

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO  
EKONOMIKOS IR FINANSŲ VALDYMO FAKULTETO  
INFORMATIKOS IR STATISTIKOS KATEDRA

LIUDAS BUČINSKAS  
INFORMATIKOS TEISĖ

TEMA  
**ASMENS DUOMENŲ APSAUGA DARBO VIETOJE**

Magistro baigiamasis darbas

**Darbo vadovas –  
Doc. Dr. Darius Štītis**

Vilnius, 2005

## TURINYS

ĮVADAS .....	3
<b>1. PRIVATUMO DARBO VIETOJE ESMĖ IR RIBOS .....</b>	<b>6</b>
<b>1.1. Privatumo darbo vietoje samprata .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2. Privatumo darbo vietoje ribojimas .....</b>	<b>14</b>
<b>2. ELEKTRONINIS STEBĖJIMAS IR KONTROLĖ DARBO VIETOJE .....</b>	<b>17</b>
<b>2.1. Elektroninio stebėjimo ir kontrolės darbo vietoje priežastys .....</b>	<b>17</b>
<b>2.2. Elektroninio stebėjimo ir kontrolės darbo vietoje technologijos ir būdai .....</b>	<b>23</b>
<b>3. ELEKTRONINIO DARBUOTOJŲ STEBĖJIMO IR KONTROLĖS TEISINIS REGLAMENTAVIMAS .....</b>	<b>27</b>
<b>3.1. Elektroninio darbuotojų stebėjimo ir kontrolės teisinis reglamentavimas     Jungtinėse Amerikos Valstijose .....</b>	<b>27</b>
<b>3.2. Elektroninio darbuotojų stebėjimo ir kontrolės teisinis reglamentavimas     Europos Sąjungoje .....</b>	<b>33</b>
<b>3.3. Elektroninio darbuotojų stebėjimo ir kontrolės teisinis reglamentavimas     Lietuvos Respublikoje .....</b>	<b>44</b>
<b>4. SOCIOLOGINIS TYRIMAS: DARBUOTOJŲ PRIVATUMO SITUACIJA LIETUVOS ĮMONĖSE .....</b>	<b>46</b>
<b>4.1. Tyrimo tikslai ir metodika .....</b>	<b>46</b>
<b>4.2. Tyrimo eiga .....</b>	<b>48</b>
<b>4.3. Tyrimo rezultatai .....</b>	<b>49</b>
<b>IŠVADOS IR PASIŪLYMAI .....</b>	<b>57</b>
<b>LITERATŪROS SĄRAŠAS .....</b>	<b>59</b>
<b>SANTRAUKA .....</b>	<b>65</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>66</b>
<b>PRIEDAS .....</b>	<b>67</b>

## ĮVADAS

Šiuolaikinės informacinės technologijos iš esmės pakeitė daugelį metų nusistovėjusią darbo vietos aplinką: pagerino įmonių produktyvumą, sumažino kai kurių procesų kaštus bei padidino darbuotojų darbo efektyvumą. Tai savo ruožtu įgalino darbdavius lengvai ir be didelių išlaidų stebėti ir kontroliuoti darbuotojų atliekamą darbą. Sparti informacinių technologijų raida ne tik sudarė prielaidas padidinti darbo našumą, bet ir sąlygojo daugybę teisiškai neišspręstų darbuotojų privatumo problemų, įgalino naują stebėjimo ir kontrolės darbo vietoje potencialą. Įvairios technologijos, pradedant vaizdo stebėjimo kameromis, baigiant darbo kompiuteriu kontrolės programomis, tarnauja darbdaviams stebint, kaip laikomasi vidaus darbo tvarkos ir ar personalas dirba savo darbą. Kontroliuodami darbuotojų darbą elektroninėmis priemonėmis, darbdaviai gali surinkti ir tvarkyti didelius kiekius informacijos apie darbuotojus, jiems apie tai nieko nėra neįtariant. Todėl darbuotojų informacinio privatumo darbo vietoje klausimas iškilo kaip viena sudėtingiausių etinių ir teisinių problemų.

Dėmesio centre atsiduria darbuotojo privatumo ir darbdavio verslo interesų susidūrimas. Darbuotojo privatumo interesas reiškia teisėtą privatumo lūkestį darbo vietoje, taip pat teisę būti apsaugotam nuo savavališko kišimosi į jo asmeninį gyvenimą, šio gyvenimo detalių kėlimo į viešumą. Žmogus nėra vien tik visuomenės sraigtelis, jis be profesinės veiklos egzistuoja ir kaip laisvas, autonomiškas individas, tam tikra prasme nepriklausomas nuo visuomenės, valstybės, kitų žmonių<sup>1</sup>. Darbdavio verslo interesas suprantamas kaip darbdavio siekis kontroliuoti darbuotojus darbo vietoje tikslu pasiekti aukštesnį darbuotojų sąžiningumo ir darbo efektyvumo lygį, išsaugoti įmonės komercines paslaptis, užtikrinti informacinės sistemos veiksmingumą, apsaugoti įmonės (įstaigos) gerą vardą, užkirsti kelią ribojamos ar draudžiamos informacijos platinimui, apsaugoti autorių teises, išvengti kitų grėsmių, kurias gali sukelti darbuotojai, ne darbo tikslais naudodamiesi įmonės (įstaigos) informacine infrastruktūra.

Tema yra aktuali, nes vyksta diskusija šiuo klausimu, nėra nusistovėjusios vieningos nuomonės dėl asmens duomenų apsaugos darbo vietoje, nėra aišku, kiek privatumas egzistuoja darbo vietoje. Be to, dažnai išsakoma nuomonė, kad būtinas atskiras sektorinis reglamentavimas tiek nacionaliniu, tiek Europos Sąjungos lygmeniu, įnešiantis teisinio aiškumo ir patikimiausią apsaugosiantis darbuotojų privatumą. Einant ta linkme jau pasirodo ne tik ES, bet ir kai kurių valstybių narių iniciatyvos teisės aktų pagalba reglamentuoti asmens informacinio privatumo klausimus darbo vietoje. Kaip minėjo profesorius A. Saarenpää, Suomijoje buvo išleistas atskiras sektorinis įstatymas, reglamentuojantis privatumo darbo vietoje klausimus, nes norėta parodyti, kad ir darbo vietoje egzistuoja privatumas.

---

<sup>1</sup> K. Jovaišas. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 22 str. komentaras//Valstybė ir teisė. 2000, Nr. 4-6. P. 162.

Temos aktualumas pasireiškia ir tuo, kad tai teisės aktais menkai reglamentuota sritis, tokia tematika labai mažai nagrinėta Lietuvoje, praktiškai nėra mokslinės literatūros lietuvių kalba. Todėl darbas parengtas daugiausiai vadovaujantis užsienio autorių darbais. Paminėti galima J. Weckert, G. Lasprogata, N.J. King, S. Pilay, A. Waren, F. Hendrikx, M. Freedland ir kt., šią temą nagrinėjo ir M. Civilka, T. Lamanauskas, D. Sauliūnas bei kiti Lietuvos autoriai. Literatūroje plačiai išnagrinėti šios problemos moralinis, filosofinis, psichologinis bei ekonominis aspektai. Teisiniu aspektu rašė tik maža dalis autorių. Pažymėtina, kad dauguma autorių daugiausia dėmesio skyrė elektroninės darbo aplinkos stebėjimo tyrimams, o fizinės darbo aplinkos stebėjimo ir kontrolės klausimui skyrė labai mažai dėmesio, arba jo visai nenagrinėjo. Darbe taip pat remtasi ES direktyvomis ir kitais dokumentais, ES valstybių narių bei kitų užsienio šalių nacionaliniais teisės aktais ir teismų praktika.

Šio baigiamojo darbo tikslas – išanalizuoti asmens duomenų apsaugos darbo vietoje teisinius aspektus, kiek tai susiję su elektroniniu stebėjimu ir kontrole, ir identifikuoti pagrindines problemas, pateikti pasiūlymų joms išspręsti. Todėl pirmojoje darbo dalyje aptarsime bendrus privatumo darbo santykių kontekste klausimus ir mėginsime užčiuopti privatumo darbo vietoje ribas. Antrojoje dalyje pereisime prie elektroninio stebėjimo ir kontrolės darbo vietoje prižasčių, naudojamų technologijų ir būdų bei jų keliamų grėsmių darbuotojų informaciniam privatumui. Trečiojoje dalyje nagrinėsime elektroninio stebėjimo ir kontrolės darbo vietoje teisinio reglamentavimo problemas. Ketvirtojoje dalyje aptarsime atlikto sociologinio tyrimo, kurio pagrindinis tikslas – išsiaiškinti darbuotojų privatumo situaciją Lietuvoje, metodiką, eigą ir rezultatus.

Siekiant minėto tikslo, užsibrėžti šie darbo uždaviniai:

- 1) Atskleisti privatumo darbo vietoje esmę ir ribas;
- 2) Identifikuoti elektroninio stebėjimo ir kontrolės darbo vietoje priežastis ir konkrečių technologijų bei būdų keliamą grėsmę darbuotojų privatumui;
- 3) Išanalizuoti elektroninio stebėjimo ir kontrolės darbo vietoje teisinio reglamentavimo ypatumus skirtingose teisinėse sistemose;
- 4) Pateikti rekomendacijų, kaip išlaikyti balansą tarp darbuotojo teisės į privatumą ir darbdavio teisėtų interesų.

Darbo objektas – informacinio privatumo apsaugos darbo vietoje teisinės problemos, vadinasi komunikacinio privatumo klausimai nebus nagrinėjami iš esmės, bet paliečiami tik tiek, kiek tai bus būtina iš darbuotojų elektroninės komunikacijos surinktų duomenų tvarkymo problemoms aptarti. Pažymėtina, kad darbe bus kalbama vien apie privatų sektorių, nes valstybinio valdymo institucijoms taikomi aukštesni teisiniai reikalavimai ribojant darbuotojų privatumą, kai jų veikloje reikia apsaugoti aukštesnes teises vertybes. Be to, darbe nebus

atskirai nagrinėjama ypatingų asmens duomenų (duomenų apie teistumą, medicininių duomenų, genetinių, AIDS, psichologinių, alkoholio ir narkotikų vartojimo tyrimų duomenų) apsauga darbo vietoje, ji bus naudinga tik tiek, kiek tai susiję su informacinio privatumo apsauga vykdant elektroninį stebėjimą ir kontrolę. Iš esmės bus koncentruojamasi į darbuotojų elektroninio stebėjimo ir kontrolės metu surinktų duomenų teisinės apsaugos aspektą.

Pagrindiniai darbe naudojami metodai: istorinis metodas taikomas nagrinėjant privatumo sampratą ir raidą; lyginamosios analizės metodas taikomas tikslu išanalizuoti skirtingų autorių požiūrius į darbuotojų privatumą bei atskleisti asmens duomenų apsaugos reglamentavimo darbo santykių kontekste ypatumus JAV, ES, Lietuvoje; loginis metodas taikomas formuojant darbo tikslą ir uždavinius, pateikiant išvadas ir pasiūlymus; sisteminės analizės metodas panaudotas tyrinėjant asmens duomenų apsaugos darbo vietoje reglamentavimo problemas, susijusias su skirtingomis teisės šakomis.

# 1. PRIVATUMO DARBO VIETOJE ESMĖ IR RIBOS

Šioje dalyje bus kalbama apie informacinio privatumo darbo vietoje supratimą ir mėginama užčiuopti jo ribas, taip pat bus paliesta paties privatumo sampratų ir sąvokų įvairovės problematika, aiškinamasi, kada bendrai teisė į privatumą gali būti ribojama.

## 1.1. Privatumo darbo vietoje samprata

Dabartinės lietuvių kalbos žodyne pateikiamos tokios žodžio „privatus“ reikšmės: 1) priklausantis atskiram asmeniui, nuosavas; 2) netarnybinis, neoficialus<sup>2</sup>. Amerikos anglų kalbos paveldo žodynas „privatumo“ (angl. „*privacy*“) sąvoką aiškina tokiomis reikšmėmis: 1) savybė ar sąlyga būti izoliuotam nuo kitų; 2) buvimas laisvu nuo neteisėto įsikišimo, arba asmens teisė į privatumą; 3) slėpimasis, slaptumas<sup>3</sup>.

Egzistuoja daugybė teisės į privatumą definicijų, skirtingų jos apimties traktavimų. Privatumas ar privataus gyvenimo neliečiamumas kaip konstitucinės teisės principas susiformavo palyginti neseniai, tai – XX a. antrosios pusės principas, nors jo ištakų reikėtų ieškoti ir ankstesnių amžių teisės doktrinos. Vieni autoriai privatumo užuomazgų išvelgia Biblijoje, kiti – antikinėje graikų kultūroje. Žvelgiant istoriškai, pirmasis šios teisės įgyvendinimo pasireiškimas atrandamas dar 1361 m., kuomet Anglijos taikos teisėjas sankcionavo sekiojų ir pasiklausinėtojų areštą<sup>4</sup>. Vis tik, teisinės privatumo šaknys kildinamos iš JAV, kur 1890 m. teisininkų S. Warren ir L. Brandeis publikuotame straipsnyje „*The right to privacy*“, privatumas apibrėžiamas kaip „teisė būti paliktam vienu (angl. *the right to be left alone*)“<sup>5</sup>.

Ilgą laiką privatumas žmogaus teisių kontekste buvo menkai tyrinėjamas. Praeito amžiaus septintajame dešimtmetyje atskirai nuo kitų privatumo aspektų ima plėtotis informacinio privatumo koncepcija<sup>6</sup>. 1967 m. A.F. Westin savo veikalė „*Privacy and Freedom*“

---

<sup>2</sup> Keinys St., Klimavičius J., Paulauskas J. ir kt. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas: III pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1993.

<sup>3</sup> The American Heritage Dictionary of the English Language, Fourth Edition. Houghton Mifflin Company, 2000 // <http://www.bartleby.com/61/87/P0568700.html>; prisijungimo laikas 2005-06-13.

<sup>4</sup> Civilka M. Asmens duomenų apsauga tarptautinėje ir EB teisėje//[http://www.teisininkas.lt/konsp\\_pagrindinis.html](http://www.teisininkas.lt/konsp_pagrindinis.html); prisijungimo laikas: 2005-06-13.

<sup>5</sup> Warren S.D. and Brandeis L.D. The right of privacy// [http://www.lawrence.edu/fast/boardmaw/Privacy\\_brand\\_warr2.html](http://www.lawrence.edu/fast/boardmaw/Privacy_brand_warr2.html); prisijungimo laikas: 2005-06-14.

<sup>6</sup> Kai kurie autoriai privatumą (*privacy*) siūlo skirstyti į kelias dalis: a) informacijos privatumas (apima taisykles, pagal kurias gali būti renkama ir tvarkoma asmeninio pobūdžio informacija, pvz., finansinio ar medicininio pobūdžio informacija); b) kūno (fizinis) privatumas (apsaugo asmenį nuo tokių procedūrų kaip prieš asmens valią vykdomų asmens apžiūrų, priverstinio narkotikų testavimo ir pan.); c) komunikacijų, susisiekiimo, susirašinėjimo

informacinį privatumą supranta kaip individo teisę pačiam nuspręsti kada, kaip ir koku mastu asmeninę informaciją perduoti kitiems. 1971 m. išleistoje A. Miller knygoje „*The Assault on Privacy*“, informacinis privatumas apibrėžiamas kaip individo galimybė kontroliuoti su juo susijusios informacijos cirkuliaciją<sup>7</sup>. Informacinis privatumas – literatūroje išskiriama privatumo rūšis, reikšmingiausia asmens duomenų apsaugos darbo vietoje problematikai. Informacinis privatumas reiškia lūkestį, kad tam tikra informacija, apimanti, bet neapsiribojanti vien informacija apie asmens finansinę padėtį, sveikatos būklę ir seksualinę orientaciją, nebūtų paviešinta. Informacinio privatumo šerdis – laisvė nuo nepageidautino įsikišimo ir žinojimas, kas turi priėjimą prie konkrečios asmeninės informacijos. Kitaip tariant, tai teisė rinktis ir kontroliuoti kaip, kada ir kas gali paviešinti asmeninę informaciją (nesvarbu, ar žodinę, rašytinę, elektroninę).<sup>8</sup> 1988 m. R. Clarke veikale „*Information technology and dataveillance*“ buvo pavartotas terminas „dataveillance“ nusakantis pagrindinę informaciniam privatumui kylančią grėsmę – sekimą (kaip kontrolė ir tyrimas) pasitelkus informacines technologijas.<sup>9</sup> Taigi informacinis privatumas yra susijęs su duomenų apie asmenį tvarkymu ir apima asmens teisę savo iniciatyva disponuoti savo asmens duomenimis, žinoti apie savo duomenų tvarkymą medicinos, finansų, darbo ir kitose srityse.

Kitas būdas apibrėžti privatumą, daugiau būdingas JAV teisei sistemai, yra asmens duomenų traktavimas kaip nuosavybės, o privatumo pažeidimas įvardinamas kaip deliktas. Pasak B. Kobayashi ir L. Ribstein, savo straipsnyje „*Privacy and firms*“ (2002 m.) nagrinėjusių privatumo darbo santykių kontekste problemas ir siūliusių jas spręsti tobulinant darbo sutartis, privatumas – tai platus principų, ypač susijusių su informacijos nuosavybės teisėmis ir su interesu apsaugoti asmeninę sferą, rinkinys<sup>10</sup>. R. Spinelio knygoje „*Cyberetics: morality and law in cyberspace*“ (2000 m.) pateikia požiūrį, kad jeigu asmenys kontroliuoja juos liečiančią informaciją, tai tokia informacija laikoma jų privačia nuosavybe. Tokiu atveju pažeidus privatumą, bus pažeidžiamos ir nuosavybės teisės<sup>11</sup>. Be to, kaip pažymėjo F.S. Lane savo knygoje „*The naked employee: how technology is compromising workplace privacy*“ (2003 m.), mes negalime kam kitam perduoti ar atiduoti savo gyvybės ir laisvės, bet mes kas dieną

---

privatumas (apima korespondencijos, telefono pokalbių, elektroninio pašto ir kt. saugumą ir privatumą); d) teritorinis privatumas (apima apribojimus skverbtis į namų ir kitą aplinką, pvz., darbo vietą ar viešą aplinką).

<sup>7</sup> Dearnley J., Oppenheim Ch., Warren A. Sources of literature on data protection and human rights// The journal of information, law and technology (JILT). 2001, issue 2; <<http://elj.warwick.ac.uk/jilt/01-2/warren.html>> prisijungimo laikas: 2005-06-14

<sup>8</sup> Mohammed E.A. An examination of surveillance technology and their implications for privacy and related issues – the philosophical legal perspective//The journal of information, law and technology (JILT). 1999, issue 2; <<http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/law/elj/jilt/>> prisijungimo laikas: 2005-06-14.

<sup>9</sup> Ten pat.

<sup>10</sup> Kobayashi B., Ribstein L. Privacy and firms. George Mason university school of law, 2002 // <http://ssrn.com/abstract=369121>; prisijungimo laikas: 2005-07-05.

<sup>11</sup> Weckert J. Electronic monitoring in the workplace: controversies and solutions. Hershey, PA: Idea group publishing, 2004.

parduodame ar atiduodame dalį savo privatumo. Teisė į privatumą lyginant su kitomis prigimtinėmis teisėmis (teise į gyvybę, teise į laisvę), nėra itin stipri<sup>12</sup>. Taigi vadovaujantis šiuo požiūriu, teisės į privatumą esmę sudaro privačios informacijos valdymo ir disponavimo teisė.

