1/2, p. 302–307. In RAIŠIENĖ Agota Giedrė; JONUŠAUSKAS, Steponas. Informacinių ir komunikacinių technologijų įtaka darbuotojų technostresui: situacijos Lietuvoje charakteristika. *Informacijos mokslai*, 2013, nr. 66, p. 79. ISSN 1392-0561.
- 197) Bureau of the Consultative Committee of the Convention for the Protection of Individuals with Regard to Automatic Processing of Personal Data. *Study on Recommendation No. R (89) 2 on the protection of personal data used for employment purposes and to suggest proposals for the revision of the above-mentioned Recommendation*, 2011, 17 p. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. gruodžio 28 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/dataprotection/TPD\\_documents/T-PD-BUR\\_2010\\_11FIN\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/dataprotection/TPD_documents/T-PD-BUR_2010_11FIN_en.pdf)>.
- 198) CUIJPERS, Colette. ICT and Employer-Employee Power Dynamics: A Comparative Perspective of United States' and Netherlands' Workplace Privacy in Light of Information and Computer Technology Monitoring and Positioning of Employees. *The John Marshall Journal of Information Technology and Privacy Law*, 2007, Volume 25, p. 37 – 77. ISSN 1078-4128.
- 199) EIVAZI, Kathy. Computer Use Monitoring and Privacy at Work. *Computer Law and Security Review*, 2011, no. 27, p. 516 – 523.
- 200) *Equality at work: tackling the challenges. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on fundamental principles and rights at work*. Report of the Director-General, International Labour Conference, 96th Session 2007, Geneva: International Labour Office, 141 p. ISBN 978-92-2-118130-9.

- 201) FAHLBECK, Reinhold. Towards a Revolutionised Working Life the Information Society and the Transformation of the Workplace. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1998, Volume 14/3, p. 247 – 265. ISSN 0952-617X.
- 202) FALERI, Claudia. Information Technology and Workers' Privacy: Public and Private Regulations. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2002, no. 23 (4), p. 517 – 526. In JEFFERY, Mark. Information technology and workers' privacy: introduction. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2002, no. 23 (4), p. 251 – 279. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.uoc.edu/dt/20225/index.html>>. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.uoc.edu/dt/20225/index.html>>.
- 203) FERRETTI, Federico. A European Perspective on Data Processing Consent through the Reconceptualization of European Data Protection's Looking Glass after the Lisbon Treaty: Taking Rights Seriously. *European Review of Private Law*, 2012, Volume 20/2, p. 473 – 506. ISSN 0928-9801.
- 204) FINKIN, Matthew W. Menschenbild: the Conception of the Employee as a Person in Western Law. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 2002, no. 23 (4), p. 577 – 638. ISSN 1095-6654.
- 205) GARRIE, Daniel B. Data protection: The Challenges Facing Social Networking. *Brigham International Law and Management Review*. 2010, Vol. 6, p.129, 133. In ŠTITILIS, Darius; GUTAUSKAS, Vaidotas; MALINAUSKAITĖ, Inga. Asmens duomenų apsaugos virtualiuose socialiniuose tinkluose teisinė aplinka. *Societal Innovations for Global Growth*, 2012, nr. 1(1), p. 296. ISSN 2335-2450 (online).
- 206) GLYNN, Timothy P. A Global Approach to the Study of Workplace Law: Looking Across (Real) National Borders to Move Beyond (Artificial) Substantive Ones. *The International Journal of*

- Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2009, Volume 25/1, p. 3 – 14. ISSN 0952-617X.
- 207) JÄRVINEN, Leo. Finland and the European Civil Code: A Case for Convergence? *European Review of Private Law*, 2013, no. 21, Issue 2, p. 507 – 571. ISSN 0928-9801.
- 208) HADDON, Leslie; BRYNIN, Malcolm. The Character of the Telework and the Characteristics of Teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 2005, p. 34 – 46. ISSN 0268-1072.
- 209) HART, Michael. Corporate Liability for Employee Use of the Internet and E-mail: Steps to Take to Reduce the Risks. *Computer Law and Security Review*, 1998, Volume 14 (2), p. 223 – 231. ISSN 0267-3649.
- 210) HODGES, Ann C. Bargaining for Privacy in the Unionized Workplace. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2006, Volume 22 (2), p. 147 – 182. ISSN 0952-617X.
- 211) HUTH, Carly L. The Insider Threat and Employee Privacy: An Overview of Recent Case Law. *Computer Law and Security Review*, 2013, Volume 29, p. 368 – 381. ISSN 0267-3649.
- 212) JAAKSON, Krista; KALLASTE, Epp. Beyond Flexibility: Reallocation of Responsibilities in the Case of Telework. *New Technology, Work and Employment*, 2010, nr. 25:3, p. 196-209. ISSN 0268-1072.
- 213) JEFFERY, Mark. Information technology and workers' privacy: introduction. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 2002-2003, no. 23 (4), p. 251 – 279. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. sausio 15 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.uoc.edu/dt/20225/index.html>>.
- 214) KALINAUSKAS, Marius. Privacy preservation problems in online social networks. *Societal Innovations for Global Growth*, 2012, nr. 1(1), p. 309 – 318. ISSN 2335-2450 (online).

- 215) KESAN, Jay P. Cyber-Working or Cyber-Shirking?: A First Principles Examination of Electronic Privacy in the Workplace, 2002, *Law Review*, no. 289, p. 54. In JEFFERY, Mark. Information Technology and Workers' Privacy: a Comparative Study: Part I: Introduction, 2002, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, no. 23, p. 251. In EIVAZI, Kathy. Computer use monitoring and privacy at work. *Computer Law and Security Review*, 2011, no. 27, p. 517.
- 216) KHOLODNY, Yury. Interrogations using a Polygraph in Russia: 15 Years of Legal Application. *European Polygraph*, Volume 2, No. 2 (4), 2008, p. 73 – 82.
- 217) KIERKEGAARD, Sylvia. Privacy in Electronic Communication. Watch Your E-mail: Your Boss is Snooping! *Computer Law and Security Review*, 2005, Volume 21, p. 226 – 236. ISSN 0267-3649.
- 218) KOVACH, Kenneth A.; CONNER, Sandra J.; LIVNEH, Tamar; SCALLAN, Kevin M.; SCHWARTZ, Roy L. Electronic Communication in the Workplace – Something's Got to Give. *Business Horizons*, 2000, July – August, p. 59 – 64. ISSN 0007-6813.
- 219) KOVAČEVIĆ, Ljubinka. Labour Law Protection of Civil Rights and Liberties of Employees in the Workplace: Penetration of Democratic Values into the Realm of Labour or Compensation for Greater Job Insecurity? *Casopis za Društvene Nauke*, 2013, Vol. 37, Issue 4, p. 1583-1599. ISSN 0353-7919.
- 220) KRAUJALIS, Laimutis; KOVALENKO, Aleksandr; SALDŽIŪNAS, Vitas. Legal and Practical Aspects of Using the Polygraph in the Republic of Lithuania. *European Polygraph*, Volume 1, No. 1, 2007, p. 17 – 24.
- 221) LIM, Vivien K. G. The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of Organisation Behavior*, 2002, Volume 23, no. 5, p. 675 – 694. ISSN 1099-1379. In ANANDARAJAN, Murugan; SIMMERS, Claire A.; D'OVIDIO, Rob. Exploring the Underlying Structure of Personal Web

