

Vilniaus universiteto Teisės fakulteto

Privatinės teisės katedra

Emilijos Radžiūnaitės,
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studentės

Magistro darbas

Darbuotojas ir jo mobilusis telefonas darbo teisės požiūriu
The Employee And His Mobile Phone In Terms of Labour Law

Darbo vadovas: Doc. dr. Tomas Bagdanskis
Recenzentė: Lekt. Simona Cirtautaitė-Kaminskienė

Vilnius
2021

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame darbe analizuojama mobiliojo telefono (toliau – telefonas) įtaka darbo teisei, jų santykio reikšmė šalims bei kylanti problematika dėl (ne)tinkamo jo naudojimo ar kitų į teisinį reguliavimą patenkančių ypatumų. Šio rašto darbo ribose bus siekiama atskleisti, kas (kokie veiksniai) sukelia ydingas situacijas, kokie yra tokių situacijų sprendimo būdai ar prevencija, taip pat – galimos rizikos. Pagrindiniai šios temos analizuojami aspektai yra susiję su darbuotojo mobiliojo telefono naudojimo tvarkos ir ginčytinų situacijų, atsirandančių vykdant darbo funkcijas, taip pat su saugos užtikrinimo įgyvendinimu, prevencijos bei teledarbo specifiškumu. Darbe taip pat analizuojama teisės į privatų gyvenimą ir duomenų apsaugos užtikrinimo svarba darbuotojo ir jo mobiliojo telefono darbo teisės požiūriu.

Pagrindiniai žodžiai: mobilusis telefonas, saugi darbo aplinka, darbo teisė, Darbo kodeksas, išmanusis, nuotolinis darbas.

This paper analyzes the influence of the mobile phone (hereinafter - the phone) on labour law and the parties to its relationship, as well as the significance and problems arising from its (in) appropriate use. In the context of this paper, the aim is to reveal what elements and aspects create and cause flawed situations, what are the solutions, possible risks. The main aspects analyzed are related to the procedure for using the employee's mobile phone and the nuances arising from the performance of work functions, ensuring safety and the specificity of telework. The importance of ensuring the right to privacy and data protection from the point of view of labour law is also analyzed.

Keywords: mobile phone, safe work environment, labour law, Labour Code, smartphone, telecommuting.

TURINYS

IŽANGA	2
1. Komunikacinių technologijų naudojimas darbo teisėje	6
1.1. Mobilusis telefonas kaip darbo priemonė, jos suteikimo ypatumai	6
1.2. Saugios darbo aplinkos užtikrinimas.....	11
2. Mobiliojo telefono reikšmė darbo santykių metu	17
2.1. Mobiliojo telefono naudojimo, vykdant darbo funkcijas, tvarka	17
2.2. Nuotolinis darbas ir teledarbas	22
3. Teisės į privatų gyvenimą apsauga, vykdant darbo pareigas mobiliuoju telefonu	28
3.1. Privatumo samprata darbo santykyje ir Bendrojo duomenų apsaugos reglamento principai	28
3.2. Darbdavio teisė į prieigą prie darbinio ir asmeninio darbuotojo mobiliojo telefono duomenų.....	34
IŠVADOS	43
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	44
SANTRAUKA	50
SUMMARY	51

IŽANGA

Nagrinėjamos temos aktualumas. Galima nesunkiai pastebėti ir sutikti, jog mobiliojo telefono sąsaja tiek su darbuotoju, tiek su darbdaviu ir darbo teise plačiąja prasme, pastaruoju metu yra viena aktualiausių bei naudingiausių temų. Šios temos aktualumas ypač išaugęs šiomis dienomis, todėl jos analizė yra reikšminga tiek teisės teorijai, tiek praktikai. Nors tema, apskritai, aktuali dėl daugelio aspektų, šiuo metu jos aktualumas itin išaugęs, ir ne tik Lietuvoje, bet ir globaliu mastu, dėl dviejų tai labiausiai lemiančių veiksnių: pirma, dėl vyraujančios COVID-19 pasaulinės kvėpavimo takų ligos pandemijos ir, antra, dėl itin greitai modernėjančių technologijų, kurių pagalba yra atliekamos darbo funkcijos. Akivaizdu, kad technologijų vystymasis padarė įtaką visuomenės elgsenai bei įpročiams bendravimo tarpusavyje ir pareigų vykdymo atžvilgiu. Šią temą yra naudinga analizuoti ir dėl to, kad dalis darbo santykio šalių atstovų apskritai neįžvelgia iš darbo santykių ir mobiliojo telefono kylančių teisinio reguliavimo ypatumų (dėl to tam tikrais atvejais kyla rimtos teisinės pasekmės). Tuo tarpu kita darbo santykiuose dalyvaujanti dalis, nors iš esmės suprasdama šios naujos realybės svarbą, praktikoje vis tiek tinkamai prie jos neprisitaiko, nepatvirtina tam tikrų tvarų ir taisyklių, nes, paprasčiausiai, nežino, kokių būdu tai reikėtų padaryti, ką konkrečiai reikėtų įsivertinti bei kokiais teisės aktais vadovautis. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog Lietuvos Respublikoje (toliau – LR) nėra jokio teisės akto, kuris tiksliai reglamentuotų, kaip darbuotojas turi elgtis darbo vietoje, naudojant mobiliųjį telefoną, kokia yra numatyta jo naudojimo tvarka. Atsižvelgiant į šias aplinkybes bei apibendrinant, galima teigti, jog tema yra aktuali visoms darbo santykio šalims, nes kiekvienai iš jų pagrindinių ypatumų, susijusių su mobiliojo telefono naudojimu darbo santykių metu, žinojimas, gali padėti išvengti tiek teisinių spragų ir ginčų, tiek ir užtikrinti maksimalią privataus gyvenimo apsaugą. Be kita ko, tinkamas telefono naudojimas, gali pagerinti ir darbuotojo efektyvumą bei našumą vykdant darbo funkcijas. Taigi, šio darbo hipotezė būtent ir yra nukreipta į teiginio gynimą, jog šalys yra susaistytos ydingu darbo teisės santykio dėl nepakankamo Lietuvos teisės aktų reguliavimo mobiliųjų telefonų atžvilgiu ir suvokimo stygiaus dėl vidaus dokumentų ir tvarų įtvirtinimo naudos.

Darbo tikslas. Darbo tikslas yra išsamiai išanalizuoti pagrindinius aspektus ir kylančią problematiką dėl darbuotojo ir mobiliojo telefono naudojimo vykdant darbo funkcijas. Kiekvieną šių aspektų išnagrinėjus atskirai, atsižvelgus į teisės aktus bei problemas, su kuriomis susiduriama praktikoje, darbe bus siekiama apibendrinti ir įvertinti labiausiai aktualius bei labiausiai trukdančius sklandžiam darbo procesui momentus, remiantis

įvairiomis Lietuvos ir pasaulio teisininkų išvalgomis, teisės aktais ir kita moksline literatūra.

Tikslui pasiekti keliami uždaviniai.

1. Atskleisti ypatumus susijusius su mobiliuoju telefonu kaip darbo priemone, tinkamu jos suteikimu.
2. Nustatyti pagrindinius aspektus dėl saugios darbo aplinkos garantavimo naudojant mobiliųjį telefoną.
3. Nustatyti probleminius aspektus kylančius dėl tinkamo vidaus teisės aktų, reguliuojančių telefono naudojimo tvarką, įtvirtinimo nebuvimo.
4. Iširti, kokie yra svarbiausi mobiliojo telefono aspektai, susiję su nuotoliniu darbu ir teledarbu.
5. Ypatingai svarbu įvertinti, kokios rizikos gali kilti darbdaviui, kuomet nėra įgyvendinamas tinkamas teisės į privatų gyvenimą ir duomenų apsaugą užtikrinimas darbo vietoje.

Objektas. Magistro darbo objektas yra darbuotojo ir darbdavio darbo teisiniai santykiai, mobiliojo telefono atžvilgiu bei iš šių santykių kylančios teisinės problemos. Į magistrinio darbo nagrinėjimas ribas patenka analizuojami veiksniai, sukeliantys problematiką bei galimi jų sprendimo būdai ar prevencija.

Tyrimo metodai. Analizuojant pagrindinius šios temos teorinius ir praktinius aspektus, darbe naudojami įvairūs tyrimo metodai, tačiau labiausiai pasitelkiami mokslinės literatūros ir dokumentų analizės metodai:

- Daugiausiai darbe naudojamas loginis analizės metodas, kuris, remiantis įvairia moksline literatūrine medžiaga, leidžia nuodugniai įsigilinti į temą ir jos sudėtinės dalis.
- Lyginamasis metodas. Šis metodas leidžia pamatyti skirtumus ir panašumus tarp kelių santykio šalių pozicijų, reiškinių ir laikotarpių. Taip pat, atsižvelgus į pasaulio aktualijas ir technologijų galimybes, palyginti Lietuvos ir užsienio šalių skirtingą visuomenės ir darbdavių prisitaikymą prie naujovių bei technologijų.
- Sisteminiu metodu darbe nagrinėjama pati tema ir jos objektas (mobiliojo telefono santykis su darbo santykio šalimis) įvairiose darbovietėse ir darbo teisei būdingose

situacijose. Palaipsniui ir atskiromis dalimis analizuojami svarbiausi su šia tema susiję aspektai ir problematika.

- Lingvistinis metodas, kuriuo darbe atskleidžiama daug panašių, tačiau tuo pačiu metu skirtingas reikšmes turinčių sąvokų, sąsajų. Pavyzdžiui, darbo priemonės sąvokos apibūdinimo metu naudojami ir analizuojami tokie žodžiai kaip įrankis, *įrenginys, priemonė, mobilusis telefonas, išmanusis*, kurie tarpusavyje neretai yra vertinami kaip sinonimai, tačiau darbo santykiuose tam tikrais atvejais išreiškiantys skirtingas reikšmes.

Darbo originalumas. Darbo originalumas pasižymi tuo, jog šio darbo kontekste nemažai atsižvelgiama į paskutiniojo dešimtmečio daromą įtaką visuomenei dėl smarkiai pažengusių technologijų, įskaitant ir mobiliuosius telefonus. Taip pat unikalumo prideda ir faktas, jog pasaulyje tik vos daugiau nei metus laiko vyrauja COVID-19 pandemija, tačiau dažnai sakoma, kad pandemija suveikė kaip katalizatorius ir per šį laikotarpį skaitmenizacija pasistūmėjo tiek ir tokiu tempu, kiek įprastomis aplinkybėmis būtų pasiekta per kur kas ilgesnį laikotarpį, bet mokslinės literatūros šia tema, kuri analizuotų, kaip tai veikia teisinę sistemą, o ypač darbo teisę, vis dar nėra arba itin mažai. Tema darbe analizuojama naujausių aktualijų kontekste, atskleidžiama, kaip pasireiškia teisinio reguliavimo spragos ir problematika tais atvejais, kai valstybėje yra beprecedentis atvejis, o dalis darbų yra vykdomi tik mobiliojo telefono pagalba. Parlamentas ir Vyriausybė priėmė naujus teisės aktus arba pakeitė galiojančias taisykles, kad apsaugotų visą visuomenę nuo viruso grėsmės, tačiau visos naujos teisinės taisyklės buvo priimtos skubotai, neprognozuojant ir nemodeliuojant galimų neigiamų naujų teisės aktų ar pakeitimų pasekmių ir kad tokios neigiamos pasekmės jau atsirado arba išryškės ateityje, jau akivaizdu (Mikelėnas, 2020). Šios išvardintos aplinkybės lemia, kad šis magistro darbas skiriasi nuo iki šiol parašytų mokslinių tyrimų ir yra visiškai naujas teisinės sistemos kontekste. Tam, kad būtų kuo geriau atskleista tema, tyrimas bus atliekamas gilinantis ne tik į teorinius, bet ir į praktinius aspektus.

Pagrindiniai šaltiniai. Svarbiausi elementai, susiję su saugiu mobiliojo telefono naudojimu, darbuotojų teisių užtikrinimu ir reguliavimo ypatumais, yra analizuojami ir vertinami, atsižvelgiant į realius praktinius aspektus, teismo priimamus sprendimus, praktiką bei galiojančius teisinius aktus. Taip pat, siekiama palyginti reguliavimo elementus su užsienio šalių vyraujančia praktika – tiek su Europos Sąjungos (toliau – ES) valstybėmis, tiek ir didžiosiomis pasaulio valstybėmis. Todėl daugiausiai darbe naudojami bus šie šaltiniai:

Lietuvos Respublikos pagrindiniai teisės aktai;

Tarptautiniai ir ES teisės aktai;

Plačiai analizuojama Europos Žmogaus Teisių Teismo praktika.

1. Komunikacinių technologijų naudojimas darbo teisėje

1.1. Mobilusis telefonas kaip darbo priemonė, jos suteikimo ypatumai

Komunikacinės technologijos ir jų galimybės vis dažniau tampa ne tik laisvalaikio ar asmeninių poreikių tenkinimo priemone, bet ir darbo bei pareigų vykdymo. Besikeičiant technologijų ypatumams paraleliai keičiasi ir visuomenės įpročiai, darbo vykdymas ir teisinė sistema. Vykstant šiems pokyčiams natūralu, kad ne viskas spėja laiku prisitaikyti ir tam tikros sritys, įskaitant ir teisinę bazę, turi vyti jau žingsniu priekyje esančias technologijas. Modernizuoti darbo teisę skatino darbo organizavimo pokyčiai, skatinantys darbuotojus bei įmones prisitaikyti prie naujai susiklosčiusių darbo sąlygų, didina poreikį modernizuoti darbo teisę daugiau, dėmesio skiriant intelektualaus darbo reguliavimui, o atsižvelgiant į tai, kad vis labiau ims vyrauti darbas, įgyvendinant konkrečius projektus, bus daugiau pereinamųjų laikotarpių tarp projektų, reikės nustatyti optimalias garantijas jų metu, žmonės daugiau dirbs namuose (informacinės technologijos ir naujos darbo organizavimo formos tai leidžia), todėl gali vėl atsirasti tendencija labiau derinti darbą su laisvalaikiu, tradicinis darbo ir laisvalaikio atskyrimas gali daryti ne toks aiškus kaip šiandien (Dambrauskienė, 2008, p. 5). Ši autorės Dambrauskienės straipsnio citata rašyta dar 2008 m., puikiai numatė, kokios bus šių dienų realijos ir kylančios problemos, kuomet technologijos lenks patį žmogų, o darbo teisė susidurs su begale naujovių ir iššūkių dėl itin siauro reguliavimo. Šio darbo kontekste bus analizuojamos būtent informacinės komunikacinės technologijos ir jų įtaka, daugiausia mobilusis telefonas. Sulig kiekvienu mobiliojo telefono evoliucijos etapu, keitėsi ne tik mobiliojo telefono galimybės, bet ir jo daroma įtaka tiek darbo rinkai, tiek ir visai visuomenei iš esmės. Lietuvos statistikos departamento naujausiais 2020 m. duomenimis, net 77,5 % asmenų, kurių amžius yra nuo 16 iki 74 metų, naudojo išmaniuoju telefonu (Lietuvos statistikos departamentas, 2020). Ši įtaka ypatingai išaugo per paskutinį dešimtmetį dėl smarkiai ištobulėjusių išmaniųjų telefonų (toliau – išmanusis) galimybių, žmogaus priklausomumas nuo išmaniojo pasidarė toks stiprus, jog šia priemone pradėta atlikti ne tik komunikavimo, susisiekiimo ar pramogines funkcijas, tačiau ir darbo pareigas. Pavyzdžiui, telefonu yra atliekami vaizdo ir garso įrašai, užsakomos bei teikiamos įvairios paslaugos (taksi ar pavėžėjimo paslauga, maisto pristatymas, elektroninės parduotuvės), naudojamas elektroninis paštas ir netgi prisijungimas prie elektroninės bankininkystės taip pat yra tiesiogiai susietas su asmeniu ir jo mobiliuoju. Vieni žmonės išmanųjį telefoną naudoja tik pramoginiams ir komerciniams tikslams, visai net nesusimąstydami, kaip tai yra susiję su jų teisėmis, kiti šią priemonę naudoja beveik visoms ar dalinėms darbo funkcijoms atlikti, įvairiems pridėtinę vertę

kuriantiems rezultatams pasiekti. Bendrąja prasme tikslinga būtų sakyti, kad mobilusis telefonas yra pagrindinė ir viena patogiausių priemonių, kuri leidžia užtikrinti nepertraukiamą ir sklandžią komunikaciją. Atsižvelgiant į šių dienų aktualijas, susijusias su pasauline pandemija COVID-19 bei technologijų galimybėmis, dažnu atveju, dalies darbo funkcijų nebereikia atlikti tiesioginiu ar fiziniu kontaktu. Nėra būtina atvykti į tam tikrą vietą tam, kad būtų atliktos darbo funkcijos, kadangi didžiąją darbų dalį galima atlikti nuotoliniu ir virtualiu būdu. Darbo santykiuose mobiliojo telefono poreikis yra išaugęs būtent dėl to, jog šio įrenginio pagalba, tampa vis lengviau ir paprasčiau atlikti skirtingo pobūdžio pavestas užduotis, pasiekti daug greičiau norimų rezultatų bei valdyti tiek duomenų, tiek personalo ar klientų srautus. Dažnas darbdavys ir darbuotojas, be šio įrenginio nebegalėtų apskritai įsivaizduoti savo įprastos darbo rutinos. Tiek darbdavys, tiek darbuotojas mobiliojo telefono pagalba turi galimybę atsakyti elektroniniu paštu, pasirašyti tam tikrus dokumentus elektroniniu parašu, įsigyti įvairias prekes bei paslaugas. Vis labiau ir labiau populiarūs yra vaizdo skambučiai bei darbo susirinkimai vykdomi nuotoliniu būdu, o naujos informacijos ir medžiagos surinkimas be mobiliojo telefono yra praktiškai neįsivaizduojamas. Mobilusis telefonas, kaip darbo priemonė, pasižymi savo išskirtinumu ir tais atvejais, jei darbovietėje vyrauja skirtingų pamainų darbas. Pavyzdžiui, jei darbuotojų grafikai yra slenkantys ir ne visi darbuotojai tuo pačiu metu yra fizinėje darbo vietoje, įvykus tam tikriems grafiko pakeitimams, juos galima paskelbti ne tik popieriniu variantu ir tik darbovietėje, bet ir per tam specialiai sukurtas programėles. Tai itin patogu nenumatytų aplinkybių atvejais, kai skubos tvarka keičiasi darbo grafikas, kadangi darbdaviui atlikus pakeitimą jis iš karto yra nusiunčiamas darbuotojui į jo mobilųjį telefoną kaip įspėjamasis pranešimas. Darbdaviui nebereikia papildomai susisiekti su kiekvienu darbuotoju individualiai, nes „vienu paspaudimu“ kiekvieną pakeitimą gali matyti net ir šimtai darbuotojų tuo pačiu metu. Taip pat tai aktualu ir tuomet, kai darbuotojas nori išeiti atostogų ar turėti keletą laisvadienių, kadangi jis vėlgi lygiai tokiu pačiu principu per mobiliąją programėlę nusiunčia prašymą/užklausą dėl tam tikrų dienų, o personalą valdantys darbuotojai arba vadovai, šį prašymą priima arba atmeta be jokių papildomų veiksmų. Taigi tokiu būdu yra ne tik perduodama itin greitai ir patogiai naujausia informacija, bet ir nereikia perteklinio susitikimo šalims, o tai leidžia sutrumpinti procesus. Dėl to kai kurie mokslininkai bei teisės atstovai mobilųjį telefoną ir įvardija kaip itin naudingą įrenginį dėl jo patogumo žinių dalijimosi bei jų perdavimo metu. Didelis prieinamumas ir paprasta prieiga prie praktiškai bet kokios kategorijos informacijos yra pagrindinės dalijimosi žiniomis sąlygos, įdiegtos mobiliuosiuose telefonuose, todėl kiekviena įmonė turi dirbti su informacijos ir žinių srautu, kad galėtų ugdyti savo

darbuotojus, kad jie taptų produktyvesni, o tokiu būdu žmonės gali lengvai dalytis informacija ir žiniomis keliais tikslais – tiek asmeniniais, tiek profesiniais (Nestian *et al.*, 2020, p. 4). Taip pat straipsnio autoriai teigia, jog išmaniųjų telefonų naudojimas, informacijos ir žinių srautai esantys ne tik organizacijoje, bet ir už jos ribų, sukuria turtingesnę ir potencialiai efektyvesnę informacinę aplinką, nes žinios patenka pirma į žmonių grupes, o paskui į visą organizaciją, todėl galiausiai žinios plūsta link išorinės verslo aplinkos.