Nuo S.D. Warren ir L.D. Brandeis laikų pasirodė tiek daug teisinių ir neteisinių privatumo apibūdinimų, kad neįmanoma sugalvoti vieno visus juos apimančio apibrėžimo. Apibendrinamas įvairias privatumo teorijas Suomijos mokslininkas prof. A. Saarenpää savo paskaitose pažymi, kad privatumo turinį sudaro keturi elementai: atvirumas, tikrumas, apsauga ir kontrolė (angl. *openness, certainty, protection and control*). Privatumas yra asmens apsisprendimo, demokratijos, žmogaus teisių, tam tikrų sferų dalis ir vertinimo kriterijus<sup>13</sup>. H.T. Tavanio pateiktoje tradicinių privatumo teorijų analizėje teorijos skirstomos į dvi grupes – tai „nesikišimo“ ir „pašalinimo“ teorijos. „Nesikišimo“ teorijose privatumas prilyginamas asmens laisvei nuo neteisėto įsikišimo, „pašalinimo“ teorijose privatumas prilyginamas asmens buvimui atskirai nuo kitų. Informacinio privatumo teorijas mokslininkas atskirai suskirstė į taip vadinamas „kontrolės“ ir „riboto priėjimo“ teorijas. Pagal „kontrolės teoriją“ privatumas yra kontroliavimas informacijos apie save. Pagal „riboto priėjimo“ teorijas informacinis privatumas susideda iš objektyvaus informacijos suskirstymo į labiau privačią ir mažiau privačią bei draudimo tretiesiems asmenims gauti tam tikrai grupei priskirtą informaciją apie asmenį<sup>14</sup>.

Taigi nėra vieningo privatumo apibrėžimo. Privatumo supratimas kinta ir laiko atžvilgiu, nes tobulėjančios informacinės technologijos sukelia vis naujus pavojus asmens privatumui. Ši sąvoka skirtingai traktuojama skirtingose valstybėse, skirtingose kultūrose, skirtingose asmenų grupėse. Kaip pavyzdį galima paminėti skirtingą privatumo traktavimą JAV ir ES teisinėse sistemose. Antai pagal JAV teisę, teisė į privatumą yra artima asmeninei nuosavybei, kuri gali būti išmainyta į kitas teises ar privilegijas, įskaitant ir tas, kurios įgyjamos darbo santykiuose. Kitais žodžiais tariant, individui priklausantis privatumas gali būti išmainytas į proporcingos vertės gėrį, tokį kaip darbas. Teisė į privatumą JAV taip pat yra suprantama ir kaip pagrindinis žmogaus orumo principas, kurį sukuria visuomenė ir suteikia individui<sup>15</sup>. Skirtingai nei JAV, ES teisė į privatumą iškelta į fundamentalios teisės lygmenį ir yra įtvirtinta eilėje regioninių teisės aktų, kuriais privalo vadovautis valstybės narės.

Taip pat mokslinėje literatūroje konkrečiai nenurodomas ir privatumo statusas – ar tai yra tam tikra situacija, teisė, pretenzija, tam tikra kontrolės forma, vertybė ar vertinimo kriterijus

<sup>12</sup> Lane F.S. The naked employee: how technology is compromising workplace privacy. Amacom, 2003.

<sup>13</sup> Civilka M., Lamanauskas T., Osinaitė G. ir kt./red. Sauliūnas D. Informacinių technologijų teisė. Vilnius: NVO teisės institutas, 2004. P. 87.

<sup>14</sup> Ten pat, P. 87.

<sup>15</sup> Lasprogata S., King N.J., Pillay S. Regulation of electronic employee monitoring: identifying fundamental principles of employee privacy through a comparative study of data privacy legislation in the European Union, United States and Canada // Stanford technology law review. 2004, issue 4

<[http://stlr.stanford.edu/STLR/Articles/04\\_STLR\\_4/index.htm](http://stlr.stanford.edu/STLR/Articles/04_STLR_4/index.htm)>; prisijungimo laikas: 2005-08-03.



ir pan. Tačiau daugiau ar mažiau sutariama tik dėl privatumo esmės - nėra jokių abejonių, kad privatumas apima teisę į vienatvę, atsiskyrimą, izoliaciją, teisę į anonimiškumą, savo asmens duomenų kontrolę ir pan. Taip pat sutariama dėl privatumo kaip prigimtinės kategorijos, kaip prigimtinės žmogaus teisės traktavimo, kaip kažko, kas yra verta apsaugos ir kas turi būti ginama teisės, įvardinimo.

Pirmą kartą universaliu mastu asmens teisė į privatumą kaip žmogaus teisių apsaugos fenomenas buvo apibrėžta 1948 m. Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje<sup>16</sup>. Jos 12 str. įtvirtinta asmens teisė į teritorinį ir susirašinėjimo privatumą: „Niekas neturi patirti savavališko kišimosi į jo asmeninį ir šeimyninį gyvenimą, jo buto neliečiamybę, susirašinėjimo slaptumą, kėsintis į jo garbę ir orumą. Kiekvienas žmogus turi teisę į įstatymo apsaugą nuo tokio kišimosi arba tokių pasikėsinimų.”<sup>17</sup>. Ši asmens teisė įtvirtinta ir Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto 17 str., taip pat Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 str., kurio 1 dalis skamba taip: „Kiekvienas turi teisę į tai, kad būtų gerbiamas jo privatus ir šeimos gyvenimas, būsto neliečiamybė ir susirašinėjimo slaptumas“<sup>18</sup>. Pažymėtina, kad dėl požiūrių į privatumo turinį įvairovės ir Konvenciją pasirašiusių valstybių kultūrinių ir teisinių skirtumų, pačioje konvencijoje neapibrėžta ir neišaiškinta pati privatumo sąvoka<sup>19</sup>.

Nagrinėjamai tiek privatumo apskritai, tiek privatumo darbo vietoje problematikai svarbi Europos žmogaus teisių teismo jurisprudencija. Europos žmogaus teisių teismas sprendime byloje *Niemietz prieš Vokietiją* atmetė Vokietijos vyriausybės argumentą, kad Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 str. nenumato apsaugos nuo kratos kieno nors biure, kadangi Konvencija nubrėžia aiškius skirtumus tarp privataus gyvenimo ir namų iš vienos pusės, ir profesinio gyvenimo ir verslo patalpų iš kitos pusės. Teismas nurodė, kad nėra nei galimybės, nei būtinybės išsamiai apibrėžti „privatus gyvenimo“ sąvoką, ir išanalizavo kai kuriuos tokio gyvenimo požymius. Jis pabrėžė, kad būtų per daug siaura privatumą tapatinti su „intymiu būreliu“, kur kiekvienas asmuo gali elgtis kaip tinkamas ir visiškai atsiriboti nuo išorinio pasaulio. Privataus gyvenimo gerbimas, šio teismo manymu, tam tikra prasme yra individo teisė užmegzti ir plėtoti santykius su kitais individais. Nėra jokio principinio pagrindo priimti šitokią „asmeninio gyvenimo“ sąvokos supratimą, atitrūkusį nuo komercinės ar profesinės veiklos. Beje, kaip tik darbe dauguma žmonių turi daugiausia progų užmegzti ryšius su aplinkiniu pasauliu. Tą patvirtina toks faktas: žmogaus darbuose ne visada

<sup>16</sup> Vadapalas V. Tarptautinė teisė: bendroji dalis. Vilnius: Eugrimas, 1998. P. 237.

<sup>17</sup> 1948 m. gruodžio 10 d. Jungtinių Tautų Organizacijos Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // <http://www.lexilogos.com/declaration/lituanien.htm>; prisijungimo laikas: 2005-06-14.

<sup>18</sup> 1950 metų lapkričio 4 d. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // <http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=114048&Condition2=>; prisijungimo laikas: 2005-06-14.

<sup>19</sup> Mikelėnas V. Teisė į privatą gyvenimą ir jos gynimas // Asmeninės neturtinės teisės ir jų gynimas. Vilnius: Justitia, 2001. P. 84.

įmanoma atskirti tai, kas priklauso profesinei sričiai, o kas jai nepriklauso. Ypač laisvųjų profesijų srityje: laisvosios profesijos nario pareigos gali būti toks svarbus jo gyvenimo elementas, jog net negalima pasakyti, koks yra to asmens statusas, kai jis veikia vienu ar kitu momentu<sup>20</sup>. Taigi Europos žmogaus teisių teismas padarė išvadą, jog net ir profesinėje ar komercinėje veikloje žmogus turi tam tikrą teisę į privatumą, ir tai visų pirma pasakytina apie laisvųjų profesijų darbuotojus, kurių gyvenamoji vieta gali būti ir darbo vieta, t. y. galima namuose atlikti veiklą, susijusią su profesija ar komercija, ir savo kontoroje ar komercinėje patalpoje verstis asmeninio pobūdžio veikla.

Europos žmogaus teisių teismas neketino šioje byloje nustatyti išsamaus privataus gyvenimo apibrėžimo, ar izoliuoti tų vertybių, kurias jis gina. Čia teisė į privatumą interpretuota tokia apimtimi, kokia yra būtina Konvencijos 8 str. tikslams pasiekti. Vėlesnėje praktikoje teismas į privataus gyvenimo koncepciją įtraukė ir visą eilę kitų interesų. 1997 m. nagrinėtoje byloje *Halford prieš Jungtinę Karalystę* Europos žmogaus teisių teismas pateikė dar tikslesnės išvadas nustatydamas, kad darbuotojos pokalbio telefonu perėmimas pažeidė Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 str. Įdomiausia šios bylos aplinkybėse tai, kad darbuotojai buvo suteikti du telefonai, iš kurių vienas buvo skirtas privačiam naudojimui, darbdavys jai nebuvo nustatęs jokių apribojimų, nuorodų dėl telefono naudojimo, ar išpėjęs dėl galimos pokalbių kontrolės. Didžiosios Britanijos vyriausybės teigimu, darbuotojos skambučiams iš darbo vietos netaikoma Konvencijos 8 str. apsauga, kadangi ji negalėjo pagrįstai tikėtis privatumo. Vyriausybės atstovas pažymėjo, kad darbdavys iš principo, be išankstinio darbuotojo išpėjimo, turi teisę kontroliuoti pastarojo pokalbius telefonu, kurių jis suteikė darbuotojui. Europos žmogaus teisių teismo nuomone, „pagal precedentą akivaizdu, kad skambučiai, atliekami tiek iš verslo patalpų, tiek iš namų, patenka į sąvokų „privatus gyvenimas“ ir „korespondencijos slaptumas“ ribas ta prasme, kuria jos įvardijamos 8 str. 1 dalyje.<...> Nėra jokių įrodymų, kad ponis Halford, kaip įmonės vidaus telekomunikacijų tinklo vartotoja, buvo kaip nors išpėta, kad pokalbiai telefonu iš šio tinklo gali būti perimti, todėl ji galėjo pagrįstai tikėtis savo pokalbių telefonu privatumo.“<sup>21</sup>

Taigi apibendrinant šiuos du Europos žmogaus teisių teismo precedentes, galima išskirti šiuos principus:

- 1) Darbuotojai gali pagrįstai tikėtis privatumo darbo vietoje;
- 2) Korespondencijos slaptumas apima ir elektroninę komunikaciją darbo vietoje;
- 3) Teisės į privatumą gerbimas apima teisę ir darbo vietoje sukurti ir palaikyti santykius su kitais asmenimis.

---

<sup>20</sup> Berger V. Europos žmogaus teisių teismo jurisprudencija. Vilnius: Pradai, 1997. P. 433 – 434.

<sup>21</sup> *Halford v United Kingdom* (Application No 20605/92). 24 EHRR 523. 25 June 1997.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, įstatymuose, kituose teisės aktuose, Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo, bendrosios kompetencijos teismų praktikoje įtvirtinta teisė į privatų gyvenimą, bet nepateikiama vieninga privatumo sąvoka. Konstitucijos 22 str. 1 dalyje pasakyta, kad „Žmogaus privatus gyvenimas neliečiamas“<sup>22</sup>. Žmogaus privatus gyvenimas suprantamas kaip kiekvieno individo teisė gyventi taip, kaip jam norisi, būti apsaugotam nuo savavališko kišimosi į jo asmeninį gyvenimą, šio gyvenimo detalių kėlimo į viešumą. Tai sritis, kuri būtent dėl savo grynai asmeninio, emocinio pobūdžio negali būti formalizuota, apibrėžta privalomomis vykdyti taisyklėmis<sup>23</sup>. Konstitucijoje įtvirtintas privataus gyvenimo neliečiamumas reiškia, kad žmogus gali neformaliai bendrauti su draugais, užmegzti bei palaikyti ryšius su kitais žmonėmis, turėdamas galimybę ugdyti ir realizuoti save kaip asmenybę. Privataus gyvenimo laisvė – tai visiems naudingas pripažinimas, kad yra egzistencijos erdvė, kuri priklauso tik pačiam individui ir į kurią įžengti kitiems gali būti draudžiama<sup>24</sup>. Iš čia nėra aišku, ar ši svarbi neturtinė teisė garantuojama ir darbo santykiuose. Privataus gyvenimo neliečiamumo turinį sudaro ir asmens privati informacija. Šiuo metu daugelyje Lietuvos įstatymų nuostatų nemažai dėmesio skiriama asmens privataus gyvenimo apsaugai, ypač informacijai apie žmogaus privatų gyvenimą. Tai Visuomenės informavimo įstatymas, Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas, Elektroninių ryšių įstatymas, Pacientų teisių ir žalos sveikatai atlyginimo įstatymas ir kt.<sup>25</sup>

Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas taip pat ne kartą pasisakė dėl teisės į privatumą. 2002 m. rugsėjo 19 d. nutarime pateikiamas toks apibrėžimas: „privatus žmogaus gyvenimas – tai individo asmeninis gyvenimas: gyvenimo būdas, šeimyninė padėtis, gyvenamoji aplinka, santykiai su kitais asmenimis, individo pažiūros, įsitikinimai, įpročiai, jo fizinė bei psichinė būklė, sveikata, garbė, orumas ir kt.“<sup>26</sup> 1999 m. spalio 21 d. nutarime pateikiamas platesnis privatumo apibrėžimas. Čia neapsiribojama „asmens gyvenimo“ definicija ir konstatuojama, kad teisė į privatumą apima asmeninį, šeimos ir namų gyvenimą, asmens fizinę ir

<sup>22</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.

<sup>23</sup> Jovaišas K. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 22 str. komentaras//Valstybė ir teisė. 2000, Nr. 4-6. P. 162.

<sup>24</sup> Ten pat, P. 163.

<sup>25</sup> Žr. Lietuvos Respublikos Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas//Valstybės žinios. 2003, Nr. 15-597; Lietuvos Respublikos Elektroninių ryšių įstatymas//Valstybės žinios. 2004, Nr. 69-2382. 9 skirsnis; Lietuvos Respublikos Visuomenės informavimo įstatymas//Valstybės žinios. 2000, Nr. 75-2272. 14 str.; Lietuvos Respublikos Pacientų teisių ir žalos sveikatai atlyginimo įstatymas// Valstybės žinios. 2004, Nr. 115-4284. 10 str.

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

psichinę neliečiamybę, garbę ir reputaciją, asmeninių faktų slaptumą, draudimą skelbti gautą ar surinktą konfidencialią informaciją ir kt.<sup>27</sup> 2000 m. gegužės 8 d. nutarime Konstitucinis Teismas pažymėjo, jog privataus gyvenimo teisinė samprata siejama su asmens būseną, kai asmuo gali tikėtis privatumo, su jo teisėtai privataus gyvenimo lūkesčiais. Jei asmuo atlieka viešo pobūdžio veikas ir tą supranta arba turi ir gali suprasti, nors ir savo namuose ar kitose privačiose valdose, tai tokios viešo pobūdžio veikos nebus apsaugos objektas pagal Konstitucijos 22 ir Konvencijos 8 straipsnius, ir asmuo negali tikėtis privatumo<sup>28</sup>.

Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 2.23 straipsnyje detalizuojamos Konstitucijos ir Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje įtvirtintos žmogaus teisės į privatų gyvenimą gynimas civiliniais teisiniais būdais. Kodekse privataus gyvenimo neliečiamumas suprantamas kaip reikalavimas, kad informacija apie žmogaus privatų gyvenimą gali būti skelbiama tik jo sutikimu. Taip pat asmuo turi teisę pats spręsti, kokią informaciją ir kiek jos atskleisti viešai apie savo privatų gyvenimą<sup>29</sup>. Civilinio kodekso 2.23 straipsnio 2 dalyje atskleidžiamas sąvokos „privatus gyvenimas“ turinys. Privatus yra toks žmogaus gyvenimas, kuris vyksta ne viešumoje, tai sritis, kur asmuo turi teisę būti paliktas vienas ir kur visuomenė neturi teisės kištis, t.y. privatus susirašinėjimas, privatūs pokalbiai, telefono numeris, elektroninio pašto adresas ir t.t. Privataus gyvenimo sritį taip pat sudaro privati informacija, saugoma asmens darbo kompiuterio atmintyje<sup>30</sup>. Kodekso 2.23 straipsnio 3 dalis svarbi tuo, kad čia įtvirtintas draudimas rinkti informaciją apie asmens privatų gyvenimą. Informacijos rinkimas reiškia visus įmanomus informacijos rinkimo būdus: asmens sekimą, jo paties ir jo būsto ar kitos privačios valdos stebėjimą, telefono pokalbių (tiek privačiu, tiek darbo telefonu) klausymąsi, asmens susirašinėjimo (įskaitant elektroniniu paštu ar kitomis telekomunikacijos priemonėmis perduodamos informacijos) skaitymą, kopijavimą ir t.t.<sup>31</sup>

Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis Teismas 2001 m. nagrinėtoje byloje *N. Vaitkienė v. UAB "Kauno diena"* pateikia tokią privataus gyvenimo formuluotę: privatus gyvenimas – tai kiekvieno žmogaus teisė gyventi taip, kaip jis nori, užmegzti ir palaikyti ryšius su kitais asmenimis, būti apsaugotam nuo savavališko kišimosi į jo asmeninį gyvenimą, šio gyvenimo

<sup>27</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. spalio 21 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos 1991 m. sausio 31 d. nutarimo „Dėl vardų ir pavardžių rašymo Lietuvos Respublikos piliečio pase“ atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“//Valstybės žinios. 1999, Nr. 90 – 2662.

<sup>28</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gegužės 8 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo 2 straipsnio 12 dalies, 7 straipsnio 2 dalies 3 punkto, 11 straipsnio 1 dalies ir Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 198<sup>1</sup> straipsnio 1 bei 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“//Valstybės žinios. 2000, Nr. 39 – 1105.

<sup>29</sup> Bakanas A., Bartkus G., Dominas G. ir kt. /red. Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras: Antroji knyga. Vilnius: Justitia, 2002. P. 59.

<sup>30</sup> Ten pat, P. 60.

<sup>31</sup> Ten pat, P. 61.

detalių kėlimo į viešumą<sup>32</sup>. 2004 m. nagrinėtoje byloje *J.Bartasūnienė v. VŠĮ "Humana people to people Baltic"* Lietuvos Aukščiausiasis Teismas vadovavosi būtent tokia privataus gyvenimo samprata, kokia ji įtvirtinta Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 2.23 str. Nagrinėjamai temai ši byla svarbi tuo, kad Teismas pasisakė privatumo darbo vietoje klausimais, o būtent – apibrėžė teritorinį privatumą: teritorijos požiūriu privataus gyvenimo sritį sudaro asmens gyvenamoji patalpa, taip pat patalpos, kurias asmuo naudoja savo ūkinei komercinei ar profesinei veiklai ir pan. Teismas pažymėjo, kad vieša darbo vieta (tokia kaip parduotuvės kasa) nėra privati asmens sfera<sup>33</sup>.