- Usage in the Workplace. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 2011, Volume 14, no. 10, p. 577. ISSN 2152-2715.
- 222) LUGARESI, Nicola. Electronic Privacy in the Workplace: Transparency and Responsibility. *International Review of Law, Computers and Technology*, 2010, Volume 24, no. 2, p. 163 – 173. ISSN 1360-0869.
- 223) LUGARESI, Nicola. Principles and Regulations about Online Privacy: “Implementation Divide” and Misunderstandings in the European Union”, *30th Research Conference on Communication, Information and Internet Policy*, 28-30 of the September 2002, Alexandria, United States, Working Paper, no. 42.
- 224) MARTINO, Vittorio Di. *The high Road to Teleworking*. Ženeva: International Law Organisation, 2001, 143 p. [interaktyvus] [Žiūrėta 2012 m. spalio 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://ncsi-net.ncsi.iisc.ernet.in/cyberspace/societal-issues/186/186.pdf>>
- 225) MUCHLINSKI, P. T. Globalisation and Legal Research, *The International Lawyer*, vol. 37, no. 1, Symposium: International Company and Securities Law (Spring 2003), pp. 221 – 240. In BLANPAIN, Roger; BISOM-RAPP, Susan; CORBETT, William R., JOSEPHS, Hilary K.; ZIMMER, Michael J. *The global workplace: International and comparative employment law: cases and materials*. Cambridge University Press, Cambridge, 2007, p. 3. ISBN 978-0521-84-785-8.
- 226) MITROU, Lilian; KARYDA, Maria. Employees‘ Privacy vs. Employers‘ Security: Can They Be Balanced? *Telematics and Informatics*, 2006, Volume 23, p. 164 – 178. ISSN 0736-5853.
- 227) MUENCHINGER, Nancy E. Electronic Workplace Privacy in France. *Computer Law and Security Review*, 2002, Volume 18, p. 421 – 426. ISSN 0267-3649.
- 228) NEBEKER, D. M.; TATUM, B. The effects of computer monitoring, standards, and rewards on work performance, job

- satisfaction, and stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 1993, Volume 23(7), p. 508–536. ISSN 1559-1816. In STANTON, Jeffrey M.; JULIAN, Amanda L. The Impact of Electronic Monitoring on Quality and Quantity of Performance. *Computers in Human Behavior*, 2002, Volume 18, p. 87. ISSN 0747-5632.
- 229) O'ROURKE, Anne; PYMAN, Amanda; TEICHER, Julian. The right to privacy and the conceptualisation of the person in the workplace : a comparative examination of EU, US and Australian approaches. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2007, Volume 23/2, p. 161 – 194. ISSN 0952-617X.
- 230) OZ, Effy; GLASS, Richard; BEHLING, Robert. Electronic workplace monitoring: what employees think. *Omega International Journal of Management Science*, 1999, Volume 27, no. 2, p. 167 – 177. ISSN 0305-0483.
- 231) PARENT, William. Recent work on the concept of privacy. *American Philosophical Quarterly*, 1983, no. 20. In PETRAITYTĖ, Iлона. Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatų gyvenimą. *Teisė*, 2011, nr. 80, p. 163 – 174. ISSN 1392-1274.
- 232) PARK, YoungAh; JEX, Steve M. Work-Home Boundary Management Using Communication and Information Technology. *International Journal of Stress Management*, 2011, vol. 18, no. 2, p. 133–152. In RAIŠIENĖ Agota Giedrė; JONUŠAUSKAS, Steponas. Informacinių ir komunikacinių technologijų įtaka darbuotojų technostresui: situacijos Lietuvoje charakteristika. *Informacijos mokslai*, 2013, nr. 66, p. 81. ISSN 1392-0561.
- 233) POULLET, Yves. Data Protection Legislation: What is at stake for our society and democracy? *Computer Law and Security Review*, 2009, Volume 25, p. 211 – 226. ISSN 0267-3649.
- 234) RAIŠIENĖ, Agota Giedrė; JONUŠAUSKAS, Steponas. The Usage of Informal Computer Based Communication in the Context of



- Organization's Technological Resources. *Social Technologies*, 2011, no. 1 (2), p. 255 - 266. ISSN 2029-7564 (online).
- 235) RUBERT, Maria Belen Cardona. Workers' Privacy and the Power of Employer Control in Spain. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2000, Volume 16/4, p. 349 – 358. ISSN 0952-617X.
- 236) SCHMITZ, Dagmar; WIESING, Urban. Just a family medical history? *BMJ*, Volume 332, 2006. In *Equality at work: tackling the challenges. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on fundamental principles and rights at work*. Report of the Director-General, International Labour Conference, 96th Session 2007, Geneva: International Labour Office, ISBN 978-92-2-118130-9, p. 49.
- 237) SHUMPEI, Kumon. An Infosocionomist's View. *Journal of Socio-Informatics*, 2008, vol. 1, no. 1, p. 6. ISSN 1584-384X.
- 238) SOBCZYK, Arkadiusz. Flexibility – Market Expectations and Labour Law Doctrine. In DAVULIS, Tomas; PETRYLAITĖ, Daiva (eds.) *Darbo rinka XXI amžiuje: lankstumo ir saugumo paieškos*. Tarptautinės mokslinės konferencijos 2011 m. gegužės 12 – 14 d. straipsnių rinkinys. Vilnius: Standartų spaustuvė, 2011, p. 86. ISBN 978-9955-488-50-7.
- 239) STANTON, Jeffrey M.; WEISS, E. M. Electronic Monitoring in Their Own Words: an Exploratory Study of Employees' Experiences with New Types of Surveillance. *Computers in Human Behavior*, 2000, Volume 16, p. 423 – 440. ISSN 0747-5632.
- 240) STANTON, Jeffrey M.; JULIAN, Amanda L. The Impact of Electronic Monitoring on Quality and Quantity of Performance. *Computers in Human Behavior*, 2002, Volume 18, p. 85 – 101. ISSN 0747-5632.
- 241) TAYLOR, M.; HAGGERTY, J.; GRETTY, D. The Legal Aspects of Corporate E-mail investigations. *Computer Law and Security Review*, 2009, Volume 25, p. 372 – 376. ISSN 0267-3649.

