

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Paulinos Gaupšytės,
V kurso, darbo ir socialinės teisės
Studijų šakos studentės

Magistro darbas

**Socialinės medijos įtaka darbo teisiniams santykiams
The Influence of Social Media on Labor Legal Relations**

Vadovas: doc. dr. Tomas Bagdanskis
Recenzentas: doc. dr. Justinas Usonis

Vilnius
2022

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe analizuojama socialinės medijos įtaka darbo teisiniams santykiams. Siekiama išnagrinėti, kaip gali būti panaudojama socialinė medija, nustatyti jos privalumus ir egzistuojančias problemas darbo teisės santykių kontekste. Darbe analizuojamas socialinės medijos naudojimas, pasireiškiantis per išorinį, vidinį komunikacijos kanalą, darbdavio ir darbuotojo įvaizdžio formavimas. Taip pat nagrinėjama socialinės medijos reikšmė, vykdant būsimų darbuotojų patikrą internete bei nustatomos rizikos galinčios kilti asmens teisių pažeidimams, kaip teisei į privatumą, asmens duomenų apsaugą, juridinio asmens dalykinę reputaciją ir asmens garbę ir orumą.

Pagrindiniai žodžiai: Socialinė medija, darbo teisė, teisė į privatumą, asmens duomenų apsauga, juridinio asmens dalykinė reputacija, socialiniai tinklai.

This paper analyzes the influence of social media on labor legal relations. The aim is to examine how social media can be used, to identify its advantages and existing problems in the context of labor law relations. The work analyzes the use of social media, manifested through the external, internal communication channel, the formation of the image of the employer and the employee. The role of social media in online screening of prospective employees is also examined, as well as the risks of violating individual rights, such as the right to privacy, the protection of personal data, the business reputation of a legal person and the honor and dignity of a person.

Keywords: Social media, labor law, right to privacy, protection of personal data, business reputation of a legal entity, social networks.

TURINYS

IŽANGA	4
1. SOCIALINĖS MEDIJOS NAUDOJIMAS DARBO TEISINIUOSE SANTYKIUOSE	8
1.1. Išorinės komunikacijos tikslais	8
1.2. Vidinės komunikacijos tikslais	10
1.3. Darbdavio ir darbuotojo įvaizdžio formavimo tikslais	12
1.4. Kandidatų patikrinimo tikslais	15
2. SOCIALINĖS MEDIJOS RIZIKOS DARBO TEISINIUOSE SANTYKIUOSE	21
2.1. Socialinės medijos rizika teisei į privatumą.....	21
2.2. Socialinės medijos rizika asmens duomenų apsaugai.....	26
2.3. Socialinės medijos rizika juridinio asmens dalykinei reputacijai (asmens garbei ir orumui).....	31
IŠVADOS	37
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	39
SANTRAUKA.....	46
SUMMARY	47

IŽANGA

Nagrinėjamos temos aktualumas. Socialinės medijos daroma įtaka visuomenei vis didėja. Vienas iš naujųjų interneto bruožų – didelės, su niekuo anksčiau nepalyginamos galimybės auditorijai dalyvauti kuriant ir skleidžiant pranešimus – yra svarbiausia pastarojo meto interneto ir apskritai naujųjų medijų raidos tendencija, įvardijama socialinių medijų terminu (Nevinskaitė, 2011, p. 19). Mokslinėje literatūroje pastebima, kad nėra vienos tikslingos nuomonės, kaip galima apibrėžti socialinės medijos sampratą. Tačiau vieningai pritariama, kad socialinės medijos esmė – komunikuoti vieni su kitais netiesioginiu būdu, dalytis informacija, kurti, skleisti turinį greitesniu ir paprastesniu būdu tapusiu visuomenėje. Socialinės medijos saviraiškos sklaida tapo globali, užtikrinanti dalijimąsi informacija realiu laiku ir tarp atokiausių pasaulio vietų (Šuminas, 2018, p. 3). Žmonės, pasitelkdami informacines technologijas gali nevaržomai komunikuoti, dalintis turiniu, atlikti darbo funkcijas įvairiose vietose, tad socialinės medijos naudojimas tapo aktualus ne tik kasdieniniame gyvenime, bet ir profesinėje veikloje. Informacinis raštingumas, kurį lėmė informacinės visuomenės formavimasis, pagreitino socialinių medijų plitimą bei prieinamumą tiek pavieniems asmenims, tiek organizacijoms (Baltakytė, 2010, p. 11). Į socialinės medijos arba sinonimiškai vartojamo termino socialinės žiniasklaidos apibrėžtį patenka ne tik plačiai paplitę socialiniai tinklai, bet ir kitos skaitmeninės medijos rūšys, kaip įvairūs tinklalapiai, interneto portalai, tinklaraščiai, forumai, vaizdo įrašų platformos, susirašinėjimo, turinio dalijimosi programėlės ir pan. Šiame darbe analizuojama ir atsižvelgiama tik į tokias socialinės medijos rūšis, kurios gali būti pritaikomos ir naudojamos darbe. Labiausiai atsižvelgiama į socialinės medijos rūšį – socialinių tinklų panaudojimą ir jų pasireiškimą darbo santykiuose. Vieni iš didžiausių ir daugiausia aktyvių vartotojų turinčių socialinės medijos kanalai yra socialiniai tinklai „Facebook“, „Instagram“, vaizdo įrašų platforma „Youtube“ bei susirašinėjimo programėlė „WhatsApp“ (Most popular social networks worldwide..., 2022). Lietuva ne išimtis – populiariausiame pasaulio socialiniame tinkle „Facebook“, 2022 m. statistikos duomenimis, šalyje yra registruota 2 147 400 vartotojų paskyrų. Tai apima net 77.3% visų šalies gyventojų (Facebook users in Lithuania, 2022). Taip pat profesinio socialinio tinklo „LinkedIn“ skirtos darbo rinkos specialistams populiarumas kasmet auga. Lietuvoje užfiksuota 538 100 aktyvių paskyros vartotojų (LinkedIn users in Lithuania, 2022). Šie skaičiai rodo, kad socialinės medijos susidomėjimas, paklausumas ir jos galimybių išnaudojimas kyla ir tampa kasdien aktualesnis.

Nagrinėjamos temos aktualumas pasižymi tuo, jog socialinės medijos taikymo neapibrėžtumai kelia įvairiausių klausimų dėl jo tinkamo panaudojimo tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Protingas socialinės medijos naudojimas suteikia pranašumo verslui, padeda formuoti teigiama įmonės įvaizdį, skatina susidomėjimą savo prekės ženklu, padeda palaikyti ryšį tarp klientų, verslo partnerių ir užtikrina komunikaciją, informacijos sklaidą tarp pačių darbuotojų įmonės viduje. Tačiau neatsakingas socialinės žiniasklaidos panaudojimas, kelia rizikas ir grėsmes pažeisti asmens teisės ir laisves.

Pirmame šio darbo dalies poskyryje yra nagrinėjamas socialinės medijos pasireiškimas, išorinės komunikacijos tikslais. Vykstant nesustabdomai informacinių technologijų plėtrai, socialinė medija naudojama ne tik siekiant atlikti sparčiau darbo funkcijas, bet ir naudojama kaip įrankis atliekant darbuotojų paiešką ir atranką. Atliekant darbo analizę yra siekiama iliustruoti socialinės medijos poveikį ir nustatyti priežastis, kas skatina darbdavius įsitraukti į skaitmeninės erdvės vykdomą darbuotojų paiešką. Pirmos dalies, antrame poskyryje yra analizuojamas socialinės medijos pasireiškimas vidinėje darbdavio įmonės ar organizacijos komunikacijoje. Darbe yra siekiama ištirti socialinės medijos kaip komunikacijos priemonės reikšmę. Pirmos dalies, trečiame poskyryje yra tiriamas skirtingų darbo teisės subjektų – darbuotojo ir darbdavio kuriamas įvaizdis socialinėje medijoje. Darbe analizuojama, kokią poveikį daro socialinių medijų profilių kuriamas turinys asmenų, įmonių ar organizacijų įvaizdžiui. Pirmos dalies, ketvirtame poskyryje siekiama pateikti objektyvias išvagas dėl socialinės medijos naudojimo, atliekant kandidatų patikrą, darbo teisės santykiuose. Ne paslaptis, kad vis daugiau darbdavių pasitelkia socialinę žiniasklaidą, siekdami įdarbinti darbuotojus, atrinkti tinkamiausius darbuotojus į pretenduojamą darbo vietą ir poziciją. Nagrinėjant darbuotojų įdarbinimo aspektus, aktualu yra nustatyti, kiek darbdaviams yra reikšminga informacija apie būsimą darbuotoją internetinėje erdvėje.

Antroje šio darbo dalyje nagrinėjamos socialinės medijos rizikos, konkrečiai galinčios pasireikšti asmens teisės į privatumą, asmens duomenų apsaugos, juridinio asmens dalykinės reputacijos, asmens garbės ir orumo pažeidimo srityse. Šiame darbe pateikiama socialinės medijos pažeidimų specifika, aktualus teisinis reglamentavimas, nagrinėjami kylančios atsakomybės pagrindai bei pateikiami teismų praktikos pavyzdžiai.

Darbo tikslas. Šio darbo tikslas – išanalizuoti ir įvertinti, kokią įtaką gali daryti socialinė medija darbo teisiniuose santykiuose. Šiuo darbu siekiama išnagrinėti, kaip gali būti panaudojama socialinė medija, nustatyti jos privalumus ir egzistuojančias problemas darbo santykių kontekste.

Darbo uždaviniai. Norint pasiekti aukščiau nurodytą darbo tikslą, yra keliami šie uždaviniai:

1. Ištirti ir nustatyti reikšmę, kaip socialinė medija gali būti naudojama išorinės, vidinės komunikacijos, darbdavio ir darbuotojo įvaizdžio formavimo tikslais;
2. Išnagrinėti, kiek socialinės medijos naudojimas yra reikšmingas, vykdant būsimų darbuotojų patikrą;
3. Išanalizuoti socialinės medijos rizikas, kylančias asmens teisei į privatumą, asmens duomenų apsaugai, juridinio asmens dalykinei reputacijai bei asmens garbės ir orumo saugotinų vertybių srityse, atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos ir tarptautinių teisės aktų reglamentavimą ir formuojamą teismų praktiką.

Objektas. Socialinės medijos pasireiškimas darbo teisiniuose santykiuose

Tyrimo metodai. Nagrinėjant darbo objektą ir siekiant įgyvendinti iškeltus uždavinius, buvo pasitelktas sisteminis, lingvistinis, loginis, lyginamasis ir analizės metodai. Sisteminis metodas pasitelktas, siekiant susisteminti tyrimo medžiagą, išskirti atskiras darbo dalis, apibendrinti teisės doktriną ir teismų praktikos pozicijas. Remiantis lingvistiniu tyrimo metodu buvo apibrėžiamos darbo analizei reikšmingos sampratos, apibrėžimai, vertintinas teisės aktų turinys. Taip pat šiame darbe buvo naudojamas loginis metodas, kuriuo naudojantis autorė vertino skirtingas mokslininkų įžvalgas, teismų praktikos pavyzdžius. Loginiu metodu darbo autorė pateikė savo samprotavimus bei išvadas. Lyginamuoju tyrimo metodu analizuotos skirtingos socialinės medijos rizikas, jų pasireiškimo turinys, taip pat darbe nagrinėjamos Lietuvos Respublikos bei užsienio teismų formuojamos praktikos pozicijos ir situacijos. Galiausiai darbo autorė rėmėsi analizės metodu, kuriuo buvo siekiama išnagrinėti ir atskleisti socialinės medijos įtaką, pasireiškiančią per darbo teisės santykius, remiantis teisiniu reglamentavimu, įvairiais teisės mokslo šaltiniais, skirtingų autorių pozicijomis, įžvalgomis bei teismų praktika.

Darbo originalumas. Socialinės medijos įtaka darbo teisiniuose santykiuose mažai nagrinėtina tema Lietuvos mokslininkų ir autorių darbuose, nebent epizodiškai išskiriant konkrečias aktualias sritis besivystančių technologijų ir darbo santykių teisinio reguliavimo perspektyvoje. Informacinių technologijų poveikį darbuotojo teisei į privatų gyvenimą, taip pat informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimą darbo vietoje darbo teisės požiūriu, daktaro disertacijoje nagrinėjo Gintarė Tamašauskaitė-Janickė. Asmens duomenų apsaugą ir teisę į privatų gyvenimą analizavo ir tyrė Ilona Petraitytė. Dar daugiau, darbuotojų asmens duomenų apsaugos užtikrinimo teisinio reguliavimo ypatumus nagrinėjo Rasa Grigonienė.

Tačiau šio darbo nagrinėjami klausimai, kaip socialinės medijos įtaka pasireiškianti per išorinį, vidinį komunikacijos kanalą darbo teisės santykiuose, įvaizdžio formavimo dalį, būsimų darbuotojų patikrą bei daromą įtaką juridinio asmens dalykinei reputacijai, darbo autorės žiniomis nebuvo tiriamas arba labai minimaliai išskiriant socialinės medijos panaudojimą ir nustatant galimai kylančias rizikas, atsižvelgiant į šių dienų besiformuojančių technologijų raidą. Taigi, analizuojant šiuos aktualius klausimus buvo pasitelkti ne tik Lietuvos autorių darbai, specialioji literatūra, teismų praktika, bet ir itin aktualios tapo užsienio mokslininkų temos aktualumą atskleidžiančios įžvalgos bei Europos Žmogaus Teisių Teismo (toliau – EŽTT) formuojama praktika.

Svarbiausi šaltiniai. Tiriant magistro darbo objektą svarbiausi šaltiniai – Lietuvos Respublikos ir tarptautiniai teisės aktai. Atliekant darbo analizę, aktualiausi nacionaliniai šaltiniai, tai Lietuvos Respublikos konstitucija, Konstitucinio Teismo nutarimai, Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas, Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo Nr. I-1374 pakeitimo įstatymas. Darbo autorė remiasi tarptautiniais teisės aktais, tokiais kaip Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija, Tarptautiniu pilietinių ir politinių teisių paktu. Taip pat svarbus šaltinis Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. Magistro darbo analizei itin reikšmingas Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas bei *soft-law* (negriežtosios teisės) šaltiniai, padedantys atskleisti socialinės medijos keliamus iššūkius, pasireiškiančius darbo teisės santykiuose. Taip pat autorė analizuoja ir vertina EŽTT, Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (toliau – LAT) bei kitų teismų formuojamą praktiką. Teorinių įžvalgų tyrimui pasitelkta teisės doktrina, užsienio ir lietuvių mokslininkų, autorių įžvalgos.

1. SOCIALINĖS MEDIJOS NAUDOJIMAS DARBO TEISINIUOSE SANTYKIUOSE

1.1. Išorinės komunikacijos tikslais

Technologinių galimybių revoliucijos amžiuje socialinė medija tampa neatsiejamas įrankis darbe. Darbo pobūdžio kaitai didelės įtakos turi spartus informacinių ir telekomunikacinių technologijų vystymasis. Sprendimai perduodami vis greičiau ir plačiau pasinaudojant įvairiomis sparčiomis ryšių priemonėmis bei kompiuterizavimu. Darbdaviai gali dairytis po visą pasaulį ne vien tik nepatyrusios darbo jėgos, bet ir gabios darbo jėgos, kadangi dauguma žiniomis paremta darbo gali būti vykdoma bet kurioje vietoje (Kojalaitė, 2011, p. 30). Socialinės medijos esmė – palaikyti ryšį ir skleisti informaciją tarpusavyje. Šiandieninėje visuomenėje socialinė medija naudojama ne tik siekiant atlikti greičiau, sparčiau darbo funkcijas, bet ir naudojama kaip įrankis darbuotojų paieškos tikslais. Vis daugiau įmonių ir organizacijų darbuotojų paiešką ir atranką vykdo pasitelkiant socialinę mediją. Darbdaviai ieško perspektyvių darbuotojų įvairiais būdais: pavyzdžiui, per socialinius tinklapius, kaip „LinkedIn“, darbo skelbimo portalus, įdarbinimo platformas, įmonių tinklalapius. Įdarbinimas – tai darbuotojų identifikavimo, pritraukimo, pokalbių, atrankos, įdarbinimo ir įtraukimo į darbą procesas. Kitaip tariant, tai apima viską nuo personalo poreikio nustatymo iki jo užpildymo (smartrecruiters.com. What is recruitment?). Įdarbinimo metu siekiama pasiūlyti laisvą darbo vietą, išanalizuoti darbo reikalavimus ir atrinkti tinkamiausia kandidatą į siūlomą poziciją.