Taigi iš teisės šaltinių analizės darytina išvada, kad „teisės į privatumą“ ir „teisės į privatų gyvenimą“ apimtys nėra tapačios, nors tarp jų dažnai dedamas lygybės ženklas. Teisė į privatų gyvenimą apima asmeninio gyvenimo sferą – gyvenimo būdą, šeimyninę padėtį, gyvenamąją aplinką, santykius su kitais asmenimis, individo pažiūras, įsitikinimus, įpročius ir kt. Tuo tarpu teisė į privatumą laikytina platesne kategorija, kuri apima ne tik asmeninį gyvenimą, bet ir darbinę (profesinę) veiklą, asmeninės informacijos kontrolę, draudimą skelbti asmens duomenis bei gynybą nuo neteisėtų privatumo pažeidimų.

Apibendrinant visa tai, kas išdėstyta aukščiau, galima teigti, kad teisė į privatumą darbo vietoje pačia bendriausia prasme turėtų apimti šiuos pagrindinius elementus:

- 1) darbuotojo teisė būti paliktam vienu, t.y. niekas (net ir darbdavys) neturi teisės kištis į darbuotojo privatų susirašinėjimą, privačius pokalbius telefonu, ar privačią informaciją, saugomą darbo kompiuterio kietajame diske;
- 2) darbuotojo teisė būti apsaugotam nuo neteisėto privačios informacijos tvarkymo;
- 3) darbuotojo teisė net ir darbo vietoje darbo metu palaikyti santykius (bendrauti) su kitais;
- 4) darbuotojo teisė būti apsaugotam nuo nuolatinio ar atsitiktinio slapto ir neinformuoto darbo vietos stebėjimo ir kontrolės elektroninėmis priemonėmis;
- 5) darbuotojo teisė kontroliuoti savo asmens duomenis, pačiam spręsti, kada privati informacija gali būti paviešinta.

Sunkumų apibrėžiant privatumą darbo vietoje sukelia ir tai, kad negalima vienareikšmiškai apibrėžti pačios darbo vietos sąvokos. Dabartinės lietuvių kalbos žodyne „darbo vietos“ ar „darbovietės“ sąvoka apibrėžiama per darbo, tarnybos vietas kaip įstaigos<sup>34</sup> definiciją. Amerikos anglų kalbos paveldo žodyne pateiktas „darbovietės“ (angl. „workplace“)

<sup>32</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. balandžio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-461/2001 m. // <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=11455>; prisijungimo laikas: 2005-07-05.

<sup>33</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. gegužės 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-289/2004 // <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=25347>; prisijungimo laikas: 2005-07-05.

<sup>34</sup> Keinys St., Klimavičius J., Paulauskas J. ir kt. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas: III pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1993.

apibrėžimas, pagal kurį darbovietė suprantama kaip vieta, tokia kaip biuras ar gamykla, kur įdarbinami žmonės<sup>35</sup>. Šie apibrėžimai neatitinka šiandienos realijų, nes naujausios informacinės technologijos trina ribą tarp darbo, atliekamo darbdavio įmonėje (įstaigoje) ir namuose. Technologijos suteikia galimybę darbuotojui namų kompiuterio pagalba prisijungti prie darbdavio įmonės kompiuterių sistemos ir atlikti pavestas užduotis. Tokiu atveju šimtmečius puoselėta privati namų erdvė supanašėja su vieša darbo vieta, nes iš čia kyla darbdavio teisės kontroliuoti ir darbuotojo namų kompiuterį problema.

Lietuvos Respublikos įstatymuose pateikiamas toks „darbo vietos“ apibrėžimas: „darbo vieta – vieta, kurioje asmuo dirba ar privalo dirbti darbo sutartyje sulygta darbą arba atlieka viešojo administravimo funkcijas“<sup>36</sup>. Reikia manyti, kad šis apibrėžimas apima ir darbo sutartyje sulygta darbą, atliekamą namuose. Taip pat nors Lietuvos Respublikos Darbo kodekse „darbo vietos“ apibrėžimas ir nepateikiamas, 115 straipsnyje numatyta galimybė sudaryti specialią darbo sutartį dėl darbuotojo darbo namuose (darbo sutartis su namudininku)<sup>37</sup>. Be to, tarptautinės organizacijos vis daugiau dėmesio skiria teledarbui (angl. *teleworking*) plėsti ir reglamentuoti.

Taigi privatumo skirstymas į „namų privatumą“ ir „darbo vietos privatumą“ iš esmės yra klaidingas, nes darbuotojas visų pirma yra žmogus, kurio fundamentalią teisę į privatumą saugo tarptautiniai teisės dokumentai, valstybių konstitucijos ir įstatymai. Galima pridėti ir tą argumentą, kad šiuolaikinėje visuomenėje privatumo ribos modernių technologijų pagalba tampa gana miglotomis<sup>38</sup>. Iš kitos pusės, privatumo darbo vietoje specifiškumą lemia iš pažiūros viešas darbo vietos pobūdis ir darbdavio verslo interesai, todėl reikšmingu tampa privatumo darbo vietoje ribų klausimas.

## 1.2. Privatumo darbo vietoje ribojimas

Nors ir galime teigti, kad kiekvienas asmuo turi teisę į privatumą, kurią garantuoja tarptautiniai teisės aktai, valstybių konstitucijos ir įstatymai, ši teisė nėra absoliuti, t.y. ji nepriskiriama prie tų žmogaus teisių, kurios negali būti ribojamos, kaip teisė į gyvybę ar draudimas asmenį kankinti, su juo elgtis nežmoniškai, žeminant jo orumą. Taigi teisė į privatumą gali būti įstatymų numatytais atvejais ribojama, kai kertasi su tapačia ar svarbesne teise ar

---

<sup>35</sup> The American Heritage Dictionary of the English Language, Fourth Edition. Houghton Mifflin Company, 2000 // <http://www.bartleby.com/61/48/W0224800.html>; prisijungimo laikas 2005-06-13.

<sup>36</sup> Lietuvos Respublikos nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 57-2536. 3 str. 5 d.; Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170. 2 str. 8 d.

<sup>37</sup> Lietuvos Respublikos darbo kodeksas // Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 115 str.

<sup>38</sup> Civilka M. Apie darbdavio teisę tikrinti darbuotojų e.paštą // Verslo žinios. 2002, Nr. 105.

vertybe. Pasak A. Vaišvilos, prie pagrindinių žmogaus teisių apsaugos garantijų priskirtinas ir savavališko asmens teisių ribojimo nebuvimas. Teisėtas žmogaus teisės ribojimas galimas tik dviem atvejais: a) kai reikalinga apsaugoti kito asmens teises; ir b) kai reikia užkirsti kelią religinės, tautinės neapykantos kurstymui, karo ir prievartos propagandai. Visais kitais atvejais žmogus yra laisvas įgyvendindamas savo teises. Tos teisės negali būti juridiskai apribotos, kol pats asmuo neduoda tam pagrindo nevykdydamas pareigų<sup>39</sup>. Yra nuomonė, kad asmens subjektyvus suvokimas ir suteikimas tam tikriems su juo susijusiems faktams privatumo elementų objektyviai nesuformuoja tokio socialinio reiškimo, kaip privatus asmens gyvenimas. Galimi atvejai, kai atitinkamo ribojimo prasmingumas slypi konkrečios teisės ar laisvės prigimtyje arba kai atitinkamais apribojimais siekiama išvengti kolizijos su kitomis pagrindinėmis teisėmis. Dažnai kyla iš esmės lygiaverčių konstitucinių teisinių vertybių konfliktas, todėl tokiais atvejais atitinkamais apribojimais neturėtų būti smarkiai pažeidžiama buvusi jų pusiausvyrą<sup>40</sup>. Privatumo ribų nustatymo klausimas svarbus ir dėl to, nes nuo to priklauso asmens subjektyvių teisių gynimo apimtis.

Nustatyti, kur yra vienos ar kitos teisės ar laisvės ribos – sudėtinga teisinė problema. Kiekviena subjektyvė teisė gali būti ribojama laikantis imperatyviosios teisės normomis nustatytų reikalavimų bei sąlygų. Štai Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 str. 2 d. numatyta galimybė riboti asmens teisę į privatumą: „įstatymų nustatytais atvejais ir kai tai būtina demokratinėje visuomenėje valstybės saugumo, visuomenės apsaugos ar šalies ekonominės gerovės interesams, siekiant užkirsti kelią viešosios tvarkos pažeidimams ar nusikaltimams, taip pat būtina žmonių sveikatai ar moralei arba kitų asmenų teisėms ir laisvėms apsaugoti“<sup>41</sup>. Todėl, Lietuvos Respublikos Konstitucijos 24 str. 4 dalies, kurioje nustatyta, jog įstatymas ir teismas saugo, kad niekas nepatirtų savavališko ar neteisėto kišimosi į asmens asmeninį ir šeiminių gyvenimą, kėsinamasi į jo garbę ir orumą, nereikėtų suprasti kaip absoliutaus draudimo kai kuriais atvejais riboti asmens teisę į privataus gyvenimo neliečiamumą. Konstitucija yra vientisas aktas, ir jos nuostatos turėtų būti suprantamos integruotai. Taigi šiuo požiūriu svarbus yra ir Konstitucijos 28 str., kuriame sakoma, kad įgyvendindamas savo teises ir naudodamasis savo laisvėmis, žmogus privalo laikytis Lietuvos Respublikos Konstitucijos ir įstatymų, nevaržyti kitų žmonių teisių ir laisvių<sup>42</sup>.

Įstatymo viršenybės principą ribojant asmens teises ir laisves, savo jurisprudencijoje plėtojo ir Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. Viename savo nutarimų Teismas konstatavo, kad pagal Konstituciją riboti konstitucines žmogaus teises ir laisves galima, jeigu yra

<sup>39</sup> Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000. P. 145.

<sup>40</sup> Žiobienė E. Privatumo teisės doktrinos kaita JAV//Jurisprudencija. 2002, Nr. 32(24).

<sup>41</sup> 1950 metų lapkričio 4 d. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // <http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=114048&Condition2=>; prisijungimo laikas: 2005-06-14.

<sup>42</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014., 28 str.

laikomasi šių sąlygų: 1) tai daroma įstatymu; 2) ribojimai yra būtini demokratinėje visuomenėje siekiant apsaugoti kitų asmenų teises bei laisves ir Konstitucijoje įtvirtintas vertybes, taip pat konstituciškai svarbius tikslus; 3) ribojimais nėra paneigiama teisių ir laisvių prigimtis bei jų esmė; 4) yra laikomasi konstitucinio proporcingumo principo<sup>43</sup>. Nustatant privatumo darbo vietoje ribas, svarbus yra Konstitucinio Teismo 2000-05-08 nutarime išdėstytas požiūris, kad nusikalstamai veikai netaikomas žmogaus privataus gyvenimo apsaugos principas. Šiame nutarime Konstitucinis Teismas suformulavo tikėtino privatumo koncepciją, pagal kurią privataus gyvenimo teisinė samprata siejama su asmens būseną, kai asmuo gali tikėtis privatumo, su jo teisėtai privataus gyvenimo lūkesčiais. Jei asmuo atlieka viešo pobūdžio veikas ir tą supranta arba turi ir gali suprasti, nors ir savo namuose ar kitose privačiose valdose, tai tokios viešo pobūdžio veikos nebus apsaugos objektas pagal Lietuvos Respublikos Konstitucijos 22 ir Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 straipsnius, ir asmuo negali tikėtis privatumo<sup>44</sup>. Šiame nutarime Konstitucinis Teismas aiškino ir Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatas. Be to, jame Konstitucinis Teismas suformulavo svarbias nuostatas, kad įtariamam nusikaltimo darymu asmuo pats atsisako nuo teisės į privatų gyvenimą ta apimtimi, kurią nulemia jo daromas nusikaltimas<sup>45</sup>. Taigi žmogaus privataus gyvenimo ribos baigiasi tada, kai jis nusikalstamais veiksmais pažeidžia teisės saugomus interesus.

Lietuvos Respublikos įstatymai taip pat nustato atskirus atvejus, kada teisė į privatumą gali būti ribojama. Antai Lietuvos Respublikos Operatyvinės veiklos įstatymo nuostatos formuoja pagrindus, kuriems esant operatyvinės veiklos subjektai gali kontroliuoti asmens susirašinėjimą, klausytis telefono pokalbių ir daryti jų įrašus, slapta apžiūrėti gyvenamąsias patalpas, naudoti specialią techniką<sup>46</sup>. Baudžiamojo proceso kodekso normos taip pat reglamentuoja asmens susirašinėjimo, telefono pokalbių slaptumą ir galimybes šias teises riboti<sup>47</sup>. Tai yra teisės normos, skirtos nusikaltimų tyrimui palengvinti ir pagreitinti bei

---

<sup>43</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. rugsėjo 19 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos telekomunikacijų įstatymo (2000 m. liepos 11 d. redakcija) 27 straipsnio 2 dalies, Lietuvos Respublikos telekomunikacijų įstatymo 27 straipsnio pakeitimo įstatymo 2 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos telekomunikacijų įstatymo (2002 m. liepos 5 d. redakcija) 57 straipsnio 4 dalies, Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo (1997 m. gegužės 22 d. redakcija) 7 straipsnio 3 dalies 4 punkto, Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo (2002 m. birželio 20 d. redakcija) 7 straipsnio 3 dalies 6 punkto, Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 48 straipsnio 1 dalies (1961 m. birželio 26 d. redakcija) ir 75 straipsnio 1 dalies (1975 m. sausio 29 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“//Valstybės žinios. 2002, Nr. 93 – 4000.

<sup>44</sup> Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gegužės 8 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo 2 straipsnio 12 dalies, 7 straipsnio 2 dalies 3 punkto, 11 straipsnio 1 dalies ir Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 198<sup>1</sup> straipsnio 1 bei 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“//Valstybės žinios. 2000, Nr. 39 – 1105.

<sup>45</sup> Ten pat.

<sup>46</sup> Žr. Lietuvos Respublikos Operatyvinės veiklos įstatymas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 65-2633. 9, 10, 11 str.

<sup>47</sup> Žr. Lietuvos Respublikos Baudžiamojo proceso kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 37-1341. 154 str.



adresuojamos teisėsaugos institucijoms. Peršasi išvada, kad pagal Lietuvos įstatymus žmogaus teisė į privatumą gali būti ribojama tik siekiant užkirsti kelią teisės pažeidimams ir nusikaltimams. Tai iš esmės ir atitinka Europos žmogaus teisių konvencijos 8 str. 2 dalies nuostatas.

Teismų praktika eina tuo pačiu keliu. Kaip nustatė Lietuvos Respublikos Aukščiausiasis Teismas byloje *J.Bartasūnienė v. VŠĮ "Humana people to people Baltic"*, darbuotojo teisių į privatumą gynimas remiantis minėtu Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 straipsniu būtų neproporcingas visuomenės ir darbdavio teisėtų interesų atžvilgiu, siekiant užkirsti kelią nesąžiningiems darbuotojo veiksams, o kartu ir teisės pažeidimams ar nusikaltimams. Privataus gyvenimo neliečiamumas gali būti ribojamas dėl asmeninių neturtinių vertybių ir jų suderinamumo su kitų asmenų teisėmis ir teisėtais interesais. Jeigu asmuo piktnaudžiauja teise į privatumą (kai elgdamasis nesąžiningai ginasi privatumu), tai atskirais atvejais gali būti pagrįstai atsisakyta ginti jo teisę į privatumą<sup>48</sup>. Šioje byloje darbuotoja buvo atleista iš darbo už tai, kad darbo vietoje padarė administracinės teisės pažeidimą, kuris buvo išaiškintas remiantis vaizdo stebėjimo kamerų nufilmuota medžiaga. Kadangi teismų praktika šioje srityje yra skurdi, galima daryti prielaidą, kad teismai ateityje analogiškai vertins ir kitus panašius atvejus (pavyzdžiui, bylose dėl autorių ir gretutinių teisių pažeidimų, komercinių paslapčių atskleidimo, pornografijos, rasinės ar tautinės neapykantos, garbę ir orumą žeminančios informacijos platinimo ir kt.), kai nusikalstamos veikos įrodymai bus surinkti elektroninių darbo vietos stebėjimo ir kontrolės priemonių pagalba.

Tačiau ne vien darbuotojų daromi teisės pažeidimai ar nusikaltimai lemia jų privatumo apribojimą darbo vietoje. Egzistuoja eilė kitų priežasčių, sąlygų, aplinkybių, verčiančių darbdavius imtis darbuotojų stebėjimo ir kontrolės darbo vietoje elektroninių priemonių pagalba. Paminėti galima darbo tvarkos ir drausmės užtikrinimo, darbuotojų darbo našumo ir efektyvumo didinimo, darbdavio finansinių resursų taupymo, darbdavio gero vardo išsaugojimo, kompiuterių sistemos apsaugos ir veiksmingumo poreikius ir kt. Visa tai sudaro teisėtą darbdavio verslo interesą.

Todėl, manytume, kad privatumo darbo vietoje ribos turėtų baigtis ten, kur kėsinamasi padaryti arba padaromas teisės pažeidimas ar nusikaltimas, nesilaikoma įstatymų ir darbo sutarties, kitų darbdavio ir darbuotojo susitarimų. Darbuotojui privatumas negali būti garantuojamas ir tuo atveju, kai pažeidžiamas ar kėsinamasi pažeisti teisėtą darbdavio verslo interesą. Tačiau, kaip pamatysime vėliau, skirtingose teisinėse sistemose darbuotojo teisės į privatumą ribojimas ir darbdavio verslo intereso apsauga vertinami ne vienodai.

---

<sup>48</sup> Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. gegužės 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-289/2004 // <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=25347>; prisijungimo laikas: 2005-07-05.

## 2. ELEKTRONINIS STEBĖJIMAS IR KONTROLĖ DARBO VIETOJE

Šios darbo dalies tikslas – identifikuoti priežastis, skatinančias darbuotojų elektroninę kontrolę darbo vietoje, apžvelgti technologijas ir būdus, naudojamus elektroniniam darbuotojų stebėjimui bei palyginti skirtingų technologijų diegimo keliamas grėsmes darbuotojų informaciniam privatumui.

### 2.1. Elektroninio stebėjimo ir kontrolės darbo vietoje priežastys

Spartus darbo vietose naudojamų techninių priemonių tobulėjimas per paskutinius kelis dešimtmečius iš esmės transformavo darbo vietos supratimą, radikalai pakeitė teisinius ir organizacinius darbo rėmus, sulyginęs anksčiau aiškias ribas tarp darbuotojų asmeninio ir profesinio gyvenimo. Nors tobula biuro įranga ir padidino darbo efektyvumą ir suteikė įmonėms galimybę žymiai padidinti savo pelną, tačiau tai sudarė prielaidas darbuotojų kontrolei ir jų privatumo ribojimui. Technologijos pagreitino darbdavių kišimąsi ne vien į darbuotojų profesinės veiklos sferą, bet ir į asmeninį jų gyvenimą. Naujausi statistiniai duomenys rodo, kad 36% JAV įmonių kontroliuoja darbuotojų darbą kompiuteriu, 50% išsaugo ir peržiūri darbuotojų kompiuterių bylas, 55% saugo ir peržiūri darbuotojų elektroninius laiškus, 76% įmonių kontroliuoja savo darbuotojų naršymą internete, 65% naudoja interneto filtrus. Tai, kaip rodo 2005 m. Amerikos vadybos asociacijos (angl. *American management association*) atliktas tyrimas, 27% daugiau nei 2001 m.<sup>49</sup> Elektroninis darbuotojų stebėjimas suprantamas ir apibrėžiamas kaip patikimas, efektyvus ir didelių kaštų nereikalaujantis procesas, kurio metu elektroninėmis ar kitomis priemonėmis fiksuojami visi darbuotojų veiksmai tiek darbo vietoje, tiek vis dažniau ir už jos ribų<sup>50</sup>.