- 242) TAMAŠAUSKAITĖ-JANICKĖ, Gintarė. Employees' Monitoring in the Workplace: the Lithuanian Law Aspects. In ŚWIĄTKOWSKI, Andrzej Marian (ed.) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*. Kraków: Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytet Jagielloński, 2015, p. 447 – 464. ISSN 1429-9585.
- 243) TAMAŠAUSKAITĖ, Gintarė. Convergentional Impact of Information Technologies on Regulation of Employment Relationships, Tarptautinės doktorantų ir jaunųjų teisėtyrininkų konferencijos: „Nacionalinių teisės sistemų sąveika: konvergencija ar divergencija?“ medžiaga, 2013 m. balandžio 25–26 d., Vilnius, p. 331 – 338. ISBN 978-609-459-201-0.
- 244) TARAFDAR, Monideepa; TU, Qiang; RAGU-NATHAN, Bhanu S.; et al. The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems*, 2007, vol. 24, no. 1, p. 301–328. In RAIŠIENĖ Agota Giedrė; JONUŠAUSKAS, Steponas. Informacinių ir komunikacinių technologijų įtaka darbuotojų technostresui: situacijos Lietuvoje charakteristika. *Informacijos mokslai*, 2013, nr. 66, p. 79. ISSN 1392-0561.
- 245) VENEZIANI, Bruno. New Technologies and the Contract of Employment. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1986, Volume 2/4, p. 117 – 157. ISSN 0952-617X.
- 246) WALLACH, Shelley. Who's Info is it Anyway? Employees' Rights to Privacy and Protection of Personal data in the Workplace. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2007, Volume 23/2, p. 195 – 227. ISSN 0952-617X.
- 247) WALLACH, Shelley. The Medusa Stare: Surveillance and Monitoring of Employees and the Right to Privacy. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2011, Volume 27/2, p. 189 – 219. ISSN 0952-617X.

- 248) WEATHERBEE, Terrance G. Counterproductive Use of Technology at Work: Information and Communications Technologies and Cyberdeviancy, *Human Resource Management Review*, 2010, Volume 20, p. 35 – 44. ISSN 1053-4822.
- 249) WHITTY, Monica T.; CARR, Adrian N. New rules in the workplace: Applying object-relations theory to explain problem Internet and email behaviour in the workplace. *Computers in Human Behavior*, 2006, Volume 22, p. 235 – 250. ISSN 0747-5632.
- 250) WIDACKI, Jan. The European Roots of Instrumental Lie Detection. *European Polygraph*, Volume 6, No. 2 (20), 2012, p. 129 – 142.
- 251) WONG, Rebecca. Social Networking: a Conceptual Analysis of a Data Controller. *Communications Law*, 2009, Vol. 14, No. 5, p. 142. In ŠTITILIS, Darius; GUTAUSKAS, Vaidotas; MALINAUSKAITĖ, Inga. Asmens duomenų apsaugos virtualiuose socialiniuose tinkluose teisinė aplinka. *Societal Innovations for Global Growth*, 2012, nr. 1(1), p. 296. ISSN 2335-2450 (online).

*Prancūzų kalba:*

- 252) CASAUX-LABRUNÉE, Lise. Vie privée des salariés et vie de l'entreprise. *Droit social*, N. 4, p. 331 – 345.
- 253) CHONNIER, Jean-Marc. Internet et le droit d'expression des salariés. *Lamy*, N. 1507, p. 4.
- 254) Développement du télétravail dans la société numérique de demain. *Centre d'analyse stratégique*, 2009, 151 p. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. gruodžio 28 d.]. Prieiga per internetą: < <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000573.pdf> >.

- 255) FAVENNEC-HÉRY, Françoise. Temps et lieux de vie personnelle, temps et lieux de vie professionnelle. *Droit social*, 2010. N.1, p. 23 – 34. ISSN 0012-6438.
- 256) FIORENTINO, Allison. L'utilisation par le salarié des réseaux sociaux : l'abus de liberté d'expression nuit à l'emploi. *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2014, N. 2, p. 88 – 95. ISSN 2117-4350.
- 257) GROSJEAN, Alain. La liberté d'expression dans la relation de travail et les nouvelles technologies de l'information, *56th UIA Conference Droits de l'homme numérique*, 31 Octobre – 4 Novembre 2012, Dresde, Allemagne.
- 258) GUYOT, Henri. Le télétravail codifié. *JCP / LA SEMAINE JURIDIQUE*, Ed. Soc., 2012, nr. 19, p. 19 – 21.
- 259) HOUWERZIJL, Miljke. *Rapport Principal sur la Digitalisation et Mobilité des Travailleurs et Services Européens*. European Labour Law Network 8th Annual Legal Seminar: “Digitalisation et droit du travail” Proceedings, 26 – 27 novembre 2015, La Haye, Pays-Bas.
- 260) LARGIER, Alexandre. Le télétravail. *Réseaux*, 2001, nr. 2 (106), p. 201 – 229.
- 261) RAY, Jean-Emmanuel. À propos de la révolution numérique. Actualités des TIC (mai-septembre 2012), Seconde partie. *Droit social*, 2012. N.11-12, p. 1027 – 1038.
- 262) RAY, Jean-Emmanuel. 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.
- 263) RAY, Jean-Emmanuel. Légaliser le télétravail: une bonne idée? *Droit social*, 2012, N. 5, p. 443 – 457.
- 264) RAY, Jean-Emmanuel. CGT, CFDT, CNT, CE et TIC / Rapports collectifs de travail et nouvelles technologies de l'information et de la communication. *Droit social*, 2012. N.4, p. 362 – 372. ISSN 0012-6438.

