

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
TEISĖS MOKYKLOS
PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

JŪRATĖ LUKOŠEVIČIENĖ
(DARBO TEISĖS STUDIJŲ PROGRAMA)

DIRBTINIS INTELEKTAS DARBO SANTYKIUOSE: PRAKTINĖS PROBLEMOS IR TEISINIO
REGLAMENTAVIMO IŠŠŪKIAI

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas
Prof. dr.
Rytis Krasauskas

Vilnius, 2023 m.

TURINYS

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS	3
IVADAS	4
1. DIRBTINIO INTELEKTO SAMPRATA	9
2. DIRBTINIS INTELEKTAS DARBO TEISĖJE	14
2.1. Dirbtinio intelekto įtaka darbuotojo teisėms ir laisvėms.....	25
2.2. Darbdavio pareigos įgyvendinimas tinkamai sureguliuoti darbo procesą.....	30
3. DIRBTINIO INTELEKTO POVEIKIS DARBUOTOJŲ TEISĖMS.....	38
3.1. Darbdavio akis darbuotojo namuose: nuotolinio darbo iššūkiai	39
3.2. „BDAR“ ir dirbtinio intelekto lūkesčių pusiausvyra	45
3.3. Darbuotojo teisė „atsijungti“	55
3.4. Dirbtinio intelekto poveikis darbuotojo sveikatai	59
IŠVADOS	69
PASIŪLYMAI	71
LITERATŪROS SĄRAŠAS	72
ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS	82
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA	84
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA	85
PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ.....	86

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

Žodis ar žodžių junginiai	Santrumpos
Europos Sąjunga	ES
Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas	BDAR
Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas	LR DK
Dirbtinis intelektas	DI
Lietuvos Respublikos Konstitucija	LR Konstitucija
Europos Žmogaus Teisių Teismas	EŽTT
Lietuvos Aukščiausias Teismas	LAT
Darbuotojų sauga ir sveikata	DSS
Artificial Intelligence	AI

IVADAS

Baigiamojo darbo problema. Ar Lietuvoje galiojanti darbo teisė yra pakankama spręsti kylančias problemas, kurios atsiranda taikant dirbtinio intelekto technologijas darbo santykiuose?

Mokslinio tyrimo aktualumas ir reikšmė. 2017 m. spalio mėnesio žurnalo „New Yorker“ viršelyje buvo pavaizduoti humanoidiniai robotai, einantys gatve ir duodantys pinigų elgetaujančiam žmogui. Tame pačiame numeryje buvo išspausdintas straipsnis apie darbo vietų automatizavimą, darbuotojų stebėjimo informacines programas. Straipsnyje buvo nagrinėjamos pasekmės, susijusios su šiuolaikinių automatizuotų darbo procesų diegimu darbo vietose, apimančios žmonių ir mašinų darbo santykio analizę, darbuotojų sąveiką su pažangiomis gamybos mašinomis ir įdiegtomis programomis jų darbo priemonėse.¹

Akademiniuose ir politiniuose diskusijose, nagrinėjant šiuos klausimus daugiausia yra remiamasi „kiekybiniu“ požiūriu, bandant apskaičiuoti darbuotojų skaičių, kurie galėtų netekti darbo dėl technologinės revoliucijos. Kai kuriuose tyrimuose šie skaičiavimai kritikuojami, nurodant jų trūkumus, taip pat atkreipiamas dėmesys į galimą technologinės pažangos naudą kuriant darbo vietas. Suprantama, jog naujoms darbo vietoms reikės specialių techninių įgūdžių, naujų mašinų ir programų, o dirbtinis intelektas perims iš darbuotojų rutininius ir sunkius darbus, pavojingų užduočių atlikimą. Darbuotojai, atliekantys specifines funkcijas ir išliekantys paklausūs darbo rinkoje, galės dirbti tik naudingą, organizacijai pridėtinę vertę kuriantį darbą, o technologijos vaidins svarbų ir išlaisvinantį vaidmenį.²

Remiantis aukščiau įvardintais teiginiais daroma prielaida, kad technologinis proveržis visada reiškia pažangą, ypač darbuotojams, kurie išsiugdė naujus įgūdžius, leidžiančius išlikti ir konkuruoti darbo rinkoje. Tačiau tokia prielaida gali pasirodyti pernelyg optimistiška. Šiose diskusijose nepakankamai dėmesio skiriama „kokybiniams“ su darbo automatizavimu susijusiems aspektams. Kitaip tariant, daug mažiau dėmesio yra skiriama naujai taikomoms darbo priemonėms - tiek pažangioms mašinoms, tiek programinei įrangai, naudojamai valdant įmones ir gamybos procesus, stebint darbuotojų veiklą ir jų pagrindu priimančiam verslo sprendimus. Dirbtinis intelektas, „dideli duomenys“ (angl. *big data*) ir „valdymas pagal algoritmą“ (angl. *management-by-algorithm*)

¹De Stefano Valerio, „Negotiating the algorithm: automation, artificial intelligence and labour protection“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41/1 (2019): 32,

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3178233

² *Ibid.*

jau yra realybė darbo pasaulyje, todėl svarbu atkreipti dėmesį, kaip taikomos priemonės įtakoja darbuotojų teises, darbuotojų darbo vietos kokybę.

Minėtose diskusijose keliama prielaida, kad technologiniai pokyčiai yra neišvengiami. Kitaip tariant, jie yra kaina, kurią reikia sumokėti, norint pasinaudoti technologijų pažangos teikiamais privalumais. Manoma, kad naujų technologijų veikimo ribojimas darbo vietoje neišvengiamai sumažintų ekonomikos pažangą ir visuomenės spartų vystymąsi.³ Iš šių pagrindinių teiginių gali susidaryti įspūdis, kad teisinis dirbtinio intelekto (toliau – DI) technologijų naudojimo reguliavimas darbo vietose gali būti sunkiai įgyvendintas ir, kad bet kokie bandymai apriboti technologijų poveikį darbuotojams ar visuomenei stabdytų inovacijas, technologijų proveržį bei sąlygotų ekonominius nuostolius.

Iš kitos pusės keliamas klausimas, ar siekiant technologinės pažangos, turi būti pamirštos darbuotojų teisės? Politikų ir teisininkų diskusijos Europos Sąjungos (toliau - ES) šalyse pabrėžia, kad vis dažniau yra pažeidžiamos darbuotojų teisės ir laisvės, todėl teisinis reglamentavimas, kuriuo būtų siekiama sušvelninti žalingą technologijų naudojimo poveikį darbo kokybei, darbuotojų gerovei, žmogiškajam orumui, tampa vis labiau aktualus. ES šalių jurisdikcijose jau yra priimtas tam tikras reguliavimas, kuriuo siekiama sumažinti socialinį poveikį, reguliuoti darbuotojų teises, susijusias su automatizavimo ir technologinių naujovių taikymu.

Atsižvelgiant į tai, jog DI technologijų naudojimas jau yra kasdieninė realybė darbo aplinkoje, mokslinio darbo aktualumą lemia šiuolaikinė socialinė situacija ir poreikis įvertinti šį reiškinį darbo teisės požiūriu. Nors pastaraisiais metais Lietuvoje buvo įgyvendinta nemažai Darbo kodekso (toliau – LR DK) pakeitimų, tačiau sąsajos su technologinio progreso įtaka darbuotojo teisėmis yra nedaug. Tai parodo, kad reguliaciniai pokyčiai yra lėti ir atsiliekantys nuo situacijos diktuojamo poreikio. Technologijų vystymosi raida yra daug spartesnė nei teisinio reguliavimo formavimasis.

Baigiamojo darbo mokslinis naujumas ir tiriamos problemos ištirimo lygis. Lietuvos darbo teisės mokslo kontekste mokslinio tyrimo tematika - dirbtinio intelekto panaudojimo įtaka darbo santykiuose - laikytina nauja ir originalia. Išskirtinumą lemia tai, kad yra vienas iš pirmųjų tokio tematinio pobūdžio mokslinis darbas. Kiti autoriai savo moksliniais darbais nagrinėja su informacinėmis technologijomis susijusius atskirus aktualius klausimus, pvz. Gintarė Tamašauskaitė-

³ De Stefano Valerio, *supra note*, 1:34.

Janickė daktaro disertacijoje⁴ analizuoja darbo vietos sampratą informacinėje visuomenėje, informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje specifinį poveikį, pasireiškiantį kėsiniams į kai kurias pagrindines darbuotojo asmenines teises ir laisves. Taip pat pateikia darbo santykių subjektų interesų derinimo mechanizmus pagal individualią ir kolektyvinę darbo teisę dėl informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje, jų integraciją į darbo teisės sistemą. Rasa Grigonienė publikuotame straipsnyje „Technologijos ir darbuotojų apsauga: nuotolinio darbo iššūkiai“⁵ analizuoja nuotolinio darbo, kaip darbo organizavimo formos, naudojant informacines technologijas, sampratą, reikšmę ir reguliavimo pokyčius Lietuvoje. Informacinių ir komunikacinių technologijų keliamo technostreso poveikį darbuotojams ir patiriamo technostreso mastą Lietuvoje nagrinėja Agota Giedrė Raišienė ir Steponas Jonušauskas straipsnyje „Informacinių ir komunikacinių technologijų įtaka darbuotojų technostresui: situacijos Lietuvoje charakteristika“.⁶ Ilona Petrylaitė, siekiant užpildyti mokslinių tyrimų nišą, viename iš savo straipsnių, „Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatų gyvenimą“,⁷ nagrinėja asmens duomenų apsaugos prigimtį ir sąsają su asmens teise į privatų gyvenimą.

Žvelgiant plačiau ir nagrinėjant tarptautinėje erdvėje publikuotus straipsnius ar atliktus mokslinius tyrimus, svarbu paminėti užsienio autorius Antonio Aloisi ir Elena Gramano, kurie savo straipsnyje⁸ išsamiai aptaria darbuotojų stebėjimo, taikant DI technologijas, teisinius aspektus bei analizuoja privatumo bei duomenų apsaugos reglamentavimą. Robotizacijos įtaką darbo santykiams straipsnyje nagrinėja Maciej Jarota,⁹ kuris savo darbe kelia klausimą, ar robotų darbo vietoje keliama

⁴ Gintarė Tamašauskaitė-Janickė, „Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje darbo teisės požiūriu“ (daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2016), 71,

<http://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:16977251/datastreams/MAIN/content>

⁵ Rasa Grigonienė, „Technologijos ir darbuotojų apsauga: nuotolinio darbo iššūkiai“, MRUNI, žiūrėta 2023 m. sausio 31 d. https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17773/Darbo_teises_issukiai-83-112.pdf?sequence=1

⁶ Agota Giedrė Raišienė, Steponas Jonušauskas, „Informacinių ir komunikacinių technologijų įtaka darbuotojų technostresui: situacijos Lietuvoje charakteristika“. *Informacijos mokslai*. 66 (2013): 83, https://www.researchgate.net/publication/330517674_Informaciniu_ir_komunikaciniu_tehnologiju_ataka_darbuotoju_t_echnostresui_situacijos_Lietuvoje_charakteristika

⁷ Ilona Petrylaitė, „Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatų gyvenimą“, *Teisė*, 80/1 (2011): 167, <https://epublications.vu.lt/object/elaba:59632226/index.html>

⁸ Antonio Aloisi, Elena Gramano, „Artificial Intelligence Is Watching You at Work. Digital Surveillance, Employee Monitoring, and Regulatory Issues in the EU Context“, *Special Issue of Comparative Labor Law & Policy Journal*, „Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection“, edited by Valerio De Stefano, 41/1 (2019): 6, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3399548

⁹ Maciej Jarota, „Artificial intelligence and robotisation in the EU - should we change OHS law?“, *Journal of Occupational Medicine and toxicology*, 16:18 (2021): 5, https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8097897/?fbclid=IwAR0krDbr_Kz6A1_gdNmW7EbRUtYOq8Et5bQq_FwIrAG1U0Iax9l-uzOQ-IJo

rizika ir grėsmė yra pakankamai reguliuojama esamų ES teisės aktų kontekste. Aktuali tematika dėl dirbtinio intelekto įtakos asmens duomenų privatumui aptariama autorių Sandro Wachter, Brent Mittelstadt ir Chris Russell straipsnyje „Counterfactual explanations without opening the black box: automated decisions and the GDPR“.¹⁰

Užsienio autorių keliama klausimai ir nagrinėjami aspektai tapo atspirties taškais apžvelgti ir detaliau išanalizuoti darbo teisės aspektu dirbtinio intelekto technologijų daromo poveikio darbo santykiams Lietuvoje.

Tyrimo tikslas - išanalizuoti ir įvertinti dirbtinio intelekto technologijų panaudojimo darbo santykiuose teisinį reguliavimą Lietuvoje.

Tyrimo uždaviniai:

- 1) Atskleisti dirbtinio intelekto sampratą, būdingus bruožus ir principus.
- 2) Išanalizuoti dirbtinio intelekto technologijų reikšmę darbo teisėje.
- 3) Apžvelgti prigimtines asmens teises, labiausiai įtakojamas, naudojant dirbtinio intelekto technologijas darbo aplinkoje.
- 4) Ištirti ir nustatyti darbuotojų teisių sritis, veikiamas darbo aplinkoje, taikant dirbtinio intelekto technologijas. Apžvelgti teisinį reguliavimą Lietuvoje lyginant su užsienio šalių praktika.

Tyrimo metodika. Atliekant dirbtinio intelekto technologijų panaudojimo darbo aplinkoje darbo teisės teoriniu ir praktiniu požiūriu tyrimą, buvo pasitelkti duomenų rinkimo, analizės, sisteminimo, lingvistinės ir lyginamosios, loginės analizės metodai.

Duomenų rinkimo, analizės ir sisteminimo metodo pagalba buvo atrinkti, išanalizuoti ir susisteminti magistrinio darbo temai aktualūs ES ir nacionaliniai teisės aktai, teismų praktikos, taip pat Lietuvos ir užsienio teisės doktrinos šaltiniai, moksliniai tiriamieji darbai, straipsniai.

Lingvistinis metodas panaudotas magistrinio darbo temai aktualių sąvokų ir teiginių išsiaiškinimui.

Lyginamosios analizės metodas skirtas atskleisti ir identifikuoti ES ir nacionalinių teisės aktų sąsajas, skirtumus ir įtakas. Atkreiptinas dėmesys, kad šis tyrimas yra paremtas Lietuvos darbo teisės analize, bet, siekiant atskleisti problemos specifiškumą, vietomis yra taikomos ir kitų teisės šakų normos. Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje tam tikrais tyrimo klausimais stinga aiškaus reguliavimo ir

¹⁰ Sandra Wachter, Brent Mittelstadt ir Chris Russell „Counterfactual explanations without opening the black box: automated decisions and the GDPR“, *Harvard Journal of Law & Technology*, 31/2 (2018): 873, <https://jolt.law.harvard.edu/assets/articlePDFs/v31/Counterfactual-Explanations-without-Opening-the-Black-Box-Sandra-Wachter-et-al.pdf>

mokslinio pagrindimo, tyrime palyginamai remiamasi užsienio šalių (Prancūzijos, Vokietijos, Ispanijos), turinčių labiau pažengusių analizuojamų klausimų sprendimo tradiciją, gerosios praktikos pavyzdžiais. Minėtos šalys taip pat pasirinktos dėl dirbtinio intelekto naudojimo įmonių veikloje masto. Prancūzija, Vokietija ir Ispanija yra sparčiai augančios pagal dirbtinio intelekto naudojimą šalys, kurių teisinio reguliavimo sistema verta išsamesnės analizės ir palyginimo su Lietuvos darbo teise.

Loginės analizės metodas padėjo suformuluoti šio teisinio reguliavimo problemų sprendimo būdus.

Ginamasis teiginys. Dirbtinio intelekto technologijų naudojimas darbo santykiuose reikalauja darbo teisės lankstaus, adaptyvaus pokyčio, siekiant realiai apsaugoti darbo santykių teises ir teisėtus interesus visose darbo santykių stadijose.

Tyrimo struktūra. Ši mokslinio tyrimo darbą sudaro turinys, įvadas, trys dėstymo dalys, išvados, cituojamos literatūros sąrašas.

Pirmoje dėstymo dalyje analizuojama DI samprata, atskleidžiami pagrindiniai bruožai, principai. Antroje dėstymo dalyje detalai apžvelgiama, kaip DI taikymas įtakoja darbo teisę: tiriamas esminis DI technologijų panaudojimo darbo vietoje poveikis, pasireiškiantis kėsinimusi į labiausiai veikiamą teisinės apsaugos sritį, t. y. darbuotojo teisę į privataus gyvenimo gerbimą, laisvę, orumą, nediskriminavimą, saviraiškos laisvę. Kartu apžvelgiamas darbdavio pareigos įgyvendinimas tinkamai sureguliuoti darbo procesą. Trečioje dėstymo dalyje išsamiai analizuojamos darbuotojo teisės: darbas nuotoliu bei jo keliami iššūkiai, BDAR ir DI lūkesčių pusiausvyra - nagrinėjama, kaip asmens duomenys palaipsniui tapo DI taikomųjų programų šaltiniu ir taikiniu, tiriama darbuotojo teisė „atsijungti“ bei darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo reikalavimai. Ketvirtoje dalyje, atlikus duomenų analizę, sisteminimą, palyginimą, tam tikrų aspektų identifikavimą, magistrinio darbo pabaigoje pateikiamos šio tiriamojo darbo išvados. Kartu įvertinus visus išanalizuotus, susistemintus duomenis, identifikavus teises spragas ir kitą problematiką, pateikiami siūlymai, kaip galima būtų spręsti probleminius šio teisinio reguliavimo aspektus. Šis darbas turėtų pateikti atsakymus į iki šiol dar neišspręstus probleminius teisės klausimus, kuriais tiesiogiai suinteresuoti darbo santykių dalyviai, atkreipti dėmesį į kitų šalių darbo teisės reguliacinę aplinką. Tikimasi, kad šis darbas prisidės plėtojant šiuolaikinį Lietuvos darbo teisės mokslą.

1. DIRBTINIO INTELEKTO SAMPRATA

Dirbtinio intelekto sistema yra nauja disciplina, apimanti labai plačią procesų sritį, todėl vieningo šios sąvokos apibrėžimo nėra, o tai kelia neaiškumų teisinėje, socialinėje ir moralinėje srityse. Pirmą kartą dirbtinio intelekto sąvoką formaliai paminėjo vienas žymiausių kibernetikos mokslininkų John McCarthy iš Stanfordo universiteto tik 1956 metais. Dirbtinį intelektą jis apibrėžė vieną vertus kaip „protingų mašinų kūrimo mokslą ir inžineriją“, kitą vertus kaip „kompiuterio gebėjimą daryti tai, ką gali daryti žmonės“.¹¹

Tarptautinis DI žodynas (angl. *The International Dictionary of Artificial Intelligence*)¹² DI apibrėžia kaip sistemą, susijusią su sparčiai besivystančiomis technologijomis, įgalinančiomis kompiuterius veikti intelektualiai, kaip veiktų žmogus.

Stuart Russel ir Peter Norvig išskiria dvi pagrindines DI sąvokos kryptis:¹³

- 1) susiję su mąstymo procesais ir motyvacija (sistema, kuri „galvoja“);
- 2) susiję su elgesiu (sistema, kuri „veikia“).

Taikomosios matematikos prof. dr. Georg F. Luger teigia, kad „dirbtinis intelektas - tai informacinių technologijų mokslo šaka, susijusi su intelektualaus elgesio automatizavimu“.¹⁴

Remiantis Lietuvos dirbtinio intelekto strategija, DI yra laikomas „sistemomis, kurios demonstruoja protingą ir sumanų elgesį, analizuodamos savo aplinką ir darydamos gana savarankiškus sprendimus tikslui pasiekti. DI sistemos gali būti grindžiamos vien tik programine įranga ir veikti virtualiajame pasaulyje (pvz., balso sintezatoriai, vaizdo analizės programinė įranga, paieškos sistemos, kalbos ir veido atpažinimo sistemos) arba gali būti integruotos techninėje įrangoje (pvz., pažangiuose robotuose, savaeigėse transporto priemonėse, bepiločiuose orlaiviuose ar Daiktų Interneto objektuose)“.¹⁵ Šis apibrėžimas nėra išbaigtas DI apibūdinimas. Jis bus labiau naudojamas kaip pradinis taškas tolimesnėms idėjoms analizuoti.

¹¹ Stuart J. Russell, Peter Norvig, *Artificial intelligence: A modern approach* (Hoboken : Pearson, 2021), 5, <https://aima.cs.berkeley.edu/newchap00.pdf>

¹² William J. Raynor, *The International Dictionary of Artificial Intelligence* (Chicago: Glenlake Publishing Company, 1999), 13, <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=2a12f779da59eb4265c7803d7432025c39c23a97>

¹³ Stuart J. Russell, Peter Norvig, op. cit.11:6.

¹⁴ George F. Luger, *Artificial Intelligence, Structures and Strategies for Complex Problem Solving* (Person Education, 2008), 6, <https://rb.gy/4kdu4r>

¹⁵ „Lietuvos dirbtinio intelekto strategija“, Ekonomikos ir inovacijų ministerija, žiūrėta 2023 m. sausio 10 d., [https://eimin.lrv.lt/uploads/eimin/documents/files/DI_strategija_LT\(1\).pdf](https://eimin.lrv.lt/uploads/eimin/documents/files/DI_strategija_LT(1).pdf)

Lietuvos oficialios statistikos portalas skelbia,¹⁶ jog DI yra „sistemos, naudojančios teksto gavybos (angl. *text mining*), kompiuterinės regos (angl. *computer vision*), kalbos atpažinimo (angl. *speech recognition*), natūraliosios kalbos generavimo (angl. *natural language generation*), mašinų mokymosi (angl. *machine learning*), giliojo mokymosi (angl. *deep learning*) technologijas. Šios sistemos renka ir (arba) naudoja duomenis, siekiant su tam tikra autonomija numatyti, nuspręsti ar rekomenduoti geriausią veiksmą konkrečioms tikslams pasiekti“.

Siekiant apibrėžti vieningą DI sampratą, galima būtų remtis 2018 m. balandžio 25 d. Europos Komisijos komunikatu Europos Parlamentui, Europos Vadovų Tarybai, Tarybai, Europos Ekonomikos ir Socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui ir 2019 m. gegužės 22 d. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos Tarybos rekomendacijomis dirbtiniam intelektui, kuriuose išskirti DI veikimo principai. Remiantis Europos komisijos komunikatu¹⁷, išskiriami 7 pagrindiniai reikalavimai DI taikymui: 1) žmogiškasis veiksnys ir žmogaus atliekama priežiūra; 2) techninis patvarumas ir saugumas; 3) privatumas ir duomenų valdymas; 4) skaidrumas; 5) įvairovė, nediskriminavimas ir teisingumas; 6) visuomenės ir aplinkos gerovė; 7) atskaitomybė. Tuo tarpu Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos Tarybos rekomendacijose dirbtiniam intelektui keliami toliau minimi DI valdymo principai:¹⁸ 1) integracinis augimas, tvarus tobulėjimas ir gerovė; 2) į žmogų orientuotos vertybės ir teisingumas; 3) aiškumas ir paaiškinamumas; 4) patikimumas ir saugumas; 5) atskaitomybė. Kaip teigia Agnė Juškevičiūtė-Vilienė,¹⁹ DI principai, kuriuos išskyrė abi organizacijos, tarpusavyje mažai kuo skiriasi, todėl galima teigti, kad jie Europoje turėtų būti suprantami ir jais turėtų būti vadovaujamasi vieningai.

Remiantis Lietuvos DI strategija,²⁰ jeigu tęsis dabartinės augimo tendencijos, DI gali tapti vienu pagrindinių veiksnių, įtakančių pasaulinės ekonomikos augimą. Dėl šios priežasties

¹⁶ „Skaitmeninė ekonomika ir visuomenė Lietuvoje (2021 m. leidimas)“, Oficialios statistikos portalas, žiūrėta 2023 m. sausio 30 d.

<https://osp.stat.gov.lt/skaitmenine-ekonomika-ir-visuomene-lietuvoje-2021/dirbtinis-intelektas>

¹⁷ „2018 m. balandžio 25 d. Europos Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Europos Tarybai, Tarybai, Europos Ekonomikos ir Socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui, Dirbtinis intelektas Europai COM(2018) 237 final“, Eur-Lex, žiūrėta 2023 m. kovo 20 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0237&from=lt>

¹⁸ „2019 m. gegužės 22 d. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos Tarybos rekomendacijos dirbtiniam intelektui“, OECD Legal Instruments, žiūrėta 2023 m. kovo 20 d. <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0449>

¹⁹ Agnė Juškevičiūtė-Vilienė, „Dirbtinis intelektas ir konstitucinė teisė į teisingumą“, *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica* 93, (2020): 121,

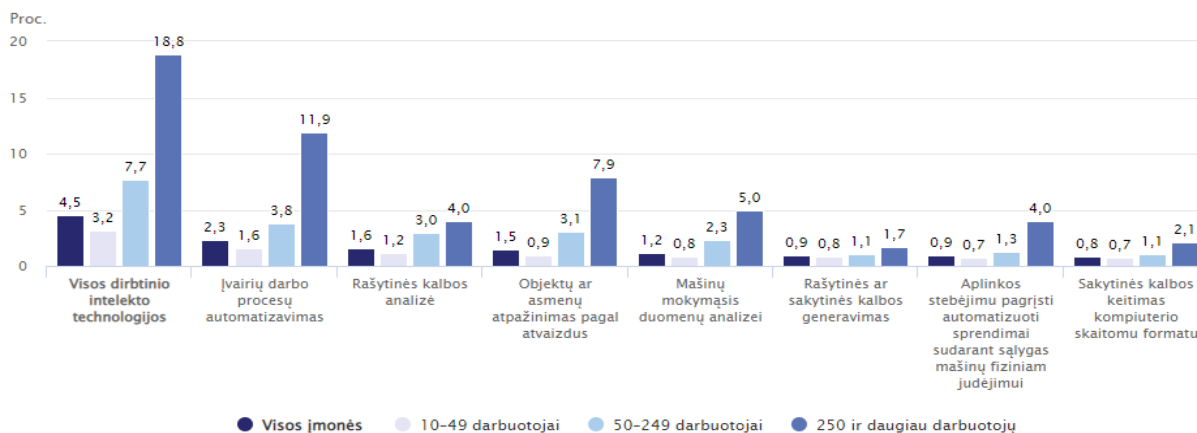
<https://czasopisma.uni.lodz.pl/iuridica/article/view/9099>

²⁰ Ekonomikos ir inovacijų ministerija, *supra note*, 15:5

pasaulinės ekonomikos tikslas - šį augimą paversti kapitalu. ES ėmėsi iniciatyvos, 2018 m. paskelbdama suderintą DI vystymo planą. Pagrindinis plano tikslas yra „Europai tapti dirbtinio intelekto kūrimo bei jo panaudojimo doriems bei etiškiems tikslams, pasauline lydere, kurios programa būtų orientuota į žmogų bei skatintų integruotos etikos principus“.²¹ 2021 m. 8 proc. įmonių ES, kuriose dirbo ne mažiau kaip 10 žmonių, naudojo dirbtinio intelekto programas.²² Dabartiniu metu šioje srityje pagal DI naudojimą įmonių veikloje pirmauja tokios ES narės kaip Danija (23,9 proc.), Portugalija (17,3 proc.), Suomija (15,8 proc.), Nyderlandai (13,1 proc.). Smarkiai besivejančiomis laikomos Vokietija (10,5 proc.), Ispanija (7,7 proc.), Prancūzija (6,7 proc.).

Lietuva taip pat yra pasirengusi paspartinti savo strateginio plano dėl DI ateities kūrimą. Remiantis oficialios statistikos portalo duomenimis,²³ 2021 m. pradžioje 4,5 proc. įmonių naudojo visas DI technologijas. Didžioji dalis įmonių, t.y. 2,3 proc. DI naudojo darbo procesų automatizavimui, 1,6 proc. - rašytinės kalbos analizei, 1,5 proc. - objektų ir asmenų atpažinimui pagal atvaizdus, 1,2 proc. - mašinų mokymuisi, po 0,9 proc. rašytinės ir sakytinės kalbos generavimui bei aplinkos stebėjimui pagrįstiems automatizuotiems sprendimams, sudarant sąlygas mašinų fiziniam judėjimui, 0,8 proc. - sakytinės kalbos keitimui kompiuterio skaitomu formatu (žr. 1 pav.).

1 pav. Įmonės, naudojantys DI technologijas 2021 m.²⁴



2021 m. Oficialios statistikos portalo duomenys rodo, jog 4,4 proc. įmonių DI sistemas naudojo valdyti visus įmonės verslo procesus. Kiek mažiau, t.y. 1,5 proc. įmonių DI programinę

²¹ Oficialios statistikos portalas, *supra note*, 16.

²² „Artificial intelligence in EU enterprises“, Eurostat, žiūrėta 2023 m. sausio 30 d.

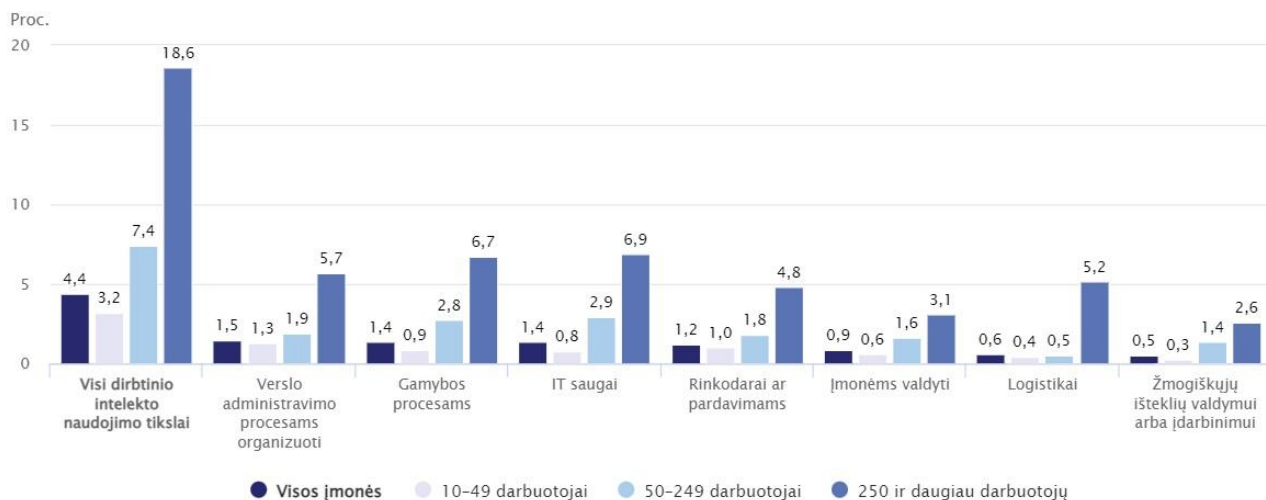
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Use_of_artificial_intelligence_in_enterprises

²³ Oficialios statistikos portalas, *op. cit.*, 16.

²⁴ *Ibid.*

įrangą ar sistemas naudojo verslo administravimo procesams organizuoti, 1,4 proc. - gamybos procesams ir tiek pat - IT saugai užtikrinti bei 0,5 proc. - žmogiškųjų išteklių valdymui (žr. 2 pav.).

2 pav. DI programinės įrangos ar sistemų naudojimo tikslai įmonėse 2021 m.²⁵



Kalbant apie robotų paplitimą organizacijose, 2022 m. pradžioje Lietuvoje 4,8 proc. įmonių naudojo robotizuotą įrangą (pramoninius ar paslaugų robotus).²⁶ Lyginant su 2020 m. duomenimis, t.y. 0,2 proc. bendras prieaugis.

Nagrinėjant motyvus, kas paskatino robotus įtraukti į darbo procesus, pagrindine priežastimi laikytinas siekis užtikrinti aukštą procesų ir (arba) pagamintų prekių ir paslaugų tikslumą arba standartizuotą kokybę (3,9 proc.) (žr. 1 lentelė).