Literatūroje diskutuojama ir dėl pačios elektroninio stebėjimo ir kontrolės sąvokos vartojimo. Vieni autoriai sąvokas „kontrolė“ (angl. *monitoring*) ir „stebėjimas“ („sekimas“) (angl. *surveillance*) vartoja kaip sinonimus, kiti teigia, kad tarp šių sąvokų yra esminių skirtumų: sąvoka „kontrolė“ yra bendro pobūdžio ir taikoma bet kokiam automatizuotam informacijos rinkimui darbo vietoje nepaisant tikslo, tuo tarpu sąvoka „stebėjimas“ nusako santykį tarp valdžios (darbdavio) ir tų, kurių elgesį ji nori kontroliuoti. Kontrolė generuoja informaciją, naudojamą stebėjimui, stebėjimas gali apimti kontrolę, tačiau kontrolė dažnai gali būti ir

<sup>49</sup> 2005 Electronic monitoring & surveillance survey: many companies monitoring, recording, videotaping and firing employees//<http://www.amanet.org/press/amanews/ems05.htm>; prisijungimo laikas: 2005-10-05.

<sup>50</sup> Kizza J.M., Ssanyu J. Workplace surveillance // Weckert. J. Electronic monitoring in the workplace: controversies and solutions. Hershey, PA: Idea group publishing, 2004.

nesusijusi su stebėjimu.<sup>51</sup> Taip pat sutinkama nuomonė, kad sąvoka „elektroninė kontrolė“ (angl. *electronic monitoring*) apima tris elementus:

1) Darbdavio naudojimas elektroninėmis priemonėmis siekiant stebėti ir įvertinti darbuotojų darbo efektyvumą (pvz., darbdavys naudoja kompiuteriu, kad galėtų išsaugoti ir peržiūrėti darbuotojo elektroninius laiškus, siunčiamus ar gaunamus iš klientų ir įvertinti darbuotojo teikiamų paslaugų kokybę);

2) Darbdavio naudojimas elektroninėmis priemonėmis tikslu stebėti darbuotojų veiksmus, kai jie neatlieka darbo užduočių, arba kitais nei darbo produktyvumo vertinimo tikslais (pvz., darbdavys elektroninių priemonių pagalba gali išsaugoti ir peržiūrėti darbuotojo elektroninių laiškų turinį tirdamas skundą dėl seksualinio priekabiavimo);

3) Darbdavio naudojimas elektroninėmis priemonėmis siekiant atkurti ar atstatyti ištrintus ar paslėptus elektroninius duomenis (pvz., aiškindamasis tariamos pramoninės paslapties vagystės aplinkybes, darbdavys naudoja specialią programinę įrangą, skirtą rekonstruoti elektroninius laiškus, kuriuos įtariamas darbuotojas išsiuntė už įmonės ribų esantiems tretiesiems asmenims)<sup>52</sup>.

Darbdaviai vis dažniau griebiasi elektroninės kontrolės priemonių, kad galėtų stebėti, ką darbuotojai veikia darbe. Jie teigia turį aibę verslo interesų ir priežasčių elektroniniu būdu stebėti darbuotojus darbo vietoje. Atsakydami į tai darbuotojai ir juos palaikantys mokslininkai pasisako prieš ir pabrėžia, kad tokia kontrolės praktika aiškiai pažeidžia darbuotojo teisę į informacinį privatumą, nes jos metu gali būti renkama įvairi informacija apie darbuotojus. Todėl ir mokslininkų, tyrinėjusių šią sritį, nuomonės pasidalija į dvi priešingas pozicijas: vieni pateisina ir palaiko darbuotojų stebėjimą ir kontrolę darbo vietoje, teikdami pirmenybę darbdavio teisėtiems interesams ir nuosavybės teisėms, kiti – susikoncentruoja ties prigimtinėmis asmens teisėmis ir laisvėmis, o būtent - teise į privataus gyvenimo neliečiamybę, teise į korespondencijos slaptumą ir teigia, kad fundamentalios darbuotojo teisės į privatumą negali paminti joks darbdavio interesas. Nors literatūroje dažnai aptariamas koks nors siauras šios problemos aspektas, tačiau visų autorių pagrindinis tikslas turėtų būti šio konflikto sprendimas, šių dviejų teisės ginamų vertybių pusiausvyros paieška.

Antai pirmąją nuomonę palaikantis P.C. Cutler teigia, kad kontrolė pateisinama dėl to, kad ji gali padėti apsaugoti darbuotojų sveikatą ir saugumą, padėti sumažinti ar pašalinti seksualinę, rasinę ir kitokią diskriminaciją. Svarbus argumentas taip pat yra tai, kad būtina

---

<sup>51</sup> Botan C., Vorvoreanu M. What do employees think about electronic surveillance at work? // Weckert. J. *Electronic monitoring in the workplace: controversies and solutions*. Hershey, PA: Idea group publishing, 2004.

<sup>52</sup> Lasprogata S., King N.J., Pillay S. Regulation of electronic employee monitoring: identifying fundamental principles of employee privacy through a comparative study of data privacy legislation in the European Union, United States and Canada // *Stanford technology law review*. 2004, issue 4  
<[http://stlr.stanford.edu/STLR/Articles/04\\_STLR\\_4/index.htm](http://stlr.stanford.edu/STLR/Articles/04_STLR_4/index.htm)>; prisijungimo laikas: 2005-08-03.

kontroliuoti nusikaltimus darbo vietoje, ypač korupciją, vagystes ir finansinį sukčiavimą. Ir tai yra netiesioginės darbdavio atsakomybės problema. Jei darbdaviai yra atsakingi už savo darbuotojų veiksmus, atrodytų jie turi pareigą žinoti ką tie darbuotojai daro. Saugumo argumentu remiasi P. Tolo ir G. Steinke tvirtindami, kad stebėjimu siekiama saugaus priėjimo prie informacijos užtikrinimo, išvengti piktnaudžiavimo, užkirsti kelią vagystėms ir pan. G. Gumpert ir S.J. Drucker teigia, kad pagrindinis nuolatinio stebėjimo ir kontrolės darbo vietoje motyvas yra paprastas smalsumas, noras žinoti, ką daro kiti. Tačiau, kaip pažymi N. Taylor, siekiant įdiegti sudėtingas elektroninio stebėjimo priemones, vien smalsumo argumento nepakanka. Reikia tam tikrų socialinių prielaidų, kurios darytų stebėjimą priimtiniu ir teisėtu. Visuomenė yra suinteresuota stebėjimu, jei jis padeda pasiekti jos tikslus, kuriuos demokratinė visuomenė supranta kaip viešosios tvarkos palaikymą ir nusikalstamumo prevenciją. Dalis autorių pabrėžia ekonominį darbuotojų stebėjimo motyvą. R. J. Boncella tvirtina, kad įmonės stebi savo darbuotojus siekdamas sumažinti išlaidas ar padidinti pajamas. Didžiausia problema, daugelio kompanijų požiūriu, yra ekonominiai nuostoliai, patiriami dėl piktnaudžiavimo techniniais resursais. Pavyzdžiui, interneto naudojimas ne darbo tikslais vien JAV įmonėms kasmet kainuoja 54 milijonus JAV dolerių, neįskaitant produktyvumo ir kitų nuostolių. M. Velasquez nuomone, darbdavys turi teisę gintis nuo tokio piktnaudžiavimo ir geriausiai tai gali padaryti pasitelkęs elektroninio stebėjimo priemones. Teisiniu stebėjimo motyvu besiremiantys autoriai mano, kad kompanijos pagrįstai baiminasi dėl jų darbuotojų naudojimosi komunikacinėmis technologijomis, nes tai gali turėti ir neigiamų teisinių pasekmių. D. Koehn įvardija nesantaikos kurstymo naudojantis darbo vietos infrastruktūra problema, A. Adam akcentuoja labai jautrią teisinę problemą – pornografijos, ypač vaikų pornografijos, platinimą naudojantis įmonės informaciniais resursais<sup>53</sup>.

Priešingą poziciją palaikanti ir darbuotojų teises ginanti L.D. Introna mano, kad didžiausia etikos požiūriu yra stebėjimo padarinių individui problema. Stebėjimas darbo vietoje laikytinas neetišku *per se*. Ir dauguma kitų autorių pritaria, kad stebėjimas yra žalingas individui. J. van den Hoeven teigimu, elektroninis stebėjimas pažeidžia tiek privatumą, tiek jis gali neigiamai paveikti ir asmens tapatumą bei ryžtą. H. Nissenbaum mano, kad stebėjimas ir kontrolė darbo vietoje gali neigiamai paveikti asmenybės vystymąsi ir charakterį, privatumo trūkumas darbo vietoje gali kelti pavojų ir individo psichinei sveikatai. D. Nye iš esmės kvestionuoja tokias darbdavio galias savo darbuotojų atžvilgiu. Pasitikėjimo darbuotojais koncepciją plėtojo R.C. Solomon, F. Floros, M.J. Gallivan, G. Depledge, D.G. Johnson ir kiti. Anot jų, pasitikėjimas yra būtinas kasdieniame mūsų gyvenime, ypač atliekant įvairias verslo

---

<sup>53</sup> Collins D., Stahl B.C., Prior M., Wilford S. Electronic monitoring in the workplace: if people don't care, then what is the relevance? // Weckert. J. Electronic monitoring in the workplace: controversies and solutions. Hershey, PA: Idea group publishing, 2004.

transakcijas. Stebėjimas darbo vietoje gali būti suprantamas kaip nepasitikėjimo darbuotojais išraiška, o tęstinis stebėjimas situaciją gali dar labiau apsunkinti ir sukurti nepatiklius darbuotojų ir darbdavių santykius. Stebėjimas ir kontrolė darbo vietoje sukelia nepatogumų tiek atskiram individui, tiek neigiamai įtakoja visą visuomenę. Taip pat sutinkama nuomonė, kad stebėjimas ir kontrolė darbo vietoje kenkia verslui, pažeidžia ekonominę sistemą. Stebėjimas kaip pasitikėjimo darbuotojais stokos išraiška, yra nuostolingas ypač tų organizacijų funkcionavimui, kurios į pirmą planą iškelia stebėjimo ir kontrolės pranašumus. Pasak N.E. Bowie, ką galima pasakyti apie įmonę, kurios vadovybė abejoja darbuotojų gebėjimu dorai dirbti be slaptos kontrolės, kai daroma prielaida, kad darbuotojai darbo metu dažniausiai elgiasi nesąžiningai? P.B. Thomson teigimu, darbuotojų stebėjimas yra ankstyvosios industrinės revoliucijos mąstysenos rezultatas, kai nepaklusni darbo jėga buvo tiesiog verčiama dirbti. A.A. Jerrard ir T.Y. Chang nuomone, toks požiūris nepriimtinas šiuolaikiniams darbo santykiams, kai didelę reikšmę įgavo individuali darbuotojo iniciatyva, ypač įtinklinto darbo ar teledarbo atveju. Pagaliau stebėjimas ir kontrolė sudaro nemažai kultūrinių ir teisinių problemų. D. Langford teigia, kad daugelis šiuolaikinių kompanijų funkcionuoja tarptautinėje erdvėje, yra sudarytos iš skirtingų valstybių darbo jėgos, todėl privatumo ir stebėjimo darbo vietoje samprata įvairiose kultūrose ir valstybėse ryškiai skiriasi, galiausiai yra didžiulių skirtumų, kalbant apie stebėjimo ir kontrolės darbo vietoje leistinumą ir teisėtumą. R. Clarke išreiškia susirūpinimą darbuotojų teisių, ypač jų privatumo apsauga. Kaip pagrindinius pavojus, kurie kyla darbuotojų teisėms, jis įvardina darbdavio nesąžiningumą tvarkant darbuotojų asmens duomenis, kišimąsi į asmens privatų gyvenimą ir darbuotojų veiksmų varžymą kontroliuojant, kaip naudojama įmonės informacinė infrastruktūra. Taip pat šią poziciją palaikantys autoriai E. Rooksby ir N. Cica nagrinėja darbuotojų autonomiškumo problemą, S. Clarke nemažai dėmesio skiria darbuotojų sutikimo juos kontroliuoti įteisinimo problemai, J. Weckert pažymi darbuotojų kaip asmenų pagarbos bei kitas problemas. Pasak J.R. Aiello ir K.J. Kolb, elektroninėmis priemonėmis stebimi darbuotojai kenčia stresą, dažniau patiria moralinių nepatogumų ir sveikatos sutrikimų nei kiti darbuotojai<sup>54</sup>. Panašios nuomonės laikosi ir M. Civilka, pasak jo, įrodyta, jog sekimas sukelia darbuotojų stresą, žemina orumą, pasitikėjimą savimi. Tai mažina jų iniciatyvumą, produktyvumą ir pan. Tai dar syk įrodo, jog nagrinėjama problema yra ne tik teisinė ar ekonominė, bet kartu socialinė bei psichologinė, taigi ir spręsti ją reiktų kompleksiskai<sup>55</sup>.

Be aukščiau nagrinėtų bendro pobūdžio motyvų už ir prieš elektroninę darbo vietos kontrolę, galima apibendrintai išskirti literatūroje pateikiamas tokias pagrindines priežastis, dėl kurių darbdaviai imasi elektroninių stebėjimo ir kontrolės priemonių:

---

<sup>54</sup> Ten pat.

<sup>55</sup> Civilka M. Apie darbdavio teisę tikrinti darbuotojų e.paštą//Verslo žinios. 2002, Nr. 105.

1) Darbuotojų darbo produktyvumas. Daugelis darbdavių mano, kad darbuotojai darbo metu daugybę laiko iššvaisto užsiimdami asmeniniais reikalais. 2001 m. atliktos studijos duomenimis, 60% apklaustų darbuotojų teigė, kad darbo metu siuntinėja asmeninius elektroninius laiškus ir naršo internete, 90% respondentų tvirtino, kad darbo metu internete naršo mažiausiai 30 min. per dieną<sup>56</sup>. Nors daugelis įmonių ir toleruoja saikingą naudojimąsi internetu darbo laiku, tačiau kai besaikis naršymas internete mažina darbo našumą ir produktyvumą, į tai reaguojama pradėdant nuolat kontroliuoti darbuotojų elektroninį paštą ir naudojimąsi internetu;

2) Kompiuterių sistemos efektyvus naudojimas. Darbdaviai baiminasi, kad savo asmeniniams poreikiams darbo kompiuteriuose diegdami įvairią programinę įrangą, ypač parsiųsčius iš abejotinių neoficialių tinklapių ar FTP serverių, darbuotojai įmonės kompiuterių sistemą gali užkrėsti virusais ir padaryti ne mažų finansinių nuostolių. Užkirsdami kelią tokioms pasekmėms atsirasti, darbdaviai draudžia darbuotojams diegti bet kokią programinę įrangą į darbo kompiuterį, taip pat ją siųstis. Užtikrindami tai, darbdaviai ima nuolat kontroliuoti įeinančius ir išėinančius komunikacijų srautus;

3) Darbdavio nustatytų vidaus darbo taisyklių, taip pat darbo su kompiuterių sistema, elektroniniu paštu ir internetu taisyklių laikymais;

4) Skundų dėl darbuotojų aplaidumo, priekabiavimo ir diskriminacijos tyrimas. Tokie darbuotojų veiksmai gali atnešti ne tik reikšmingų finansinių nuostolių, bet ir pakenkti geram įmonės vardui. Taigi norint užkirsti tam kelią reikia kontroliuoti tiek ateinančių, tiek išsiunčiamų darbuotojų elektroninių laiškų, kitų elektroninių komunikacijų turinį;

5) Pramoninio šnipinėjimo išaiškinimas ir prevencija. Darbdavys privalo užtikrinti gamybinių paslapčių, autorių teisių, patentinių teisių, prekių ženklų apsaugą nuo darbuotojų ar trečiųjų asmenų atliekamų pažeidimų. Siekdamas užkirsti tam kelią, įmonės draudžia darbuotojams be specialaus leidimo išsiųsti ar parsiųsčius informaciją, taip pat draudžia asmeniniais tikslais naudotis elektroniniu paštu. Taigi darbdavys turi kontroliuoti darbuotojus, jei nori užtikrinti šių draudimų vykdymą;

6) Neteisėtos prieigos prie darbdavio kompiuterių sistemos (įskaitant hakerių vykdomą neteisėtą prieigą) prevencija;

7) Kompiuterių tinklo apsauga nuo apkrovimo didelėmis siunčiamomis bylomis;

8) Darbdavio kompiuterių sistemos apsauga nuo jos panaudojimo nusikaltimų ar kitų teisės pažeidimų vykdymui;

9) Pagalba teisėsaugos institucijoms renkant elektroninius įrodymus.

---

<sup>56</sup> Kizza J.M., Ssanyu J. Workplace surveillance // Weckert. J. Electronic monitoring in the workplace: controversies and solutions. Hershey, PA: Idea group publishing, 2004.

Šios priezastys atrodo pakankamai svarios žiūrint iš darbdavio pozicijų. Tačiau darbdavio verslo interesai neturi užgožti darbuotojų teisės į informacinį privatumą, ir pagrindinis teisės tikslas turėtų būti duomenų rinkimo elektroninės kontrolės būdu ribojimas ir šių dviejų darbo teisės subjektų interesų pusiausvyros siekis. Pažymėtina, kad šiandien daugelyje šalių įstatymai yra palankesni darbdaviui. Elektroninis darbo vietos stebėjimas ir kontrolė yra teisėta veikla, kai tik tai yra būtina verslo tikslais. Pavyzdžiui, pagal Didžiosios Britanijos 2000 m. Telekomunikacijų reglamentą (angl. *Telecommunications regulation*) darbdavys privalo informuoti darbuotoją apie būsimą elektroninę kontrolę, tačiau turi teisę ir kontroliuoti neinformavęs tokiais nustatytais atvejais: a) verslo transakcijų fiksavimas; b) reguliacijos ar savireguliacijos gairių laikymosi užtikrinimas; c) darbdavio kompiuterių sistemos efektyvumo palaikymas; d) mokymo ir paslaugų standartų palaikymas; e) nusikalstamų veikų aptikimas ir prevencija; f) nesankcionuoto naudojimosi darbo vietos technologijomis prevencija<sup>57</sup>.

## **2.2. Elektroninio stebėjimo ir kontrolės darbo vietoje technologijos ir būdai**

Šiuolaikinės technologijos įgalina darbdavius žinoti praktiškai viską apie savo darbuotojus darbo vietoje. Tokios technologijos kaip telefono pokalbių pasiklausymo ir kontrolės programinė įranga, elektroninio ir balso pašto kontrolės priemonės, vaizdo stebėjimo kameros, kompiuterio klaviatūros klavišų paspaudimo (angl. *keystroke*) kontrolės priemonės ir daugelis kitų, tapo neatsiejama daugelio įmonių kasdienės veiklos dalimi.