- 265) RAY, Jean-Emmanuel. De la géo-localisation à la télé-localisation. *Droit social*, 2012. N. 1, p. 61 – 69.
- 266) RAY, Jean-Emmanuel. Temps professionnel et temps personnels. *Droit social*, 2004. N.1, p. 58 – 69. ISSN 0012-6438.
- 267) RAY, Jean-Emmanuel; BOUCHET, J. P. Vie professionnelle, vie personnelle et TIC. *Droit social*, 2010. N.1, p. 44 – 53.
- 268) RAY, Jean-Emmanuel. Little Brothers are waching you. *Semaine sociale Lamy*, 2010, N. 1470. p. 10 – 12.
- 269) STEFKO, Martin. La liberté d’expression de l’employeur et les réseaux sociaux en République Tchèque, en Pologne et en Slovaquie. *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2014, N. 2, p. 107 – 112. ISSN 2117-4350.
- 270) TOUR, Jean Richard. *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)>.
- 271) VAN ENIS, Quentin; MONTERO, Etienne. Ménager la liberté d’expression au regard des mesures de filtrage imposées aux intermédiaires de l’internet: la quadrature du cercle? *Revue Lamy Droit de l’Immatériel*, 2010, n. 60, p. 88, ISSN 1772 – 6646.
- 272) VAN VOSS, Guus Heerma. *Rapport Principal sur les Évolutions Récentes aux Pays-Bas*. European Labour Law Network 8th Annual Legal Seminar: “Digitalisation et droit du travail” Proceedings, 26 – 27 novembre 2015, La Haye, Pays-Bas.
- 273) WAQUET, Philippe. La vie personnelle du salarié. *Droit social*, 2004. N. 1, p. 23 – 29. ISSN 0012-6438.
- 274) WAQUET, Philippe. L’entreprise et les libertés du salarié : du salarié citoyen au citoyen-salarié. Éd. *Liaisons*, coll. «Droit vivant», septembre 2003, p. 120. In RAY, Jean-Emmanuel. Temps professionnel

et temps personnels. *Droit social*, 2004. N.1, p. 58 – 69. ISSN 0012-6438.

275) WAQUET, Philippe. Vie professionnelle et vie personnelle du salarié. *Cahier Sociaux du Barreau de Paris*, 1994, N. 64, p. 289.

**Informacinė literatūra ir duomenų bazės:**

276) Department for Employment and Learning. *Guidance on Teleworking*. [interaktyvus] [Žiūrėta 2012 m. spalio 4 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.delni.gov.uk/acfacf.pdf>>.

277) Europos Komisijos informacija apie asmens duomenų teisinės apsaugos reformą. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. gruodžio 20 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/reform/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/reform/index_en.htm)>.

278) European Labour Law Network. *Supreme Court deems application of a polygraph by employer unlawful*. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 15 d.]. Prieiga per internetą <[http://www.labourlawnetwork.eu/national\\_labour\\_law\\_latest\\_country\\_reports/national\\_court\\_rulings/court\\_decisions/prm/64/v\\_\\_detail/id\\_\\_3029/category\\_\\_15/index.html](http://www.labourlawnetwork.eu/national_labour_law_latest_country_reports/national_court_rulings/court_decisions/prm/64/v__detail/id__3029/category__15/index.html)>.

279) Europos žodynas. [interaktyvus] [Žiūrėta 2012 m. spalio 3 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www3.lrs.lt/pls/ev/ev.main>>

280) ETUC: *Voluntary Agreement on Telework: Interpretation / Comment*. [interaktyvus] [Žiūrėta 2012 m. spalio 4 d.]. Prieiga per internetą <[http://www.etuc.org/IMG/pdf/accord\\_en\\_120503.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/accord_en_120503.pdf)>

281) International Data Corporation, *Worldwide Mobile Worker Population 2009 – 2013 Forecast, 2010*. [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.gotomypc.com/remote\\_access/images/pdf/How\\_to\\_Equip\\_Your\\_Company\\_for\\_the\\_New\\_Mobile\\_Workforce.pdf](http://www.gotomypc.com/remote_access/images/pdf/How_to_Equip_Your_Company_for_the_New_Mobile_Workforce.pdf)>

- 282) Lietuvos statistikos departamentas. *Informacinės technologijos Lietuvoje*. Vilnius, 2015, 93 p. ISSN 2029-3615.
- 283) Lietuvos statistikos departamentas. *Informacinės technologijos Lietuvoje*. Vilnius, 2013, p. 88. ISSN 2029-3615.
- 284) Lietuvos statistikos departamentas. *Informacinės technologijos Lietuvoje*. Vilnius, 2012, p. 114. ISSN 2029-3615.
- 285) Lietuvos statistikos departamento pateikiami rodikliai. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. liepos 26 d.]. Prieiga per internetą: <<http://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?id=1996&status=A>>.
- 286) Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymo (*Valstybės žinios*, 2004, nr. IX-2135) autentiškas vertimas į anglų kalbą. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_1?p\\_id=242679](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_1?p_id=242679)>.
- 287) EUROSTAT, Reconciliation between work, private and family life in the European Union, 2009, *Office for Official Publications of the European Communities* [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. kovo 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-78-09-908/EN/KS-78-09-908-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-78-09-908/EN/KS-78-09-908-EN.PDF)>
- 288) EUROSTAT duomenų bazė. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. liepos 26 d.]. Prieiga per internetą: <[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/information\\_society/data/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/information_society/data/database)>
- 289) *Facebook* sistema. [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. rugsėjo 4 d.]. Prieiga per internetą: <[www.facebook.com](http://www.facebook.com)>.
- 290) JURŠYTĖ, Justina. 2012 m. balandžio 17 d. naujiena. „Internetė – darbuotojų gėdos lenta“. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 13 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.delfi.lt/verslas/verslas/internete-darbuotoju-gedos-lenta.d?id=57969570>>.
- 291) MALIAUSKAITĖ, Aušra; ŠILKŪNAITĖ, Mingailė. 2014 m. kovo 17 d. naujiena. „Privatumas darbo vietoje: ar darbdavys gali skaityti Jūsų laiškus?“ [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 13 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.delfi.lt/verslas/verslas/a-maliauskaite>>