Šiame globaliame pasaulyje, neretai žmonės atlieka darbo funkcijas būdami bet kurioje pasaulio vietoje, pasitelkdami nuotolinį darbą. Nuotolinis darbas – 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 darbovietė yra, vietoje, taip pat ir naudodamas informacines technologijas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo..., 2016). Šios darbo organizavimo formos pagrindumas itin išryškėjo 2020 m., esant Covid–19 pasaulinio masto pandemijai, kai pasaulį sukausčiusi visuotinė epidemiologinė krizė, privertė kiekvieną bendrovę per trumpą laiką pakeisti įprastus, fiziniu kontaktu pagrįstus darbinis santykius bei ryšius į lygmenį, kuris užtikrintų ir garantuotų ne tik kokybišką darbo funkcijų atlikimą, bet ir svarbiausia – darbuotojų sveikatą. Taigi, esant vis didesniui poreikiui vykdyti paskirtas darbo funkcijas iš namų ar esant kitoje vietoje pasitelkus informacines technologijas, darbdaviams tampa

aktuali ir naujų darbuotojų paieška tokiu būdu. Daugeliui darbdavių socialinė medija laikoma ekonomiškesnio samdymo sprendimo ir greitesnio būdo paskelbti laisvas darbo vietas per įdarbintojo kontroliuojamą laikotarpį dalimi. Darbuotojų paieška nuotoliniu būdu ne tik paspartina įdarbinimo procesą, bet ir gali sumažinti darbo vietų valdybos išlaidas ir padėti įdarbintojui sutelkti dėmesį į tikslinę komunikaciją konkrečios įmonės bendruomenėje. Svarbu atkreipti dėmesį, kad socialinė žiniasklaida negali būti traktuojama, kaip esamų įdarbinimo įrankių pakaitalas. Darbdaviams derėtų įsitikinti, kad įmonė turi pakankamai išteklių, kad galėtų įsitraukti į kuriamus kanalus. Taip pat patariama, susikurti socialinių tinklų įdarbinimo planą, įtraukiant turinio strategiją, pagrįstą verslo tikslais. Prieš pradėdant darbuotojų paiešką, darbdaviams yra patariama pasirinkti socialinės medijos kanalus, kurie labiausiai atitiktų jų paieškos tikslinę auditoriją. Pasirinktame socialiniame profilyje derėtų įsitikinti, kad užpildyta informacija aktuali ir naujausia (Madia, 2011, p. 20-21).

Pažymėtina, kad didėjantis įmonių aktyvumas internete skatina įsitraukti į skaitmeninius paieškos tinklus. Nepaisant skirtingo žmogiškųjų išteklių atrankos darbuotojų informuotumo, supratimo ir priėmimo lygio, socialinė žiniasklaida ir toliau vystosi kaip įdarbinimo priemonė įvairiose pramonės šakose ir korporacijose. Visa to viena iš priežasčių, jog geriausių talentų paieškos mechanizmo efektyvumas yra sumažėjęs palyginus su ankstesniais laikais, tad darbdaviai yra įpareigoti ieškoti naujų sprendimų (Madia, 2011, p. 22).

Esant naujosioms besivystančioms technologijoms, šiuolaikinės visuomenės pokyčiams, darbdaviai privalo reaguoti ir taikyti naujas galimybes, siekiant pritraukti naujus komandos narius bei atrasti išskirtinius talentus darbo rinkoje. Socialinės medijos naudojimas, kaip komunikacijos kanalas darbuotojų paieškos tikslais, yra vienas iš būdų prisitaikyti prie technologinių pokyčių, užtikrinant ekonomiškumą, konkurencingumą ir greitesnę komunikacijos sklaidą. Nors socialinės medijos pasitelkimas darbuotojų paieškai reikalauja laiko ir pastangų, tačiau darbdaviams yra patariama sukurti gerai apgalvotą planą prieš įsitraukiant į socialinę erdvę, įsitikinti, kad įmonė turi pakankamai išteklių ir pradėti po truputį naudoti įgytas žinias tobulinimui ir optimizavimui savo internetinio įdarbinimo strategijai (Madia, 2011, p. 24).

1.2. Vidinės komunikacijos tikslais

Internetas – tai pasaulinis kompiuterių tinklas, teikiantis įvairias informacijos ir ryšių priemones, sudarytas iš tarpusavyje sujungtų tinklų, naudojant standartizuotus ryšio protokolus (oxfordreference.com.Internet). Per pastaruosius kelerius metus interneto tinklas tapo tokių technologijų platformų, kaip tinklaraščiai, socialiniai tinklai ar vaizdo platformos, kurios orientuotos į vartotojo poreikius, pagrindu. Bendrai šios socialinės technologijos sukėlė vartotojų kuriamo turinio, pasaulinės bendruomenės ir vartotojų nuomonės raiškos revoliuciją, t. y. viso to, kas dabar vadinama socialinėmis medijomis (Donculaitė *et al*, 2017, p. 251).

Socialinės medijos – tai naujos kartos kompiuterinė ar tinklo informacija ir komunikacija (Donculaitė *et al*, 2017, p. 251). Tai svarbi interneto dalis, turinti didelę įtaką kaip masinės komunikacijos priemonė (Nevinskaitė, 2011, p. 38). Šią socialinę revoliuciją jaučia visi aplink, net jei jie ir nėra aktyvūs socialinių medijų naudotojai. Pažymėtina, kad tradicinę mediją, tokią kaip televiziją, radiją, laikraščius, žurnalus ir kitus spausdintus leidinius, papildo, o kaip kuriais atvejais ir pakeičia naujųjų laikų besivystanti socialinė medija (Donculaitė *et al*, 2017, p. 251-252). Vis dažniau pastebima, kad įprastas televizijos laidas, keičia „Youtube“ vaizdo įrašų platformos kanalas, popierines knygas keičia elektroniniai leidiniai, dienraščius keičia naujienų portalai, enciklopedijas, žinynus – „Wikipedia“, internetinės duomenų, išteklių bazės, „Google“ paieškos varikliai ir panašiai. Autorės M. Donculaitė ir V. Vasilienė-Vasiliauskienė, atsižvelgdamos į užsienio mokslininkų aiškinimus, išskiria socialinės medijos pranašumus prieš tradicinę mediją tai – efektyvų informacijos atnaujinimą, neribotus komentarus, palankų prieinamumą prie archyvų, suderinamumą visos medijos, pabrėžia socialinės medijos dalijimąsi ir įsitraukimą dalyvaujant bei socialinės medijos laisvę (Donculaitė *et al*, 2017, p. 252).

Paminėtina, kad internetas atsirado kaip nekomercinė profesionalų bendravimo ir duomenų apsikeitimo priemonė. Būtent pirmieji sujungti kompiuteriai priklausė universitetams ir karinėms įstaigoms. Internetas ilgokai buvo plėtojamas ir naudojamas tokio pobūdžio įstaigų funkcijoms užtikrinti. Tačiau greitą interneto plėtrą pastaraisiais dešimtmečiais paskatino jo naudojimas komercijai, pavyzdžiui, elektroninei prekybai ir pramoginių produktų sklaidai, atsiradusios pelningos paslaugos ir jo sėkmingas naudojimas tarpasmeninei komunikacijai (Nevinskaitė, 2011, p. 37). Analizuojant socialinės medijos formas nėra vieningos nuomonės, kaip turėtų būti klasifikuojamos socialinės medijos rūšys. Kadangi socialinės medijos kanalų ir platformų skaičius vis didėja, jų skirstymas gali būti

skirtingas. Tačiau grupuoti socialinę mediją galima į (atviri.emokymai.vu.lt. Naujosios medijos. Socialinės medijos):

1. Socialinių tinklų svetainės, pavyzdžiui, „Facebook“, „LinkedIn“ ar „Google+“;
2. Tinklaraščiai, videotinklaraščiai tokie, kaip „Coaching Blog“, „The Business Insider“;
3. Mikrotinklaraščiai, kaip „Twitter“ ar „Instagram“;
4. Vaizdo įrašų dalijimosi tinklai, pavyzdžiui, „Youtube“, „Vimeo“;
5. Forumai, pavyzdžiui „Yahoo Answers“;
6. Susirašinėjimo, turinio dalijimosi programėlės tokios, kaip „Skype“, „WhatsApp“ ar „Messenger“.

Darbo autorės nuomone, nurodytas skirstymas leidžia teigti, kad socialinė medija yra įvairi, kiekviena jų pasižymi savo specifika bei galima išskirti tam tikrą turinį, kuris vyrauja kiekvienos medijos rūšyje. Derėtų nepamiršti, kad elektroninio pašto funkcija yra tapusi neatsiejama nuo mūsų komunikacijos sklaidos dalis, ne tik kasdieniniame gyvenime, bet ir darbe. Taip pat atliekant darbo funkcijas yra plačiai paplitusi debesų kompiuterija, kurių panauda tampa vis aktualesnė žmoniškųjų išteklių duomenų tvarkymui ar naudojantis internetinėmis biuro programomis. Tačiau tais atvejais, kai tikimasi, kad darbuotojai naudosis asmens duomenis tvarkančiomis internetinėmis programomis, darbdaviai turėtų apsvarstyti galimybę sudaryti darbuotojams sąlygas nusistatyti tam tikras privačias erdves, prie kurių darbdavys negalėtų prisijungti jokiais aplinkybėmis (29 straipsnio duomenų apsaugos darbo..., 2017). Tai yra aktualu asmens privatumo užtikrinimui, tad darbuotojams turi būti suteikta galimybė turėti privatą elektroninį paštą arba dokumentų katalogą. Toks darbdavio užtikrinimas yra reikalingas, siekiant apsaugoti darbuotojų duomenų apsaugos lygį, kuomet duomenys gali būti perduodami tarptautiniu mastu. Taip pat išskiriama, kad naudojantis debesijos pagrindu veikiančiomis biuro programomis turėtų būti užtikrinta darbuotojų galimybė turėti tam tikras privačias erdves, į kurias darbdavys galėtų patekti tik išimtinėmis aplinkybėmis. Tai, pavyzdžiui, pasakytina apie kalendorius, kurie dažnai naudojami ir privatiems susitikimams. Esant darbuotojo susitikimui pažymėtam kaip privačiam, darbdaviams ir kitiems įmonės darbuotojams neturėtų būti leidžiama peržiūrėti įrašą apie susitikimo turinį (29 straipsnio duomenų apsaugos darbo..., 2017).

Analizuojant socialinę mediją, pasireiškiančią darbo santykiuose, svarbu nustatyti, kokią reikšmę medija turi kaip komunikacijos kanalas. Mokslinėje literatūroje išskiriama, kad darbdavys socialinę mediją gali naudoti dviem būdais: pirma, komunikuojant su subjektais išoriškai, pasitelkiant įmonės sukurtus puslapius ar socialinių tinklų svetaines, antra, naudojant vidaus komunikacijai ir socialinei sąveikai įmonės viduje. Autorių

nuomone, socialinė medija, pasitelkta kaip vidinis komunikacijos kanalas įmonės viduje leidžia (Donculaitė *et al*, 2017, p. 254):

1. bendrauti žinutėmis su bendradarbiais ar pranešti tam tikrą informaciją vienu metu visiems įmonės darbuotojams;
2. matyti, kurie su kuriais bendradarbiais gali tiesiogiai bendrauti tinkle;
3. nurodo ar netiesiogiai atskleidžia ypatingus bendradarbius kaip bendravimo partnerius;
4. skelbti, redaguoti ir rūšiuoti tekstą ar failus, susijusius su pačiu darbuotoju ar kitais bendradarbiais;
5. peržiūrėti žinutes, ryšius, tekstą ar failus, paskelbtus, redaguotus ar surūšiuotus bet koku metu.

Atsižvelgiant į šiuolaikinių technologijų savybes, darytina išvada, kad socialinių medijų interaktyvumas, aprėptis, paprastumas ir prieinamumas palengvina komunikacijos sklaidą darbovietėse. Tai užtikrina efektyvesnę, spartesnę darbo eigą, informacijos sklaidą, todėl sąlygoja pasiekti geresnių darbo rezultatų.

1.3. Darbdavio ir darbuotojo įvaizdžio formavimo tikslais

Pasauliniu lygmeniu vykstanti globalizacija yra tiesiogiai susijusi su progresyviai augančia konkurencine rinka, intensyviais pasiūlos bei paklausos procesų svyravimais, inovatyviu modernėjimu. Todėl organizacijoms iškyla poreikis permąstyti konkurencijos pagrindus, užtikrinti organizacijos pranašumą prieš konkurentus. Socialinių medijų koncepcija tampa vis svarbesne verslo dalimi, tad šiuo požiūriu labai svarbus tampa organizacijos įvaizdis, suteikiantis jai išskirtinumą santykiuose su įvairiomis įtakos grupėmis (Drūteikienė, 2007, p. 5). Įvaizdis – tai grynasis žmogaus įsitikinimų, idėjų, jausmų ir įspūdžių apie objektą sąveikos rezultatas (Lemmink *et al*, 2011, p. 3). Įvaizdį galime suprasti ir kaip tikslingą sukurtą arba stichiškai atsiradusią formą, kuri atspindi tam tikrą objektą žmonių sąmonėje (Čeikauskienė, 1997, p. 51). Anot M. Čeikauskienės, įvaizdžiui yra būdingi statiniai bruožai, dinamiškumas ir aktyvumas. Įvaizdis nėra kieno nors vieną kartą suformuotas ir nekintantis, jo atributai persitvarko, keičiasi priklausomai nuo pokyčių pačiame nešiklyje arba žmonių grupės sąmonėje (Čeikauskienė, 1997, p. 52). Globalioje praktikoje įvaizdžio kūrimas yra vienas strateginio valdymo ir marketingo tikslų, kuriam skiriama tiek dėmesio, kiek ir naujovių diegimui, personalo ugdymui ar rinkos plėtrai. Įvaizdžio formavimo negalime apibūdinti kaip greitai vykstantį procesą, tačiau susikūrusi gerą įvaizdį bei reputaciją, įmonė turi didesnę galimybę gauti daugiau

naudos (Tamošiūnaitė, 2011, p. 21). Taigi, geras organizacijos įvaizdis tampa būtina sąlyga organizacijai, norinčiai pasiekti stabilią ir ilgalaikę verslo sėkmę. Tai padeda patraukti naujus klientus bei partnerius, skatina pardavimus bei didina jų apimtį, padidina organizacijos galimybes pasinaudoti išoriniais finansavimo šaltiniais, kokybiškais jų būtiniais ištekliais ir tokiu būdu sąlygoja jos dinamišką raidą bei plėtrą (Drūteikienė, 2007, p. 6).