Darbdaviai gali kontroliuoti darbuotojų telefono pokalbius su klientais dėl su verslu susijusių priežasčių, tokių kaip teikiamų paslaugų kokybė. Speciali programinė įranga įgalina ne tik pasiklausyti pokalbių telefonu, bet ir fiksuoti balso pašto pranešimus, kontroliuoti, per kiek laiko atsiliepiama į skambučius, kiek laiko trunka pokalbis, koks skambučių periodiškumas ir pan. Visa ši informacija gali būti įrašinėjama. Tačiau atvira lieka asmeninių pokalbių darbo vietos telefonu problema. Kai kuriose valstybėse (JAV, Didžiojoje Britanijoje) teisės aktai numato reikalavimą informuoti apie pasiklausymą tiek tiesiogiai pranešant apie tai darbuotojui, tiek pakeistu telefono tonu ar kitu būdu. Taip pat yra nemažai teisės aktų, reikalaujančių darbdavius nutraukti pokalbių telefonu kontrolę, kai pokalbiai yra aiškiai asmeninio pobūdžio<sup>58</sup>. Šiaip ar taip, nėra garantijos, kad darbdavys laikysis šių reikalavimų, nes nėra šių reikalavimų įgyvendinimą užtikrinančių mechanizmų.

---

<sup>57</sup> Ten pat.

<sup>58</sup> Ten pat.

Kompiuterių programinė įranga, skirta darbuotojų elektroninės darbo aplinkos kontrolei, turbūt yra labiausiai paplitusi stebėjimo ir kontrolės forma darbo vietoje. Daugelis darbdavių naudoja darbo kompiuteriu kontrolės priemones, nes tai įgalina sparčiai tobulėjanti elektroninio šnipinėjimo (angl. *snooping*) programinė įranga. Darbuotojai ar bet kurie kiti asmenys gali būti kontroliuojami jiems apie tai nieko net nežinant. Taip pat yra galimybė surinktą informaciją išsaugoti ir automatiškai tvarkyti toliau. Galima aptarti keletą elektroninio darbuotojų stebėjimo ir kontrolės priemonių ir būdų:

1) Kompiuterio klaviatūros klavišų paspaudimo kontrolės priemonės (angl. *Keystroke monitoring*). Ši programinė įranga stebi ir įrašo kiekvieną kompiuterio klaviatūros klavišų paspaudimą per tam tikrą laiko tarpą, skaičiuoja padarytų spausdinimo klaidų kiekį ir jas fiksuoja, kontroliuoja užduočių atlikimo laiką, pertraukų trukmę ir pan. Klavišų paspaudimo kontrolės priemonių pagalba kiekvienas kompiuterio pelės paspaudimas, kiekvienas išsiųstas ar gautas laiškas, kiekvienas atspausdintas ar ištrintas simbolis yra įrašomas ir slapta siunčiamas į kontrolės vykdytojo kompiuterį. Dažniausiai kontrolė tokiomis priemonėmis yra nukreipiama į stambių įmonių kanceliarijos darbuotojus, atliekančius vien rutininį darbą. Darbdaviui tai puikus būdas „prikabinti etiketę“ kiekvienam darbuotojui. Jei darbuotojas kelioms minutėms nukryps nuo darbo ir asmeniniais tikslais pasinaudos internetu, darbdavys būtinai sužinos apie tai. Tokios kompiuterių programos kaip „Investigator“, „WinWhatWhere“, ar „TrueActive“, įdiegtos į darbuotojo kompiuterį, gali slapta fiksuoti visus kompiuteriu atliekamus veiksmus, įskaitant aplankytus interneto tinklapius, sukurtus dokumentus, ištrintas bylas bei gautus ar išsiųstus elektroninius laiškus. Jos taip pat gali fiksuoti ir laiką, praleidžiamą darbuotojui dirbant su konkrečia programa. Taigi šiam elektroninės kontrolės būdui būdingas slaptumas ir išsaugomų ir tvarkomų duomenų neapibrėžtumas – tvarkoma praktiškai visa informacija, susijusi su darbu kompiuterio klaviatūra ar kitais įrenginiais.

2) Interneto prieigos kontrolės priemonės (angl. *Internet connection monitoring*). Tai programinė įranga, kontroliuojanti ir fiksuojanti visus veiksmus, atliekamus internete, pvz., konkretaus kompiuterio prisijungimų prie interneto kiekį ir kiekvieno prisijungimo trukmę. Fiksuojami visi veiksmai, atliekami naudojantis HTTP, FTP, POP3, pokalbių programomis ir pan. Interneto prieigą šnipinėjanti programinė įranga taip pat įrašo iš sekamo kompiuterio visų internete aplankytų serverių IP adresus, gali įrašinėti visus sekamo kompiuterio vartotojo pokalbius internete (IRC pokalbių kanaluose, pasikalbėjimo programose, tokiose kaip „Yahoo messenger“, „MSN messenger“ ar „ICQ“). Pastebėtina, kad tokių programų naudojimas kelia grėsmę ne tik darbuotojų, bet ir trečiųjų asmenų informaciniam privatumui, nes renkama informacija ir apie juos.



3) Darbo kompiuterio programomis kontrolės priemonės (angl. *Application usage monitoring*). Ši programinė įranga kontroliuoja ir įrašo informaciją apie programas, kurias vykdo kontroliuojamas kompiuteris, įrašo, kokias bylas atidarė ar dokumentus naudojo vartotojas ir pan.

4) Ekranų nuotraukų fiksavimo priemonės (angl. *Screenshot capture*). Skirtos periodiškai, reguliariais intervalais daryti stebimo kompiuterio darbalaukio nuotraukas. Ekranų nuotraukų (vaizdų) fiksavimo galimybė leidžia kontrolės vykdytojui beveik realiu laiku matyti visus kontrolės objekto (darbuotojo) kompiuteriu atliekamus veiksmus. Kitaip tariant, darbdavys mato tą patį, ką savo kompiuterio monitoriuje mato darbuotojas. Tokios ekranų nuotraukos gali būti išsaugomos, automatiškai apdorojamos su specialiomis programomis, sudėliojant užfiksuotus vaizdus atskirais laiko intervalais ir pan. Kontrolės vykdytojas vėliau gali tyrinėti užfiksuotus bandymus prisijungti prie kompiuterių sistemos, atsijungimus, pranešimus apie klaidas ir pan.

5) Turinio filtravimo ir blokavimo priemonės (angl. *Content filtering and blocking*). Įgalina darbdavius ar kompiuterių sistemos administratorius filtruoti ar blokuoti informaciją, siunčiamą ar gaunamą iš konkrečių šaltinių internete ar vidiniuose tinkluose.

6) Nuotolinio blokavimo priemonės (angl. *Remote freeze and lockup*). Jų pagalba darbdaviai ar kompiuterių sistemos administratoriai gali blokuoti konkretaus kompiuterio darbą, jei atliekami nepageidautini veiksmai.

7) Elektroninio pašto persiuntimo priemonės (angl. *E-mail forwarding*). Darbdavių naudojamos perimti ir išsaugoti darbuotojų siunčiamus ir gaunamus elektroninius laiškus. Ši programinė įranga slapta padaro darbuotojo siunčiamo ar gaunamo elektroninio laiško kopiją ir persiunčia ją į darbdavio elektroninio pašto dėžutę<sup>59</sup>.

Kontroliuojama ne vien elektroninė darbo aplinka, t.y. darbuotojo darbas telefonu ar kompiuteriu, bet vis labiau skverbiamasi ir į fizinę darbo aplinką, pačią darbo vietą, kuri stebima įvairiais tipais vaizdo stebėjimo kamerų. Nors vaizdo stebėjimo sistemų (angl. *Closed circuit television* arba *CCTV*) pirminė paskirtis yra užfiksuoti nusikaltimus ir atlikti įrodymų nešėjo funkcijas, jomis stebimi ir darbuotojai bei jų darbo vietos. Šiuolaikinės vaizdo stebėjimo kameros yra valdomos kompiuterių programinės įrangos, todėl automatiškai gali būti įrašinėjamas tiek vaizdas, tiek ir garsas. Be gamybinių patalpų, ar kitų darbo funkcijoms atlikti skirtų patalpų, kai kurie darbdaviai vaizdo stebėjimo kameras diegia ir pagalbinėse patalpose (rūbinėse, dušo patalpose ir pan.).

Taip pat fizinė darbo aplinka gali būti stebima globalaus pozicionavimo sistemų (angl. *Global positioning system* arba *GPS*) pagalba. Šios sistemos labiausiai paplitę pervežimo

---

<sup>59</sup> Ten pat.

paslaugų sferoje, jos įrašo ir išsaugo duomenis apie kontroliuojamo objekto (pvz., transporto priemonės) vietą, greitį ir kryptį. Taigi darbdavys visada žino kur tam tikru laiku randasi darbuotojas.

Tai tik kelios dažniausiai naudojamos elektroninio darbuotojų stebėjimo priemonės ir būdai. Tačiau ir iš jų paskirties bei veikimo principo tampa aišku, kad jos kelia akivaizdžią grėsmę darbuotojų informaciniam privatumui, atveria plačias galimybes automatinio būdu rinkti milžiniškus kiekius duomenų apie darbuotojus. Jų pagalba darbdavys gali gauti nemažai informacijos apie darbuotojų darbo įpročius, įgūdžius, sugebėjimą atlikti tam tikras užduotis, naršymo internete įpročius, pagaliau gali skaityti asmeninius darbuotojų elektroninius laiškus ir taip sužinoti jų privataus gyvenimo detales. Taip pat sutinkama nuomonė, kad sekimo technologijos nuasmenina darbuotojus ir formuoja jų kaip našaus darbo resursų supratimą. Be to, tokios kategorijos, kaip autonomiškumas ir pasitikėjimas, modernioje darbo vietoje yra pamirštos.<sup>60</sup> Stebėjimo ir kontrolės elektroninėmis priemonėmis problema kyla ne tiek dėl pačių technologijų, kiek dėl jų valdytojo (darbdavio) neteisėto ir nepagrįsto naudojimosi jomis.

Tačiau kita problema, kurią reikėtų akcentuoti – ar galima elektroninio stebėjimo priemonėmis gautus duomenis laikyti asmens duomenimis, kuriuos saugo teisės aktai? Į šį klausimą literatūroje vienareikšmiško atsakymo nėra, tai vėlgi priklauso nuo konkrečios teisinės sistemos, konkrečios valstybės požiūrio į privatumą ir asmens duomenų apsaugos teisinio reglamentavimo. Kai kurie autoriai mano, kad ES teisinis asmens duomenų apsaugos reglamentavimas yra pakankamai platus, kad apimtų ne vien darbuotojų asmens bylas ar kitus darbo santykiuose tvarkomus asmens duomenis, bet ir elektroninio stebėjimo ir kontrolės metu surinktus duomenis. Tuo tarpu JAV analogiškos teisės normos dažnai neliečia elektroninių duomenų bazių su įvairiais duomenimis apie darbuotojus, o apima tik darbuotojų elektroninės komunikacijos turinio tvarkymą<sup>61</sup>. Lietuvos, kaip ES narės, įstatymai taip pat turėtų apimti elektroninių kontrolės ir stebėjimo priemonių pagalba surinktus duomenis apie darbuotojus. Lietuvos Respublikos Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo 2 str. 1 dalyje pateikiama gana plati asmens duomenų sąvoka: „Asmens duomenys – bet kuri informacija, susijusi su fiziniu asmeniu <...>, kurio tapatybė yra žinoma arba gali būti tiesiogiai ar netiesiogiai nustatyta pasinaudojant tokiais duomenimis kaip <...> vienas arba keli asmeniui būdingi fizinio, fiziologinio, psichologinio, ekonominio, kultūrinio ar socialinio pobūdžio požymiai“<sup>62</sup>.

---

<sup>60</sup> Mohammed E.A. An examination of surveillance technology and their implications for privacy and related issues – the philosophical legal perspective//The journal of information, law and technology (JILT). 1999, issue 2; <<http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/law/elj/jilt/>> prisijungimo laikas: 2005-06-14.

<sup>61</sup> Lasprogata S., King N.J., Pillay S. Regulation of electronic employee monitoring: identifying fundamental principles of employee privacy through a comparative study of data privacy legislation in the European Union, United States and Canada // Stanford technology law review. 2004, issue 4 <[http://stlr.stanford.edu/STLR/Articles/04\\_STLR\\_4/index.htm](http://stlr.stanford.edu/STLR/Articles/04_STLR_4/index.htm)>; prisijungimo laikas: 2005-08-03.

<sup>62</sup> Lietuvos Respublikos Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas//Valstybės žinios. 2003, Nr. 15-597. 2 str.

Manytume, jog darbdavio atliekamos elektroninės kontrolės metu surenkami duomenys patenka į šios teisės normos veikimo ribas. Abejonių nekyla, kad kontroliuodamas darbuotojų naršymą internete, ar sekdamas darbuotojus vaizdo stebėjimo kameromis, darbdavys aptinka ne vieną įstatyme minima asmeniui būdingą psichologinio, ekonominio, socialinio ir kt. pobūdžio požymį. Pažymėtina, kad tokie surinkti duomenys bus laikomi asmens duomenimis įstatymo prasme ir jiems bus taikoma teisinė apsauga tik tuo atveju, jei pagal juos, ar juos sujungus su kitais duomenimis, bus įmanoma identifikuoti konkretų fizinį asmenį.

Taigi tikslinga plačiau panagrinėti elektroninio darbuotojų stebėjimo ir kontrolės teisinio reglamentavimo problematiką, išryškinant reglamentavimo ir praktinio teisės taikymo skirtumus skirtingose teisinėse sistemose.

### **3. ELEKTRONINIO DARBUOTOJŲ STEBĖJIMO IR KONTROLĖS TEISINIS REGLAMENTAVIMAS**

Šioje dalyje bus analizuojamas teisinis elektroninio stebėjimo ir kontrolės darbo vietoje reglamentavimas JAV, ES ir Lietuvoje. Galiojantys daugelio šalių teisės aktai negali vienareikšmiškai atsakyti į klausimą kiek privatumas egzistuoja darbo vietoje, nes, kaip jau buvo minėta anksčiau, privatumo darbo vietoje supratimas skirtingose valstybėse, skirtingose kultūrose, ar net skirtingose asmenų grupėse skiriasi. Plačiai paplitęs pavyzdys - Europos ir JAV privatumo darbo vietoje koncepcijų atskyrimas. Pagal europietišką koncepciją technologijos trina ribą tarp darbo, atliekamo darbo vietoje ir darbo, atliekamo namuose, todėl dvigubas asmens privatumo standartas tampa atgyvena<sup>63</sup>. Europos Žmogaus Teisių Teismas pasisako už darbuotojų privatumo apsaugą darbo vietoje ir privatumo viršenybę prieš darbdavio interesus. Pagal JAV koncepciją darbuotojas darbo vietoje atsisako dalies savo teisių į privatumą, kuriomis jis disponuoja ne darbo vietoje. JAV teisinėje sistemoje akivaizdžiai teikiama pirmenybė darbdavio interesams.

#### **3.1. Elektroninio darbuotojų stebėjimo ir kontrolės teisinis reglamentavimas Jungtinėse Amerikos Valstijose**

Kadangi JAV konstitucinė teisė, darbo teisė, deliktinė teisė ir sutarčių teisė neužtikrina pakankamo darbuotojų privatumo lygio, pirminis darbuotojų privatumo apsaugos šaltinis yra

---

<sup>63</sup> Civilka M. Apie darbdavio teisę tikrinti darbuotojų e.paštą//Verslo žinios. 2002, Nr. 105.

federaciniai ir valstijų teisės aktai<sup>64</sup>. Svarbiausi yra šie federaciniai įstatymai: 1986 m. Elektroninių komunikacijų privatumo įstatymas (angl. *Electronic communications privacy act*), 2000 m. Pranešimo apie elektroninę kontrolę įstatymas (angl. *Notice of electronic monitoring act*) ir 1993 m. Vartotojų ir darbuotojų privatumo įstatymas (angl. *Privacy for consumers and workers act*).

Iš Elektroninių komunikacijų privatumo įstatymo analizės tampa aišku, kad šis teisės aktas draudžia tyčinį slaptą elektroninės komunikacijos stebėjimą, prieigą prie elektroniniu būdu išsaugotų komunikacijų turinio, atskleidimą ar kitą naudojimą<sup>65</sup>. Informacinio privatumo apsaugai jis svarbus tiek, kiek reglamentuoja elektroniniu būdu išsaugotų komunikacijų turinio naudojimą ir tokių duomenų tolesnį tvarkymą. Taigi pagal šį federacinį įstatymą draudžiama bet kam, tame tarpe ir darbdaviui, tyčia perimti elektroninę komunikaciją. Tačiau čia numatytos ir trys išimtys, kurios, jei interpretuosime jas darbo santykių kontekste, mažina darbuotojų privatumo lūkestį:

1) Įprastinės verslo eigos išimtis (angl. *the ordinary course of business exception*). Interpretuojant šią išimtį darbo santykių kontekste, ji reiškia, kad darbdavys turi teisę kontroliuoti darbuotojų elektroninę komunikaciją, jei to reikia normaliam įmonės funkcionavimui palaikyti, apsaugoti turtą, verslo reputaciją ir pan. Pažymėtina, jog JAV teismai suformulavo precedentą, kad gali būti perimami tik su darbine veikla susiję pokalbiai telefonu, o asmeninių pokalbių gali būti klausomasi tiek, kiek reikia nustatyti asmeniniam jų pobūdžiui, t.y. pasiklausymas ar kitoks perėmimas turi būti tuojau pat nutraukiami, kai tik paaiškėja, kad tai asmeninio pobūdžio pokalbis. Be to, byloje *Epps v. St. Mary's Hospital, Inc.* teismas išaiškino, kad su darbu susijusi yra tokia komunikacija, kurios dalykas siejasi su darbinėmis (verslo) funkcijomis ar kitokia veikla darbdavio verslo interesais<sup>66</sup>;

2) Komunikacijų tiekėjo išimtis (angl. *the provider exception*). Ji reiškia, kad jei darbdavys darbuotojui suteikia elektroninės komunikacijos priemones darbo funkcijoms atlikti, tai jis turi teisę kontroliuoti, kaip tos priemonės yra naudojamos. Pagal šią išimtį komunikacijų teikėjas (darbdavys) turi ir prieigos prie išsaugoto komunikacijos turinio teisę;

3) Sutikimo išimtis (angl. *the consent exception*). Ši išimtis reiškia, kad darbuotojo sutikimas lemia jo paties teisės į privatumą apribojimą ir suteikia darbdaviui teisę kontroliuoti jo elektroninę komunikaciją. Sutikimas turi būti aiškiai išreikštas: byloje *Watkins v. L.M. Berry &*

---

<sup>64</sup> Lasprogata S., King N.J., Pillay S. Regulation of electronic employee monitoring: identifying fundamental principles of employee privacy through a comparative study of data privacy legislation in the European Union, United States and Canada // *Stanford technology law review*. 2004, issue 4  
<[http://stlr.stanford.edu/STLR/Articles/04\\_STLR\\_4/index.htm](http://stlr.stanford.edu/STLR/Articles/04_STLR_4/index.htm)>; prisijungimo laikas: 2005-08-03.

<sup>65</sup> Electronic communications privacy act. 18 U.S.C. // <http://www.usia.org/legis/ecpa.html>; prisijungimo laikas: 2005-11-03. § 2511.

<sup>66</sup> *Epps v. St. Mary's Hospital, Inc.* No. 802 F.2d 412, 415 (11th Cir. 1986).

Co Kalifornijos valstijos teismas išaiškino, kad vien žinojimas apie elektroninės kontrolės galimybę darbo vietoje pats savaime negali būti laikomas aiškiu sutikimu.<sup>67</sup> Sutikimo išimtimi gali būti piktnaudžiaujama darbuotojo sutikimą jį kontroliuoti elektroninėmis priemonėmis iškeliant kaip privalomą reikalavimą priimant į darbą, taip apeinant tyčinio ir slapto perimtos informacijos naudojimo draudimą.