- ir-m-silkunaite-privatumas-darbo-vietoje-ar-darbdavys-gali-skaityti-jusu-laiskus.d?id=64258888>.
- 292) Tarptautinės telekomunikacijų sąjungos duomenų bazė. [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. liepos 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/default.aspx>>.
- 293) TRIŠINAS, Konstantinas. 2014 m. rugpjūčio 3 d. naujiena. „Klausk teisininko: ar darbdavys gali stebėti darbuotojo kompiuterį?“. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 13 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.delfi.lt/news/daily/law/klausk-teisininko-ar-darbdavys-gali-stebeti-darbuotojo-kompiuteri.d?id=65448590>>.
- 294) Une étude qui soulève des questions sur l’effet d’internet sur la productivité des employés: l’utilisation d’Internet au travail, les statistiques, 2009. [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. liepos 5 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.communique-de-presse-gratuit.com/lutlisation-dinternet-au-travail-les-statistiques-2009\\_33726.html](http://www.communique-de-presse-gratuit.com/lutlisation-dinternet-au-travail-les-statistiques-2009_33726.html)>.
- 295) 2013 m. rugpjūčio 13 d. naujiena. Naujoms technologijoms Lietuvos įstatymai dar nepasiruošę. *Respublika* [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 28 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.respublika.lt/lt/naujienos/lietuva/lietuvos\\_politika/naujoms\\_technologijoms\\_lietuvos\\_istatymai\\_dar\\_nepasiruose/,print.1](http://www.respublika.lt/lt/naujienos/lietuva/lietuvos_politika/naujoms_technologijoms_lietuvos_istatymai_dar_nepasiruose/,print.1)>.
- 296) 2016 m. gegužės 6 d. Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos pranešimas „Darbdaviai vis dažniau pažeidžia darbuotojų teisę į asmens duomenų apsaugą“. [interaktyvus] [Žiūrėta 2016 m. gegužės 6 d.]. Prieiga per internetą <<https://ada.lt/go.php/lit/VDAI-iplatino-praneimaspaudaiDarbdaviai-vis-dazniau-pazeidzia-darbuotoju-teise-i-asmens-duomenu-apsauga/996>>.
- 297) 2011 m. Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos viešoji konsultacija „Dėl vaizdo stebėjimo sąlygų ir reikalavimų“. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. gruodžio 15 d.]. Prieiga per internetą <[https://www.ada.lt/images/cms/File/naujienu/Delvaizdostebejimosalyguir\\_reikalavimu.pdf](https://www.ada.lt/images/cms/File/naujienu/Delvaizdostebejimosalyguir_reikalavimu.pdf)>.



298) 2010 m. gruodžio 9 d. Lietuvos Respublikos darbo kodekso vertimas į anglų kalbą nr. IX-926. [interaktyvus] [Žiūrėta 2013 m. balandžio 18 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=391385](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=391385)>.

***Lokaliniai aktai ir kolektyviniai susitarimai:***

299) 2002 m. liepos 16 d. Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) Europos smulkiųjų ir vidutinių įmonių ir amatininkų sąjungos (UEAPME), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC) bendrasis susitarimas dėl teledarbo. [interaktyvus] [Žiūrėta 2012 m. spalio 21 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.ueapme.com/docs/joint\\_position/Telework%20agreement.pdf](http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf)>

300) 2013 m. vasario 4 d. Kauno technologijos universiteto ir Kauno technologijos universiteto darbuotojų profesinės sąjungos sudaryta kolektyvinė sutartis. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://ktu.edu/sites/default/files/bylos/Darbuotojams/Dokumentai/ktu\\_kolektyvine\\_sutartis2013\\_naujas\\_logo.pdf](http://ktu.edu/sites/default/files/bylos/Darbuotojams/Dokumentai/ktu_kolektyvine_sutartis2013_naujas_logo.pdf)>.

301) 2011 m. sausio 17 d. Vilniaus universiteto rektoriaus įsakymu Nr. R- 15 patvirtintos Vilniaus universiteto Darbo tvarkos taisyklės.

302) Collective Agreement between Canadian Airlines International and the International Association of Machinists & Aerospace Workers Technical Services no. 3, effective from the 1st of March 1996 to the 31st of December 2000. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://negotech.labour.gc.ca/eng/agreements/07/0781105a.pdf>>.

303) Collective Agreement between Messier-Dowty Inc. and the International Association of Machinists and Aerospace Workers of the 29th of January 2011. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.].

- Prieiga per internetą: <<http://negotech.labour.gc.ca/eng/agreements/11/1161006a.pdf>>.
- 304) UNI Code of Practice on on-line rights at work. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. sausio 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.andrewbibby.com/pdf/On-lineCodeE.pdf>>.
- 305) Accord Collectif d'Entreprise entre la Société ADREXO et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (CFDT, CFTC, CGC), le 11 mai 2005. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.sud-distridirecte.org/IMG/pdf/ADX\\_Accord\\_entreprise.pdf](http://www.sud-distridirecte.org/IMG/pdf/ADX_Accord_entreprise.pdf)>.
- 306) Convention collective de travail N. 81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau (ratifiée par l'AR du 21 juin 2002, paru au MB du 29 juin 2002) de Belge. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. sausio 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-081.pdf>>.
- 307) Information Technology Network/E-mail/Internet Acceptable Use Agreement. Form IT-D. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 10 d.]. Prieiga per internetą:<<http://www.swc.tc/Documents/Information%20Technology/Internet%20Agreement%20Form-Employee.pdf>>.
- 308) Kompiuterių techninės ir programinės įrangos naudojimo tvarka, patvirtinta 2010 m. rugpjūčio 31 d. Panevėžio suaugusiųjų mokymo centro direktoriaus įsakymu nr.1.4-V-104. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugsėjo 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.smc.panevezys.lm.lt/index.php/teisine-informacija?download=10:kompiuteriu-technines-irangos-naudojimo-tvarka>>.
- 309) Jonavos Raimundo Samulevičiaus progimnazijos vidaus darbo tvarkos taisyklės, patvirtintos 2013 m. rugpjūčio 30 d. direktoriaus įsakymu nr. V-164. [interaktyvus] [Žiūrėta 2014 m. rugpjūčio 28 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.rsamuleviciaus.jonava.lm.lt/index.php/veikla/mokyklos-vidaus-tvarkos-taisykles>>.

### III. TEISMŲ PRAKTIKA

#### *Europos Žmogaus Teisių Teismo praktika:*

- 310) Europos Žmogaus Teisių Teismo 1984 m. rugpjūčio 2 d. sprendimas byloje *Malone v. United Kingdom*, nr. 8691/79.
- 311) Europos Žmogaus Teisių Teismo 1989 m. lapkričio 20 d. sprendimas byloje *Markt Intern Verlag GmbH and Klaus Beermann v. Germany*, nr. 10572/83.
- 312) Europos Žmogaus Teisių Teismo 1990 m. balandžio 24 d. sprendimas byloje *Kruslin v. France*, nr. 11801/85.
- 313) Europos Žmogaus Teisių Teismo 1992 m. gruodžio 16 d. sprendimas byloje *Niemietz v. Germany*, nr. 13710/88.
- 314) Europos Žmogaus Teisių Teismo 1997 m. birželio 25 d. sprendimas byloje *Halford v. United Kingdom*, nr. 20605/92.
- 315) Europos Žmogaus Teisių Teismo 1998 m. kovo 25 d. sprendimas byloje *Kopp v. Suisse*, nr. 23224/94.
- 316) Europos Žmogaus Teisių Teismo 1998 m. rugpjūčio 24 d. sprendimas byloje *Lambert v. France*, nr. 23618/94.
- 317) Europos Žmogaus Teisių Teismo 1998 m. rugpjūčio 25 d. sprendimas byloje *Hertel v. Switzerland*, nr. 25181/94.
- 318) Europos Žmogaus Teisių Teismo 1998 m. rugsėjo 2 d. sprendimas byloje *Ahmed and Others v. the United Kingdom*, nr. 65/1997/849/1056.
- 319) Europos Žmogaus Teisių Teismo 1999 m. spalio 28 d. sprendimas byloje *Wille v. Liechtenstein*, nr. 28396/95, 41 p.
- 320) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2000 m. vasario 16 d. sprendimas byloje *Amann v. Switzerland*, nr. 27798/95.
- 321) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2000 m. vasario 29 d. sprendimas byloje *Fuentes Bobo v. Spain*, nr. 39293/98.
- 322) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2000 m. gegužės 4 d. sprendimas byloje *Rotaru v. Romania*, nr. 28341/95.