1 lentelė. Priežastys, turėjusios įtakos sprendimui įmonėse naudoti robotus 2022 m.²⁷

Priežastys, turėjusios įtakos sprendimui įmonėse naudoti robotus, proc.	
Didelės darbo sąnaudos	3,0
Sunkumai įdarbinant darbuotojus	2,2
Siekis padidinti saugą darbe	2,7

²⁵ Oficialios statistikos portalas, *supra note*, 16.

²⁶ „Skaitmeninė ekonomika ir visuomenė Lietuvoje (2022 m. leidimas)“, Oficialios statistikos portalas, žiūrėta 2023 m. sausio 30 d.

<https://osp.stat.gov.lt/skaitmenine-ekonomika-ir-visuomene-lietuvoje-2022/skaitmenine-aplinka/robotai-musu-gyvenime>

²⁷ *Ibid.*

1 lentelės tęsinys

Siekis užtikrinti aukštą procesų ir (arba) pagamintų prekių ir paslaugų tikslumą arba standartizuotą kokybę	3,9
Siekis išplėsti įmonės gaminamų prekių ar teikiamų paslaugų asortimentą	2,3
Mokesčių ar kitos valdžios sektoriaus paskatos	0,9

Atsižvelgiant į pastarųjų metų augantį rodiklį dėl DI technologijų diegimo įmonėse ir COVID-19 sukeltą krizę, kuri parodė, kad skaitmeninimas yra labai svarbi priemonė, padedanti auginti įmonių ekonominį atsparumą, kaip atskirą nagrinėtiną faktorių būtina išskirti DI įtaką darbo santykiams. Dėl įvardintų priežasčių, toliau tikslinga nagrinėti, kaip plintantis DI diegimas ir naudojimas įmonėse sąlygoja darbuotojų teises ir laisves bei įtakoja darbo proceso organizavimą.

2. DIRBTINIS INTELEKTAS DARBO TEISĖJE

Darbas yra laikomas viena iš svarbiausių visuomenės pripažintų vertybių. Žmonės, realizuodami savo gebėjimą dirbti įsitraukia į visuomeninius santykius, kuriems esant susiduria skirtingi šalių interesai: samdančio asmens (siekis gauti pelną iš dirbančio asmens darbo, sukurti produktą/suteikti paslaugą ir kt.) ir darbą atliekančio asmens interesai (užsidirbti pragyvenimui, socializuotis, realizuoti savo gebėjimus ir pan.).²⁸ Nagrinėjant atsiradusius visuomeninius santykius, svarbu paminėti, kad darbo santykių poreikį nulėmė praktika: praktikoje susiklostė visuomeniniai santykiai, kuriuos valstybė pripažino esant teisiškai reikšmingais.²⁹ Kaip teigia prof. G. Dambrauskienė, „visuomeniniai santykiai, susiklostantys samdomo darbo panaudojimo ir organizavimo procese, reguliuojami darbo teisės normų, įgyja teisinę formą ir tampa darbo teisiniais santykiais“.³⁰ Tačiau darbo santykiai savo esme pasižymi plačia formų įvairove, yra kompleksiški, mobilūs. Dėl šios priežasties atsiranda įvairių darbo santykių apibrėžimų.

LR DK 1 straipsnio 1 dalis reglamentuoja individualiuosius darbo santykius, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį.³¹ Tai tokie santykiai, kuriais tiesiogiai yra realizuojami žmogaus gebėjimai ir galimybė dirbti. Svarbu paminėti, kad šis požymis yra įtvirtintas ir LR DK 35 straipsnyje, kuriame teigiama, kad darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikrą darbą. Juo išreiškiamas tiesioginis darbuotojo dalyvavimas darbo procese, t.y. asmeninis darbo pobūdis. Nors darbo santykiai, sudaro darbo teisės reguliavimo objekto pagrindą, kuriems būdingas tiesioginis dalyvavimas darbo procese, tačiau darbo teisė reglamentuoja ir kitokio pobūdžio darbo santykius.³² LR DK 1 straipsnio 2 dalis nurodo, kad darbo santykiai apima visuomeninius santykius, kurie susiję su individualiaisiais darbo santykiais (santykiai iki darbo sutarties sudarymo ir po jos nutraukimo, kolektyviniai darbo santykiai, nagrinėjant ginčus tarp darbo santykių dalyvių atsirandantys santykiai, su įstatymo laikymusi ir priežiūra susiję santykiai ir kiti).³³ Šiais santykiais nėra tiesiogiai įgyvendinamas žmogaus gebėjimas dirbti, tačiau jie yra glaudžiai susiję

²⁸ Beata Martišienė, „Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai“ (daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2012), 5,

<http://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:1986666/datastreams/MAIN/content>

²⁹ *Ibid.*, 22.

³⁰ Mykolo Romerio universitetas, *Darbo teisė* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008), 13.

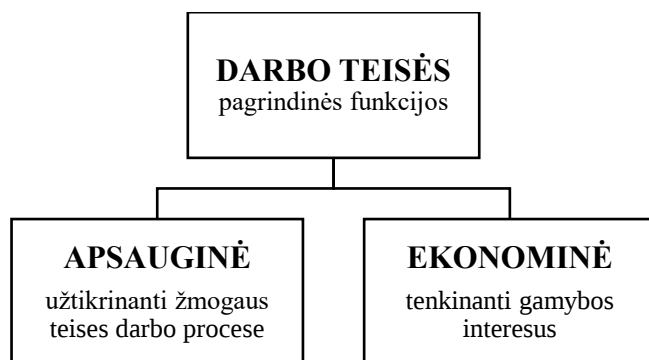
³¹ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, LRS, žiūrėta 2023 m. sausio 30 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr>

³² Martišienė, *op.cit.*, 28:14.

³³ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, *op.cit.*, 31:1 straipsnis 2 dalis.

su visuomeniniais darbo santykiais. Tai darbuotojų kolektyvo santykiai su darbdaviais, darbuotojų ir darbdavių asociacijų tarpusavio santykiai, įdarbinimo santykiai bei santykiai, kurie yra susiję su darbo įstatymų laikymosi kontrole ir priežiūra. Atsižvelgiant į tai, jog darbuotojas yra įtraukiamas į darbo kolektyvą, yra pavaldus darbdaviui, taip pat turi paklusti vidinei darbo tvarkai, už tai gauna ir tam tikras su darbu susijusias garantijas, kurias privalo užtikrinti darbdavys, šie santykiai yra traktuojami visuomeninio pobūdžio, nes čia svarbus pats darbo procesas, o ne žmogaus gebėjimas dirbti.³⁴ Reguluojant darbo procesus, būtina atsižvelgti į konkretaus darbuotojo poreikius ir lūkesčius, nes jis laikomas visateise asmenybe, kuri yra nepriklausoma, turi savigarbos jausmą, siekia teisingumo ir gali tikėtis, kad darbo procese su ja bus bendraujama civilizuotai, neįžeidžiant, be prievartos.³⁵ Dėl šios priežasties, svarbiausia darbo teisės funkcija yra laikoma apsauginė, nes darbo teisė ne tik užtikrina darbuotojų saugą darbe, bet ir garantuoja žmogaus teises darbo procese, užkerta kelią darbdavio savivalei (3 pav.).

3 pav. Darbo teisės funkcijos³⁶



Kaip jau buvo minėta anksčiau, svarbiausias visų teisinių darbo santykių atsiradimo šaltinis, vykdymo ir pakeitimo pagrindas yra darbo sutartis. Sudarydami darbo sutartis, asmenys įgyvendina Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau - LR Konstitucija) (48 straipsnis) kiekvienam žmogui garantuojamą galimybę laisvai pasirinkti darbą ir verslą.³⁷ Kartu apibrėžiamas sutarties dalykas - pats darbas, jo procesas. Darbo sutarties požymiai, pasak G. Dambrauskienės, formuluojami kaip pagrindinės darbo sutarties šalių - darbuotojo ir darbdavio pareigos (žr. 4 pav.).

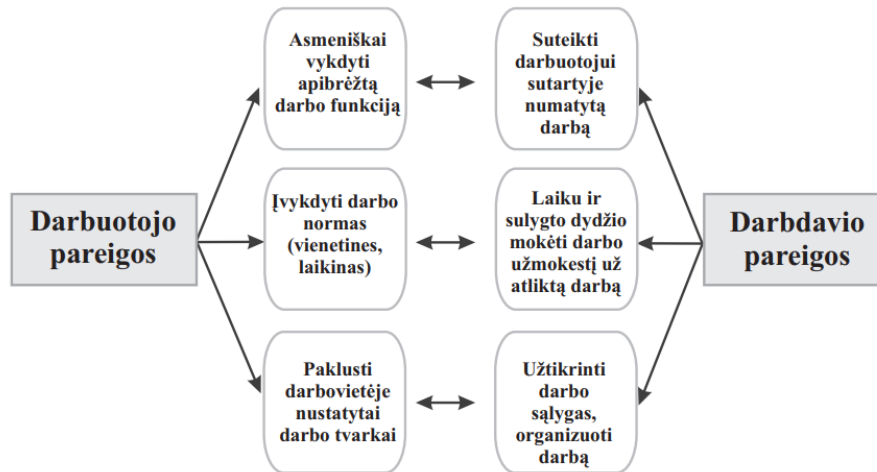
³⁴ Martišienė, *supra note*, 28:15.

³⁵ Ipolitas Nekrošius ir kt., *Darbo teisė* (Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008), 22.

³⁶ Mykolo Romerio universitetas, *supra note*, 30:19.

³⁷ „Lietuvos Respublikos Konstitucija“, LRS, žiūrėta 2023 m. sausio 28 d., <https://www.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>

4 pav. Darbuotojo ir darbdavio pareigos³⁸



Atlikdamas savo darbo funkciją, darbuotojas privalo paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai ir darbdavio teisėtiems reikalavimams, nes darbo teisiniuose santykiuose kaip būtina darbo organizavimo sąlyga yra laikomas šalių pavaldumas. Pavaldumo sąvokos esmė yra ta, kad viena šalis, t. y. darbdavys, turi teisę naudotis valdžia kitos šalies, darbuotojo, atžvilgiu.³⁹ Toks įgaliojimų vykdymas gali apimti tiek, jog, esant būtinybei, darbuotojo pareigų turinys gali būti keičiamas, duodami įsakymai ir nurodymai, kaip turi būti vykdomos darbo pareigos ir kai tokių nurodymų laiku nesilaikoma, taikomos sankcijos darbuotojui.⁴⁰ Valdžios paradigma galiausiai atspindi darbo santykių reguliavimo loginį pagrindą - įsikišimo poreikį, siekiant atkurti šalių pusiausvyrą. Taip siekiama ne tik apsaugoti darbuotoją nuo to, kas kontroliuoja organizaciją, kurioje darbuotojas turi atlikti savo pareigas, bet ir įteisinti tokią valdžią, jeigu ji įgyvendinama laikantis įstatymo nustatytų ribų.⁴¹

Šiandieniniai technologiniai pokyčiai sąlygoja besikeičiančias darbo sąlygas ir darbdavių įgaliojimų ribas. Daugelis darbdavių domisi DI panaudojimu, kad sumažintų pridėtinės išlaidas, padidintų įmonės procesų automatizavimą, išplėstų klientų ratą. Daugumoje įmonių DI jau yra taikomas, pavyzdžiui, naudojant veido atpažinimo priemones įmonės įrenginiams apsaugoti arba el. pašto nepageidaujamų laiškų filtravimui. Kai kurios įmonės naudoja DI įdarbinant kandidatus,

³⁸ Mykolo Romerio universitetas, *supra note*, 30:128.

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ Antonio Aloisi, Elena Gramano, *supra note*, 8:6.

darbuotojus pakeičiant robotais. Jau dabar teigiama, kad kai kurios DI programos šį procesą vykdo neatsižvelgdamos į atitinkamas darbo teisės apsaugos priemones.⁴²

DI integracijos atsiradimas vis dažniau naudojamas darbo vietoje darbuotojų veiklai stebėti, veiklos rezultatams matuoti ir vertinti. Be to, jis pasireiškia kaip algoritminis valdymas, kuriuo grindžiami vadybiniai sprendimai ne tik ekonominės konkurencijos požiūriu, bet ir sprendimai, darantys poveikį darbuotojams: nuo personalo įdarbinimo iki galimo atleidimo iš darbo.⁴³ Skaitmeninės, DI pagrįstos technologijos, leidžia naujas, plačiai paplitusias, nuolatinės darbuotojų stebėsenos ir valdymo formas, paremtas didelių duomenų rinkimu, kurios gali būti vykdomos realiu laiku. Šie duomenys gali būti renkami darbo ir ne darbo valandomis, įvairiose darbo vietose, taip pat už darbo vietos ribų.⁴⁴

Duomenis apie darbuotojus galima rinkti naudojant mobiliuosius įrenginius, dėvimus ar įmontuotus stebėjimo prietaisus (drabužiuose, asmeninėse apsaugos priemonėse ar net ant kūno). Jie apima klaviatūros paspaudimus, el. laiškų turinį, aplankytas interneto svetaines, telefono skambučių kiekį ir turinį, socialinės žiniasklaidos informaciją, buvimo vietos nustatymą pagal GPS, kūno judesius, gyvybinius požymius, streso rodiklius, nuovargį, veido kontūrus, balso toną ir nuotaikų analizę. Surinkti duomenys naudojami, siekiant priimti automatizuotus arba pusiau automatizuotus sprendimus, pagrįstus algoritmais. Tai gali leisti darbdaviams geriau kontroliuoti savo darbuotojus ir darbo vietą, įtraukti reitingų sistemas ar kitus rodiklius į veiklos vertinimą, gerinti darbuotojų darbo rezultatus ir našumą, racionalizuoti darbo ir gamybos organizavimą, sumažinti stebėsenos ir priežiūros išlaidas, sudaryti darbuotojų profilius, daryti įtaką jų elgesiui.⁴⁵ Kitą vertus, dėl tokio pobūdžio duomenų rinkimo darbuotojai gali prarasti galimybę kontroliuoti savo darbą. Auga mikrovaldymas, spaudimas dėl darbo rezultatų, konkurencingumas, individualizavimas ir socialinė izoliacija.

⁴² Gabor Melypataki ir kt., „The role of Artificial Intelligence in the Labour Law Relations in European and Asian Aspect“, *iNSAN&iNSAN*, 8/30 (2021): 71,

[The Role of the Artificial Intelligence in the Labour Law Relations in European and Asian Aspect \(dergipark.org.tr\)](https://dergipark.org.tr/The_Role_of_the_Artificial_Intelligence_in_the_Labour_Law_Relations_in_European_and_Asian_Aspect)

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ „Impact of Artificial Intelligence on Occupational safety and health“, European Agency for Safety and Health at work, žiūrėta 2022 m. gruodžio 15 d.,

<https://osha.europa.eu/lt/publications/impact-artificial-intelligence-occupational-safety-and-health>

⁴⁵ Pauline T. Kim, Matthew T. Bodie, „Artificial Intelligence and the Challenges of Workplace Discrimination and privacy“, *Journal of Labor & Employment Law*, 2 (2021): 293,

[Artificial Intelligence and the Challenges of Workplace Discrimination and Privacy \(americanbar.org\)](https://americanbar.org/Artificial_Intelligence_and_the_Challenges_of_Workplace_Discrimination_and_Privacy)

Darbuotojai gali jausti, kad kėsiamasi į jų privatumą, tai gali kelti nerimą ir stresą, iššaukti nelaimingus atsitikimus darbe ir sveikatos problemas.⁴⁶

Masinis informacinių technologijų priemonių panaudojimas darbo vietoje skatina aptartą reiškinių įvertinti ne tik ekonominiu ar organizaciniu požiūriu. Sistemine minėtų teisinių pažeidimų analizė padeda išskirti ir atskleisti naujas teises problemas, teisinės atsakomybės klausimus, kuriuos nulemia darbo santykių dalyvių veikos, panaudojant dirbtinį intelektą darbo vietoje.⁴⁷

Dėl šios priežasties, svarbus keliamas klausimas, ar dabartinė teisinė sistema, ES kontekste, yra tinkama reglamentuoti išaugusį vadovo prerogatyvų ir ypatingai kontrolės mastą, kuris kaip viena iš pasekmių atsiranda dėl sparčiai besivystančių DI technologijų? Ar reikia naujų teisės aktų, o gal pakanka esamo reglamentavimo veiksmingesnio įgyvendinimo? Kaip galima nuolat besikeičiančiame darbo pasaulyje suderinti konkuruojančius interesus (darbdavio informacijos poreikį ir darbuotojo privatumo poreikį)?

Naujų ar besivystančių reiškinių teisinis reguliavimas įstatymų leidėjui visada kelia didelių sunkumų, nepriklausomai nuo teisės šakos.

DI reguliavimo vienas iš pradinių etapų sietinas su Europos Parlamento rezoliucija, teikiančia rekomendacijas Komisijai 2017 m. vasario 16 d. (2015/2103(INL)) dėl robotikai taikomų civilinės teisės nuostatų, kuri grindžiama 2014 m. ataskaita „Robotikos reglamentavimas: iššūkis Europai“.⁴⁸ Joje pažymėtina, kad Rezoliucija 2015/2103 aiškiai apibrėžia principus ir priemones, susijusias su robotizacija įvairiose srityse, sprendimų priėmimo ir atsakomybės ribas. Rezoliucija išryškina standartus, skirtus išmaniųjų robotų kūrėjams ir naudotojams: joje pabrėžiama, kad reikia gerbti žmogaus orumą ir privatumą bendraujant su robotu, draudžiama naudoti robotą kaip žalos padarymo priemonę (ginklą). Be to, būtent kūrėjai yra atsakingi už visas galimas žalingas pasekmes.⁴⁹

Pažymėtina, kad Europos Parlamento rezoliucija, nėra teisiškai privaloma ir joje nėra įtvirtinta jokių teisių ar pareigų. Kitą vertus, Europos Parlamento rezoliucija laikytina tam tikrais Europos teisiniais standartais, susijusiais su robotika ir DI, kurie, plėtojantis šiai sričiai, užtikrina pagarbą žmogui ir formuoja naujus visuomeninius santykius.

⁴⁶ Anthony M. Townsend, James T. Bennett, „Information Technology and Employment Law: Challenges in an Evolving Workplace“, *Journal of Labor Research*, 24/3 (2003): 429, <https://link-springer-com.skaitykla.mruni.eu/content/pdf/10.1007/s12122-003-1005-2.pdf?pdf=core>

⁴⁷ Gintarė Tamašauskaitė-Janickė, *supra note*, 4:71.

⁴⁸ „2017 m. vasario 16 d. Europos Parlamento rezoliucija su rekomendacijomis Komisijai dėl robotikai taikomų civilinės teisės nuostatų (2015/2103(INL))“, Eur-Lex, žiūrėta 2023 m. vasario 8 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52017IP0051>

⁴⁹ *Ibid.*

Kitas nagrinėtinas ES DI reguliuojantis teisės aktas - 2021 m. balandžio mėn. parengtas ES reglamento dėl Europos požiūrio į DI projektas - „Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas, kuriuo nustatomas suderintos dirbtinio intelekto taisyklės (Dirbtinio Intelektto aktas) ir iš dalies keičiami tam tikri sąjungos teisėkūros procedūra priimti aktai“. Tikimasi, kad įsigalios 2023 m. pabaigoje arba 2024 m. pradžioje ir turės didžiulį poveikį panašiai kaip 2018 m. Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas (toliau - BDAR). Siūlomame reglamente pateikiamas peržiūrėtas DI koordinavimo su valstybėmis narėmis planas, kuriuo siekiama „paspartinti, veikti ir suderinti DI politikos prioritetus ir investicijas visoje Europoje“,⁵⁰ kad Europa galėtų įgyti pasaulinį, lyderystę plėtojančią, į žmogų orientuotą, tvarų, saugų, įtraukų ir patikimą DI. Plane taip pat nustatyti esami ir (arba) planuojami projektai, susiję su DI ES lygmeniu, įvairios finansavimo galimybės, pagal kurias numatoma 20 proc. skaitmeninių išlaidų padengti valstybių narių lygmeniu.⁵¹ DI reglamento projekte yra išvardytos tam tikros užimtumo, darbuotojų valdymo ir savarankiško darbo srityse naudojamos DI sistemos, kurios laikytinos didelės rizikos sistemomis. Jame nustatomi privalomi reikalavimai, kuriuos turi atitikti didelės rizikos DI sistemos, taip pat tokių sistemų tiekėjų ir naudotojų prievolės. Siūlomame Dirbtinio intelekto akte numatyti konkretūs tam tikrų DI sistemų skaidrumo reikalavimai, be to, juo bus užtikrinta, kad skaitmeninės darbo platformos, kaip didelės rizikos DI sistemų naudotojos, turėtų galimybę susipažinti su informacija, kurios joms reikia, kad sistema jas galėtų naudotis teisėtai ir atsakingai. Tais atvejais, kai skaitmeninės darbo platformos yra didelės rizikos DI sistemų teikėjos, jos savo sistemas turės tinkamai išbandyti ir dokumentuoti.⁵² Be to, pasiūlyme dėl DI akto nustatyti reikalavimai DI sistemų tiekėjams sudaryti sąlygas žmogaus vykdomai priežiūrai ir duoti nurodymus šiuo klausimu. Dirbtinio intelekto aktu, kuriuo užtikrinamas didelės rizikos DI sistemų skaidrumas ir atsekamumas, siekiama palengvinti galiojančių pagrindinių teisių apsaugos taisyklių įgyvendinimą visais atvejais, kai tokios DI sistemos naudojamos. Tačiau jame neatsižvelgiama į taisyklių dėl darbo sąlygų įvairiose valstybėse narėse ir sektoriuose įvairovę ir

⁵⁰ „Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas, kuriuo nustatomas suderintos dirbtinio intelekto taisyklės (Dirbtinio Intelektto aktas) ir iš dalies keičiami tam tikri sąjungos teisėkūros procedūra priimti aktai“, Eur-Lex, žiūrėta 2023 sausio 25 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0206&from=EN>

⁵¹ Wolfgang A. Maschek ir k.t. „The proposed New EU Regulatory Regime for Artificial Intelligence (AI)“, Squire Patton Boggs, žiūrėta 2023 m. vasario 10 d., <https://www.squirepattonboggs.com/en/insights/publications/2021/09/the-proposed-new-eu-regulatory-regime-for-artificial-intelligence-ai>

⁵² *Ibid.*

nenumatoma apsaugos priemonių, susijusių su darbo sąlygų užtikrinimu žmonėms, kuriems DI sistemų naudojimas daro tiesioginį poveikį, pvz., darbuotojams.⁵³

ES reglamento projekte yra išskiriami vos keli punktai, kurie nagrinėja DI įtaką darbo santykiams. Kaip pavyzdys 36 punktas, „užimtumo, darbuotojų valdymo ir galimybės dirbti savarankiškai srityse naudojamos DI sistemos, visų pirma susijusios su asmenų įdarbinimu ir atranka, sprendimų dėl paaukštinimo ir darbo sutarties nutraukimo, užduočių paskirstymo, asmenų stebėsenos ar vertinimo sutartiniuose darbo santykiuose priėmimu, taip pat turėtų būti klasifikuojamos kaip keliančios didelę riziką, nes tos sistemos gali daryti pastebimą poveikį tų asmenų būsimoms karjeros galimybėms ir pragyvenimo šaltiniui. Atitinkamuose sutartiniuose darbo santykiuose turėtų dalyvauti darbuotojai ir per platformas paslaugas teikiantys asmenys, kaip nurodyta 2021 m. Komisijos darbo programoje. Tokie asmenys iš esmės neturėtų būti laikomi naudotojais pagal šį reglamentą. Per darbuotojų įdarbinimo procesą ir juos vertinant, paaukštinant arba išsaugant darbo vietą, atsižvelgiant į sutartinius darbo santykius, tokios sistemos gali atkartoti istorinius diskriminacijos modelius, pavyzdžiui, tai pasakytina apie moteris, tam tikras amžiaus grupes, neįgaliuosius arba tam tikros rasinės ar etninės kilmės arba seksualinės orientacijos asmenis. DI sistemos, kurios naudojamos šių asmenų veiklos rezultatams ir elgesiui stebėti, taip pat gali daryti poveikį jų teisėms į duomenų apsaugą ir privatumą“.⁵⁴

Tai bene vienintelis punktas, kuris užsimena apie darbuotojų teises naudojant DI darbo aplinkoje. Europos profesinių sąjungų konfederacija, įsteigusi darbo grupę dėl tinkamo teisinio DI reglamentavimo, teigia, kad Europos Komisijos pasiūlyme ypač pasigendama DI reguliavimo darbo santykiuose bei darbuotojų apsaugos naudojant DI. Kitaip tariant, nėra užtikrinama, kad darbuotojai nebus diskriminuojami, pavyzdžiui, pagal amžių, lytį ir kitus aspektus ir kad tai nesukels pavojaus darbuotojų privatumui.⁵⁵ Nėra pakankamai įtraukta reguliavimo metodų (įsipareigojimai, savireguliacija, atitikties vertinimas ir kt.). Taip pat nepakanka apibrėžtumo dėl valdymo organų galios, t. y. trūksta konkretumo dėl nacionalinių kompetentingų institucijų, baudų, nuobaudų ir pan.

⁵³ Maschek ir k.t, *supra note*, 51.

⁵⁴ „Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas, kuriuo nustatomas suderintos dirbtinio intelekto taisyklės (Dirbtinio Intelektto aktas) ir iš dalies keičiami tam tikri sąjungos teisėkūros procedūra priimti aktai“, *supra note*, 50.

⁵⁵ Lukas Kursevičius, „Dirbtinio intelekto naudojimas neturi būti paliktas savieigai“, Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, žiūrėta 2023 m. sausio 10 d.

[Dirbtinio intelekto naudojimas neturi būti paliktas savieigai - Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija \(lpsk.lt\)](#)

Nors darbe naudojamų DI sistemų priskyrimas didelės rizikos kategorijai yra tinkamas, tačiau nėra pakankamas, kad tinkamai apsaugotų darbuotojus.⁵⁶

Reglamento Pasiūlymo III priedo 4 dalyje minima⁵⁷: „DI sistemos, kurias numatoma naudoti fizinių asmenų įdarbinimo arba atrankos tikslais, visų pirma skelbiant apie laisvas darbo vietas, tikrinant ar filtruojant paraiškas, vertinant kandidatus per pokalbius ar testus“; ir „DI sistemos, kurias numatyta naudoti priimant sprendimus dėl paaukštinimo arba sutartinių darbo santykių nutraukimo, siekiant paskirstyti užduotis ir stebėti bei įvertinti tokiuose santykiuose dalyvaujančių asmenų rezultatus ir elgesį.“ Šios sistemos priskiriamos didelės rizikos sistemoms, todėl joms taikomos specialios apsaugos priemonės. Kartu jame nurodoma, kad šių sistemų atitikties vertinimą galiojančioms taisyklėms ir apsaugos priemonėms galės vertinti tik pats paslaugų teikėjas. Kaip teigia V. De Stefano,⁵⁸ tai parodo, kad yra taikomas žemesnis apsaugos lygis nei kitų didelės rizikos sistemų, kurioms reikia griežtesnės atitikties vertinimo procedūros, „dalyvaujant notifikuotajai įstaigai“. Taip pat daugelyje straipsnių palikta spragų, dėl ko atsiranda daug vietos interpretacijoms. Atsižvelgiant į pasekmes, kurias DI sistemos gali sukelti darbe ir ypatingą darbo vietų pobūdį, kur darbuotojai yra priklausomi nuo plačių darbdavių įgaliojimų ir prerogatyvų ir tokiu būdu yra pažeidžiami, nerimą kelia tai, kad dėl šių siūlomų nuostatų nebuvo pradėtas joks socialinis dialogas ES lygmeniu.⁵⁹

Svarbu paminėti, kad kai kurių ES šalių nacionaliniuose teisės aktuose draudžiama arba griežtai ribojama naudoti technologines priemones, kurios padėtų stebėti darbuotojus. Jei reglamento projektas bus priimtas, kyla pavojus, kad jis bus viršesnis už šiuos griežtesnius teisės aktus ir paskatins darbo ir darbo santykių sistemų dereguliavimo laviną visoje Europoje. Kai kurių šalių nacionaliniuose teisės aktuose dažnai reikalaujama įtraukti profesines sąjungas ir darbo tarybas prieš įvedant priemones, leidžiančias vykdyti bet kokios formos techninę priežiūrą ir taip pat iš dalies uždrausti tokį stebėjimą. Vietoje to siūlomame reglamente nėra konkrečiai minimas socialinių partnerių įsitraukimas, reguliuojant DI sistemas darbe.⁶⁰

⁵⁶ Kursevičius, *supra note*, 55.

⁵⁷ „Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas, kuriuo nustatomas suderintos dirbtinio intelekto taisyklės (Dirbtinio Intelektto aktas) ir iš dalies keičiami tam tikri sąjungos teisėkūros procedūra priimti aktai“, *supra note*, 50.

⁵⁸ Valerio De Stefano, „The EU Proposed Regulation on AI: a threat to labour protection?“, *Global Workplace Law&Policy* 2/4 (2021): 2,

<https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2021/04/16/the-eu-proposed-regulation-on-ai-a-threat-to-labour-protection/?output=pdf>

⁵⁹ *Ibid.*, 58:24.

⁶⁰ *Ibid.*, 58:32.

Reglamento pasiūlyme taip pat numatyta, kad didelės rizikos DI sistemos turi būti kuriamos taip, kad padėtų vertinti darbuotojo veiklą. Kitą vertus problematiška yra tai, kad jame nėra aiškiai paminėta būtinybė vadovams ir kitiems susijusiems specialistams suteikti specializuotus mokymus ir įgaliojimus, kad galėtų tinkamai jomis naudotis ir užkirsti kelią neigiamoms pasekmėms darbo kontekste.

Jei reglamentas nebus pataisytas, kyla pavojus, kad labiau apsaugantys nacionaliniai teisės aktai bus įveikti. Kitaip tariant, kyla pavojus, kad ši priemonė veiks kaip „lubos“, o ne kaip „grindys“ darbuotojų apsaugai.

Kol ES laukia naujo Reglamento įsigaliojimo, kuris ES mastu turėtų būti algoritmų reguliavimo pagrindas, Ispanija, aplenkdamą Europą, 2021 m. gegužės 11 d. (Karališkuoju dekretu - įstatymu 9/2021, kuriuo iš dalies keičiamas spalio 23 d. Karališkuoju įstatyminiu dekretu Nr. 2/2015 patvirtintas Darbuotojų statuto įstatymo pataisytas tekstas) priėmė nuostatą, kuria reglamentuojamas algoritmų skaidrumas užimtumo srityje.⁶¹ Šia nauja norma darbuotojams suteikiama teisė būti informuotiems apie parametrus, taisykles ir nurodymus, kuriais algoritmai arba DI sistemos daro poveikį jų darbo sąlygoms ir lemia galimybę įsidarbinti. Ši nuostata yra novatoriška, nes tai pirmasis Europos valstybės bandymas reglamentuoti algoritminį skaidrumą darbo teisėje. Ispanijos įdarbinimo ministerija paskelbė, kad nauja norma siekiama, jog algoritmai tarnautų darbuotojams ir užtikrintų, kad jie atsižvelgtų ne tik į verslo tikslus, bet ir į žmogaus bei darbo teises. Siekiant šio tikslo, norma siekiama suteikti darbuotojams galimybę kontroliuoti neaiškius mechanizmus, kurie gali turėti įtakos jų darbo sąlygoms ar patiems darbo santykiams, ir leisti jiems imtis veiksmų, kai algoritmai neatsižvelgia į darbdaviams darbo teisės nustatytas pareigas. Tačiau tai taip pat yra ribota norma, kurią ateityje reikės tobulinti, kad būtų pasiektas jos tikslas - suteikti darbuotojams tam tikrą DI sistemų, kurios daro jiems poveikį, kontrolę. Normos tobulintinos dalys⁶²:

1) normoje nenumatytas joks mechanizmas, kuris leistų veiksmingai vykdyti bet kokią algoritmo kontrolę, o tik suteikia teisę gauti informaciją apie tai, kaip algoritmas veikia darbuotojus. Informacija yra pirmas žingsnis siekiant kontrolės, tačiau trūksta gairių dėl tolesnių veiksmų;

2) teisė naudotis gali ne patys darbuotojai, o įmonės darbuotojų taryba - tai kolektyvinė teisė. Tačiau tokios tarybos egzistuoja tik įmonėse arba darbo vietose, kuriose dirba 50 ir daugiau

⁶¹ Carmen Villarroel Luque, „Workers vs Algorithms: What can the new Spanish provision on artificial intelligence and employment achieve?“, VerfBlog, žiūrėta 2023 m. sausio 27 d., <https://verfassungsblog.de/workers-vs-ai/>

⁶² *Ibid.*

darbuotojų, todėl mažesnės įmonės lieka neapsaugotos. Viena vertus, palikus tokią svarbią teisę tarybos, o ne tiesiogiai darbuotojų rankose, lieka erdvės problemoms, kurios gali trukdyti tinkamai naudotis šia teise. Kita vertus, tai, kad darbuotojų taryba turi teisę vykdyti darbuotojų teisinę gynybą, gali būti naudinga: algoritminės sistemos daro poveikį dideliame darbuotojų skaičiui, todėl kolektyviniai veiksmai, atrodo, turėtų būti efektyvesni nei individualūs. Tačiau pagrindinis iššūkis išlieka: neaišku, kaip informavimo prievolė darbo tarybų atžvilgiu veiks iš tikrųjų: norma įpareigoja įmonę periodiškai teikti informaciją, tačiau nenumato apibrėžto laikotarpio. Panašiose nuostatose dėl teisės į informaciją minimi 6 mėnesių ir 1 metų intervalai, kurie, palyginti su technologijų pažangos greičiu, atrodo labai ilgi.