Kaip matyti, Elektroninių komunikacijų privatumo įstatymas neapsaugo, o atvirkščiai - apriboja darbuotojų teisę į privatumą ir suteikia darbdaviams nemažai galimybių kontroliuoti ir išsaugoti darbuotojų elektroninę komunikaciją, ypač naudojantis minėtomis išimtimis, kurios net nereikalauja apie būsimą kontrolę informuoti darbuotojų. Šios išimtyt bei darbdaviams suteikiama galimybė iš esmės patiems reguliuoti elektroninių komunikacijų politiką, sumenkina darbuotojų galimybes kelti darbdaviams bylas teismuose dėl elektroniniu stebėjimu ir kontrole padarytų privatumo pažeidimų remiantis Elektroninių komunikacijų privatumo įstatymu. Pažymėtina, kad pačiame įstatyme yra numatyta teisė kreiptis į teismą dėl žalot, atsiradusios neteisėtai perėmus ar priėjus prie elektroninės komunikacijos turinio, taip pat tokių duomenų tvarkymo pažeidžiant privatumą. Be to, šio įstatymo pažeidimas laikomas federaciniu nusikaltimu.

Teismų praktika puikiai iliustruoja šią situaciją, kai darbdavys gali piktnaudžiauti Elektroninių komunikacijų privatumo įstatyme įtvirtintomis išimtimis. Byloje *Fischer v. Mt. Olive Lutheran Church* darbuotojas kaltino darbdavį tuo, kad šis pažeidė Elektroninių komunikacijų privatumo įstatymo nuostatas slapta klausydamasis jo asmeninių pokalbių darbovietės telefonu<sup>68</sup>. Teismas nustatė, kad ieškovo pokalbis telefonu buvo homoseksualinio turinio. Atsakovas gynėsi įprastinės verslo eigos ir sutikimo išimtimis. Aiškindamasis, ar galima šiuo atveju taikyti įprastinės verslo eigos išimtį, kuri leidžia atsakovui perimti ir išsaugoti elektroninę ieškovo komunikaciją, jei tai būtina verslo interesams užtikrinti, teismas atsisakė taikyti šią išimtį, nes ieškovo pokalbis nebuvo verslo ar darbo pobūdžio, o asmeninių pokalbių kontrolė nebuvo įteisinta. Teismas pažymėjo, kad darbdavys turėjo nutraukti darbuotojo pokalbio telefonu pasiklausymą, kai tik tapo aišku, kad jis yra asmeninis. Darbovietės vidaus darbo tvarkos taisyklės neleido darbdaviui perimti nei pokalbių telefonu, nei kitos elektroninės komunikacijos, todėl teismas neatsižvelgė ir į Elektroninių komunikacijų privatumo įstatyme įtvirtintą sutikimo išimtį.

Nors Pranešimo apie elektroninę kontrolę įstatymas taip ir liko neįgyvendintas, tačiau jis yra svarbus dėl to, kad numatė darbdaviams civilinę atsakomybę, jei šie tyčia ir bet kokiomis elektroninėmis priemonėmis kontroliuos darbuotojų naudojimąsi kompiuteriais, iš anksto apie tai

---

<sup>67</sup> *Watkins v. L.M. Berry & Co.* No. 704 F.2d 577, 582-83 (11th Cir. 1983).

<sup>68</sup> *Fischer v. Mt. Olive Lutheran Church.* No. 01-C-0158-C. (W.D. Wis., March 28, 2002).

neinformavę darbuotojų. Įstatymas taip pat numatė reikalavimus darbuotojų informavimui apie elektroninę kontrolę. Darbdaviai turėjo pranešti savo darbuotojams apie būsimos kontrolės tipą, kokios kontrolės priemonės bus naudojamos, kokia informacija (įskaitant ir su darbu nesusijusi) bus renkama, kaip dažnai bus vykdoma kontrolė ir kokiais tikslais bus naudojami surinkti duomenys. Be darbuotojų informavimo reikalavimo, Pranešimo apie elektroninę kontrolę įstatymas numatė ir vieną išimtį: darbdaviai turi teisę vykdyti darbuotojų elektroninę kontrolę iš anksto jiems apie tai nepranešę, jei turi pagrindo manyti, kad darbuotojai atlieka neteisėtas ar pavojingas veikas, t.y. pažeidžia darbdavio ar trečiųjų asmenų teises ir tuo padaro žymios žalos, ir kai reikia surinkti įrodymų tokioms veikoms įrodyti. Jei darbdaviai pažeistų Pranešimo apie elektroninę kontrolę įstatymą, darbuotojai, kurių teisė į privatumą būtų pažeista, galėtų pareikšti ieškinius dėl patirtos žalos teismuose.<sup>69</sup>

JAV Senato pritarimo nesulaukė ir kitas federacinis teisės aktas – Vartotojų ir darbuotojų privatumo įstatymas. Jis numatė darbdaviams tokius įpareigojimus:

- 1) Aiškiai apibrėžti darbo vietos privatumo politiką;
- 2) Pranešti darbuotojams apie būsimą elektroninę kontrolę, kuri gali juos paveikti;
- 3) Riboti sekimą ir naudoti jį tik su darbu susijusiais tikslais;
- 4) Susilaikyti nuo asmeninės komunikacijos kontrolės;
- 5) Suteikti darbuotojams galimybę susipažinti su visais elektroninės kontrolės metu apie juos surinktais duomenimis;
- 6) Susilaikyti nuo pagalbinių patalpų (dušo patalpų, tualetų) stebėjimo vaizdo kameromis (išskyrus atvejus, kai yra pagrįstų įtarimų dėl nusikalstamų veikų);
- 7) Informuoti darbuotojus, kada atliekama pokalbių telefonu kontrolė (išskyrus atvejus, kai pokalbiai kontroliuojami tikslu įvertinti teikiamų paslaugų kokybę).<sup>70</sup>

Šios kelių JAV senatorių iniciatyvos suteikti darbuotojų privatumui daugiau svarumo juos iš anksto informuojant apie elektroninę kontrolę, savaime suprantama, nesulaukė ir darbdavių pritarimo. Daugelis JAV įmonių baiminosi, kad šios įstatymų nuostatos užkirs kelią filmuoti streikuojančius darbuotojus. Nacionalinės gamintojų asociacijos viceprezidentas Larry Fineran Kongrese tvirtino, kad „atsitiktinis ir periodiškasis slaptas stebėjimas yra labai svarbus valdymo įrankis <...> nereikia darbuotojų informuoti apie stebėjimą, nes tik nežinodami, kad yra kontroliuojami, jie dirbs efektyviau, o informavimas, kad jie yra stebimi, jiems tik sukels stresą.

---

<sup>69</sup> Notice of Electronic Monitoring Act (Introduced in Senate). S. 2898 // <http://gsulaw.gsu.edu/metaindex/>; prisijungimo laikas: 2005-11-12.

<sup>70</sup> A Bill to prevent abuses of electronic monitoring in the workplace, and for other purposes. S. 984 // <http://gsulaw.gsu.edu/metaindex/>; prisijungimo laikas: 2005-11-12.

<...> Vartotojų ir darbuotojų privatumo įstatymas trukdytų modernių technologijų potencialui padėti įmonėms išlikti konkurencingomis.<sup>71</sup>

Kita vertus, tiek Pranešimo apie elektroninę kontrolę įstatyme, tiek Vartotojų ir darbuotojų privatumo įstatyme numatytos išimtys, kada darbdavys gali imtis elektroninės kontrolės priemonių, t.y. esant pagrįstam įtarimui, kad darbuotojas atlieka neteisėtas ar žalingas veikas, arba kitaip pažeidžia darbdavio ar trečiųjų asmenų interesus, suteikia darbdaviams plačias galimybes tuo piktnaudžiauti ir apeiti įstatymų reikalavimus.

Atskirų valstijų teisės aktai taip pat negarantuoja papildomos darbuotojų privatumo apsaugos, nes daugelyje valstijų vadovaujamosi paprasčiausiai perimtu ir nežymiai pakeistu federaciniu Elektroninių komunikacijų privatumo įstatymu. Tik vienintelėje Kalifornijos valstijoje ginama privataus sektoriaus darbuotojų konstitucinė teisė į privatumą, Niujorko ir Masačusetso valstijose priimti įstatymai, draudžiantys slapta klausytis ir įrašinėti darbuotojų tarpusavio pokalbius darbo vietoje.<sup>72</sup>

Kaip realiausius būdus darbuotojams apginti savo teisę į privatumą, kai kurie autoriai siūlo naudoti bendrosios teisės teikiamas gynybos priemones. Bendrojoje teisėje išskiriami keturi privatumo deliktai:

- 1) Įsikišimas į atskirumą (angl. *intrusion into seclusion*);
- 2) Privačių ar trikdančių faktų paviešinimas (angl. *public disclosure of private or embarrassing facts*);
- 3) Šmeižtas (angl. *false light*);
- 4) Kito asmens tapatybės pasisavinimas (angl. *appropriating of another's identity*).<sup>73</sup>

Pirmasis deliktas paprastai tampa pagrindu darbuotojo ieškiniui, kai darbdavys kontroliuoja darbuotoją elektroninėmis priemonėmis ir tvarko perimtus duomenis. JAV teismai, nagrinėdami bylas dėl pirmojo delikto darbo santykių kontekste, turi įrodyti šias aplinkybes: a) ar buvo pats įsikišimas; b) ar jis yra didžiai įžeidžiantis; c) ar darbuotojas turėjo pagrįstą privatumo lūkestį.

Neįrodžius pirmosios aplinkybės, darbuotojas pralaimėtų bylą, nes teismai nėra linę kontrolės elektroninėmis priemonėmis laikyti įsikišimu į darbuotojo privatumą dėl jos ne materialaus pobūdžio. Antai byloje *McLaren v. Microsoft Corp.* teismas išaiškino, kad elektroninis paštas, nors ir apsaugotas darbuotojo individualiu slaptažodžiu, jis nėra konkreti fizinė vieta, todėl elektroninis paštas paprasčiausiai negali būti pažeistas įsikišant.<sup>74</sup> Tokią teismo

<sup>71</sup> Lane F.S. The naked employee: how technology is compromising workplace privacy. Amacom, 2003.

<sup>72</sup> Kesan J.P. Cyber-working or cyber-shrinking?: A first principles examination of electronic privacy in the workplace // Illinois Law and Economics Working Papers Series Working Paper No. LE02-002 <<http://papers.ssrn.com/abstract=289780>>; prisijungimo laikas: 2005-08-03.

<sup>73</sup> Ten pat.

<sup>74</sup> *McLaren v. Microsoft Corp.* No. 05-97-00824. (Tex. Ct. of App., May 28, 1999).

nuomonę būtų galima paaiškinti nebent ta aplinkybe, kad elektroninės kontrolės technologijos gerokai lenkia teisėkūrą, nespėjančią tenkinti naujų visuomenės poreikių.<sup>75</sup>

Įrodyti antrąją aplinkybę paprastai yra sunku dėl jos subjektyvumo, kiekvienu atskiru atveju teismai turi iš naujo nustatyti įžeidimo mastą. Siekdami išsiaiškinti, ar darbuotojo elektroninės komunikacijos tikrinimas iš tiesų buvo didžiai įžeidžiantis, teismai paprastai taiko balanso testą, t.y. ar darbuotojo privatumo interesai konkrečiu atveju yra svarbesni už teisėtus darbdavio verslo interesus. Byloje *McLaren v. Microsoft Corp.* teismas, taikydamas tokį testą, nustatė, kad darbuotojas galėjo tikėtis privatumo, tačiau svaresni buvo įmonės interesai apsaugoti elektroninio pašto sistemą nuo neteisėtos ar žalingos veiklos.<sup>76</sup>

Byla JAV teismuose nebūtų laimėta ir tuo atveju, jei nebūtų įrodyta trečioji aplinkybė – pagrįstas privatumo lūkestis darbo vietoje. Susiformavusi teismų praktika rodo, kad dažniausiai ši aplinkybė ir sutrukdo darbuotojams apginti teismuose savo teisę į privatumą, kai teismai nustato, kad darbdavio teisėti interesai nusveria darbuotojo privatumo lūkestį. Byloje *Bourke v. Nissan Motor Corp.* teismas konstatavo, kad darbdavys turėjo pilną teisę tikrinti darbuotojos elektroninį paštą, kadangi darbuotoja iš anksto buvo informuota apie tokios kontrolės galimybę, t.y. buvo supažindinta su darbdavio vykdoma privatumo politika, informuota, kad įmonės kompiuteriai gali būti naudojami tik darbo tikslais ir todėl darbuotojos privatumo tikėjimasis nebuvo pagrįstas. Atleidimą šiuo pagrindu iš darbo teismas pripažino teisėtu.<sup>77</sup> Byloje *Smyth v. Pillsbury Co.* teismas pasielgė panašiai – konstatavo, kad asmeniniuose elektroninio pašto laiškuose darbuotojas negalėjo tikėtis privatumo. Darbuotojas savo prieštaravimą dėl atleidimo iš darbo grindė tuo, kad darbdavys pažeidė jo teisę į privatumą perimdamas elektroninio pašto žinutes, todėl pagal Pensilvanijos valstijos bendrąją teisę neturėjo teisės jo atleisti. Teismas pažymėjo, kad jei ieškovas net ir būtų turėjęs pagrįstą privatumo lūkestį susirašinėdamas su trečiaisiais asmenimis elektroniniu paštu nors ir iš savo namų, bet naudodamasis darbdavio elektroninio pašto sistema, įmonės interesai užkirsti kelią piktnaudžiavimui informaciniais resursais vis tiek nusvertų darbuotojo privatumo tikėjimąsi tokioje komunikacijoje.<sup>78</sup>

Taigi kaip matyti iš JAV teismų precedentų analizės, bendroji teisė taip pat mažai gali pagelbėti darbuotojams ginant savo teisę į privatumą. Apibendrinant nagrinėtą JAV teisinę bazę, susijusią su elektroniniu darbuotojų stebėjimu ir kontrole, galima pasakyti, kad neteisėtos prieigos prie elektroniniu būdu išsaugotos komunikacijos turinio draudimas ir reikalavimas darbuotojus apie elektroninę kontrolę iš anksto informuoti, įtvirtinti tik formaliai. Nors

---

<sup>75</sup> Kesan J.P. Cyber-working or cyber-shrinking?: A first principles examination of electronic privacy in the workplace // Illinois Law and Economics Working Papers Series Working Paper No. LE02-002 <<http://papers.ssrn.com/abstract=289780>>; prisijungimo laikas: 2005-08-03.

<sup>76</sup> *McLaren v. Microsoft Corp.* No. 05-97-00824. (Tex. Ct. of App., May 28, 1999).

<sup>77</sup> *Bourke v. Nissan Motor Corp.* No. B068705. (Cal. Court of App., 2nd Dist., July 26, 1993).

<sup>78</sup> *Smyth v. Pillsbury Co.* 914 F. Supp. 97, 101. (E.D.Pa. 1996).



darbuotojų teisė į privatumą JAV ir pripažįstama, tačiau teismai nelinkę darbuotojų elektroninio stebėjimo ir kontrolės traktuoti kaip jų teisės į privatumą pažeidimo, todėl praktikoje balansas tarp darbuotojų teisės į privatumą ir darbdavio teisėtų verslo interesų nėra pasiektas. Tiek federacinė, tiek atskirų valstijų, tiek ir bendroji teisė yra darbdavio ir jo interesų pusėje.

### **3.2. Elektroninio darbuotojų stebėjimo ir kontrolės teisinis reglamentavimas Europos Sąjungoje**

Priešingai nei JAV, kur teisės aktais asmens duomenų apsauga praktiškai neregamentuota, ES yra labiausiai informacinio privatumo (arba asmens duomenų apsaugos) reglamentavimą išvystęs pasaulio regionas.

Pirmosios pastangos tarptautiniu mastu apsaugoti asmens informacinį privatumą ir jo asmens duomenis naujųjų technologijų kontekste pasireiškė 1980 m. rugsėjo 23 d. EBPO Rekomendacijoje dėl asmens privatumo apsaugos ir asmens duomenų judėjimo tarp valstybių narių gairių, kurioje pirmą kartą nustatyti esminiai duomenų tvarkymo principai. Po metų priimtoje Europos Tarybos 1981 m. Strasbūro konvencijoje dėl asmenų apsaugos ryšium su automatizuotu asmens duomenų tvarkymu pirmą kartą pripažintos automatizuoto duomenų tvarkymo potencialo keliamos grėsmės ir iš to išplaukiantis poreikis nustatyti privatumo apsaugą ryšium su asmens duomenų rinkimu, saugojimu ir naudojimu automatiniu būdu.<sup>79</sup>

Iš esmės šie teisės aktai ir inspiravo 1995 m. spalio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo (95/46/EB)<sup>80</sup> (toliau šiame darbe – Direktyva 95/46/EB) priėmimą. Direktyva 95/46/EB išreiškia ES susirūpinimą tuo, kad asmens duomenų rinkimas, kaupimas ar kitoks tvarkymas tampa kasdieniu reiškiniu daugelyje sferų, o informacinių technologijų vystymasis ypatingai paspartina šiuos procesus. Ši direktyva turi du pagrindinius tikslus, t.y. skatindama ir užtikrindama tolesnį bendrosios rinkos kūrimą, ji: 1) saugo fizinių asmenų teises ir laisves, o ypač jų teisę į privatumą tvarkant asmens duomenis; 2) nevaržo ir nedraudžia laisvo asmens duomenų judėjimą tarp valstybių narių dėl priežasčių, susijusių su asmens duomenų apsauga.<sup>81</sup> Šiandien pasiektas Direktyvos 95/46/EB rezultatas – gana griežtas ir išsamus asmens duomenų

<sup>79</sup> Žr. 1980 m. rugsėjo 23 d. EBPO Rekomendacijoje dėl asmens privatumo apsaugos // <http://www.oecd.org>; 1981 m. Konvencija dėl asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų automatizuotu tvarkymu (ETS Nr. 108) // Valstybės žinios. 2001, Nr. 32-1059.

<sup>80</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva “Dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo.” 95/46/EB. 1995 m. spalio 24 d. // <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=7879&Condition2=>; prisijungimo laikas: 2005-06-14.

<sup>81</sup> Ten pat, 1 str.

reglamentavimas ES valstybėse narėse, apimantis daugelį fizinius asmenis identifikuojančios informacijos apsaugos aspektų.

Pirmoji išskylanti problema – tai diskusija, ar Direktyva 95/46/EB apskritai gali būti taikoma darbo vietoje elektroninės kontrolės metu surinktų duomenų apie darbuotojus tvarkymui? Juk nėra visiškai aišku, ar Direktyvos 95/46/EB rengėjai be kitų tikslų turėjo omenyje ir asmens duomenų apsaugą darbo vietoje, t.y. elektroninėmis priemonėmis atliekamos darbuotojų komunikacijos telefonu, elektroniniu paštu, ar darbo kompiuteriu kontrolės metu surinktų asmens duomenų tvarkymą. Be to, pačioje Direktyvoje 95/46/EB apie tai tiesiogiai nieko nėra pasakyta. Vadovaujantis tokia nuomone, galima tik taikyti analogiją ir Direktyvos 95/46/EB normas asociatyviai interpretuoti elektroninės darbuotojų komunikacijos kontrolės kontekste.