- 323) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2000 m. birželio 27 d. sprendimas byloje *Constantinescu v. Romania*, nr. 28871/95.
- 324) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2001 m. vasario 27 d. sprendimas byloje *Jerusalem v. Austria*, nr. 26958/95.
- 325) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2001 m. birželio 28 d. sprendimas byloje *Verliere c. Suisse*, nr. 41953/98).
- 326) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2001 m. rugsėjo 25 d. sprendimas byloje *P. G. and J. H. v. United Kingdom*, nr. 44787/98.
- 327) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2002 m. spalio 22 d. sprendimas byloje *Taylor–Sabori v. the United Kingdom*, nr. 47114/99.
- 328) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2003 m. vasario 18 d. sprendimas byloje *Prado Bugallo v. Spain*, nr. 58496/00.
- 329) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2004 m. birželio 24 d. sprendimas *V. H. v. Germany*, nr. 59320/00.
- 330) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2005 m. vasario 15 d. sprendimas byloje *Steel and Morris v. United Kingdom*, nr. 68416/01.
- 331) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2007 m. balandžio 3 d. sprendimas byloje *Copland v. The United Kingdom*, nr. 62617/00.
- 332) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2007 m. liepos 27 d. sprendimas byloje *Peev v. Bulgaria*, nr. 64209/01.
- 333) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2007 m. gruodžio 10 d. sprendimas byloje *Stoll v. Switzerland (GC)*, nr. 69698/01.
- 334) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2008 m. vasario 12 d. sprendimas byloje *Guja v. Moldova*, nr. 14277/04.
- 335) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2008 m. liepos 29 d. sprendimas byloje *Flux v. Moldova (No. 6)*, nr. 22824/04.
- 336) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2009 m. vasario 26 d. sprendimas byloje *Kudeshkina v. Russia*, nr. 29492/05.
- 337) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2009 m. vasario 26 d. sprendimas byloje *Vogt v. Germany*, nr. 17851/91.

- 338) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2009 m. liepos 16 d. sprendimas byloje *Wojtas-Kaleta v. Poland*, nr. 20436/02.
- 339) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2010 m. rugsėjo 2 d. sprendimas byloje *U. v. Germany*, nr. 35623/05.
- 340) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2010 m. spalio 5 d. sprendimas byloje *Köpke v. Germany*, nr. 420/07.
- 341) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2010 m. spalio 14 d. sprendimas byloje *A. v. Croatia*, nr. 55164/08.
- 342) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2011 m. rugsėjo 12 d. sprendimas byloje *Palomo Sánchez and Others v. Spain*, nr. 28955/06, 28957/06, 28959/06, 28964/06.
- 343) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2012 m. vasario 7 d. sprendimas byloje *Axel Springer AG v. Germany (GC)*, nr. 39954/08.
- 344) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2012 m. liepos 10 d. sprendimas byloje *Björk Eiðsdóttir v. Iceland*, nr. 46443/09.
- 345) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2013 m. spalio 10 d. sprendimas byloje *Delfi AS v. Estonia*, nr. 64569/09.
- 346) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2014 m. sausio 16 d. sprendimas byloje *Tierbefreier e.v. v. Germany*, nr. 45192/09.
- 347) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2015 m. birželio 16 d. sprendimas byloje *Delfi AS v. Estonia*, nr. 64569/09.
- 348) Europos Žmogaus Teisių Teismo 2016 m. sausio 12 d. sprendimas byloje *Bărbulescu v. Romania*, nr. 61496/08.

***Europos Sąjungos teismų jurisprudencija:***

- 349) Europos Teisingumo Teismo 2007 m. lapkričio 8 d. sprendimas byloje nr. T-194/04 *The Bavarian Lager Co. Ltd v. Commission of the European Communities*. Teismo praktikos rinkinys, 2007, p. II-4523.
- 350) Europos Teisingumo Teismo 2010 m. lapkričio 10 d. sprendimas byloje nr. C-92/09 *Volker und Markus Schecke GbR v. Land Hessen* ir

nr. C-93/09 *Hartmut Eifert v. Land Hessen*. Teismo praktikos rinkinys, 2010, p. I-11117.

351) Europos Teisingumo Teismo 2011 m. lapkričio 24 d. sprendimas byloje nr. C-468/10 *Asociación Nacional de Establecimientos Financieros de Crédito (ASNEF) v. Administración del Estado* ir nr. C-469/10 *Federación de Comercio Electrónico y Marketing Directo (FECEMD) v. Administración del Estado*. Teismo praktikos rinkinys, 2011, p. I-12186.

***Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika:***

352) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2003 m. spalio 20 d. nutartis civilinėje byloje nr. 3K-3-1000/2003 (S), kat. 16.9, 20.7, 94.2.

353) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. lapkričio 12 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Rožių alėja“ v. UAB „Respublikos leidimai“* nr. 3K-3-1077/2003 (S), kat. 16.11; 20.8.

354) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 8 d. nutartis civilinėje byloje *O. R. v. Všį Santariškių klinikos* nr. 3K-3-16/2004, kat. 39.6.2.12.

355) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje nr. 3K-3-91/2004 (S), kat. 16.9; 20.7.

356) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. vasario 23 d. nutartis civilinėje byloje *B. P. v. J. M.* nr. 3K-3-136/2004 (S), kat. 57.1.

357) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. birželio 28 d. nutartis civilinėje byloje *G. A. v. AB „Alytaus tekstilė“*, nr. 3K-3-353/2004 (S), kat. 2.3.1.; 2.11.; 5.3.2.1.; 22.1.