Akcentuotina, kad darbdavio įvaizdis yra glaudžiai siejamas su darbdavio reputacija. Reputaciją formuoja organizacijos elgsena, komunikacija, tad jai didelę įtaką daro ir kasdieniai žmonių įvaizdžiai. Nagrinėjant organizacijos įvaizdžio ir reputacijos santykį matyti, kad įvaizdžio sąvoka už reputacijos yra platesnė, kadangi apima ne tik vertinimą ar organizacija turi puikų, ar prastą įvaizdį, bet ir turinį, kaip patikimumas, aktyvumas ar atvirumas. Pažymėtina, kad reputacija yra sunkiai pakeičiama, o įvaizdį pakeisti yra sąlyginai lengviau. Įmonės ar organizacijos reputacija vertintina pagal novatoriškumą, darbuotojų profesionalumą, globalumą, valdymo kokybę, finansinį stiprumą, ilgalaikę investicinę vertę, produktų ir paslaugų kokybę ar socialinę atsakomybę (Drūteikienė, 2007, p. 14). Įvaizdžio kūrimas gali pasireikšti sąmoningai, bet kartais ir nepriklausomai nuo mūsų pačių veiksmų. Svarbu pažymėti, kad įmonės įvaizdį atspindi ne tik profesionalus įmonės veiklą reprezentuojantis interneto puslapis, dalijimasis detaliais apgalvotais pranešimais, naujienomis, aktualijomis socialinėje medijoje, bet ir pačių įmonės darbuotojų elgesys. Darbuotojai yra skatinami aktyviai dalyvauti socialinės medijos veikloje, įsitraukti į diskusijas, aktyviai reaguoti, komentuoti, dalintis pranešimais. Neretai, patys darbuotojai savo asmeniniuose profiliuose dalijasi ir tokia informacija susijusia su įmonės veikla, kaip darbo skelbimai, nuotraukos ar vaizdo įrašai iš vidinio įmonės gyvenimo. Tai reiškia, kad darbuotojai prisideda prie socialinės medijos sklaidos, plečia įmonės žinomumą tokiu būdu tapdami įvaizdžio formavimo dalimi. Tačiau nekontroliuojamas socialinės žiniasklaidos srautas, kontraversiški komentarai ar pasisakymai internete gali lemti neigiamą kuriamo įvaizdžio dalį. Kadangi darbuotojai yra darbdavio įvaizdžio formavimo dalis, išlaikyti teigiamą įmonės reputaciją kyla ir jiems ši užduotis. Darbuotojų elgesys, komunikacijos gebėjimai formuoja įmonės įvaizdį, tokiu būdu atskleidžiant darbdavio reputaciją.

Analizuojant socialinės medijos panaudojimą, kuris daro įtaką darbdavio ir darbuotojo įvaizdžio formavimui, svarbu yra nustatyti, kokia vyrauja riba tarp leistinos ir nepriimtinos darbuotojo išraiškos socialinėje erdvėje. Pabrėžtina, kad saviraiškos ir informacijos laisvė yra vienos iš svarbiausių vertybių demokratinėje visuomenėje. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje įtvirtinta, jog kiekvienas asmuo turi teisę į saviraiškos laisvę. Ši teisė apima laisvę turėti savo nuomonę, gauti bei

skleisti informaciją ir idėjas valdžios institucijų netrukdomam ir nepaisant valstybės sienų (Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių..., 1995). Kaip ir dauguma konvencijose įtvirtintų garantijų, saviraiškos laisvė nėra absoliuti. Ja besinaudojantys asmenys privalo elgtis sąžiningai „informacijos adresato“ atžvilgiu, siekti pateikti tikslią ir patikimą informaciją, laikytis etikos normų (Europos Žmogaus Teisių Teismo 1998 m. rugpjūčio 25 d. sprendimas byloje Hertel prieš Šveicariją). Taip pat teisės skleisti informaciją apribojimus lemia jos santykis su kitomis teisinėmis vertybėmis, tokiomis kaip asmens garbė ir orumas, privatumas, gera reputacija. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje aiškinama, kad įstatymuose, reglamentuojančiuose santykius, atsirandančius dėl teisės skleisti informaciją, yra įtvirtintos ir šios teisės įgyvendinimo prielaidos – kiekvienas, kuris naudojasi informacijos teise, privalo laikytis įstatymų nustatytų apribojimų, nepiktinaudžiauti informacijos laisve. Tad pagrįsta ir objektyvi kritika yra ginama, jeigu ji yra reiškama tinkamai, neįžeidžiant asmens, nesiekiant jo žeminti ar menkinti, o turint pozityvių tikslų – norint išryškinti asmens ar jo veiklos trūkumus ir siekiant juos pašalinti (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje).

Atsižvelgiant į užsienio teismų formuojamą praktiką, Čekijos Respublikos Aukščiausiasis Teismas, remdamasis Čekijos Respublikos Konstitucinio Teismo ir Europos Žmogaus Teisių Teismo praktika, yra pasisakęs, kad kritika darbdavio atžvilgiu yra iš esmės priimtina, atsižvelgiant į esminę laisvės svarbą. Tad netiesiogiai galima daryti išvadą, kad žodžio laisvė iš esmės turi būti taikoma ir darbuotojo pasisakymams privačiose socialinių tinklų paskyroje. Tačiau darbuotojas turėtų atkreipti dėmesį, kad saviraiškos laisvė nėra beribė, tad už žodžio laisvę yra prisiimtina atsakomybė, kaip už bendrą turinį. Panašios nuomonės laikosi ir Europos Žmogaus Teisių Teismas, paminėdamas, kad tam tikros žodžio laisvės išraiškos, nors ir gali būti teisėtos tam tikromis aplinkybėmis, tačiau darbo teisiniuose santykiuose gali pasireikšti priešingai. Teismas pabrėžia, kad darbuotojui viešai kritikuoju savo darbdavį socialiniame tinkle ar paminėjus darbdavį kokiame nors neigiamame kontekste, žodžio laisvės ribos vertinamos kitu požiūriu ir iš esmės griežčiau, nei tuo atveju, jei darbuotojas kritikuoja kitą asmenį (Employee's posts on social networks..., 2019, p. 1-2).

Belgijos Karalystės teismų praktikoje yra pripažįstama, kad darbdaviai gali nustatyti taisykles dėl savo darbuotojų naudojimosi socialiniais tinklais darbo metu ir po jo. Visuotinai pripažįstama, kad neskelbtinos verslo informacijos apsauga arba abipusės pagarbos pareiga yra pranašesnė už žodžio laisvę. Socialinės žiniasklaidos atvejai Belgijoje rodo, kad darbdavio teisė reguliuoti naudojimąsi socialine žiniasklaida yra plati: darbdaviai turi toleruoti tam tikrą kritiką, tačiau darbuotojams, pareiškusiems abejotinus ar nepadorius

komentarus apie savo darbdavį, dažniausiai nepavyks slėptis po saviraiškos laisve ar teise į privatumą (Hg.org. Regulating the Use of Social Media...).

Prancūzijos Respublikos teismų praktikoje taip pat laikomasi nuomonės, kad darbuotojai negali piktnaudžiauti saviraiškos laisve, kad pateisintų teiginius socialiniuose tinkluose, kurie kenkia darbdavio reputacijai. Be to, Prancūzijos Aukščiausiasis Teismas patvirtino, kad profesinių sąjungų saviraiškos laisvė gali būti ribojama siekiant užkirsti kelią konfidencialios informacijos atskleidimui ir siekiant apsaugoti teisėtus įmonės interesus (Hg.org. Regulating the Use of Social Media...).

Taigi, apibendrinus galima teigti, kad darbuotojai yra sudėtinė darbdavio įmonės ar organizacijos įvaizdžio formavimo dalis. Tikslė riba tarp leistinos ir neleistinos darbuotojo raškos socialiniuose tinkluose niekur nėra apibrėžta, todėl būtina įvertinti kiekvieną atvejį atskirai, atsižvelgiant į jo ypatingas aplinkybes. Visada būtina atsižvelgti ir ieškoti teisingos pusiausvyros tarp minėtos darbuotojo žodžio laisvės ir kiekvieno darbdavio teisėtų interesų rūpintis savo geru viešu įvaizdžiu (Employee's posts on social networks..., 2019, p. 3).

1.4. Kandidatų patikrinimo tikslais

Socialinės žiniasklaidos populiarumas pastaraisiais metais taip išaugo, kad tapo beveik neišvengiama socialinio ir darbo gyvenimo dalimi. Socialinė žiniasklaida padeda žmonėms komunikuoti ir dalytis informacija, bet taip pat gali sukelti daugybę problemų, kai kurios iš jų gali turėti teisinių ir etinių pasekmių. Darbdaviai vis dažniau pasitelkia socialinę žiniasklaidą, siekdami įdarbinti darbuotojus, tikrinti ieškančius darbo, taip pat stebėti ar drausminti esamus darbuotojus. Proceso metu darbdaviai rizikuoja peržengti diskriminacijos, asmens privatumo ir laisvės pažeidimo ribas (Lam, 2015, p. 420). 2018 m. atlikto vieno didžiausių Amerikos darbo portalo „Career-Builder“ tyrimo rezultatai parodė, kad beveik pusė darbdavių (48 proc.) esamus darbuotojus tikrina socialiniuose tinkluose. Trečdalis darbdavių (34 proc.) yra davę įspėjimą arba atleidę darbuotoją pagal internete rastą turinį (More than half of employers have..., 2022). Tyrimo duomenis, toks darbdavių sprendimas buvo priimtas, atsižvelgiant į kandidatų viešinamas provokuojančias ar netinkamas nuotraukas, vaizdo įrašus, informaciją. Taip pat darbdaviai atsižvelgė į informaciją apie žalingų įpročių turėjimą, diskriminacinius komentarus, dalijimąsi konfidencialia ankstesnių darbdavių informacija, prastus komunikacijos įgūdžius, bei melavimą apie savo darbo patirtį ir kvalifikaciją socialinėje medijoje. Taigi, analizuojant darbuotojų įdarbinimo aspektus, kyla klausimas, kiek darbdaviams yra reikšminga informacija apie būsimą darbuotoją internetinėje erdvėje?

Neretai, asmenys, naudodamiesi socialiniais tinklais, neatkreipia dėmesį į savo paskyrų privatumo nustatymus. Tai lemia, jog asmenų profiliai tampa plačiai žmonių auditorijai viešai prieinami. Esant tokiems paskyrų parametrams, darbdaviams yra suteikta galimybė tikrinti būsimo darbuotojo socialines paskyras. Vis dėlto darbdaviai neturėtų daryti prielaidos, jog vien dėl to, kad asmens socialinės žiniasklaidos profilis yra viešai prieinamas, jie gali tvarkyti tuos duomenis savo tikslais (29 straipsnio duomenų apsaugos grupė..., 2017). Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas (toliau – BDAR) nustato, kad siekiant tvarkyti asmens duomenis, privalo būti užtikrinamas bent vienas tvarkymo teisėtumo pagrindas (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas, 2016). Kadangi daugumos darbdavių tikslas turėti savo darbo komandoje, kuo geresnius specialistus, atitinkamai darbdaviai gali tikrinti kandidatų socialinius tinklus, siekiant išsiaiškinti tinkamiausią kandidatą pagal rastą socialinių profilių informaciją. 29 straipsnio darbo grupės nuomone, darbdavys, prieš peržiūrėdamas socialinės žiniasklaidos profilį, turėtų atsižvelgti į tai, ar kandidato socialinės žiniasklaidos profilis susijęs su verslo, ar su asmeniniais tikslais, nes tai gali būti svarbus duomenų patikrinimo teisinio leistinumo požymis. Be to, darbdaviams rinkti ir tvarkyti su kandidatais į darbo vietas susijusius asmens duomenis leidžiama tik tiek, kiek tų duomenų rinkimas reikalingas ir aktualus pareigoms, į kurias pretenduojama, vykdyti (29 straipsnio duomenų apsaugos grupė..., 2017). Darbdaviai siekiantys tikrinti būsimo kandidato socialinės medijos profilį, turi įvertinti BDAR 6 straipsnio f dalies teisėtumo pagrindą, ar tvarkyti duomenis būtina, siekiant teisėtų duomenų valdytojo arba trečiosios šalies interesų. Viešai prieinamą informaciją apie kandidatus darbdavys gali rinkti tik tokiu atveju, jei peržiūrėti informaciją apie kandidatą socialinėje žiniasklaidoje reikalinga, pavyzdžiui, siekiant įgyti galimybę įvertinti konkrečius pavojus, susijusius su kandidatais į konkrečias pareigas (29 straipsnio duomenų apsaugos grupė..., 2017). Taip pat Europos Tarybos Ministrų Komiteto pateiktoje rekomendacijoje dėl „asmens duomenų tvarkymo darbo santykių kontekste“ pažymima, kad darbdaviai turėtų rinkti asmens duomenis tiesiogiai iš atitinkamo duomenų subjekto (Europos Tarybos Ministrų Komiteto rekomendacija..., 2015). Kai yra būtina tvarkyti asmens duomenis, remiantis trečiųjų šalių interesais, pavyzdžiui, norint gauti profesines rekomendacijas, tiek darbo grupė, tiek ministrų komitetas akcentuoja, kad kandidatai privalo būti iš anksto tinkamai informuojami, pavyzdžiui, darbo skelbimo tekste.

Dar vienas svarbus aspektas, darbuotojų duomenų rinkimo ir saugojimo kontekste tai, jog asmens duomenys, kuriuos darbdaviai renka įdarbinimo tikslais, turėtų būti aktualūs ir ne pertekliniai, atsižvelgiant į darbo pobūdį bei kintančius darbdavio informacijos poreikius. Tai reiškia, jog darbdaviams yra svarbu užtikrinti proporcingumo ir duomenų

kiekio mažinimo principų esmę. Darbdaviai turėtų susilaikyti ir nereikalauti iš darbuotojo ar darbo ieškančio asmens prieigos prie informacijos, kuria jis dalijasi su kitais asmenimis internete, ypač per socialinius tinklus. (Europos Tarybos Ministrų Komiteto rekomendacija..., 2015). Be to, darbdavys neturi teisinio pagrindo reikalauti, kad galimi darbuotojai „susidraugautų“ su juo per socialinių tinklų profilius (29 straipsnio duomenų apsaugos grupė..., 2017). Taip pat, rekomendacijoje yra pateikiamas atskiras kandidatų duomenų saugojimo teisinis reguliavimas. Europos Tarybos Ministrų komiteto nuomone, asmens duomenys, pateikti kartu su prašymu įsidarbinti, paprastai turėtų būti ištrinami, kai tik paaiškėja, kad darbo pasiūlymas nebus pateiktas arba atsisakoma darbuotoją priimti į darbo vietą. Kai tokie duomenys saugomi siekiant suteikti daugiau įsidarbinimo galimybių, duomenų subjektas turėtų būti apie tai atitinkamai informuotas o, jei yra paprašoma, duomenys turėtų būti ištrinami.

Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas apibrėžia, kokius asmens duomenis darbdavys turi teisę rinkti ir tvarkyti apie būsimą darbuotoją bei kokius imperatyviai draudžia (Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės..., 2018). Minėto įstatymo 5 straipsnio 2 dalies norma įtvirtina, kad duomenų valdytojas gali rinkti kandidato, pretenduojančio eiti pareigas arba atlikti darbo funkcijas, asmens duomenis, susijusius su kvalifikacija, profesiniais gebėjimais ir dalykinėmis savybėmis, iš buvusio darbdavio prieš tai informavęs kandidatą, o iš esamo darbdavio – tik kandidato sutikimu. Tuo tarpu įstatymo 1 dalis draudžia tvarkyti kandidato, pretenduojančio eiti pareigas arba atlikti darbo funkcijas, ir darbuotojo asmens duomenis apie apkaltinamuosius nuosprendžius ir nusikalstamas veikas, išskyrus atvejus, kai šie asmens duomenys būtini norint patikrinti, ar asmuo atitinka įstatymuose ir įgyvendinamuosiuose teisės aktuose nustatytus reikalavimus pareigoms eiti arba darbo funkcijoms atlikti.

Pažymėtina, kad būsimų darbuotojų tikrinimas socialinėje erdvėje kelia diskriminacines prielaidas. Įvairūs tarptautiniai teisės aktai, kaip Tarptautinė žmogaus teisių chartija, Jungtinių Tautų paskelbtos konvencijos dėl diskriminacijos draudimo, Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas, Europos pagrindinių teisių chartija, Europos socialinė pataisytoji chartija, Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, Europos Sąjungos direktyvos bei kiti tarptautiniai dokumentai įtvirtina asmens apsaugą nuo bet kokios diskriminacijos ir siekia užtikrinti lygybę tarp vyrų ir moterų. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje skelbiama, kad yra draudžiama bet kokia diskriminacija, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos. (Europos Sąjungos

pagrindinių teisių chartija, 2012) Chartijos 23 straipsnis įtvirtina, jog visose srityse turi būti užtikrinta moterų ir vyrų lygybė, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą. Tai reiškia, kad kandidatai į darbą turi būti priimami vienodomis sąlygomis, neišskiriant asmens lyties bei kitų diskriminuojamų aspektų.