Be kita ko, mobilusis telefonas darbo teisės požiūriu yra ypatingas tik dėl jam būdingų savybių. Pirma, mobiliojo telefono pagalba galima tiek bendrauti telefoninių skambučių būdu ar trumposiomis žinutėmis, tiek pasitelkiant spartųjį internetą. Antra, mobilusis telefonas dėl savo dydžio bei funkcijų suteikia galimybę minėtas užduotis atlikti nebūtinai esant darbo vietoje arba kelias užduotis atlikti tuo pačiu metu. Dėl šio ypatumo asmenys gali pasirinkti pradėti atlikti darbo funkcijas dar tik būdami pakeliui į darbą – kol važiuoja, laukia eilėje ir t.t. Trečia, darbo rinkoje vyrauja ir tokia darbų kategorija, kurios darbo specifika pasižymi būtent tuo, jog darbo funkcijas galima atlikti tik šio įrenginio pagalba. Anot pasaulinės mobiliojo ryšio standartą užtikrinančios asociacijos statistinių duomenų, pasaulyje yra 32 milijonai žmonių, kurie dirba su mobiliaisiais telefonais susijusioje sistemoje (The Mobile Economy, 2019, p. 23). Iš jų 14 milijonų darbo vietų yra tiesiogiai susijusios ir priklausomos nuo mobiliųjų įrenginių, kuomet darbo funkcijos yra atliekamos šiais įrenginiais bei kurios dominuoja tokiuose sektoriuose ir srityse kaip tiekimas, gaminimas, platinimas, marketingas ir t.t., o taip pat yra ir 17 milijonų kitų darbų, kuriems nors įrenginiai ir neturi tiesioginės įtakos, tačiau vis tiek yra susiję plačiąja prasme. Galiausiai, šiandieninį mobilųjį telefoną pagal jo atliekamas funkcijas ir mobilumą, sąlyginai galima būtų prilyginti ir kompiuteriui. Mobiliajame telefone irgi yra operacinė sistema, kurios dėka jis lygiai taip pat yra pajėgus atlikti beveik visas žmogui ir darbuotojui reikalingas pagrindines funkcijas. Iki išmaniųjų atsiradimo, telefono funkcija buvo reikalinga tik susisiekimui, tačiau dabar galima teigti, kad išmanieji iš esmės ir buvo sukurti tam, kad galėtų atlikti daugiau funkcijų, kurias iki tol galėjo atlikti tik kompiuteris. Be kita ko, šis yra daug kompaktiškesnis, patogesnis ir be darbo pareigoms atlikti skirtų funkcijų, jis turi ir mobiliųjį ryšį, kuris leidžia susisiekti bet kuriuo metu, esant nebūtinai darbo vietoje. Nors kompiuteris ir telefonas skiriasi savo išoriniais apibūdinimo požymiais bei tam tikromis specifinėmis funkcijoms, drąsiai galima teigti, kad abu (arba bent vienas iš šių) šie įrenginiai yra reikalingi beveik kiekvienai profesijai. Vis dėlto, pagal surinktus tyrimo duomenis yra matoma, kad 55,9 % praleisto laiko įprastose svetainėse yra būtent naudojant kompiuterį, o ne mobiliųjį telefoną, kadangi pastarasis dažniau naudojamas tik

specialiose mobiliosiose programėlėse arba susirašinėjant (Broadband Search, 2021). Dar viena priežastis, kodėl atitinkamais atvejais yra pasirenkamas kompiuteris – geresnis interneto ryšys ir didesnis greitis, todėl yra patogesnis ir pranašesnis už mobiliųjų internetą, tačiau pabrėžiama, kad tai gali pasikeisti pradėjus veikti naujos kartos 5G mobiliojo ryšio kategorijai. Taigi galima daryti prielaidą, jog neretai darbuotojai naudoja tik vieną ar kitą darbo priemonę pareigoms vykdyti ir ne visuomet yra pasirenkamas kompiuteris, jei tokias funkcijas kaip elektroninis paštas ar kita darbuotojas gali atlikti ir naudojantis tik išmaniuoju. Tačiau tam, kad darbo santykio šalių bendradarbiavimas būtų sklandus ir teisėtas, labai svarbu naudojant išmanųjį, nepamiršti, jog jo naudojimas nėra susijęs tik su jo įsigijimu ir perdavimu darbuotojui, tačiau, jis taip pat patenka į teisinį reguliavimą dėl daugelio kitų svarbių aspektų.

Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – DK) 31 str. numato, jog darbdavys privalo sudaryti darbuotojui sąlygas darbo funkcijai atlikti ir suteikti darbuotojui reikalingas darbo priemones ar turtą (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Atkreiptinas dėmesys į tai, jog DK leidžia asmeniui naudoti ir asmenines darbo priemones, jei abi šalys dėl to sutinka, išskyrus tas, kurias darbdavys privalo suteikti bet kuriuo atveju (darbo apsaugos priemonės). Su problemineis aspektais yra susiduriama tuo atveju, jei šalys susitaria, kad darbo funkcijai atlikti bus naudojama asmeninė priemonė, tačiau nėra susitariama dėl išlaidų ir kompensacijų, kurias gali patirti darbuotojas. Kartais darbdavys tai daro sąmoningai, kitu atveju, ne visuomet apie tokią normą yra apskritai šalis žinoma. Pavyzdžiui, išlaidomis galėtų būti laikomos lėšos skirtos remontui arba einamosios išlaidos, tokios kaip draudimas, mobilusis ryšys (jo sąskaitų apmokėjimas), internetas ir t.t., todėl esminis klausimas yra, ar darbdavys privalo kompensuoti, jei taip, kada ir kokia apimtimi. Kuomet darbe naudojamas asmeninis mobilusis telefonas, darbdavys dažnu atveju stengiasi vienaip ar kitaip apriboti šios priemonės naudojimąsi asmeninėms reikmėms. Atkreiptina, jog Lietuvos Respublikoje nėra jokio teisės akto, kuris reglamentuotų mobiliojo telefono naudojimo tvarką darbo metu. Todėl darbdavys, norėdamas sugriežtinti naudojimosi mobiliuoju telefonu tvarką ir kontroliuoti darbuotojo naudojimosi išmaniuoju laiką, privalo tai numatyti lokaliniuose teisės aktuose ir raštiškai su jais supažindinti savo darbuotojus. Siekis reguliuoti darbuotojo naudojimąsi minėtaja priemone susijęs su darbdavio nuogastavimais, kad mobilieji įrenginiai gali trukdyti darbuotojo efektyvumui ir koncentracijos išlaikymui. Dar 2003 m. Griffitho universiteto atliktas tyrimas parodė, kad beveik pusė interneto naudojimo laiko Australijos darbo vietoje yra asmeninio pobūdžio, o tyrimai JAV rodo, kad 85% darbuotojų darbe siunčia ar gauna asmeninius el. laiškus, tuo tarpu remiantis paskelbtu Didžiosios Britanijos tyrimu, 50%

darbuotojų pripažįsta, kad naršymas internete ir pokalbiai internete yra didžiausia laiką eikvojanti yda darbe (Wheelwright, 2002). Atsižvelgiant į šių tyrimų pateiktus duomenis, darbuotojų naudojimas internetu ir el. paštu darbe asmeniniais tikslais tarptautinėms įmonėms kainuoja iki 3 milijardų svarų sterlingų, o JAV - 1 milijardą dolerių. Šis tyrimas akivaizdžiai suponuoja išvadą, kad jei prieš dešimtį metų darbuotojai buvo itin veikiami interneto galimybių, dabar šis skaičius bus ne sumažėjęs, o tik padidėjęs, taigi būtų kiek naivu tikėtis, jog darbdaviams šie skaičiai jokios įtakos nedaro, o absoliučiai visos priemonės ribojančios naudojimosi laiką telefonu darbo vietoje yra perteklinės ir nepagrįstos. Nors darbdavys ir turi tokią teisę nusistatyti tvarką, kuri neleistų darbuotojui darbo metu naudotis telefonu asmeninėms reikmėms, vis dėlto toks draudimas turėtų būti proporcingas ir tik įvertinus tikrai esančias ar galimai galinčias kilti objektyvias priežastis tokiai tvarkai nustatyti. Darbdaviui bandant minėtu būdu suvaržyti darbuotojo laisvę darbe, svarbu yra neperžengti tam tikrų ribų ir nevaržyti asmens prigimtinių teisių be jokio pagrindo.

Darbo priemonės – darbo procese naudojamos mašinos, įrenginiai, aparatai, prietaisai, įrankiai, įtaisai ir kiti reikmenys (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, 2003). Kaip yra matoma, darbo priemonės yra bendrinis žodžių junginys, į kurį patenka tiek įvairūs įrenginiai, įrankiai, tiek ir įtaisai. Norint teisingai klasifikuoti darbo priemones, reikėtų atsižvelgti į jų pagrindines savybes ir apibūdinimo požymius. Valstybinė lietuvių kalbos komisija nurodydama, kas yra įrankis, jį apibūdina kaip darbo priemonę, dažniausiai laikomą rankose, pavyzdžiui, batsiuvio, bitininko, dailidės, kalvio, staliaus, balniaus, mūrininko, montavimo, metalo pjovimo, tekinimo, gamybos, elektrinis, braižomasis (Valstybinė lietuvių kalbos komisija, 2003). Todėl nėra jokių abejonių, kad mobilusis telefonas taip pat yra laikomas darbo priemone, jeigu ji yra pripažįstama kaip reikalinga ir būtina norimai darbo funkcijai atlikti. Žodis įranga, įprastai, yra skirtas apibūdinti stacionarius prietaisus, įskaitant ir kompiuterį, tačiau bendrąja prasme, įranga yra visų įrenginių, aparatų ir įtaisų visuma. Nors išmanusis yra labiau įvardijamas kaip įrankis ar priemonė, tačiau kaip nurodo minėtoji komisija, išmanusis telefonas pasižymi savo galimybėmis, būdingomis kompiuteriui, todėl nebūtų klaidinga mobilųjį telefoną taip pat laikyti ir įrenginiu. Darbdaviai privalo užtikrinti, kad darbuotojai gautų reikalingą ir aiškią informaciją (prireikus rašytines instrukcijas) apie: darbo įrenginių naudojimo sąlygas, galimas neįprastas situacijas, remiantis darbo įrenginių naudojimo patirtimi padarytas išvadas taip pat, privalo užtikrinti, kad darbuotojai būtų reikiamai apmokyti, visų pirma dirbant su specifinę riziką galinčiais kelti darbo įrenginiais, ir supažindinti su rizika, kuri gali kilti naudojant darbo įrenginius (Direktyva dėl būtiniausių

darbo įrenginių..., 2009). Atkreiptinas dėmesys į tai, jog, priešingai nei tvarkos dėl mobiliojo telefono naudojimo darbo metu ir darbo vietoje, tvarkos, susijusios su darbuotojų sauga ir instrukcijomis, kurios nurodo, kaip turi būti elgiamasi ir naudojamas su kiekvienu konkrečiu įrenginiu, yra privalomos, o ne rekomendacinio pobūdžio. Nors darbo vietoje galioja įvairios taisyklės, o darbo teisė pasižymi savo dispozityviu metodo pobūdžiu, vis dėlto turėtų būti pabrėžiama, jog darbuotojai ir be papildomų nurodymų turėtų elgtis protingai ir atsakingai tam, kad būtų priimta kuo mažiau perteklinių ir sudėtingų suvaržymų.

1.2. Saugios darbo aplinkos užtikrinimas

Kitas ne mažiau aktualus aspektas, susijęs su darbuotoju ir jo mobiliuoju, yra darbo saugos ir saugių priemonių užtikrinimas. Darbdavio pareiga yra ne tik aprūpinti darbuotoją reikiamomis priemonėmis, bet ir užtikrinti saugias darbo sąlygas, sudaryti saugią ir nekenksmingą darbo aplinką. Kaip nurodyta Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 11 str. 1 d., darbdavys sudaro saugias sąlygas, visais su darbu susijusiais aspektais, o tai, kad darbuotojai taip pat turi pareigą saugoti sveikatą ir gyvybę, neatleidžia darbdavio nuo šių pareigų. Todėl tam, kad darbdavys galėtų sėkmingai vykdyti prevenciją siekiant išvengti nelaimių ir nelaimingų atsitikimų darbe, jis privalo suteikti saugias darbo priemones, patikrinti jų patikimumą, įskaitant ir mobilių telefoną. Pažymėtina, kad saugios aplinkos ir saugių priemonių reguliavimo ypatumai yra aktualūs ir tais atvejais, kai šalys nusprendžia, jog darbuotojas naudos savo asmeninę priemonę. Jei darbuotojas naudoja savo asmeninę priemonę, tai savaime nereiškia, jog priemonės tinkamumas prieš pradedant dirbti, neturi būti patikrintas. Pagal minėtąją Direktyvą, parinkdami darbo įrenginius, darbdaviai privalo atkreipti dėmesį į specifines darbo sąlygas darbo vietoje ir atsižvelgti į darbuotojų saugai ir sveikatai gresiančius pavojus, o kai neįmanoma visiškai užtikrinti, kad darbuotojai galėtų naudoti darbo įrenginius nekeldami rizikos savo saugai ir sveikatai, darbdaviai privalo imtis reikiamų priemonių šiai rizikai sumažinti; Darbdaviai privalo užtikrinti, kad darbo įrenginiai būtų: periodiškai prižiūrimi ir atitinkantys teisinius reikalavimus, gerai sumontuoti, tinkamai veikiantys ir reikiamą kvalifikaciją turinčių asmenų tikrinami ir (arba) išbandomi, o patikrinimų rezultatai turi būti protokoluojami ir saugomi.

Nors mobilusis telefonas ir nepatenka kaip į potencialiai pavojingų priemonių sąrašą, pateiktą Potencialiai pavojingų įrenginių priežiūros įstatyme, tačiau tai nereiškia, kad jis apskritai negali sukelti jokio pavojaus. Vos prieš trejus metus pasaulyje nuvilnijo žinia,

kuomet iš Indijos kilusiai paauglei bekraunant telefoną, šis akimirksniu sprogo jos rankose ir mirtinai ją sužalojo (The New Indian Express, 2018). Taip pat yra buvę ir tokių atvejų, kai išmanieji be priežasties tiesiog užsiliepsnodavo ir pradėdavo degti. Vienintelė nelaimių priežastis – nekokybiški įrenginiai ir jų akumulatoriai, kuriuos asmenys įsigyja iš ne oficialių ir sertifikuotų tiekėjų. Tokiais atvejais, kai darbuotojas naudoja tokiais potencialiai nesaugiomis priemonėmis, siekdamas atlikti darbo funkcijas, darbuotojas nesusivokia, kad tokiu būdu gali sukelti pavojų ne tik savo sveikatai ir gyvybei, bet ir aplinkiniams. Dar vienas pavyzdys, susijęs su nesaugių priemonių naudojimo rizika darbe, aktualus tiems asmenims, kurie priklauso padidintos rizikos grupei dėl pastovaus širdies stimulatoriaus ar kitų stabilių širdies veiklą palaikančių aparatų naudojimo. Širdies ritmo draugijos (anglų k. *Heart Rhythm Society*), aktyviai veikiančios per 70-yje šalių mokslininkų bendruomenė, atliko tyrimą, skirtą įvertinti ir išanalizuoti, kokia yra galima rizika tiems asmenims, kurie naudoja širdies veiklą stimuliuojančius aparatus ar defibriliatorius bei iPhone 12 mobiliuosius telefonus tuo pačiu metu. Sausio mėnesį savo moksliniame leidinyje draugija nustatė, jog tokiems asmenims išmaniojo naudojimas yra nesaugus ir pavojingas tuomet, jei mobiliajame telefone yra įdiegta magnetinė sistema, skirta belaidžiam krovimui – būtent tokia, kokią turi minėtasis iPhone 12 (*Heart Rhythm Society*, 2021). Tiksliau tariant nustatyta yra tai, kad kuomet išmanusis su magnetine sistema yra priartinamas prie asmens, kuris naudoja specialią įrangą, skirtą palaikyti teisingą širdies ritmą, šis gali imti trikdyti aparatų įprastą veiklą. Įdomu tai, kad lyginant atliekamą darbą mobiliuoju telefonu ir videoterminalu, tiksliau, jų funkcijas bei galimybių ypatumus yra atrandama nemažai panašumų, tačiau analizuojant įrenginius per saugos aspektą, iškyla reguliavimo aiškus skirtumas. Videoterminalas – vartotojo terminalas su displėjaus ekranu ir paprastai turintis informacijos įvedimo įrenginį – klaviatūrą, o darbuotojas, dirbantis kompiuteriu – kiekvienas darbuotojas, kuris nuolatos dirba su videoterminalu kaip savo įprasto darbo dalimi, pusę ir daugiau darbo dienos (pamainos) laiko arba ne trumpiau kaip 2 val. su pertrauka per darbo pamainą (LR Sveikatos ministro įsakymas Dėl Lietuvos higienos normos..., 2004). Aukščiau pateikta medžiaga nurodė, kad naudojant mobiliąjį telefoną darbo vietoje, turi būti laikomasi bendrų saugos reikalavimų ir principų, privaloma atsakingai naudoti įrenginį, turi būti supažindinama su naudojimo tvarka, tačiau atskirų ir detalizuojančių šį reguliavimą teisės normų, ar įstatymų nėra. Tuo tarpu, kai darbo santykio šalys atlieka funkcijas ne mobiliuoju telefonu, bet būtent videoterminalu/kompiuteriu, atsiranda papildomų teisės aktų, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymas dėl Lietuvos higienos normos HN 32:2004. Šis Įsakymas reglamentuoja darbdaviui keliamus įpareigojimus, kaip kad

organizavimą profesinės rizikos vertinimo, nustato darbo ir poilsio režimą, periodinius sveikatos tikrinimus, įgyvendina pačiam įrenginiui keliamus reikalavimus (vaizdo ryškumas, stabilumas, turi būti reguliuojamasis stovas ir t.t.), taip pat ir darbo aplinkos tinkamumą. Priešingai nei videoterminalo įrenginiams, mobiliajam telefonui teisės aktai nenumato jokių imperatyvų dėl to paties ekrano ryškumo, nemirguliavimo, taip pat nėra privaloma išlaikyti atstumą nuo akių iki vaizduoklio (bent 40 cm), nėra reikalavimų ir darbo aplinkai: šviesos šaltinių, langų, nors būtent buvo aptarti galimi regos sutrikimai dėl rizikingo įrenginio naudojimo. Atsižvelgiant į abiejų įrenginių panašumus ir riziką, kurią gali sukelti neteisingas ir nesaugus jų naudojimas, galima teigti, kad tokio teisinio reguliavimo nebuvimas išmaniajam nėra nei pagrįstas, nei sudarančias saugias darbo sąlygas, ko pasekoje atsiranda sveikatos sutrikimai. Be kita ko, minėtais atvejais, kyla pagrindiniai klausimai, susiję su atsakomybės klausimais. Įprastai, yra siekiama nustatyti ir atsakyti, ar darbdavys suteikė saugią darbo priemonę darbuotojui. Jeigu nustatoma, kad suteikta darbo priemonė buvo saugi, įvertinama, ar darbuotojas pats laikėsi naudojimosi taisyklių. Jei priemonė buvo darbuotojo asmeninė, siekiama išsiaiškinti, ar darbdavys atliko pareigą, įsitikindamas, ar priemonė yra saugi ir patikima naudojimui. Pažymėtina, kad priklausomai nuo minėtų aspektų, skirtingai kyla ir atsakomybės klausimai. Minėtojo Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 46 str. 2 d. nurodo, jog darbdavys neatsako už darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų neužtikrinimą arba atsakomybė už tai gali būti sumažinta, jeigu ištyrus nelaimingą atsitikimą darbe ar profesinę ligą nustatoma, kad tai įvyko susiklosčius neįprastoms ar nenumatytoms aplinkybėms, kurių darbdaviui atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotas asmuo negalėjo kontroliuoti, arba dėl atsitikimų, kurių padarinių nebuvo galima išvengti, nors ir buvo naudojamos visos reikiamos priemonės. Būtent dėl to yra svarbu atkreipti dėmesį, jog ne visais atvejais viskas priklauso tik nuo darbdavio ir ne visais atvejais jis yra atsakomybę prisiimanti pusė. Itin svarbūs saugos aspektai yra tiems darbuotojams, kurių pagrindinė darbo priemonė yra ne mobilusis, bet pavojinga įranga, prietaisai ir kiti įrenginiai, kadangi šių profesijų atstovams keliamas aukštas dėmesio išlaikymo ir koncentracijos standartas. Darbdaviui siekiant išvengti bent menkiausio pavojaus, turėtų būti vertinamas ne tik įrangos patikimumas, bet ir kiti aplinkoje esantys faktoriai. Kalbėdami apie tai, kaip tai veikia darbuotojus, atsižvelgiama į erdvės suvokimą: kas vyksta aplink mus, ar girdimi ir matomi dalykai, ar užuodžiami, nes visa tai yra svarbu, o jei sutelkiamas dėmesys tik į mobilių telefoną – prarandama aplinkos orientacija, erdvinis suvokimas (Columbia Southern University, 2019). Pavyzdžiui, buvo užfiksuotas atvejis, kai darbuotojas žuvo, nes jis klausėsi muzikos savo mobiliajame telefone ir negirdėjo buldozerio atsarginės