- 358) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. rugsėjo 8 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Balionų alėja“ v. UAB „Vilbalas“* nr. 3K-3-408/2004 (S), kat. 16.11; 82; 94.5; 115.
- 359) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2004 m. lapkričio 29 d. nutartis civilinėje byloje nr. 3K-3-643/2004 (S), kat. 2.4.3.7.
- 360) 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\\_tpbiuleteniai/senos/nutartis.aspx?id=28523](http://www2.lat.lt/lat_web_test/4_tpbiuleteniai/senos/nutartis.aspx?id=28523)>
- 361) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Simon Louwerse International Transport“ v. UAB „Dinaka“*, nr. 3K-3-169/2006 (S), kat. 27.12.
- 362) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2006 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Šilutės komunalininkas“ v. P. S. IĮ „Uola“*, nr. 3K-3-667/2006 (S), kat. 22.7; 27.12.
- 363) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2010 m. birželio 30 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Jungtis“ v. E. K.*, nr. 3K-3-248/2010 (S), kat. 11.9.10.7; 15.3.1; 15.4.
- 364) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. balandžio 8 d. nutartis civilinėje byloje *S. K. v. UAB „Re Vera“*, nr. 3K-3-172/2011, kat. 11.9.10.8 (S).
- 365) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. lapkričio 13 d. nutartis civilinėje byloje *V. G. v. S. G.*, nr. 3K-3-476/2012 (S), kat. 26.6; 114.4; 114.5.

- 366) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. vasario 28 d. nutartis civilinėje byloje *A. M. v. UAB „EMIRA“*, nr. 3K-3-62/2013 (S), kat. 11.7.2; 11.9.10.8; 15.4; 125.7.
- 367) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. balandžio 23 d. nutartis baudžiamojoje byloje nr. 2K-198/2013 (S), kat. 1.2.5.4; 1.2.10.3.
- 368) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. gegužės 27 d. nutartis civilinėje byloje *R. R. v. UAB „Altas assistance“*, nr. 3K-3-304/2013, kat. 11.9.10.8; 121.11 (S).
- 369) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. vasario 19 d. nutartis civilinėje byloje *UAB „Vedautos autotransportas“ v. S. G.*, nr. 3K-3-30/2014 (S), kat. 22.7; 27.12; 114.4; 114.5.
- 370) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. gegužės 6 d. nutartis baudžiamojoje byloje nr. 2K-213/2014 (S), kat. 1.1.4.4.3; 1.2.4.2.6; 1.2.4.2.9; 1.2.10.3; 2.1.7.4; 2.4.2.1.
- 371) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. birželio 10 d. nutartis baudžiamojoje byloje nr. 2K-307/2014, kat. 1.2.19.1; 1.2.29.1; 2.1.16.2.17; 2.1.16.2.19; 2.1.7.1; 2.1.7.3; 2.3.4.6.2; 2.4.2.1 (S).
- 372) Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. sausio 20 d. nutartis baudžiamojoje byloje nr. 2K-93-489/2015 (S), kat. 1.2.10.2; 1.1.1.5.2.

***Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktika:***

- 373) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. birželio 30 d. nutarimas byloje nr. N-756-775-06 (S), kat. 37.
- 374) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2011 m. spalio 10 d. nutartis administracinėje byloje *S. K. v. Lietuvos valstybė, atstovaujama Pravieniškių I-ųjų pataisos namų, ir*



*Pravieniškųjų 1-ieji pataisos namai*, nr. A<sup>662</sup> – 3548 / 2011 (S), kat. 15.2.3.2; 16.4.; 16.5.; 16.6.

- 375) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2011 m. gruodžio 8 d. nutartis administracinėje byloje *Vilniaus apskrities vyriausiasis policijos komisariatas v. Vilniaus miesto policijos darbuotojų profesinė sąjunga*, nr. A<sup>146</sup> – 3085 / 2011, kat. 16.8, 70.3.
- 376) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2012 m. sausio 25 d. nutartis administracinėje byloje nr. N<sup>575</sup> – 1021 / 2012 (S), kat. 3.5.
- 377) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. birželio 14 d. nutartis administracinėje byloje nr. A<sup>858</sup>-1623/2012, kat. 16.1. (S).
- 378) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 18 d. nutartis administracinėje byloje *UAB „Mestilla“ darbininkų sąjunga v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija*, nr. A<sup>525</sup>-1980 / 2012 (S), kat. 25.
- 379) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2012 m. lapkričio 21 d. nutartis administracinėje byloje nr. N<sup>261</sup>-1111/2012 (S), kat. 50.19.
- 380) Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2014 m. rugpjūčio 28 d. nutartis administracinėje byloje *UAB „Neo Group“ darbininkų sąjunga v. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija*, nr. A<sup>822</sup>-394/2014 (S), kat. 25.

***Kitų Lietuvos teismų praktika:***

- 381) Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje *H. Š. v. Nordea Bank Finland Plc Lietuvos skyrius*, nr. 2A-1143/2011, kat. 11.9.10.7.; 11.9.10.8.; 15.4.; 15.5.

- 382) Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 5 d. nutartis civilinėje byloje *K. M. v. UAB „Jungtis“*, nr. 2A-1502/2011, kat. 11.9.10.7.; 12.7.; 15.3.1. (S).
- 383) Lietuvos apeliacinio teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 26 d. nutartis civilinėje byloje nr. 2A-1245/2011 (S), kat. 11.9. 10. 8.; 11.10.; 18.3.; 44.2.4.2.
- 384) Lietuvos apeliacinio teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. balandžio 28 d. nutartis baudžiamojoje byloje nr. 1A-339/2014 (S), kat. 1.2.10.3.; 1.2.10.4.; 1.2.19.4.; 1.2.28.7.; 1.2.29.1.
- 385) Vilniaus apygardos administracinio teismo 2009 m. gruodžio 22 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje nr. II-1706-473/2009 (S), kat. 50.19; 73.
- 386) Vilniaus apygardos teismo 2010 m. balandžio 15 d. nutartis civilinėje byloje nr. 2A-336-520/2010 (S), kat. 26.6; 26.7; 44.2.4.2; 121.
- 387) Vilniaus apygardos teismo 2010 m. gegužės 6 d. sprendimas civilinėje byloje nr. 2A-401-115/2010 (S), kat. 11.9.10.8.; 11.10.; 15.3.2.; 15.4.; 18.2.2; 121.2.
- 388) Panevėžio apygardos teismo 2012 m. sausio 19 d. nutartis civilinėje byloje nr. 2A-56-198/2012 (S), kat. 11.9.10.7;11.9.10.8;24.3; 121.14; 121.18;121.21.
- 389) Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. rugsėjo 21 d. nutartis civilinėje byloje *G. B. v. UAB „Olmita ir Ko“*, nr. 2A-1948-153/2011 (S), kat. 121.1, 121.15, 121.21, 121.22, 11.9.10.8.
- 390) Šiaulių apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje *V. P. v. Pfizer Luxembourg Sarl*, nr. 2A-666-368/2011, kat. 11.9.1, 121.21 (S).
- 391) Kauno apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. lapkričio 10 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje nr. 1A-608-383/2011, kat. 2.4.6.4.1.(S).