Taip pat diskriminacijos draudimas yra įtvirtintas ir Lietuvos nacionaliniuose aktuose. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnis garantuoja apsaugą nuo žmogaus teisių varžymo ir teikimo privilegijų, kaip dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu (Lietuvos Respublikos konstitucija, 1992). Konstitucijos 29 straipsnyje įtvirtintas visų asmenų lygybės principas iš esmės reiškia diskriminacijos draudimą. Diskriminacija dažniausiai suprantama kaip žmogaus teisių varžymas ar tam tikrų privilegijų teikimas. Tačiau diskriminacija nelaikomas diferencijuotas teisinis reguliavimas, kai jis taikomas tam tikroms vienodais požymiais pasižyminčioms asmenų grupėms, jeigu tuo siekiama pozityvių, visuomeniškai reikšmingų tikslų. Prie diskriminacinių ribojimų nepriskiriami ir specialūs reikalavimai arba tam tikros sąlygos, kai jų nustatymas būna susijęs su reguliuojamų santykių ypatumais. Pavyzdžiui, įvairūs išsilavinimo, kvalifikacijos, sveikatos ir darbo stažo reikalavimai įstatymuose būna numatyti piliečiams, stojantiems į valstybinę tarnybą (Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas).

Diskriminacijos draudimas ir asmenų lygiateisiškumo principas yra laikytini, kaip vieni svarbiausių darbo santykių teisinio reglamentavimo principų (Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo..., 2016). Lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus reguliuojančios darbo teisės normos taikomos esant bet kokiems darbdavio darbo santykiams su darbuotojais. Šie principai taikomi visų esamų ir potencialių darbuotojų (kandidatų) į darbo vietas atžvilgiu. Jie taikomi nepriklausomai nuo to, kokios rūšies darbo sutartis su darbuotoju sudaryta (Lygios galimybės darbovietėje, 2020, p. 10). Būtent darbo kodekso 41 straipsnyje nediskriminavimo ir lyčių lygybės pagrindai įtvirtinti ikisutartiniuose darbo santykiuose. Taip pat, pagal darbo kodekso 26 straipsnį, darbdavys, priimdamas asmenį į darbą, privalo taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas (Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo..., 2016). Pažymėtina, kad įstatymų leidėjas įtvirtina draudimą reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu.

Visgi, siekiant patikrinti darbuotojo tinkamumą į darbo vietą, darbdaviams yra siūloma organizuoti darbuotojų atranką ar kviesti kandidatą į darbo pokalbį. Pabrėžtina, kad darbdavys neprivalo turėti formalios darbuotojų atrankos tvarkos, tačiau objektyviais

kriterijais paremta darbuotojų atrankos tvarka yra vienas iš būdų sumažinti diskriminacijos tikimybę darbuotojų atrankos procese. Darbdaviams yra patartina atsižvelgti į tokias vertintinas savybes, kaip išsilavinimą, patirtį, įgūdžius, kompetencijos turėjimą bei asmenines savybes, tokias kaip – gebėjimas dirbti komandoje, malonus bendravimo būdas, atidumas detalėms (Lygios galimybės darbovietėje, 2020, p. 26). Lingvistiškai aiškinant darbo pokalbis – tai oficialus susitikimas, kurio metu asmeniui yra užduodami klausimai, siekiant išsiaiškinti, ar jis tinkamas užimti darbo vietą (collinsdictionary.com. Job interview). Darbdavys privalo užtikrinti, kad darbo pokalbio metu nė vienas kandidatas nepatirtų diskriminacijos dėl savo lyties, tautybės, etninės kilmės ir kitų tapatybės bruožų. Darbo pokalbio metu patartina orientuotis tik į profesines kandidato savybes, kompetenciją ir įgūdžius, reikalingus darbui atlikti, neužduoti klausimų, susijusių su kandidato šeimos ir privačiu gyvenimu. Prašyti informacijos apie kandidato sveikatos būklę patartina tik tuo atveju, jeigu darbo funkcijoms atlikti keliami su sveikata susiję reikalavimai (Lygios galimybės darbovietėje, 2020, p. 29).

Taip pat svarbu paminėti, kad socialinės medijos naudojimas darbuotojų paieškai ir atrankai gali kelti grėsmę nesąžiningai konkurencijai. Esant kvalifikuotų darbuotojų stygiui, darbdaviai gali naudotis socialine medija, kaip darbuotojų perviliojimo įrankiu, o tai reikštų vieną iš nesąžiningos konkurencijos veiksmų atlikimą. Siekiant išvengti, kad įmonės veiksmai nepagrįstai būtų pripažinti darbuotojų viliojimu, rekomenduojama informaciją apie darbuotojų paiešką publikuoti viešai. Dar daugiau, rekomenduojama sudaryti galimybes kuo didesniai kandidatų skaičiui, kurie atitinka nustatytus kriterijus, dalyvauti atrankoje. Tuo tarpu, kilus ginčui, gebėjimas įrodyti, kad atranka buvo organizuota skaidriai, objektyviai vertinant kandidatavusius asmenis, o ne iš anksto susitarus su neva nuviliotu darbuotoju, padėtų apsiginti nuo kaltinimų nesąžininga konkurencija. Taigi, atliekant darbuotojų patikrą, svarbu užtikrinti ribas, vengti siūlymo darbuotojams nutraukti darbo sutartis, siūlyti naujas sudaromos sąlygas konkuruojančiame ūkio subjekte, siekiant pervilioti darbuotojus ar inicijuoti kitus aktyvius veiksmus, priešingu atveju tokia veikla gali būti pripažinta nesąžininga konkurencija (Vz.lt. Kokia riba tarp teisėto ir neteisėto..., 2022).

Siekiant įvertinti kandidatų tinkamumą naujai darbo vietai, darbdaviams neturėtų būti aktuali informacija, kuri nėra susijusi su būsimomis darbo funkcijomis. Taip pat darbdavys neturėtų peržiūrėti socialinių tinklų profilių, siekiant sužinoti daugiau informacijos nei pateikta kandidato gyvenimo aprašyme, verslo socialinėje „LinkedIn“ platformoje ar atlikus darbuotojų atranką bei pakvietus kandidatą į darbo pokalbį. Kitu atveju, toks duomenų rinkimas nesusijęs su darbuotojo kvalifikacija, sveikata (jei to darbo pobūdis

reikalauja) ir darbinėmis funkcijomis ir surinkus asmeninę informaciją, kuri dažnai pateikiama socialinėje medijoje tokia kaip socialinė, finansinė, šeimyninė padėtis, politinės pažiūros, lytinė orientacija, gali pažeisti ne tik asmens duomenų apsaugos, bet ir sukelti diskriminacines prielaidas būsimų darbuotojų atžvilgiu.

2. SOCIALINĖS MEDIJOS RIZIKOS DARBO TEISINIUOSE SANTYKIUOSE

2.1. Socialinės medijos rizika teisei į privatumą

Viešai žinoma, jog darbo santykiuose socialinės medijos naudojimas darbdaviams suteikia galimybę palankiai vystyti savo darbo sferą, reklamuotis, skatinti susidomėjimą savo prekės ženklu, palaikyti santykius ne tik su klientais ar verslo partneriais, bet ir su darbuotojais. Dėl naujų technologijų, pasikeitusių darbdavių ir darbuotojų santykių pakito ir stebėjimo metodai, būdai bei apimtis – ne tik darbo vietoje, bet ir už jos ribų. Tam ypač didelę įtaką daro išpopuliarėję socialiniai tinklai. Praktikoje pasitaiko atvejų, kai darbuotojas socialiniuose tinkluose skelbia ne tik asmeninę informaciją, bet ir su jo darbovieta, darbo funkcijomis susijusias žinutes (Teismai.lt. Ar turime teisę į privatumą darbe? 2020). Kartu su socialinės medijos galimybėmis kyla teisinių rizikų tiek iš darbdavio, tiek iš darbuotojo pusės, teisei į privataus gyvenimo neliečiamumą srityje. Teisinio švietimo, lokalinių taisyklių trūkumas kelia neaiškumų, kiek darbuotojas turi laisvės reikštis socialiniuose tinkluose, kritikuoti, aptarinėti darbovietę ir darbo sąlygas. Kyla klausimas, ar tokia darbuotojo veikla gali jam sukelti teises pasekmes, kokių priemonių gali darbdavys imtis, atsižvelgiant į tai, ką darbuotojas paskelbė savo socialiniuose tinkluose?

Pirmiausia, asmens teisę į privataus gyvenimo neliečiamumą užtikrina įtvirtintos tarptautinės teisės normos. Teisės į privatumą pirmosios teisinio reglamentavimo ištakos sieja XX a. kuomet tarptautiniai vieni svarbiausių dokumentų žmogaus teisių ir laisvių apsaugos srityje įtvirtino teisės į privatumą reglamentavimą. 1948 m. Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje įtvirtinta, kad niekas neturi patirti savavališko kišimosi į jo privatumą, šeimos gyvenimą, buitį ar susirašinėjimą arba kėsintis į jo garbę ir reputaciją. Deklaracija skelbia, kad kiekvienas asmuo turi teisę į įstatymo apsaugą nuo tokio kišimosi arba kėsintis (Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 1948). Kaip vieną iš svarbiausių Europos Tarybos parengtų tarptautinių sutarčių žmogaus teisių apsaugos srityje galime priskirti Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją, priimtą 1950 m. Konvencijos 8 straipsnis numato teisę į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą, pagal kurį kiekvienas asmuo turi teisę į tai, kad būtų gerbiamas jo privatus ir šeimos gyvenimas, būsto neliečiamybė ir susirašinėjimo slaptumas (Europos žmogaus teisių ir pagrindinių..., 1950). Teisės į privatumą ištakos apima ir 1966 m. priimtą Jungtinių Tautų tarptautinį pilietinį ir politinį paktą, kuriame įtvirtintas 17 straipsnis reglamentuoja, jog niekas neturi patirti savavališko ar neteisėto kišimosi į jo asmeninį ir šeimyninį gyvenimą, jo būsto neliečiamybę, susirašinėjimo slaptumą, neteisėto

kėsiniomosi į jo garbę ir orumą. Kiekvienas asmuo turi teisę į įstatymo apsaugą nuo tokio kišimosi arba tokių pasikėsinimų (Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių..., 1966). Pažymėtina, jog Europos Žmogaus Teisių Teismas yra nurodęs, kad sąvoka „privatus gyvenimas“ neturėtų būti aiškinama siauriai, atsižvelgiant į tai, kad privataus gyvenimo gerbimas apima teisę užmegzti ir plėtoti santykius su kitais žmonėmis. Sąvoką „privatus gyvenimas“ reikėtų aiškinti ir su profesiniu gyvenimu arba verslu susijusios veiklomis (Europos Žmogaus Teisių Teismo 2000 m. vasario 16 d. sprendimas byloje Amann prieš Šveicariją).

Nacionalinėje teisėje svarbus žingsnis žengtas Lietuvos Respublikos piliečiams 1992 m. spalio 25 d. referendume priėmus Lietuvos Respublikos Konstituciją. Žmogaus teisę į privatumą įtvirtinta 22 straipsnyje, kuriame skelbiama, jog žmogaus privatus gyvenimas neliečiamas. Asmens susirašinėjimas, pokalbiai telefonu, telegrafo pranešimai ir kitoks susižinojimas neliečiami. Informacija apie privatų asmens gyvenimą gali būti renkama tik motyvuotu teismo sprendimu ir tik pagal įstatymą. Pažymėtina, kad įstatymas ir teismas saugo, kad niekas nepatirtų savavališko ar neteisėto kišimosi į jo asmeninį ir šeimyninį gyvenimą, kėsiniomosi į jo garbę ir orumą (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Kiek plačiau teisės į privatumą nuostatos yra detalizuojamos Konstitucinio Teismo doktrinoje (Konstitucinio Teismo 1999 m. spalio 21 d., 2000 m. gegužės 8 d., 2002 m. rugsėjo 19 d., 2002 m. spalio 23 d., 2003 m. kovo 24 d. nutarimai). Pagal Konstituciją privatus žmogaus gyvenimas – tai individo asmeninis gyvenimas: gyvenimo būdas, šeimyninė padėtis, gyvenamoji aplinka, santykiai su kitais asmenimis, individo pažiūros, įsitikinimai, įpročiai, jo fizinė bei psichinė būklė, sveikata, garbė, orumas ir kt. Konstitucijos 22 straipsnio normose įtvirtintas žmogaus privataus gyvenimo neliečiamumas suponuoja asmens teisę į privatumą. Žmogaus teisė į privatumą apima asmeninio, šeimos ir namų gyvenimo, garbės ir reputacijos neliečiamumą, asmens fizinę ir psichinę neliečiamybę, asmeninių faktų slaptumą, draudimą skelbti gautą ar surinktą konfidencialią informaciją ir kita.

Žmogaus teisė į privataus gyvenimo neliečiamumą yra užtikrinama ir per civilinių santykių reglamentavimą. Pažymėtina, jog Lietuvos Respublikos civilinė teisė saugo asmenines neturtines teises ir vertybes, t. y. vardą, gyvybę, sveikatą, kūno neliečiamybę, garbę, orumą, žmogaus privatų gyvenimą, autoriaus vardą, dalykinę reputaciją, juridinio asmens pavadinimą, prekių (paslaugų) ženklus ir kitas vertybes, su kuriomis įstatymai sieja tam tikrų teisinių pasekmių atsiradimą (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo..., 2000). Taip pat Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.23 straipsnis garantuoja teisę į privataus gyvenimo neliečiamumą ir jo slaptumą. Asmens teisės į privatumą pažeidimas gali pasireikšti

per neteisėtą asmens stebėjimą, asmens telefoninių pokalbių, susirašinėjimo ar kitokios korespondencijos bei asmeninių užrašų ir informacijos konfidencialumo pažeidimą, duomenų apie asmens sveikatos būklę paskelbimas pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką bei kitokie neteisėti veiksmai.

Atsižvelgiant į konkrečiau darbuotojo ir darbdavio santykių reglamentavimą, Lietuvos Respublikos darbo kodekso įtvirtinta 27 straipsnio norma aiškiai apibrėžia pagrindines darbuotojo teises į privatų gyvenimą ir į asmens duomenų apsaugą. Įstatymo leidėjas įpareigoja darbdavį įgyvendinant nuosavybės ar valdymo teises į darbo vietoje naudojamas informacines ir komunikacines technologijas, nepažeisti darbuotojų asmeninio susižinojimo slaptumo (Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo..., 2006). Atsižvelgiant į nacionalinės viešosios ir privatinės teisės normų analizę, darytina išvada, kad Lietuvos darbo teisėje turėtų būti vartojama sąvoka „darbuotojo teisė į privatų gyvenimą“, suprantama kaip specifinė darbuotojo asmeninė neturtinė teisė į jo privatų gyvenimą, apimanti visus išskirtinai su asmeniu siejamus būdinguosius elementus, neturinčius ekonominio turinio ir neatskiriamai susijusius su darbuotoju. Darbuotojo teisės į privatų gyvenimą turinys išlieka nepakitęs palyginti su bet kurio fizinio asmens teise į privatų gyvenimą, tačiau darbo teisinių santykių specifika ir informacinių technologijų naudojimo darbo vietoje reiškinys gali daryti įtaką įgyvendinant šią teisę (Tamašauskaitė, 2013, p. 198).