signalizacijos, taip pat nelaimingas atsitikimas įvyko, kai savivartis partrenkė asmenį, kuris kalbėdamas telefonu elementariai nepastebėjo, o nelaimingi atsitikimai, kurie įvyksta dėl nesaugaus vairavimo rašant žinutes yra vieni dažniausiai pasikartojantys, todėl darbdaviams yra rekomenduojama įsidiesti programas, kurios blokuotų mobiliųjų naudojimą vairuojant ar esant statybvietyje (Columbia Southern University, 2019). Kaip jau buvo nurodyta, darbdavys turi vykdyti prevenciją saugių sąlygų įgyvendinimui, tačiau DK 31 str. 2 d. nurodo, kad darbuotojas turi ne tik saugoti jam suteiktas darbo priemones, tačiau ir naudoti jas laikantis numatytų tvarų ir taisyklių. Iš to išplaukia tai, jog jei darbdavys suteikė saugią darbo priemonę, sudarė saugias darbo sąlygas ir instruktavo darbuotoją, kaip jis turi elgtis su jam priskirta darbo priemone, nelaimingo atsitikimo ar nelaimės atveju, būtų klaidinga teigti, jog darbdavys neatliko savo pareigų ir yra vienintelė atsakinga šalis, kadangi darbuotojas pats savo veiksmais nulėmė tokių padarinių atsiradimą. Anot Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 20 str. 3 d., darbuotojai privalo laikytis darbdaviui atstovaujančio asmens patvirtintų įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos vietinių (lokalinių) norminių teisės aktų (toliau – įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminiai dokumentai) bei darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, su kuriais supažindinami pasirašytinai, reikalavimų. Tačiau tam, kad tokiose situacijose, nekiltų neaiškumų ir dvejonių, bandant nustatyti nelaimingo atsitikimo priežastis, svarbu, jog visi elementai dėl saugių priemonių (šiuo atveju mobiliųjų telefonų) naudojimo taisyklių, būtų įtvirtinti vidiniuose darbdavio dokumentuose. Todėl ir ginčo atvejais, darbuotojas, nors ir yra laikomas silpnesniąja šalimi, mažai tikėtina, jog sugebės paneigti savo kaltės nebuvimą, jei darbo priemonės, iš tikrųjų, buvo saugios ir darbuotojas žinojo, kaip su jomis turi elgtis, tačiau vis tiek savavališkai jų nesilaikė. Pažymėtina, jog pagal įstatymo normas darbdaviui atstovaujantis asmuo, siekdamas įgyvendinti darbdavio pareigą, organizuoja prevencinių priemonių (techninių, medicinos, teisinių, organizacinių ir kitų), skirtų nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų prevencijai, įgyvendinimą, nustatydamas įmonėje šių priemonių įgyvendinimo ir kontrolės tvarką, paskirdamas darbdavio įgaliotus asmenis ir duodamas jiems konkrečius pavedimus įgyvendinti prevencines priemones. Taigi darbuotojas privalo saugiai elgtis su prietaisais, esančiais darbo vietoje, tačiau darbdavys privalo raštiškai supažindinti kiekvieną darbuotoją su tinkamu jų naudojimu. Nelaimingi atsitikimai darbe, susiję su mobiliuoju telefonu, neturėtų būti įvardijami kaip vieninteliai veiksniai, galintys daryti neigiamą poveikį darbuotojo sveikatai.

Dar vienas galimas pavojus dėl perteklinio mobiliojo telefono naudojimo – išsivystanti profesinė liga. *Profesinė liga* – ūmus ar lėtinis darbuotojo sveikatos sutrikimas, kurį sukėlė vienas ar daugiau kenksmingų ir (ar) pavojingų darbo aplinkos veiksnių,

nustatyta tvarka pripažintas profesinė liga (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, 2003). Šis įstatymas taip pat nurodo, jog profesinė liga yra skirstoma į dvi kategorijas, todėl gali būti arba lėtinė, arba ūmi profesinė liga, kai darbuotojo sveikatos sutrikimas buvo staigus ir kilęs dėl trumpalaikių pavojingų veiksmų. Kadangi yra aptariama mobiliojo telefono sukeliama žala, akivaizdu, jog mobiliojo telefono sukeliama žala būtų vertinama kaip lėtinė liga. Tokioje situacijoje, nors ir yra didelė tikimybė, jog liga išsivystė ne tuo metu, kai buvo vykdomos darbo funkcijos, darbdaviui būtų itin sunku įrodyti ir paneigti, jog ši liga išsivystė, kai darbuotojas ne darbo metu ir už darbovietės ribų naudojo šį įrenginį asmeniniams poreikiams tenkinti. Sunku ir dėl to, jog neretai darbuotojas ir darbo metu ar per pietų pertrauką taip pat naudoja mobiliųjį telefoną, todėl neaišku, kuris tiksliai momentas nulėmė ligos atsiradimą. Šiuo atveju būtent darbdavys, o ne darbuotojas turėtų būti suinteresuotas griežtai nusistatyti mobiliojo telefono naudojimo maksimalią ir saugią naudojimo trukmę darbe, imtis kitų reikiamų priemonių, kad neišsivystytų minėta liga ir jis galėtų pagrįsti, jog maksimaliai įgyvendino jos prevenciją. Tai, kad telefonas gali sukelti profesinę ligą ir yra realus pavojus, pagrindžia ir 2011 m. spęsta byla. Valstybinė darbo inspekcija, remdamasi profesinės ligos tyrimo komisijos išvada, nustatė, kad darbuotojai, kurios funkcijų įgyvendinimas yra tiesiogiai susijęs su mobiliuoju telefonu (atliekama nuolatinė klientų paieška ir bendravimas skambučiais) išsivystė profesinė liga, o pareiškėja UAB „Infomedia“ nesudarė saugių darbo sąlygų, nevykdė periodinių privalomų sveikatos tikrinimų, ko pasekoje su tuo nesutikdama padavė teismui skundą (Vilniaus apygardos administracinis teismo 2009 m. rugsėjo 3 d. sprendimas administracinėje byloje). Nustatyta, kad liga pasireiškė dėl atsiradusių klausos sutrikimų – akustinio triukšmo, klausos analizatoriaus įtampos, kadangi darbuotoja itin dažnai naudojosi telefonu, o būtent dažnas kalbėjimas (telefono laikymas prie ausies) iššaukė šią ligą. Taigi teismas taip pat palaikė išvadą, kuri konstatavo profesinę ligą, atsiradusią darbovietėje UAB „Infomedia“. Įvairūs ekspertai, profesoriai, remdamiesi atliktų tyrimų duomenimis teigia, kad žmonių supratimas ir informuotumas apie cheminių medžiagų paplitimą yra gana menkas, o ilgalaikį poveikį labai sunku pastebėti, nes pavojingos medžiagos organizme, kaupiasi labai ilgą laiką (Einikienė, *et al.*, 2019). Taigi mobilusis telefonas taip pat nėra išimtis, kurio neigiamą daromą įtaką dažnai neįvertina ne tik mažos įmonės, bet ir didelės. Lietuvos sveikatos mokslų universiteto profesorė Rūta Ustinavičienė atkreipė dėmesį į elektromagnetinės spinduliuotės įtaką vėžiniams susirgimams, o kadangi elektromagnetinių laukų žmogus negali jausti, tad šis veiksnys yra netgi pavojingesnis už chemines medžiagas (Ustinavičienė, *et al.*, 2019). Profesorė nurodo, kad būtent vienas iš tokių neįtamtų veiksmų – mobiliųjų telefonų spinduliuotė, pirmiausiai tai – šiluminis

poveikis, kitas nešiluminis poveikis yra kancerogeninis. Anot R. Ustinavičienės didžiausios rizikos grupėje yra visų pirma vaikai ir paaugliai, jeigu jie gyvena padidintos elektromagnetinės spinduliuotės sąlygomis, tai rizika iki 2 kartų didesnė susirgti tam tikromis vėžio rūšimis, o antroji grupė – dirbantieji, kuriems rizika susirgti yra nuo 2 iki 4 kartų didesnė. Taigi bevielės technologijos ne tik lengviną asmeninį ar profesinį gyvenimą, tačiau gali sukelti ir rimtus sveikatos sutrikimo padarinius, todėl norinti bent minimaliai išvengti šių padarinių, rekomenduotina darbuotojams, mobiliuoju telefonu naudotis bent jau ausinėmis, kadangi tokiu būdu yra mažiau sugerama spinduliuotė. Galiausiai, sveikatos specialistai įvardija ir kitus neigiamus padarinius dėl netinkamo išmaniojo naudojimo. Buvo nustatytos daugiausia fizinės problemos, kaip antai: raumenų ir kaulų sistemos problemos, įskaitant žalą dėl nuolat pasikartojančių judesių, regos problemos, galvos skausmas, nutukimas (pvz., dėl nepakankamo fizinio aktyvumo), streso sukelti sutrikimai kaip išsekimas (Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra, 2017). Norint, jog tarp šalių būtų sklandūs santykiai ir vyktų bendradarbiavimas, reikia nepamiršti, jog kur vyrauja teisės, ten vyrauja ir pareigos. Šiuo atveju, jei darbdavys turi pareigą suteikti saugias darbo priemones ir sudaryti tinkamas sąlygas darbui, darbuotojas taip pat turi būti atsakingas ir priemones naudoti tik pagal jų tikrąją paskirtį, laikantis visų instruktažų. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo imperatyvios teisės normos nurodo, kad kiekvieno darbuotojo pareiga yra vykdyti įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos norminių dokumentų reikalavimus ir darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus, su kuriais jie supažindinti ir apmokyti juos vykdyti, ir kaip galima labiau rūpintis savo, kitų darbuotojų sauga, ir sveikata remiantis savo žiniomis, ir vadovaujantis padalinio vadovo, darbdaviui atstovaujančio asmens duotais nurodymais. Darbuotojų pareigos taip pat yra įtvirtintos įstatyme: kiekvienas darbuotojas turi suvokti, jog tinkamas ir saugus priemonių pasirinkimas bei naudojimas lemia ne tik jo, bet ir aplinkinių sveikatą bei gyvybę. Tam tikrais atvejais nepriklausomai nuo to, ar darbdavys siekia tinkamai laikytis teisės aktų ir visų saugos reikalavimų, darbuotojas, visų pirma, dėl savo saugumo turėtų pats sąmoningai siekti išvengti perteklinio įrenginio naudojimo, kuris gali daryti tiesioginį poveikį jo ir aplinkinių sveikatai, žinoma, jei tai leidžia darbo pobūdis.

2. Mobiliojo telefono reikšmė darbo santykių metu

2.1. Mobiliojo telefono naudojimo, vykdanč darbo funkcijas, tvarka

Įprastai darbo teisėje siekiant darbuotojui ir darbdaviui sukurti teisinius darbo santykius, šie susideda iš kelių etapų: ikisutartinių santykių, darbo sutarties sudarymo ir darbo sutarties vykdymo. Ikisutartinių santykių reglamentavimas įsigaliojo tik pradėjus galioti naujam (2017 m. liepos 1 d.) Darbo kodeksui ir yra nukreiptas į nediskriminavimą, lygybę bei pareigą saugoti konfidencialius duomenis tiek apie būsimus darbuotojus, tiek ir darbdavio suteiktą informaciją apie jo darbovietę ar klientus. Taip pat ikisutartinių santykių metu darbdaviui kyla pareiga darbuotojui suteikti pagrindinę informaciją, susijusią su jo siekiamo darbo specifiška, kuri gali daryti lemiamą įtaką darbuotojo apsisprendimui. Tuo tarpu darbo sutarties sudarymo metu, be būtinųjų darbo sutarties sąlygų (darbovietės, darbo apmokėjimo, darbo funkcijų), norint išvengti ginčų ir nesutarimų darbo santykių vykdymo metu, turėtų būti aptariamos ne tik būtiniosios darbo sąlygos, bet ir papildomos, tarp jų – naudojimosi mobiliuoju telefonu darbo metu reguliavimas. Šalys turėtų atkreipti dėmesį, jog dėl papildomų sąlygų nėra būtina sulygti darbo sutartimi, tačiau dėl jų susitarus jos tampa privalomos ir individualizuoja darbo sutartį (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 56). Darbo kodeksas nenurodo, jog papildomų darbo sutarties sąlygų sąrašas yra baigtinis, todėl įstatymo leidėjas suteikia laisvę šalims tiksliai susitarti tik dėl joms reikšmingiausių ir aktualiausių sąlygų. Pažymėtina, jog šalys, siekdamos sukonkretinti teisės normas susitarinėdamos dėl būtinųjų darbo sąlygų, tai turėtų padaryti raštu ir tik tuomet šie susitarimai bus laikomi neatsiejama darbo sutarties dalimi. Darbdaviui siekiant interesų pusiausvyros ir nesutarimo atveju norint taikiai išspręsti šią problemą, reikėtų atkreipti dėmesį į vieną elementą, kuomet tariamasi dėl papildomų darbo sąlygų. Sąlygos, įtvirtintos ne darbo sutartyje, bet nuostatose, įmonės vadovo įsakymuose, kituose administraciniuose aktuose, tampa neatskiriama darbo sutarties dalimi tik tokiu atveju, kai darbo sutartyje yra nuoroda į konkretų aktą, t.y., abi sutarties šalys susitarė tokio akto nuostatas laikyti sutarties sąlygomis (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. birželio 27 d. nutartis civilinėje byloje). Dažnai darbovietėse nustatytą tvarką, kurios numatytą specifišką dėl išmaniojo naudojimo apskritai neįmanoma aptikti, todėl labiausiai akcentuojamos ir populiariausios priežastys, skatinančios įtvirtinti papildomas tvarkas yra: suprastėjęs produktyvumas dėl per dažno mobiliųjų naudojimo asmeniniams poreikiams, nelaimingi atsitikimai (avarijos susijusios su įrangomis), eismo įvykiai (avarijos) bei privatumo aspektas. Pavyzdžiui, galimi atvejai, kai darbuotojas, kurio pagrindinės funkcijos yra valdyti stambias ir įvairias technikas, tuo pačiu metu naudojasi mobiliuoju telefonu, nukreipia savo matymą į

mobiliojo ekraną, ko pasėkoje įvyksta nelaimingi atsitikimai (užvažiuojama ant kliūčių, žmonių, sudaužoma įranga), ne maža darbuotojų dalis susižeidžia dėl būtent eismo įvykių, kurie atsiranda dėl darbuotojų išsiblaškiusio vairavimo ir griežtų, aiškių tvarkų nebuvimo (Graham, 2014). Kaip jau buvo minėta ankstesnėje dalyje, dalis santykio šalių šio reguliavimo reikšmę supranta tik po jau įvykusio teisės pažeidimo, ar iškilusio šalių ginčo.

Labiausiai vyraujantys nesutarimai yra susiję su aiškos asmeninio telefono naudojimo tvarkos nebuvimu darbovietėje, su darbdavio neteisėtu draudimu naudoti asmeninį telefoną ar kišimusi į privatų darbuotojų gyvenimą, taip pat nesutariama dėl telefono išlaidų kompensavimo, dėl galimybės naudoti darbo telefoną asmeniniams poreikiams ir t.t. Darbdaviai neretai mano, jog darbuotojų asmeninio telefono naudojimas darbe mažina jų darbo efektyvumą ir kenkia darbo rezultatams, todėl nori kištis ir bandyti sureguliuoti jo naudojimo tvarką ir atitinkamą trukmę. Panašų ginčą sprendė ir Vilniaus apygardos teismas, kuomet byloje buvo nustatyta, kad ieškovas darbo metu užsiėmė pašaline veikla, prekiaavo valiuta naudodamasis savo mobiliuoju telefonu (Vilniaus apygardos teismo 2019 m. sausio 17 d. nutartis civilinėje byloje). Teismas pažymėjo, kad aptartas ieškovo elgesys darbo metu patvirtina ieškovo nepakankamai atsakingą pareigų ėjimą, nesusikoncentravimą darbo metu išimtinai tiesioginių pareigų vykdymui, disciplinos trūkumą, motyvacijos stoką, netinkamo pavyzdžio kitiems darbuotojams demonstravimą, tuo labiau, kad jis buvo ilgametis banko darbuotojas, vertinamas kaip itin kvalifikuotas specialistas, todėl toks darbuotojas turėjo būti sektinu pavyzdžiu kitiems darbuotojams, vadinasi, jo pradėta vykdyti pašalinė veikla darbo metu, atsiradusi motyvacijos stoka akivaizdžiai neigiamai įtakojo kitus darbuotojus. Tai, jog darbdavių nuogąstavimai dėl sumažėjusio produktyvumo yra pagrįsti, rodo ir 2014 m. Jungtinėse Amerikos Valstijose atliktas tyrimas (žiūrėti 1 lentelę apačioje). Šis tyrimas analizavo jaunesnius darbuotojus, kurio metu buvo siekiama išsiaiškinti, kaip komunikacinės technologijos veikia asmenų elgseną namuose ir darbo vietoje, t. y., buvo procentiškai vertinamas produktyvumo lygis (Eurofound, 2015, p. 36). Pavyzdžiui, 60% apklaustųjų atsakė, jog asmeninius el. laiškus tikrina darbe, o ne namuose, nors atliekant darbą iš namų tą patį veiksmą atlieka jau tik 51% respondentų. Net 57% darbuotojų darbo vietoje susirašinėja asmeninėmis žinutėmis. Atliekamų darbe asmeninių skambučių skaičius taip pat 7% didesnis, nei tokio pobūdžio atliekami skambučiai iš namų. Taip pat pusė apklaustųjų darbo metu laiko skiria socialiniams tinklams, naujienu portalams bei kitokiai veiklai internete, todėl tokie skaičiai tik parodo, jog tie darbuotojai, kurie turi neribotą prieigą prie mobiliojo telefono ar kitų įrenginių, darbo pareigoms vykdyti skiria kur kas mažiau laiko, nei numatytos darbo valandos.

1 lentelė. Jaunesniųjų JAV darbuotojų darbas namuose ir darbe naudojant komunikacines technologijas

JAV jaunesniųjų darbuotojų, vykdančių šias veiklas procentinė išraiška	
Namuose	Darbe
60 % tikrina ir siunčia asmeninio pobūdžio el. laiškus	51 % tikrina ir siunčia darbinio pobūdžio el. laiškus
57 % siunčia asmeninio pobūdžio trumpąsias žinutes	43 % siunčia su darbu susijusias trumpąsias žinutes
53 % atlieka asmeninio pobūdžio skambučius	46 % atlieka su darbu susijusius skambučius
50 % tikrina ir naudojami socialiniais tinklais	34 % atlieka tyrimus ir analizes darbiniais tikslais

Šaltinis: Sudaryta autoriaus remiantis: Eurofound tyrimo duomenimis. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf >.