Ispanijos vyriausybė ketina sukurti ekspertų grupę, kuri analizuotų algoritmų ir DI poveikį užimtumui, siekdama, „sąžiningo ir teisėmis grindžiamo perėjimo prie technologijų“.⁶³ Panašu, kad nuostatos trūkumai tokiu būdu bus išspręsti. Viena didžiausių Ispanijos profesinių sąjungų jau pasiūlė išplėsti naujosios normos taikymo sritį ir sąlygas, sukuriant algoritmų registrą, atsakomybės sistemą ir audito teises - panašiai kaip Reglamento pasiūlyme dėl dirbtinio intelekto.⁶⁴ Tai netgi galėtų būti tiesiogiai taikoma įsigaliojus DI reglamentui, nes sistemos, kurias „numatyta naudoti priimant sprendimus dėl paaukštinimo arba sutartinių darbo santykių nutraukimo, siekiant paskirstyti užduotis ir stebėti bei įvertinti tokiuose santykiuose dalyvaujančių asmenų rezultatus ir elgesį“⁶⁵ įvardijamos kaip didelės rizikos sistemos, kurioms taikomos plačios apimties prievolės, įskaitant skaidrumo, duomenų mokymo ir paaiškinamumo reikalavimus. Nors tai ir sutampa su Reglamento pasiūlyme dėl dirbtinio intelekto normomis, tačiau neatrodo, kad Ispanijos įstatymų leidėjas buvo jos įkvėptas.⁶⁶ Nebuvo pateikta jokių nuorodų į Reglamento pasiūlymą. Tačiau galima rasti tam tikrų panašumų, nes ES pasiūlymas taip pat atspindi pastarųjų kelerių metų viešąsias ir akademines diskusijas.

Apskritai, naujoji Ispanijos teisė yra susijusi su galiojančia ES teise ir yra jos paremta. Visų pirma papildomą apsaugos mechanizmą galima kildinti iš BDAR 22 straipsnio, kuriuo suteikiama teisė nesutikti su automatizuotu sprendimų priėmimu, kai jis turi teisinį ar panašų poveikį subjektui, kurio asmens duomenys tvarkomi. Pagal BDAR valstybėms narėms taip pat leidžiama išplėsti tokią

⁶³ Luque, *supra note*, 61.

⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁵ „Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas, kuriuo nustatomas suderintos dirbtinio intelekto taisyklės (Dirbtinio intelekto aktas) ir iš dalies keičiami tam tikri sąjungos teisėkūros procedūra priimti aktai“, *supra note*, 50.

⁶⁶ Luque, *op.cit.*, 61.

apsaugą, kuri, kaip paaiškėjo, buvo nepakankama užimtumo srityje.⁶⁷ Lygiai taip pat būtų galima parengti nacionalines normas, kuriomis būtų nustatyti kai kurie Reglamento pasiūlymo reikalavimai, kol jis dar nėra priimtas ir neįsigaliojo. Kitą vertus, net jei naujoji Ispanijos teisė gali būti panaši į BDAR 22 straipsnį, BDAR suteikia individualią, iš dalies ribotą teisę, o ne platesnę, kolektyvinę teisę į informaciją, kuri dabar pripažįstama Ispanijoje. Nepaisant to, atsižvelgiant į tai, kad trūksta teisių gynimo mechanizmo, BDAR 22 straipsnis gali būti priemonė sustabdyti darbuotojų duomenų tvarkymą, gavus įmonės pateiktą informaciją.⁶⁸

Tačiau šis metodas gali būti nepakankamas santykiuose, kuriuose yra dvi nelygiavertės pusės, kai darbdavys turi galią darbuotojo atžvilgiu. Darbdavys turi ne tik valdžią, bet ir absoliučią galią, kurią sustiprina DI sistemomis paremta intensyvi kontrolė ir priežiūra. Vienintelis būdas atkurti pusiausvyrą - apsaugoti darbuotojus nuo algoritmų daromos įtakos. Teisė į informaciją apie tokių sistemų veikimą, kaip dabar numatyta Ispanijos teisėje, yra svarbiausia. Tačiau tai tik pirmas žingsnis. Reikalingi papildomi ir tiksliniai mechanizmai, kuriais būtų atsižvelgiama į šių sistemų pobūdį ir ypatumus.⁶⁹

Lyginant Ispanijos ir Lietuvos teisinę aplinką, kuri reglamentuotų algoritmų skaidrumą užimtumo srityje, pabrėžtina, jog Lietuvoje nėra priimtos atskiros teisės normos, kuri suteiktų darbuotojams teisę gauti informaciją apie tai, kaip algoritmas veikia darbuotojus. Ši speciali teisės norma nėra apibrėžta nei individualiu, nei kolektyviniu lygmeniu. Lietuvoje darbuotojų teisę nesutikti su automatizuotu sprendimų priėmimu padengia tas pats BDAR 22 straipsnis, kuris taikomas visose ES šalyse.

Dėl kryptingo darbdavio informacinių technologijų panaudojimo, turint tikslą stebėti ir kontroliuoti darbo aplinką, darbuotoją, informacijos ir komunikacijos darbe srautus, atsiranda grėsmė darbuotojo asmeninėms teisėms, ypač darbuotojo teisei į orumą, nediskriminavimą, į privataus gyvenimo gerbimą, teisę laisvai reikšti savo mintis. Plačiau DI įtaka darbuotojo teisėms ir laisvėms bus aptarta kitame poskyryje.

⁶⁷ „Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) 2016/679 2016 balandžio 27 d. dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas)“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. gruodžio 1 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=LT>

⁶⁸ Luque, *supra note*, 61.

⁶⁹ *Ibid.*

2.1. Dirbtinio intelekto įtaka darbuotojo teisėms ir laisvėms

Informacinių technologijų naudojimas darbo aplinkoje atlieka įprastą darbo priemonės funkciją. Taip pat jos įgauna specialią paskirtį, nes kiekvienas darbo santykių subjektas turi skirtingus papildomus informacinių technologijų taikymo tikslus. Iš vienos pusės, technologijos didina funkcinį darbo vietos pajėgumą, skatina darbuotojų mobilumą, atsiranda daugiau lankstumo, palengvina darbo procesus, jų kontrolę ir priežiūrą. Iš kitos pusės, atskleidžiamas esminis informacinių technologijų panaudojimo darbo vietoje poveikis, kuris pasireiškia kėsinimusi į labiausiai paveikiamą teisinės apsaugos sritį, pagrindines asmens teises ir laisves.⁷⁰ Ypatingas dėmesys skiriamas darbuotojo teisei į privataus gyvenimo gerbimą, laisvę, orumą, apsisprendimą ir nediskriminavimą, saviraiškos laisvę.

Analizuojant svarbiausius darbuotojų teisės bei laisvės apsaugos aspektus, svarbu paminėti vienus iš pagrindinių ES teisės aktų, t. y. Europos Sąjungos sutartį ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją. Europos Sąjungos sutarties 2 straipsnyje yra įtvirtinta, kad „Sąjunga yra grindžiama šiomis vertybėmis: pagarba žmogaus orumui, laisve, demokratija, lygybe, teisine valstybe ir pagarba žmogaus teisėms, įskaitant mažumoms priklausančių asmenų teises. Šios vertybės yra bendros valstybėms narėms, visuomenėje, kurioje vyrauja pliuralizmas, nediskriminavimas, tolerancija, teisingumas, solidarumas ir moterų bei vyrų lygybė“.⁷¹ Europos Sąjungos sutarties 2 straipsnyje nurodytos teisės bei laisvės yra įtvirtintos ir detaliau apibrėžtos Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje.

Kuriant tam tikrų sričių reguliavimą, atkreiptinas dėmesys į ES požiūrį. Šumano deklaracijoje yra nurodyta, kad „Europos negalima sukurti vienu mostu arba pagal vienintelį planą. Ji bus sukurta pasiekus konkrečių laimėjimų, kurie pirmiausia sudarys sąlygas atsirasti tikram solidarumui“.⁷² Todėl ES laikomasi pozicijos, kad priimant bet kokias iniciatyvas, šiuo atveju DI srityje, reikėtų atsižvelgti į laipsnišką, pragmatišką ir atsargų požiūrį.⁷³

⁷⁰ Gintarė Tamašauskatė-Janickė, *supra note*, 4:70.

⁷¹ „Europos Sąjungos sutarties suvestinė redakcija“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. gruodžio 1 d., <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:115:0013:0045:lt:PDF>

⁷² „Šumano deklaracija. 1950 m. gegužės 9 d.“, Oficiali Europos Sąjungos interneto svetainė, žiūrėta 2023 m. sausio 18d., https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/history-eu/1945-59/schuman-declaration-may-1950_en

⁷³ „2017 m. sausio 27 d. Europos Parlamento pranešimas su rekomendacijomis Komisijai dėl robotikai taikomų civilinės teisės nuostatų (2015/2103(INL))“, Eur-Lex, žiūrėta 2023 m. vasario 8 d., https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0005_LT.html

Nagrinėjant asmenų apsaugos DI kontekste teises bei laisves, paminėtinas yra ir žmogaus orumas, kuris yra išsamiau aptartas ir įtvirtintas Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje. Šio teisės akto 1 straipsnyje yra įtvirtinta, kad „Žmogaus orumas yra neliečiamas. Jį reikia gerbti ir saugoti“.⁷⁴ Žmogaus orumo apsauga yra viena iš svarbiausių teisių, kurią svarbu ginti šiame skaitmeniniame pasaulyje. Dėl šios priežasties, reguliuojant DI technologijų taikymą, yra siūlytina akcentuoti žmogaus orumą ir jo apsaugą, tokiu būdu užtikrinant, kad žmogaus intelektas ir gebėjimai nebūtų kvestionuojami arba sugretinami su DI.

Kita svarbi prigimtine teisė, kurią būtina nagrinėti šiame darbe yra teisė į *privatą gyvenimą*. Tarptautinės ir nacionalinės teisės terminijoje, nusakančioje asmens privatumą, pastebima įvairovė. Dažnai terminai kaip sinonimai vartojami teisė į privatumą, teisė į privatą gyvenimą, teisė į privataus gyvenimo arba privatumo gerbimą, teisė į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą ir pan. Todėl galima teigti, kad nors ES bei nacionaliniuose teisės aktuose vartojamos skirtingos formuluotės, tačiau jos atspindi tą pačią reikšmę.⁷⁵

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje, būtent 7 straipsnyje, yra įtvirtinta, kad „kiekvienas asmuo turi teisę į tai, kad būtų gerbiamas jo privatus ir šeimos gyvenimas, būsto neliečiamybė ir komunikacijos slaptumas“.⁷⁶ Specialusis teisės į privatą gyvenimą terminas yra įtvirtintas nacionalinėje teisėje, nors Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo doktrinoje terminai privatumas ir privatus gyvenimas vartojami kaip sinonimai, pripažįstant, kad žmogus į juos turi konstitucinę teisę.⁷⁷

Lietuvoje viešosios ir privatinės teisės normose yra įtvirtintas bendrasis teisinis reguliavimas, apimantis žmogaus teisės į privatą gyvenimą klausimus. LR Konstitucijos 22 straipsnyje naudojama žmogaus privataus gyvenimo neliečiamumo sąvoka: „asmens susirašinėjimas, pokalbiai telefonu, telegrafo pranešimai ir kitoks susižinojimas neliečiami. Informacija apie privatą 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“.⁷⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktikoje yra išaiškinta, kad teisės į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą įtvirtinimas reikalauja, kad valstybė užtikrintų šios teisės realumą. Teismas taip pat išaiškino,

⁷⁴ „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija“, Eur-Lex, žiūrėta 2022 m. gruodžio 15 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=GA>

⁷⁵ Tamašauskatė-Janickė, *supra note*, 4:73.

⁷⁶ „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija“, *op.cit.*, 74:7 straipsnis.

⁷⁷ Tamašauskatė-Janickė, *op.cit.*, 4:73.

⁷⁸ „Lietuvos Respublikos Konstitucija“, *supra note*, 37:22 straipsnis.

kad teisė į privatumą nėra absoliuti, ją galima riboti laikantis atitinkamų sąlygų, t. y. kai: 1. tai daroma įstatymo pagrindu; 2. ribojimai yra būtini demokratinėje visuomenėje siekiant apsaugoti kitų asmenų teises, laisves, įtvirtintas vertybes ir svarbius tikslus; 3. ribojimais nėra paneigiama teisių ir laisvių prigimtis bei jų esmė; 4. yra laikomasi konstitucinio proporcingumo principo.⁷⁹

Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse, privataus gyvenimo apsaugai skirtas 2.23 straipsnis.⁸⁰ Siekiant plačiau išaiškinti šią normą, Lietuvos Aukščiausias Teismas yra konstatavęs, kad šiame straipsnyje detalizuojamas LR Konstitucijoje įtvirtintos žmogaus teisės į privatą gyvenimą gynimas civiliniais teisiniais būdais. Teismas taip pat išaiškino, kad sutikimą dėl privačios informacijos skelbimo asmuo gali duoti žodžiu, raštu, jis taip pat gali būti nuspėjamas ir iš konkludentinių veiksmų (pavyzdžiui, asmuo viešai pasakoja savo privataus gyvenimo detales kitiems asmenims, duoda interviu žurnalistui ir pan.).⁸¹

Analizuojant LR DK nuostatas, yra matoma, kad šiuo metu aktuali redakcija įtvirtina bendresnio pobūdžio nuostatas, tokias kaip „darbdavys turi pareigą gerbti darbuotojų teisės į privatą gyvenimą ir į asmens duomenų apsaugą“, taip pat įstatyme pažymima, kad darbuotojų teisės į privatą gyvenimą įgyvendinimą gali apibrėžti ir kitos darbo teisės normos (LR DK 27 straipsnis).⁸²

Kaip teigia I. Petrylaitė,⁸³ „teisė į privatą gyvenimą įgyvendinama ne paties teisės subjekto, o kitų asmenų elgesiu. Šis elgesys dažniausiai būna pasyvus, pasireiškia asmenų susilaikymu nuo tam tikrų veiksmų, pvz. neviešinant asmeniui nemaloningos informacijos ir pan. Toks teisės į privatą gyvenimą įgyvendinimo būdas lemia, kad ši teisė yra traktuojama kaip negatyvi teisė, tai yra teisė, kuriai įgyvendinti nėra reikalinga aktyvi kitų subjektų veikla“. Įgyvendinant teisę į privatą gyvenimą, asmeniui nėra suteikiamos kokios nors paslaugos, iš kitų subjektų neįgyja jokių materialių ar nematerialių vertybių. Gerbdami asmens teisę į privatą gyvenimą, kiti subjektai tiesiog privalo susilaikyti nuo šių teisę galinčių pažeisti veiksmų.⁸⁴

⁷⁹ „Nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos pataisos darbų kodekso 41 straipsnio 2 dalies (1997 m. Liepos 2 d. Redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos konstitucijai“, LRKT, žiūrėta 2023 vasario 10 d., <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta281/content>

⁸⁰ „Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Antroji knyga“, Infolex, žiūrėta 2023 m. vasario 10 d. <https://www.infolex.lt/ta/20799:str2.23>

⁸¹ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugpjūčio 14 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-393/2008 dėl teisės į privatą gyvenimą gynimo ir neturtinės žalos atlyginimo“ eTeismai, žiūrėta 2023 m. kovo 1 d. <https://eteismai.lt/byla/179509472322460/3K-3-393/2008>

⁸² „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, *supra note*, 31:27 straipsnis.

⁸³ Ilona Petrylaitė, „Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatą gyvenimą“, *Teisė*, 80/1 (2011): 167, <https://epublications.vu.lt/object/elaba:59632226/index.html>

⁸⁴ *Ibid.*

Kalbant apie darbuotojų privatumą, svarbu paminėti, kad organizacijos, besinaudodamos technologijomis, kurių veiklos pagrindas yra pagrįstas DI, savo darbuotojų kompiuteriuose įdiegia stebėjimo įrangą. Šios technologijos vis tobulėja ir kelia nerimą darbuotojų atstovams. Jų teigimu, įstatyminė bazė, kuri turėtų užtikrinti kiekvieno teisę į privatumą, nespėja vyti greitai tobulėjančių technologijų. Plačiau įstatyminė bazė ir asmens duomenų apsaugos teisės turinys bus aptarti kitame skyriuje.

Nagrinėjant asmens laisves ir teises DI naudojimo kontekste, svarbu pabrėžti asmens teisę į *laisvę reikšti mintis ir įsitikinimus*. 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.⁸⁵ Saviraiškos laisvės teisinis reglamentavimas atsirado aukščiausią teisinę galią turinčiuose teisės aktuose Lietuvos Respublikai atgavus nepriklausomybę. Saviraiškos laisvę įprasminanti žmogaus teisė turėti savo įsitikinimus ir juos laisvai reikšti bei nekliudomai ieškoti, gauti ir skleisti informaciją bei idėjas yra įtvirtinta LR Konstitucijos 25 straipsnyje.⁸⁶

Lietuvoje, naudojant informacines technologijas, darbuotojo saviraiškos laisvės įgyvendinimas darbo vietoje nėra beribis. LR DK, kituose darbo įstatymuose nėra specialiųjų teisės normų, kurios, panaudojant informacines technologijas, reguliuotų darbuotojo saviraiškos laisvės įgyvendinimo ar ribojimo klausimus.

Lietuvos darbo teisė reglamentuoja 2 su darbuotojų *laisvę reikšti mintis ir įsitikinimus* susijusius atvejus:⁸⁷

- 1) įtvirtina draudimą diskriminuoti darbuotoją dėl įsitikinimų ar pažiūrų (LR DK 26 straipsnio 1 dalis)⁸⁸;
- 2) darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva pripažįsta neteisėtu, kai nėra darbuotojo kaltės, dėl darbuotojo pažiūrų ar įsitikinimų (LR DK 59 straipsnio 2 dalis.).⁸⁹

⁸⁵ „Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija“, LRS, žiūrėta 2023 m. sausio 30 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.114048>

⁸⁶ „Lietuvos Respublikos Konstitucija“, *supra note*, 37:25 straipsnis.

⁸⁷ Tamašauskatė-Janickė, *supra note*, 4:176.

⁸⁸ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, *supra note*, 31:26 straipsnis 1 dalis.

⁸⁹ *Ibid*, 31: 59 straipsnis 2 dalis.

Tam kad būtų sėkmingai įgyvendinama darbuotojo saviraiškos laisvė, o kartu apsaugota darbdavio interesų apsauga, įstatyminiu lygmeniu, svarbu numatyti papildomas specialias darbdavio pareigas, kurios susijusios su darbuotojo saviraiškos laisvės ribojimu darbo vietoje:⁹⁰

1) konsultuotis su darbuotojų atstovais priimant vidinius teisės aktus, detalizuojančius informacinių technologijų panaudojimą. Kartu apibrėžtų darbo vietos, darbuotojų bei komunikacijos darbo vietoje stebėsenos ir kontrolės konkrečioje įmonėje taikomą politiką, tvarką ir sąlygas;

2) supažindinti darbuotoją su taikoma įmonėje tvarka, apimančia informacinių technologijų naudojimo bei darbo vietos, darbuotojų bei informacijos darbo vietoje stebėseną ir kontrolę. Konkrečiai apibrėžti dėl piktnaudžiavimo saviraiškos laisve teisines pasekmes ir supažindinti su šia tvarka darbuotojus.

Šios papildomos priemonės teisiškai įtvirtintos gali padėti užtikrinti ir ginti tiek darbuotojo, tiek darbdavio interesus darbo vietoje.

Užsienio teismų praktika rodo, kad darbuotojo teisėto atleidimo iš darbo motyvu tampa piktnaudžiavimas saviraiškos laisve. 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.⁹¹

Draudimas diskriminuoti, kaip viena iš pamatinių asmens teisių, darbo vietoje apima ir kitus pagrindus: lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ir pažiūrų aplinkybės, nesusijusios su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Svarbu pabrėžti, kad Lietuvoje darbo aplinkoje, atsakomybė už diskriminacinių aplinkybių atsiradimo paneigimą tenka darbdaviui: „darbuotojui nurodžius aplinkybes, kurios leistų daryti prielaidą, kad darbuotojas patyrė diskriminaciją, pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo, tenka darbdaviui“ (LR DK 26 straipsnio 5 dalis).⁹²

Kaip matyti iš šių asmens teisių ir laisvių turinio analizės, teisės mokslas nepateikia vienintelės interpretacijos, kaip darbo teisė turi sustiprinti žmogaus teisių realizavimą, tačiau susijusiomis išvalgomis siekiama nustatyti naujas teisines subordinacijos darbo teisiniuose santykiuose ribas, kad prigimtinių asmens teisės nebūtų pamirštos ir jų būtų laikomasi taikant DI technologijas kasdieninėje darbo aplinkoje.

⁹⁰ Tamašauskatė-Janickė, *supra note*, 4:189.

⁹¹ *Ibid.*, 4:172.

⁹² „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, *supra note*, 31:26 straipsnis 5 dalis.

2.2. Darbdavio pareigos įgyvendinimas tinkamai sureguliuoti darbo procesą

Darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo grindžiami sąžiningumu, bendradarbiavimu, nepiktinaudžiovimu teise, teisingos informacijos vienas kitam teikimu, lojalumu ir kitais panašiais teisės principais bei bendrosiomis darbo sutarties šalių teisėmis bei pareigomis, kurių tinkamas įgyvendinimas turėtų sukurti ir išlaikyti pasitikėjimo ryšį tarp šalių. Kaip žinoma, pagal darbo sutartį darbuotojas įsipareigoja būti pavaldus darbdaviui ir jo naudai atlikti darbo funkciją, o už tai darbdavys įsipareigoja mokėti darbo užmokestį. Darbo sutartis savaime įpareigoja sutarties šalis veikti sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktinaudžiauti teise (LR DK 24 straipsnio 1 dalis).⁹³

Nagrinėjant darbdavio pareigas tinkamai įgyvendinti darbo procesą, svarbu atkreipti dėmesį į darbdavio kontrolės laipsnį darbuotojo atžvilgiu. Kasdieninėje darbo situacijoje darbdaviui ne tik svarbūs darbuotojo darbo rezultatai, bet ir darbo procesas: darbo priemonių tausojimas, teisingas jų naudojimas, darbų sauga. Dėl darbuotojo nuosavybės esančių daiktų, kuriuos jis gali naudoti kaip darbo priemones, būtinos aiškos jų naudojimo taisyklės ir darbo sutarties šalių teisės. Tarkime, darbuotojas naudoja asmeninį kompiuterį darbo reikmėms ir darbdaviui atsiranda poreikis jį patikrinti. Atsiranda akivaizdi darbuotojo teisės į nuosavybę ir darbdavio interesų kolizija. Siekiant ją išspręsti, būtina atskirti, kad asmeninis kompiuteris tėra darbo įrankis. Darbdavį domina darbuotojo kompiuteryje esanti informacija, kuri atsiranda darbo proceso metu, bet ne darbuotojo kompiuteris kaip daiktas. Darbdavio pareiga - kontroliuoti darbo procesą, todėl darbdavys turi teisę į prieigą prie darbo informacijos. Tačiau darbuotojo pavaldumas darbdaviui turi būti orientuotas į darbo funkcijos atlikimą, darbo procesą, o ne į paklusimą darbdaviui ir asmeniniame gyvenime.⁹⁴

Darbdavys, rinkdamas informaciją apie darbuotojo telefoninius pokalbius, internetinių puslapių ir kompiuterinių programų naudojimo istoriją, veikia kaip asmens duomenų valdytojas. Slaptas darbuotojo asmeninės informacijos rinkimas ir saugojimas sudaro teisės į privataus gyvenimą pažeidimą.⁹⁵

Svarbu pabrėžti, kad praktikoje dėl saugumo ar kitų teisėtų priežasčių darbdavys turi teisę naudoti įvairias elektronines automatines priemones, reikalingas bendrai organizacijos tvarkai ir darbo

⁹³ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, *supra note*, 31: 24 straipsnis 1 dalis.

⁹⁴ Gintarė Tamašauskaitė, „Informacinių technologijų poveikis darbuotojo teisei į privatų gyvenimą“, *Teisė*, 88/10 (2013): 202, <https://epublications.vu.lt/object/elaba:4919833/>

⁹⁵ Tamašauskaitė, *supra note*, 94:201.

saugai užtikrinti. Vis tik apie jų naudojimą darbuotojai turi būti tinkamai informuojami. Darbdaviui taip pat draudžiama skelbti su darbuotojo privačiu gyvenimu, sveikatos būkle susijusią informaciją, taikomi kiti bendrieji asmens duomenų apsaugos reikalavimai.⁹⁶ Darbo vietos stebėjimas gali būti žinomas (darbuotojai informuojami tinkamai) arba slaptas (darbuotojai apie stebėjimą neinformuojami). Toks suskirstymas remiasi darbuotojų informavimu. Europos Žmogaus Teisių Teismas (toliau – EŽTT) pripažino, kad valstybių įstatymai turi įtvirtinti garantijas, padedančias išvengti piktnaudžiavimų slapta sekant.⁹⁷

Vis tik neretai darbdaviai, siekdami apsaugoti savo interesus, išteklius, užtikrinti sistemų veikimą ir jų apsaugą nuo perkrovų, susijusių su neteisėtų veiklų kontrole, įgyvendinti nuosavybės teisę į elektronines darbo priemones ar kitą turtą, saugodami dalykinę reputaciją, komercines paslaptis, siekdami užtikrinti darbo procesą ir darbo drausmę, kaip prevenciją naudoja informacines technologijas, kurios taikomos ne tik tiesioginiame darbo funkcijos vykdymo procese.

Lietuvoje sekimu laikomas slaptas darbo vietos stebėjimas vaizdo kameromis, neteisėtai suvaržančiu darbuotojo privatumą, už kurį taikoma baudžiamoji atsakomybė.⁹⁸ Iki šiol aiškių darbuotojo privatumo ir asmens duomenų apsaugos standartų Lietuvos teismų praktikoje nėra suformuota. Todėl itin aktuali tampa užsienio šalių praktika.

Nyderlanduose ir Jungtinėje Karalystėje slaptas stebėjimas pateisinamas tik išimtiniais atvejais, kuomet siekiama apsisaugoti nuo sunkių nusikaltimų ar esant realiai grėsmei dėl didelių nuostolių.⁹⁹

Prancūzijos civiliniame kodekse darbuotojų kompiuterinį stebėjimą ir duomenų rinkimą reglamentuoja trys principai: skaidrumo arba lojalumo, proporcingumo ir tinkamumo.¹⁰⁰ Tai reiškia, kad darbuotojai turi būti informuoti apie stebėjimo įrenginius prieš juos įdiegiant. Bet kokie darbuotojams taikomi apribojimai turi būti pagrįsti, proporcingi siekiamam tikslui ir tinkami, t. y. skirti jų profesiniams gebėjimams įvertinti. Teismų praktikoje suformuoti stebėjimo apribojimai. Jei darbdavys pageidauja įdiegti specialią darbuotojų stebėjimo priemonę, turi būti taikoma privaloma derinimo procedūra, nustatyta Prancūzijos darbo kodekso L. 1121-1 straipsniu.¹⁰¹ Prieš įgyvendinant

⁹⁶ „Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas“, LRS, žiūrėta 2023 m. sausio 30 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.29193/asr>

⁹⁷ „Europos Žmogaus Teisių Teismas 1998 m. kovo 25 d. sprendimas byloje *Kopp prieš Switzerland*, Nr. 23224/94“ ECFR, žiūrėta 2023 m. kovo 10 d. <https://www.legal-tools.org/doc/237720/pdf>

⁹⁸ Tamašauskaitė, *supra note*, 94:200.

⁹⁹ *Ibid*, 94:200.

¹⁰⁰ Antonio Aloisi, Elena Gramano, *supra note*, 8:116.

¹⁰¹ Antonio Aloisi, Elena Gramano, *supra note*, 8:117.

bet kokį darbuotojų elektroninio pašto stebėjimą, būtina laikytis tam tikrų formalumų. Darbuotojų atstovai darbo taryboje turi būti informuoti ir su jais turi būti konsultuojamasi dėl priemonių ar metodų, reglamentuojančių darbuotojų veiklos kontrolę, prieš diegiant bet kokią darbuotojų veiklos stebėjimo sistemą. Apie tai turi būti informuoti ir patys darbuotojai (Prancūzijos darbo kodekso L. 2312-38 straipsnis).¹⁰² Apskritai, darbdavys privalo konsultuotis su darbo taryba dėl bet kokio naujų technologijų įdiegimo įmonėje, jei tai gali turėti įtakos darbuotojų darbo sąlygoms, įdarbinimui, darbo užmokesčiui, mokymui ir kvalifikacijai. Taip pat svarbu paminėti, kad darbuotojai turi būti informuojami asmeniškai apie visus pokyčius.

Pagal Prancūzijos darbo kodekso L. 1224-4 straipsnį, jokia informacija apie darbuotoją asmeniškai negali būti renkama įrenginiu, apie kurį jis nebuvo iš anksto informuotas.¹⁰³ Pagal Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 6 straipsnio 1 dalį (teisė į teisingą bylos nagrinėjimą) ir remiantis lojalumo principu, įrodymai, gauti be dalyvaujančių asmenų žinios ar sutikimo, yra neteisėti ir įrodymai negali būti saugomi.¹⁰⁴ To pasekoje, darbdavys negali įrašinėti telefoninio pokalbio ar skaityti darbuotojų elektroninių laiškų be dalyvaujančių asmenų žinios ar sutikimo.

2012 m. birželio 26 d. Prancūzijos aukščiausiasis teismas (pranc. *Cour de cassation*) byloje *Monsieur X prieš YBC Helpevia* nusprendė,¹⁰⁵ kad įmonės vidaus taisyklės gali apriboti darbdavio prieigą prie darbuotojo elektroninio pašto. Prancūzijos teismų praktikoje tradiciškai laikomasi nuomonės, kad darbuotojai turi teisę į privatumą darbo vietoje ir, kad darbdavys negali atlikti darbuotojo asmeninių bylų, saugomų darbo kompiuteryje, kratos, nepažeisdamas darbuotojo teisės į privatumą. Todėl pagal teismų praktiką Prancūzijos darbdaviui leidžiama ieškoti darbuotojo profesinių laiškų, tačiau draudžiama bet kokia prieiga prie jo asmeninių bylų ir žinučių, kurios yra konkrečiai identifikuotos ir pažymėtos kaip „asmeninės“. Šioje byloje darbuotojas buvo įtariamas įsilaužęs į savo darbdavio el. pašto dėžutę, kad galėtų gauti duomenų apie galimus būsimus pasiūlymus dėl atlyginimo padidinimo. Kad įtarimas pasitvirtintų, bendrovė atidarė darbuotojo elektroninį paštą jo darbo kompiuteryje, kai jo nebuvo darbo vietoje. Tačiau bendrovės vidaus taisyklėse buvo nurodyta, kad darbdavys tokiomis aplinkybėmis apskritai susilaiko nuo prieigos prie

¹⁰² Antonio Aloisi, Elena Gramano, *supra note*, 8:117.