Analizuojant socialinės medijos įtaką pasireiškiančią per darbo teisės santykius pastebėta, kad aiškių darbuotojo apsaugos standartų Lietuvos teismų praktikoje nėra suformuota. Todėl itin aktuali tampa EŽTT suformuota praktika. 1992 m. priimtas EŽTT sprendimas *Niemietz prieš Vokietiją* pateikė konkretesnius išaiškinimus dėl „privataus gyvenimo“ sąvokos supratimo ir naudojimo darbo teisės kontekste (Europos Žmogaus Teisių Teismo 1992 m. gruodžio 16 d. byla *Niemietz prieš Vokietiją*). Teismas pripažino, jog teisė į privatų gyvenimą turi būti aiškinama ir suprantama, kaip apimanti ir profesinę ar verslo pobūdžio veiklą. Privataus gyvenimo gerbimas, šio teismo manymu, tam tikra prasme yra individo teisė užmegzti ir plėtoti santykius su kitais individais. Teismas padarė išvadą, jog net ir profesinėje ar komercinėje veikloje žmogus turi tam tikrą teisę į privatumą, ir tai visų pirma pasakytina apie laisvųjų profesijų darbuotojus, kurių gyvenamoji vieta gali būti ir darbo vieta, t. y. „galima namuose atlikti veiklą, susijusią su profesija ar komercija, ir savo kontoroje ar komercinėje patalpoje verstis asmeninio pobūdžio veikla (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gegužės 8 d. nutarimas). Toks teismo išaiškinimas reiškia, kad darbuotojams turi būti išsaugoma teisė į privatumą ir jų darbo vietoje.

Realiai ir didžiausia darbuotojo teisės į privatų gyvenimą pažeidimo rizika atsiranda neteisėtai vykdant darbo vietas, darbuotojo ir informacijos bei komunikacijos darbo vietoje stebėseną ir kontrolę (Tamašauskaitė-Janickė, 2016, p. 146). Šiuolaikinės technologijos suteikia plačias galimybes stebėti darbuotojo elektroninę erdvę per internetą, elektroninį paštą, darbuotojo darbą su programomis, kompiuteryje saugomos informacijos tinklą. Tokia darbdavio kontrolė yra pagrįsta siekiais apsaugoti verslo interesus, apsisaugoti nuo atsakomybės ar žalos, kurią gali sukelti darbuotojo veiksmai (Elektroninės darbo vietos kontrolė ir..., 2006). Analizuojant darbuotojo teisės į privatumą grėsmę, pasireiškiančią per socialinę mediją, itin aktuali yra 2017 m. EŽTT išnagrinėta byla *Barbulescu prieš Rumuniją*. Šioje byloje teismas išsamiai pasisakė dėl teisės į privatų gyvenimą ir susirašinėjimo gerbimo (Europos Žmogaus Teisių Teismo 2017 m. rugsėjo 5 d. byla *Barbulescu prieš Rumuniją*). Byloje nustatyta, kad pareiškėjas dirbo privačioje įmonėje pardavimų inžinieriumi. Darbdavio reikalavimu jis naudojo „Yahoo Messenger“ sukurtą paskyrą, kuri buvo skirta bendravimui su įmonės klientais. Darbdavys informavo klientą, jog pastebėta, kad šis naudojo paskyrą ne tik su darbu suderinamais tikslais, bet ir savo asmeniniams poreikiams, tokiu būdu pažeisdamas vidaus darbo taisykles. Nepaisant to, jog pareiškėjas tikino, kad tikrai nebuvo naudotasi interneto prieiga ne darbo tikslais, darbuotojas buvo atleistas. Šioje byloje EŽTT konstatavo, jog darbdavys, tikrinęs darbuotojo „Yahoo Messenger“ paskyros susirašinėjimą, teisės į asmens privatumą nepažeidė. Kadangi socialiniai tinklai ir kitos interneto paslaugos visuotinai naudojami darbo vietoje, ši išnagrinėta EŽTT byla tampa reikšminga Lietuvos darbo teisės praktikai ir darbdavių pareigoms. Vengiant panašių teisminių ginčų, darbdaviams pagal EŽTT suformuluotas gaires rekomenduotina iš anksto apibrėžti darbuotojo ir darbdavio teisėtų veiksmų ribas bei nustatyti tam vidines įmonės taisykles. Remiantis *Barbulescu* bylos išaiškinimais, darbdavys turi teisę tikrinti darbuotojui suteiktas ir (ar) darbo tikslu sukurtas (tarnybines) paskyras, kad įvertintų, ar darbuotojas nedaro darbo drausmės, darbo pareigų ar susijusių pažeidimų. Tačiau svarbu paminėti, kad tikrinimo tikslas negali būti tiesiog darbuotojo asmeninės informacijos kaupimas, turinio analizė, paviešinimas ar naudojimas kitais tikslais. Darbdavys turi teisę atlikti tikrinimą ir naudoti gautą informaciją tik tam, kad nustatytų, ar yra daromas, ar buvo padarytas pažeidimas. Nesant šio tikslo darbdavys pažeistų darbuotojo teisę į privatumą. Pagal *Barbulescu* bylos praktiką, darbdavio teisė tikrinti darbuotojo tarnybines paskyras, suteiktą inventorių, priemones ar įrankius, taip pat su jomis atliekamus veiksmus turi būti aiškiai fiksuota įmonės vidaus dokumentuose, siekiant informuoti darbuotoją apie galimą patikrinimą. Įmonės vidaus dokumentuose turi būti aiškiai fiksuoti ir galimų darbdavio tikrinimų tikslai, kad įvertintų, ar darbuotojas nedaro darbo

drausmės, darbo pareigų ar susijusių pažeidimų. Pažymėtina, kad EŽTT Barbulescu sprendimas tiesiogiai neličia asmeninių darbuotojų paskyrų ir jų naudojimo darbo vietoje, vis dėlto Barbulescu byloje suformuluotas taisyklės galima vertinti kaip bendras socialinių tinklų ir interneto naudojimo darbo vietoje taisyklės (infolex.lt. M.Kiškis. Ką reikia žinoti..., 2016).

Taip pat remiantis Lietuvos teismų formuojama praktika, teismas pasisakė dėl asmens privatumo pažeidimo, nesant darbovietės vidaus darbo taisyklių stebėjimui užtikrinimo reglamentavimo (Vilniaus apygardos teismo 2013 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje). Ieškovė ginčijo šiurkštaus darbo pažeidimą už kurį ji buvo atleista, pasak atsakovo dėl kompiuterinėje programoje „Skype“ piktybiškai ir tyčia pažeidinėjamų esminių darbuotojo pareigų, naudojimosi „Skype“ platforma savo asmeniniais tikslais, nesusijusiais su darbu. Teismas konstatavo, kad darbdavys, suteikęs darbuotojai kompiuterį ir mobiliojo ryšio telefoną darbo funkcijoms atlikti, tačiau nenustatęs darbo priemonių naudojimosi tvarkos apribojimų (lokalinių teisės aktų), tame tarpe ir dėl draudimo „Skype“ programa naudotis asmeniniais tikslais, neįspėjęs dėl to, kad susirašinėjimas ar lankymasis internetiniuose tinklapiuose bus tikrinami, slapta nurašęs kompiuterio atmintyje esančius programos „Skype“ ir lankytų internetinių svetainių adresų duomenis, pažeidė ieškovės privatumą, juolab, kad ieškovei buvo leista kompiuteriu naudotis ir asmeniniais tikslais po darbo. Teismas išaiškino, kad darbo kompiuterio naudojimas ne tiesioginėms darbo funkcijoms vykdyti (pokalbiai programoje „Skype“ ir naršymas interneto puslapiuose), nesat nustatytų ir galiojančių naudojimosi darbo kompiuteriu apribojimų, negali būti pripažinti šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu, kuriuo tiesiogiai pažeidžiamos darbuotojo darbą reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šiurkščiai nusižengiama darbo pareigoms ar nustatytai darbo tvarkai, už kurį būtų taikoma pati griežčiausia sankcija – darbo sutarties nutraukimas be įspėjimo.

Pasak D. Petrylaitės, yra svarbu atsižvelgti, kiek darbdavys gali kontroliuoti darbuotojo komunikaciją per socialinę mediją. Aktualu yra vertinti darbdavio teises tikrinti, ar darbuotojas tinkamai atlieka savo funkcijas, racionaliai naudoja laiką. Tačiau tikrinimas negali peržengti asmeninio komunikavimo turinio slaptumo. Darbo teisiniuose santykiuose yra nusistovėjusi praktika, kad darbovietėse informacinių technologijų priemonės suteikia darbdavys. Tai reiškia, kad darbdavio suteikiamos priemonės turi būti išskirtinai naudojamos darbo tikslais. Todėl naudojimąsi jomis darbdavys gali tikrinti besąlygiškai, įskaitant ir turinį. Atkreiptinas dėmesys, jeigu tokių priemonių naudojimas nėra draudžiamas asmeniniais tikslais, tai turėtų būti iš anksto aptarta su darbuotoju. Jeigu darbdavys suteikia galimybę darbuotojui darbe naudotis savo priemonėmis, pavyzdžiui, į asmeninį telefoną įdiegti darbinių laiškų tikrinimo

programą, tokiu atveju turinys tampa privačia informacija, kurios darbdavys negali tikrinti, nebent iš anksto susitarta kitaip (naujienos.vu.lt. Darbuotojų teisė į privatumą ribos..., 2016).

Atkreiptinas dėmesys, kad darbdavio kontrolė turi būti pagrįsta teisėtumo ir proporcingumo principais. Teisėtumo principas užtikrina, kad elektroninio darbo vieta būtų stebima konkrečiam, aiškiam ir racionaliam tikslui pasiekti, pavyzdžiui, įgyvendinant kompiuterinės technikos saugumą ar apsaugos užtikrinimą, jog informacija netaptų prieinama konkurentams. Proporcingumo principas reikalauja, kad kontrolės metu surinkta informacija būtų adekvati ir neperteklinė – tik tokia, kokios reikia konkrečioms tikslams pasiekti (Elektroninė darbo vietos kontrolė ir..., 2006).

2.2. Socialinės medijos rizika asmens duomenų apsaugai

Ne paslaptis, kad besivystančios technologijos padeda atlikti sparčiau darbo funkcijas ir pasiekti tinkamų rezultatų, tačiau naudojantis socialine žiniasklaida kyla pavojai žmogaus teisių apsaugai, t.y. asmens duomenų apsaugai, pasireiškiančią per teisės į privataus gyvenimo gerbimą sritį. Nagrinėjant tarptautiniuose ir Lietuvos teisės aktuose įtvirtintas, teismų ir teisės mokslo plėtojamas teisės į privatų gyvenimą sampratas matyti, kad sudedamąja teisės į privatų gyvenimą dalimi yra laikoma informacija apie asmenį ir šios informacijos apsauga (Petraitytė, 2011, p. 165). Informaciją apie asmenį yra dažna laikyti asmens duomenimis. Kaip nurodoma Europos Parlamento ir Tarybos reglamente (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo, asmens duomenimis yra laikoma bet kokia informacija apie fizinį asmenį, kurio tapatybė nustatyta arba kurio tapatybę galima nustatyti. Pažymėtina, kad fizinio asmens tapatybę tiesiogiai ar netiesiogiai galima nustatyti pagal tokius identifikatorius kaip vardą, pavardę, asmens identifikavimo numerį, buvimo vietos duomenis ir interneto identifikatorių arba pagal vieną ar kelis to fizinio asmens fizinės, fiziologinės, genetinės, psichinės, ekonominės, kultūrinės ar socialinės tapatybės požymius (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas, 2016). Atkreiptinas dėmesys, kad duomenų apsaugos teisė ir teisė į privatumą – keliais aspektais glaudžiai susijusios, tačiau netapačios teisinės kategorijos (Zaleskis, 2019, p. 38). Asmens duomenys yra vienas iš asmens privataus gyvenimo elementų, o su šių duomenų rinkimu ar naudojimu susijusi veikla turi mažesnę ar didesnę įtaką asmens privačiam gyvenimui (Petraitytė, 2011, p. 165).

Šiuolaikiniai darbo teisiniai santykiai tampa socialinės transformacijos dalimi (Tamašauskaitė, 2013, p. 195). Darbuotojui, kaip silpnesniajai darbo teisinių santykių šaliai

kyla grėsmė būti pernelyg dažnai kontroliuojamam darbdavio, to pasekoje gali pasireikšti pavojus darbuotojų privatumui ir asmens duomenų apsaugai. Technologinių priemonių naudojimas apsunkina darbuotojo padėtį, kadangi darbdavys įgyja teisę tikrinti. Riba tarp darbuotojo asmens privatumo ir darbdavio interesų yra kelianti pakankamai nemažai neaiškumų, kadangi Lietuvoje nėra specialaus teisinio reglamentavimo, apimančio darbuotojo darbo vietos stebėjimą ir leistiną informacinių technologijų kontroliavimą. Darbuotojo apsaugai yra taikomos bendros asmens duomenų apsaugos ir komunikacinio privatumo normos.

Lietuvoje yra įtvirtintas, kaip vienas svarbiausių nacionalinių asmens duomenų apsaugos srityje šaltinių, tai Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas, kurio tikslas yra saugoti žmogaus pagrindines teises ir laisves, visų pirma žmogaus teisę į asmens duomenų apsaugą, ir užtikrinti aukštą asmens duomenų apsaugos lygį (Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos..., 2018). Pažymėtina, kad šis įstatymas yra kartu taikomas su 2018 m. gegužės 25 d. pradėtu taikyti Bendruoju duomenų apsaugos reglamentu, kuris pakeitė iki tol pagrindiniu ES duomenų apsaugos teisės šaltiniu laikytą ES Direktyva 95/46/EB duomenų apsaugos srityje. Analizuojant darbo santykių reglamentavimą matyti, jog Lietuvos Respublikos darbo kodeksas įpareigoja užtikrinti darbuotojo asmens duomenų apsaugą (Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo..., 2016). Tokia naujojo darbo kodekso nuostata įtvirtina naują reglamentavimą, kuri reikalauja iš darbdavio laikytis atitinkamų pareigų. Darbdavys privalo ne tik tinkamai tvarkyti darbuotojo asmens duomenis, bet ir laikytis kitų nustatytų draudimų tokių kaip:

1. Tvarkyti su darbo reikmėmis nesusijusius (perteklinius) darbuotojo asmens duomenis;
2. Pateikti darbuotojo asmens duomenis tretiesiems asmenims, išskyrus įstatymuose nustatytus atvejus;
3. Pažeisti darbuotojo asmeninio susižinojimo slaptumą, net ir įgyvendinant nuosavybės ar valdymo teises į darbo vietoje naudojamas informacines ir komunikacines technologijas;
4. Vykdyti vaizdo stebėjimą ir garso įrašymą darbo vietoje, išskyrus kai dėl darbo specifikos būtina užtikrinti asmenų, turto ar visuomenės saugumą ir kitais atvejais, kai kiti būdai ar priemonės yra nepakankami ir (arba) netinkami siekiant išvardytų tikslų (Davulis, 2018, p. 115-116).