Norint tai reguliuoti teisėtai ir nepažeidžiant darbuotojų teisių, tokias taisykles kiekvienas darbdavys turi įsivesti į savo vedamus darbovietės dokumentus (naudojimo tvarkos bei sąlygos gali būti įtraukiamos tiek į darbo sutartį, tiek ir į vidinius darbovietės dokumentus). Kuo detaliau darbdavys ir darbuotojas susitars dėl naudojimo sąlygų, tuo, tikėtina, kils mažiau kvestionuotinų situacijų. Taip pat ir DK 24 str. 4 d. teisės normos numato, jog darbdaviui priklausančias darbo priemones darbuotojas turi naudoti darbo reikmėms, išskyrus atvejus, kai darbo sutarties šalys susitaria dėl darbdaviui priklausančių priemonių naudojimo kitais tikslais sąlygų ir tvarkos. Vadinasi, yra galimybė nustatyti, jog darbuotojui suteikta darbo priemonė gali būti naudojama ir po darbo valandų asmeninims poreikiams, tačiau, jei taip yra sutariama, tuomet reikia susitarti ir dėl būsimųjų išlaidų. Darbdavys gali nurodyti, jog už telefono techninės būklės pablogėjimą ar gedimus, atsiradusius ne darbo funkcijų vykdymo metu, jis neatsakys. Tačiau darbuotojas turėtų suprasti, jog tokia bendrinio pobūdžio nuostata jam gali būti itin nepalanki ginčo sprendimo metu. Gedimai, kurie atsiranda ne darbo metu, ne visuomet savaime reiškia, jog jie atsirado dėl darbuotojo kaltės. Pavyzdžiui, įrenginiai gali sugesti ne tik padarius mechaninį pažeidimą, bet ir dėl tokių priežasčių, kaip įrenginio amžius ar kitos objektyvios priežastys. Taigi darbuotojo atžvilgiu būtų neproporcinga ir nesąžininga taikyti nuostolių kompensavimą absoliučiai visais atvejais. Papildomai rekomenduotina susitarti, kokia apimtimi darbuotojui yra taikomos lokaliniuose darbdavio teisės aktuose numatytos taisyklės (natūralu, kad pagal turinį ne visi reikalavimai iš, pavyzdžiui, darbo tvarkos

taisyklių gali būti taikomi ne darbovietėje dirbančiam asmeniui) (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 119). Nusistatant tvarkas, darbdavys turėtų vertinti kiekvieną darbuotoją individualiai ir tik įvertinus jo atliekamų darbų specifiką, nuspręsti, ar tvarka dėl mobiliojo naudojimo darbo vietoje yra jam tikslinga, o reikalavimai nėra pertekliniai. Nors iš pirmo žvilgsnio gali pasirodyti, jog mobilusis telefonas ir darbo sutarties teorinės bei praktinės problemos yra visiškai nedarančios jokios įtakos santykiams, taip manyti būtų ne tik klaidinga, bet ir itin neprotinga.

Vienas aktualiausių šalims aspektų, susijusių su tinkamu susitarimo įtvirtinimu – darbuotojo pareiga bet kuriuo metu atsakyti į telefoninius skambučius. Praktikoje galima aptikti situacijas, kuomet net ir pasibaigus oficialioms darbo valandoms, darbdavys tikisi, jog darbuotojas, vien dėl to, jog naudoja darbinį telefoną ir asmeninimas tikslams, privalo reaguoti į darbo skambučius ir būdamas ne darbo vietoje, ne darbo valandomis. Minėto Darbo kodekso komentaro autoriai T. Bagdanskis, V. Mačiulaitis ir M. Mikalopas įtvirtintą 32 str. 2 d. pavaldumą nurodo kaip vieną esminių darbo teisės požymių ir teigia, jog darbdavys turi teisę kontroliuoti ar vadovauti tiek visam darbo procesui, tiek ir jo daliai, o darbuotojas paklūsta darbdavio nurodymams ar darbovietėje galiojančiai tvarkai. Svarbu atskleisti pavaldumo požymio turinį ir nustatyti, ar darbdavys turi teisę kontroliuoti, vadovauti darbo procesui ir ar darbuotojas turi pareigą paklusti darbdavio nurodymams bei darbovietėje galiojančiai tvarkai. Todėl ir prieš tai minėtoje situacijoje darbdavio teisė, o darbuotojo pareiga atsakyti priklausytų tik nuo to, kaip buvo susitarta. Tinkamas darbo sutarties įforminimas ir sudarymas yra skirtas ne formalumams ar techninėms detalėms nustatyti, bet darbuotojo ir darbdavio aiškaus susitarimo įtvirtinimui, sklandžiam bendradarbiavimui ir teisėtam santykių vykdymui. Jei darbuotojas žino ar mano, jog tam tikros teisės normos ar darbdavio nustatytos nuostatos jam netinka ir jis negalės jų laikytis, toks darbuotojas neturėtų apskritai pasirašytinai sutikti su šiomis tvarkomis ir atsisakyti dirbti esant tokioms taisyklėms. Teismas sprendė bylą, kurioje darbdavys nurodė, kad ieškovė nevykdė nurodymų – kompiuterinėje programoje „Skype“ piktybiškai ir tyčia pažeidinėjo esmines darbuotojo pareigas, didžiąją laiko dalį skirdama veiksams, nesusijusiems su darbu; lyginant su kitais darbuotojais, ieškovės darbo našumas buvo 6 kartus mažesnis; negerbė darbdavio ir darbdavio administracijos (Vilniaus apygardos teismo 2013 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje). Ieškovė teigė, jog dėl pokalbių „Skype“ ji niekada viešai neatsisakė vykdyti savo darbo, o su taisyklėmis, kuriose nurodyta, kad „Skype“ ir internetą galima naudoti tik darbo tikslais, bei su pareigybiniais nuostatais ir darbo tvarka, ieškovė nebuvo pasirašytinai supažindinta, todėl ji nežinojo, kokie veiksmai yra netoleruoti ir gali būti baudžiami. Teismas sutiko su ieškovės

argumentais, kad darbdavys negali grįsti paskirtos nuobaudos teisėtumo ir pagrįstumo pateiktais „Skype“ programos išrašais ir duomenimis iš kompiuterio atminties apie interneto svetainių adresus, pripažinęs, jog šie duomenys yra gauti pažeidžiant ieškovės kaip darbuotojos teisėtus lūkesčius, jos teisę į privatumą ir yra neleistini bei neįrodo, kad ieškovei tai trukdė atlikti jos tiesioginį darbą, darbovietėje nesant nustatytų jokių apribojimų dėl interneto naudojimo. Šis bylos sprendimas tik pagrindžia darbo taisyklių svarbą ir įrodo, kokios gali kilti pasekmės. Be kita ko, ne tik, kad darbdavio sprendimas atleisti darbuotoją buvo pripažintas neteisėtas, bet ir taip pat konstatuota, kad darbdavys neteisėtai prisijungdamas prie ieškovės kompiuterio ir parsisiųsdamas ieškovės privačius duomenis iš programos „Skype“, pažemino darbuotojos darbo garbę, teisę į privatumą. Taip pat pažymėtina, kad darbo teisėje darbuotojo atžvilgiu galioja palankesnių sąlygų taikymo (in favorem) principas, leidžiantis susitarti dėl tokių darbo sutarties sąlygų, kurios gerina darbuotojo padėtį, lyginant su ta, kuri nustatyta Darbo kodekse ar kitose darbo teisės normose (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 58). Taigi šalims sudarant ir siekiant įtvirtinti tokio pobūdžio tvarkas, darbuotojas turėtų nepamiršti, jog jis turi lygiai tokią pačią derybų teisę į geresnes ar lankstesnes sąlygas, o mobiliojo naudojimo ribojimų aspektai gali ir apskritai būti neįtraukti. Ketvirtojoje straipsnio dalyje nurodoma darbdavio pareiga yra glaudžiai susijusi su galimybe reikalauti, kad darbuotojas atsako už tai, su kuo yra supažindintas. Laikytina, kad supažindinimas su lokaliniais teisės aktais turėtų būtų vykdomas po darbo sutarties sudarymo, tačiau iki darbuotojo darbo funkcijų atlikimo pradžios. Autorių nuomone, „supažindinimas pasirašytinai“ neturėtų būtų aiškinamas pažodžiui, nes vadovaujantis DK 25 str. 2 d. galimos ir kitokios supažindinimo su darbdavio dokumentais formos (žr. DK 43 str. komentara) (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 93). Kitas, nors, atrodytų, ir mažiau keliantis reguliavimo sunkumų aspektas, tačiau ypač populiarius tarp šiuolaikiškų ir jauną kolektyvą turinčių darboviečių – darbo ir laisvalaikio derinimas. Išmaniųjų naudojimas tapo tokia stipri priklausomybė, jog laisvalaikis ir visa kita atliekama ne darbinė veikla, yra atliekama būtent darbo valandomis. Darbuotojai neretai namuose atlikinėja darbo funkcijas, o darbo vietose, priešingai, užsiima laisvalaikio veikla. Darbdaviui kyla pareiga uždrausti naudoti asmeninius telefonus ir dėl to, jog darbuotojai savo laiką skiria žaidimams. Kad žaidimai darbe gali kelti ir pavojų, dar neseniai pastebėjo viena didžiausių pasaulio kompanijų „Boeing“, atsiradus „Pokémon GO“ žaidimo fenomenui 2016 m. vasarą. Darbo vietoms ir saugumui poveikis buvo toks žalingas, kad per keturias dienas nuo žaidimo išleidimo orlaivių gamintojas „Boeing“ buvo priverstas visiems savo darbuotojams išsiųsti elektroninį laišką, draudžiantį žaisti žaidimą darbo valandomis (Khalife, 2017). „Boeing“ atstovas paaiškino: „Siekdami nulinės traumos,

draudžiame darbuotojams tuo pačiu metu vaikščioti ir naudotis mobiliaisiais įrenginiais“. Akivaizdu, kad tinkamas ir išsamus tvarkos nusistatymas (ypatingai išskirtiniais atvejais kaip „Pokemon GO“ fenomenas) ir tam tikrų reikalavimų laikymasis, gali ne tik padėti garantuoti kokybiškesnę ir sklandesnę darbą, bet ir išvengti nelaimingų atsitikimų.

2.2. Nuotolinis darbas ir teledarbas

Viena labiausiai su tiesioginiu priklausomumu nuo mobiliojo telefono susijusių darbo organizavimo formų yra nuotolinis darbas. Nors ir galima teigti, jog nuotolinio darbo praktikos tendencija iki pandemijos buvo teigiama (lyginant su paskutiniu dešimtmečiu), tačiau vyraujanti pandemija COVID-19 šalyje esamą situaciją pakeitė iš esmės. Lietuva, priešingai nei Vakarų ar Skandinavijos šalys, iki šiol nuotolinio darbo būdą rinkosi itin retai, todėl dėl šios priežasties pagal darbuotojų skaičių, dirbančių nuotoliniu būdu, tarp ES šalių užėmė vieną paskutiniųjų vietų (Lietuvos mokslo taryba, 2020). Daugeliui darbdavių tokia darbo organizavimo forma neatrodė lengvai įgyvendinama užduotis, kadangi nuotolinis darbas reikalauja per daug investicijų į programų diegimą ir pritaikymą dirbti kitomis, nei darbovietėje jau esančiomis sąlygomis, be kita ko, dvejodavo dėl potencialiai galinčio sumažėti darbuotojų darbo efektyvumo. Lietuvos socialinių tyrimų centro atliktas vienas pirmųjų tyrimų, prasidėjęs COVID-19 pandemijai, nustatė, jog dar 2019 m. vos 4,5 procentai Lietuvos darbuotojų praktikavo nuotolinį darbą, o jau 2020 m. duomenimis, po išplitusios pandemijos, šis skaičius išsaugo net iki 40 procentų (Lietuvos mokslo taryba, 2020). Įdomu tai, kad net 45% norėtų ir toliau tęsti darbą nuotoliniu būdu, todėl šio darbo pobūdžio reguliavimo aktualumas yra akivaizdžiai neginčytinas. Bene labiausiai neigiamą karantino poveikį patyrė darbo santykiai, nedarbo lygis karantino laikotarpiu Lietuvoje padidėjo nuo 9,1 proc. iki 12 proc., štai kodėl Parlamentas ir Vyriausybė net kelis kartus galėjo pakeisti Darbo kodeksą (Mikelėnas, 2020, p. 8). Prof. Habil. Dr. Valentinas Mikelėnas vertindamas visą pandemijos ir karantino laikotarpį pažymi, kad pavyzdžiui, Darbo kodekso pakeitimai numatė galimybę darbdaviui paskelbti prastovą, kai karantinas neleidžia dirbti, tačiau tokiais atvejais darbuotojui turi būti mokamas atitinkamas darbo užmokestis, taip pat buvo nustatytas nuotolinis darbas. O siekiant sumažinti nedarbą ir išsaugoti darbo vietas, įmonėms, kurios sustabdė savo veiklą, buvo numatyta speciali darbo užmokesčio subsidijų sistema, šiai priemonei įgyvendinti skirta 56 mln. Pažymėtina, kad tokia norma skirta nuotolinio darbo reglamentavimui buvo jau ir senajame Darbo kodekse, tačiau šis straipsnis, lyginant su senuoju, buvo beveik visas pakeistas iš esmės. DK 52 str. yra vienintelis, kuris nurodo, kas yra nuotolinis darbas ir kaip jis yra organizuojamas.

Kadangi tokios darbo organizavimo formos poreikis ypač išaugo vos prieš vienerius metus, teisės spragos pasimatė jau netrukus ir dar 2020 m. vasarą buvo redaguojamos tam tikros straipsnio nuostatos, pavyzdžiui, buvo įtvirtinta norma, reglamentuojanti dar vieną pagrindą, norint nustatyti nuotolinį darbą (kai darbuotojas pateikia prašymą, pagrįstą sveikatos priežiūros įstaigos išvada apie jo sveikatos būklę). Prasidėjus pandemijai ir įsigaliojus karantinui, įvykęs staigus nuotoliniu būdu dirbančiųjų darbuotojų skaičiaus šuolis tapo iššūkiu ne tik daugeliui įmonių ir įstaigų darbuotojų, bet ir jų darbdaviams bei klientams. Iš tiesų, galima teigti, jog pandemija suteikė unikalią galimybę Lietuvos darbo rinkoje greitai ir dideliu mastu išbandyti nuotolinio darbo privalumus ir trūkumus, kurie Europoje žinomi jau seniai (Lietuvos mokslo taryba, 2020). DK 52 str. 1 d. nustato, kad nuotolinis darbas yra darbo organizavimo forma arba darbo atlikimo būdas, kai darbuotojas jam priskirtas darbo funkcijas ar jų dalį visą arba dalį darbo laiko su darbdaviu suderinta tvarka reguliariai atlieka nuotoliniu būdu, tai yra sulygtoje darbo sutarties šalims priimtinoje kitoje, negu darbovietė yra, vietoje, taip pat ir naudodamas informacines technologijas (teledarbas). Pagal informacinių ir komunikacinių technologijų priemonių naudojimo intensyvumą ir pobūdį galima įvardyti šiuos teledarbo porūšius: darbas namuose, telecentruose, satelitiniuose biuruose ar kitose nutolusiose vietose, naudojant bent kurią nors iš informacinių ir komunikacinių technologijų priemonių (telefoną, kompiuterį, internetą ir kt.), taip pat teledarbui priskirtinas mobilus („klajojantis“; pranc. „nomade“) darbas ir virtualusis (kai naudojamosi tik elektroniniais tinklais ir informacinėmis sistemomis) darbas (Tamašauskaitė, 2013, p. 8). Nuotolinis darbas susideda iš dviejų pagrindinių elementų: reguliarumo, kai tęstinį ir reguliarią laiką, darbo funkcijos yra atliekamos ne iš darbovietės bei technologijų pasitelkimas atliekant darbą. 52 str. 3 d. nurodo, jog skiriant dirbti nuotoliniu būdu, raštu nustatomi darbo vietos reikalavimai (jeigu tokie keliami), darbui suteikiamos naudoti darbo priemonės, aprūpinimo jomis tvarka, naudojimosi darbo priemonėmis taisyklės, taip pat nurodomas darbovietės padalinys, skyrius ar atsakingas asmuo, kuriam darbuotojas turi atsiskaityti už atliktą darbą darbdavio nustatyta tvarka. Ši įstatymo dalis pabrėžia, jog visi ypatumai su darbo vieta ir priemonėmis, turi būti įgyvendinami, nepriklausomai nuo to, ar darbas vyksta nuotoliniu būdu ar ne, tačiau pažymėtina, jog darbo vietai nebūtinai turi būti keliami reikalavimai. Įdomu tai, jog šios pandemijos metu, net tų profesijų atstovai, kurie niekuomet iki šiol nedarbo nuotoliniu būdu, dabar taip pat sėkmingai dirba tokia darbo forma. Pavyzdžiui, tiek banko atstovai, tiek medicinos srities darbuotojai teikia konsultacijas savo klientams bei pacientams mobiliojo telefono pagalba. Naujoji teisinė aplinka skatins nuotolinio darbo plėtrą, ypač asmenims, kurie savo darbe naudojami

kompiuteriais ir internetu, todėl nuotolinius darbuotojus Lietuvoje galima suskirstyti į dvi grupes: pirmoji grupė yra darbuotojai – asmenys, dirbantys pagal įprastas darbo sutartis darbdavio patalpose, tačiau iš tikrųjų dalį darbo laiko praleidžia dirbdami lauke (toks darbas oficialiai neatsispindi jokiose sąskaitose), antroji grupė yra formaliai savarankiškai dirbantys asmenys, kurie paprastai sudaro civilinę sutartį (autorių teisės ar paslaugų sutartis) vietoj darbo sutarties (Bagdanskis, Usonis, 2011, p. 8). Pagrindinė šiomis dienomis platformos leidžiančios vyksti sklandžiam nuotoliniam darbui yra MS „Teams“ ir „Zoom“. Šios dvi platformos yra pagrindinis įrankis, kuomet yra vykdomi susirinkimai, mokymai, komunikavimas su klientais, naujų darbuotojų atranka ir t.t. Nors įprastai šioms funkcijoms atlikti yra pasirenkami kompiuteriai dėl ekrano dydžio ir jų nuolatinio buvimo darbovietėse, tačiau vis dažniau galima pastebėti, kaip prie šių platformų yra jungiamasi išmaniuoju net nebūtinai esant darbo vietoje, o tik pakeliui į/iš jos arba atsiradus tam tikriems nesklandumams, nes telefonas tampa alternatyva. Taip pat ir advokatai, kurių darbo specifiška, nors ir reikalauja didžiąją dalį laiko bendrauti su klientais kontaktiniu būdu, pripažįsta, jog technologijų įtaka yra per didelė ir nepriklausomai nuo savo norų, jie tampa bejėgiai išsiversti be technologijų pagalbos. Viena iš interviu advokatų profesinės bendrijos BNT Attorneys In CEE partneris Frank Heemann pasidalino savo susiduriama šių dienų praktika. Jei prieš penketą metų pagrindiniai advokato įrankiai buvo Microsoft Outlook, Microsoft Excel ir tinklinė informacijos saugykla, tai šiandien tokios priemonės advokatų kontorose nebėra pakankamos efektyviam aptarnavimui užtikrinti ir tai diktuoja besikeičiantys klientų įpročiai: klientai bando bendrauti su advokatais ne tik elektroniniu paštu, bet ir *Messenger*, *Whatsapp* ir pan. programėlėmis; *Whatsapp* naudojasi ir pakankamai rimti, dideli klientai, dėl to reikia valdyti šį komunikacijos srautą, ir tai daryti žymiai sudėtingiau nei prieš 5 metus (Teise.pro, 2020). Akivaizdu, jog norint kuo labiau optimizuoti ir skaitmenizuoti savo darbą, ypač tiems, kurie susiduria su itin dideliu informacijos ir duomenų srautu, pirmiausia, į pagalbą yra pasitelkiami ne papildomi darbuotojai ar padėjėjai, bet būtent išmanieji įrenginiai. Akivaizdu ir tai, jog jei darbdavys mato, kad išmaniuoju telefonu nesunkiai galima atlikti tas pačias funkcijas, kurias atlikdavo darbuotojai, finansinių kaštų atžvilgiu jam yra daug palankiau ir pigiau investuoti į gerą įrangą ir leisti jai atlikti tam tikras reikalingas funkcijas. Kaip jau buvo išsakyta prieš tai, priežastis yra ne tik technologijų tobulėjimo itin didelė sparta, bet ir pačios visuomenės pasikeitęs bendravimo ir darbo atlikimo įprotis. Nors ir yra pabrėžiama, jog pagrindiniai nuotolinį darbą identifikuojantys požymiai yra reguliarumas ir teledarbas, tačiau taip pat yra svarbu nepamiršti aspekto, susijusio su nuotolinio darbo tvarka. Ne mažiau svarbu apibrėžti ir nuotolinio darbo taisykles, jas aprašant nuotolinio darbo susitarime arba

vidinėse įmonėse tvarkose; Įprastai darbdaviai labiau linkę nuotolinio darbo taisykles apibrėžti vidinėse įmonės tvarkose, nes joms pasikeitus, nereikėtų su kiekvienu iš nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų pasirašinėti naujų susitarimų arba papildomų sutarties priedų (Daubaraitė, 2020). Tik esant nustatytai tvarkai galima tikėtis, jog tokia forma vykdomas darbas vyks sklandžiai ir sėkmingai, o darbdavio lūkesčiai dėl darbuotojo maksimaliai gero darbo pareigų vykdymo bus pateisinti. Jei darbuotojas bei darbdavys sutarė, jog darbas bus atliekamas nuotoliniu būdu ir darbuotojo pagrindinės darbo priemonės bus kompiuteris ir mobilusis telefonas, tai nereiškia, jog jų naudojimo tvarka tampa savaime suprantama abiemis santykio šalims. Tai yra, jei darbuotojas dirba sutartu laiku, tačiau kitoje nei darbovietė vietoje, tai neįpareigoja jo atsiliiepti į darbinis skambučius po darbo valandų, nors jis ir mato, ir turi galimybę tai padaryti. Rekomenduotina į nuotolinio darbo taisykles įtraukti tokius aspektus kaip darbo nuotoliniu būdu trukmė, jo pradžia ir pabaiga, darbo laiko apskaita, apmokėjimas ir kiti, taip pat, jeigu yra aktualu, pravartu numatyti terminą, per kurį nuotoliniu būdu dirbantis darbuotojas privalo atsakyti į klientų ar kolegų elektroninius laiškus ir skambučius, bei apibrėžti, kokiomis valandomis darbuotojas turi būti pasiekiamas. Be to, Vyresnioji teisininkė A. Daubaraitė pabrėžia, kad taisyklėse reikėtų aiškiai nurodyti, kad darbas neturėtų būti atliekamas po įprastų darbo valandų ar naktį, jei to nereikalauja darbo pobūdis ar nėra atskiro darbdavio nurodymo.