- 392) Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2011 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje *M. M. v. UAB „Vykom“*, nr. 2A-2130-555/2011, kat. 11.9.10.8; 11.10; 14.4; 18.2.2; 114.11; 121.18; 121.21 (S).
- 393) Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. balandžio 9 d. nutartis civilinėje byloje *V. N. v. UAB „Lukoil Baltija“*, nr. 2A-821-254/2013 (S), kat. 11.9.10.8; 121.14; 121.18.
- 394) Kauno apygardos teismo 2013 m. rugpjūčio 28 d. nutartis administracinio teisės pažeidimo byloje nr. ATP-908-319/2013 (S), kat. 52.19.; 79.1.
- 395) Panevėžio apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2013 m. rugsėjo 12 d. nutartis baudžiamojoje byloje nr. 1S-763-511/2013 (S), kat. 2.9.7; 2.12.4.
- 396) Kauno apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2013 m. gruodžio 11 d. nutartis civilinėje byloje *V. P. v. Lietuvos trakėnų žirgų augintojų asociacija*, nr. 2A-2027-390/2013 (S), kat. 11.9.10.8; 121.21.
- 397) Teisėjų garbės teismo 2014 m. gegužės 12 d. sprendimas nr. 21P-4.
- 398) Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. rugpjūčio 1 d. nutartis civilinėje byloje *V. M. v. VšĮ Naujosios Vilnios poliklinika*, nr. 2A-1987-560/2014, kat. 11.9.10.8.; 12.4.; 15.3.2.; 121.18.; 121.21.
- 399) Šiaulių apygardos teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2015 m. kovo 12 d. nuosprendis baudžiamojoje byloje nr. 1A-95-300/2015 (S), kat. 1.2.8.1.1; 1.2.8.2.1; 1.2.10.4; 2.4.6.4.2; 2.4.7.

***Užsienio valstybių teismų praktika:***

- 400) *Hernandez v. Hillsides, Inc.*, 47 cal. 4 th. 272 (2009). In In WALLACH, Shelley. *The Medusa Stare: Surveillance and Monitoring*

- of Employees and the Right to Privacy. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2011, Volume 27/2, p. 212.
- 401) Londono Aukščiausio Teismo sprendimas byloje *Smith v. Trafford Housing Trust*, 2012, EWHC 3221. In FIORENTINO, Allison. L'utilisation par le salarié des réseaux sociaux : l'abus de liberté d'expression nuit à l'emploi. *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2014, N. 2, p. 93. ISSN 2117-4350.
- 402) Arrêt du 26 janvier 2012 de la Chambre sociale de la Cour de cassation, *Bull.* N. 189.
- 403) Arrêt du 10 avril 2013 de la Chambre civile de la Cour de cassation, n. 11-19.530. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. gegužės 1 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027303638&fastReqId=205587894&fastPos=1>>.
- 404) *Nikon France v. Onof*, arrêt N. 4164 du 2 octobre 2001 de la Chambre sociale de la Cour de Cassation.
- 405) Arrêt du 12 janvier 1999 de la Chambre sociale de la Cour de cassation, *Bull.* N. 158.
- 406) Arrêt du 29 novembre 1990 de la Chambre sociale de la Cour de cassation, *Bull.* N. 598.
- 407) Jugement de la Cour d'Appel de Reims, le 9 juin 2010, n. 09/03205.
- 408) Jugement de la Cour d'Appel de Besançon, le 15 novembre 2011, n. 10-02642.
- 409) Jugement du Conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt, le 19 novembre 2010, N. 2010-021303. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. gegužės 1 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.legalis.net/spip.php?page=jurisprudence-decision&id\\_article=3026](http://www.legalis.net/spip.php?page=jurisprudence-decision&id_article=3026)>.
- 410) Jugement du Tribunal du Travail de Namur, le 10 janvier 2011. [interaktyvus] [Žiūrėta 2015 m. liepos 26 d.]. Prieiga per internetą:

<[http://www.diversiteit.be/diversiteit/files/File//Rechtspraak\\_jurisdictio  
n/discriminatie\\_discrimination/2012/2011\\_01\\_10%20Trib%20%20Trav  
%20%20Namur.pdf](http://www.diversiteit.be/diversiteit/files/File//Rechtspraak_jurisdictio<br/>n/discriminatie_discrimination/2012/2011_01_10%20Trib%20%20Trav<br/>%20%20Namur.pdf)>.

- 411) Arbeidsrechtbank Leuven 17 november 2011, A.R. nr. 10/2215/A.  
Zie ook: Berben 2011. In BRUCHHANS, Will. Sociale  
netwerken, fundamentele rechten en de arbeidsrelatie. Nieuw  
communicatiemiddel, oude én nieuwe problemen in de arbeidsrelatie, p.  
64. [interaktyvus] [Žiūrēta 2015 m. liepos 26 d.]. Prieiga per internetą:  
<<http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=122396>>.

## Mokslinių publikacijų disertacijos tema sąrašas

1. TAMAŠAUSKAITĖ-JANICKĖ, Gintarė. Employees' Monitoring in the Workplace: the Lithuanian Law Aspects. In ŚWIĄTKOWSKI, Andrzej Marian (ed.) *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*. Kraków: Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytet Jagielloński, 2015, p. 447 – 464. ISSN 1429-9585.
2. TAMAŠAUSKAITĖ, Gintarė. Informacinių technologijų poveikis darbuotojo teisei į privatų gyvenimą. *Teisė*, 2013, t. 88, p. 195 – 210. ISSN 1392 – 1274.
3. TAMAŠAUSKAITĖ, Gintarė. Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas. *Teisė*, 2013, t. 89, p. 189 – 204. ISSN 1392 – 1274.
4. TAMAŠAUSKAITĖ, Gintarė. Convergentional Impact of Information Technologies on Regulation of Employment Relationships, Tarptautinės doktorantų ir jaunųjų teisėtyrininkų konferencijos: „Nacionalinių teisės sistemų sąveika: konvergencija ar divergencija?“ medžiaga, 2013 m. balandžio 25 – 26 d., Vilnius, p. 331 – 338. ISBN 978-609-459-201-0.