Pabrėžtina, kad tvarkant asmens duomenis darbo santykių kontekste, tokių duomenų tvarkymas yra laikomas teisėtu, jei atitinka bent vieną iš septynių BDAR pateikiamų pagrindų:

1. yra duotas duomenų subjekto sutikimas. Remiantis BDAR, duomenų tvarkymas laikomas teisėtu, jeigu duomenų subjektas davė sutikimą, kad jo asmens duomenys būtų tvarkomi vienu ar keliais konkrečiais tikslais, ir tokiu mastu, kiek sutikimas yra taikomas (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas, 2016). Asmens sutikimas turi būti konkrečiai apibrėžtas ir laisva valia duotas. Duomenys turi būti renkami su duomenų subjekto žinia ar sutikimu (Rekomendacija dėl Gairių privatumo apsaugai ir...2013). Tačiau dėl darbdavio ir darbuotojo santykių pobūdžio daugumos tokio duomenų tvarkymo darbe atvejų teisinis pagrindas negali būti ir neturėtų būti darbuotojų sutikimas. Sutikimas įprastai nėra tinkamas pagrindas darbo teisėje dėl vyraujančio galios disbalanso, esant darbuotojo pavaldumo darbdaviui. Darbo santykių kontekste darbuotojo sutikimas dažnai neatitinka laisvanoriškumo reikalavimo, nebent darbdavys galėtų įrodyti, kad sutikimo neduodantis darbuotojas tikrai nepatirs jokių neigiamų pasekmių (29 straipsnio duomenų apsaugos darbo..., 2017). Ankstesnėje 29 straipsnio darbo grupės nuomonėje 8/2001 bendrai išdėstyta, kad, jeigu darbdavys turi tvarkyti savo darbuotojų asmens duomenis, klaidinga pradėti tai daryti remiantis prielaida, kad duomenų tvarkymą galima įteisinti gavus darbuotojų sutikimą. Tais atvejais, kai darbdavys teigia, kad jam reikia sutikimo, ir yra realus arba galintis realiu tapti išankstinis nusistatymas, kylantis dėl to, kad darbuotojas nesutinka, tada sutikimas negalioja, nes jis nėra ir negali būti savanoriškai duotas. Taigi, daugeliu darbuotojų duomenų tvarkymo atvejų teisinis pagrindas negali būti ir neturėtų būti darbuotojų sutikimas (29 straipsnio duomenų apsaugos darbo..., 2017).
2. yra sudaryta sutartis su duomenų subjektu. Duomenų tvarkymas yra teisėtas, jeigu ir kiek tvarkyti duomenis būtina siekiant įvykdyti sutartį, kurios šalis yra duomenų subjektas, arba siekiant imtis veiksmų duomenų subjekto prašymu prieš sudarant sutartį (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas, 2016). Darbo santykiai yra dažnai grindžiami šalių sudaryta darbo sutartimi. Duomenų tvarkymas gali būti reikalingas sutarčiai vykdyti, užtikrinant būtinųjų sutarties sąlygų vykdymui, kaip darbo užmokesčio mokėjimui, tad tokiu atveju duomenų tvarkymui pakanka sutarties vykdymo teisėto pagrindo.
3. taikant teisinę prievolę. Neretai darbo teisės aktuose darbdavys yra įpareigojamas laikytis teisinių prievolių, pagal kurias yra tvarkomi asmens duomenys, pavyzdžiui, duomenys, kuriuos privaloma pateikti „Sodrai“ ar Valstybinei darbo inspekcijai. Taip pat darbdavio pateiktini asmens duomenys, kurie susiję su darbo užmokesčiu ar mokesčių apskaičiavimo tvarkymu. Terminas teisinė prievolė turėtų būti suprantamas,

kaip privalomas teisės aktais pagrįstas įpareigojimas, kurio duomenų valdytojas negali nevykdyti. Teisine prievole negalėtų būti laikomos sutartys ar prisiimti įpareigojimai tarp partnerių ar kitų fizinių ar juridinių asmenų, pagal kuriuos jiems galėtų būti teikiami darbuotojų asmens duomenys (Grigonienė, 2020, p. 349).

4. siekiant užtikrinti gyvybinius fizinio asmens interesus. Šis asmens duomenų teisinis pagrindas taikomas tik išimtiniais atvejais, kuomet būtina apsaugoti fizinio asmens, t. y., gyvo žmogaus, interesus. Tik esant pavojui gyvybei ar iškilus grėsmei sveikatos sutrikdymui, toks asmens duomenų tvarkymas būtų pateisinamas. Darbo teisėje asmens duomenų tvarkymo apsauga šiuo pagrindu itin retai galėtų būti taikoma.
5. siekiant užtikrinti užduotį viešojo intereso labui arba viešosios valdžios funkcijas. Užduoties viešojo intereso labui arba viešosios valdžios funkcijų vykdymas suteikia teisę duomenų valdytojui tvarkyti reikalingus duomenis. Šių pagrindų taikymo sritis gali būti labai plati, tad juos reikėtų aiškinti griežtai ir kiekvienu konkrečiu atveju aiškiai nustačius atitinkamą viešąjį interesą ir oficialų įgaliojimą, kuriuo pagrindžiamas duomenų tvarkymas (Zaleskis, 2019, p.155). Analizuojant darbo teisės santykių sritį, toks pagrindas gali pasireikšti, pavyzdžiui, per biudžetinių įstaigų tinklalapius, kuriuose privaloma skelbti kai kurių kategorijų darbuotojų telefonų numerius, elektroninio pašto adresus, kad visuomenė galėtų užtikrinti savo interesą – gauti informaciją ar paslaugas (Grigonienė, 2020, p. 349).
6. siekiant užtikrinti teisėtus duomenų valdytojo ar trečiosios šalies interesus. Reglamentas apibrėžia, jog duomenų tvarkymas yra laikomas teisėtu, jeigu ir kiek tvarkyti duomenis būtina siekiant teisėtų duomenų valdytojo arba trečiosios šalies interesų, išskyrus atvejus, kai tokie duomenų subjekto interesai arba pagrindinės teisės ir laisvės, dėl kurių būtina užtikrinti asmens duomenų apsaugą, yra už juos viršesni (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas, 2016). Darbdavys, prieš pradėdamas tvarkyti duomenis turi turėti nustatytą teisėtą tikslą, kuris būtų reikalingas teisėtiems interesams pasiekti. Pažymėtina, kad duomenų valdytojai, priklausantys įmonių grupėms arba įstaigoms, susijusioms su pagrindine įstaiga, gali turėti teisėtą interesą vidaus administraciniais tikslais, įskaitant klientų ar darbuotojų asmens duomenų tvarkymą, įmonių grupėje persiųsti asmens duomenis (Bendrojo duomenų apsaugos reglamento preambulė, 2016).

Analizuojant darbuotojų pasireiškiančią grėsmę į asmens duomenų saugumą ir automatiškai pereinanti į darbuotojo kišimasi į privatų gyvenimą per socialinių medijų

naudojimą, Direktyvos 95/46/EB dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo 29 straipsnio darbo grupė yra pateikusi rekomendacijas, kaip derėtų išlaikyti darbdavių teisėtų interesų ir darbuotojų pagrįstų privatumo lūkesčių pusiausvyrą. Dėl duomenų tvarkymo, atliekamų tikrinant darbuotojus darbo santykių kontekste darbo grupė yra pažymėjus, jog esant profiliams socialinėje žiniasklaidoje ir plėtojantis naujoms analitinėms technologijoms, darbdaviai turi arba gali gauti techninę galimybę nuolat tikrinti darbuotojus rinkdami informaciją apie jų draugus, nuomones, įsitikinimus, interesus, įpročius, buvimo vietą, požiūrį ir elgseną, taip fiksuodami duomenis, įskaitant neskelbtinus duomenis, apie darbuotojo privatą ir šeimos gyvenimą. Pabrėžtina, jog darbuotojų socialinės žiniasklaidos profiliai darbo santykių kontekste bendraisiais pagrindais neturėtų būti tikrinami (29 straipsnio duomenų apsaugos grupė..., 2017). Tačiau, darbo grupė išskiria atvejį, kuris pateisintų socialinės medijos profilio stebėjimą tam tikra apimtimi – tai atvejis susijęs su nekonkuravimo įsipareigojimais, kuomet darbdavys gali stebėti buvusių darbuotojų „LinkedIn“ socialinio tinklo profilį, siekiant stebėti, kaip yra laikomasi šių išlygų. Be to, darbdaviai neturi pagrindo reikalauti darbuotojo, kad šis suteiktų prieigą prie informacijos, kuria jis dalijasi su kitais asmenimis socialiniuose tinkluose. Tai reiškia, jog asmeninių socialinių tinklapių profilio valdymas yra visiškai priklausomas tik nuo pačio valdytojo ir darbdavys neturi teisės prie jo jungtis ar tikrinti darbuotojo socialinių medijų valdymą, jei nėra tam teisėto pagrindo.

Be to, darbo grupė akcentuoja, kad iš darbuotojų neturėtų būti reikalaujama naudotis darbdavio suteiktu socialinės žiniasklaidos profiliu. Net kai tai yra konkrečiai numatyta atsižvelgiant į darbuotojų (pvz., organizacijos atstovo spaudai) pareigas, jiems turi būti palikta galimybė naudoti nedarbinį neviešą profilį, kurį jie galėtų naudoti vietoje oficialaus su darbdaviu susijusio profilio, ir tai turėtų būti nurodyta kaip viena iš darbo sutarties sąlygų. Privalu paminėti, kad darbuotojo naudojimas socialine medija gali lemti darbuotojo sekimą darbo vietoje, o tai reikštų darbdavio kišimąsi į asmens privatumą. Skaidrumo principas lemia, jog darbuotojai turėtų būti veiksmingai informuojami apie bet kokią vykdomą stebėseną, šios stebėsenos tikslus ir aplinkybes, taip pat apie darbuotojų galimybes užtikrinti, kad stebėsenos technologijomis nebūtų įrašyti jų duomenys (29 straipsnio duomenų apsaugos grupė..., 2017). Teisėtos stebėsenos politikos priemonės ir taisyklės turi būti aiškios ir lengvai prieinamos susipažinti. Darbo grupė rekomenduoja į tokių taisyklių ir politikos priemonių kūrimą ir vertinimą įtraukti reprezentatyvią darbuotojų imtį, nes dauguma stebėsenos priemonių gali būti pažeidžiama darbuotojų teisė į privatą gyvenimą. 2017 m. EŽTT byloje *Copland prieš Jungtinę Karalystę* teismas pasisakė dėl stebėjimo darbuotojui naudojantis elektroniniais įrenginiais darbo vietoje (Europos Žmogaus Teisių Teismo 2017 m. byla Copland prieš Jungtinę

Karalystę). Byloje nustatyta, kad darbdavys vykdė slaptą stebėjimą, siekiant nustatyti, ar darbuotojas nesinaudoja mobiliuoju telefonu, elektroniniu paštu, interneto prieiga asmeniniais tikslais. Teismas konstatavo, kad toks darbdavio elgesys yra laikomas nesuderinamu su EŽTK 8 straipsnio norma ir pažeidžia teisę į privataus gyvenimo ir susirašinėjimo slaptumo gerbimą. Nagrinėjamoje byloje, darbdavys nebuvo įvedęs vidinių darbo nuostatų, reglamentuojančių aplinkybių, kuriomis remiantis darbdavys būtų galėjęs vykdyti stebėjimą. Teismas nurodė, jog toks darbdavio elgesys sukėlė ne tik pavojų teisei į privatumą, bet ir asmens duomenų apsaugai.

Taigi, apibendrinus galima teigti, kad besivystančių technologijų plėtra daro įtaką darbo teisės santykiams ir verčia darbdaviams priimti atitinkamus sprendimus, siekiant išlaikyti interesų pusiausvyrą tarp skirtingų darbo šalių. Darbuotojams kyla rizika būti pernelyg kontroliuojamiems, o darbdaviams – piktnaudžiaujant darbuotojams socialine medija ne su darbu susijusiems tikslams. Svarbu paminėti, kad darbuotojo duomenų tvarkymui yra reikšmingas proporcingumo ir duomenų mažinimo principai. Tai reiškia, kad duomenų tvarkymas darbe turi būti proporcingas atsakas į darbdavio patiriamus pavojus. Spręsdami dėl naujų technologijų panaudojimo, darbdaviai turi atsižvelgti į duomenų kiekio mažinimo principą, pagal kurį informacija turi būti saugoma trumpiausią būtiną laiką ir esant nurodytam jos saugojimo laikotarpiui. Nesant informacijos reikalingumui, ji turėtų būti iš karto ištrinama (29 straipsnio duomenų apsaugos grupė..., 2017). Pažymėtina, kad Lietuvos Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija suteikia teisę kreiptis į ją su skundu dėl asmens duomenų tvarkymo pažeidimo. Esant asmens duomenų tvarkymo pažeidimui, galimos numatytos įvairios sankcijos, kaip baudos, teikti nurodymus dėl pažeidimų ištaisymo, papeikimai, nustatymas draudimo laikinai arba galutinai tvarkyti duomenis (vdai.lrv.lt., Pranešimas apie duomenų apsaugos pažeidimą). Taip pat asmuo gali inicijuoti darbo ginčą per darbo ginčus nagrinėjančius organus dėl darbo teisės santykių pažeidimo, jeigu jo asmens duomenys buvo tvarkomi pažeidžiant įtvirtintą reglamentavimą arba esant teisei į privataus gyvenimo gerbimo pažeidimą (Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo...2016).

2.3. Socialinės medijos rizika juridinio asmens dalykinei reputacijai (asmens garbei ir orumui)

Kylanti įvairių socialinių tinklų sparta užtikrina kiekvieno asmens saviraiškos laisvę. Pasitaiko atvejų, kuomet darbuotojai dalinasi asmeniniuose profiliuose, interneto portaluose ne tik savo nuotraukomis, vaizdo įrašais, komentarais, bet ir nevengia aptarti darbovietės ar pačio darbdavio. Atkreiptinas dėmesys, jog socialinė žiniasklaida užima tarpinę vietą tarp privatumo

ir viešumo. Socialinių tinklų naudotojas, kaip privatus asmuo valdo savo nuosavą anketą ir dalinasi asmenine informacija, tačiau akivaizdu, jog bet kokia informacija turi savo išliekamą vertę, t.y., patalpinta informacija tampa vieša, gali būti rasta per paieškos sistemas, išsisaugota kitų asmenų ar dar kitaip panaudota, kaip tokios informacijos sklaidos įrodymas. Neretai, asmenys socialinių tinklų profiliuose nurodo ir viešai atskleidžia savo darbą, užimamas pareigas ar darbo vietą. Darbuotojo užgaulūs, netaktiški ar tiesos neatitinkantys pasisakymai socialinėje medijoje gali lemti darbdavio, kaip juridinio asmens dalykinės reputacijos ar asmens garbės ir orumo pažeidimus. Vienoje Teksaso apeliacinio teismo byloje *Roberts v. Careflite* buvo nustatyta, kad paramedikė savo asmeninėje Facebook anketoje parašė komentarą, apie tai, kaip ji norėtų suduoti erzinančiam pacientui, kuris ką tik buvo atgabentas į ligoninę. Toks viešas darbuotojos pasisakymas pasiekė darbdavį, to pasekoje ji buvo atleista iš darbo. Paramedikė ginčijo, kad toks atleidimas yra laikomas neteisėtu, nes asmeniniai komentarai socialiniame tinkle apie darbovietę ir darbo sąlygas negali lemti darbuotojo atleidimo ir toks sprendimas yra susijęs su jos privatumo pažeidimu. Tačiau teismas konstatavo, jog neetiškas nuomonės skleidimas viešoje erdvėje gali paveikti darbuotojo statusą ir tai nelemia privatumo pažeidimo (Teksaso apeliacinio teismo sprendimas 2012 m. byloje *Roberts v. Careflite*). Ši Jungtinių Amerikos Valstijų byla yra vienas iš pavyzdžių, kad darbdavys turi imtis atitinkamų priemonių, nes toks darbuotojų aptarimas apie darbovietę socialinėje medijoje gali pakenkti juridinio asmens dalykinei reputacijai. Dar viena garsiai nuskambėjusi situacija Jungtinėse Amerikos Valstijose, kuomet 2009 m. du „Domino Pizza“ darbuotojai nusprendė papokštauti ir įrašyti vaizdo įrašą, kuomet gamina maistą pažeisdami maisto higienos reikalavimus. Vaizdo įrašas buvo patalpintas „Youtube“ socialinėje platformoje ir buvo peržiūrėtas daugiau nei milijoną kartų. Dėl tokio poelgio darbuotojai buvo atleisti. Tačiau toks darbuotojų elgesys iššaukė didžiulę visuomenės neigiamą reakciją – įmonės akcijų vertė stipriai sumažėjo, neigiama įtaka atsiliepė ir pačios įmonės dalykinei reputacijai (Haynes, 2013, p. 17). Toks elgesys dažnai traktuojamas, kaip nesuderinamas su įmonės iškeltomis vertybėmis ir gali darbdaviui sukelti žalą. Remiantis Žurnalistų etikos inspektoriaus tarnybos veiklos 2020 m. ataskaitos duomenimis, 41 skundas buvo gautas dėl juridinio asmens dalykinės reputacijos pažeidimo. Pabrėžtina, kad pagal Visuomenės informavimo įstatyme įtvirtintą teisinį reguliavimą žurnalistų etikos inspektorius neturi galimybės konstatuoti juridinio asmens dalykinės reputacijos pažeidimo, visgi buvo sulaukta didžiausias skundų skaičius per pastaruosius metus (Žurnalistų etikos inspektoriaus tarnybos veiklos ataskaita, 2020). Analizuojant aukščiau paminėtus aspektus kyla klausimas, kiek

darbuotojas gali komentuoti, aptarinėti reikšti nuomonę apie darbdavį ir pačią darbovietę, kad tai nepakenktų abipusių interesams ir neperaugtų į asmens teisių pažeidimą?