Šio darbo kontekste ypač yra aktualu plačiau įsigilinti į teledarbo sąvoką ir esmę. Pagrindiniai teledarbo požymiai yra: darbas atliekamas naudojant telekomunikacines ir informacines technologijas, darbas atliekamas ne darbdavio priežiūroje esančioje darbo vietoje (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 118). Taigi, darbuotojas, naudodamasis mobiliuoju telefonu, patenka į teledarbo apibūdinimą. Čia kyla diskusija tais atvejais, kai darbuotojas pagrindines savo funkcijas atlieka tik išmaniojo pagalba, tačiau turi apriboti pasirinkimo teisę, kurioje tiksliai vietoje jis nori dirbti. Ar tokiais atvejais jis tikrai turėtų atlikti savo funkcijas tik toje tiksliai su darbdaviu apibrėžtoje darbo vietoje, ar yra laisvas pats nuspręsti ir pasirinkti, kur ir kuriuo metu jam yra patogiu tinkamai atlikti darbą. Jeigu dirbdamas nuotoliniu būdu darbuotojas patiria papildomų išlaidų, susijusių su jo darbu, darbo priemonių įsigijimu, įsirengimu ir naudojimu, jos privalo būti kompensuotos. Kompensacijos dydį ir jos mokėjimo sąlygas darbo sutarties šalys nustato susitarimu (Darbo kodekso 52 str. 4 d.). Įstatymas nedetalizuoja, kas konkrečiai būtų laikoma tomis išlaidomis ir kokia turėtų būti kompensacija, todėl tai taip pat parodo, jog realus išlaidų atlyginimas būtų pritaikomas tik tiems objektams, dėl kurių buvo susitarta. Taigi susitarimu turi būti nustatoma ne tik priemonių naudojimo tvarka ar dirbto laiko skaičiavimo tvarka,

tačiau ir išlaidų kompensavimo klausimai. Susitarime dėl nuotolinio darbo arba, jei šalims yra priimtina, elektroniniame laiške tarp darbuotojo ir tiesioginio vadovo ar kito atsakingo asmens turi būti užfiksuota nuotolinio darbo vieta. Tai svarbu užtikrinant darbų saugos reikalavimų atitikimą ir tinkamą mokestinių prievolių vykdymą, pavyzdžiui, nenumačius konkrečios nuotolinio darbo vietos ir darbuotojui nusprendus dirbti iš kitos valstybės, darbdaviui gali kilti papildomų mokestinių prievolių (Daubaraitė, 2018). Mobilusis telefonas, priešingai nei kiti darbo įrankiai ar įrenginiai būtent ir pasižymi savo ypatumu, jog iš esmės atlikti darbui nėra reikalingos specialios aplinkos ar darbo vietos sąlygos, todėl tiek kaštų, tiek šalių valios atžvilgiu, jis yra daug pranašesnis, nei kitos darbo priemonės. Įvertinant minėtą diskusinį klausimą dėl darbuotojo laisvos valios nuspręsti, kur nori dirbti, vienas iš argumentų, kodėl tai turėtų būti tiksliai susitarta būtent ir yra mokestinių prievolių problematika. Darbuotojams, dirbantiems nuotolinį darbą, sudaromos tokios pačios darbuotojų saugos ir sveikatos sąlygos, kaip ir kitiems įmonės darbuotojams. Skiriant dirbti nuotoliniu būdu, darbdavys, jeigu reikia, darbuotojui suteikia darbo priemones, asmenines apsaugos priemones. Darbuotojo naudojamos darbo priemonės, darbo vieta turi atitikti darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų reikalavimus. Darbdavys privalo apmokyti darbuotoją, kaip saugiai naudotis darbdavio suteiktomis darbo priemonėmis. Darbuotojas privalo rūpintis savo paties ir kitų asmenų, kurie galėtų nukentėti dėl netinkamo jo elgesio ar klaidų, sauga ir sveikata, taip pat tinkamu darbo priemonių, asmeninių apsaugos priemonių naudojimu (Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, 2003). Atliktas Lietuvos mokslo tarybos tyrimas pateikdamas rezultatus, padarė išvadą, jog Lietuvos dirbančiųjų lūkesčiai dėl nuotolinio darbo iš esmės atitinka išsivysčiusių Europos šalių tradicijas ir yra pagrįsti, ypač – skaitmeninės Europos programos ir Europos žaliojo kurso kontekste, todėl patys darbuotojai, išbandę nuotolinį darbą, įžvelgia daugiau jo privalumų, nei trūkumų be to, nuotolinio darbo privalumai yra esminiai – įgalina darbuotojus daugiau dėmesio skirti šeimai, mažėja stresas, gerėja gyvenimo kokybė. Tuo tarpu daugelis neigiamų nuotolinio darbo aspektų yra daugiau techninio ir/ar organizacinio pobūdžio ir galėtų būti nesunkiai išsprendžiami aprūpinus darbuotojus tinkamomis darbo priemonėmis bei skiriant pakankamai dėmesio darbo organizavimui (Lietuvos mokslo taryba, 2020). Atsižvelgiant į šio rašto darbo temą ir jos ribas, būtų naudinga įvertinti ir tai, jog darbai, kurie yra susiję su išmaniojo naudojimu darbo teisės požiūriu, gali būti skirstomi į darbus, kuriuos įmanoma atlikti tik turinti mobilų telefoną bei darbus, kurių specifika ir ypatingas darbo pobūdis lemia tai, jog jiems galioja visiškai atskiros taisyklės ar teisės normos. Statistikos duomenimis, net 27,7 % darbuotojų dirba naudojant mobiliąjį telefoną (Lietuvos statistikos departamentas, 2019). Pirmuoju atveju, įprastai yra turima omenyje

skambučių pagalbos centras – trumpųjų numerių pagalba, konsultantai telefonu, tam tikrų paslaugų užsakymas. Antrajai grupei yra priskiriami darbai, kuomet mobiliojo naudojimo tvarką reguliuoja specialūs teisės aktai, tam tikros numatytos vidaus taisyklės, vyraujančios išimtys. Pavyzdžiui, vairuotojai, nepriklausomai nei nuo jų sudarytos darbo sutarties, nei nuo darbdavio nurodymų, negali naudotis mobiliuoju telefonu tuo metu, kuomet atlieka tiesiogines darbo funkcijas – vairavimą, kadangi tai gali jiems užtraukti baudą dėl teisės pažeidimo. Būtent draudimą naudotis telefonu, tuo metu, kai yra vairuojama, reguliuoja Administracinio nusižengimo kodekso 417 str. 3 d., kuri nurodo, jog draudimo vairuotojams naudotis mobiliojo ryšio priemonėmis, kai jomis naudojamos rankomis (išskyrus atvejus, kai stovinčios transporto priemonės variklis išjungtas), nesilaikymas užtraukia baudą vairuotojams nuo šešiasdešimt iki devyniasdešimt eurų (Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso patvirtinimo įsigaliojimo ir įgyvendinimo tvarkos įstatymas. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, 2015). Apibendrinant visą antroje dalyje išdėstytą medžiagą, galima teigti, jog mobiliojo telefono reikšmė nėra susijusi tik su jo perdavimu ir naudojimo pradžia. Darbo santykiuose, kuomet dominuoja telefonas kaip darbo priemonė, labai svarbu (ypač svarbu, kurių darbo pareigas atliekamos tik telefono pagalba) įvertinti visus galimus niuansus, ginčytinas situacijas bei rizikas. Svarbu ne tik prižiūrėti mobiliojo telefono tvarką darbovietėje ar atliekant darbą nuotoliniu būdu, bet ir tinkamai ją įtvirtinti vidaus dokumentuose bei supažindinti su ja darbuotojus.

3. Teisės į privatų gyvenimą apsauga, vykdančios darbo pareigas mobiliuoju telefonu

3.1. Privatumo samprata darbo santykyje ir Bendrojo duomenų apsaugos reglamento principai

Teisė į privatumą yra viena pamatinių ir svarbiausių asmens teisių. Tiek tarptautiniai, tiek nacionaliniai teisės aktai reglamentuoja ir saugo šią teisę, todėl jos svarba ir siekiamybė maksimaliai užtikrinti jos nepažeidžiamumą yra absoliuti ir neginčytina. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 str. „Teisė į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą“ įtvirtina teisės į privatumą apsaugą ir yra išdėstytas taip: 1. Kiekvienas turi teisę į tai, kad būtų gerbiama jo privatus ir šeimos gyvenimas, būsto neliečiamybė ir susirašinėjimo slaptumas. 2. Valstybės institucijos neturi teisės apriboti naudojimosi šiomis teisėmis, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus ir, kai tai būtina demokratinėje visuomenėje valstybės saugumo, visuomenės saugos ar šalies ekonominės gerovės interesams, siekiant užkirsti kelią viešos tvarkos pažeidimams ar nusikaltimams, taip pat žmonių sveikatai ar moralei arba kitų asmenų teisėms ir laisvėms apsaugoti (Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, 1995). Teisės į asmens privatumą ir būsto neliečiamumą pažeidimu nėra laikoma tik tais atvejais, kai į būstą yra patenkama fiziškai panaudojant jėgą, ar yra pasisavinamas kitam asmeniui nuosavybės teise priklausantis turtas. Pažeidimu yra laikoma ir tais atvejais, kai yra renkami ir saugomi duomenys apie privačius asmenis be jų sutikimo, įsibraunant į privačią erdvę ir klausantis jų pokalbių, susirašinėjimų, kurie nėra visiems viešai prieinami. Atkreiptina, jog tik šiais pagrindais gali būti ribojama ir varžoma asmens teisė į privatumą, todėl šis sąrašas yra baigtinis ir pasirinktinai negali būti niekieno plečiamas. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 22 str. nurodo: „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. Įstatymas ir teismas saugo, kad niekas nepatirtų savavališko ar neteisėto kišimosi į jo asmeninį ir šeimyninį gyvenimą, kėsಿನimosi į jo garbę ir orumą.“ (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Pažymėtina, kad ne visi privataus gyvenimo aspektai yra konkrečiai apibrėžti šiuo Konstitucijos straipsniu. Teisė į privatumą taip pat apima ir teisę į atvaizdą, asmens teisę į garbę ir orumą bei teisę į asmens duomenų apsaugą, ir dar daugybę kitų sričių (pvz., teisę į vardą, teisę į saugią aplinką.), todėl šis sąrašas yra labai platus ir nuolat pasipildantis naujomis sritimis, o plačiąją prasme šios teisės yra sudėtinės teisės į privatumą dalys, tačiau įstatymu jos gali būti ir atskirai apibrėžiamos (Lankauskas, Meškauskaitė,

2016, p. 54). Pagal Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.23 str., tik teisės turėtojas gali skelbti informaciją apie jo privatų gyvenimą ir tik jis gali nuspręsti, kokią informaciją ir kokia apimtimi atskleisti viešai (Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, 2002). Šio straipsnio 2 dalis nurodo, kad privataus gyvenimo pažeidimu laikomas neteisėtas įėjimas į asmens gyvenamąsias ir kitokias patalpas, aptvertą privačią teritoriją, neteisėtas asmens stebėjimas, neteisėtas asmens ar jo turto apieškojimas, asmens telefoninių pokalbių, susirašinėjimo ar kitokios korespondencijos bei asmeninių užrašų ir informacijos konfidencialumo pažeidimas, duomenų apie asmens sveikatos būklę paskelbimas pažeidžiant įstatymų nustatytą tvarką bei kitokie neteisėti veiksmai. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 7 str. taip pat reguliuoja šią teisę, tačiau atsižvelgiant į vis didesnę technologijų įtaką žmonijai, buvo nuspręsta, jog vietoj žodžio susirašinėjimas, būtų tikslinga jį pakeisti į žodį komunikavimas. Toks žodžių koreliavimas tarpusavyje parodo ir pabrėžia, jog žmogaus teisė į privatumą negali būti pažeista nepriklausomai nuo to, kokia forma bendravimas bevyktų, t. y., kontaktinis, žodinis, raštiškas ar virtualus. Atsižvelgiant į teisės į privatumą, sąvokos išaiškinimą galima teigti, jog ši teisė turi būti saugoma ir vyraujant darbuotojo bei darbdavio santykiams, kadangi asmens pokalbiai ir susirašinėjimai mobiliuoju telefonu yra neatsiejama tam tikros darbo dalies komunikavimo išraiškos forma, kuri yra visuotinai ir įstatymiškai laikoma asmens privataus gyvenimo dalis.

Europos Žmogaus Teisių Teismas (toliau – EŽTT), kaip institucija, kurios vienas esminių tikslų ir yra kuo aiškiau ir kuo labiau užtikrinti Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatų įgyvendinimą, išnagrinėjo ne vieną bylą ir pateikė svarbius išaiškinimus dėl asmens privatumo ir kitų šiai temai aktualių klausimų. Tam, kad būtų lengviau pasiekti šio rašto darbo tikslą ir įgyvendinti iškeltus uždavinius, toliau bus analizuojamos pagrindinės EŽTT bylos ir pateikti jų svarbiausi išaiškinimai, kurie turi tiesioginės įtakos tiek darbdaviui ir darbuotojui (mobiliojo telefono atžvilgiu), tiek ir visai darbo teisei. Prieš pradėdant analizuoti bylas, tikslinga būtų suprasti, kad EŽTT konkrečiu atveju nagrinėdamas bylą dėl Konvencijos 8 straipsnio pažeidimo, taiko tam tikrą „trijų pakopų testą“ – t. y. tikrinama, ar privatumo pažeidimas gali būti pateisinamas remiantis tiek formaliaisiais (t. y. ar tai daroma griežtai laikantis nacionaliniuose įstatymuose bei Konvencijos 8 straipsnio 2 dalyje nustatytų reikalavimų), tiek ir vertinamaisiais (ar tai yra būtina demokratinėje visuomenėje bei pateisinama teisėtu tikslu) kriterijais (Lankauskas, Meškauskaitė, 2016, p. 54). 1992 m. byloje *Niemietz prieš Vokietiją* buvo išaiškinta, jog privatus gyvenimas nėra tik tai, kas yra namų ar kitokioje privačioje aplinkoje, tačiau ir įskaitant aplinką, kurioje yra vykdoma profesinė veikla

(Europos Žmogaus Teisių Teismo 1992 m. gruodžio 16 d. sprendimas byloje Niemietz v. Germany, nr. 13710/88). Šioje byloje problematika iškilo tuomet, kai buvo sunkiai atskiriama, kas yra toji profesinė veikla, buvo siekiama išsiaiškinti, ar galioja asmens teisė į privatų gyvenimą jo darbovietėje. Teismas konstatavo, kad privatų gyvenimą aiškiai atskirti nuo profesinio būtų praktiškai neįmanoma, nes net ir vykdant darbines funkcijas neretai darbuotojai vis tiek vienu ar kitu būdu komunikuoja su išoriniu pasauliu pasitelkiant technologijas, kurios nėra tiesiogiai susijusios vien tik su jo atliekamu darbu. Kitoje 1997 m. EŽTT byloje *Halford prieš Jungtinę Karalystę* teismas yra išaiškinęs, jog į privatus gyvenimo apimtį patenka ne tik susirašinėjimai, bet ir telefoniniai pokalbiai darbo vietoje, todėl be darbuotojo sutikimo ir slapta klausytis pokalbių yra draudžiama kadangi, jei darbuotojas nežino, jog jo pokalbių yra klausomasi, jis pagrįstai mano ir tikisi, kad tokiais atvejais bet koku atveju vyrauja privatumo apsauga (Europos Žmogaus Teisių Teismo 1997 m. birželio 25 d. sprendimas byloje Halford v. United Kingdom, Nr. 20605/92). Tad darbdaviui neturint teisėtų tikslų ir pagrindų nurodytų teisės aktuose, veiksmai su susirašinėjimų ar pokalbių tikrinimu negali būti atliekami. Iš aukščiau pateiktos medžiagos galima daryti išvadą, jog taisyklės, susijusios su teise į privatų gyvenimą ir duomenų apsaugą turi būti įgyvendinamos tiesiogiai ir darbo vietoje, tačiau negalima šios teisės suabsoliutinti, atsižvelgiant į darbo santykių specifiškumą ir darbdavio interesus. Teismas vertindamas privatumo aspektą, niekuomet nėra linkęs tiksliai apibrėžti, kas yra privatumas, o kas nepatenka į šią definiciją, nes kiekvienas atvejis turi būti individualiai analizuojamas (minėtas proporcingumo ir reikalingumo elementas).