Tačiau iš Direktyvos 95/46/EB analizės tampa aišku, kad jos rengėjai siekė šio teisės akto universalumo. Antai 3 str. 1 dalyje pasakyta, kad „ši direktyva taikoma, automatiniais būdais tvarkant asmens duomenis ištaisai arba dalimis ir neautomatiniais būdais tvarkant asmens duomenis, kai tie duomenys sudaro, arba yra skirti sudaryti rinkmenų sistemos dalį“.<sup>82</sup> Taigi Direktyvos 95/46/EB rengėjai siekė, kad į jos reguliavimo sritį patektų visos įmanomos automatinio asmens duomenų rinkimo ir tvarkymo formos, net ir tos, kurios akivaizdžiai neegzistavo jos priėmimo metu. Tai pasakytina ir apie elektroninę darbuotojų stebėjimą ir kontrolę, kurio keliamomis grėsmėmis darbuotojų asmens duomenų apsaugai visuotinai susirūpinta palyginti neseniai, o realių teisinių priemonių ES mastu nesimama ligi šiol. Todėl pacituotas straipsnis suformuluotas tokiu būdu, kad apimtų tiek Direktyvos 95/46/EB sudarymo metu egzistavusias, tiek bet kokias ateities technologijas, įgalinančias automatinį duomenų tvarkymą. Elektroninę darbuotojų kontrolę galima apibūdinti kaip automatinę, nes tokios kontrolės metu darbuotojų asmens duomenys renkami, saugomi, apdorojami ar kitaip tvarkomi paprastai kompiuterio pagalba, t.y. automatizuotai. Šiuo požiūriu Direktyva 95/46/EB apima darbuotojų asmens duomenų apsaugą nuo neteisėtos elektroninės kontrolės darbo vietoje.

Panašios nuomonės laikosi ir ne maža dalis mokslininkų, kurie net nekvestionuoja Direktyvoje 95/46/EB įtvirtintų asmens duomenų tvarkymo principų taikymo darbdavio atliekamos elektroninės kontrolės metu surenkamų duomenų tvarkymui. Be to, šie autoriai teigia, kad Direktyva 95/46/EB aiškiai ir tiesiogiai galioja darbdavių vykdomam žmogiškųjų resursų valdymui. Daugelis su darbo santykiais susijusių įrašų, tokių kaip priėmimo į darbą dokumentai, rekomendacijos, duomenys apie išmokėtus atlyginimus ir sumokėtus mokesčius, medicininiai duomenys, taip pat duomenys apie paskatinimus, darbo vertinimus, drausmines nuobaudas,

---

<sup>82</sup> Ten pat, 3 str.

nelaimingus atsitikimus darbe ir kt. turi būti tvarkomi griežtai laikantis Direktyvos 95/46/EB reikalavimų.<sup>83</sup>

Tai, kad Direktyva 95/46/EB taikytina darbo vietoje tvarkomiems duomenims, duoda pagrindo manyti ir ta aplinkybė, jog jos rengimo procese dalyvavo Europos darbdavių ir darbuotojų atstovai.

Kadangi kol kas ES nėra specialios direktyvos, kur būtų tiesiogiai kalbama apie elektroninę darbuotojų kontrolę darbo vietoje, nors dėl šio klausimo reglamentavimo vyksta diskusija<sup>84</sup>, todėl Direktyva 95/46/EB darbo santykiuose vykdomai elektronei kontrolei taikoma visa savo apimtimi. Svarbūs yra ir Direktyvos 95/46/EB 29 str. darbo grupės dokumentai, kurie interpretuoja minėtos direktyvos normų taikymą elektroniui stebėjimui ir kontrolei darbo vietoje. Direktyvos 95/46/EB 29 str. darbo grupės 2001 m. rugsėjo 13 d. nuomonėje „Dėl asmens duomenų tvarkymo darbo santykių kontekste“ (toliau šiame darbe – 2001 m. nuomonė) nurodyta, kad Direktyva 95/46/EB taikoma asmens duomenų tvarkymui darbo santykių kontekste taip pat, kaip ir bet kuriame kitame kontekste. Bet koks informacijos apie darbuotojus rinkimas, naudojimas ar saugojimas elektroniiais būdais neabejotinai patenka į asmens duomenų apsaugos reglamentavimo sferą. Tokie atvejai – tai darbuotojo elektroniui pašto ir prieigos prie interneto kontrolė, kuri neišvengiamai nulemia asmens duomenų tvarkymą. Kitas Direktyvos 95/46/EB 29 str. darbo grupės 2002 m. gegužės 29 d. darbinis dokumentas „Dėl elektroniui komunikacijos sekimo darbo vietoje“ (toliau šiame darbe – 2002 m. darbinis dokumentas) skirtas papildyti pirmąjį. Jame įtvirtintos specialios gairės, apibrėžiančios teisėtos elektroniui kontrolės veiksmus ir nustatančios priimtinas darbuotojų elektroniui stebėjimo ribas. Taigi šie du dokumentai – tai minimalios gairės, skirtos darbdaviams, formuojantiems ir vykdančioms elektroniui darbuotojų kontrolės politiką ES.<sup>85</sup> Pastebėtinas pagrindinis šių dokumentų trūkumas yra tas, kad nors 2002 m. darbiname dokumente ir pripažįstama, jog elektronei darbuotojų kontrolei vykdyti darbdaviai gali naudoti daugybę būdų, tačiau nagrinėjami tik du būdai – darbuotojų elektroniui pašto kontrolė ir naudojimosi internetu kontrolė. Kyla klausimas, ar kiti elektroniui stebėjimo ir kontrolės darbo vietoje būdai (darbo

---

<sup>83</sup> Lasprogata S., King N.J., Pillay S. Regulation of electronic employee monitoring: identifying fundamental principles of employee privacy through a comparative study of data privacy legislation in the European Union, United States and Canada // Stanford technology law review. 2004, issue 4  
<[http://stlr.stanford.edu/STLR/Articles/04\\_STLR\\_4/index.htm](http://stlr.stanford.edu/STLR/Articles/04_STLR_4/index.htm)>; prisijungimo laikas: 2005-08-03.

<sup>84</sup> Žr. Second stage consultation with the Community social partners on the protection of personal data in the employment context// [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/oct/data\\_prot\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/oct/data_prot_en.html); prisijungimo laikas: 2005-06-14.

<sup>85</sup> Žr. Direktyvos 95/46/EB 29 str. darbo grupės 2002 m. gegužės 29 d. darbinis dokumentas Nr. 5401/01, WP 55 „Dėl elektroniui komunikacijos sekimo darbo vietoje“// <http://www.europa.eu.int>; prisijungimo laikas: 2005-06-14; Direktyvos 95/46/EB 29 str. darbo grupės 2001 m. rugsėjo 13 d. nuomonė Nr. 5062/01, WP 48 „Dėl asmens duomenų tvarkymo darbo santykių kontekste (nuomonė 8/2001)“// <http://www.europa.eu.int>; prisijungimo laikas: 2005-02-07.

kompiuteriu ir kompiuterinių bylų kontrolė, pokalbių telefonu kontrolė ir kt.) nekelia grėsmės darbuotojų privatumui ES?

Kiti du Direktyvos 95/46/EB 29 str. darbo grupės dokumentai skirti aptarti asmens duomenų tvarkymo vaizdo stebėjimo priemonėmis klausimams.<sup>86</sup> Direktyvos 95/46/EB 29 str. darbo grupės 2004 m. vasario 11 d. nuomonė Nr. 11750/02, WP 89 „Dėl asmens duomenų tvarkymo vaizdo stebėjimo priemonėmis“ (toliau šiame darbe – 2004 m. nuomonė) iš esmės atkartoja ir papildo pirminį dokumentą, t.y. Direktyvos 95/46/EB 29 str. darbo grupės 2002 m. lapkričio 25 d. darbinį dokumentą Nr. 11750/02, WP 67 „Dėl asmens duomenų tvarkymo vaizdo stebėjimo priemonėmis“. 2004 m. nuomonėje teigiama, kad vaizdo stebėjimas gali tarnauti visiškai skirtingiems tikslams, kurie sugrupuoti į kelias pagrindines sritis: 1) asmenų apsauga; 2) nuosavybės apsauga; 3) visuomenės interesai; 4) nusikaltimų nustatymas, prevencija ir kontrolė; 5) galimybė gauti įrodymus; 6) kiti teisėti interesai. Taip pat laikomasi nuomonės, kad Direktyva 95/46/EB taikoma asmens duomenų tvarkymui automatiniu ar iš dalies automatiniu būdu, įskaitant vaizdinių ir garsinių duomenų tvarkymą CCTV ir kitomis vaizdo stebėjimo sistemomis. Vaizdo ir garso duomenys, kurie susiję su fiziniu asmeniu, kurio tapatybė yra arba gali būti nustatyta, yra asmens duomenys: 1) net jei jie naudojami uždaroje sistemoje ir net jei jie nėra susiję su asmens ypatybėmis; 2) net jei jie nesusiję su asmenimis, kurių veidai buvo nufilmuoti, nors apima kitokią informaciją (pavyzdžiui, automobilio numeris ar PIN skaičiai, užfiksuojami stebint bankomatus); 3) nepaisant tvarkymo priemonės (pavyzdžiui, nepriklausomai nuo vaizdo stebėjimo įrangos tipo (stacionari, besisukanti, mobili ir pan.).<sup>87</sup>

2004 m. nuomonėje atskirai aptartas vaizdo stebėjimo darbo kontekste klausimas. Pabrėžiama, kad vaizdo stebėjimo sistemos, skirtos nuotoliniu būdu tiesiogiai kontroliuoti darbo kokybę ir apimtis, todėl sukeliančios asmens duomenų tvarkymą, paprastai šiuo tikslu neturi būti leidžiamos. Stebėjimas vaizdo kameromis pateisintinas tik gamybos ir saugumo užtikrinimo tikslais, taip pat kai stebima iš nuotolio ir netiesiogiai. Be to, neturi būti stebimos patalpos, kurios yra skirtos darbuotojų privačiam naudojimui arba jose nenumatyta atlikti darbo užduotis, (pavyzdžiui, tualetai, dušai, rakinamos spintelės ir pan.). Vaizdiniai duomenys, renkami norint apsaugoti turtą ar dėl rimtų pažeidimų tyrimo, prevencijos ir kontrolės, neturi būti naudojami kaltinant darbuotoją smulkiais darbo tvarkos pažeidimais ir darbuotojams visada turi būti leidžiama naudotis surinkta vaizdo medžiaga ginantis nuo tokių kaltinimų. Apie stebėjimą

---

<sup>86</sup> Žr. Direktyvos 95/46/EB 29 str. darbo grupės 2002 m. lapkričio 25 d. darbinis dokumentas Nr. 11750/02, WP 67 „Dėl asmens duomenų tvarkymo vaizdo stebėjimo priemonėmis“ // <http://www.europa.eu.int>; prisijungimo laikas: 2005-06-14; Direktyvos 95/46/EB 29 str. darbo grupės 2004 m. vasario 11 d. nuomonė Nr. 11750/02, WP 89 „Dėl asmens duomenų tvarkymo vaizdo stebėjimo priemonėmis“ // <http://www.europa.eu.int>; prisijungimo laikas: 2005-06-14.

<sup>87</sup> Direktyvos 95/46/EB 29 str. darbo grupės 2004 m. vasario 11 d. nuomonė Nr. 11750/02, WP 89 „Dėl asmens duomenų tvarkymo vaizdo stebėjimo priemonėmis“ // <http://www.europa.eu.int>; prisijungimo laikas: 2005-06-14.

vaizdo kameromis būtina informuoti visus darbuotojus ir kitus asmenis. Informavimas turi apimti duomenų valdytojo tapatybę ir stebėjimo tikslą bei bet kokią kitą informaciją, kuri būtina užtikrinant sąžiningą duomenų tvarkymą atsižvelgiant į duomenų subjektą (pavyzdžiui, kokiais atvejais darbdavys peržiūrės vaizdo įrašus, kokiais periodais bus fiksuojamas vaizdas ir kada įrašai bus perduoti teisėsaugos institucijoms). Informacijos apie vaizdo stebėjimą pateikimas ne rašytine forma, o simboliniu pavidalu, darbo santykių kontekste nelaikytinas pakankamu.<sup>88</sup>

Kitas ne mažiau svarbus ES teisės aktas, susijęs elektronine komunikacijos privatumo apsauga darbo vietoje - 2002 m. liepos 12 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl asmens duomenų tvarkymo ir privatumo apsaugos elektroninių ryšių sektoriuje (Direktyva dėl privatumo ir elektroninių ryšių) (2002/58/EB) (toliau šiame darbe – Direktyva 2002/58/EB).<sup>89</sup> Ji darbo santykiuose taikoma tiek, kiek yra susijusi su darbuotojų naudojimu telefonu, el. paštu ir internetu, t.y. viešuoju telekomunikacijų tinklu asmeniniais tikslais, jei tai vidaus darbo taisyklėse leidžia darbdavys. Tokiu būdu darbdavys gali tapti prieigos teikėju savo darbuotojams ir turi laikytis Direktyvos 2002/58/EB reikalavimų.<sup>90</sup>

Priejus prie išvados, kad Direktyva 95/46/EB taikytina elektroniniam darbuotojų stebėjimui ir kontrolei darbo vietoje, reikia plačiau panagrinėti joje įtvirtintus pagrindinius asmens duomenų tvarkymo principus juos interpretuojant darbuotojo – darbdavio santykiuose vykdant elektroninę kontrolę. Kad darbdavio vykdoma elektroninė kontrolė būtų teisėta, darbdavys privalo laikytis Direktyvos 95/46/EB 6, 12 ir 17 straipsniuose įtvirtintų pagrindinių asmens duomenų apsaugos principų: būtinumo, baigtinumo, skaidrumo, teisėtumo, proporcingumo, duomenų tikslumo ir saugumo.

Būtinumo principas reiškia, kad darbdavys turi įsitikinti, kad elektroninis stebėjimas ir kontrolė yra neišvengiami. Pirmenybė turi būti teikiama tradiciniams priežiūros metodams, mažiau pažeidžiantiems darbuotojų privatumą. Tik išimtiniais atvejais darbuotojų elektroninė kontrolė gali būti laikoma būtina. Pavyzdžiui, darbuotojo elektroninio pašto stebėjimas gali tapti būtinu siekiant gauti darbuotojo nusikalstamų veikų įrodymų, taip pat kai darbdaviui reikia ginti savo interesus, pavyzdžiui, garantuoti kompiuterių sistemos saugumą. Kaip pažymima 2002 m. darbiname dokumente, darbuotojo elektroninio pašto tikrinimas gali būti būtinas kitais nei stebėjimas ir kontrolė atvejais, pavyzdžiui siekiant palaikyti korespondenciją, kai darbuotojo nėra darbo vietoje ir įmonei svarbi korespondencija negali būti tvarkoma kitais būdais.<sup>91</sup>

---

<sup>88</sup> Ten pat.

<sup>89</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva „Dėl asmens duomenų tvarkymo ir privatumo apsaugos elektroninių ryšių sektoriuje (Direktyva dėl privatumo ir elektroninių ryšių).“ 2002/58/EB. 2002 m. liepos 12 d.// <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=36605&Condition2>; prisijungimo laikas: 2005-06-14.

<sup>90</sup> PHARE Dvynių projekto metu parengti duomenų apsaugos mokymų paketai//

<http://www.ada.lt/index.php?lng=lt&action=page&id=125>; prisijungimo laikas: 2005-11-14. P. 7.

<sup>91</sup> Direktyvos 95/46/EB 29 str. darbo grupės 2002 m. gegužės 29 d. darbinis dokumentas Nr. 5401/01, WP 55 „Dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje“//<http://www.europa.eu.int>; prisijungimo laikas: 2005-06-14.

Būtinumo principas taip pat reiškia, kad darbdavys gali saugoti kontrolės metu surinktus duomenis ne ilgiau, nei tai yra būtina nustatytam stebėjimo ir kontrolės tikslui pasiekti.

Baigtinumo principas reiškia, kad asmens duomenys turi būti renkami nustatytu, aiškiu ir teisėtu tikslu, ir neturi būti toliau tvarkomi būdu, neatitinkančiu šių tikslų. Tai reiškia, pavyzdžiui, kad jei duomenų tvarkymas yra pagrįstas kompiuterių sistemos saugumo pagrindu, šie duomenys negali būti tvarkomi jokia kitu tikslu, tarkim siekiant stebėti darbuotojo veiksmus darbo vietoje.

Skaidrumo principas reiškia, kad darbdavio vykdoma elektroninė kontrolė turi būti atvira ir aiški. Tai reiškia, kad neleidžiamas joks paslėptas stebėjimas ir kontrolė, išskyrus atvejus, kai slapta kontrolė leidžiama pagal nacionalinę teisę ir sutinkamai su Direktyvos 95/46/EB nuostatomis siekiant išaiškinti nusikaltimus ar kitus teisės pažeidimus darbo vietoje. Šis principas apima du aspektus:

1) darbdavys privalo informuoti darbuotoją apie būsimą elektroninę kontrolę pateikdamas laisvai prieinamą, aiškų ir tikslų pranešimą apie savo politiką elektroninio stebėjimo ir kontrolės atžvilgiu. Darbuotojui turi būti suteikta pilna informacija apie tai, kokios specifinės aplinkybės pateisina elektroninės kontrolės ir stebėjimo priemonių naudojimą, kokie tokios kontrolės tikslai ir kokie bus tokios kontrolės mastai;

2) darbuotojas kaip duomenų subjektas turi teisę susipažinti su savo asmens duomenimis, tvarkomais darbdavio, ir reikalauti jų ištaisymo ar tolesnio tvarkymo nutraukimo tais atvejais, kai jie yra neišsamūs ar netikslūs.

Teisėtumo principas reiškia, kad bet kokia asmens duomenų tvarkymo operacija darbo vietoje gali būti atliekama tik tada, kai ji turi teisėtą tikslą, kaip numatyta Direktyvos 95/46/EB 7 str. ir atitinkamuose nacionalinės teisės aktuose. Tam, kad darbuotojų duomenų tvarkymas būtų teisėtas pagal Direktyvą 95/46/EB, darbdavys turi nustatyti teisėtais interesais paremtus tikslus, ir jie neturi pažeisti pagrindinių darbuotojo teisių (pavyzdžiui, darbdavio poreikis ginti savo verslą nuo darbuotojų keliamų grėsmių, tarkim užtikrinti konfidencialios informacijos perdavimo konkurentams prevenciją, gali būti laikomas teisėtu interesu). Teisėtas asmens duomenų tvarkymas darbo vietoje apima ir sutarčių tarp darbdavio ir darbuotojo vykdymo būtinumą, taip pat kai darbuotojas duoda aiškų sutikimą tokiems veiksams atlikti.

Taigi kalbant apie teisėtumo principą, išryškėja darbuotojų sutikimo su prieš juos nukreipta elektronine kontrole problema. Pagal Direktyvos 95/46/EB 2 str. h punktą, „duomenų subjekto sutikimas“ reiškia „bet kurį savanoriškai ir žinomai duotą konkretų duomenų subjekto pareiškimą, kuriuo duomenų subjektas nurodo savo sutikimą, kad būtų tvarkomi su juo susiję

duomenys.<sup>92</sup> Mažai tikėtina, kad daugeliu atvejų darbo santykiuose darbuotojo duodamas sutikimas gali iš viso būti savanoriškas. Tokia išvada darytina iš pačių darbo santykių esmės – darbuotojo pavaldumo darbdaviui. Savanoriškas sutikimas reiškia pasirinkimo laisvę, kai niekas nieko neverčia ką nors rinktis ar nesirinkti. Kalbant apie darbo santykius, darbuotojo savanoriškas sutikimas, kad darbdavys tvarkytų jo asmens duomenis, neturėtų priklausyti nuo grėšiančių neigiamų padarinių, tokių kaip darbo praradimas, atlyginimo sumažinimas, pažeminimas pareigose ir pan. Bijodami tokių pasekmių, darbuotojai priversti besąlygiškai sutikti su darbdavio vykdoma duomenų tvarkymo politika ir atsisakyti savo teisės į privatumą. 2001 m. nuomonėje taip pat pažymima, kad sutikimas, duotas ne laisvai, nelaikytinas galiojančiu. Sutikimas bus laikomas tinkama duomenų tvarkymo įteisavimo forma tik tada, kai darbuotojas iš tikrųjų gali laisvai pasirinkti ir atšaukti šį sutikimą be jokių grėšiančių neigiamų pasekmių.<sup>93</sup> Taigi darbuotojo sutikimas tvarkyti jo asmens duomenis atitiks teisėtumo principą tik tuo atveju, jei: 1) tuo sutikimu bus išreikšta konkreti jo valia; 2) sutikimas duotas savanoriškai; 3) sutikimas duotas tvarkyti duomenis jam žinomu tikslu.