¹⁰³ *Ibid*, 8:118.

¹⁰⁴ „Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija“, *supra note*, 85:6 straipsnis.

¹⁰⁵ „Prancūzijos Aukščiausiasis Teismas 2012 m. birželio 26 d. sprendimas byloje Nr. 11-15310 *Monsieur X prieš YBC Helpevia*“, Legifrance, žiūrėta 2023 m. kovo 1 d. <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000026094836/>

darbuotojo kompiuterio. Kasacinis teismas patvirtino Ruano apeliacinio teismo sprendimą ir nurodė bendrovei išmokėti darbuotojui kompensaciją už neteisėtą atleidimą iš darbo. Šiame sprendime nustatyta, kad jei įmonės vidaus taisyklėse yra bendras draudimas darbdaviui skaityti darbuotojų elektroninį paštą jiems nesant, asmeninis ir profesinis susirašinėjimas neskiriamas - negalima skaityti nė vieno susirašinėjimo. Todėl bendrovė, savo vidaus taisyklėse neatskyrusi asmeninių ir profesinių pranešimų, apribojo savo galimybę susipažinti su darbuotojo profesiniais elektroniniais laiškais, nurodyma, kad su jais galima susipažinti tik darbuotojui fiziškai dalyvaujant.

Kitoje byloje 2001 m. spalio 2 d. *Société Nikon France SA prieš M. Frederic O.*, Prancūzijos Aukščiausiasis Teismas (pranc. *Cour de Cassation*) nusprendė, kad teisė į susirašinėjimo privatumą yra absoliuti ir, kad darbdavys negali tikrinti savo darbuotojų asmeninių elektroninio pašto dėžučių.¹⁰⁶ Šioje byloje konkrečios Nikon France vidaus darbo tvarkos taisyklių, kurios buvo darbuotojų darbo sutarčių dalis, nuostatos draudė darbuotojams asmeniniais tikslais naudotis elektroninėmis sistemomis, kurios jiems buvo suteiktos naudotis profesiniais tikslais. Darbdavys tikrino darbuotojo asmeninės pašto dėžutės turinį, kad įsitikintų, ar šio draudimo laikomasi. Darbdavys manė, kad jis turėjo teisę prieiti prie pašto dėžutės, nepaisant to, kad toks veiksmas nebuvo numatytas įmonės vidaus taisyklėse, remdamasis tuo, kad pagal Prancūzijos darbo teisę darbdavys turi bendrą teisę stebėti savo darbuotojų veiklą darbo metu. Atlikęs tyrimą, darbdavys atleido darbuotoją iš darbo, motyvuodamas tuo, kad šis nesilaikė įmonės vidaus taisyklių, nes naudojo įmonės elektroniniais ištekliais asmeniniais tikslais, ir kad toks elgesys prilygsta kaltei, kuri yra pakankamai rimta, kad darbuotojas netektų teisės į kompensaciją už atleidimą iš darbo. Kasacinis teismas nusprendė, kad atleidimas iš darbo prieštaravo įstatymams, nes atleidimo iš darbo pagrindui nustatyti naudotos priemonės pažeidė pagrindinį principą - teisę į privataus gyvenimo gerbimą, kuri apima ir darbuotojų privatų gyvenimą, kai jie yra darbo vietoje. Teismas rėmėsi tiek Europos žmogaus teisių konvencijos 8 straipsniu, tiek konkrečiomis Prancūzijos teisės nuostatomis (Civilinio kodekso 9 straipsniu, Civilinio proceso kodekso 9 straipsniu, Darbo kodekso L.120-2 straipsniu).¹⁰⁷

¹⁰⁶ „Prancūzijos Aukščiausiasis Teismas 2001 m. spalio 2 d. sprendimas byloje Nr. 99 - 42.942 *Société Nikon France SA prieš M. Frederic O.*“, Lexbase, žiūrėta 2023 m. kovo 1 d., <https://www.lexbase.fr/revues-juridiques/3207365-jurisprudence-l-employeur-et-les-fichiers-personnels-du-salarie-la-cour-de-cassation-revise-la-juri>

¹⁰⁷ Yohei Suda, „Monitoring e-mail of employees in the private sector: a comparison between Western Europe and the United States“, *Washington University Global Studies Law Review*, 4/22 (2005): 256, https://openscholarship.wustl.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1204&context=law_globalstudies

Tiesioginė šio sprendimo pasekmė yra ta, kad nepaisant priešingų nuostatų, įtvirtintų darbo vietai taikomose vidaus taisyklėse, draudžiančiose naudoti elektroninį paštą asmeniniais tikslais, Prancūzijos darbdavys neturi teisės tikrinti darbuotojo asmeninės pašto dėžutės turinio, ypač siekdamas skirti jam drausminę nuobaudą arba atleisti iš darbo.

Nagrinėjant Vokietijos patirtį, svarbu paminėti, kad jei darbdaviai nori stebėti savo darbuotojų darbinę veiklą ir elgesį, turi laikytis tam tikrų apribojimų. Be duomenų apsaugos reikalavimų ir dalyvavimo darbo taryboje teisių, bendrųjų asmens teisių apsauga yra svarbi riba, į kurią reikia atsižvelgti, kai reikia atsakyti į klausimą, kokios stebėjimo priemonės yra leidžiamos, o kokios - draudžiamos. Darbo santykiuose (kaip ir bet kuriuose prievoliniuose teisiniuose santykiuose) kiekviena šalis privalo atsižvelgti į kontrahento teises, teisėtus interesus ir kitus interesus (Vokietijos civilinio kodekso (BGB) 214 straipsnio 2 dalis).¹⁰⁸ Šios teisės taip pat apima bendrąją asmenybės teisę, teismų praktikoje suformuotą tiek konstitucinės, tiek civilinės asmenybės teisės pagrindą. Vokietijos Konstitucinė teisė saugo žmogaus orumą ir laisvą asmenybės vystymąsi. Objektiviai asmenybės teisės apsaugos apimtimi siekiama apsaugoti nuo siauresnės asmeninio gyvenimo, apsisprendimo ir pagrindinių asmenybės raidos sąlygų pažeidimų. Federalinis Konstitucinis Teismas (BVerfG) pabrėžia bendrosios asmenybės teisės atvirumą raidai, todėl sąmoningai dar nepateikta galutinė bendrosios asmenybės teisės apibrėžtis.¹⁰⁹ Tai leidžia jos apsaugos apimtį pritaikyti prie dabartinių pokyčių, pavyzdžiui, galimų šiuolaikinių informacinių technologijų ir dirbtinio intelekto keliamų pavojų. Siekiant visapusiškos asmenybės apsaugos, Federalinis Konstitucinis Teismas (BVerfG) dar labiau sukonkretino bendrąją asmenybės teisę ir sukūrė pagrindinę teisę, kuria siekiama užtikrinti informacinių technologijų sistemų konfidencialumą ir vientisumą, kuri apima pavyzdžiui, mobiliuosius telefonus, navigacijos prietaisus, taip pat balso telefoniją ar elektroninį paštą. Apsauga užtikrinama, kad tokioje sistemoje sukurti, apdoroti ir saugomi duomenys išliktų konfidencialūs, nebūtų slapta prieinami ar jais nebūtų manipuluojama. Slapto sekimo priemonės taikomos tik siekiant apsaugoti pakankamai svarbius teisinius interesus, kai grėsmė jiems yra konkrečiai numatoma. Be to, proporcingumo principas reikalauja specialių apsaugos priemonių, užtikrinančių skaidrumą, individualią teisinę apsaugą ir apdairią priežiūrą. Didelė dalis šių reikalavimų buvo pagrįsta duomenų apsaugos teisės aktais. Darbuotojo darbo ir elgesio stebėsenos leistinumą reglamentuoja Federalinis duomenų apsaugos įstatymas (BDSG) tiek, kiek tvarkomi asmens duomenys (kaip apibrėžta BDAR

¹⁰⁸ Antonio Aloisi, Elena Gramano, *supra note*, 8:119.

¹⁰⁹ *Ibid*, 8:120.

4 straipsnis 1 dalis). Iki 2018 m. gegužės 23 d. Federaliniame duomenų apsaugos įstatyme (BDSG) jau buvo nustatytos konkrečios darbuotojų duomenų tvarkymo taisyklės. Tokia teisinė padėtis išlieka ir po 2018 m. gegužės 25 d., tik buvo atliktos BDSG 26 straipsnio peržiūros su tam tikrais pakeitimais.¹¹⁰

Už reikalavimų neatitinkantį darbuotojų vaizdo stebėjimą buvo fiksuotas pažeidimas Vokietijos elektroninės komercijos bendrovei „Notebooksbilliger.de“. Bendrovė bent dvejus metus vykdė savo darbuotojų stebėjimą vaizdo kameromis, įrengtomis darbuotojų bendrose patalpose, darbo vietoje, sandėlyje ir prekybos vietose. Daugeliu atvejų įrašai buvo saugomi 60 dienų. Nors bendrovė aiškino, kad tokiu vaizdo stebėjimu buvo siekiama užkirsti kelią vagystėms ir kitoms nusikalstamoms veikoms bei sekti prekių judėjimą sandėliuose, priežiūros institucijos laikėsi pozicijos, kad vaizdo stebėjimas, siekiant atskleisti nusikalstamas veikas, yra teisėtas tik tuo atveju, jei yra pagrįstų įtarimų dėl konkrečių asmenų, o toks stebėjimas turi būti ribotas laike.¹¹¹

Kitas pavyzdys susijęs su vaizdo stebėjimu darbo vietoje sietinas su prekybos tinklu *Lidl* Vokietijoje. Šioje byloje *Lidl* neteisėtai naudojo didelio masto vaizdo ir garso sistemą tualetuose ir fiksavo savo darbinę ir privačią su darbuotojais susijusią informaciją. Nors pagal Vokietijos teisę yra privaloma apie tokią stebėjimo sistemą informuoti darbo tarybą, to nebuvo padaryta. Taip pat nebuvo paskirtas asmens duomenų apsaugos atstovas įmonėje.¹¹²

Kitą vertus, teisėtas tikslas apsaugoti įmonės turtą ir veiklos stabilumą, proporcingumo tarp darbuotojų teisės į privataus gyvenimą apsaugą ir darbdavio teisės į nuosavybės apsaugą buvimas gali būti laikoma teisėta priežastimi slapčia filmuoti darbuotojus kaip konstatuojama 2019 m. EŽTT byloje *López Ribalda ir kiti prieš Ispaniją*.¹¹³ Šioje byloje Ispanijos įmonė, pastebėjusi didelį nuolatinį pinigų trūkumą parduotuvės kasoje, įdiegė vaizdo stebėjimo kameras. Iš viso, per 5 mėnesius buvo nustatytas daugiau nei 82 000 Eur trūkumas kasoje. Darbuotojai buvo informuoti apie vaizdo kamerų įrengimą jų darbo vietoje, tačiau kai kurios kameros buvo slaptos. Peržiūrėjus slaptų vaizdo kamerų pagalba darytus įrašus buvo pastebėta, kad kai kurie kasininkai, susitarę su pirkėjais, anuliudavo įvykdytas kasos operacijas, o pirkėjai prekių negrąžindavo. Iš viso susitarę veikė 14 darbuotojų. Šioje byloje

¹¹⁰ Antonio Aloisi, Elena Gramano, *supra note*, 8:119-120.

¹¹¹ Jenny Gesley, „Germany: Laptop Retailer Heavily Fined for Violating General Data Protection Regulation“, Library of Congress, žiūrėta 2023 m. sausio 10 d. <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2021-03-22/germany-laptop-retailer-heavily-fined-for-violating-general-data-protection-regulation/>

¹¹² Tamašauskatė-Janickė, *supra note*, 4:93.

¹¹³ „Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimas byloje Nr. 1874/13 *López Ribalda ir kiti prieš Ispaniją*“, ECFR, žiūrėta 2023 m. kovo 16 d. <https://www.droit-technologie.org/wp-content/uploads/2018/02/LOPEZ-RIBALDA.pdf>.

slaptos kameros buvo įrengtos tik konkrečioje teritorijoje - prie kasų, kur darbuotojai dirbo visą darbo dieną ir aptarnavo klientus. Darbuotojai šioje vietoje negalėjo tikėtis ypatingo privatumo. EŽTT taip pat vertino ir slapto stebėjimo trukmę bei prieigą turėjusių asmenų kiekį. Stebėjimas vyko 10 dienų ir buvo nutrauktas, kai tik buvo gauti patvirtinimai apie įtariamą nusikalstamą veiką. Be to, šiuos įrašus matė tik parduotuvės vadovai, teisiniai ir profesinės sąjungos atstovai. Gautų įrašų naudojimo tikslas buvo nustatyti vagystes iš parduotuvės ir nenaudoti kitiems tikslams. Atsižvelgiant į minėtus kriterijus ir tai, kad įsikišimo į privatų darbuotojų gyvenimą laipsnis nebuvo didelis, buvo pripažinta, kad Ispanijos teismai nepažeidė darbuotojų teisės į privatumą.

Lietuvoje, remiantis Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 5 straipsniu¹¹⁴ bei LR DK 27 straipsniu¹¹⁵, darbo vietoje vaizdo stebėjimas gali būti vykdomas tik išskirtiniais atvejais, kai dėl darbo specifikos būtina užtikrinti asmenų, turto ar visuomenės saugumą, taip pat atvejais, kai kiti būdai ar priemonės yra nepakankamos ar netinkamos siekiant išvardintų tikslų. Teisės aktuose numatyta, kad darbuotojai turi būti iš anksto informuoti pasirašytinai apie darbo vietos ar darbo priemonių stebėjimą. Lietuvoje taip pat galioja teisinis reikalavimas pranešti Valstybinei duomenų apsaugos inspekcijai apie vykdomą vaizdo stebėjimą. Inspekcijos ir šalies teismų praktika rodo, kad dažniausiai teisėtu pripažįstamas vaizdo stebėjimas darbo vietoje, kai darbo specifika kelia pavojų darbuotojų sveikatai ar net gyvybei (pavyzdžiui, dirbant su pavojingomis medžiagomis ar įranga), taip pat kai yra didelė užpuolimų, turto niokojimo, vagysčių ar kitų chuliganiškų veiksmų grėsmė. Pavyzdžiui, paprastai galima filmuoti prekybos tinkluose, nes, pateikus vagysčių ar kitų neteisėtų veikų statistiką, pastarieji nesunkiai įrodo, kad vaizdo stebėjimas yra būtinas apsaugoti turtą. Šiuo atveju svarbiausia apie vaizdo stebėjimą pasirašytinai iš anksto informuoti darbuotojus, taip pat užtikrinti jų teises, pavyzdžiui, teisę susipažinti su savo asmens (vaizdo) duomenimis, užtikrinti, kad nebūtų filmuojamos vietos, kurios žemina žmogaus orumą, pavyzdžiui, darbuotojų poilsio kambariai, persirengimo kabinos ar pan. Vaizdo stebėjimas yra draudžiamas patalpose, kuriose žmogus pagrįstai tikisi absoliutaus privatumo ir toks stebėjimas žemintų žmogaus orumą. Draudžiama slapta filmuoti darbuotojus, norint juos kontroliuoti, sekti jų efektyvumą, darbo kokybę ar tiesiog tenkinti smalsumą. Pagal BDAR, nors darbdaviui nebelieka pareigos įrodyti, kad dėl darbo specifikos siekiant užtikrinti saugumą ir pan. vaizdo stebėjimas yra būtinas, vis dėl to jam reikia pagrįsti bent vienos iš asmens duomenų teisėto tvarkymo sąlygų egzistavimą, pavyzdžiui,

¹¹⁴ „Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas“, *supra note*, 96: 5 straipsnis.

¹¹⁵ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, *supra note*, 31:27 straipsnis.

teisėto intereso turėjimą. Darbdaviai turi patys įsivertinti, ar jie turi konkrečiu atveju teisėtą interesą vaizdo stebėjimui.¹¹⁶ Jeigu darbdavio keliamam konkrečiam tikslui pasiekti yra galimų kitų priemonių ar metodų, kurie ribotų darbuotojo teisę į privatų gyvenimą, darbo vietos kontrolės kaip neproporcingos priemonės turėtų būti atsisakoma.

Apibendrinant, svarbu pabrėžti, kad nors darbdavio pareiga yra kontroliuoti darbo procesą, o darbuotojas, remiantis darbo santykių principu, turi paklusti darbdavio valiai, svarbu išsaugoti ribą, nepiktnaudžiauti darbdavio teisėmis ir teisėtais interesais. Problema atsiranda, kai teisės aktai konkrečiai neapibrėžia teisėto intereso apibrėžties, todėl tai lieka „pilka zona“ ir iškyla rizika pernelyg plačiai interpretuoti šią sąvoką darbdavio naudai.

¹¹⁶ „Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) 2016/679 2016 balandžio 27 d. dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas)“, *supra note*, 67.

3. DIRBTINIO INTELEKTO POVEIKIS DARBUOTOJŲ TEISĖMS

Nuo pramoninių mašinų kūrimo iki automobilių išradimo, transformuojantys technologiniai pokyčiai kėlė didelį iššūkį esamai socialinei tvarkai. Šios technologijos savo laiku visiškai pakeitė visuomenę - dažnai į gerąją pusę, tačiau neretai jas lydėjo ir neigiamos pasekmės. Industrializacija, pavyzdžiui, demokratizavo prekių, kurios anksčiau buvo prabangos dalykas, prieinamumą, tačiau tai buvo susiję su visuotiniu ekonominiu augimu, Dikenso laikų darbo sąlygomis, dusinančia oro tarša ir gamtos išteklių naudojimu. Automobiliai iš esmės pakeitė žmonių mobilumą, tačiau kartu atnešė neigiamas pasekmes - oro taršą, miestų plėtrą ir milijonus eismo aukų kasmet.¹¹⁷ Su kiekviena technologinių naujovių banga kyla daugybė keblių klausimų apie jų poveikį darbo rinkai. Darbuotojų teisių problemos, kylančios dėl technologijų, susijusių su DI, išlieka svarbia visuomenės ir teisės diskusijų tema. Didelę ekonominę ir platesnę visuomeninę naudą, kurią žada DI, atsveria nerimas, kad šios technologijos gali pakenkti darbuotojams ir daryti žalingą poveikį darbuotojų teisėms ir teisėtiems lūkesčiams.¹¹⁸ Kitą vertus, nei viena technologija pati savaime nėra kenksminga ar bloga. Teigiamas ir neigiamas DI poveikis darbuotojo teisėms pasiskirsto nevienodai ir piktnaudžiavimo atvejai atsiranda būtent pritaikymo srityje. Todėl analizuojant detaliau, verta išskirti takoskyrą tarp technologijų teikiamos naudos verslui ir pasekmėmis darbuotojams ir jų darbo sąlygoms. Nerimą kelia įvairios su darbuotojų teisėmis susijusios problemos. *Nuotolinio darbo iššūkiai, asmens duomenų apsauga, darbuotojų teisė „atsijungti“, darbuotojų sauga ir sveikata darbe* – tai tik dalis reguliavimo lauko, kuris nusako technologijų vystymosi greitį ir to pasekoje paveikiamas darbuotojų teises. Nors skirtingi reguliavimo metodai gali turėti skirtingą poveikį naujovėms - laikoma, kad griežtesnis reguliavimas gali trukdyti inovacijoms, o lankstesnis reguliavimas - gali jas paskatinti, tačiau užsienio šalių patirtis rodo, kad subalansuotas reglamentavimas ir atsakingų institucijų kontrolė yra mechanizmai, kurie padeda užtikrinti darbuotojų pasitikėjimą verslu ir technologijomis. Taip pat svarbus ir verslo pasirengimas su teisiniu reguliavimu susijusiais iššūkiais tvarkytis ne juos neigiant, o juos priimant ir gerbiant. Šiuo tikslu, atsižvelgiant į šiandienines verslo aktualijas ir kylančias

¹¹⁷ Filippo Raso ir kt., „Artificial Intelligence & Human Rights: Opportunities & Risks“, *Berkman Klein Center Research Publication*, 6 (2018): 52,

<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3259344>

¹¹⁸ Bernd Carsten Stahl ir kt., „Exploring ethics and human rights in artificial intelligence – A Delphi study“, *Technological Forecasting and Social Change*, 191, (2023): 2,

[Exploring ethics and human rights in artificial intelligence – A Delphi study - ScienceDirect](#)

teisinio reguliavimo problemas, pasirinktos reguliavimo sritys - *nuotolinio darbo iššūkiai, asmens duomenų apsauga, darbuotojų teisė „atsijungti“, darbuotojų sauga ir sveikata darbe*, bus aptartos ir analizuojamos plačiau, remiantis ES teisės aktais ir užsienio šalių patirtimi. Taip pat bus ieškoma sprendimo būdų, kaip būtų galima patobulinti esamą reguliavimą bei bus bandoma išsiaiškinti, kokio reguliavimo šiuo metu trūksta.

3.1. Darbdavio akis darbuotojo namuose: nuotolinio darbo iššūkiai

Pasaulyje nuotolinio darbo samprata nuolat kinta. Nuotoliniam darbui apibrėžti neretai yra naudojamos įvairios sąvokos, tokios kaip *telework, telecommunicating, teleworking* ir pan. Pastarasis terminas dažniausiai vartojamas ES dokumentuose. Pagal turinį jis suvokiamas kaip nuotolinis darbas, kai naudojamos ir informacinės technologijos.¹¹⁹ Skirtingi terminai, angl. „*telecommuting*“, „*teleworking*“, „*distance working*“, remiantis Europos žodynu, į lietuvių kalbą verčiami vienodai - „*nuotolinis darbas*“.¹²⁰ LR DK 52 straipsnyje 1 dalyje pateikia ir apibrėžia vienintelę bendrojo pobūdžio sąvoką – nuotolinis darbas: „Nuotolinis darbas yra darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu yra darbovietė, vietoje, taip pat naudodamas informacines ir elektroninių ryšių technologijas (teledarbas)“.¹²¹ Šioje vietoje atsiranda problema dėl sąvokų apibrėžtumo, nes darbuotojų, dirbančių teledarbą, nėra įprasta vadinti teledarbuotojais ar teledarbininkais. Kita vertus, teledarbuotojas taip pat yra laikomas nuotoliniu darbuotoju, dėl šios priežasties, nuotolinį darbą reguliuojančios teisės normos dažnai yra bendros visiems tokį darbą dirbantiems subjektams.¹²²

Pasak G. Tamašauskaitės,¹²³ „nuotolinis darbas - vienas iš ryškiausių pavyzdžių, atskleidžiančių darbo organizavimo pokyčius informacinėje visuomenėje ir netipinių darbo teisinių santykių formavimąsi“. Technologiniai pokyčiai stipriai lemia darbo santykių vystymąsi ir nuolatinį jų atsinaujinimą. Kartu sudaro prielaidą keistis industrinės epochos laikotarpiu suformuotai tradicinės

¹¹⁹ Gintarė Tamašauskaitė, „Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas“, *Teisė* 89 (2013): 190, <https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2013~1396546578330/>

¹²⁰ „Eurovoc“, LRS, žiūrėta 2023 m. vasario 1 d., <http://www3.lrs.lt/pls/ev/ev.main>

¹²¹ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, *supra note*, 31:52 straipsnis.

¹²² Grigonienė, *supra note*, 5:83.

¹²³ Tamašauskaitė, *op.cit.*, 119:190.

darbo vietos sampratai. Informacinių technologijų plėtra, Covid-19 pandeminiis laikotarpis įtakoja nuotoliu dirbančių darbuotojų augimą. Tai sąlygoja, jog tradicinės organizacinės ribos nyksta ir darbuotojo darbo vietos bei privačios erdvės atskyrimas tampa vis mažiau apribotas.¹²⁴

Vienas iš pagrindinių klausimų, susitarant dėl nuotolinio darbo su darbuotoju, kaip užtikrinti darbo efektyvumą, kaip tinkamai organizuoti procesus ir įsitikinti, kad darbuotojas darbo metu išties atlieka darbo funkcijas, o ne užsiima asmeniniais reikalais?

Elektroninę darbo vietą sudaro kompiuteris, internetas, el. paštas, elektroniniai ryšiai, išmanusis telefonas ir pan. Darbdavys elektroninę darbo vietą suteikia darbuotojui, kad šis galėtų atlikti darbinės užduoties, bet ne savo asmeninių poreikių tenkinimui. Tačiau vien dėl to fakto, jog darbuotojas naudojo savo elektroninę darbo vietą ar darbdavio jam suteiktas priemones savo asmeniniams interesams tenkinti, darbuotojo teisė į privatą gyvenimą ir asmens duomenų apsaugą neišnyksta. Todėl elektroninės darbo vietos stebėjimas, vykdomas darbdavio, gali riboti darbuotojo teisę į privatą gyvenimą. Tokiu atveju yra būtina surasti interesų pusiausvyrą, t.y. darbuotojų teisės į privatumą ir darbdavio interesų apsaugos pusiausvyrą.

Tam, kad būtų išvengta galimų ginčų dėl darbo nuotoliniu būdu organizavimo, R. Grigonienė¹²⁵ siūlo atsižvelgti į šiuos pagrindinius aspektus:

- *Reikalavimai dėl nuotolinio darbo organizavimo išdėstomi raštu.* Vidaus teisės aktas galėtų vadintis aprašu, taisyklėmis ar kt. Darbuotojas su šiuo dokumentu turi būti supažindintas pasirašytinai.
- *Nustatomos darbo priemonės, kurios suteikiamos nuotoliniam darbui naudoti.* Įrengiant vienodos (tipinės) darbo vietas, suteikiamos darbo priemonės gali būti aprašytos bendrame dokumente. Priemonių perdavimas gali būti įformintas raštu ir abiejų šalių (darbdavio ir darbuotojo) pasirašytas.
- *Nustatoma nuotolinio darbo priemonių naudojimo tvarka.* Laikytinas plačiu reikalavimu, kuris gali apimti tiek darbuotojo apmokymą dirbti su naujomis technologinėmis programomis ar sistemomis, tiek naujas papildomas funkcijas, su kuriomis darbuotojui neteko susidurti anksčiau, pvz., reikalavimai antivirusinėms programoms, slaptažodžių pasirinkimas ir

¹²⁴ Anthony M. Townsend, *supra note*, 46:426.

¹²⁵ Grigonienė, *supra note*, 5:94-96.

keitimas, interneto grėsmės ir pan. Tokiu būdu apsaugant nuo trečiųjų asmenų neteisėtų prieigų prie asmens duomenų ir darbdavio resursų ar įrankių ir kt.

- *Nustatomas darbovietės padalinys, skyrius ar atsakingas asmuo, kuriam darbuotojas yra atskaitingas darbdavio nustatyta tvarka.*

- *Nuotolinio darbo įgyvendinimo tvarka neturi pažeisti darbuotojo asmens duomenų apsaugos ir jo teisės į privatumą.* Darbdaviai, įgyvendindami šią sąlygą, turėtų atsižvelgti į šiuos aspektus, išskiriamus Valstybinės darbo inspekcijos prie Lietuvos Respublikos socialinės ir darbo ministerijos:

- ✓ „Jei nuotolinio darbo metu naudojami susirašinėjimo įrankiai (pavyzdžiui, Teams, ar kt.), darbdavys turi įvertinti, kaip toks susirašinėjimas (visas ar tik nesusijęs procesu) bus naikinamas ir kas už tai atsakingas?
- ✓ Ar darbdavio ištekliais ar įrankiais naudojama tik turint autorizuotas (individualias) prieigas (svarbu užtikrinti, kad kiekvienas naudotojas turėtų atskirą prieigą)?
- ✓ Kaip užtikrinama prieigų kontrolė (kiek asmenų gali turėti administratoriaus teises, kas gali suteikti, keisti ir naikinti prieigas, kt.)?
- ✓ Koku būdu naudojami darbdavio ištekliai ar įrankiai (internetu svetainė, interneto platforma, aplikacija ar į kompiuterį įdiegiama programinė įranga)?
- ✓ Kokie asmens duomenys bus surinkti darbdavio išteklių ar įrankio naudojimo metu, kur ir kiek laiko jie bus saugomi?
- ✓ Kokios techninės saugumo priemonės yra įdiegtos (įvertinti, kad darbuotojų namuose nėra papildomų tinklo saugumo priemonių, pavyzdžiui, ugniasienės)?
- ✓ Ar konkretus išteklius ar įrankis užtikrina galimybę įgyvendinti duomenų subjektų teises, įtvirtintas BDAR?“

Vieną iš esminių kriterijų - būtinybę išdėstyti nuotolinio darbo organizavimo reikalavimus raštu - galima sutikti nagrinėjant LAT praktiką. LAT išnagrinėjo bylą dėl darbuotojo atleidimo, kai darbdavys klaidingai traktavo darbuotojo neatvykimą į darbą jam dirbant per nuotolį kaip šiurkštų darbo pažeidimą (2021 m. gegužės 12 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-116-943/2021)¹²⁶. Teismas, atsižvelgdamas į darbuotojo darbo funkcijų pobūdį bei į susiklosčiusią darbo tvarką,

¹²⁶ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 12 d. nutartis byloje Nr. e3K-3-116-943/2021 dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu“, Liteko, žiūrėta 2023 m. kovo 1 d., <https://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=3a543f87-bcce-4e68-9fb8-31943c31f4c5>

darbuotojo atleidimą pripažino neteisėtu. Nagrinėtoje byloje buvo nustatyta, kad darbuotojas iš darbo atleistas už šiurkštų darbo pareigų pažeidimą – be pateisinamos priežasties neatvykimą į darbą kelias darbo dienas iš eilės. Darbuotojas – odontologas-burnos chirurgas – ginčijo šį darbo sutarties nutraukimo pagrindą. Anot jo, darbovietėje buvo nusistovėjusi tokia darbo organizavimo praktika, kai, nesant prisiregistravusių pacientų, gydytojai turėjo teisę savo funkcijas, nesusijusias su pacientų gydymu, vykdyti nuotoliniu būdu kitoje, savo nuožiūra pasirinktoje Lietuvos ar užsienio teritorijoje, naudojantis telekomunikacijų priemonėmis. Šioje situacijoje teismas darbuotojo atleidimą pripažino neteisėtu. Toks sprendimas buvo priimtas argumentuojant tuo, kad darbuotojo nebuvimas darbo vietoje nebūtinai lemia jo veiksmų kaip pravaikštos kvalifikavimą, jeigu, įvertinus darbo funkcijų pobūdį, darbo santykių ypatumus, faktiškai susiklosčiusią darbo tvarką ir sąlygas, kitas aplinkybes, yra nustatoma, kad darbuotojas, nors būdamas kitoje vietoje, vykdė savo darbo pareigas ir nepadarė žalos darbdavio interesams. Dėl šios priežasties, kai darbo funkcijų ar jų dalies atlikimas kitoje vietoje atitinka susiklosčiusią darbo tvarką net ir nesant šalių susitarimo, darbuotojo neatvykimas į darbą negali būti laikomas pravaikšta.¹²⁷ To pasekoje, išvada būtų tokia, jog, nesant darbuotojo ir darbdavio (rašytinio) susitarimo dėl nuotolinio darbo ir jo sąlygų, darbdavys negalėtų darbuotojui taikyti drausminės atsakomybės, jei nuotolinio darbo organizavimas ir vykdymas tam tikromis sąlygomis yra įprastinė ir nusistovėjusi įmonės praktika. Taip pat galima teigti, kad nuotolinis darbas gali būti organizuojamas ir be rašytinio susitarimo, jei darbuotojas ir darbdavys aiškiai žodžiu susitaria dėl darbuotojo darbo laiko paskirstymo nuotoliniu būdu ar dirbant biure. Kitą vertus, nors ir galimas žodinis susitarimas, tai nei vienai iš jo šalių neužtikrina visapusės apsaugos nuo skirtingo jo traktavimo, naujų atsiradusių sąlygų tinkamo vykdymo bei galimų ginčų, todėl rašytinė susitarimo forma yra rekomenduotina.