Prieš tai buvo nurodytos teisės aktų normos, kurios leidžia darbdaviui valdyti darbo procesą savo nuožiūra bei atvejai kuomet gali būti apribota išmaniojo naudojimosi tvarka (jei tai yra įtvirtinta lokaliniuose aktuose ir darbuotojas yra su tai supažindinamas). Toliau šioje dalyje siekiama atskleisti darbdavio atliekamų veiksmų formas ir jų teisėtumo ribas, kadangi jas atliekant yra privalu atsižvelgti į aptartus teismo sprendimus ir nacionalinius teisės aktus, kad nebūtų pažeista prigimtinė asmens teisė, kuri galioja ne tik privačioje, bet ir profesinėje aplinkoje. LR DK 27 str. normos taip pat reglamentuoja teisę į privatumą, šio straipsnio 2 dalis yra nukreipta į darbdavį: darbdaviui įgyvendinant nuosavybės ar valdymo teises į darbo vietoje naudojamas informacines ir komunikacines technologijas, negali būti pažeidžiamas darbuotojų asmeninio susižinojimo slaptumas (Darbo kodeksas, 2016). Kai darbdavys siekia valdyti darbuotojo įrenginius ir patį jų naudojimo pobūdį, jis gali tai daryti tiek, kiek tai neatskleidžia privačių duomenų apie jo darbuotoją ir nėra varžoma jo teisė į privatumą. Bet koks bandymas suvaržyti ar kištis į asmens privatų gyvenimą yra leidžiamas tik išimtiniais atvejais bei darbuotojui pačiam davus sutikimą, todėl toliau bus analizuojami

kontrolės metu atliekami konkretūs darbdavio veiksmai bei galimai kylantys pažeidimai dėl teisės į privatumą. 2017 m. su naujuoju Darbo kodekso įsigaliojimu taip pat įsigaliojo ir asmens duomenų apsaugai keliami reikalavimai. Tiesa, minėti reikalavimai įsigaliojo kai 2016 m. balandžio 27 d. buvo priimtas reglamentas Nr. 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinta direktyva 95/46/EB toliau – BDAR). Kaip žinia, reglamentas turi tiesioginį taikymą ir privalomąją galią, todėl jis yra privalomas ne tik kiekvienai valstybės įmonei ar įstaigai, bet ir privatiems juridiniams asmenims, kurie įsisteigę ES ir tvarko, ar kitaip naudoja duomenis apie privačius asmenis – darbuotojus. BDAR pradėtas taikyti visoms ES šalims nuo 2018 m., o šio reglamento reikalavimų nesilaikymas užtraukia ne tik milžiniškas finansines baudas, bet ir kitas įvairias pasekmes arba yra pritaikomos „taisomosios priemonės“ (pavyzdžiui, įpareigojimas ištrinti ir nebesaugoti duomenų). Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas skatina pasitikėjimą duomenų valdytoju, kuris pats poveikio duomenų apsaugai vertinimo metu turi įsivertinti duomenų tvarkymo keliamus pavojus asmenims ir ar jam reikia kreiptis į priežiūros instituciją, o jei duomenų valdytojo savarankiškai atlikto poveikio duomenų apsaugai vertinime bus nurodyta, kad, tvarkant duomenis kiltų didelis pavojus, jei duomenų valdytojas nesiimtų priemonių pavojui sumažinti, prieš pradėdamas tvarkyti duomenis, duomenų valdytojas turės konsultuotis su priežiūros institucija, o išankstinių konsultacijų procedūra pirmiausia skirta tam, kad valstybinė priežiūros institucija teiktų duomenų valdytojams rekomendacijas, kaip sumažinti dėl duomenų tvarkymo asmenims kylantį pavojų (Zaleskis, 2018, p. 6). Kaip yra matoma, BDAR laikytis, ypač darbo santykiuose, yra svarbus elementas, kurio negalima nepaisyti, kadangi darbuotojas patenka į reguliavimo sritį, suteikdamas darbdaviui savo privačius duomenis. Teisininkas Dr. Paulius Jurčys nurodo, kad nebūtų visiškai teisinga teigti, jog teisė į privatumą yra teisė į asmeninių duomenų nuosavybę, kadangi dėl nuosavybės susiję aspektai, nėra reguliuojami teisės aktais, teisės aktai užtikrina tik apsaugą į asmens duomenis, todėl ir tarp teisės ekspertų vyrauja įsitikinimas, kad vietoj to, jog kalbėtume apie nuosavybės teisę į duomenis, tikslingiau yra galvoti apie *prieigą prie duomenų*, o panašia pozicija taip pat vadovaujamasi ir neseniai paskelbtoje Europos duomenų strategijoje (European Strategy for Data 2020) ir Europos Baltajame rašte apie dirbtinį intelektą (European White Paper on AI), dėl to daugelis ES vykdomų programų ir projektų yra susijusios su duomenų perkeliamumu ir duomenų panaudojimu tarp verslo subjektų (įmonių, mokslo ir tyrimų centrų, valdžios institucijų ir t.t.) (Jurčys, 2020). Ankstesniuose skyriuose buvo aptariami darbdavio atliekami veiksmai ir ribų teisėtumas, kuomet yra vykdoma kontrolė atliekant pareigas telefonu, toliau bus pateikiamos

konkrečios normos ir nuostatos, kurios pagrindžia tų veiksmų (ne)teisėtumą šio santykio šalims – mobiliojo telefono kontekste. Palaipsniui analizuojant darbdavio kontrolės formas, prieš tai reikėtų suvokti, kokiems duomenims apskritai galioja apsauga ir kokie duomenys negali būti tvarkomi be asmens sutikimo. Asmens duomenys – bet kokia informacija apie fizinį asmenį, kurio tapatybė nustatyta arba kurio tapatybę galima nustatyti (duomenų subjektas); fizinis asmuo, kurio tapatybę galima nustatyti, yra asmuo, kurio tapatybę tiesiogiai arba netiesiogiai galima nustatyti, visų pirma pagal identifikatorių, kaip antai vardą ir 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 (Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinio asmens apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB, 2016). Tuo tarpu pagal BDAR, duomenų tvarkymas – bet kokia automatizuotomis arba neautomatizuotomis priemonėmis su asmens duomenimis ar asmens duomenų rinkiniais atliekama operacija ar operacijų seka, kaip antai rinkimas, įrašymas, rūšiavimas, sisteminimas, saugojimas, adaptavimas ar keitimas, išgava, susipažinimas, naudojimas, atskleidimas persiunčiant, platinant ar kitu būdu sudarant galimybę jais naudotis, taip pat sugretinimas ar sujungimas su kitais duomenimis, apribojimas, ištrynimasis arba sunaikinimas.

Atsižvelgus į prieš tai išanalizuotus kontrolės naudojamus metodus, pirma, reiktų atkreipti dėmesį, kokioms sąlygoms esant, tai daryti apskritai galima. Įprastai darbdavys atlikdamas tokio pobūdžio veiksmus, turėtų vadovautis BDAR 6 straipsnio 1 dalimi ir joje nurodytomis sąlygomis. Duomenų tvarkymas yra teisėtas tik tuo atveju, jeigu taikoma bent viena iš šių sąlygų, ir tik tokiu mastu, koku ji yra taikoma: a) duomenų subjektas davė sutikimą, kad jo asmens duomenys būtų tvarkomi vienu ar keliais konkrečiais tikslais; b) tvarkyti duomenis būtina siekiant įvykdyti sutartį, kurios šalis yra duomenų subjektas, arba siekiant imtis veiksmų duomenų subjekto prašymu prieš sudarant sutartį; c) tvarkyti duomenis būtina, kad būtų įvykdyta duomenų valdytojui taikoma teisinė prievolė; d) tvarkyti duomenis būtina siekiant apsaugoti gyvybinius duomenų subjekto ar kito fizinio asmens interesus; e) tvarkyti duomenis būtina siekiant atlikti užduotį, vykdomą viešojo intereso labui arba vykdant duomenų valdytojui pavestas viešosios valdžios funkcijas; f) 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, ypač kai duomenų subjektas yra vaikas (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas, 2016). Šiomis sąlygomis

reikia vadovautis, jei yra norima įdiegti minėtą įrašinėjimo sistemą, kai siekiama patikrinti darbuotojo paskyras, susirašinėjimus. Norint apskritai teisingai ir teisėtai vadovautis tvarkant asmenų duomenis, BDAR 5 str. įtvirtina su asmens duomenų tvarkymo susijusius principus. Be to, jog asmens duomenys turi būti tvarkomi sąžiningu ir skaidriu būdu, duomenys turi būti renkami teisėtu ir aiškiu tikslu, duomenys renkami tik adekvatūs, laikomi tokia forma, kad duomenų subjektų tapatybę būtų galima nustatyti ne ilgiau, nei tai yra būtina tais tikslais, kuriais asmens duomenys yra tvarkomi. Skaidrumas duomenų tvarkymo kontekste minimas BDAR preambulės 39 dalyje ir reiškia, kad „<...> taikant skaidrumo principą, fiziniams asmenims turėtų būti aišku, kaip su jais susiję asmens duomenys yra renkami, naudojami, su jais susipažįstama arba jie yra kitaip tvarkomi, taip pat kokių mastu tie asmens duomenys yra ar bus tvarkomi. Pagal skaidrumo principą informacija ir pranešimai, susiję su tų asmens duomenų tvarkymu, turi būti lengvai prieinami ir suprantami, pateikiami aiškia ir paprasta kalba. Tas principas visų pirma susijęs su duomenų subjektų informavimu apie duomenų valdytojo tapatybę ir duomenų tvarkymo tikslus, taip pat su tolesniu informavimu, kad būtų užtikrintas sąžiningas ir skaidrus duomenų tvarkymas atitinkamų fizinių asmenų atžvilgiu, jų teise gauti patvirtinimą dėl su jais susijusių asmens duomenų tvarkymo ir teise tuos duomenis gauti”. Antra, buvo aptarta darbdavio galimybė matyti, sekti darbuotojo buvimo vietą, prisijungimą prie elektroninės darbo vietos. Šiai stebėsenos formai taikomos visos BDAR išvardintos duomenų tvarkymo sąlygos ir yra laikomasi visų principų, nustatyta, kad vienas iš teisėtų būdų tvarkyti duomenis yra pačio subjekto sutikimas, tačiau būtent darbuotojai turėtų atkreipti dėmesį į vieną elementą, jog dažniausiai prisijungimas prie elektroninės vietos yra sekamas ir tikrinamas tik tam, kad būtų nustatyta tikroji darbuotojo tapatybė ir taip leistų įsitikinti, jog prie įrenginių ir sistemų neprisijungę pašaliniai asmenys, o tai yra administracinės sistemos palaikymo pagrindas (teisinė prievolė, kaip nurodyta BDAR 6 str.). Pažymėtina, kad pats reglamentas nenustato konkrečių tvarkų, kuriomis turi būti vadovaujama, kai yra atliekami vaizdo ir garso įrašai, todėl išvada tokia – turi būti vykdoma atsižvelgiant į bendruosius principus ir sąlygas. Neretai kyla ne tik aštrios teisininkų diskusijos, bet ir teisinė problema, kai yra bandoma įrodyti, jog pačio asmens paskelbti privatūs duomenys vis dar yra laikomi privačiais ir tai yra tik jo asmeninė nuosavybė. Šio poskyrio ribose svarbiausia įvertinti galimas rizikas, susijusias su netinkamu duomenų laikymu, saugojimu darbiname mobiliajame telefone. Esminis aspektas – privatūs duomenys apie asmenį gali būti renkami tik gavus jo sutikimą ir tik palikus galimybę bet kuriuo metu šį savo sutikimą atšaukti. Atkreiptinas dėmesys į tai, jog praktikoje darbuotojai dažnai painioja pačio sutikimo davimo momentą ir jo tikrąją reikšmę. Kaip jau buvo nurodyta prieš tai, tam, kad

darbdavys galėtų teisėtai stebėti ir kontroliuoti darbuotojo veiksmus jam reikia informuoti darbuotoją ir gauti sutikimą, nes tai yra susiję aspektai su tinkamu teisės į privatų gyvenimą užtikrinimą. Tačiau tais atvejais, kai darbdavys valdo ir tvarko darbuotojo duomenis sutarties einamų klausimų tikslais arba kitais darbovietoms įprastiems tikslams – nereikia jokio atskiro darbuotojo sutikimo. Darbuotojas nuo to momento, kai pasirašo darbo sutartį ir pradeda dirbti, jis savaime sutinka ir suteikia tokią teisę darbdaviui. Žinoma, kaip jau buvo minėta, asmuo turi būti bet kuriuo atveju tinkamai įformuotas, todėl net ir sutarties pasirašymo metu, asmuo turi pasirašytinai sutikti ir patvirtinti dėl visų asmens duomenų naudojimo aspektų. Svarbiausia yra skaidrumas, abipusis atliekamų veiksmų žinojimas bei suvokimas ribų tarp proporcingo reguliavimo, siekiant užtikrinti kuo kokybiškesnę darbą bei tinkamos teisės į privatų gyvenimą užtikrinimą.

3.2. Darbdavio teisė į prieigą prie darbinio ir asmeninio darbuotojo mobiliojo telefono duomenų

Darbdavio valdymo veiksmai, susiję su mobiliųjų telefonų naudojimu darbe ir priežiūra gali pasireikšti įvairiomis formomis: klausomi ir įrašomi darbuotojo telefoniniai pokalbiai, skaitomi elektroniniai laiškai ir kito pobūdžio susirašinėjimas, įvedama bendra stebėsenos kontrolė, darbuotojo buvimo vietos nustatymas, prisijungimo fiksavimas ir kita. Tačiau nereikėtų šios darbdavio teisės suabsoliutinti ir kiekvieną kartą reikėtų siekti išlaikyti proporcingumą. Darbuotojo stebėseną negali būti pagrįsta tik jo sutikimu, nes dėl darbdavio ir darbuotojo santykiams būdingos priklausomybės nėra tikėtina, kad duomenų subjektas galėtų neduoti savo darbdaviui sutikimo, kad būtų tvarkomi jo asmens duomenys be baimės ar realios rizikos patirti neigiamą poveikį dėl savo nesutikimo; Taigi, esant darbuotojo ir darbdavio padėties disbalansui, darbuotojo sutikimas paprastai neatitiktų laisvos valios kriterijaus, todėl atsižvelgiant į tai, darbdavys, siekdamas vykdyti darbuotojo stebėseną, paprastai turėtų atlikti interesų pusiausvyros testą, siekiant įvertinti, ar jo interesai persveria darbuotojo interesus ir pagrindines teises ir laisves (Rekomendacija dėl darbuotojų asmens duomenų tvarkymo..., 2020). Vis dėlto darbdavys, kuris iš tikrųjų siekia kuo aukštesnio ne tik darbuotojų profesionalumo ar klientų aptarnavimo lygio užtikrinimo, bet ir maksimalios duomenų apsaugos – tam tikrais atvejais gali įvesti atitinkamus ribojimus bei pasinaudoti teise į prieigą prie darbuotojo mobiliojo telefono duomenų. Įprastai, tokiose situacijose darbdavys pasitelkia stebėsenos kontrolę, kurią gali vykdyti keliais metodais.

Pirma, tų profesijos atstovams, kurių darbo pobūdis yra susijęs su klientų konsultavimu ir aptarnavimu mobiliuoju telefonu, į jų įrenginius yra įdiegiama pokalbių pasiklausymo sistema. Ši sistema įrašo visus įeinamus ir išeinamus skambučius ir tokiu būdu leidžia darbdaviui bet kuriuo norimu metu perklausyti visus išsaugotus įrašus. Svarbu paminėti, jog šiame rašto darbe mobiliojo telefono santykis su darbo santykio šalimis, būtent, ir yra analizuojamas tik darbo teisės požiūriu, todėl baudžiamosios teisės sukeltos pasekmės ir kiti aspektai, kuomet yra sąmoningai atliekami neteisėti veiksmai klausant ne darbinius, bet asmens privačius pokalbius (arba teisėtai, kuomet tai atlieka specialiosios tarnybos) nebus aptarinėjami. Darbdavys turi teisę į darbuotojų darbinius telefonus įdiegti minėtas sistemas, tačiau tik laikantis LR Elektroninių ryšių įstatyme numatytų normų. Šio įstatymo 61 str. nurodo, kad nepaisant to, jog darbuotojas nors ir atlieka savo pareigas mobiliuoju telefonu, kuris yra prijungtas prie viešojo ryšių tinklo ir yra darbo vietoje, draudžiama be faktinių elektroninių ryšių paslaugų naudotojų (šiuo atveju darbuotojų) sutikimo klausytis, įrašyti, kaupti ar kitu būdu perimti pranešimų turinį ir srauto duomenis ar su jais susipažinti, be faktinių elektroninių ryšių paslaugų naudotojų sutikimo draudžiama atskleisti elektroninių ryšių tinklais perduodamų pranešimų turinį ir (ar) susijusius srauto duomenis arba sudaryti sąlygas sužinoti tokią informaciją ir (ar) susijusius srauto duomenis, išskyrus įstatymo nustatytus atvejus (Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymas, 2004). Praktikoje yra aptinkama ir priešingų situacijų, kai darbuotojai nors ir atlieka darbo funkcijas mobiliuoju telefonu – įrašai nėra daromi. Tarkime sveikatos priežiūros paslaugų teikimas telefonu iš esmės nesiskiria nuo sveikatos priežiūros paslaugų teikimo kitokiu būdu, pavyzdžiui, asmeniui atvykus į sveikatos priežiūros įstaigą, todėl vien ta aplinkybė, kad jos teikiamos telefonu, savaime nereiškia, kad toks pokalbis turėtų būti įrašomas, todėl pastebėtina, kad sveikatos priežiūros paslaugų teikimo metu vertinami jautrūs paciento asmens duomenys, susiję su jo sveikata, todėl jų įrašymas ir tolimesnis tvarkymas (pavyzdžiui, saugojimas) gali kelti nepagrįstą riziką paciento, kaip duomenų subjekto, teisėms ir laisvėms, o aptariamam atveju pokalbių įrašymas, net ir asmeniui sutikus, paprastai būtų laikomas nesuderinamu su Bendrajame duomenų apsaugos reglamente įtvirtintu duomenų kiekio mažinimo principu (Rekomendacijos dėl asmens duomenų apsaugos aspektų..., 2020). Jeigu darbdavys turi teisę į pokalbių įrašinėjimą ir jų perklausymą, tokia pati teisė galioja ir į susirašinėjimų bei paskyrų tikrinimą, nes kaip jau buvo išaiškinta – pokalbiai ir susirašinėjimas patenka į tą pačią privatumo teisės apimtį. Tačiau siekiant atlikti pastarąjį veiksmą darbdavys turėtų būti itin apdairus ir atsakingai priimti tokį sprendimą, kadangi dažniausiai atliekant paskyrų, susirašinėjimų tikrinimą, atsiveria prieiga ir į kitus privačius asmens duomenis.

2017 m. EŽTT byloje *Bărbulescu prieš Rumuniją* nustatyta, jog darbuotojo „Yahoo Messenger“ paskyrą stebėjo siekiant įvertinti vidinių bendrovės aktų, reglamentuojančių darbo tvarką, laikymąsi, t. y. ar bendravimui su klientais sukurta paskyra nenaudojama asmeniniais tikslais, o nustačius, kad paskyra naudotasi asmeniniams tikslams, darbo sutartis buvo nutraukta dėl darbuotojo kaltės (Europos Žmogaus Teisių Teismo 2017 m. rugsėjo 5 d. sprendimas byloje *Bărbulescu v. Romania*, nr. 61496/08). Dėl šių aplinkybių teismas nustatė, kad darbdavys įtaręs pažeidimą galėtų tikrinti darbuotojų tarnybines paskyras, kad įvertintų, ar darbuotojas nepažeidžia savo pareigų, tačiau darbdavys turi teisę atlikti tikrinimą ir naudoti gautą informaciją tik tam, kad nustatytų, ar yra pažeidimas, kitaip tai – darbuotojo teisės į privatumą pažeidimas. Teismas taip pat nurodė, kad darbdavio teisė tikrinti darbuotojo tarnybines paskyras, suteiktą inventorių, priemones ar įrankius, taip pat su jomis atliekamus veiksmus bei konkretūs patikrinimo tikslai (įvertinti, ar darbuotojas nedaro darbo drausmės ar pareigų pažeidimų) turi būti aiškiai įtvirtinti vidiniuose dokumentuose. Vadinasi, jeigu darbdavys neturėdamas jokios objektyvios priežasties ir pagrindo nusprendžia patikrinti darbuotojo susirašinėjimą, nors jis ir yra darbiname įrenginyje, tai nesuteikia jam teisės to atlikti, jei darbuotojas nebuvo su tuo raštiškai supažindintas ir sutikęs. Taigi darbdavys turi teisę ir gali sisteminti bei įrašinėti savo darbuotojų pokalbius, ar tikrinti jų darbinės paskyras, tačiau tai neturi būti perteklinė priemonė. Ribos leidžia tai daryti tik tiek ir tada, kai yra vienintelis tikslas – nustatyti ar nėra pažeidžiamas tarpusavio susitarimas, vidaus tvarkų nuostatos. Antra, darbuotojo darbinis mobilusis telefonas taip pat turi parinktis, kurias aktyvavus darbdavys gali sekti asmens buvimo vietą arba elementariai stebėti prisijungimo laiką prie elektroninės darbo vietos. Šis aspektas labiau yra aktualus tiems darbdaviams, kurių darbuotojai yra jų pavaldume ir dirba ne darbovietės adresu, o nuotoliniu būdu arba nuolat kintančiose vietose, pavyzdžiui, statybų metu. Tokiais atvejais darbdavys pasitelkia globalią padėties nustatymo sistemą (toliau – GPS), kuri leidžia matyti, kurioje tiksliai vietoje yra jo darbuotojas. Palaikytina nuomonė, kad darbdavys gali teisėtai lokalizuoti darbo įrankius (pavyzdžiui, automobilius), kadangi yra jų savininkas, tačiau nuolatinės darbuotojui suteikto mobiliojo ryšio telefono buvimo vietos nustatymas prilygintinas paties darbuotojo buvimo vietos nustatymui, todėl technologine prasme turi būti sudaryta reali darbuotojo atsijungimo nuo tokios sistemos galimybė ne darbo laiku, darbuotojas turi turėti galimybę atsijungti nuo minėtos sistemos ne tik telefono, bet ir kitais atvejais, t. y. nepriklausomai nuo informacinės ir technologinės priemonės, kurioje yra integruota GPS duomenų sistema (J. E. Ray, 2012, cituota Tamašauskaitė, 2016, p. 100). Ginčo ir nesutarimų metu, darbdavys pasinaudoja GPS duomenų išsklotine tam, kad pagrįstų savo darbuotojui