Asmens saviraiškos laisvė – saugotina demokratinės visuomenės teisinė vertybė, kuri įtvirtinta tiek tarptautiniu, tiek nacionaliniu lygmeniu. Pažymėtina, kad tarptautiniu reglamentavimu, gynybą į asmens garbę ir orumą užtikrina Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Nors įprasta manyti, kad konvencija gina tik fizinių asmenų interesus, tačiau ši konvencija gina ir juridinio asmens dalykinę reputaciją. Dėl savo ekonominės vertės gali būti saugoma ir ginama kaip turtas, t. y. vertybė, saugotina pagal Konvencijos 1 protokolo 1 straipsnį (Europos Žmogaus Teisių Teismo 1999 m. sprendimas byloje *Iatridis v. Greece*). Analizuojant asmens saviraiškos laisvę pasireiškiančią per socialinę mediją yra svarbu atskirti asmens išreikštą nuomonę nuo paskleistos žinios. Remiantis Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymu, nuomonė – tai visuomenės informavimo priemonėse skelbiamas požiūris, nusimanymas, nuovoka, supratimas, mintys arba komentarai apie bendro pobūdžio idėjas, faktų ir duomenų, reiškinių ar įvykių vertinimai, išvados ar pastabos apie žinias, susijusias su tikrais įvykiais. Nuomonė gali remtis faktais, pagrįstais argumentais ir paprastai ji yra subjektyvi, todėl jai netaikomi tiesos ir tikslumo kriterijai, tačiau ji turi būti reiškiamą sąžiningai ir etiškai, sąmoningai nenuslepian ir neiškreipiant faktų ir duomenų (Lietuvos Respublikos Visuomenės informavimo įstatymo pakeitimo... 2006). Kita vertus, žinia yra suprantama, kaip visuomenės informavimo priemonėse skelbiamas faktas ar tikri, teisingi duomenys (Lietuvos Respublikos Visuomenės informavimo įstatymo pakeitimo... 2006). Remiantis kasacinio teismo išaiškinimais, žiniai yra taikomas tiesos kriterijus, jos egzistavimas gali būti patikrinamas įrodymais ir objektyviai nustatomas. Nuomonė turi turėti pakankamą faktinį pagrindą, tačiau ji yra subjektyvi, todėl jai netaikomi tiesos ir tikslumo kriterijai, nuomonės teisingumas nėra įrodinėjamas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. sausio 27 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, šis nuomonės ir paskleistos žinios atribojimas yra reikšmingas siekiant įrodyti pažeidimą, kad paskleista informacija yra melaginga, žeminanti, žeidžianti asmens garbę ir orumą bei juridinio asmens dalykinę reputaciją.

Teisės jurisprudencijoje aiškintina, jog juridinio asmens dalykinės reputacijos apsauga turi ribas. Dalykinės reputacijos apsauga nėra absoliuti – juridinio asmens veikla gali būti vertinama pateikiant jos veiklos faktus, ir tik neteisėtas duomenų paskleidimas apie juridinio asmens veiklą gali būti pripažintas dalykinės reputacijos sumenkinimu (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 1 d. nutartis administracinėje byloje). EŽTT savo jurisprudencijoje yra pažymėjęs, kad didelės valstybinės įmonės (nebūtinai išskiriant valstybines, bet tos įmonės, kurių veikla siejama su „viešuoju interesu“) neišvengiamai ir

sąmoningai atsiveria kruopščiam savo veiksmų tiriamajam žvilgsniui ir tokios įmonės turėtų būti tolerantiškesnės kritikai. Tačiau derėtų atkreipti dėmesį ir su tuo susijusius pavojus – be visuomenės intereso dalyvauti atvirose diskusijoje apie verslo praktikas, egzistuoja konkuruojantis interesas apsaugoti įmonių komercinę sėkmę ir gyvybingumą akcininkų ir darbuotojų naudai. Taigi valstybė gali naudotis plačia vertinimo laisve dėl priemonių, kurios nacionalinėje teisėje nustatytos tam, kad įgalintų įmones ginčyti paskleistų teiginių, keliančių pavojų pažeisti jų reputaciją, tikrumą bei riboti savo patiriamą žalą (Europos Žmogaus Teisių Teismo 2005 m. vasario 15 d. sprendimas byloje *Steel and Morris prieš Jungtinę Karalystę*). Asmuo gali užtikrinti savo teisę laisvai reikšti savo mintis, įsitikinimus, skleisti informaciją, tuo pačiu įmonės, darbovietės gali būti aptariamoms ar kritikuojamos, tačiau yra svarbu skleisti informaciją, išlaikant etiką, pagarbą kitų asmenų teisėms, kaip garbei, orumui ar dalykinei reputacijai.

Nacionaliniu lygmeniu, asmens saviraiškos laisvė ir juridinio asmens dalykinė reputacija yra gintinos vertybės pagal Lietuvos Respublikos Konstitucijos 25 straipsnį, kuomet užtikrinama, jog žmogus turi teisę turėti savo įsitikinimus ir juos laisvai reikšti (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Kilus grėsmei į asmens saugotinas vertybes, Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.24 straipsnis numato teisinę apsaugą – asmuo turi teisę reikalauti teismo tvarka paneigti paskleistus duomenis, žeminančius jo garbę ir orumą ir neatitinkančius tikrovės, taip pat atlyginti tokių duomenų paskleidimu jam padarytą turtinę ir neturtinę žalą (Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo... 2000). Žodžiai “garbė” ir “orumas” aiškintini taip, kaip suprantami literatūrinėje kalboje. Asmens garbė – tai visuomenės pripažįstama pagarba už nuopelnus, geras asmens vardas. Kaip asmens garbės sinonimą galima vartoti asmens reputaciją. Asmens orumas – tai subjektyvus asmens savęs vertinimas, savo vertės pajautimas (Mikelėnas, 2002, p. 66). Minėto CK 2.24 straipsnio 8 dalyje numatyta, kad straipsnio taisyklės taip pat yra taikomos ginant pažeistą juridinio asmens dalykinę reputaciją. Juridinio asmens dalykinė reputacija suprantama, kaip jo geras vardas, teigiamas vertinimas ir požiūris visuomenėje, verslo aplinkoje (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje). Pasak V. Mikelėno, dalykinės reputacijos sąvoka, juridinio asmens atveju reiškia geros firmos vardą. (Mikelėnas, 2002, p. 77).

Nagrinėjant šių neturtinių vertybių gynimo būdus, pagal formuojamą kasacinio teismo praktiką, asmens garbė ir orumas, kaip ir dalykinė reputacija, pagal CK 2.24 straipsnį yra ginami esant visoms šioms sąlygoms (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje):

- 1) esant žinių paskleidimo faktui;

- 2) žinios yra paskleistos apie ieškovą;
- 3) paskleistos žinios neatitinka tikrovės;
- 4) esant faktui, kad žinios žemina asmens garbę ir orumą.

Tačiau kasacinio teismo konstatuota, kad neturtinės teisės ir interesai, kaip ir turtinės teisės bei interesai, gali būti ginami įvairiais asmens teisių gynimo būdais. atitinkami civilinių teisių gynimo būdai taikomi pagal įstatymuose nustatytas šių teisių gynimo būdų taikymo sąlygas. Asmens garbė ir orumas CK 2.24 straipsnio pagrindu ginami tik nustačius tam tikrų aplinkybių visumą. Tik esant šioms aukščiau paminėtoms aplinkybėms yra galimas CK 2.24 straipsnio taikymas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. rugpjūčio 22 d. nutartis civilinėje byloje).

Kasacinis teismas taip pat yra išaiškinęs, kad „duomenimis“ pagal CK 2.24 straipsnį yra nelaikytina nuomonė, vertinimas ar kitokie subjektyvūs požiūriai arba saviraiškos būdai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje). Todėl komentuojama normos nuostata yra netaikoma nuomonei, nes ji neatitinka tiesos pagrįstų kriterijų. Tačiau, kai asmuo paskleidžia asmens garbę ir orumą žeminanti ar dalykinę reputaciją pažeidžiančią nuomonę, tai padaręs asmuo pažeidžia CK 1.137 straipsnio 2 dalyje įtvirtintą bendrąją pareigą įgyvendinant savo teises bei vykdant pareigas laikytis įstatymų, gerbti bendro gyvenimo taisykles ir geros moralės principus bei veikti sąžiningai, laikytis protingumo ir teisingumo principų, taip pat pažeidžia ir bendro pobūdžio pareigą elgtis rūpestingai pagal CK 6.246 straipsnio 1 dalį. Tam tikrais atvejais tokios nuomonės paskleidimas, kai ji reiškia tokiau būdu, forma ar priemonėmis, kurios akivaizdžiai žemina, menkina kitą asmenį, ir paskleidžiama tik turint tokį tikslą, gali reikšti ir ją skleidžiančio asmens piktnaudžiavimą teise reikšti nuomonę bei CK 1.137 straipsnio 3 dalies nuostatos pažeidimą, pagal kurią draudžiama piktnaudžiauti savo teise, t. y. draudžiama įgyvendinti civilines teises tokiau būdu ir priemonėmis, kurios be teisinio pagrindo pažeistų ar varžytų kitų asmenų teises ar įstatymų saugomus interesus ar darytų žalos kitiems asmenims arba prieštarautų subjektinės teisės paskirčiai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. teismų apžvalga). Tai reiškia, kad teismas, nagrinėdamas bylą dėl garbės ir orumo ar dalykinės reputacijos gynimo, nustatęs, jog asmens teisės buvo pažeistos ne žinios, o nuomonės paskleidimu, jas gina ne CK 2.24 straipsnio, o CK 1.137, 6.263 straipsnių pagrindu, taikydamas civilinę deliktinę atsakomybę ir (arba) kitus ieškovo pasirinktus pažeistų jo teisių gynimo būdus, be kita ko, pažeidimo pripažinimą (t. y. pripažinimą, kad paskleista nuomonė žemina asmens garbę ir orumą ar dalykinę reputaciją) (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje).

Taigi, plintant didesniai socialinės medijos mastui ir esant vis didesnėms galimybėms pasisakyti viešojoje erdvėje, darbuotojų naudojimasis socialine medija kelia grėsmę juridinio asmens dalykinei reputacijai bei asmens garbei ir orumui. Darbuotojų elgesys, komentarai, informacijos dalijimasis socialinėje žiniasklaidoje vis labiau neramina darbdavius ir didžiąsias įmones, ar tam tikri darbuotojų pasisakymai nedaro neigiamos įtakos darbdavio įvaizdžiui. Visgi asmens skleidžiamos informacijos ir reiškiamos nuomonės vertinimas yra subtilus dalykas. Darbo autorės nuomone, siekiant išvengti nesklandumų, vienas iš būdų yra darbdaviams formuoti įmonės vidines taisykles, kaip darbuotojas turėtų komunikuoti viešojoje erdvėje, išlaikant abiejų darbo šalių interesų pusiausvyrą.

IŠVADOS

1. Socialinė medija – komunikacijos priemonė, užtikrinanti greitesnį ir paprastesnį būdą dalytis informacija tarpusavyje ir vis dažniau naudojama, kaip išorinis komunikacijos įrankis, darbuotojų paieškos tikslais. Tai lemia ekonomiškesnį, greitesnį ir efektyvesnį tinkamo kandidato paieškos procesą, lyginant su įprastais darbuotojų paieškos būdais. Socialinės medijos globali tinklo sklaida suteikia galimybę rasti darbuotojus bet kurioje pasaulio šalyje, atrasti išskirtinius talentus darbo rinkoje, tokiu būdu prisitaikant prie šiuolaikinių technologijų, visuomenės kaitos pokyčių bei užtikrinant konkurencingumą ir greitesnę komunikacijos sklaidą. Socialinės medijos panaudojimo poreikis auga ir kaip vidinio įmonės ar organizacijos komunikacijos sklaidos kanalo. Socialinės medijos naudojimas leidžia bendrauti, palaikyti ryšius tarp verslo partnerių, darbuotojų, greitesniu būdu dalytis turiniu, informacija, redaguoti, rūšiuoti vidinius tekstus ar failus. Socialinės medijos pasitelkimas vidinei komunikacijai užtikrina spartesnę darbo eigą, informacijos sklaidą, todėl sąlygoja pasiekti geresnių darbo rezultatų. Taip pat socialinė medija padeda formuoti darbdavio ir darbuotojo įvaizdį, kuris reikšmingas tiek darbdavio įmonės ar organizacijos reputacijai, tiek darbuotojo kaip kvalifikuoto specialisto įvertinimui. Darbuotojai yra darbdavio įvaizdžio sudėtinė dalis, tad darbuotojų elgesys socialinėje medijoje, skelbiamas turinys socialiniuose tinkluose daro įtaką įvaizdžio formavimui, tačiau svarbu išlaikyti balansą tarp darbuotojo asmens žodžio laisvės užtikrinimo ir darbdavio teisėtų interesų, formuojant teigiamą įmonės ar organizacijos viešą įvaizdį.
2. Socialinė medija užtikrina įvairų jos panaudojimą darbo teisės santykiuose. Dauguma darbdavių tikrina kandidatų socialinius profilius, siekdami sužinoti daugiau informacijos apie asmenį, negu pateiktame gyvenimo aprašyme. Darbdaviai siekia įsitikinti būsimų darbuotojų tinkamumu, susidaryti įspūdį iš papildomai peržiūrėtų asmeninių socialinių paskyrų. Visgi, darbdaviams turėtų būti informacija apie kandidatą tik tokia aktuali, kuri susijusi su būsimomis darbo funkcijomis. Darbdaviai tikrindami kandidatų socialinius profilius rizikuoja peržengti asmens duomenų apsaugos, sąžiningos konkurencijos ribas bei patikrinus asmenines paskyras gali sukelti diskriminacines prielaidas būsimų darbuotojų atžvilgiu. Atkreiptinas dėmesys, kad darbdaviai neturėtų apsiriboti socialinių tinklų tikrinimo rasta informacija – kandidatų

tinkamumo vertinimas turėtų būti atliktas organizuojant darbuotojų atranką ar kviečiant būsimums darbuotojus į darbo pokalbį.

3. Socialinė medija suteikia plačias galimybes stebėti darbuotojo elektroninį paštą, socialinėse paskyrose talpinamą informaciją, darbuotojo darbą su programomis – toks stebėjimas kelia riziką pažeisti asmens teisę į privatumą ir asmens duomenų apsaugą. Darbdavys turi teisę tikrinti, vykdyti kontrolę, siekiant nustatyti ar darbuotojas tinkamai atlieka pavestas darbo funkcijas, racionaliai naudoja laiką, nepiktnaudžiauja socialine medija su darbu nesusijusiais tikslais. Tačiau siekiant išlaikyti darbuotojo privatumo ir darbdavio teisėtai pagrįstą tikrinimo interesų pusiausvyrą, pravartu nusistatyti įmonės vidines taisykles dėl galimo darbuotojų tikrinimo. Įmonės vidaus dokumentuose turi būti aiškiai suformuoti darbdavio tikrinimo tikslai, tokiu būdu užtikrinant darbuotojų informavimą apie vykdomą stebėjimą ir kontrolę. Taip pat darbuotojo užgaulūs, netaktiški, tiesos neatitinkantys pasisakymai ar komentarai internetinėje erdvėje, kelia prielaidas juridinio asmens dalykinės reputacijos ir asmens garbės ir orumo pažeidimams. Asmens saviraiškos laisvė leidžia komentuoti, skleisti informaciją, aptarinėti ar kritikuoti įmones ar darbovietes, tačiau kiekvienu atveju yra svarbu išlaikyti etiką, pagarbą, nepažeidžiant kitų asmenų teisių. Darbdaviams yra patartina formuoti įmonės vidines taisykles, organizuoti apmokymus ar rekomendacijas, kaip derėtų komunikuoti socialinėje medijoje, išlaikant abiejų šalių interesų pusiausvyrą.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Lietuvos Respublikos konstitucija, įstatymai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014;
2. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas. Civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262;
3. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas (2016). *Valstybės žinios*, 23709;
4. Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymo pakeitimo įstatymas (2006). *Valstybės žinios*, 82-3254;
5. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo Nr. I-1374 pakeitimo įstatymas (2018). TAR, 11733.