Pabrėžtina, kad kilus ginčui, dėl darbuotojo darbo pareigų nevykdymo ar netinkamo vykdymo ir darbo sutarties su tokiu darbuotoju nutraukimo, pareiga įrodyti darbuotojo darbo drausmės pažeidimus tenka darbdaviui. Nepavykus surinkti visų įrodymų dėl darbuotojo darbo drausmės pažeidimo ir pripažinus, kad darbo sutartis buvo nutraukta neteisėtai, darbdavys privalėtų sumokėti darbuotojui kompensaciją už priverstinės pravaikštos laiką.

Siekiant nepažeisti darbuotojo asmens duomenų apsaugos ir jo teisės į privatą gyvenimą, įgyvendinant darbdavio nustatytą nuotolinio darbo tvarką, darbdaviams neišvengiamai teks atsakyti į

¹²⁷ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 12 d. nutartis byloje Nr. e3K-3-116-943/2021 dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu“, *supra note*, 126.

klausimus, sprendžiamus *Barbulescu prieš Rumuniją* byloje¹²⁸. Šioje byloje teismas nustatė, kad darbdavys neteisėtai, neinformavęs darbuotojo tikrino jo susirašinėjamą per „Yahoo Messenger“ paskyrą ir tokiu būdu pažeidė jo teisę į privatų gyvenimą ir susižinojimo slaptumą. Byloje ginčas iškilo tarp B. Barbulescu - už pardavimus atsakingo inžinieriaus, dirbančio privačioje įmonėje - ir jo darbdavio. Barbulescu buvo atleistas iš darbo už tai, kad darbo metu iš darbinio kompiuterio namuose naudojosi „Yahoo Messenger“ paskyra asmeniniais tikslais, nes susirašinėjo su savo broliu ir sužadėtine. Tai prieštaravo įmonės vidaus politikai, draudžiančiai naudoti įmonės suteiktą įrangą su darbu nesusijusiais veiklais. Darbdavys pateikė 45 puslapių darbuotojo paskyros išrašą, kaip įrodymą, gautą stebint jo paskyrą 7 dienas. Barbulescu atleidimą apskundė, teigdamas, jog jis nebuvo informuotas darbdavio apie vykdomą stebėjimą. Taip pat buvo tikrinama ne tik darbinė, bet ir jo asmeninė „Yahoo Messenger“ paskyra. Be to darbdavys paviešino susirašinėjimo išrašą, nors jame buvo aptariama asmeninė konfidenciali informacija, susijusi su sveikata ir seksualiniu gyvenimu. Nepaisant šių argumentų, tiek nacionaliniai Rumunijos teismai, tiek 2016 m. EŽTT palaikė Barbulescu darbdavio poziciją. EŽTT nustatė, kad darbdavys turi teisę tikrinti darbuotojo susirašinėjamą, siekdamas įvertinti ar darbuotojas laikosi vidaus politikos, su kuria jis buvo supažindintas. EŽTT sprendimas buvo kritikuotas ekspertų kaip netikslus, nepakankamai argumentuotas. Barbulescu apskundė Teismo sprendimą Didžiajai kolegijai, kuri nustatė, kad nors darbdavys ir turėjo vidaus politiką, draudžiančią naudotis darbo įranga asmeniniais tikslais, darbuotojas nebuvo konkrečiai informuotas apie susirašinėjimo stebėjimo galimybę bei tai, kad jo metu bus tikrinamas susirašinėjimo turinys. Darbdavys stebėjo Barbulescu bendravimą realiu laiku, nors tikslas tokio stebėjimo nebuvo aiškus ir nebuvo pagrindimo, kodėl jo nebuvo galima pasiekti mažiau ribojančiomis priemonėmis. Barbulescu buvo skirta griežčiausia nuobauda darbo santykių kontekste - atleidimas. Didžioji kolegija pripažino pažeidimus dėl darbuotojo teisės į privatumą ir susižinojimo slaptumo.¹²⁹

Šiuo atveju teismo pozicija ir komunikuojama žinutė yra aiški - visais atvejais bendrovės interesai turi būti derinami su darbuotojo teise į privatumą. Tai yra aktualu ne tik „Yahoo Messenger“ atveju, bet ir sprendžiant dėl, el. pašto, socialinių tinklų ir specializuotos programinės įrangos naudojimo darbo metu.

¹²⁸ „Europos Žmogaus Teisių Teismas 2017 m. rugsėjo 5 d. sprendimas byloje Nr. 61496/08 *Barbulescu prieš Rumuniją*“, ECFR, žiūrėta 2023 m. kovo 13 d., [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22languageisocode%22:\[%22ENG%22\],%22appno%22:\[%2261496/08%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-159906%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22languageisocode%22:[%22ENG%22],%22appno%22:[%2261496/08%22],%22documentcollectionid%22:[%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-159906%22]})

¹²⁹ *Ibid.*

Šiems atvejams LR DK 206 straipsnio 1 dalimi 5 punktu numato prevencinę priemonę - visi darbdaviai yra įpareigoti parengti ir supažindinti darbuotojus su „informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo bei darbuotojų stebėsenos ir kontrolės darbo vietoje tvarka“.¹³⁰

Darbuotojo stebėjimas yra viena iš priemonių, kuria darbdavys gina savo teisėtą interesą - užtikrinti įmonės sklandų darbą. Ši priemonė nėra uždrausta, tačiau ji turi būti proporcinga ir užtikrinti darbuotojo apsaugą nuo darbdavio savivalės. Tam yra svarbu išpildyti 6 kriterijus:¹³¹

- 1) itin svarbus yra darbuotojo informavimas. Tai reiškia, kad reikia įvertinti, ar darbuotojas buvo informuotas apie tai, jog darbdavys gali imtis priemonių stebėti susirašinėjimą ir kitokį bendravimą, taip pat apie tokių priemonių taikymo pobūdį, trukmę ir poreikį;
- 2) svarbi darbdavio stebėjimo apimtis ir kišimosi laipsnis į darbuotojo privatumą. Turi būti įvertinta, ar visas bendravimas, ar tik jo dalis buvo stebima, taip pat klausimas, ar stebėjimas buvo apribotas laiko požiūriu ir asmenų, kurie turėjo prieigą prie stebėjimo rezultatų, skaičiumi ir pan.;
- 3) pateisinančios stebėjimą priežasties egzistavimas, t. y. reikia nustatyti, ar darbdavys turėjo teisėtas priežastis, pateisinančias bendravimo stebėjimą ir prieigą prie jų turinio;
- 4) galimybių taikyti mažiau intervencines priemones buvimas;
- 5) darbuotojo stebėjimo pasekmės ir darbdavio stebėjimo rezultatų panaudojimas;
- 6) darbuotojui buvo užtikrinama adekvati apsauga.

Tokių duomenų tvarkymą Lietuvoje reguliuoja Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas, o nuo 2018 m. gegužės mėn. - Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas. Šiais teisės aktais įtvirtinamos darbdavių pareigos, kurių turi būti laikomasi, siekiant užtikrinti stebėjimo veiksmų teisėtumą. Pavyzdžiui, jeigu darbdavys nuspręstų įdiegti stebėjimo sistemą, kuri nuolat rinktų duomenis apie darbuotojų lokaciją, interneto naudojimą, o taip pat ir ypatingus asmens duomenis, tokiu atveju iš reglamento darbdaviui kiltų pareiga atlikti duomenų apsaugos poveikio vertinimą.¹³² Darbdavys, neįvykdęs šios pareigos, būtų laikomas atsakingu ne už darbo teisės, bet už asmens duomenų apsaugos pažeidimus.

¹³⁰ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, *supra note*, 31: 206 straipsnis 1 dalis.

¹³¹ Natalija Bitiukova, „Darbuotojų elektroninio susirašinėjimo stebėjimui bus taikomos griežtesnės taisyklės“, Bernardinai, žiūrėta 2023 m. vasario 2 d., <https://www.bernardinai.lt/2017-09-15-darbuotoju-elektroninio-susirasinejimo-stebėjimui-bus-taikomos-griežtesnes-taisykles/>

¹³² *Ibid.*

Kitoje EŽTT byloje *Copland prieš Jungtinę Karalystę*,¹³³ kurioje darbdavys stebėjimą vykdė siekdamas nustatyti, ar darbuotojas pernelyg dažnai nesinaudoja darbdaviui priklausančiais įrenginiais asmeniniais tikslais (buvo stebimas tiek telefonas, tiek elektroninis paštas, tiek naršymas internete), teismas išaiškino, kad asmeninės informacijos, susijusios su darbuotojo telefono, taip pat su elektroninio pašto ir interneto naudojimu, rinkimas ir saugojimas be darbuotojo žinios apriboja žmogaus teisę į privataus gyvenimo ir susirašinėjimo slaptumo gerbimą ir pažeidžia EŽTK 8 straipsnį.¹³⁴ Teismas taip pat pažymėjo, kad darbuotojui atliekant jam pavestas užduotis ir naudojantis darbdaviui priklausančiomis darbo priemonėmis, neišnyksta darbuotojo teisė į privatų gyvenimą ir asmens duomenų apsaugą. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad elektroninio pašto stebėjimas turėtų apsiriboti duomenų srauto peržiūra ir ryšio laiko bei datos fiksavimu, vengiant susirašinėjime esančios informacijos fiksavimo ir analizavimo. Stebint darbuotojų elektroninį pašta, naršymą internete ar kitaip atliekant darbuotojų elektroninės darbo vietos stebėjimą, darbdavys neturėtų pamiršti ir kitų bendrųjų principų, tokių kaip: *tikslingumas* (duomenys surinkti stebėjimo metu yra surinkti konkrečiam tikslui ir negali būti panaudoti jokiam kitam tikslui), *skaidrumas* (draudžiamas slaptas darbuotojų el. pašto stebėjimas), *duomenų tikslumas ir saugojimo terminas* (reikalaujama, kad teisėtai surinkti ir saugomi duomenys būtų tikslūs ir saugomi ne ilgiau negu protingą saugojimo terminą).¹³⁵

Apibendrintai galima teigti, kad vis labiau populiarėjant nuotolinio darbo formai, pusiausvyros tarp darbuotojo teisių ir darbdavio interesų suradimas tampa kritiniu. Lietuvos teismų ir EŽTT patirtis nagrinėtose bylose parodo, kad nuotolinio darbo tvarkos aprašai, darbuotojų stebėsenos principų laikymasis ir kt. yra esminiai kriterijai, kurie sąlygoja darbuotojų darbinio ir asmeninio gyvenimo atskyrimą ir teisę į privatų gyvenimą išsaugojimą.

3.2. „BDAR“ ir dirbtinio intelekto lūkesčių pusiausvyra

Asmens duomenys palaipsniui tapo DI taikomųjų programų šaltiniu ir taikiniu. Duomenų apsaugos direktyvos 95/46/EB redakcija, pertvarkyta į naują reglamentą (Europos Parlamento ir

¹³³ „Europos Žmogaus Teisių Teismas 2011 m. balandžio 14 d. sprendimas Byloje C-70/10 *Copland prieš Jungtinę Karalystę*“, ECFR, žiūrėta 2023 m. kovo 12 d. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-79996%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-79996%22]})

¹³⁴ „Europos Žmogaus teisių konvencija“, Council of Europe, žiūrėta 2023 m. sausio 31 d. https://www.echr.coe.int/documents/convention_lit.pdf

¹³⁵ Aušra Maliauskaitė, Mingailė Šilkūnaitė, „Privatumas darbo vietoje: ar darbdavys gali skaityti Jūsų laiškus?“, Glimstedt, žiūrėta 2023 m. vasario 8 d. <https://www.glimstedt.lt/publikacijos/privatumas-darbo-vietoje-ar-darbdavys-gali-skaityti-jusu-laiskus-lt/>

Tarybos reglamentas) (ES) 2016/679, yra visa apimtimi ir tiesiogiai taikomas įstatymas visose ES valstybėse narėse. Šio įstatymo priėmimas suteikia asmenims naujas teises, susijusias su jų asmens duomenų rinkimu, naudojimu ir saugojimu, taip pat nustato naujas organizacijų taisykles, kaip tvarkyti asmens duomenis. Ši naujausia ES institucijų iniciatyva yra nepaprastai didelis žingsnis į priekį, vedantis prie nacionalinių modelių suvienodinimo, o ne skatinantis vien tik derinimą. Tai reiškia, kad jo nuostatų perkelti į nacionalinę teisę nereikia ir teisinės pasekmės jis sukelia automatiškai, nuo įsigaliojimo momento. Šiame skyriuje bus siekiama pateikti dalinę BDAR apžvalgą, daugiausia dėmesio skiriant ribotam skaičiui su darbu susijusių nuostatų.

2016 m. balandžio mėn. buvo priimtas ir 2018 m. gegužės mėn. įsigaliojo Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas (BDAR), kuriuo nustatomos atnaujintos garantijos ir didinami duomenų apsaugos standartai. Nors Reglamentu (ES) 2016/679 skatinamas laisvas asmens duomenų judėjimas, plėtojant vidaus (skaitmeninę) rinką, juo nebesiekama pirmiausia komercinių interesų. BDAR norima užtikrinti „nuoseklų“ duomenų apsaugos lygį kiekvienam Europos piliečiui, neatsižvelgiant į jo pilietybę ar gyvenamąją vietą (3 straipsnio 1 dalis).¹³⁶ Vis tik svarbu paminėti, kad Preambulės 4 punkte nurodyta, jog teisė į asmens duomenų apsaugą „nėra absoliuti teisė“ ir „turi būti <..> derinama su kitomis pagrindinėmis teisėmis, laikantis proporcingumo principo“.¹³⁷ BDAR Preambulės 155 punkte nurodyta, kad „valstybės narės gali nacionalinėje teisėje arba kolektyvinėse sutartyse, įskaitant darbo sutartis, nustatyti konkretesnes taisykles, kuriomis užtikrinama teisių ir laisvių apsauga tvarkant darbuotojų asmens duomenis darbo santykių srityje <..>“¹³⁸. Šia nuostata suteikiama laisvė kurti „integruojančius teisės aktus, skirtus reaguoti į riziką, susijusią su didžiųjų duomenų analize darbo santykiuose, decentralizuotu lygmeniu, nustatant griežtesnes procedūrinės taisykles“.¹³⁹

Kaip ir ankstesnėje Duomenų apsaugos direktyvoje, reglamento taikymo sritis yra plati ir lengvai adaptuojama: „duomenų tvarkymas“ reiškia „bet kokią automatizuotomis arba neautomatizuotomis priemonėmis su asmens duomenimis ar asmens duomenų rinkiniais atliekama operaciją <..>, kaip antai rinkimas, įrašymas, sisteminimas, saugojimas, adaptavimas ar keitimas, išgava, susipažinimas, naudojimas, atskleidimas persiunčiant, platinant ar kitu būdu sudarant

¹³⁶ „Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) 2016/679“, *supra note*, 67:3 straipsnis 1 dalis.

¹³⁷ *Ibid.*, 67: Preambulės 4 punktas.

¹³⁸ *Ibid.*, 67: Preambulės 155 punktas.

¹³⁹ Antonio Aloisi, Elena Gramano, *supra note*, 8:122.

galimybę jais naudotis, taip pat sugretinimas ar sujungimas su kitais duomenimis, apribojimas, ištrynimasis arba sunaikinimas“.¹⁴⁰

Taip pat paminėtina, kad asmens duomenų sąvoka yra plati, tačiau galbūt sunkiau pritaikoma: „asmens duomenys“ apibrėžiami kaip „bet kokia informacija, susijusi su fiziniu asmeniu, kurio tapatybė nustatyta arba gali būti nustatyta (duomenų subjektas)“.¹⁴¹ Todėl į BDAR taikymo sritį nepatenka asmens duomenys, kuriuose yra „anoniminės informacijos, kuri nėra susijusi su nustatytu ar identifikuojamu fiziniu asmeniu“, ir duomenys tik apie įmones. Nors ir kaip ginčytina, reikėtų manyti, kad į BDAR taikymo sritį patenka asmens duomenys, „kuriems buvo atliktas pseudonimizavimas, kuriuos galima priskirti fiziniam asmeniui naudojant papildomą informaciją“ - tai labai aktualu dirbtinio intelekto taikomosioms programoms.¹⁴²

Atkreiptinas dėmesys į Nuomonę 2/2017 dėl duomenų apsaugos darbe, kuria siekiama papildyti Nuomonę 8/2001 dėl asmens duomenų tvarkymo su darbo santykiais susijusiame kontekste ir 2002 m. darbinį dokumentą dėl elektroninių ryšių stebėjimo darbo vietoje. Pažymėtina, kad Nuomonėje 2/2017¹⁴³ daugiausia dėmesio skiriama stebėjimo priemonių poveikiui „visose situacijose, kai yra darbo santykiai, neatsižvelgiant į tai, ar šie santykiai grindžiami darbo sutartimi“. Nustatomi principai, grindžiami naujų ir „analogiškų ryšių“ apsaugos lygiavertiškumu. Vienas iš jos privalumų - bandymas apibūdinti naujų technologinių įrenginių keliamą riziką, taip pat daugelio scenarijų „proporcingumo vertinimas“, įskaitant įdarbinimo procesą, patikrinimą darbo vietoje, informacinių darbo priemonių naudojimo stebėseną darbo vietoje ir už jos ribų (pavyzdžiui, nuotolinis darbas, savo darbo priemonių naudojimas), darbo laiko ir lankomumo stebėseną, vaizdo sistemų naudojimą, transporto priemonių programas ir kitas operacijas.¹⁴⁴

BDAR sugriežtino reikalavimus duomenų tvarkymo teisėtumui. Įtvirtino duomenų tvarkymo teisėtumo, sąžiningumo ir skaidrumo principus.¹⁴⁵ Kiekvieną iš šių principų reikšminga aptarti trumpai.

Teisėtumo principas yra grindžiamas Reglamento 6 straipsniu, kuriame įtvirtinti kriterijai, lemiantys asmens duomenų tvarkymo teisėtumą. Bent vienos sąlygos, išdėstytos šioje normoje,

¹⁴⁰ „Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) 2016/679“, *supra note*, 67: 4 straipsnis 2 dalis.

¹⁴¹ *Ibid.*, 4 straipsnis 1 dalis.

¹⁴² Aloisi ir Gramano, *supra note*, 8:119-123.

¹⁴³ „Nuomonė 2/2017 dėl duomenų tvarkymo darbe“, LRV, žiūrėta 2023 m. sausio 20 d.

[https://vdai.lrv.lt/uploads/vdai/documents/files/Nuomonedelduomenutvarkymodrabe20170608wp249lt\(2\).pdf](https://vdai.lrv.lt/uploads/vdai/documents/files/Nuomonedelduomenutvarkymodrabe20170608wp249lt(2).pdf)

¹⁴⁴ Aloisi ir Gramano, *supra note*, 8:124.

¹⁴⁵ „Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) 2016/679“, *supra note*, 67:5 straipsnis 1 dalis.

tvarkant duomenis, atitikimas ir tokiu mastu, būtų pripažįstamas teisėtu. Vadinasi, asmens duomenys gali būti tvarkomi tik turint konkretų teisinį pagrindą.¹⁴⁶ Reglamente yra įtvirtinti žemiau išvardinti pagrindai:

- a) asmens duomenų subjekto duotas sutikimas;
- b) siekiant įvykdyti sutartį, būtina tvarkyti asmens duomenis, kurios šalis yra asmens duomenų subjektas;
- c) duomenų valdytojui taikomos teisinės prievolės įvykdymas;
- d) gyvybinių duomenų subjekto ar kito fizinio asmens interesų apsauga;
- e) siekiant atlikti užduotį viešojo intereso labui arba vykdant pavestas viešosios valdžios funkcijas, kurios pavestos atlikti duomenų valdytojui;
- f) teisėtų duomenų valdytojo arba trečiosios šalies interesų užtikrinimas, išskyrus atvejus, kai pagrindinės teisės ir laisvės arba tokie duomenų subjekto interesai, dėl kurių būtina užtikrinti asmens duomenų apsaugą, yra už juos viršesni.¹⁴⁷

Sąžiningumui įstatymų leidėjas Reglamente skiria mažiausiai dėmesio. Normose pastarasis nėra atskiriamas nuo kitų principų, bet minimas tik kartu su skaidrumu arba su teisėtumu.¹⁴⁸ Anot I. Petraitytės,¹⁴⁹ „asmens duomenų tvarkymo vertinimas sąžiningumo aspektu parodo, kiek duomenų valdytojas atviras ir paklūstantis asmens duomenų apsaugos reikalavimams. Duomenų valdytojas negali būti laikomas sąžiningu, jeigu nesilaiko asmens duomenų tvarkymo taisyklių, ignoruoja teisėtus duomenų subjekto lūkesčius jo asmens duomenų atžvilgiu“.

Skaidrumo principui Reglamente skiriamas ypatingas dėmesys:

- 1) Preambulės 39 punktu įpareigojama, remiantis skaidrumo principu, informaciją ir pranešimus, susijusius su asmens duomenų tvarkymu, pateikti lengvai prieinamus ir suprantamus, aiškia ir paprasta kalba.¹⁵⁰

¹⁴⁶ Gintarė Mačytė, „Asmens duomenų apsaugos principo užtikrinimas darbo teisiniuose santykiuose“ (magistro baigiamasis darbas, Mykolo Romerio universitetas, 2019), 26, <https://vb.mruni.eu/object/elaba:37406399/>

¹⁴⁷ „Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) 2016/679“, *supra note*, 67:6 straipsnis 1 dalis.

¹⁴⁸ Mačytė, *op.cit.* 146:28.

¹⁴⁹ Ilona Petraitytė, „Asmens duomenų teisinės apsaugos principai“ (daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2013), 111, https://www.tf.vu.lt/wp-content/uploads/2016/08/Ilona-Petraityt%C4%97_Asmens-duomen%C5%B3-teisin%C4%97s-apsaugos-principai-.pdf

¹⁵⁰ „Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) 2016/679“, *supra note*, 67: Preambulės 39 punktas.

- 2) Preambulės 58 punktu įtvirtinama, remiantis skaidrumo principu, duomenų subjektui ar visuomenei skirtą informaciją pateikti glaustai, lengvai prieinamai ir suprantamai, taip pat, prireikus, turi būti naudojamas vizualizavimas.¹⁵¹
- 3) Reglamento 12 straipsnio 1 dalyje apibrėžta, jog visa informacija, susijusi su duomenų tvarkymu, duomenų subjektui būtų pateikta „<..> glausta, skaidria, suprantama ir lengvai prieinama forma, aiškia ir paprasta kalba <..>“¹⁵²
- 4) Skaidrumo principo pagrindu, preambulės 60 punkte įtvirtinta, jog duomenų subjektui turi būti pranešama apie duomenų tvarkymo procesą ir tikslus. Taip pat turi būti pateikiama visa papildoma informacija, atsižvelgiant į konkrečias duomenų tvarkymo aplinkybes ir patį kontekstą.¹⁵³

Svarbu paminėti, kad visa informacija turi būti pateikiama laiku. Pažymėtina, jog šis principas yra siejamas su duomenų subjekto galimybe gauti su jo asmens duomenų tvarkymu susijusią informaciją.¹⁵⁴ To pasekoje, galima teigti, kad darbuotojas turi teisę gauti informaciją apie jo tvarkomus duomenis, o darbdavys privalo šią informaciją suteikti. Darbdavys negali savavališkai tvarkyti darbuotojo asmens duomenų, apie tai neinformavęs darbuotojo.¹⁵⁵

Be jau minėtų principų, į BDAR įtraukti ir kiti principai, priklausantys tradiciniam duomenų tvarkymo principų arsenalui,¹⁵⁶ pavyzdžiui, tikslo apribojimo, duomenų kiekio mažinimo, tikslumo, saugojimo apribojimo, vientisumo, konfidencialumo ir atskaitomybės. To paties įstatymo 6 straipsnyje išvardytos teisėtumo sąlygos, kuriomis remiantis galima tvarkyti duomenis: duomenų subjekto duotas sutikimas, būtinybė vykdant sutartį, teisinės prievolės vykdymas, duomenų subjekto gyvybiškai svarbių interesų apsauga, užduoties, atliekamos viešojo intereso labai arba vykdant duomenų valdytojiui suteiktus oficialius įgaliojimus, vykdymas, teisėtas interesas, jeigu nekeliamas pavojus duomenų subjekto interesams ar pagrindinėms teisėms ir laisvei.¹⁵⁷ Reglamentas įtvirtina, kad asmens duomenys turi būti renkami nustatytais, teisėtais ir aiškiai apibrėžtais tikslais bei, jei nėra suderinti su numatytais tikslais, toliau negali būti tvarkomi. Vadinasi, didesnė reikšmė turi būti

¹⁵¹ „Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) 2016/679“, *supra note*, 67: Preambulės 58 punktas.

¹⁵² *Ibid.*, 12 straipsnis 1 dalis.

¹⁵³ *Ibid.*, Preambulės 60 punktas.

¹⁵⁴ Mačytė, *op.cit.* 146:29.

¹⁵⁵ *Ibid.*

¹⁵⁶ „Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) 2016/679“, *supra note*, 67: Preambulės 39 punktas.

¹⁵⁷ *Ibid.*, 6 straipsnis.

teikiama pradiniam pasirinkimui dėl duomenų tvarkymo tikslo (įskaitant algoritminį), kuriuo nustatoma ir apribojama operacijų apimtis.

Šis principas įpareigoja kiekvieną įmonę ar organizaciją užtikrinti, kad asmens duomenis būtų renkami ir tvarkomi tik konkrečiais tikslais, kurie turi būti aiškūs, teisėti ir nustatyti duomenų rinkimo metu. Todėl asmens duomenų tvarkymo tikslas turi būti ne tik žinomas, bet ir asmenys, kurių duomenys tvarkomi, turi būti informuoti apie šį tikslą.¹⁵⁸

Darbo santykių kontekste, BDAR įtvirtina griežtesnius reikalavimus pirmiausia **sutikimui su asmens duomenų tvarkymu**. Kai duomenis siekiama tvarkyti daugiau nei vienu tikslu, „sutikimas“ turėtų būti gaunamas dėl visų duomenų tvarkymo tikslų. Tyla, iš anksto pažymėti langeliai arba neveikimas nėra laikomi sutikimu. Didžiąją dalį darbuotojo duomenų įmonės tvarko darbo sutarties pagrindu. Dažnai įmonės papildomus darbuotojų duomenis, kurie nėra būtini darbo sutarties vykdymui, tvarko sutikimo pagrindu. Tokiu atveju svarbu užtikrinti, kad darbuotojai pateiktų duomenis laisva valia, būtų informuoti, kad pateikti papildomus duomenis nėra privaloma. Remiantis BDAR, įmonės, tvarkančios duomenis sutikimo pagrindu, privalo sugebėti įrodyti, kad „sutikimas“ buvo gautas tinkamai. Taip pat Reglamentas nustato ne tik kokia informacija turi būti pateikta renkant duomenis, bet ir kaip ji turi būti pateikta. Šioje vietoje svarbu remtis jau aptartu skaidrumo principu. Įmonėms turėtų būti svarbu, koku būdu informuoja savo darbuotojus apie jų duomenų tvarkymą. Visa reikšminga informacija turi būti pateikta paprasta kalba, vengiant ilgų teisinių formuluočių ir tokiu būdu, kad darbuotojui būtų aišku, kokie jo duomenys reikalingi duomenų valdytojui, kam jie naudojami ir kaip tvarkomi.

Vis tik svarbu pabrėžti, kad „sutikimas“ gali būti būtinas, bet pats savaime nepakankamas. Šis reikalavimas buvo sustiprintas nustatant suprantamumo, aiškumo ir skaidrumo prievolės, susijusias su prašymo sąlygomis ir pabrėžiant teisę atšaukti sutikimą. Siekiant įvertinti tokio „sutikimo“ tikrumą, atsižvelgiama į tai, ar, sutarties vykdymas priklauso nuo sutikimo. Kaip teigiama Nuomonėje 2/2017,¹⁵⁹ „darbuotojai retai kada gali savanoriškai duoti, atsisakyti duoti ar atšaukti sutikimą“, atsižvelgiant į pasekmes, kurios jiems gresia dėl jų elgesio, susijusio su reikalavimų nesilaikymu (subordinacijos momentas). Todėl „išskyrus išimtinius atvejus, darbdaviai turės remtis

¹⁵⁸ Eglė Štareikė, Sigita Kausteklytė-Tunkevičienė, „Pagrindinės duomenų subjekto teisės ir jų užtikrinimas pagal ES bendrąjį duomenų apsaugos reglamentą“, Visuomenės saugumas ir viešojo tvarka 20 (2018): 304, <https://repository.mruni.eu/handle/007/15263>

¹⁵⁹ „Nuomonė 2/2017 dėl duomenų apsaugos darbe“, *supra note*, 143:4.

kitu teisiniu pagrindu nei sutikimas“.¹⁶⁰ Nepriklausomai nuo duomenų tvarkymo teisinio pagrindo, reikėtų atlikti proporcingumo testą ir apsvastyti, ar tai yra būtina teisėtam tikslui pasiekti, ar jis yra viršesnis už duomenų apsaugos teisę, taip pat priemones, kurių reikia imtis siekiant užtikrinti, kad teisės į privatų gyvenimą ir susižinojimo slaptumą pažeidimai būtų kuo mažesni. Tai gali būti poveikio duomenų apsaugai vertinimo dalis.

Antra, Reglamentu nustatomos platesnės teisės visiems duomenų subjektams, taigi ir darbuotojams darbdavio atžvilgiu. BDAR yra įtvirtinamos dvi naujos duomenų subjektų teisės - **teisė į duomenų perkeliamumą ir teisė būti pamirštam**. Teisė į duomenų perkeliamumą yra duomenų subjekto teisė atgauti savo pateiktus asmens duomenis iš duomenų valdytojo susistemintu, įprastai naudojamu formatu. Gavus atitinkamą darbuotojo prašymą, įmonės privalo pateikti elektroniniu formatu duomenis, kurie yra susiję su tuo konkrečiu darbuotoju ir kuriuos įmonei pateikė jis pats. Pažymėtina, kad teisė į duomenų perkeliamumą atsiranda tik tada, kai duomenys tvarkomi sutikimo arba sutarties pagrindu, todėl darbdavys neprivalės pateikti duomenų, surinktų teisėto intereso pagrindu.¹⁶¹

Trečia, BDAR įvedama dar viena naujovė - reikalavimas tam tikroms įmonėms ir organizacijoms paskirti **duomenų apsaugos pareigūną**. Duomenų apsaugos pareigūnas yra atsakingas už tinkamą duomenų apsaugos reikalavimų įgyvendinimą bendrovėje ir tarpininkavimą bendraujant su duomenų subjektais. Tačiau svarbu paminėti, kad tik valdžios institucijoms (išskyrus teismams), ligoninėms, saugos tarnyboms, didiesiems prekybos centrams pareigūno paskyrimas yra privalomas. Įmonės gali paskirti tinkamą kvalifikaciją turintį savo darbuotoją duomenų apsaugos pareigūnu, tik svarbu užtikrinti jo nepriklausomumą, t. y. pareigūnas dėl savo veiklos turi atsiskaityti aukščiausio lygio vadovybei. Taip pat galima pasitelkti išorinį paslaugų tiekėją.¹⁶²

BDAR reikalavimai privalo būti įgyvendinti įmonių, pradedant kandidatų apie jų asmens duomenų tvarkymą tinkamu informavimu, darbuotojų teisių įgyvendinimu ir baigiant darbuotojo, su kuriuo pasibaigė darbo santykiai, savalaikiu asmens duomenų sunaikinimu. Todėl galima teigti, kad BDAR reikalavimai yra aktualūs tiek darbdaviams, tiek patiems darbuotojams.

Teigiamas pokytis yra tai, kad BDAR yra gana aiškiai reglamentuojamas technologijų vaidmuo, pakeičiančių arba integruojančių darbdavio prerogatyvą. Ypač vertas dėmesio BDAR 22

¹⁶⁰ „Nuomonė 2/2017 dėl duomenų apsaugos darbe“, *supra note*, 143:4.