priskiriamus nusižengimus. Vienoje iš bylų, remdamiesi GPS duomenimis teismas patvirtino, kad atleista darbuotoja ne visą darbo laiką skyrė darbo sutartyje numatytoms pareigoms atlikti, todėl teismai tokį elgesį įvertino kaip sudarantį prielaidas darbdaviui priimti sprendimą atleisti ją iš darbo (Šiaulių Apygardos teismo 2011 m. lapkričio 2 d. nutartis, civilinėje byloje). Šioje byloje tokiu būdu buvo apginti būtent darbdavio interesai, o GPS naudojimasis nebuvo perteklinis ar nepagrįstas. Kita vertus, darbo organizavimas nuotoliniu būdu savaime nereiškia darbdavio pareigos imtis darbuotojų stebėsenos priemonių (stebėti susirašinėjamą elektroniniu paštu, fiksuoti veiksmus, kuriuos atlieka darbuotojas suteiktu mobiliuoju įrenginiu, įrašinėti pokalbius ar kt.), taip pat nereiškia, kad tokios priemonės yra būtinos ar proporcingos; Nors darbuotojo veiksmų, naudojantis darbdavio resursais ar įrankiais darbo metu, stebėseną savaime nėra laikytina pažeidimu, tačiau ji turi būti vykdoma laikantis Bendrojo duomenų apsaugos reglamento reikalavimų (Rekomendacija dėl darbuotojų asmens duomenų tvarkymo..., 2020). Paskelbus šalyje karantiną ir pradėjus intensyviau praktikuoti nuotolinį darbą, pilnavertiškoms darbo pareigoms vykdyti buvo pasitelkta „Microsoft“ paslaugų – komunikacijos platforma „Teams“. Daugelis naudotojų tikriausiai nežino, kad „Teams“ naudojimo sąlygose numatoma, jog organizacijos paskirtas administratorius (IT vadovas ar kitas atsakingas asmuo) gali kontroliuoti ir administruoti darbuotojo paskyrą, įskaitant prieigos modifikavimą ir nutraukimą bei prieigą prie darbuotojų duomenų, kurie apima susirašinėjamų ir siunčiamų failų turinį, o IT administratorius turi galimybę sekti darbuotojų veiklą ir tai neapsiriboja tik technine informacija apie programos naudojimą (kada, kiek ilgai buvo prisijungęs, iš kur jungėsi ir pan.) (Einoris, 2020). Taigi, nors ir yra teisėtai suteikta tokia galimybė kontroliuoti paskyras, tačiau bet koku atveju, tai turi būti atliekama tik esant faktui, jog darbdavio interesams darbuotojo atliekami veiksmai kelia pavojų. Trečia, darbdaviai darbo vietose įmontuoja tam tikras patalpų vaizdo ir garso stebėsenos įrangas. Siaurąja prasme, stebėsenos technologijos sistemingai stebi, prižiūri arba kontroliuoja ir tikrina kažko ar kieno nors pažangą ar kokybę per tam tikrą laiką pagal jutiklio ar kelių jutiklių (pvz., garso, vaizdo, buvimo vietos ir biosignalų) duomenis, tačiau kalbant apie žmones, stebėsenos technologijos arba gyvenimo stiliaus ar elgesio stebėseną, kaip jos kartais vadinamos, yra didesnio bendresnio pobūdžio nuotolinių technologijų modelio dalis, kaip antai nuotolinės priežiūros ir saugumo srityse (Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra, 2017, p.1). Šiame darbo kontekste yra akivaizdu, kad aktualus yra ne kameros, bet mobiliojo telefono įrenginys, tačiau darbdaviui kyla pareiga (pareiga turima omenyje, kaip jo asmeninis apdairaus žmogaus pasirinkimas) įsirengti kameras tam, kad galėtų stebėti, ar pats darbuotojas šiuo atžvilgiu nesieltgia neteisėtai besinaudojant

telefonu. Darbdavys kameros įrengimu siekia ne stebėti, kaip produktyviai dirba jo darbuotojas ir kuo jis užsiima darbo valandomis (rezultatams įvertinti įprastai yra keliami tikslai ir sudaromi planai, kurių metu ir yra patikrinamas darbuotojo produktyvumas, tinkamumas), bet įsitikinti, jog darbuotojas naudodamasis savo mobiliuoju telefonu nebando neteisėtai persikelti konfidencialių duomenų ar kitos informacijos į telefoną. Stebėsena yra ribojama siekiant užtikrinti, kad nebūtų pažeidžiamas darbuotojo privatumas, todėl taikydamas stebėsenos priemones darbdavys turėtų nustatyti tam tikrus stebėsenos apribojimus: darbuotojai turi būti supažindinti su informacinių ir komunikacinių technologijų naudojimo procesais (leidimai/draudimai naudoti tam tikrus informacinius išteklius, daryti įtaką programinei įrangai, naudojami komunikaciniai kanalai (Skype, Viber, Messenger ir pan.) ir jų naudojimo tvarka, siekiant apsaugoti tiek informacijos šaltinius/duomenų bazines, tiek ir užtikrinti kibernetinį saugumą) (Bagdanskis *et al.*, 2018, p. 37). Technologijos visiems fiziniams asmenims, įskaitant ir darbuotojus, suteikia galimybes, daug asmeninių duomenų naudoti ir kontroliuoti savo nuožiūra, tačiau tokiais atvejais atsiranda tikimybė, jog kontroliuojant asmeninius duomenis arba kaip yra populiariu juos platinant (dažniausiai nuotraukų darymo ir talpinimo būdu) socialiniuose tinkluose savo nuožiūra, nevalingai bus patalpinta ir slapta informacija, kuri galimai sukels papildomos darbdaviui rizikos. Verslo saugos specialistai įspėja, kad dėl galimybės mobiliuoju telefonu fotografuoti ir siųsti nuotraukas į kitus telefonus, el. pašto adresus, rizikuojama perduoti svarbią ir konfidencialią verslo informaciją – darbuotojas gali netyčia pažeisti kitų darbuotojų privatumo teises, siųsdamas jiems savo ar jų turto nuotrauką, o tai gali sukelti teisinius procesus ar kitokių problemų darbdaviui (Graham, 2014). Natūralu, jog dėl šios priežasties iškyla noras bei pareiga atitinkamai stebėti darbuotojo veiklą. EŽTT byloje *Copland prieš Jungtinę Karalystę* darbdavys stebėjimą vykdė turėdamas tikslą nustatyti, ar darbuotojas pernelyg dažnai nesinaudoja darbdaviui priklausančiais įrenginiais asmeniniais tikslais, tad šioje byloje buvo išaiškinta, kad asmeninės informacijos, susijusios su darbuotojo telefonu, taip pat su elektroninio pašto ir interneto naudojimu, rinkimas ir saugojimas be darbuotojo žinios apriboja žmogaus teisę į privataus gyvenimo ir susirašinėjimo slaptumo gerbimą ir pažeidžia Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijos 8 straipsnį (Europos Žmogaus Teisių Teismo 2007 m. balandžio 3 d. sprendimas byloje *Copland v. The United Kingdom*, Nr. 62617/00). Kaip yra matoma, nesvarbu kokių tikslų darbdavys įdiegia stebėsenos kontrolę, darbuotojas turi apie tai žinoti ir sutikti su tokia kontrole, nes vien noro patikrinti patį darbuotojo ir jo atliekamus veiksmus, pagal teisės normas neužtenka. Tokią pareigą numato ir LR asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 5 str. 3 d., kurioje yra nurodyta, jog tvarkant vaizdo ir (ar) garso

duomenis darbo vietoje ir duomenų valdytojo patalpose ar teritorijose, kuriose dirba jo darbuotojai, tvarkant asmens duomenis, susijusius su darbuotojų elgesio, buvimo vietos ar judėjimo stebėseną, šie darbuotojai apie tokį jų asmens duomenų tvarkymą turi būti informuojami pasirašytinai ar kitu informavimo faktą įrodančiu būdu pateikiant Reglamento (ES) 2016/679 13 straipsnio 1 ir 2 dalyse nurodytą informaciją (Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas, 1996). Todėl darbdavys, kuris siekia apsaugoti tiek darbovietę ir joje esančių duomenų bazę, prieš įvesdamas įvairius prevencinius metodus ar stebėsenos kontrolę, turi itin atidžiai susipažinti su pagrindiniais teisės aktais, kurie reglamentuoja asmenų teisę į privatų gyvenimą, būsto neliečiamumą bei jo garbę ir orumą. Atkreiptinas dėmesys, jog vertinant vaizdo stebėjimo vykdymo tikslą, galima daryti išvadą, kad jeigu būtų stebimos tokios darbdavio patalpos kaip virtuvė, poilsio kambariai, būtų renkama perteklinė asmens vaizdo duomenis sudaranti informacija, ir tai pažeistų LR asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo reikalavimus, be to, draudžiama vykdyti vaizdo stebėjimą patalpose, kuriose asmuo pagrįstai tikisi absoliučios privatumo apsaugos ir kur toks stebėjimas žemintų žmogaus orumą (pavyzdžiui, persirengimo kambariuose, tualetuose) (Maliauskaitė, Šilkūnaitė, 2015). Svarbiausias aspektas tokiose situacijose yra pusiausvyros palaikymas ir jos užtikrinimas tarp darbuotojo ir darbdavio. Pažymėtina ir tai, jog darbdavys taip pat turėtų įvertinti ir tai, jog darbuotojų stebėjimas gali ne tik atnešti teigiamos naudos, bet ir neigiamos. Trūkumai yra įvardijami atsižvelgiant į tai, kaip jos gali pažeisti privatumą, padidina stresą ir gali turėti neigiamą ilgalaikį poveikį sveikatai, gali sumažinti pasitenkinimą ir motyvaciją, gali apriboti darbuotojų ir vadovų bendravimą, gali apriboti darbuotojų bendravimą su bendradarbiais, gali priversti sutelkti dėmesį į darbo kiekį paaukojant darbo kokybę, gali paversti darbo aplinką „elektronine išnaudojimo darbovieta“, gali suteikti vadovui pernelyg daug duomenų ir sukelti pernelyg didelius lūkesčius dėl grįžamojo ryšio (Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra, 2017, p. 4). Kaip rekomenduoja Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, informavimas darbuotojų, kurie yra stebimi savo darbo vietose, turėtų būti pateiktas kaip vieno sakinio darbdavio pranešimas darbuotojams jog „įmonės patalpos yra stebimos vaizdo stebėjimo priemonėmis“, bet vaizdo duomenų tvarkymas turi būti nustatytas duomenų valdytojo patvirtintame rašytiniame dokumente, kuriame yra nurodomas stebėjimo tikslas ir apimtis, duomenų saugojimo terminas, priejimo prie tvarkomų duomenų sąlygos, duomenų naikinimo sąlygos ir tvarka ir t.t. Apibendrinant, galima daryti išvadą, kad darbdavys turi teisę tikrinti tam tikra apimtimi savo darbuotojo duomenis, tačiau prieš tai darant turi įgyvendinti jam keliamus reikalavimus. Darbdavys, norintis atlikti teisėtai patikrinimo būdus, turi ne tik informuoti prieš tai darbuotoją ir jį

raštiškai supažindinti, bet ir įvertinti, ar tai tikrai yra reikalinga ir būtina, taip pat ar darbdavio interesai tokiose situacijose yra žymiai aukštesni už darbuotojo teises ir jo interesus.

Šalys gali sutarti, jog darbui skirtas įrenginys bus naudojamas tik darbo metu ir darbo vietoje, o asmeninis darbuotojo mobilusis telefonas, priešingai, nebus absoliučiai naudojamas arba tik tam skirtu metu – pietų ir poilsio pertraukos, nenumatytais ar skubiais atvejais ir t.t. Tačiau šalys gali laisva valia sutarti ir tai, kad darbo pareigos bus įgyvendinamos naudojant tik asmeninį telefoną, o tai reiškia, kad visi su darbu, darbovieta ar įstaiga susiję duomenys, įskaitant ir konfidencialius duomenis, bus laikomi darbuotojo asmeniniame telefone, kuris pasibaigus darbo valandoms nėra paliekamas darbovietės ribose, darbdavio priežiūroje. Dėl šios priežasties padidėja tikimybė, jog prie asmeninio telefono prieigos gali patekti ne tik artimieji bei šeimos nariai, bet ir pašaliniai asmenys. Būtent pastarosios situacijos reguliavimo prasme yra labai komplikotos ir sudėtingos, kadangi sunku atskirti darbuotojo privačią ir profesinę erdvę, kai tas pats įrenginys yra naudojamas abejose erdvėse tuo pačiu metu. Taip pat sunku įvertinti tikrąsias kylančias pareigas abiem šalims dėl maksimalios duomenų apsaugos užtikrinimo ir darbdavio teisės į prieigą. Jau pirmoje minėtoje EŽTT byloje Niemietz prieš Vokietiją ieškinį pateikęs ieškovas buvo advokatas, kurio kontoroje buvo atliekama krata ir kurios metu buvo konfiskuoti įvairūs dokumentai, susiję tiek su ieškovo, tiek ir su jo klientų privatumu. Teismas atsižvelgdamas į faktines aplinkybes pažymėjo kelis pagrindinius aspektus. Jis nurodė, jog negana to, kad buvo įsibrauta į ieškovo privatumą, tikėtina, kad tokiais atvejais yra pažeidžiamas ir konfidencialios informacijos saugojimas, kuri yra žinoma tik advokatui ir jo klientui (Europos Žmogaus Teisių Teismo 1992 m. gruodžio 16 d. sprendimas byloje Niemietz v. Germany, nr. 13710/88). Remiantis šiuo teismo išaiškinimu yra matoma, jog aspektai dėl teisės į privatumą yra tiesiogiai susiję ir su tinkama konfidencialios informacijos apsauga. Darbuotojui tinkamai neužtikrinus konfidencialios apsaugos informacijos, o darbdaviui neįdiegus ir nenustačius tvarkos tai informacijai apsaugoti, apie ją gali sužinoti, bet kuris asmuo paėmęs jo mobilųjį telefoną, tačiau gali būti ir atvirkščiai, kai darbuotojas turi sudaręs konfidencialumo susitarimą tarp jo ir kito asmens (ne darbiniais reikalais), o darbdavys atlikdamas mobiliojo patikrinimą gali savo veiksmais, nors ir nesiekdamas sužinoti slaptą informaciją. Europos duomenų apsaugos teisės vadovas nurodo: „Konfidencialumo pareiga netaikoma tais atvejais, kai asmuo su asmens duomenimis susipažįsta kaip privatus asmuo, o ne duomenų valdytojo arba duomenų tvarkytojo darbuotojas, todėl duomenų tvarkytojų konfidencialumo pareiga reiškia, kad jie gali naudoti jiems duomenų valdytojo pateiktus asmens duomenis tik laikydamiesi

duomenų valdytojo nurodymų. Duomenų valdytojo arba duomenų tvarkytojo darbuotojų konfidencialumo pareiga reiškia, kad jie asmens duomenis turi naudoti vadovaudamiesi tik kompetentingų savo vadovų nurodymais, o konfidencialumo pareiga turi būti numatyta visose duomenų valdytojų ir duomenų tvarkytojų sudaromose sutartyse. Be to, duomenų valdytojai ir duomenų tvarkytojai turės imtis konkrečių priemonių, kad savo darbuotojams nustatytų konfidencialumo pareigą. Paprastai ši pareiga nustatoma į darbuotojo darbo sutartį įtraukiant konfidencialumo sąlygas.“ (Europos duomenų apsaugos teisės vadovas, p. 94). Tinkamai įgyvendinti konfidencialumo apsaugą turėtų siekti abi šalys – darbdavys, kuris atlieka pagrindines darbo funkcijas mobiliuoju telefonu, turėtų žinoti apie specialias programėles, skirtas sustiprintai svarbios informacijos apsaugai darbe, o darbuotojas griežtai jų laikytis ir elgtis apdairiai. Kai kurie išmaniųjų telefonų gamintojai, siekdami užtikrinti visapusišką vartotojo telefono duomenų apsaugą, iš anksto įrenginius aprūpina specialiomis saugumo platformomis, pavyzdžiui, „Samsung“ įrenginių savininkai gali naudotis „Knox“ saugumo sprendimo sistema, kuri yra speciali darbo aplinka, sukurta tam, kad apsaugotų įrenginį nuo įsilaužimų, kenkėjiškų programų, duomenų vagystės, nuo bandymų įsilaužti į prietaisus, kai jie yra pavagiami ar pametami, ir kitų grėsmių (Erbreideris, 2019). Taip pat naujausiuose telefonuose yra įdiegtas saugus dokumentų segtuvas „Saugus aplankas“, kuriam galima sukurti atskirą slaptažodį ir laikyti tam tikrą informaciją, kurią vartotojas nori paslėpti ar apsaugoti nuo kitų. Darbdaviui norinčiam įsitikinti, jog asmeniniu telefonu nėra perduodama informacija tretiesiems asmenims, tai padaryti tikrinimo būdu būtų itin sudėtinga, kadangi tokiu atveju, jis rizikuotų patekti prie privačių asmens duomenų ir taip pažeisti asmens teisę į privatų gyvenimą. Pagal ES teisę saugus duomenų tvarkymas yra papildomai užtikrinamas visiems asmenims, nustačius bendrą pareigą užtikrinti duomenų konfidencialumą, pavyzdžiui, draudimo bendrovės darbuotojui darbo metu paskambina asmuo, kuris teigia esąs bendrovės klientas, ir prašo pateikti informaciją apie savo draudimo sutartį, tačiau vadovaudamasis pareiga išsaugoti kliento duomenų konfidencialumą, darbuotojas, prieš atskleidžiamas asmens duomenis, turi taikyti bent minimalias saugumo priemones – galima padaryti pasiūlant perskambinti kliento draudimo sutartyje nurodytu telefonu (Europos duomenų apsaugos teisės vadovas, 2017, p. 94). Taip pat yra galimos situacijos, kai darbuotojas asmeniniu telefonu, kuris yra skirtas darbo pareigoms vykdyti atlieka privačius telefoninius pokalbius, o darbdavys nusprendžia atlikti pokalbio perklausymą. Tolimesnė tokios situacijos eiga priklausytų nuo to, ar šalys buvo sutariusios dėl darbuotojo teisės tenkinti telefonu savo asmeninius poreikius, jei taip, kokių tiksliai laiku. Žinoma, sudėtinga būtų ir tuomet, jei šalys ir būtų sutarusios minėtuosius aspektus, tačiau darbinio pokalbio metu, pokalbis imtų vystytis

privataus gyvenimo linkme. Tačiau, jei susitarime būtų nuostata nustatanti, kad be jokių išimčių darbo valandomis atliekami tik darbiniai skambučiai, darbdavys nebūtų šias nuostatas pažeidusi šalis. Kita kylanti problematika dėl asmeninio telefono naudojimo darbe – darbuotojo asmeninis numeris, kuris buvo naudojamas darbo pareigoms įgyvendinti. Pagrindinis niuansas yra ribų nustatymas, siekiant įvertinti, kiek darbdavys turi teisę į darbuotojo asmeninio numerio naudojimą darbo santykių metu ir, ar išlieka tokia pati teisė, kai darbuotojas nebedirba šiame darbe. 2020 m. Į Lietuvos Vyriausiąją administracinę teisimą kreipėsi VĮ Turto bankas, prašydamas panaikinti Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos sprendimą, kuomet kreipėsi buvusi darbuotoja ir kuriuo buvo skirtas papeikimas už teikimą trečiosioms šalims pareiškėjos asmeninio telefono ryšio numerį darbinių funkcijų vykdymo tikslu (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. liepos 1 d. nutartis administracinėje byloje). Pareiškėja pateikdama skundą nurodė, kad buvęs darbdavys ir toliau naudoja jos telefono numerį, jį nurodo kitiems asmenims, nors ir nebėra dirbama toje darbovietėje, ko pasėkoje nuolat sulaukia įvairių skambučių. Šiuo pagrindu Inspekcija nustatė, jog darbdavys tvarkė asmens duomenis neturėdamas tam teisėtų sąlygų, teismas tik darydamas patvirtino, kad įmonė neturėjo jokių skaidrių ir sąžiningų tikslų, ir įvertinus tai, jog fizinio asmens telefono ryšio numeris priskirtinas asmens duomenų kategorijai, įmonė, perregistruodama asmeninį telefono ryšio numerį ir tapdama jo savininku, o vėliau perregistruodama tą patį numerį darbuotojo vardu, turėjo prisiimti atsakomybę ir įgyvendinti visas prievoles, susijusias su asmens duomenų tvarkymu, nustatytas BDAR. Byloje surinkti įrodymai patvirtina, kad prie VĮ rašto pateiktuose įmonės prašymuose pateiktas telefono numeris, o nurodytos informacijos teisingumas (kontaktinis telefono numeris aptariamuose raštuose) buvo patvirtintas įmonės atstovų, kurie minėtus prašymus užpildė atvykę į padalinį, todėl visiškai pagrįstai tiek Inspekcijos, tiek pirmosios instancijos teismo buvo prieita prie išvados, kad įmonė yra atsakinga už tai, kad užsakymų vykdymo tikslais buvo naudojamas įmonės buvusios darbuotojos asmeninis telefono ryšio numeris. Taigi, darbdavio prieiga į asmeninį darbuotojo telefoną taip gali būti teisėtai įgyvendinama, tačiau lygiai taip pat tik vadovaujantis visais protingumo ir proporcingumo kriterijais bei nevaržant asmens teisių. Be kita ko, dirbant asmeniniu įrenginiu iškyla konfidencialios informacijos ir kitų duomenų apsaugos aspektai, kuriuos ypač svarbu detaliai šalims aptarti ir jų laikytis.