Europos Sąjungos ir tarptautiniai teisės aktai:

6. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija (1948). *Valstybės žinios*, 2006, 68-2497;
7. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas (1966). *Valstybės žinios*, 2002, 77-3288;
8. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (1950). *Valstybės žinios*, 1995, 40-987;
9. Europos Sąjungos Pagrindinių Teisių Chartija 2012/C 326/02;
10. Europos Parlamento ir Tarybos 2016 m. balandžio 27 d. reglamentas 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB. OJ L 119, 4.5.2016.

Specialioji literatūra:

11. Baltakytė T. (2010). *Socialinė medija verslo organizacijose*. Magistro darbas. Vilnius;
12. Čeikauskienė M. (1997). *Reklama ir firmos įvaizdis*. Lietuvos informacijos institutas: Vilnius;
13. Davulis, T. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: VĮ Registrų centras;

14. Donculaitė M., Vasilienė-Vasiliauskienė V. (2017). Teorinė socialinių medijų naudojimo įmonių veikloje analizė. Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Vilnius, Lietuva. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.3846/mla.2017.1024>. [žiūrėta: 2022 m. kovo 7 d.];
15. Drūteikienė G. (2007). *Organizacijos įvaizdžio valdymas*. Vilniaus universiteto leidykla;
16. Grigonienė, R. (2020). *Darbuotojų asmens duomenų apsaugos užtikrinimo teisinio reguliavimo ypatumai*. Jurisprudencija. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.13165/JUR-20-27-2-06>. [žiūrėta: 2022 m. kovo 7 d.];
17. Haynes H. (2013). *Social Media in Employment Decisions*. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2579948>. [žiūrėta: 2022 m. kovo 7 d.];
18. Kojalaitė E. (2011). *Kintančios aplinkos veiksnių įtaka darbo rinkai*. Magistro darbas. Vilnius;
19. Lam H. (2015). *Social media dilemmas in the employment context*. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: www.emeraldinsight.com/0142-5455.htm. [žiūrėta: 2022 m. kovo 7 d.];
20. Lemmink J., Schuijf A., Streukens S. (2002). *The role of corporate image and company employment image in explaining application intentions*. Journal of Economic Psychology 24 (2003) 1–15. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167487002001514?casa_token=-KNFCbgHV6IAAAAAA:g64sOOSrNqMppibazV0Osw9bWaURy4tsc1eB2_3R7bn3KaRbuHcsB1WlfqvGm7eVvCnfFhy1-Lk. [žiūrėta: 2022 m. kovo 11 d.];
21. Madia S. (2011). *Best practices for using social media as a recruitment strategy*. DOI 10.1108/14754391111172788. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14754391111172788/full/html>. [žiūrėta: 2022 m. kovo 7 d.];
22. Mikelėnas V., Bartkus G., Mizaras V., Kesarauskas Š. (2002). *Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras*. Antroji knyga. Asmenys. Justitia, Vilnius;
23. Nevinskaitė L. (2011). *Šiuolaikinės medijos ir masinės komunikacijos teorijos*. Mokomoji knyga. Vilnius;
24. Petraitytė, I. (2011). *Asmens duomenų teisinės apsaugos principai*. Daktaro disertacija, Socialiniai mokslai, teisė (01S). Vilnius: Vilniaus universitetas;

25. Tamašauskaitė G. (2013). *Informacinių technologijų poveikis darbuotojo teisei į privatų gyvenimą*. Vilnius: Vilniaus universitetas. [Interaktyvus]. DOI: 10.15388/Teise.2013.0.1605. [žiūrėta: 2022 m. kovo 7 d.];
26. Tamašauskaitė-Janickė, G. (2016). *Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje darbo teisės požiūriu*. Socialiniai mokslai, teisė (01 S). Vilnius: Vilniaus universitetas;
27. Zaleskis, J. (2019). *Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas ir asmens duomenų apsaugos teisė*. Monografija. Registrų centras.

Teismų praktika

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo jurisprudencija:

28. Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 100-2791;
29. Konstitucinio Teismo 1999 m. spalio 21 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 134-5859;
30. Konstitucinio Teismo 2000 m. gegužės 8 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 39-1105;
31. Konstitucinio Teismo 2002 m. rugsėjo 19 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 93-4000;
32. Konstitucinio Teismo 2002 m. spalio 23 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 104-4675;
33. Konstitucinio Teismo 2003 m. kovo 24 d. nutarimas. *Valstybės žinios*, 124-5643.

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktika:

34. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. lapkričio 24 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-630/2004;
35. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-667/2006;
36. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2006 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-169/2006;
37. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. sausio 27 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-1-219/2015;
38. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. kovo 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-127-403/2018;
39. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. rugpjūčio 22 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3k-3-254-1075/2019;

40. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje e3K-3-247-701/2020

41. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. teismų apžvalga Nr. 54.

Kita nacionalinių teismų praktika:

42. Vilniaus apygardos teismo 2013 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr: 2A-3217-781/2013;

43. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. balandžio 1 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-83-261/2020.

Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimai:

44. *Hertel prieš Šveicariją* [EŽTT], Nr. 25181/94, [1998-08-25],
ECLI:CE:ECHR:1998:0825JUD002518194;

45. *Iatridis prieš Graikiją* [EŽTT], Nr. 31107/96, [1999-03-25],
ECLI:CE:ECHR:1999:0325JUD003110796;

46. *Niemietz prieš Vokietiją* [EŽTT], Nr. 13710/88, [1992-12-16],
ECLI:CE:ECHR:1992:1216JUD001371088;

47. *Amann prieš Šveicariją* [EŽTT], Nr. 27798/ 95, [2000-02-16],
ECLI:CE:ECHR:2000:0216JUD002779895;

48. *Steel and Morris prieš United Kingdom* [EŽTT], Nr. 68416/01, [2005-02-15],
ECLI:CE:ECHR:2005:0215JUD006841601;

49. *Copland prieš Jungtinę Karalystę* [EŽTT], Nr. 62617/00, [2007-04-03],
ECLI:CE:ECHR:2007:0403JUD006261700;

50. *Barbulescu prieš Rumuniją* [EŽTT], Nr. 61496/08, [2017-09-05],
ECLI:CE:ECHR:2017:0905JUD006149608.

Jungtinių Amerikos Valstijų teismo sprendimas:

51. *Roberts v. Careflight*, NO. 02-12-00105-CV, [2012-10-04].

Soft-law šaltiniai:

52. ES 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupė. 2017 m. birželio 8 d. Nuomonė Nr. 2/2017 dėl duomenų tvarkymo darbe Nr. 17/LT WP 249. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą:
[https://vdai.lrv.lt/uploads/vdai/documents/files/Nuomonedelduomenutvarkymodrabe20170608wp249lt\(2\).pdf](https://vdai.lrv.lt/uploads/vdai/documents/files/Nuomonedelduomenutvarkymodrabe20170608wp249lt(2).pdf). [žiūrėta: 2022 m. kovo 7 d.];
53. Europos Tarybos Ministrų Komiteto rekomendacija CM/Rec (2015)5 valstybėms narėms dėl asmens duomenų tvarkymo darbo santykių kontekste. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą:
https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a. [žiūrėta: 2022 m. kovo 4 d.];
54. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija. ET 1980 m. rugsėjo 23 d. Rezoliucija Nr. C(80)58/FINaL Rekomendacija dėl Gairių privatumo apsaugai ir tarpvalstybiniam asmens duomenų srautams, pakeista 2013 m. liepos 11 d. Rezoliucija Nr. C(2013)79 [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: http://www.oecd.org/sti/ieconomy/oecd_privacy_framework.pdf. [žiūrėta: 2022 m. kovo 10 d.].

Internetiniai tinklapiai:

55. Emokymai.vu.lt. Naujosios medijos. Socialinės medijos. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://atviri.emokymai.vu.lt/mod/book/view.php?id=20>; [žiūrėta: 2022 m. kovo 7 d.];
56. Teismai.lt. Ar turime teisę į privatumą darbe? Nr. 3 (39), spalio, 2020. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą:
https://www.teismai.lt/data/public/uploads/2020/10/d2_zurnalas_nr23_-210x2975mmweb.pdf; [žiūrėta: 2022 m. kovo 7 d.];
57. Infolex.lt. M. Kiškis. Ką reikia žinoti darbdaviams apie socialinių tinklų ir interneto naudojimą darbo vietoje: EŽTT praktika. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.infolex.lt/portal/start.asp?Tema=54&str=58564>; [žiūrėta: 2022 m. kovo 7 d.];
58. Vdai.lrv.lt. Pranešimas apie duomenų apsaugos pažeidimą. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://vdai.lrv.lt/asmens-duomenu-apsaugos-reforma/pranesimas-apie-duomenu-saugumo-pazeidima>; [žiūrėta: 2022 m. kovo 7 d.];

59. Vz.lt. Kokia riba tarp teisėto ir neteisėto darbuotojų viliojimo? [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.vz.lt/verslo-valdymas/2022/02/22/kokia-riba-tarp-teiseto-ir-neteiseto-darbuotoju-viliojimo>; [žiūrėta: 2022 m. kovo 10 d.];
60. Naujienos.vu.lt. Darbuotojų teisė į privatumą ribos ir paribiai. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://naujienos.vu.lt/darbuotoju-teise-i-privatuma-ribos-ir-paribiai/>; [žiūrėta: 2022 m. kovo 7 d.];
61. Smartrecruiters.com. What is recruitment? [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: [žiūrėta: 2022 m. kovo 7 d.] <https://www.smartrecruiters.com/resources/glossary/recruitment/>; [žiūrėta: 2022 m. kovo 7 d.];
62. Employee's post on social media and their impact on Czech labour relations. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://accace.com/wp-content/uploads/2019/12/CZ-2019-12-20_Employees-post-social-networks-EN.pdf; [žiūrėta: 2022 m. kovo 7 d.];
63. Regulating the Use of Social Media across Continents – EU. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.hg.org/legal-articles/regulating-the-use-of-social-media-across-continents-eu-27529>; [žiūrėta: 2022 m. kovo 9 d.];
64. Collinsdictionary.com. Job interview. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/job-interview>; [žiūrėta: 2022 m. kovo 9 d.];
65. Oxfordreference.com. Internet. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803100008533?fbclid=IwAR0tk8CXQIVU0S5fb7YWpxM5iK_42g-F8rpbvcuM1pgnWg3O9uX77vnTO3A. [žiūrėta: 2022 m. kovo 10 d.];
66. More than half of employers have found content on social media that caused them not to hire a candidate, according to recent CareerBuilder survey. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://press.careerbuilder.com/2018-08-09-More-Than-Half-of-Employers-Have-Found-Content-on-Social-Media-That-Caused-Them-NOT-to-Hire-a-Candidate-According-to-Recent-CareerBuilder-Survey>. [žiūrėta: 2022 m. kovo 7 d.];
67. Most popular social networks worldwide as of January 2022, ranked by number of monthly active users. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.statista.com/statistics/272014/global-social-networks-ranked-by-number-of-users/>. [žiūrėta: 2022 m. kovo 9 d.];

68. Facebook users in Lithuania. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://napoleoncat.com/stats/facebook-users-in-lithuania/2022/01/>. [žiūrėta: 2022 m. kovo 9 d.];
69. LinkedIn users in Lithuania. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://napoleoncat.com/stats/linkedin-users-in-lithuania/2022/01/>. [žiūrėta: 2022 m. kovo 9 d.].

Kiti šaltiniai:

70. Žmogaus teisių stebėjimo institutas. Elektroninės darbo vietos kontrolė ir teisė į privataus gyvenimo gerbimą apžvalga. (2016). Vilnius. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: http://www.hrmi.lt/uploaded/PDF%20dokai/E_darbo_vietos_kontrolė_20060918.pdf. [žiūrėta: 2022 m. kovo 7 d.];
71. Žurnalistų etikos inspektoriaus tarnybos 2020 m. veiklos ataskaita. (2021). Nr. V3-43. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.zeit.lt/data/public/uploads/2021/03/2020-metu-veiklos-ataskaita-v-003.pdf>. [žiūrėta: 2022 m. kovo 7 d.];
72. Lygios galimybės darbovietėje. Vadovas darbdaviams. (2020). [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.lygybesplanai.lt/file/repository/Lygiu_galimybiu_vadovas_2020.pdf. [žiūrėta: 2022 m. kovo 7 d.];
73. Vilniaus universiteto doc. dr. Andriaus Šumino pranešimas „Socialinių medijų naudojimas žiniasklaidos veikloje“. Lietuvos Respublikos žurnalistų etikos inspektoriaus tarnybos 2015-2016 metų visuomenės informavimo demokratinės kultūros plėtros gairės. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.zeit.lt/data/public/uploads/2018/04/2017-metu-apzvalga-v.-6-1.pdf>. [žiūrėta: 2022 m. kovo 7 d.].

SANTRAUKA

Socialinės medijos įtaka darbo teisiniams santykiams

Paulina Gaupšytė

Magistro darbe analizuojama socialinės medijos įtaka darbo teisiniuose santykiuose, pasireiškianti išorinio, vidinio įmonės ar organizacijos kanalo, darbuotojo ir darbdavio įvaizdžio formavimo tikslais. Darbe analizuojama socialinės medijos reikšmė būsimų darbuotojų paieškai, nustatomos socialinės medijos grėsmės ir galimi pažeidimai asmens teisei į privatumą, duomenų apsaugai, juridinio asmens dalykinei reputacijai bei asmens garbei ir orumui. Tema analizuojama ir atskleidžiama remiantis reikšmingiausiais teisės aktais, mokslininkų padarytomis išvadomis doktrinoje, Lietuvos Respublikos bei užsienio teismų praktikos pateiktais išaiškinimais.

Šiame darbe nagrinėjamos temos aktualumas pasižymi tuo, jog socialinės medijos taikymo neapibrėžtumas kelia įvairiausių klausimų dėl jo tinkamo panaudojimo tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Darbe siekiama ištirti ir nustatyti reikšmę, kaip socialinė medija gali būti naudojama darbo teisiniuose santykiuose, analizuojamas socialinės medijos poveikis būsimiems darbuotojams, nustatomos rizikos, grėsmės, galimų pažeidimų turinys asmens privatumui, duomenų apsaugai. Taip pat nagrinėtini aspektai, galintys pažeisti juridinio asmens dalykinę reputaciją ar asmens garbę ir orumą. Darbo tema atskleidžiama, remiantis nacionalinių teismų bei Europos Žmogaus Teisių Teismo ir kitų užsienio teismų išaiškinimais ir pavyzdžiais, siekiant iliustruoti socialinės medijos esamas problemas ir galimus sprendimus.

SUMMARY

The Influence of Social Media on Labor Legal Relations

Paulina Gaupšytė

The master's thesis analyzes the influence of social media in employment legal relations, manifested for the purposes of forming the image of the external, internal channel of the company or organization, the employee and the employer. The paper analyzes the significance of social media for the search for future employees, identifies threats to social media and possible violations of a person's right to privacy, data protection, the business reputation of a legal person and the person's honor and dignity. The topic is analyzed and disclosed on the basis of the most significant legal acts, the conclusions made by scientists in the doctrine, and the explanations provided by the practice of the Republic of Lithuania and foreign courts.

The relevance of the topic discussed in this work is characterized by the fact that the uncertainty of the application of social media raises various questions about its proper use for both employees and employers. The aim of the work is to study and determine the significance of how social media can be used in employment legal relations, to analyze the impact of social media on future employees, to identify risks, threats, the content of possible violations of personal privacy, data protection. Aspects that may damage the business reputation of a legal person or the honor and dignity of a person shall also be examined. The topic of the work is revealed on the basis of interpretations and examples of national courts and the European Court of Human Rights and other foreign courts in order to illustrate the current problems and possible solutions of social media.