¹⁶¹ Kristupas Spirgys, „Darbo teisės rubrika: dar kartą apie GDPR (arba BDAR)“, PVPA, žiūrėta 2023 m. sausio 15 d. <https://pvpa.lt/darbo-teises-rubrika-dar-karta-apie-gdpr-arba-bdar/>

¹⁶² *Ibid.*

straipsnis¹⁶³, reglamentuojantis „automatizuoto individualių sprendimų priėmimo“ procesus. Iš tiesų reglamentas turėtų būti suprantamas kaip draudžiantis „vien tik automatizuotu duomenų tvarkymu grindžiamą sprendimą, <...> kuris sukelia teises pasekmes (duomenų subjektui) arba daro jam panašų reikšmingą poveikį“.¹⁶⁴ Tai bene labiausiai į ateitį orientuotas reglamento skyrius, kuriuo siekiama sukurti atsvarą augančiam organizacinių procedūrų automatizavimo augimui. Darbuotojas turi teisę, kad jo atžvilgiu nebūtų priimami sprendimai, „grindžiami tik automatizuotu duomenų tvarkymu, įskaitant profiliavimą, kurie sukelia teisinių pasekmių“.¹⁶⁵ Ši formuluotė puikiai tinka daugumai šiame darbe aprašytų DI nagrinėjamų aspektų. Įdomu tai, kad į šį straipsnį įtrauktas ir „profilavimas“ - palyginti nauja sąvoka Europos duomenų apsaugos teisėje. „*Profiliavimas*“ apibrėžiamas kaip „bet kokios formos automatizuotas asmens duomenų tvarkymas, kai asmens duomenys naudojami siekiant įvertinti tam tikrus su fiziniu asmeniu susijusius asmeninius aspektus, visų pirma, siekiant išanalizuoti ar numatyti aspektus, susijusius su to fizinio asmens darbo rezultatais, ekonomine situacija, sveikatos būkle, asmeniniais pomėgiais, interesais, patikimumu, elgesiu, buvimo vieta arba judėjimu.“¹⁶⁶

Nagrinėjant BDAR įgyvendinimą Lietuvos darbo santykių kontekste, jokie ryškūs pakeitimai, susiję su BDAR reikalavimais nebuvo numatyti. Nors BDAR dokumentacija tam tikrose situacijose ir gali būti dalimi darbo teisės dokumentų, pvz., įtraukiant kai kurias BDAR nuostatas į darbo tvarkos taisykles. Išskiriamos bendros rekomendacijos įgyvendinant BDAR darbo santykių aspektu:

Nereikia/Negalima:

1. Keisti darbo sutarčių, į jas įtraukiant kokias nors BDAR sąlygas, o ypač darbuotojo sutikimus.
2. Reikalauti iš darbuotojų sutikimų, susijusių su BDAR, išskyrus sutikimą viešinti nuotraukas, mobilaus telefono numerį arba kandidato į siūlomą darbo vietą sutikimą saugoti jo CV ir siųsti darbo pasiūlymus.

Reikia:

1. Dokumentuoti asmens duomenų tvarkymą, taikomą darbuotojams, tačiau nepamirštant, kad ši dokumentacija dažnu atveju skirta ne tik darbuotojams, t.y. turės būti atskleidžiama ir

¹⁶³ „Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) 2016/679“, *supra note*, 67:22 straipsnis.

¹⁶⁴ *Ibid.*

¹⁶⁵ *Ibid.*

¹⁶⁶ *Ibid.*, 4 straipsnis, 4 dalis.

tretiesiems asmenims. Reikia vengti BDAR nuostatų darbo tvarkos taisyklėse ir kituose tretiesiems asmenims neskirtuose dokumentuose.

2. Inventorizuoti saugomus darbuotojų duomenis ir įsitikinti, kad nėra saugomi jokiais tikslais nenaudojami duomenys, o taip pat duomenys apie sveikatą ar teistumą didesne apimtimi nei tai leidžia įstatymai.

3. Inventorizuoti darbo vietose taikomas stebėjimo priemones ir įsitikinti, ar jos pačios ir jų taikymo mastas yra proporcingas siekiamiems tikslams, taip pat, tinkamai dokumentuoti jų naudojimą.

Dažniausiai įmonės daugiausiai dėmesio skiria savo klientų ir esamų darbuotojų duomenų apsaugai, tačiau labai atsakingai reikia elgtis ir su kandidatų į darbo vietą duomenimis, nes jų duomenų apsaugai galioja tie patys reikalavimai.

Pirmiausia, galioja bendras darbo teisės principas, kad galima rinkti tik tokią informaciją apie kandidatą, kuri būtina įvertinti, ar asmuo yra tinkamas užimti būsimas pareigas. Vadinasi, darbdaviai gali rinkti tik tokius duomenis kaip kandidato vardas, pavardė, kontaktai, išsilavinimas, darbo patirtis, kvalifikacija, gebėjimai ir pan. Tik išskirtiniais atvejais duomenys apie kandidato sveikatos būklę arba kredito istoriją gali būti renkami ir tvarkomi, jei tai pagrįstai ir tiesiogiai susiję su būsimomis pareigomis. Duomenys apie asmens (ne)teistumą gali būti renkami ir tikrinami tik jeigu teisės aktai aiškiai įtvirtina tokį reikalavimą darbdaviui. Taip pat svarbu nepamiršti, kad į buvusius kandidato darbdavius galima kreiptis tik iš anksto apie tai informavus kandidatą, o į esamą – tik su kandidato sutikimu.¹⁶⁷

Neretai pasitaiko situacijų, kai, peržiūrint ir vertinant asmenų profilius, informacijos apie kandidatą bandoma ieškoti socialiniuose tinkluose. Tokiu atveju iš dalies galima suprasti verslo poreikį užsitikrinti, kad įmonėje dirbtų patikimi darbuotojai, kurie socialinėje paskyroje neskleistų idėjų, galinčių turėti neigiamos įtakos įmonės reputacijai. Vis tik apie kandidatą galima fiksuoti ir tvarkyti tik tokią informaciją, kuri yra būtina užimamai pozicijai. Dėl šios priežasties, vertindami kandidatus, būsimi darbdaviai turėtų naudotis tik profesinėse paskyrose, pavyzdžiui, „LinkedIn“, esančiais duomenimis.

Taip pat svarbus neatrinktų kandidatų asmens duomenų tvarkymas. BDAR yra aiškiai įtvirtintas reikalavimas duomenis saugoti terminuotai, tiek, kiek duomenų reikia konkrečiam tikslui

¹⁶⁷ Irma Kirklytė, „BDAR vingrybės: nuo kandidatų atrankos iki buvusių darbuotojų kontaktų saugojimo“, Infolex, žiūrėta 2023 m. vasario 6 d., <https://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=news&Tema=54&str=99267>

pasiekti. Todėl kandidato, nepraėjusio atrankos į darbo poziciją, gyvenimo aprašymas negali būti saugomas neterminuotą laiką. Atrankai pasibaigus, kandidato pateiktus duomenis galima saugoti tik tam tikrą konkretų laiką (pavyzdžiui, iki 1 metų) ir turint aiškų teisėtą tikslą (pavyzdžiui, siekiant kaupti kandidatų bazę). Kandidatas turi būti iš anksto apie tai informuojamas ir jam turi būti suteikiama teisė nesutikti ar reikalauti, kad jo duomenys būtų ištrinti.¹⁶⁸

BDAR taisyklės galioja kalbant ir apie buvusių darbuotojų duomenų tvarkymą. Kaip minėta anksčiau, tam tikrais atvejais yra numatyti minimalūs ar maksimalūs dokumentų ar duomenų saugojimo terminai, pavyzdžiui, įspėjimai dėl darbo sutarties nutraukimo turi būti saugomi bent 3 metus, o pačios darbo sutartys ir jų priedai – ne trumpiau nei 50 metų. Tačiau, jei teisės aktuose dokumento ar duomenų saugojimo terminas nenumatytas, jie turi būti saugomi protingą laikotarpį. Darbdaviai turi apibrėžti konkrečius duomenų saugojimo terminus, kuriems suėjus, tokie duomenys ištrinami. Tokiais atvejais, kad būtų pasiekti apibrėžti tikslai, svarbu nustatyti realų terminą.

Nors gali pasirodyti, jog aukščiau paminėti reikalavimai dėl darbuotojų ar kandidatų duomenų tvarkymo yra mažiau reikšmingi nei, tarkime, reikalavimai dėl klientų finansinių ar sveikatos duomenų, vis dėlto darbdaviui gali tekti susidurti su nemenka atsakomybe, jei šie reikalavimai bus pažeisti. Už pačių svarbiausių BDAR nuostatų pažeidimus (pavyzdžiui, pagrindinių duomenų tvarkymo principų pažeidimus, įskaitant sutikimo gavimo pažeidimus, duomenų subjektų teisių pažeidimus ir panašiai), numatytos baudos siekia iki 20 mln. Eur arba iki 4 proc. įmonės ankstesnių metų bendrosios pasaulinės apyvartos, atsižvelgiant į tai, kuri suma yra didesnė.¹⁶⁹ Ir šiuo atveju nesvarbu, ar tai yra kandidato, ar esamo darbuotojo duomenys - pagal pažeidimo pobūdį galioja bendros BDAR numatytos nuobaudos.

BDAR laikymąsi Lietuvoje prižiūri Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija. Jos sprendimai vien pernai turėjo įtakos dešimtims įmonių Lietuvoje. Skaičiuojama, kad organizacijoms teikti 2 įspėjimai, 8 rekomendacijos, paskirtos 26 administracinės baudos, surašyta 30 administracinių nusižengimų protokolų, pagal kuriuos daugiausiai baudų skirta dėl Elektroninių ryšių įstatymo pažeidimų.¹⁷⁰ Taip pat teiktas 101 nurodymas ir 101 papeikimas. Galima teigti, kad į BDAR taisyklių laikymąsi žiūrima itin griežtai.

¹⁶⁸ Kirklytė, *supra note*, 167.

¹⁶⁹ *Ibid.*

¹⁷⁰ „Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos 2021 m. veiklos ataskaita“, Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, žiūrėta 2023 m. sausio 20 d., <https://vdai.lrv.lt/lt/naujienos/solpripa-2-work-projekto-uzdarymo-ir-duomenu-apsaugos-dienos2023-konferencija-1>

Vis tik kalbant apie tvarios duomenų apsaugos aplinkos kūrimą DI laikais, BDAR, pasak Sandra Wachter, jau gali būti pasenęs. Autorė straipsnyje „Harvard Journal of Law & Technology“¹⁷¹ išsakė pagrįstą kritiką BDAR teigdama, kad „per daug dėmesio skiriama įvesties etapui, t.y. kada renkami duomenys, bet nepakankamai analizuojama, kaip jie vertinami“. Kai duomenys gaunami teisėtai, labai mažai kontrolės ar supratimo paliekama išvadų analizei (angl. *inferential analytics*), kuri tebėra „niekieno žemė“. Pagrindinės nuostatos gali būti apeinamos tiesiog iškreipiant atitinkamų išimčių aiškinimą. Kita vertus, išvadų analizė (angl. *inferential analytics*), viena iš stipriausių DI taikomųjų programų, kuria siekiama išvesti elgesį tiesiog ekstrapoliuojant dėsningumus, t.y. vertinant kintamas vertes ir pasikartojimus iš didelių duomenų kiekių, atrodo, iš esmės nereglamentuota.¹⁷² Be to, pernelyg siaura duomenų samprata gali sutrukdyti BDAR įgyvendinti savo apsaugos tikslus. Taip pat, sutelkus dėmesį tik į „profilavimą“, gali nepavykti suvokti naujos rinkos praktikos ir spręsti naujų DI ir algoritmų keliamų iššūkių, nes teisinė apsauga, kuri susijusi su duomenų pagrindu daromomis išvadomis, yra labai ribota.

3.3. Darbuotojo teisė „atsijungti“

Nors darbo santykiuose skaitmenizacijos plėtra ir išpopuliarėjęs nuotolinis darbas naudos suteikė tiek darbdaviams, tiek darbuotojams, kartu paskatino kitas su užimtumu ir teisiniu reguliavimu susijusias problemas. Dėl suintensyvėjusių ir pailgėjusių darbo valandų, ėmė nykti profesinio ir asmeninio gyvenimo ribos, kilo klausimų dėl teisingo atlygio už darbą, suprastėjo dalies darbuotojų psichinė ir fizinė sveikata, dalyje darboviečių įsitvirtino lūkestis, kad darbuotojai bus nuolat pasiekiami darbdavio ar kitų darbuotojų ir turi būti nuolat prisijungę. Stengdamiesi neprarasti darbo vietos ar papildomų pajamų, darbuotojai taikstosi su ilgesniu darbo laiku, nors reglamentuotas darbo laikas būna normuotas. Kaip pagrindinė problema yra identifikuojama negalėjimas „atsijungti“ net naktį ar atostogaujant.

Dar 2021 m. pradžioje, reaguodamas į darbo rinkos pokyčius, Europos Parlamentas priėmė rezoliuciją su rekomendacijomis Komisijai dėl naujos direktyvos priėmimo, kuri numato darbuotojų *teisę atsijungti*. Europos Parlamentas Komisijai pateikė naujos direktyvos projektą, kurios tikslas -

¹⁷¹Sandra Wachter, Brent Mittelstadt ir Chris Russell „Counterfactual explanations without opening the black box: automated decisions and the GDPR“, *Harvard Journal of Law & Technology*, 31/2 (2018): 873, <https://jolt.law.harvard.edu/assets/articlePDFs/v31/Counterfactual-Explanations-without-Opening-the-Black-Box-Sandra-Wachter-et-al.pdf>

¹⁷² *Ibid.*, 873-874.

pagerinti visų darbuotojų darbo sąlygas, nustatant būtiniausius teisės atsijungti reikalavimus.¹⁷³ Rezoliucijoje *teisė atsijungti* apibrėžiama „kaip teisė nesiimti su darbu susijusios veiklos ir nepalaikyti su darbu susijusių ryšių skaitmeninėmis priemonėmis, pvz. telefono skambučiais, el.laiškais ar kitomis žinutėmis, ne darbo laiku“.¹⁷⁴

Europos Parlamento siūlomoje priimti direktyvoje numatyta, kad darbuotojai turi turėti teisę išjungti su darbu susijusias priemones ir nereaguoti į prašymus ne darbo laiku be neigiamų pasekmių rizikos. Darbdaviai atitinkamai neturėtų reikalauti, kad darbuotojai dirbtų ne darbo laiku, būtų pasirengę atlikti darbą arba pasiekiami ne darbo laiku, o bendradarbiai turėtų vengti susisiekti su kolegomis ne darbo valandomis darbo tikslais. Darbuotojai apie šios teisės įgyvendinimą turėtų būti tinkamai ir aiškiai informuoti. Vis tik svarbu pabrėžti, kad rezoliucijoje bei direktyvos projekte teisė atsijungti yra nesuabsoliutinama ir paliekant teisę darbdaviams nukrypti nuo teisės įgyvendinimo aiškiai nustatyta tvarka ir kompensuodami už darbą ne darbo laiku. Kita vertus, įvardintos nuostatos nurodytos tik rezoliucijoje ir nėra privalomos direktyvos projekte. Praktika rodo, kad nors darbdaviai gali nustatyti ribojančias ir griežtas taisykles dėl darbo su IT technologijomis ar nuotoliniu būdu, tačiau įmonėje gali vyrauti politika, kuri skatintų darbuotojus dirbti kuo daugiau, konkuruoti ir nedarbo metu neatsijungti nuo darbo priemonių.¹⁷⁵

Europos Sąjungos Teisingumo Teismas 2019 m. byloje *Federación de Servicios de Comisiones Obreras prieš Deutsche Bank SAE* pasisakė, jog „siekiant užtikrinti Direktyvoje 2003/88 numatytų teisių ir Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje numatytos pagrindinės teisės veiksmingumą, valstybės narės privalo įpareigoti darbdavius įdiegti objektyvią, patikimą ir prieinamą sistemą, leidžiančią apskaičiuoti kiekvieno darbuotojo atlikto kasdienio darbo laiko trukmę“.¹⁷⁶ Tačiau R. Grigonienė¹⁷⁷ kelia klausimą, ar įmanoma tiksliai apskaičiuoti nutolusio darbuotojo darbo laiką? Tai galima būtų padaryti naudojant DI taikomas technologijas. Tačiau jų taikymas turėtų būti proporcingas, reikalingas darbuotojo sutikimas ir pan. Toks darbuotojo stebėjimas, kaip jau buvo

¹⁷³ Laura Tunkevičiūtė, „Darbuotojo teisė atsijungti – tik dirbant nuotoliu?“ Glimsted, žiūrėta 2023 m. sausio 10 d., <https://www.glimstedt.lt/naujienos/darbuotojo-teise-atsijungti-tik-dirbant-nuotoliu/>

¹⁷⁴ „2021 m. sausio 21 d. Europos Parlamento rezoliucija su rekomendacijomis Komisijai dėl teisės atsijungti 2019/2181(INL)“, Europos Parlamentas, žiūrėta 2023 m. sausio 28 d. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_LT.html#title1

¹⁷⁵ Grigonienė, *supra note*, 5:105.

¹⁷⁶ „Europos Sąjungos Teisingumo Teismas 2019 m. gegužės 14 d. sprendimas byloje C-55/18 *Federación de Servicios de Comisiones Obreras prieš Deutsche Bank SAE*“, Eur-Lex, žiūrėta 2023 m. kovo 1 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62018CJ0055&from=EN>

¹⁷⁷ Grigonienė, *op.cit.*, 5:105.

nagrinėta, gali sukelti papildomas teisinio reguliavimo, o kartu ir darbuotojo emocines, psichines problemas, neužtikrinant sveikų ir saugių darbo sąlygų darbuotojui.

Apžvelgiant Europos šalių patirtį įgyvendinant nacionalinius teisės aktus dėl *teisės atsijungti*, svarbu paminėti, kad Prancūzija buvo pirmoji Europos šalis, priėmusi *teisės atsijungti* teisės aktus. Nuo 2017 m. sausio mėn. Prancūzija teisiškai įpareigojo darbdavius derėtis su profesinėmis sąjungomis dėl teisės atsijungti nuo technologijų po darbo valandų. Po Prancūzijos, kita šalis, kurioje 2017 m. buvo įvesta teisė atsijungti, buvo Italija. Teisės akte nustatyta, kad tik nuotoliniai darbuotojai turi teisę atsijungti nuo technologinių įrenginių ir interneto platformų, nepatirdami jokių pasekmių, susijusių su jų darbo statusu ar kompensacija. Teisė atsijungti taip pat numatyta sektorių ir įmonių lygmens kolektyvinėse sutartyse. Kitoje šalyje - Ispanijoje, 2020 m. rugsėjo 22 d. Karaliaus dekretu įstatymu Nr. 28/2020 buvo baigti rengti ir priimti teisės aktai dėl nuotolinio darbo. Įstatyminio dekreto 18 straipsnyje įtvirtinta *teisė atsijungti*: „verslo pareiga užtikrinti atsijungimą reiškia, kad poilsio metu ribojamas technologinių darbo ryšių priemonių naudojimas, taip pat laikomasi maksimalios darbo dienos trukmės ir visų apribojimų bei atsargumo priemonių, susijusių su darbo laiku, numatytų taikomame reglamente ar susitarime“.¹⁷⁸ 2021 m. balandį Airijos vyriausybė paskelbė naują praktikos kodeksą, pagal kurį visi darbuotojai oficialiai turi teisę atsijungti nuo darbo, kad galėtų geriau suderinti profesinį ir asmeninį gyvenimą. Naujasis kodeksas užtikrina, kad darbuotojai turėtų teisę atsijungti nuo darbo ne įprastomis darbo valandomis, įskaitant teisę iš karto neatsakyti į el. laiškus, telefono skambučius ar kitus pranešimus. Kodekse taip pat buvo nurodyta, kad darbuotojas ne darbo valandomis 1) neturėtų atlikti darbo ir 2) turi teisę būti nebaudžiamas už atsisakymą spręsti darbo klausimus. Atsiranda pareiga gerbti kito asmens teisę atsijungti (nesiųsti el. laiškų ar neskambinti ne darbo valandomis).¹⁷⁹ 2021 m. gruodį Portugalijos parlamentas priėmė naujus teisės aktus dėl nuotolinio darbo. Vienas iš 2022 m. sausio mėn. įsigaliojusių teisės aktų buvo teisė į privatumą. Dabar Darbo kodekse nustatyta, kad darbdaviai privalo susilaikyti nuo kontaktų su darbuotojais jų poilsio metu, išskyrus force majeure atvejus. Įmonėms, pažeidusioms šią teisę, gresia baudos iki 4080 Eur. Darbdaviams pažeisti darbuotojo privatumą tapo rimtu nusižengimu.¹⁸⁰

Kaip matyti iš pirmiau pateiktų duomenų, teisės aktai dėl *teisės atsijungti* kiekvienoje šalyje skiriasi. Vienos šalys pasirinko teisės aktus, skirtus valstybės tarnautojams, kitos šalys, pavyzdžiui,

¹⁷⁸ „Right to Disconnect Legislation in Europe“, Global Employment Solutions, žiūrėta 2023 m. vasario 10 d., [Right to Disconnect Legislation in Europe - Capital GES \(capital-ges.com\)](https://capital-ges.com/right-to-disconnect-legislation-in-europe/)

¹⁷⁹ *Ibid.*

¹⁸⁰ *Ibid.*

Portugalija, nustatė baudas. Nors vienos šalys aktyviai stengiasi adaptuotis prie besikeičiančios aplinkos, kurią sąlygoja informacinės technologijos ir kiti veiksniai, kitos ES valstybės narės vis dar diskutuoja dėl nacionalinių teisės aktų.

Lietuvoje, reaguojant į situaciją darbo rinkoje, Europos Parlamento rezoliuciją bei užsienio šalių pavyzdžius, taip pat kilo įtvirtinimo nacionalinėje teisėje iniciatyvų dėl *teisės atsijungti* ir būti darbdavio nepasiekiamam ne darbo laiku. Seimo narių grupė 2021 m. pradžioje registravo LR DK 52 straipsnio (*Nuotolinis darbas*) pakeitimo projektą, kuriuo teisę atsijungti siūlyta įtvirtinti: „Darbuotojai turi teisę atsijungti nuo skaitmeninių įrenginių ir būti darbdavių nepasiekiamais ne darbo laiku, naktį, poilsio ir švenčių dienomis, jei to nereikalauja darbo pobūdis“.¹⁸¹ 2022 m. LR DK 52 straipsnio pakeitimo projektas peržiūrėtas, siūloma įtvirtinti: „Darbuotojas turi teisę atsijungti nuo skaitmeninių įrenginių ir būti darbdavio nepasiekiamas ne darbo laiku“.¹⁸² Iniciatyva tiesiogiai įtvirtinti LR DK pasibaigus darbo laikui darbuotojo *teisę atsijungti* ir neatsakyti į skambučius ar pranešimus, susijusius su darbu, suteiktų darbuotojui papildomą apsaugą. Tačiau keliamas klausimas, kodėl šią teisę siūloma suteikti tik nuotoliniu būdu dirbantiems darbuotojams. Svarbu paminėti, kad LR DK 52 straipsnio pakeitimo projektai neaptaria, kaip dėl darbo pobūdžio turėtų būti aiškinama teisės atsijungti išimtis, koku būdu išimtis turėtų būti nustatoma ir kokioms darbuotojų kategorijoms, kaip turėtų būti apskaitomas darbuotojo buvimo pasiekiamo ne nustatytu darbo metu laikas.

Šiuo atveju pats klausimas ir sprendimo variantai yra platesni ir susiję ne tik su darbo laiko ar darbo apmokėjimo klausimu. Vienas iš variantų, gali būti bent iš dalies apriboti technologijų naudojimą po darbo valandų, uždrausti prieigas prie sistemų. Tačiau nors ribojamuosius veiksmus gali būti lengva įgyvendinti, jie turi trūkumų, nes visiškai blokuoja prieigą visiems vartotojams. Darbuotojai vis tiek ras būdų, kaip apeiti sistemą ir atlikti darbo užduotis ne darbo valandomis. Todėl tai gal ir neišsprendžia pačios problemos, tačiau panaikina darbo lankstumą, kurio reikia kai kuriems darbuotojams. Todėl *teisė atsijungti* ne visada pilnai gali atliepti į darbuotojų poreikį dėl darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, bendros gerovės. Gali būti svarstyтина platesnė sąvoka, kuri apimtų darbo lankstumą, nes niekas negali versti ar bausti darbuotojo būti prisijungusiam ir atlikti darbą poilsio metu, tačiau tie, kurie to nori, turėtų teisę tai daryti laisvai, nesitikėdami to paties iš kitų. Vis tik pasak Luc Pansu,¹⁸³ diskusijos dėl teisės aktų prisideda prie mentaliteto kaitos ir pamažu gali

¹⁸¹ Tunkevičiūtė, *supra note*, 173.

¹⁸² *Ibid.*

¹⁸³ Luc Pansu, „Evaluation of „Right to Disconnect“ Legislation and Its Impact on Employee’s Productivity“, *International Journal of Management and Applied Research*, 5/3 (2018): 115, <http://ijmar.org/v5n3/18-008.pdf>

padėti pakeisti darbo kultūrą ir skaitmeninių priemonių naudojimą. Kol teisės aktų rengėjai vis dar diskutuoja, Luc Pansu siūlo taikyti gerąją praktiką, kuri padėtų keisti darbuotojų įpročius ir mąstyseną: 1) jei įmanoma, pirmenybę teikti asmeniniam bendravimui, o ne elektroninei komunikacijai; 2) elektroniniuose laiškuose pridėti papildomų pranešimų, primenančių, kad siuntėjas nesitiki skubaus atsakymo (išskyrus tikrai skubius atvejus); 3) nesiųsti elektroninių laiškų gavėjams, kurie atostogauja; 4) suplanuoti el. laiškų pristatymą, kad jie būtų siunčiami patogiausiu laiku; 5) organizuoti mokymų sesiją apie efektyvesnę skaitmeninių priemonių naudojimą.¹⁸⁴ Išvardintos priemonės galėtų padėti išsaugoti ilgalaikį darbuotojų produktyvumą, apsaugant nuo informacijos perkrovos, skaitmeninio išsiblašymo ir sumažėjusio kūrybiškumo, kurie sukelia stresą, technostresą ir pan. Šie reiškiniai plačiau bus analizuojami kitame poskyryje.

3.4. Dirbtinio intelekto poveikis darbuotojo sveikatai

DI technologijos atvėrė novatoriškų galimybių ir pokyčių darbo vietoje, todėl kartu išaugo su darbo, darbo laiko organizavimu ir nuotoliniu darbu susijusio „lankstumo“ poreikis. Keičiantis žmonių sąveikai darbe dėl informacinių technologijų vystymosi ir plėtros, vis labiau nyksta riba tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, populiarėja nuotolinis darbas ir darbas laisvu grafiku. Tai gali suteikti naujų galimybių, tačiau taip pat kelia naujų iššūkių darbuotojams ir įmonėms darbuotojų saugos ir sveikatos (toliau - DSS) srityje. Naujų galimybių ir iššūkių pusiausvyra priklauso nuo to, kaip technologijos darbo vietoje yra įdiegtos, valdomos ir reguliuojamos.¹⁸⁵

Skaitmeninės technologijos, kuriose įdiegtas DI (pvz. robotai), yra mobilūs, išmanūs ir bendradarbiaujantys įrenginiai ir jie gali padėti gerinti DSS sąlygas įvairiais būdais, pavyzdžiui, pakeičiant darbuotojus pavojingose darbo vietose arba gerinant darbo kokybę, nes darbuotojams nereikia atlikti pasikartojančių ar rutininių užduočių, padidinančių raumenų ir kaulų sistemos sutrikimų riziką arba keliančių grėsmę psichinei sveikatai. Pavyzdžiu laikytini aktyvieji egzoskeletai, kurie naudojami įprastiniams fiziniams ir ergonominiams žmogaus judesiam modifikuoti, tarkim, įgalinant juos kelti sunkius svorius, bet potencialiai apsunkinant paprastesnių judesių atlikimą.¹⁸⁶

¹⁸⁴ Pansu, *supra note*, 183.

¹⁸⁵ Nomi Hrast, Simona Šarotar Žižek, „Health and Safety in times of remote work“, *6th FEB International Scientific Conference: Challenges in Economics and Business in the Post-COVID Times*. 1 (2022): 492, <https://doi.org/10.18690/um.epf.5.2022.46>

¹⁸⁶ European Agency for Safety and Health at Work, *supra note*, 44.

Kobotai, bendradarbiaujantys robotai, skirti bendrauti su žmonėmis bendroje erdvėje arba saugiai dirbti iš arti,¹⁸⁷ taip pat gali sudaryti palankesnes sąlygas daugeliui žmonių (senstantiems darbuotojams ar neįgaliesiems) įsidarbinti ir bendradarbiauti su žmonėmis bendroje veikloje.¹⁸⁸ Naujos, DI pagrįstos darbuotojų stebėsenos formos, gali suteikti galimybę pagerinti DSS priežiūrą, sumažinti poveikį įvairių rizikos veiksnių, įskaitant priekabiavimą ir smurtą, taip pat anksti įspėti apie stresą, sveikatos problemas ir nuovargį. Realiojo laiku teikiami patarimai, pritaikyti konkrečiam asmeniui, gali daryti įtaką darbuotojų elgesiui, pagerinti DSS. DI paremta stebėseną galėtų padėti vykdyti įrodymais pagrįstą prevenciją, pažangų darbo vietų rizikos vertinimą.¹⁸⁹

Tačiau naujos robotų technikos ir DI technologijų diegimas taip pat gali sukelti ergonominę, kibernetinio saugumo ar psichosocialines rizikas, kurios atsiranda, sąveikaujant žmogui ir mašinoms. Robotizacija lėmė aibę nelaimingų atsitikimų ir mirčių darbe, pavyzdžiui, 2015 m. robotas nužudė darbuotoją, prismeigęs jį prie metalo plokštelės Volkswagen automobilių gamykloje.¹⁹⁰ Vis dažniau naudojant robotų techniką žemės ūkyje, sodininkystėje, logistikoje ir gamyboje, padidėja sąveikos su robotais keliamą riziką ir panašių nelaimingų atsitikimų darbe tikimybė. Traumų pavojus taip pat gali netiesiogiai padidėti dėl žmogaus sąlyčio su robotų naudojamais įrenginiais.¹⁹¹

Robotų, kurie kartais priima sprendimus darbdavių vardu, veiksmai sukelia materialinių padarinių darbe. Dėl šios priežasties, kyla klausimas, kas turi atsakyti už dirbtinio intelekto padarytą žalą? Ar yra suformuota ir įgyvendinta atitinkanti teisinė sistema, reglamentuojanti robotų veiksmų keliamą riziką ir sukeltų incidentų padarinius?

Direktyvoje 2006/42/EB,¹⁹² taikomoje mašinoms, nepavyko nustatyti universalios DI robotų, turinčių net dalinį savęs suvokimą, apibrėžties. Ši direktyva gali būti naudinga užtikrinant DSS darbo vietose, kuriose naudojamos tradicinės mašinos ir, kurių technikos lygis gerokai skiriasi nuo dabartinio. Ji taikoma mašinų veikimo principams, neatsižvelgiant į DI, kuris tam tikrose situacijose

¹⁸⁷ „„Kobotai“ jau keičia robotus: kas tai yra ir kodėl jie taip sparčiai plinta“, Technologijos, žiūrėta 2023 m. kovo 25 d. <http://www.technologijos.lt/n/technologijos/elektronika/S-82336/straipsnis/Kobotai-jau-keicia-robotus-kas-tai-yra-ir-kodel-jie-taip-sparciai-plinta>

¹⁸⁸ European Agency for Safety and Health at Work, *supra note*, 44.

¹⁸⁹ *Ibid.*

¹⁹⁰ Maciej Jarota, *supra note*, 9:5.

¹⁹¹ Tarptautinė darbo organizacija, „Sauga ir sveikata kaip ateities darbo pagrindas“, VDI, žiūrėta 2023 m. vasario 3 d., https://www.vdi.lt/PdfUploads/DSS_ateities_darbo_pagrindas.pdf

¹⁹² „Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2006/42/EB dėl mašinų, iš dalies keičianti Direktyvą 95/16/EB (nauja redakcija)“, Eur-Lex, žiūrėta 2023 m. vasario 9 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0042>

gali gebėti savarankiškai priimti sprendimus, poveikį. Direktyvoje 2006/42/EB neapibrėžiamas robotų, kurie ateityje gali atlikti svarbų vaidmenį daugelio Europos darbdavių darbo procese, savarankiškumo lygis.