IŠVADOS

1. Mobilusis telefonas tampa darbo priemone, kurios pagalba įgyvendinama reikšminga dalis darbo funkcijų ir viena iš pagrindinių priemonių darbuotojo ir darbdavio komunikacijai.
2. Šalys gali sutarti, ar mobilusis telefonas bus suteikiamas darbdavio, ar darbuotojas naudos kaip asmeninę darbo priemonę, tačiau atliekant darbo funkcijas telefonu darbdavys privalo užtikrinti saugos darbe reikalavimus, o darbuotojas turi teisę į išlaidų kompensavimą.
3. Tinkama įrenginių patikra, įskaitant naudojamą programinę įrangą, dėl jų patikimumo bei atitinkamas darbuotojų informavimas, supažindinimas su naudojimo tvarka yra svarbi darbdavio pareiga. Netinkamas mobiliojo telefono kaip darbo priemonės naudojimas gali lemti sveikatos sutrikimus, susijusius su regos ir klausos suprastėjimu, raumenų ir kaulų sistemos problemomis dėl nuolat pasikartojančių judesių ir kita.
4. Darbdavys turėtų įtvirtinti vidaus dokumentus susijusius su mobiliojo naudojimo ypatumais darbo vietoje, įvertinant saugumo, išlaidų, efektyvumo aspektus. Įtvirtinant vidaus dokumentus turėtų būti atsižvelgiama į individualias situacijas, aplinkybes tam, kad būtų išvengta perteklinių reikalavimų ir suvaržymų.
5. Nuotolinio darbo ir teledarbo poreikis pastaruoju metu yra itin padidėjęs, o teismų praktika dar nespėjusi susiformuoti, todėl praktikoje vis dar iškyla nemažai neapibrėžtų teisinio reguliavimo situacijų. Svarbiausi aspektai dėl šios darbo organizavimo formos yra susiję su įrangos suteikimu, papildomomis išlaidomis, darbo tvarkos nustatymu ir atskaitingumu.
6. Darbdavys negali neproporcingai riboti ir tikrinti asmens naudojimosi mobiliuoju telefonu darbo vietoje (paskyrų ir susirašinėjimų tikrinimas, sekimas, pokalbių klausymasis be darbuotojo sutikimo yra draudžiamas ir konstatuojamas kaip teisės pažeidimas), kadangi darbo aplinkoje darbuotojui taip pat galioja ir turi būti garantuojama teisė į privatumą.
7. Be darbdaviui galinčios kilti rizikos pažeisti asmens teisę į privatumą taip pat gali kilti grėsmė netinkamai užtikrinti asmens duomenų apsaugą pažeidžiant ne tik Lietuvos, bet ir užsienio teisės aktus.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai

Tarptautinės konvencijos, rekomendacijos ir kt.

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (1995). *Valstybės žinios*, 40-987.

Europos Sąjungos reglamentai, direktyvos ir kt.

Europos Parlamento ir Tarybos 2017 m. sausio 10 d. reglamentas Nr. 2017/0003 dėl teisės į privatų gyvenimą ir asmens duomenų apsaugos elektroninių ryšių sektoriuje, kuriuo panaikinama Direktyva 2002/58/EB (Reglamentas dėl privatumo ir elektroninių ryšių).

Europos Parlamento ir Tarybos 2016 m. balandžio 27 d. reglamentas (ES) Nr. 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas).

Europos Parlamento ir Tarybos 2009 m. rugsėjo 16 d. direktyva 2009/104/EB dėl būtinausių darbo įrenginių naudojimui taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų (antroji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje).

Konstitucija, kodeksai, įstatymai

Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). *Valstybės žinios*, 33-1014.

Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2002). *Valstybės žinios*, 74-2262.

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (2016). TAR, 23709.

Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas (2003). *Valstybės žinios*, 70-3170

Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymas (2004). *Valstybės žinios*, 69-2382.

Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso patvirtinimo įsigaliojimo ir įgyvendinimo tvarkos įstatymas. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (2015). TAR, 11216.

Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas (2018). TAR, 11733.

Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2004 vasario 12 d. įsakymas Nr. V-65 Dėl Lietuvos higienos normos HN 32:2004 "Darbas su videoterminalais. Saugos ir sveikatos reikalavimai" patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2004-02-28, Nr. 32-1027

Specialioji literatūra

Bagdanskis, T., Mačiulaitis, V. ir Mikalopas, M. (2018). *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras. Individualieji darbo santykiai*. Vilnius: UAB „Ratio projects“.

Messenger, J. (2019). *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml> [žiūrėta 2021 m. kovo 31 d.].

Messenger, J., Vargas Llave, O., Gschwind, L., Boehmer, S., Vermeylen, G., Wilkens, M. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Prieiga per internetą: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work> [žiūrėta 2021 m. kovo 31 d.].

Straipsniai mokslo žurnaluose

Bagdanskis, T., Usonis, J. (2011). Problems of Introduction of Flexibility into Lithuanian Labour Law. *Jurisprudencija*, 18(2), p. 595–612 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lituanistika.lt/content/29404> [žiūrėta 2021 m. kovo 31 d.].

Dambrauskienė, G. (2008). Darbo teisės modernizavimo bei tobulinimo problemos. *Jurisprudencija*, 2008 8(110); 7–12 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www3.mruni.eu/ojs/jurisprudence/article/view/1814/1665> [žiūrėta 2021 m. kovo 31 d.].

GSM Association (2019). The Mobile Economy. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://data.gsminelligence.com/api-web/v2/research-file-download?id=39256194&file=2712-250219-ME-Global.pdf> [žiūrėta 2021 m. balandžio 1 d.].

Heart Rhythm Society, (2021). *Lifesaving Therapy Inhibition by Phones Containing Magnets*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.heartrhythmjournal.com/action/showPdf?pii=S1547-5271%2820%2931227-3> [žiūrėta 2021 m. vasario 15 d.].

Lankauskas, M., Meškauskaitė, L. (2016). Baudžiamoji atsakomybė už asmens privataus gyvenimo neliečiamumo pažeidimus Europos Žmogaus Teisių Teismo bei Lietuvos teismų praktikos kontekste. *Teisės problemos*, 1 (91) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://teise.org/wp-content/uploads/2016/06/Meskauskaite-Lankauskas-2016_1.pdf [žiūrėta 2021 m. balandžio 1 d.].

Mikelėnas, V. (2020). Coronavirus and the Law: Lithuanian Experience.

Moreira, T. (2017). The impact of new technologies in balancing private and family life with working time. University of Minho, 2421-2695 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://labourlaw.unibo.it/article/view/6857/6626> [žiūrėta 2021 m. balandžio 1 d.].

Nestian, S., Tită, S., Turnea, E. (2020). *Using Mobile Phones at Work in Personal and Professional Information Processes*. Prieiga per internetą: <https://search.proquest.com/docview/2443895119/BC272A0BA3FF4D8FPQ/1?accountid=15307> [žiūrėta 2021 m. balandžio 1 d.].

Wheelwright, K. (2002). "Monitoring Employees' Email and Internet Use at Work - Balancing the Interests of Employers and Employees". *JILawInfoSci* 4;13(1) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.austlii.edu.au/au/journals/JILawInfoSci/2002/4.html#Heading15> [žiūrėta 2021 m. balandžio 1 d.].

Zaleskis, J. (2018). *ES Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas: reikšmė duomenų apsaugai*. Prieiga per internetą: <https://www.zurnalai.vu.lt/teise/article/view/10779> [žiūrėta 2021 m. balandžio 1 d.].

Tamašauskaitė-Janickė, G. (2016). *Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje darbo teisės požiūriu*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (01S), Vilniaus universitetas. Vilnius: eLABa – nacionalinė Lietuvos akademinė elektroninė biblioteka.

Elektroniniai leidiniai

Blessing, R., 2019. *Linking Mobile Devices and Workplace Safety* [interaktyvus] (modifikuota 2021). Prieiga per internetą: <https://www.columbiasouthern.edu/blog/june-2019/linking-mobile-devices-and-workplace-safety> [žiūrėta 2021 m. balandžio 17 d.].

Broadband Search, 2021. *Mobile Vs. Desktop Internet Usage* (Latest 2021 Data). [interaktyvus] (modifikuota 2021). Prieiga per internetą: <https://www.broadbandsearch.net/blog/mobile-desktop-internet-usage-statistics#post-navigation-0> [žiūrėta 2021 m. balandžio 17 d.].

Dvarionienė, J., Einikienė, A., Šot, N., Ustinavičienė, R. *Technologijų „už“ ir „prieš“: lengvina kasdienybę, bet kelia grėsmę sveikatai*. [interaktyvus] (modifikuota 2019-04-13). Prieiga per internetą: <https://www.lrytas.lt/verslas/rinkos->

[pulsas/2019/04/13/news/technologiju-uz-ir-pries-lengvina-kasdienybe-bet-kelia-gresme-sveikatai-9948376/](https://www.pulsas.lt/2019/04/13/news/technologiju-uz-ir-pries-lengvina-kasdienybe-bet-kelia-gresme-sveikatai-9948376/) [žiūrėta 2021 m. balandžio 17 d.].

Einoris, E. *Ar darbdavys gali skaityti darbuotojų susirašinėjimus „Teams“ platformoje?* [interaktyvus] (modifikuota 2020-12-01). Prieiga per internetą: <https://www.lrt.lt/naujienos/verslo-pozicija/692/1281442/edvinas-einoris-ar-darbdavys-gali-skaityti-darbuotoju-susirasinejimus-teams-platformoje> [žiūrėta 2021 m. balandžio 2 d.].

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra, 2017. *Stebėsenos technologijos. Ar jos padės siekti gerovės XXI-ajame amžiuje?* [interaktyvus] (modifikuota 2017). Prieiga per internetą: <https://osha.europa.eu/lt/publications/monitoring-technology-workplace> [žiūrėta 2021 m. balandžio 2 d.].

Graham, M. *Four potential hazards of cell phones in the workplace.* [interaktyvus] (modifikuota 2014-07-24). Prieiga per internetą: <https://www.safetyproresources.com/blog/four-potential-hazards-of-cell-phones-in-the-workplace> [žiūrėta 2021 m. balandžio 18 d.].

Jurčys, P. *Asmeninių duomenų nuosavybė.* [interaktyvus] (modifikuota 2020-08-11). Prieiga per internetą: <http://www.teise.pro/index.php/2020/08/11/p-jurcys-asmeniniu-duomenu-nuosavybe/> [žiūrėta 2021 m. balandžio 2 d.].

Khalife, C. *The damaging effects of excessive smartphone use at work.* [interaktyvus] (modifikuota 2017-06-03). Prieiga per internetą: <https://gulfbusiness.com/damaging-effects-excessive-smartphone-use-work/> [žiūrėta 2021 m. balandžio 2 d.].

Lietuvos mokslo taryba. *COVID-19 pasekmės visuomenės saugumui: grėsmės ir naujos galimybės.* [interaktyvus] (modifikuota 2020-09). Prieiga per internetą: <https://www.lmt.lt/lt/valstybes-uzsakomieji-tyrimai/sprendimams-del-covid-19-padariniu-skirti-projektai-vykdomu-projektu-rezultatai/3448> [žiūrėta 2021 m. balandžio 2 d.].

Lietuvos statistikos departamentas. *Asmenys, kurie naudojami išmaniuoju telefonu.* [interaktyvus] (modifikuota 2020). Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?indicator=S4R148#/> [žiūrėta 2021 m. balandžio 2 d.].

Teise.pro. *Klientų aptarnavimas modernioje advokatų kontoroje – kaip išlikti konkurencingiems XXI amžiuje?* [interaktyvus] (modifikuota 2020-01-17). Prieiga per internetą: <http://www.teise.pro/> <http://www.teise.pro/index.php/2020/01/17/klientu-aptarnavimas-modernioje-advokatu-kontoroje-kaip-islikti-konkurencingais-xxi-amziuje/> [žiūrėta 2021 m. vasario 16 d.].

Maliauskaitė, A., Šilkūnaitė, M. *Privatumas darbo vietoje: ar darbdavys gali skaityti Jūsų laiškus?* [interaktyvus] (modifikuota 2015). Prieiga per internetą:

<https://www.glimstedt.lt/publikacijos/privatumas-darbo-vietoje-ar-darbdavys-gali-skaityti-jusu-laiskus-lt-lt/> [žiūrėta 2021 m. balandžio 2 d.].

Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija. *Rekomendacijos dėl asmens duomenų apsaugos aspektų, teikiant sveikatos priežiūros paslaugas nuotoliniu būdu*. [interaktyvus] (modifikuota 2020-05-18). Prieiga per internetą:

<https://vdai.lrv.lt/uploads/vdai/documents/files/Pacientu%20konsultavimas%20nuotoliniu%20budu%202020-05-19.pdf> [žiūrėta 2021 m. balandžio 2 d.].

Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija. *Rekomendacija dėl darbuotojų asmens duomenų tvarkymo, organizuojant darbą nuotoliniu būdu*. [interaktyvus] (modifikuota 2020-04-09).

Prieiga per internetą:

<https://vdai.lrv.lt/uploads/vdai/documents/files/Rekomedacija%20del%20darbuotoju%20duomenu%20tvarkymo%20nuotolinio%20darbo%20metu%202020-04-09.pdf> [žiūrėta 2021 m. balandžio 2 d.].

Valstybinė lietuvių kalbos komisija. Prieiga per internetą: <http://www.vlkk.lt/konsultacijos/1188-irankis> [žiūrėta 2021 m. balandžio 2 d.].

Daubaraitė, A. *Nuotolinio darbo įforminimas – 5 žingsniai, kurie padės išvengti nesusipratimų*. [interaktyvus] (modifikuota 2020-09-04). Prieiga per internetą:

<https://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=news&Tema=54&str=72629> [žiūrėta 2021 m. balandžio 2 d.].

Your Europe. *Duomenų apsauga pagal BDAR*. [interaktyvus] (modifikuota 2021-03-26).

Prieiga per internetą: https://europa.eu/youreurope/business/dealing-with-customers/data-protection/data-protection-gdpr/index_lt.htm [žiūrėta 2021 m. balandžio 2 d.].

Erbreideris, A. *Išmaniojo telefono apsaugos gidas: trys žingsniai užtikrinantys duomenų saugumą telefone*. [interaktyvus] (modifikuota 2019-12-18). Prieiga per internetą:

<https://www.15min.lt/mokslasit/straipsnis/technologijos/ismaniojo-telefono-apsaugos-gidas-trys-zingsniai-uztikrinantys-duomenu-sauguma-telefone-646-1242416?copied>

[žiūrėta 2021 m. balandžio 2 d.].

The New Indian Express. *18-year-old girl dies in mobile phone blast in Odisha*. [interaktyvus] (modifikuota 2018-03-17). Prieiga per internetą:

<https://www.newindianexpress.com/states/odisha/2018/mar/17/18-year-old-girl-dies-in-mobile-phone-blast-in-odisha-1788364.html> [žiūrėta 2021 m. balandžio 2 d.].

Teismų praktika

Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimai

Niemietz v. Germany [ECHR], No. 13710/88, [16.12.1992]. ECLI:CE:ECHR:1992:1216 JUD001371088.

Halford v. United Kingdom [ECHR], No. 20605/92, [25.06.1997]. ECLI:CE:ECHR:1997:0625 JUD002060592.

Copland v. United Kingdom [ECHR], No. 62617/00, [03.04.2007]. ECLI:CE:ECHR:2007:0403 JUD006261700.

Bărbulescu v. Romania [ECHR], No. 61496/08, [05/09/2017]. ECLI:CE:ECHR:2017:0905 JUD006149608.

Bendros kompetencijos teismų praktika

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2007 m. birželio 27 d. nutartis byloje Nr. 3K-3-300/2007.

Šiaulių apygardos teismo 2011 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-666-368/2011.

Vilniaus apygardos teismo 2013 m. gruodžio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-3217-781/2012.

Vilniaus apygardos teismo 2019 m. sausio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-999-852/2019.

Specializuotų teismų praktika

Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. liepos 1 d. nutartis administracinėje byloje Nr. eA-2601-629/2020.

Vilniaus apygardos administracinis teismo 2009 m. rugsėjo 3 d. sprendimas administracinėje byloje Nr. I-1500-437/2009.

SANTRAUKA

Darbuotojas ir jo mobilusis telefonas darbo teisės požiūriu

Emilija Radžiūnaitė

Magistro darbe analizuojamas darbuotojas ir jo mobilusis telefonas kaip darbo priemonė, kuri atlieka ne tik komunikavimui ir laisvalaikiui skirtas funkcijas, tačiau ir leidžia jo pagalba įgyvendinti darbo pareigas. Pažymima, kad technologijos daro įtaką ne tik darbo rinkai bei visam teisiniam reguliavimui, bet ir pačios visuomenės įpročiams, į kuriuos taip pat turi būti atsižvelgta.

Akivaizdu, jog mobilusis telefonas ir jo naudojimas vienaip ar kitaip patenka į teisinio reguliavimo sistemą ir jos ypatumus, todėl darbo teisės požiūriu ši tema yra aktuali abiemis santykio šalims, kurioms svarbu suvokti šiuos ypatumus, atitinkamas tvarkas. Tačiau atkreiptina, kad nusistatant tvarkas, darbdavys turėtų vertinti kiekvieną darbuotoją individualiai ir tik įvertinus jo atliekamų darbų specifiką, nuspręsti, ar tvarka dėl mobiliojo naudojimo darbo vietoje yra jam tikslinga, o reikalavimai nėra pertekliniai.

SUMMARY

The Employee And His Mobile Phone In Terms of Labour Law

Emilija Radžiūnaitė

The master 's thesis analyzes the employee and his / her mobile phone as a work tool, which not only performs the functions of communication and leisure, but also allows the implementation of work duties with his help. It is noted that technology affects not only the labour market and all legal regulation, but also the habits of society itself, which must also be taken into account.

It is obvious that the mobile phone and its use in one way or another fall within the legal regulatory system and its peculiarities, therefore from the point of view of labour law this topic is relevant for both parties of the relationship, for whom it is important to understand these features. It should be noted, however, that when establishing procedures, the employer should assess each employee individually and only after assessing the specifics of his work, decide whether the arrangements for mobile use in the workplace are appropriate for him and the requirements are not excessive.