Šioje vietoje svarbu pabrėžti, kad kol kas nėra teisės aktų, reglamentuojančių robotų, turinčių savimonę, valdymą. ES teisės aktai buvo kuriami kitokioje mokslinėje ir technologinėje tikrovėje, nes jie nereglamentuoja išsamių naujų darbo procesų aspektų, susijusių su robotizacijos pažanga. Juose negalima rasti jokių DI robotų naudojimo principų, kuriuose būtų atsižvelgta į DI specifiką.

Kitas svarbus DSS aspektas, susijęs su DI pažanga - darbuotojų patiriamas stresas darbo aplinkoje. Auganti verslo sparta, kurią lemia lūkesčiai pasiekti daugiau, geresnių ir greitesnių rezultatų, reiškia, kad organizacinė praktika turi būti nuolat tobulinama, siekiant atlaikyti didėjančią konkurenciją. Darbdavių spaudimas dėl darbo našumo gali įtakoti išaugusį darbuotojų darbo krūvį, pernelyg ilgą darbo laiką ir nesubalansuotą profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Pavyzdžiui, „Amazon“ užpatentavo apyrankę, kuri stebi sandėlio darbuotojų buvimo vietą ir vibruoja, kad „pastūmėtų“ juos prie kitos užduoties. Pastebėta, jog daugelis darbuotojų mano, kad pagrindinis jų bendravimas darbo pamainos metu vyksta su robotais, o ne su kolegomis.¹⁹³ Išryškėja darbuotojų vienišumo ir izoliacijos jausmas, atsiranda kolektyvinio bendravimo stoka, mažesnė organizacijos parama. Šios aplinkybės gali sukelti stresą darbuotojui, daryti žalą psichinei sveikatai.¹⁹⁴ „Stresas“ yra apibrėžiamas kaip „neterminuota individo psichofiziologinė reakcija į išorinius dirgiklius, pavyzdžiui, nepalankias fizines arba socialinės aplinkos sąlygas“.¹⁹⁵

Kita problema, išaugusio nuotolinio darbo poreikiui, atsiranda neapibrėžtas darbo krūvis, kuris sukuria naują šių dienų reiškinį „technostresą“, įvardijamą kaip „žmonijos kaina už kompiuterių revoliuciją“.¹⁹⁶ Informacinių komunikacinių technologijų keliamas stresas gali būti apibūdintas kaip tiesioginis arba netiesioginis technologijų naudojimo poveikis žmogaus elgsenai, mąstymui, nuostatoms ir psichologijai.¹⁹⁷ Technostreso sąvoka siejama su darbo norma, kurią sunku apibrėžti dirbant su informacinėmis technologijomis. Darbuotojus neretai užplūsta nesuskaiciuojamas el. laiškų, telefono skambučių ar žinučių srautas. Neatlikti darbai, neperskaityti dokumentai slegia darbuotoją psichologiškai, net ir jeigu nėra nustatyto griežto reikalavimo atlikti užduotis tą pačią

¹⁹³ Tarptautinė darbo organizacija, *supra note*, 191.

¹⁹⁴ *Ibid.*

¹⁹⁵ Selye Hans, *Stress Without Distress* (London: Teach Yourself Books, 1974), 171.

¹⁹⁶ Grigonienė, *supra note*, 5:103.

¹⁹⁷ Larry Rosen, *Technostress: Coping With Technology @Work @Home @Play*. (New York: John Wiley & Sons, 1997), 239.

dieną.¹⁹⁸ A. G. Raišienė ir S. Jonušauskas,¹⁹⁹ tyrinėję informacinių ir komunikacinių technologijų įtaką darbuotojų stresui, išskiria 3 technostreso pasekmes: fizinės, psichoemocinės ir funkcinės (elgsenos). *Fizinės* apima lėtinių ligų išsivystymą arba paūmėjimą, bendrą liguistumą, imuniteto susilpnėjimą, akių ir kaulų-raumenų sistemos ligas ir pan. *Psichoemocinė* reakcija į stresą keliančias aplinkybes aprėpia darbuotojo nusivylimą darbu, depresiją, neigiamą savęs vertinimą, sumenkusį pasitikėjimą savimi, vadinamąjį kompiuterinį nerimą, panikos priepuolius ir t.t. *Funkciniai* arba *elgsenos* pokyčiai pasireiškia sumažėjusiu produktyvumu, pablogėjusia darbų atlikimo kokybe, absenteizmu, t. y. padažnėjusiomis pravaikštomis, polinkiu palikti darbovietę ir pan.

Grigonienė,²⁰⁰ remiantis Europos ir Lietuvos mokslininkais, apžvelgė ir kitą reiškinį – „*technoperkrovos*“, „kai nesant kriterijų nustatyti tinkamą darbuotojui krūvį, elektroniniu būdu siunčiamos užduotys viršija darbuotojo pajėgumų ribas ir sukelia psichoemocinius sveikatos sutrikimus“.

Svarbu suprasti, kad visose darbo vietose, kur dažnai naudojamos informacinės technologijos, reikia įtraukti į darbo rizikos vertinimo procesus tokius veiksnius kaip *technostresas*, *technoperkrova*. Taip pat būtina parengti įmonėse dokumentus, nustatančius, kaip darbuotojai turi būti apmokyti dirbti tokiomis sąlygomis.²⁰¹

Atsižvelgiant į technologijų plėtrą ir analizuojant rizikas ir grėsmes, kyla klausimas, ar dabartiniai ES teisės aktai leidžia gerai apsaugoti darbuotojų sveikatą, jiems atliekant pareigas DI naudojimo kontekste?

ES teisės aktuose nepateikiama DI apibrėžtis, nors tokie faktai, kad 2017 m. vasario 16 d. rezoliucijoje su rekomendacijomis Komisijai dėl civilinės teisės taisyklių, susijusių su robotika (2015/2103(INL)),²⁰² Europos Parlamentas paragino Komisiją postuluoti bendrą ES lygmens kibernetinių-fizinių sistemų, autonominių sistemų, pažangiųjų autonominių robotų ir jų subkategorijų apibrėžtį ir nustatė pažangiųjų robotų požymius, jau vertinama pozityviai.

Iš pirmiau pateiktos analizės matyti, kad ES teisės aktuose nenagrinėjamos kai kurios naujos grėsmės, susijusios su darbuotojų sveikatos apsauga. Iš tiesų ES teisės aktų leidėjas apskritai

¹⁹⁸ Grigonienė, *supra note*, 5:103.

¹⁹⁹ Raišienė, Jonušauskas, *supra note*, 6:83.

²⁰⁰ Grigonienė, *supra note*, 5:102.

²⁰¹ Marta Chiappetta, „The Technostress: definition, symptoms and risk prevention“, Researchgate, žiūrėta 2020 m. spalio 23 d.,

https://www.researchgate.net/publication/325031719_The_Technostress_definition_symptoms_and_risk_prevention

²⁰² „2017 m. vasario 16 d. Europos Parlamento rezoliucija su rekomendacijomis Komisijai dėl robotikai taikomų civilinės teisės nuostatų (2015/2103(INL))“, *supra note*, 48.

reglamentavo DSS klausimus, visų pirma Tarybos direktyvoje 89/391/EEB,²⁰³ kurioje apibrėžiami bendrieji DSS principai, taikomi kiekvienoje darbo aplinkoje. Pagrindiniame DSS teisės akte, t. y. Tarybos direktyvoje 89/391/EEB, kuri yra laikoma bendrų principų ir būtiniausių standartų pagrindas, darbdavys įpareigojamas imtis priemonių, būtinų darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti, įskaitant profesinės rizikos prevenciją, informavimą ir mokymą, taip pat aprūpinimą būtinomis organizacinėmis priemonėmis.²⁰⁴ Direktyvos 6 straipsnio 1 dalyje, atsižvelgus į kintančias aplinkybes ir siekiant esamos padėties pagerinimo, yra numatyta darbdavio pareiga koreguoti šias priemones. Be to, direktyvos 6 straipsnio 3 dalyje nustatyta taisyklė, kad visose planuojamose įmonėse darbdavys privalo atsižvelgti į įmonės veiklos pobūdį, riziką darbuotojų profesinei saugai ir sveikatai darbe, parenkant darbo priemones, naudojamas chemines medžiagas ar preparatus ir įrengiant darbo vietas. Pagal direktyvos 9 straipsnio 1 dalį darbdavys turėtų vertinti riziką profesinei saugai ir sveikatai darbe, įskaitant riziką, dėl kurios darbuotojas buvo nedarbingas ilgiau kaip tris darbo dienas, sąrašą ir atsakingoms institucijoms, vadovaudamasis nacionaliniais įstatymais ir (arba) praktika, rengti ataskaitas apie nelaimingus atsitikimus darbe, kuriuos patyrė jo darbuotojai. Pagrindinė darbuotojų profesinės saugos ir sveikatos darbe priemonė yra rizikos vertinimas darbo vietoje.²⁰⁵

Vis labiau plintant nuotoliniam darbui, kuris organizacijose tampa labiau kasdienybe, nei išimtinėms darbo sąlygoms, atsiranda poreikis įvertinti teisinį tokios darbo formos reguliavimą. Darbo vietos tampa vis labiau neapibrėžtos, todėl šalims skubiai reikėjo iš naujo įvertinti teisės aktus, siekiant apsaugoti darbuotojus nuo naujos ergonominės rizikos darbuotojų sveikatai, kurias darbdaviai turi mažai galimybių kontroliuoti.

Europos lygmeniu nuotolinį darbą reglamentuoja Direktyva 89/391/EEB bei kitos direktyvos, susijusios su darbo sąlygomis ar DSS. Tačiau ES nėra vieno konkretaus teisės akto, tiesiogiai susijusio su nuotoliniu darbu. Vietoj to jis reglamentuojamas nacionaliniu lygmeniu, pasitelkiant norminius teisės aktus, kolektyvines derybas ir socialinį dialogą.

²⁰³ „Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“, Eur-Lex, žiūrėta 2023 m. vasario 7 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31989L0391&from=LT>

²⁰⁴ *Ibid.*

²⁰⁵ Jarota, *supra note*, 9:3.

Tačiau Europos požiūrio į nuotolinį darbą esminiu dokumentu yra laikomas *ES pagrindų susitarimas dėl nuotolinio darbo* (angl. *Framework agreement on telework*)²⁰⁶ - autonominis socialinių partnerių susitarimas, sudarytas 2002 m. Jame pateikiama aiški, nors ir bendro pobūdžio, darbdavių pareigų, darbuotojų, dirbančių nuotolinį darbą, atžvilgiu apžvalga. Šios pareigos užtikrina, kad nuotoliniu būdu dirbantis darbuotojas naudotųsi tomis pačiomis teisėmis kaip ir vietoje dirbantys darbuotojai, kartu atsižvelgiant į nuotolinio darbo ypatumus. Jame taip pat pabrėžiama, kad darbdavys yra atsakingas už nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų profesinę saugą ir sveikatą. Susitarime aiškiai nurodoma, kad nuotoliniu būdu dirbantys darbuotojai turi teisę prašyti inspekcinio vizito, kad būtų užtikrinta, jog jų darbo vieta atitinka paskirtį ir yra ergonomiška. Susitarime taip pat nustatomos pagrindinės taisyklės, susijusios su darbo organizavimu, mokymais, duomenų privatumu ir įranga. Iki 2021 m. kovo mėn. penkios šalys - Italija, Liuksemburgas, Latvija, Slovakija ir Ispanija - buvo įgyvendinusios teisinius pakeitimus, o daugelis kitų šalių, įskaitant Airiją, Austriją, Belgiją, Kiprą, Kroatiją, Vengriją, Vokietiją, Maltą, Lenkiją, Portugaliją ir Slovėniją, peržiūrėjo savo nacionalinius teisės aktus šia tema.²⁰⁷ Šiuos suderintus arba siūlomus nacionalinio nuotolinio darbo reglamentavimo pakeitimus galima suskirstyti į keturias pagrindines kategorijas:²⁰⁸

- teisinis nuotolinio darbo apibrėžimas;
- teisė dirbti nuotoliniu būdu (įskaitant nuotolinio darbo trukmę ir dažnumą);
- teisė atsijungti poilsio metu ir galimybė užtikrinti sveiką darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą dirbant nuotoliniu būdu;
- konkrečios DSS nuostatos, įskaitant darbdavio pareigą užtikrinti, kad nuotolinio darbo vieta būtų ergonomiška ir padėtų išvengti potencialių ligų.

Nacionalinių teisės aktų pakeitimai įvairiose šalyse skiriasi. Pavyzdžiui, Ispanijoje Karališkuoju dekretu Nr. 28/2020²⁰⁹ sustiprinta darbuotojo teisė atsijungti ir išplėstos darbuotojų teisės, kai kalbama apie nuotolinio darbo ergonominius, psichosocialinius ir organizacinius aspektus. Ispanijos darbdaviai dabar privalo atlikti darbuotojų nuotolinio darbo vietos rizikos vertinimą ir

²⁰⁶ „Teleworking regulations are changing - so what do employers need to know“. European Agency for Safety and Health Work, žiūrėta 2023 m. sausio 30 d.
<https://healthy-workplaces.eu/en/media-centre/news/teleworking-regulations-are-changing-so-what-do-employers-need-know>

²⁰⁷ *Ibid.*

²⁰⁸ *Ibid.*

²⁰⁹ „Karališkasis dekretas - įstatymas 28/2020 dėl nuotolinio darbo“, BOE, žiūrėta 2023 m. vasario 10 d.,
<https://boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-11043-consolidado.pdf>

užtikrinti, kad joje nebūtų jokios rizikos, galinčios sukelti ar sustiprinti kaulų ir raumenų sistemos sutrikimus.

Airija 2021 m. sausio mėn. paskelbė savo nacionalinę nuotolinio darbo strategiją, kurioje ne tik pabrėžiama teisė atsijungti, bet ir įsipareigojama investuoti į nuotolinio darbo infrastruktūrą, pavyzdžiui, nuotolinio darbo centrus ir sparčiojo plačiajuosčio ryšio užtikrinimą.²¹⁰

Vokietijoje, Federalinė darbo ministerija 2021 m. spalio mėn. pradžioje parengė mobiliojo darbo įstatymo projektą (vok. *Das Mobile-Arbeit-Gesetz*). Šis įstatymo projektas leidžia darbuotojams dirbti iš namų arba dirbti mobilią darbą 24 dienas per metus (pagal darbo sutartį visą darbo dieną). Darbdaviams tenka tokia pati atsakomybė už darbuotojų profesinę sveikatą ir saugą namų biure, kaip ir įmonės patalpose. Įmonės privalo atlikti rizikos vertinimą ir prevenciją bei informuoti darbuotojus apie riziką, kuri jiems gali kilti dirbant namuose tiek fiziškai, tiek psichologiškai. Dėl ribotos darbdavio galimybės patekti į darbuotojo namus, darbuotojų bendradarbiavimas dėl darbo sąlygų namuose, laikomas dar svarbesniu ir apibrėžiamas nuotolinio darbo sutartyje.²¹¹ Ypač daug dėmesio skiriama sveikatos ir saugos vertinimui, susijusiam su darbo vietos ergonomika, tinkamu apšvietimu, darbo procesais ir darbo laiku. Šiuo metu darbuotojai, dirbantys namuose, nėra apdrausti nuo nelaimingų atsitikimų. Dėl privalomojo draudimo nuo nelaimingų atsitikimų darbe, kuris užtikrina labai intensyvią apsaugą ir suteikia darbuotojui galimybę naudotis specialiomis rehabilitacijos priemonėmis, nuolat kyla ginčų, nes 2016 m. Federalinio socialinio teismo sprendimu buvo atsisakyta suteikti draudimą, jei darbuotojas patyrė nelaimingą atsitikimą eidamas iš namų biuro į virtuvę savo namuose. Nors panašus nelaimingas atsitikimas neabejotinai būtų apdraustas, jei įvyktų darbdavio patalpose, teismas motyvavo, kad darbo iš namų atveju tai yra veikla, priskiriama išimtinai darbuotojo rizikos sferai. 2018 m. Federalinis socialinis teismas išaiškino, kad draudimo apsauga taikoma tik tuo atveju, jei nelaimingas atsitikimas įvyko konkrečioje darbui skirtoje erdvėje namuose ir jei darbuotojas nelaimingo atsitikimo metu faktiškai dirbo darbdaviui. Nuo to laiko darbdaviams paprastai rekomenduojama suteikti konkrečią draudimo apsaugą, kad būtų išvengta ginčų šiame kontekste.²¹²

Prancūzijoje nuo 2017 m. darbą namuose reglamentuoja Prancūzijos darbo kodeksas (1222-9 ir kiti straipsniai). Sprendžiant praktinius klausimus, remiamasi teismų praktika ir 2005 m. sudarytu

²¹⁰ „European Agency for Safety and Health Work“, *supra note*, 206.

²¹¹ „Remote work in Germany“. Boundless, žiūrėta 2023 m. vasario 11 d., [Remote Working Policy in Germany | Boundless EOR \(boundlesshq.com\)](https://boundlesshq.com/Remote-Working-Policy-in-Germany/)

²¹² *Ibid.*

nacionaliniu daugiašalės pramonės susitarimu. Konkrečios nuostatos taip pat gali būti numatytos įmonės pramonės sektoriui taikomoje kolektyvinėje sutartyje.²¹³ Darbdavys yra atsakingas už DSS dirbant namuose. Darbdavys gali patekti į namų biurą, kad užtikrintų DSS, gavęs išankstinį sutikimą ir pranešęs darbuotojui. Darbdavys privalo imtis visų pagrįstų priemonių, kad darbuotojo darbo vieta būtų teisingai įrengta, saugi, patogi ir lengvai naudojama, siekiant sumažinti galimas traumas, kaip nurodyta sveikatos ir saugos priemonėse. Savo ruožtu darbuotojai privalo rūpintis savo sveikata ir sauga bei laikytis visų pagrįstų darbdavio taisyklių ar nurodymų. Taip pat darbdavys turi užkirsti kelią darbuotojo izoliacijai, kontroliuoti darbo krūvį ir užtikrinti darbuotojo asmeninio ir profesinio gyvenimo pusiausvyrą. Šiuo tikslu Darbo kodekse visų pirma numatytos pareigos darbdaviui a) bent kartą per metus susitikti ir aptarti darbo krūvį bei darbo sąlygas ir b) nustatyti dienos laiką, kada galima susisiekti su darbuotoju (L. 1222-10 straipsnis).²¹⁴

Lietuvoje teisinis reguliavimas remiasi LR DK 52 straipsnio 3 dalimi, kurioje nustatyta, kad „<.> skiriant dirbti nuotoliniu būdu, raštu nustatomi darbo vietos reikalavimai (jeigu tokie keliami), darbui suteikiamos naudoti darbo priemonės, aprūpinimo jomis tvarka, naudojimosi darbo priemonėmis taisyklės <.>“.²¹⁵

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 straipsnio 1 dalyje numatyta darbdavio pareiga darbuotojams sudaryti saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais.²¹⁶ Šio įstatymo 33 straipsnyje nurodytos darbuotojų pareigos saugant savo ir kitų darbuotojų sveikatą bei gyvybę neatleidžia darbdavio nuo šioje dalyje nustatytos pareigos. DSS priemonės finansuojamos darbdavio lėšomis. Įstatymo 14 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir darbo vietų aplinka turi atitikti šio Įstatymo ir kitų darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus. Darbo vietos turi būti įrengtos taip, kad jose dirbantys darbuotojai būtų apsaugoti nuo galimų traumų, jų darbo aplinkoje nebūtų sveikatai kenksmingų ar pavojingų rizikos veiksnių. Įrengiant darbo vietas turi būti įvertintos darbuotojo fizinės galimybės. Įstatymo 38 straipsnis reglamentuoja darbuotojų saugą, kurie dirba nuotolinį darbą. Šio straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbuotojams, dirbantiems nuotolinį darbą, sudaromos tokios pačios DSS sąlygos kaip ir kitiems įmonės darbuotojams. Skiriant dirbti nuotoliniu būdu, darbdavys, jeigu

²¹³ „Mobile working regulations in France“, Cms.Law, žiūrėta 2023 m. vasario 11 d. <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-mobile-working/france>

²¹⁴ *Ibid.*

²¹⁵ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, *supra note*, 31:52 straipsnis 3 dalis.

²¹⁶ „Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas“, LRS, žiūrėta 2023 m. vasario 3 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253/asr>

reikia, darbuotojui suteikia darbo, asmenines apsaugos priemones. Darbuotojo naudojamos darbo priemonės, darbo vieta turi atitikti DSS teisės aktų reikalavimus. Darbdavys privalo apmokyti darbuotoją, kaip saugiai naudotis darbdavio suteiktomis darbo priemonėmis. Darbuotojas privalo rūpintis savo paties ir kitų asmenų, kurie galėtų nukentėti dėl netinkamo jo elgesio ar klaidų, sauga ir sveikata, taip pat tinkamu darbo priemonių, asmeninių apsaugos priemonių naudojimu (Įstatymo 38 straipsnio 2 dalis).²¹⁷ Įstatymo 39 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad DSS būklė nustatoma pagal tai, kaip darbo priemonės ir darbo sąlygos įmonėje atitinka DSS norminiuose teisės aktuose nustatytus reikalavimus, įvertinus profesinę riziką darbo vietose ar kitose įmonės vietose, kur darbuotojas gali būti darbo laiku.²¹⁸ Darbdaviui atstovaujantis asmuo ar jo pavedimu darbdavio įgaliotas asmuo organizuoja profesinės rizikos vertinimą įmonėje (Įstatymo 39 straipsnio 3 dalis).²¹⁹

Dėl DSS būklės darbo įstatymai išimčių, kuomet dirbamas nuotolinis darbas, nenustato, todėl visais atvejais kiekvienoje darbo vietoje pats darbdavys turi vertinti profesinę riziką. Šalys nėra saistomos pareigos susitarti, kad nuotolinio darbo vieta būtų apibrėžta tik kaip viena fizinė vieta, nes nuotolinio darbo organizavimas yra lankstesnis būdas atlikti darbuotojui jo darbo funkcijas. Dėl šios priežasties, šalys yra laisvos sulygti, kad darbo funkcijas darbuotojo bus atliktos savo nuožiūra pasirinktoje vietoje (pvz., bibliotekoje, namuose, ar kt.). Jei darbdaviui ar jo pavedimu įgaliotam asmeniui nėra objektyvios galimybės įvertinti konkrečių darbuotojų profesinės rizikos darbo vietoje, darbdavys galėtų inicijuoti darbuotojų, kurie dirba nuotoliniu būdu, apmokymus profesinės rizikos vertinimui. Tokiu atveju darbuotojai, dirbantys nuotolinį darbą, galėtų patys įsivertinti konkrečioje darbo vietoje kylančias rizikas ir priimti konkrečius sprendimus, pvz., iškilus rizikai tęsti darbą, ar jį nutraukti ir (ar) imtis tam tikrų priemonių rizikai pašalinti. Bet koku atveju, visos reikšmingos aplinkybės dėl galimų rizikų, darbuotojo veikimo būdai kylant rizikoms, apsaugos priemonių naudojimo tvarka ir kitos faktinės aplinkybės turi būti dokumentuotos ir patvirtintos darbo teisinių santykių šalių nusistatyta tvarka. Tokios aplinkybės tiek darbo teisinių santykių šalims, tiek darbo teisinių santykių priežiūrą atliekantiems subjektams, turi būti aiškios ir suprantamos.²²⁰

Dirbant nuotoliniu būdu, iškyla klausimų dėl darbų saugos, darbuotojų sveikatos ir nelaimingų atsitikimų darbe kvalifikavimo. Remiantis LR Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių

²¹⁷ „Dėl nuotolinio darbo“, Valstybinė darbo inspekcija, žiūrėta 2023 m. sausio 10 d.
<https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=483&lang=lt>

²¹⁸ „Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas“, *supra note*, 216:39 straipsnis 1 dalis.

²¹⁹ *Ibid.*, 39 straipsnis 3 dalis.

²²⁰ „Valstybinė darbo inspekcija“, *supra note*, 217.

ligų socialinio draudimo įstatymo 3 straipsnio 10 ir 11 dalimis, nelaimingu atsitikimu darbe pripažįstamas įvykis darbe (ir eismo įvykis darbo laiku), kai darbuotojas patiria traumą bei kuris teisės aktų nustatyta tvarka pripažintas nelaimingu atsitikimu darbe.²²¹

Sprendžiant, kurie įvykiai laikytini nelaimingais atsitikimais darbe, atsiranda rizika, nes nuotolinio darbo atveju pats darbuotojas apskaito darbo laiką. Pasak G. Tamašauskaitės,²²² „darbo sutarties šalys, sulygdamos dėl nuotolinio darbo, turėtų aiškiai susitarti dėl nelaimingų atsitikimų darbe pripažinimo ir kvalifikavimo tvarkos ir sąlygų. Būtų tikslinga numatyti konkrečius darbo funkcijos atlikimo laikotarpius (tarkime, darbo laiko intervalus). Jeigu įvykis, kurio metu nuotolinis darbuotojas patirtų traumą, įvyktų susitarime numatytu laikotarpiu kaip numatytu darbo laiku, toks įvykis, atlikus visapusišką faktinių aplinkybių tyrimą, laikytinas nelaimingu atsitikimu darbe. Antraip, jeigu darbuotojas patiria traumą vykdydamas ne darbo funkcijas ar laiką, kuris pagal susitarimą nepriskiriamas darbo laikui, įvykis neturėtų būti laikomas nelaimingu atsitikimu darbe”.

Atsižvelgiant į nagrinėtus saugos ir sveikatos darbo aplinkoje sąlygojančius komponentus, svarbu įvardinti, kad didžiausia atsakomybės dalis už saugias ir sveikas darbo sąlygas organizacijoje (įskaitant ir darbą nuotoliniu būdu) tiek Lietuvoje, tiek apžvelgtose šalyse, tenka darbdaviui. Ir nors ES lygmeniu teisinis reguliavimas nėra išsamiai sureguliuotas - nėra teisės aktų, reglamentuojančių robotų valdymą organizacijose, direktyvoje dėl priemonių DSS apsaugai darbe gerinti nustatymo nenagrinėjamos kai kurios naujos grėsmės, kylančios dėl sąlyčio su informacinėmis technologijomis darbuotojų sveikatos apsaugai, darbuotojų sveikatos stiprinimas išlieka įmonių prioritetas konkuruojant darbo rinkoje. Nors remiamasi prielaida, kad darbdavys turi aukščiausią valdžią ir teisinę atsakomybę užtikrinti DSS, vis tik darbuotojai taip pat turi suvokti, kad jų pačių sveikata, sauga ir gerovė yra jų asmeninės atsakomybės dalis. Ir didele dalimi jų būsima sauga ir sveikata priklauso nuo jų pačių, o ne nuo vadovų ar kitų darbuotojų.

²²¹ „LR Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas“, LRS, žiūrėta 2023 m. vasario 1 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5a374f223de811e68f278e2f1841c088/asr>

²²² Tamašauskaitė, *supra note*, 119:200.

IŠVADOS

1. Šiuo metu DI dar neturi vieningos sampratos nei praktikoje, nei teisės mokslo pasaulyje. Vienur apibrėžiant DI labiau akcentuojama informacinių technologijų galimybė savarankiškai priimti sprendimus, kitur išskiriama žmogaus įtaka DI sistemoms, iš turimo duomenų rinkinio atrasti ir analizuoti reikalingą informaciją bei, ja remiantis, priimti sprendimus. Todėl galima teigti, kad atsižvelgiant į spartų DI vystymąsi, nėra tikslinga formuoti vieningos sąvokos, bet labiau verta remtis DI veikimo principais.
2. Dėl naujų iššūkių, susijusių su DI taikomomis technologijomis darbo santykiuose, kyla naujų grėsmių ir rizikų, kurių tiek tarptautiniai, tiek nacionaliniai teisės aktai dėl vystymosi spartos išsamiai nereglamentuoja. Siekiant apsaugoti darbuotojų teises, atsiranda poreikis ES teisės aktus pritaikyti prie besikeičiančios tikrovės. ES lygmens standartuose privaloma reaguoti į sparčiai besikeičiantį darbo rinkos pobūdį, susijusį su DI pažanga darbo procesuose, kuris reikalauja nuoseklaus, atitinkančio nūdienos poreikius, savalaikio, nenutrūkstamo teisės aktų kūrimo ir tobulinimo proceso, kas užtikrintų skaidrų ir aiškų teisinį reguliavimą.
3. Įvertinus ES ir nacionalinius teisės aktus, reguliuojančius pagrindines žmogaus teises ir laisves, ypatingą dėmesį reikia skirti tokių teisių ir laisvių apsaugai, kaip *orumas, laisvė reikšti mintis ir įsitikinimus, asmens teisė į privatų gyvenimą, diskriminacijos uždraudimas, teisė į asmens duomenų apsaugą*. Šios teisės ir laisvės gali būti laikomos patenkančiomis į didžiausią jų pažeidimo riziką taikant DI technologijas darbo aplinkoje. Todėl priimant teisės aktus arba tobulinant esamus DI reguliavimo srityje, reikėtų nurodyti šias asmens teises ir laisves bei atitinkamai nustatyti jų saugojimo kriterijus.
4. Grėsmė darbuotojų teisėms ir laisvėms kyla dėl neteisėtų DI technologijų panaudojimo tikslo, apimties, skaidrumo ir terminų. Darbuotojų teisių apsauga konkuruoja su darbdavio interesais, todėl aiškus teisinis reglamentavimas padėtų išlaikyti santykių pusiausvyrą, net ir egzistuojant subordinacijos principui.
5. DSS turi būti įmonių prioritetas, nes sveikas darbuotojas ilgainiui įmonei atneša daugiau naudos, taip pat sąlygoja įmonės reputacijos konkurencinį pranašumą. Nagrinėtų šalių ir Lietuvos teisinis reglamentavimas įpareigoja darbdavį užtikrinti DSS darbo vietoje. Tačiau vis dar nėra konkrečiai suformuotos ir įgyvendintos teisinės sistemos, reglamentuojančios DI technologijų (pvz. robotų) sukeltos rizikos ir įvykusių incidentų padarinių teisinės atsakomybės ribų.

6. Lietuvos nacionalinėje teisėje egzistuoja saugą ir sveikatą reglamentuojančių teisės aktų, tačiau trūksta išsamesnio nuotolinio darbo DSS sąlygų reglamentavimo. Atsakomybė priskiriama darbdaviui, tačiau nėra apibrėžta, kokiomis sąlygomis DSS turi būti užtikrinta.
7. DI technologijų naudojimo kontekste, technologijų plėtra kelia problemų dėl asmenų (darbuotojų) perteklinių duomenų rinkimo ir duomenų tvarkymo skaidrumo. Nors BDAR 22 straipsnio 1 dalis įtvirtina subjekto neribotą galimybę rinktis asmens duomenų tvarkymo būdą (formą), vis tik dėl pernelyg siauros duomenų sampratos ir sutelkus dėmesį tik į duomenų profiliavimą, BDAR teisinė apsauga yra per daug ribota ir neapimanti DI ir algoritmų keliamų iššūkių.
8. Dėl technologijų vystymosi spartos, išsamus ir individualus teisinis reguliavimas darbo santykiuose ne visada įmanomas, todėl kai kurias grėsmes neabejotinai galima pašalinti pasitelkus negriežtąją teisę. Patys darbdaviai gali imtis konkrečių veiksmų, kad užtikrintų savo darbuotojams tinkamas darbo sąlygas, o ES teisės aktų leidėjas jiems neprivalėtų primesti savo sprendimų. Taip pat kolektyvinės derybos gali atlikti svarbų vaidmenį darbdavio, šakos, teritoriniu ar nacionaliniu lygmeniu, siekiant apsaugoti žmogaus orumą ir darbuotojo teises.

PASIŪLYMAI

1. Papildyti Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 38¹ straipsnį nauja 3 dalimi: „Darbdavys privalo imtis visų pagrįstų priemonių, kad darbuotojo nuotolinio darbo vieta būtų įrengta taip, kad apsaugotų nuo galimų traumų, darbo aplinkoje nebūtų sveikatai kenksmingų ar pavojingų rizikos veiksnių. Tuo atveju, kai darbdaviui ar jo pavedimu įgaliotam asmeniui nėra objektyvios galimybės įvertinti konkrečių darbuotojų profesinės rizikos darbo vietoje, darbdavys turi inicijuoti darbuotojų, dirbančių nuotoliniu būdu, apmokymus profesinės rizikos vertinimui. Savo ruožtu darbuotojai privalo rūpintis savo sveikata ir sauga bei laikytis visų pagrįstų darbdavio taisyklių ar nurodymų“.
2. Papildyti Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 38¹ straipsnį nauja 4 dalimi: „Siekiant užtikrintų darbuotojų saugą ir sveikatą dirbant nuotoliniu būdu, darbdavys, gavęs išankstinį sutikimą ir pranešęs darbuotojui, gali patikrinti nuotolinę darbuotojo darbo vietą“.
3. Papildyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso 52 straipsnį nauja 9 dalimi: „Darbuotojas, jei to nereikalauja darbo pobūdis, turi teisę į pasirinktą prisijungimą. Tokiu atveju raštu yra nustatomas darbuotojo individualus darbo laikas, nepažeidžiant maksimaliųjų darbo ir minimaliųjų poilsio laiko reikalavimų. Ši teisė apima viešo ir privataus sektoriaus darbuotojus“.
4. Įtraukti profesines sąjungas ir darbo tarybas į strateginį dialogą su organizacijų vadovais dėl DI algoritmų taikymo darbo aplinkoje. Siūloma įtraukti į kolektyvines sutartis reikalavimą: „Darbdavys įsipareigoja informuoti profesinę sąjungą apie įmonėje taikomus dirbtinio intelekto algoritmus darbuotojų atžvilgiu ir apibrėžti, kaip jie veikia darbuotojų darbo sąlygas“. Šia norma darbuotojai įgytų teisę būti informuoti apie parametrus, taisykles ir nurodymus, kuriais algoritmai arba DI sistemos daro poveikį jų darbo sąlygoms.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Teisės aktai

1. „2018 m. balandžio 25 d. Europos Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Europos Tarybai, Tarybai, Europos Ekonomikos ir Socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui, Dirbtinis intelektas Europai COM(2018) 237 final“. Eur-Lex. Žiūrėta 2023 m. kovo 20 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0237&from=lt>
2. „Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas, kuriuo nustatomas suderintos dirbtinio intelekto taisyklės (Dirbtinio Intelektto aktas) ir iš dalies keičiami tam tikri sąjungos teisėkūros procedūra priimti aktai“. Eur-Lex. Žiūrėta 2023 m. sausio 25 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0206&from=EN>
3. „2017 m. sausio 27 d. Europos Parlamento pranešimas su rekomendacijomis Komisijai dėl robotikai taikomų civilinės teisės nuostatų (2015/2103(INL))“. Europos Parlamentas. Žiūrėta 2023 m. vasario 8 d. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0005_LT.html
4. „2021 m. sausio 21 d. Europos Parlamento rezoliucija su rekomendacijomis Komisijai dėl teisės atsijungti 2019/2181(INL))“. Europos Parlamentas. Žiūrėta 2023 m. sausio 28 d. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_LT.html#title1
5. „Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) 2016/679 2016 balandžio 27 d. dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendras duomenų apsaugos reglamentas)“. Eur-Lex. Žiūrėta 2022 m. gruodžio 1 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=LT>
6. „Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 89/391/EEB dėl priemonių darbuotojų saugai ir sveikatos apsaugai darbe gerinti nustatymo“. Eur-Lex. Žiūrėta 2023 m. vasario 7 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:31989L0391&from=LT>
7. „Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2006/42/EB dėl mašinų, iš dalies keičianti Direktyvą 95/16/EB (nauja redakcija)“. Eur-Lex. Žiūrėta 2023 m. vasario 9 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/lt/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0042>
8. „2017 m. vasario 16 d. Europos Parlamento rezoliucija su rekomendacijomis Komisijai dėl robotikai taikomų civilinės teisės nuostatų (2015/2103(INL))“. Eur-Lex. Žiūrėta 2023 m. vasario 8 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52017IP0051>

9. „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija“. Eur-Lex. Žiūrėta 2022 m. gruodžio 15 d.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=GA>
10. „Europos Sąjungos sutarties suvestinė redakcija“. Eur-Lex. Žiūrėta 2022 m. gruodžio 1 d.
<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:115:0013:0045:lt:PDF>
11. „Europos Žmogaus teisių konvencija“. Council of Europe. Žiūrėta 2023 m. sausio 31 d.
https://www.echr.coe.int/documents/convention_lit.pdf
12. „Karališkasis dekretas - įstatymas 28/2020 dėl nuotolinio darbo“. BOE. Žiūrėta 2023 m. vasario 10 d. <https://boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-11043-consolidado.pdf>
13. „Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas“. LRS. Žiūrėta 2023 m. sausio 30 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.29193/asr>
14. „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“. LRS. Žiūrėta 2023 m. sausio 30 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/10c6bfd07bd511e6a0f68fd135e6f40c/asr>
15. „Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas“. LRS. Žiūrėta 2023 m. vasario 3 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.215253/asr>
16. „Lietuvos Respublikos Konstitucija“. LRS. Žiūrėta 2023 m. sausio 28 d.
<https://www.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>
17. „Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Antroji knyga“. Infolex. Žiūrėta 2023 m. vasario 10 d.
<https://www.infolex.lt/ta/20799:str2.23>
18. „LR Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas“. LRS.
Žiūrėta 2023 m. vasario 1 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5a374f223de811e68f278e2f1841c088/asr>
19. „Nuomonė 2/2017 dėl duomenų tvarkymo darbe“. LRV. Žiūrėta 2023 m. sausio 20 d.
[https://vdai.lrv.lt/uploads/vdai/documents/files/Nuomonedelduomenutvarkymodrabe20170608wp249lt\(2\).pdf](https://vdai.lrv.lt/uploads/vdai/documents/files/Nuomonedelduomenutvarkymodrabe20170608wp249lt(2).pdf)
20. „Nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos pataisos darbų kodekso 41 straipsnio 2 dalies (1997 m. Liepos 2 d. Redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos konstitucijai“. LRKT. Žiūrėta 2023 m. vasario 10 d. <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta281/content>
21. „Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija“. LRS. Žiūrėta 2023 m. sausio 30 d.
<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.114048>

Teismų praktika

22. „Europos Žmogaus Teisių Teismas 1998 m. kovo 25 d. sprendimas Byloje Nr. 23224/94 *Kopp prieš Switzerland*“. ECFR. Žiūrėta 2023 m. kovo 10 d. <https://www.legal-tools.org/doc/237720/pdf>
23. „Europos Žmogaus Teisių Teismas 2011 m. balandžio 14 d. sprendimas Byloje C-70/10 *Copland prieš Jungtinę Karalystę*“. ECFR. Žiūrėta 2023 m. kovo 12 d. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-79996%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-79996%22]})
24. „Europos Žmogaus Teisių Teismas 2017 m. rugsėjo 5 d. sprendimas Byloje Nr. 61496/08 *Barbulescu prieš Rumuniją*“. ECFR. Žiūrėta 2023 m. kovo 13 d. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22languageisocode%22:\[%22ENG%22\],%22appno%22:\[%2261496/08%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%2201-159906%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22languageisocode%22:[%22ENG%22],%22appno%22:[%2261496/08%22],%22documentcollectionid%22:[%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%2201-159906%22]})
25. „Europos Žmogaus Teisių Teismas 2018 m. sausio 9 d. sprendimas Byloje Nr. 1874/13 *López Ribalda ir kiti prieš Ispaniją*“. ECFR. Žiūrėta 2023 m. kovo 16 d. <https://www.droit-technologie.org/wp-content/uploads/2018/02/LOPEZ-RIBALDA.pdf>
26. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismas 2019 m. gegužės 14 d. sprendimas Byloje C-55/18 *Federación de Servicios de Comisiones Obreras prieš Deutsche Bank*“. Eur-Lex. Žiūrėta 2023 m. kovo 1 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:62018CJ0055&from=EN>
27. „Prancūzijos Aukščiausias Teismas 2001 m. spalio 2 d. sprendimas Byloje Nr. 99 - 42.942 *Société Nikon France SA prieš M. Frederic O*“. Lexbase. Žiūrėta 2023 m. kovo 1 d. <https://www.lexbase.fr/revues-juridiques/3207365-jurisprudence-l-employeur-et-les-fichiers-personnels-du-salarie-la-cour-de-cassation-revise-la-juri>
28. „Prancūzijos Aukščiausias Teismas 2012 m. birželio 26 d. sprendimas Byloje Nr. 11-15310 *Monsieur X prieš YBC Helpevia*“. Legifrance. Žiūrėta 2023 m. kovo 1 d. <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000026094836/>
29. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. rugpjūčio 14 d. nutartis Byloje Nr. 3K-3-393/2008 dėl teisės į privatų gyvenimą gynimo ir neturtinės žalos atlyginimo“. eTeismai. Žiūrėta 2023 m. kovo 1 d. <https://eteismai.lt/byla/179509472322460/3K-3-393/2008>
30. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. gegužės 12 d. nutartis Byloje Nr. e3K-3-116-943/2021 dėl atleidimo iš darbo pripažinimo neteisėtu“. Liteko. Žiūrėta 2023 m. kovo 1 d.

<https://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=3a543f87-bcce-4e68-9fb8-31943c31f4c5>

Specialioji literatūra

31. Aloisi, Antonio, Elena Gramano. „Artificial Intelligence Is Watching You at Work. Digital Surveillance, Employee Monitoring, and Regulatory Issues in the EU Context“. *Special Issue of Comparative Labor Law & Policy Journal*, „Automation, Artificial Intelligence and Labour Protectio“, edited by Valerio De Stefano, 41/1 (2019): 1-32.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3399548
32. Chiappetta, Marta. „The Technostress: definition, symptoms and risk prevention“. Researchgate. Žiūrėta 2020 m. spalio 23 d.
https://www.researchgate.net/publication/325031719_The_Technostress_definition_symptoms_and_risk_prevention
33. De Stefano, Valerio. „Negotiating the algorithm: automation, artificial intelligence and labour protection“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41/1 (2019): 1-32.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3178233
34. De Stefano, Valerio. „The EU Proposed Regulation on AI: a threat to labour protection?“ *Global Workplace Law & Policy* 2/4 (2021): 2-5.
<https://global-workplace-law-and-policy.kluwerlawonline.com/2021/04/16/the-eu-proposed-regulation-on-ai-a-threat-to-labour-protection/?output=pdf>
35. „2019 m. gegužės 22 d. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos Tarybos rekomendacijos dirbtiniam intelektui“. OECD Legal Instruments. Žiūrėta 2023 m. kovo 20 d.
<https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0449>
36. Hrast, Nomi, Simona Šarotar Žižek. „Health and Safety in times of remote work“. *6th FEB International Scientific Conference: Challenges in Economics and Business in the Post-COVID Times*. 1 (2022): 492.
<https://doi.org/10.18690/um.epf.5.2022.46>
37. Jarota, Maciej. „Artificial intelligence and robotisation in the EU - should we change OHS law?“. *Journal of Occupational Medicine and toxicology*, 16:18 (2021): 1-8.
https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8097897/?fbclid=IwAR0krDbr_Kz6A1_gdNm_w7EbRUtYOq8Et5bQqFwIrAG1U0Iax9l-uzOQ-lJo

38. Juškevičiūtė-Vilienė, Agnė. „Dirbtinis intelektas ir konstitucinė teisė į teisingumą“, *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Iuridica* 93, (2020): 117-136.
<https://czasopisma.uni.lodz.pl/Iuridica/article/view/9099>
39. Kim, T. Pauline, Matthew T. Bodie. „Artificial Intelligence and the Challenges of Workplace Discrimination and privacy“. *Journal of Labor & Employment Law* 2 (2021): 289-315.
https://www.americanbar.org/content/dam/aba/publications/aba_journal_of_labor_employment_law/v35/no-2/artificial-intelligence.pdf
40. Luger, George F. *Artificial Intelligence, Structures and Strategies for Complex Problem Solving*. Person Education, 2008. <https://rb.gy/4kdu4r>
41. Martišienė, Beata. „Darbo santykių reguliavimo civiliniai teisiniai aspektai“. Doktoro disertacija, Vilniaus universitetas, 2012.
<http://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:1986666/datastreams/MAIN/content>
42. Melypataki, Gabor, David Mate, Zsofia Riczu ir Panggih Kusuma Ningrum. „The role of Artificial Intelligence in the Labour Law Relations in European and Asian Aspect“. *iNSAN&iNSAN*, 8/30 (2021): 69-83.
<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1901572>
43. Mykolo Romerio universitetas. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008.
44. Nekrošius, Ipolitas, Gintautas Bužinskas, Petras Algirdas Čiočys, Tomas Davulis, Jūrijus Maciulevičius, Daiva Petrylaitė, Andrius Pranskevičius, Viktoras Tiažkijus ir Vidmondas Vėgelis. *Darbo teisė*. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2008.
45. Pansu, Luc. „Evaluation of „Right to Disconnect“ Legislation and Its Impact on Employee’s Productivity“. *International Journal of Management and Applied Research*, 5/3 (2018): 99-119.
<http://ijmar.org/v5n3/18-008.pdf>
46. Petrylaitė, Ilona. „Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatų gyvenimą“. *Teisė*, 80/1 (2011): 163-174.
<https://epublications.vu.lt/object/elaba:59632226/index.html>
47. Petraitytė, Ilona. „Asmens duomenų teisinės apsaugos principai“. Doktoro disertacija, Vilniaus universitetas, 2013.
https://www.tf.vu.lt/wp-content/uploads/2016/08/Ilona-Petraityt%C4%97_Asmens-duomen%C5%B3-teisin%C4%97s-apsaugos-principai-.pdf

48. Raynor, William J. *The International Dictionary of Artificial Intelligence*. Chicago: Glenlake Publishing Company, 1999.
<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=2a12f779da59eb4265c7803d7432025c39c23a97>
49. Raišienė, Agota Giedrė, Steponas Jonušauskas. „Informacinių ir komunikacinių technologijų įtaka darbuotojų technostresui: situacijos Lietuvoje charakteristika“. *Informacijos mokslai*. 66 (2013): 78-95.
https://www.researchgate.net/publication/330517674_Informaciniu_ir_komunikaciniu_tehnologiju_itaka_darbuotoju_tehnostresui_situacijos_Lietuvoje_charakteristika
50. Raso, Filippo A., Hannah Hilligoss, Vivek Krishnamurthy, Christopher Bavitz ir Levin Kim. „Artificial Intelligence & Human Rights: Opportunities & Risks“. *Berkman Klein Center Research Publication*, 6 (2018): 1-52.
<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3259344>
51. Rosen, Larry. *Technostress: Coping With Technology @Work @Home @Play*. New York: John Wiley & Sons, 1997.
52. Russell, Stuart J., Peter Norvig. *Artificial intelligence: A modern approach*. Hoboken : Pearson, 2021.
<https://aima.cs.berkeley.edu/newchap00.pdf>
53. Selye Hans, *Stress Without Distress*. London: Teach Yourself Books, 1974.
54. Stahl, Bernd Carsten, Laurence Brooks, Tally Hatzakis, Nicole Santiago ir David Wright. „Exploring ethics and human rights in artificial intelligence – A Delphi study“. *Technological Forecasting and Social Change*, 191, (2023): 1-17.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0040162523001877?via%3Dihub>
55. Suda, Yohei. „Monitoring e-mail of employees in the private sector: a comparison between Western Europe and the United States“. *Washington University Global Studies Law Review*, 4/22 (2005): 209-262.
https://openscholarship.wustl.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1204&context=law_globalstudies
56. Štareikė, Eglė, Sigita Kausteklytė-Tunkevičienė. „Pagrindinės duomenų subjekto teisės ir jų užtikrinimas pagal ES bendrąjį duomenų apsaugos reglamentą“. *Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka* 20 (2018): 304.

- <https://repository.mruni.eu/handle/007/15263>
57. Tamašauskaitė-Janickė, Gintarė. „Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje darbo teisės požiūriu“. Daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2016.
<http://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:16977251/datastreams/MAIN/content>
58. Tamašauskaitė, Gintarė. „Informacinių technologijų poveikis darbuotojo teisei į privatų gyvenimą“. *Teisė*, 88/10 (2013): 195-210.
<https://epublications.vu.lt/object/elaba:4919833/>
59. Tamašauskaitė, Gintarė. „Nuotolinio darbo teisinis reguliavimas“. *Teisė* 89 (2013): 189-204.
<https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2013~1396546578330/>
60. Townsend, Anthony M., James T. Bennett. „Information Technology and Employment Law: Challenges in an Evolving Workplace“. *Journal of Labor Research*, 24/3 (2003): 425-435.
<https://link-springer-com.skaitykla.mruni.eu/content/pdf/10.1007/s12122-003-1005-2.pdf?pdf=core>
61. Wachter, Sandra, Brent Mittelstadt ir Chris Russell. „Counterfactual explanations without opening the black box: automated decisions and the GDPR“. *Harvard Journal of Law & Technology*, 31/2 (2018): 842-861.
<https://jolt.law.harvard.edu/assets/articlePDFs/v31/Counterfactual-Explanations-without-Opening-the-Black-Box-Sandra-Wachter-et-al.pdf>

Kiti šaltiniai

62. „Artificial intelligence in EU enterprises“. Eurostat. Žiūrėta 2023 m. sausio 30 d.
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Use_of_artificial_intelligence_in_enterprises
63. Bitiukova, Natalija. „Darbuotojų elektroninio susirašinėjimo stebėjimui bus taikomos griežtesnės taisyklės“. Bernardinai. Žiūrėta 2023 m. vasario 2 d.
<https://www.bernardinai.lt/2017-09-15-darbuotoju-elektroninio-susirasinejimo-stebejimui-bus-taikomos-grieztesnes-taisykles/>
64. „Dėl nuotolinio darbo“. Valstybinė darbo inspekcija. Žiūrėta 2023 m. sausio 10 d.
<https://www.vdi.lt/Forms/TekstasDUK.aspx?ID=483&lang=lt>
65. „Eurovoc“. LRS. Žiūrėta 2023 m. vasario 1 d.
<http://www3.lrs.lt/pls/ev/ev.main>

66. Gesley, Jenny. „Germany: Laptop Retailer Heavily Fined for Violating General Data Protection Regulation“. Library of Congress. Žiūrėta 2023 m. sausio 10 d.
<https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2021-03-22/germany-laptop-retailer-heavily-fined-for-violating-general-data-protection-regulation/>
67. Grigonienė, Rasa. „Technologijos ir darbuotojų apsauga: nuotolinio darbo iššūkiai“. MRUNI. Žiūrėta 2023 m. sausio 31 d.
https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/17773/Darbo_teises_issukiai-83-112.pdf?sequence=1
68. „Impact of Artificial Intelligence on Occupational safety and health“. European Agency for Safety and Health at work. Žiūrėta 2022 m. gruodžio 15 d.
<https://osha.europa.eu/lt/publications/impact-artificial-intelligence-occupational-safety-and-health>
69. Kirklytė, Irma. „BDAR vingrybės: nuo kandidatų atrankos iki buvusių darbuotojų kontaktų saugojimo“. Infolex. Žiūrėta 2023 m. vasario 6 d.
<https://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=news&Tema=54&str=99267>
70. „„Kobotai“ jau keičia robotus: kas tai yra ir kodėl jie taip sparčiai plinta“. Technologijos. Žiūrėta 2023 m. kovo 25 d.
<http://www.technologijos.lt/n/technologijos/elektronika/S-82336/straipsnis/Kobotai-jau-keicia-robotus-kas-tai-yra-ir-kodel-jie-taip-sparciai-plinta>
71. Kursevičius, Lukas. „Dirbtinio intelekto naudojimas neturi būti paliktas savieigai“. Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija. Žiūrėta 2023 m. sausio 10 d.
<https://www.lpsk.lt/2021/09/13/dirbtinio-intelektu-naudojimas-neturi-buti-paliktas-savieigai/>
72. „Lietuvos dirbtinio intelekto strategija“. Ekonomikos ir inovacijų ministerija. Žiūrėta 2023 m. sausio 10 d.
[https://eimin.lrv.lt/uploads/eimin/documents/files/DI_strategija_LT\(1\).pdf](https://eimin.lrv.lt/uploads/eimin/documents/files/DI_strategija_LT(1).pdf)
73. Luque, Carmen Villarroel. „Workers vs Algorithms: What can the new Spanish provision on artificial intelligence and employment achieve?“ VerfBlog. Žiūrėta 2023 m. sausio 27 d.
<https://verfassungsblog.de/workers-vs-ai/>
74. Mačytė, Gintarė. „Asmens duomenų apsaugos principo užtikrinimas darbo teisiniuose santykiuose“. Magistro baigiamasis darbas, Mykolo Romerio universitetas, 2019.
<https://vb.mruni.eu/object/elaba:37406399/>

75. Maliauskaitė, Aušra, Mingailė Šilkūnaitė. „Privatumas darbo vietoje: ar darbdavys gali skaityti Jūsų laiškus?“ Glimstedt. Žiūrėta 2023 m. vasario 8 d.
<https://www.glimstedt.lt/publikacijos/privatumas-darbo-vietoje-ar-darbdavys-gali-skaityti-jusu-laiskus-lt-lt/>
76. Maschek, Wolfgang A., Matthew Kirk, Georg Serentschy ir Christina Economides. „The proposed New EU Regulatory Regime for Artificial Intelligence (AI)“, Squire Patton Boggs. Žiūrėta 2023 m. vasario 10 d.
<https://www.squirepattonboggs.com/en/insights/publications/2021/09/the-proposed-new-eu-regulatory-regime-for-artificial-intelligence-ai>
77. „Mobile working regulations in France“. Cms.Law. Žiūrėta 2023 m. vasario 11 d.
<https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-mobile-working/france>
78. „Remote work in Germany“. Boundless. Žiūrėta 2023 m. vasario 11 d.
<https://boundlesshq.com/guides/germany/remote-work/>
79. „Right to Disconnect Legislation in Europe“. Global Employment Solutions. Žiūrėta 2023 m. vasario 10 d.
<https://www.capital-ges.com/right-to-disconnect-legislation-in-europe/>
80. „Skaitmeninė ekonomika ir visuomenė Lietuvoje (2021 m. leidimas)“. Oficialios statistikos portalas. Žiūrėta 2023 m. sausio 30 d.
<https://osp.stat.gov.lt/skaitmenine-ekonomika-ir-visuomene-lietuvoje-2021/dirbtinis-intelektas>
81. „Skaitmeninė ekonomika ir visuomenė Lietuvoje (2022 m. leidimas)“. Oficialios statistikos portalas. Žiūrėta 2023 m. sausio 30 d.
<https://osp.stat.gov.lt/skaitmenine-ekonomika-ir-visuomene-lietuvoje-2022/skaitmenine-aplinka/robotai-musu-gyvenime>
82. Spirgys, Kristupas. „Darbo teisės rubrika: dar kartą apie GDPR (arba BDAR)“. PVPA. Žiūrėta 2023 m. sausio 15 d.
<https://pvpa.lt/darbo-teises-rubrika-dar-karta-apie-gdpr-arba-bdar/>
83. Tarptautinė darbo organizacija. „Sauga ir sveikata kaip ateities darbo pagrindas“. VDI. Žiūrėta 2023 m. vasario 3 d.
https://www.vdi.lt/PdfUploads/DSS_ateities_darbo_pagrindas.pdf
84. „Teleworking regulations are changing - so what do employers need to know“. European Agency for Safety and Health Work. Žiūrėta 2023 m. sausio 30 d.

<https://healthy-workplaces.eu/en/media-centre/news/teleworking-regulations-are-changing-so-what-do-employers-need-know>

85. „Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos 2021 m. veiklos ataskaita“. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija. Žiūrėta 2023 m. sausio 20 d.

<https://vdai.lrv.lt/lt/naujienos/solpripa-2-work-projekto-uzdarymo-ir-duomenu-apsaugos-dienos2023-konferencija-1>

86. „Šumano deklaracija. 1950 m. gegužės 9 d.“. Oficiali Europos Sąjungos interneto svetainė. Žiūrėta 2023 m. sausio 18d.

https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/history-eu/1945-59/schuman-declaration-may-1950_en

ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS

Dėl naujų iššūkių, grėsmių ir rizikų, susijusių su DI taikomomis technologijomis darbo santykiuose, kyla poreikis tinkamai užtikrinti darbuotojų prigimtines ir darbo teises. Baigiamajame darbe buvo aktualu išanalizuoti ir įvertinti DI technologijų panaudojimo darbo santykiuose teisinį reguliavimą Lietuvoje. Siekiant išbaigtumo, atskleidžiant specifinę tyrimo problematiką, buvo remtasi užsienio valstybių (Prancūzijos, Vokietijos, Ispanijos) pavyzdžiais, kurių teisinio reguliavimo sistema verta išsamesnės analizės ir palyginimo su Lietuvos darbo teise.

Darbo analizės rezultatai atskleidžia, kad dėl technologijų vystymosi spartos, tiek ES lygmens teisiniai standartai, tiek nacionalinis teisinis reglamentavimas darbuotojų civilinės ir darbo teisių srityse yra riboti, neišsamūs, neapimantys DI ir algoritmų keliamų iššūkių. Siekiant apsaugoti darbuotojų teises, privaloma aktyviai reaguoti į sparčiai besikeičiančias darbo sąlygas, kurios reikalauja nuoseklaus, savalaikio, atitinkančio nūdienos poreikius teisės aktų kūrimo ir tobulinimo. Kitą vertus, išsamus ir individualus teisinis reguliavimas darbo santykiuose ne visada įmanomas, todėl kai kurias grėsmes neabejotinai galima pašalinti pasitelkus negriežtąją teisę. Patys darbdaviai gali imtis konkrečių veiksmų, kad užtikrintų savo darbuotojams tinkamas darbo sąlygas, ar būtų sudarytos sąlygos socialiniams partneriams įsitraukti į diskusijas ir reguliuoti DI taikomas sistemas darbo aplinkoje.

Reikšmingi žodžiai: *Dirbtinis intelektas, dirbtinis intelektas darbo teisėje, prigimtinių teisių, dirbtinio intelekto poveikis darbuotojų teisėms.*

The new challenges, threats and risks associated with the use of AI technologies in employment relations appears for adequate protection of employee's civil and labour rights. In the final thesis it was relevant to analyze and assess the legal regulation of the use of AI technologies in employment relations in Lithuania. In order to cover every aspect and to reveal the specific problems of the research, the examples of foreign countries (France, Germany, Spain) were used, whose legal regulation system is worthy of a more detailed analysis and a comparison with the Lithuanian labour law.

The results of the analysis show that, due to the speed of technological development, both EU-level legal standards and national legal frameworks in the field of civil and labour rights of employees are limited, incomplete and do not cover the challenges posed by AI and algorithms.

Protecting employees' rights requires respond proactively to rapidly changing working conditions, which require development and improvement of legislation in coherent, timely manner that meets today's needs. On the other hand, comprehensive and individualized legal regulation in employment relations is not always possible, and some threats can certainly be addressed through soft law. Employers themselves can take specific steps to ensure that their employees have adequate working conditions, or to enable the social partners to engage in discussions on regulating the use of AI systems in the working environment.

Key words: *artificial intelligence, artificial intelligence in employment law, civil rights, impact of artificial intelligence on employee's rights.*

SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA

Magistro baigiamajame darbe „Dirbtinis intelektas darbo santykiuose: praktinės problemos ir teisinio reglamentavimo iššūkiai“ analizuojama DI samprata ir reikšmė darbo teisei. Taip pat išsamiai apžvelgiamas DI technologijų taikymo darbo vietoje poveikis asmens civilinėms teisėms bei nagrinėjama, kaip tai įtakoja atskiras darbuotojų teisių sritis. Šio darbo tikslas - išanalizuoti ir įvertinti DI technologijų panaudojimo darbo santykiuose teisinį reguliavimą Lietuvoje.

Magistro baigiamasis darbas susideda iš įvado, trijų dėstymo dalių, išvadų ir pasiūlymų. Siekiant darbe iškelto tikslo, buvo suformuoti keturi uždaviniai, kurie atspindi tikslo siekimo ir darbo struktūros etapus. Pirmoje darbo dalyje nagrinėjama DI samprata, pagrindiniai bruožai ir principai. Antroje dėstymo dalyje detalai aptariama DI reikšmė darbo teisiniams santykiams, įtaka pagrindinėms asmens civilinėms teisėms: *teisė į privataus gyvenimo gerbimą, laisvę, orumą, apsisprendimą ir nediskriminavimą, teisę į asmens duomenų apsaugą, saviraiškos laisvę*. Taip pat apžvelgiama darbdavio pareiga užtikrinti ir tinkamai sureguliuoti darbo procesą. Trečioje dalyje išskiriamos ir išsamiai aptiriamos atskiros darbuotojų teisių sritys, lyginant Lietuvos ir pasirinktų užsienio šalių teisinį reguliavimą ir gerosios praktikos pavyzdžius.

Remiantis atlikta analize magistro baigiamajame darbe, galima teigti, kad DI technologijų taikymas darbo procesuose transformuojamai veikia darbo vietas, gerina darbo kokybę, sudarant sąlygas panaikinti pasikartojančias rutinines užduotis, apsaugant nuo fiziškai pavojingų darbų, įdarbinant (kobotų pagalba) neįgaliosius ar vyresnio amžiaus žmones, sumažinant įvairių rizikos veiksnių poveikį (smurtas, priekabiavimas, sveikatos problemos, nuovargis). Nors neabejojama ekonomine ir visuomenine nauda, kurią teikia DI, tačiau kartu asmens prigimtinių teisės patenka į didžiausią pažeidimo riziką, todėl priimant teisės aktus arba tobulinant esamus DI reguliavimo srityje, būtina nurodyti asmens prigimtines teises ir laisves bei atitinkamai nustatyti jų saugojimo kriterijus.

Dėl DI vystymosi spartos, darbo santykiuose kyla naujų grėsmių dėl *nuotolinio darbo, asmens duomenų apsaugos, darbuotojų teisės „atsijungti“, darbuotojų saugos ir sveikatos darbe*. Esamas teisinis reguliavimas šiose srityse nėra pakankamai detalus, todėl siekiant apsaugoti darbuotojų teises, tiek ES lygmens teisiniai standartai, tiek ir nacionalinis teisinis reglamentavimas reikalauja nuoseklaus, nenutrūkstamo teisės aktų kūrimo ir tobulinimo, kuris užtikrintų skaidrų ir aiškų teisinį reguliavimą.

SANTRAUKA ANGLŲ KALBA

The Master's thesis „Artificial Intelligence in Employment Relations: practical problems and challenges of legal regulation“ analyses the concept of Artificial Intelligence (AI) and its implications for employment law. It also provides a detailed overview of the impact of AI in the workplace on individual civil rights and examines how this affects different areas of employees' rights. The aim of this Master's thesis - analyze and assess the legal regulation of the use of AI technologies in employment relations in Lithuania.

The Master's thesis consists of an introduction, three parts, conclusions and proposals. Four objectives were formulated, which reflect the stages of achieving the aim and the structure of the main text. The first part of the thesis formulates the concept, main features and principles of AI. The second part of the thesis discusses in detail the implications of AI for employment relations, the impact on the fundamental civil rights of the individual: *the right to respect for private life, freedom, dignity, self-determination and non-discrimination, protection of personal data, right to freedom of expression*. It also analyze employer's duty to ensure and properly regulate the labour process. The third part identifies and discusses in detail separate areas of employees' rights, comparing Lithuanian and selected foreign countries' legal regulations and best practices.

Based on the analysis carried out in the Master's thesis, it can be stated that AI technologies in work processes has a transformative effect on workplaces, improving the quality of work, enabling the elimination of repetitive routine tasks, preventing physically hazardous work, employing (with the help of cobots) disabled or elderly people, reducing the impact of various risk factors (violence, harassment, health problems, fatigue). While the economic and societal benefits of AI are undeniable, the civil rights of the individual are at the highest risk of being violated. Consequently, while adopting or improving existing legislation in the field of AI regulation, it is essential to specify individual civil rights and set criteria for their protection.

The rapid pace of development of the AI raises new threats in employment relations related to *teleworking, protection of personal data, the right to disconnect, occupational safety and health*. The existing legal framework in these areas is not sufficiently detailed and, in order to protect workers' rights, both EU-level legal standards and national legal frameworks require consistent, continuous legislative development and improvement to ensure a transparent and clear legal framework.