Proporcingumo principas reikalauja, kad asmens duomenys, įskaitant tuos, kurie gaunami atliekant elektroninę kontrolę, turi būti adekvatūs, susiję ir ne pertekliniai lyginant su nustatytu siekiamu tikslu. Proporcingumo principui prieštarauja nuolatinė darbuotojų elektroninė kontrolė, išskyrus atvejus, kai ja siekiama užtikrinti kompiuterių sistemos saugumą. Kaip pažymima 2002 m. darbiniam dokumente, jei nustatytas tikslas gali būti pasiektas mažiau privatumą pažeidžiančiomis priemonėmis, darbdavys turi imtis šių švelnesnių priemonių (pavyzdžiui, turi būti vengiama naudoti technologijas, kurios skirtos stebėti darbuotojus nuolat ir automatiškai rinkti didelius kiekius informacijos apie juos). Elektroninis stebėjimas turėtų apsiriboti srauto duomenų, o ne turinio fiksavimu, jei to pakanka darbdavio tikslams pasiekti. Jei priėjimas prie turinio yra tikrai būtinas, turi būti atsižvelgta ne tik į darbuotojų, bet ir į trečiųjų asmenų už įmonės ribų privatumą. Todėl tretieji asmenys turi būti informuojami apie įmonėje vykdomą elektroninę kontrolę. (pavyzdžiui, visuose iš įmonės elektroninio pašto sistemos išsiunčiamuose elektroniniuose laiškuose gali būti įterpiamos perspėjančios žinutės apie stebėjimo technologijų naudojimą įmonėje). Šiuolaikinės technologijos įgalina darbdavį žinoti praktiškai viską apie darbuotoją darbo vietoje, todėl toks žinojimas turi būti proporcingas su darbu susijusiems tikslams pasiekti. Pagal proporcingumo principą elektroninio stebėjimo ir kontrolės priemonės turėtų būti sukonfigūruotos taip, kad tvarkomų asmens duomenų kiekis būtų

---

<sup>92</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva „Dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo.“ 95/46/EB. 1995 m. spalio 24 d. // <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=7879&Condition2=>; prisijungimo laikas: 2005-06-14. 2 str.

<sup>93</sup> Direktyvos 95/46/EB 29 str. darbo grupės 2001 m. rugsėjo 13 d. nuomonė Nr. 5062/01, WP 48 „Dėl asmens duomenų tvarkymo darbo santykių kontekste (nuomonė 8/2001)“// <http://www.europa.eu.int>; prisijungimo laikas: 2005-02-07.

minimalus. Svarstant elektroninės kontrolės proporcingumo klausimą, naudingas gali būti kolektyvinių derybų mechanizmas, ypač sprendžiant, kokios kontrolės priemonės yra proporcingos darbdavio interesams gresiančiai rizikai.<sup>94</sup>

Duomenų tikslumo principas reikalauja, kad bet kokie duomenys, gauti ir išsaugoti atliekant elektroninę kontrolę, turi būti tikslūs ir reikalui esant atnaujinami, bet nesaugomi ilgiau nei būtina. Darbdavys turi nustatyti elektroninės kontrolės metu surinktų duomenų saugojimo terminą remdamasis savo verslo poreikiais. 2002 m. darbiniam dokumente išsakyta nuomonė, jog sunku įsivaizduoti, kad ilgesnis nei trijų mėnesių saugojimo terminas paprastai galėtų būti pagrįstas.<sup>95</sup>

Saugumo principas įpareigoja darbdavį imtis atitinkamų techninių ir organizacinių priemonių siekiant užtikrinti, kad bet kokie jo saugomi asmens duomenys būtų apsaugoti nuo vidinio ir išorinio įsikišimo. Jis taip pat apima darbdavio teisę apsaugoti savo kompiuterių sistemą nuo virusų ir leidžia naudoti automatines kompiuterių sistemos skanavimo ir virusų paieškos priemones. 2002 m. darbiniam dokumente atkreipiamas dėmesys ir į įmonės kompiuterių sistemos administratoriaus, t.y. darbuotojo, kurio pareigos glaudžiai susijusios su kitų darbuotojų asmens duomenų apsauga, vaidmens svarbą. Labai svarbu, kad sistemos administratorius ar bet kas kitas, kas gali prieiti prie duomenų apie stebimus ir kontroliuojamus darbuotojus, gautų griežtus pareiginius nurodymus dėl profesinės paslapties, susijusios su slapta informacija, prie kurios jis gali prieiti, saugojimo.<sup>96</sup>

Direktyva 95/46/EB darbuotojams užtikrina eilę teisių, tokių kaip teisė žinoti, kokius duomenis tvarko darbdavys, teisė susipažinti su šiais duomenimis, teisė ištaisyti netikslumus ir teisė tam tikrais atvejais prieštarauti ir neduoti darbdaviui sutikimo tvarkyti tam tikrus duomenis. Pažeistas savo teises darbuotojas kaip duomenų subjektas gali ginti apskųdamas neteisėtus darbdavio veiksmus nacionalinei asmens duomenų apsaugos institucijai, taip pat nėra užkirstas kelias išieškoti kompensaciją už patirtą žalą teismuose. Be to, Direktyvos 95/46/EB 23 str. numato darbdaviams kaip duomenų valdytojams turtinę atsakomybę, jei jie pažeis darbuotojų teisę į privatumą, o pagal 24 str. jie turės atsakyti pagal nacionaliniuose įstatymuose numatytas sankcijas.<sup>97</sup> Pažymėtina, kad Lietuvoje numatyta tiek baudžiamoji atsakomybė (už nusikaltimus

---

<sup>94</sup> Direktyvos 95/46/EB 29 str. darbo grupės 2002 m. gegužės 29 d. darbinis dokumentas Nr. 5401/01, WP 55 „Dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje“// <http://www.europa.eu.int>; prisijungimo laikas: 2005-06-14.

<sup>95</sup> Ten pat.

<sup>96</sup> Ten pat.

<sup>97</sup> Europos Parlamento ir Tarybos direktyva „Dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo.“ 95/46/EB. 1995 m. spalio 24 d. // <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=7879&Condition2=>; prisijungimo laikas: 2005-06-14. 22 – 24 str.



asmens privataus gyvenimo neliečiamumui), tiek administracinė atsakomybė (už neteisėtą asmens duomenų tvarkymą).<sup>98</sup>

Darbuotojų elektroninio stebėjimo ir kontrolės teisinis reglamentavimas valstybėse narėse susideda iš daugelio principų bei taisyklių, įtvirtintų įvairiuose teisės aktuose, įskaitant konstitucijas, darbo įstatymus, telekomunikacijų, asmens duomenų apsaugos įstatymus, baudžiamuosius įstatymus ir pan. Derindamos teisinį reglamentavimą asmens duomenų apsaugos srityje, ES valstybės narės perėmė Direktyvos 95/46/EB nuostatas, arba pakoregavo jau galiojusius įstatymus. Valstybės narės taip pat turėjo įsteigti nepriklausomas asmens duomenų apsaugos kontrolę vykdančias institucijas, kurios prižiūrėtų nacionalinių asmens duomenų apsaugos įstatymų įgyvendinimą. Šiandien visos ES valstybės narės yra priėmusios įstatymus dėl asmens duomenų apsaugos ir įtvirtinusios anksčiau minėtuosius fundamentalius asmens duomenų tvarkymo principus. Tačiau tik nedaugelyje valstybių narių atskirai imtasi įvairiais lygiais reglamentuoti duomenų apsaugą darbo santykių kontekste, įskaitant specifinę elektroninio stebėjimo ir kontrolės darbo vietoje sritį. Prie tokių valstybių priskirtinos Belgija, Didžioji Britanija ir Suomija.<sup>99</sup> Toliau trumpai aptarsime kiekvienos šių valstybių teisinį darbuotojų elektroninio stebėjimo ir kontrolės reglamentavimą atskirai.

Belgijoje balanso tarp darbuotojų privatumo ir darbdavių interesų palaikymui skirta 2002 m. tarp Belgijos darbuotojų ir darbdavių atstovų pasirašyta Nacionalinė kolektyvinė sutartis Nr. 81, skirta apsaugoti privataus sektoriaus darbuotojų teisę į privatumą, kai renkami elektroninės komunikacijos duomenys darbuotojų kontrolės tikslais. Šioje kolektyvinėje sutartyje apibrėžtos priežastys, pateisinančios darbuotojų kontrolę, kontrolės būdai, kuriuos gali naudoti darbdaviai bei reikalavimai teisėtam surinktų duomenų tvarkymui. Kontrolę pateisinančiomis priežastimis laikoma: neteisėtų šmeižikiškų veiksmų, kuriais siekiama pažeminti kito asmens orumą, prevencija; darbdavio materialinių ar verslo interesų apsauga; įmonės kompiuterių sistemos efektyvaus veikimo apsauga; vidaus darbo taisyklių laikymasis. Duomenų, susijusių su darbuotojo aplankytais interneto tinklais ar išsiųstų elektroninių laiškų apimtimi ir kiekiu, tvarkymas bus laikomas teisėtu, kol iš tų duomenų nebus įmanoma identifikuoti konkretaus darbuotojo. Galiausiai, Belgijoje daugeliu atvejų turi būti gautas darbuotojo sutikimas jį kontroliuoti. Gali būti numatytas reikalavimas prieš pradėdant bet koki elektroninį duomenų

---

<sup>98</sup> Žr. Lietuvos Respublikos Baudžiamasis kodeksas//Valstybės žinios. 2000, Nr. 89-2741. 166 – 168 str.; Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodeksas//Valstybės žinios. 1985, Nr. 1-1. 214(14) – 214(17), 214(23).

<sup>99</sup> Casatro C., Colucci M., Valera A.A. et al. / by Hendrikx F. Protection of workers' personal data in the European Union. Two studies: 1. Study on the protection of workers' personal data in the European Union: general issues and sensitive data; 2. Study on the protection of workers' personal data in the European Union: surveillance and monitoring at work// [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/index_en.htm); prisijungimo laikas: 2005-06-14.

tvarkymą iš pradžių gauti profesinės sąjungos ar kitų kolektyvinių darbuotojų atstovų sutikimą.<sup>100</sup>

Didžiojoje Britanijoje šie klausimai detalai reglamentuoti asmens duomenų apsaugos priežiūros institucijos 2003 m. išleistame Duomenų apsaugos darbo santykiuose praktiniame sąvade (angl. *Employment practices data protection code*), kurio trečioji dalis skirta kontrolei darbo vietoje. Pažymėtina, kad šis sąvadas yra rekomendacinio pobūdžio, tačiau papildo 1998 m. Jungtinės Karalystės Duomenų apsaugos įstatymą, interpretuoja jo nuostatų taikymą elektroninei kontrolei. Duomenų apsaugos darbo santykiuose praktinis sąvadas nedraudžia elektroninės kontrolės darbo vietoje ir įvardina ją kaip pagrįstą darbo santykių komponentą. Kol darbdaviai laikysis sąvade įtvirtintų gairių, palaikančių balansą tarp darbuotojų privatumo ir darbdavių interesų, elektroninė kontrolė bus teisėta ir pagal Duomenų apsaugos įstatymą. Skaidrumas ir proporcingumas - pagrindiniai du principai, kurių privalo laikytis darbdaviai. Norintys vykdyti elektroninę kontrolę darbdaviai privalo informuoti darbuotojus ir kitus susijusius asmenis apie rengiamą ar vykdomą kontrolę (skaidrumas), taip pat privalo nutraukti darbo santykiams nereikalingą ir neadekvatą asmens duomenų rinkimą (proporcingumas). Privati komunikacija Didžiojoje Britanijoje nelaikoma elektroninės kontrolės objektu, išskyrus atvejus, kai darbuotojas pagrįstai įtariamas dėl didelio masto piktnaudžiavimo. Slapta kontrolė taip pat laikoma neteisėta, išskyrus labai retus atvejus, kai darbuotojas įtariamas darant nusikaltimą ir atviras informavimas apie atliekamą kontrolę galėtų pakenkti nusikaltimo tyrimui.<sup>101</sup> Pažymėtina, kad nei Duomenų apsaugos darbo santykiuose praktiniame sąvade, nei duomenų apsaugos įstatyme nėra rekomendacijų ar reikalavimų darbuotojų sutikimui, neprivalomos ir konsultacijos su darbuotojų kolektyviniais atstovais.

Byloje *Miseroy v. Barclaycard* darbo teismas pademonstravo, kad Didžiojoje Britanijoje teisėtas darbdavio interesas negali atsidurti darbuotojo teisės į privatumą šešėlyje. Pagal šios bylos aplinkybes, darbdavys vykdė darbuotojų elektroninę kontrolę, apie kurią buvo tinkamai informavęs darbuotojus pranešdamas jiems, kad įmonės kompiuterių sistema yra stebima siekiant išaiškinti piktnaudžiavimo elektroninio pašto sistema ir interneto prieiga atvejus. Nuolatinės kontrolės metu buvo aptikta 900 asmeninių elektroninių laiškų, išsaugotų vieno iš darbuotojų kompiuteryje. Vadovaudamasis įmonės elektroninio stebėjimo politika ir vidaus darbo tvarkos taisyklėmis, darbdavys ištyrė šių laiškų turinį ir išsiaiškino, kad elektroniniais laiškais buvo įžeidinėjami bendradarbiai bei konkurentams nutekinama

---

<sup>100</sup> Lasprogata S., King N.J., Pillay S. Regulation of electronic employee monitoring: identifying fundamental principles of employee privacy through a comparative study of data privacy legislation in the European Union, United States and Canada // Stanford technology law review. 2004, issue 4  
<[http://stlr.stanford.edu/STLR/Articles/04\\_STLR\\_4/index.htm](http://stlr.stanford.edu/STLR/Articles/04_STLR_4/index.htm)>; prisijungimo laikas: 2005-08-03.

<sup>101</sup> United Kingdom information commissioner. The employment practices data protection code//  
<http://www.informationcommissioner.gov.uk/eventual.aspx?id=437> ; prisijungimo laikas: 2005-10-08.

konfidenciali įmonės informacija. Darbo teismas darbuotojo atleidimą šiuo pagrindu pripažino teisėtu, net jei darbuotojo elektroniniai laiškai ir buvo asmeninio pobūdžio.<sup>102</sup>

Turbūt išsamiausiai ES įstatyminiu lygiu elektroninės darbuotojų kontrolės klausimai reglamentuoti Suomijos 2001 m. Įstatyme dėl privatumo apsaugos darbiniam gyvenime (angl. *Act on the protection of privacy in working life*). Šis įstatymas skirtas tiek viešajam, tiek privačiajam sektoriui, taip pat apima pretendentes į darbą.

Penktasis jo skyrius detalai reglamentuoja fizinės darbo aplinkos stebėjimą vaizdo kameromis. Stebėjimas vaizdo kameromis bus teisėtas, jei atitiks įstatyme numatytas sąlygas, t.y. jei bus stebima tikslu užtikrinti darbuotojų ir kitų asmenų saugumą, apsaugoti darbdavio nuosavybę, prižiūrėti tinkamą gamybos procesą, taip pat tirti ar užkirsti kelią veiksams, kuriais pažeidžiamas saugumas, kėsinamasi į nuosavybę ir tinkamą gamybos procesą. Įstatymas draudžia vaizdo stebėjimo kameromis stebėti atskirus darbuotojus, persirengimo kambarius ir kitas darbuotojų asmeniniam naudojimui skirtas patalpas, išskyrus atvejus, kai tai būtina užtikrinti darbuotojų saugumui, taip pat nusikaltimams darbdavio nuosavybei išaiškinti, arba darbdavys ir darbuotojai dėl to yra susitarę.<sup>103</sup> Diegdamas vaizdo stebėjimo techniką darbdavys privalo gerbti darbuotojų privatumą, taip pat laikytis būtinumo, skaidrumo ir proporcingumo principų.

Įstatymo dėl privatumo apsaugos darbiniam gyvenime šeštasis skyrius skirtas darbdaviui priklausančių elektroninio pašto žinučių atidarymui ir skaitymui reglamentuoti. Darbdavys turi teisę tikrinti elektroninio pašto pranešimus darbuotojui suteiktoje elektroninėje pašto dėžutėje tik tais atvejais, kai: elektroninio pašto sistema automatiškai gali informuoti gavėją apie darbuotojo nebuvimą darbe ir apie asmenis, kurie skaito elektroninius laiškus, kol darbuotojo nėra darbo vietoje; darbuotojas turi galimybę peradresuoti elektroninius laiškus kitiems atsakingiems darbuotojams ar kitu darbuotojui suteiktu elektroninio pašto adresu; darbuotojas gali duoti sutikimą, kad jo nesant darbe, elektroninio pašto žinutes tvarkytų kitas įgaliotas darbuotojas, o ateinanti korespondencija yra aiškiai skirta darbdaviui ir yra būtina jo veiklai. Taigi tikrinti darbuotojo elektroninį paštą leidžiama tik kai darbe nėra paties darbuotojo ir tai yra būtina darbdavio interesams. Įstatymas reikalauja, kad darbdavys tikrintų darbuotojui paskirtą elektroninio pašto dėžutę tik asmens, atsakingo už kompiuterių sistemos administravimą, akivaizdoje. Visi atliekami veiksmai turi būti fiksuojami protokole.<sup>104</sup>

---

<sup>102</sup> Lasprogata S., King N.J., Pillay S. Regulation of electronic employee monitoring: identifying fundamental principles of employee privacy through a comparative study of data privacy legislation in the European Union, United States and Canada // Stanford technology law review. 2004, issue 4

<[http://stlr.stanford.edu/STLR/Articles/04\\_STLR\\_4/index.htm](http://stlr.stanford.edu/STLR/Articles/04_STLR_4/index.htm)>; prisijungimo laikas: 2005-08-03.

<sup>103</sup> Act on the protection of privacy in working life (759/2004)// <http://www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E0010477.PDF>; prisijungimo laikas: 2005-10-11. 5 skyrius.

<sup>104</sup> Ten pat, 6 skyrius.

Suomijos Įstatyme dėl privatumo apsaugos darbiniam gyvenime darbdaviui numatyta pareiga informuoti darbuotojus apie bet kokias elektroninės kontrolės priemones, taip pat konsultuotis su darbuotojų kolektyviniais atstovais dėl vaizdo stebėjimo vykdymo ir elektroninio pašto tikrinimo.

Apibendrinant galima teigti, kad nors ES teisinėje sistemoje ir numatytos plačios teisės darbuotojams, ypač saugant jų privatumą, tačiau nuošalyje nepaliekami ir darbdavio teisėti interesai. Darbdavys turi pilną teisę elektroninėmis priemonėmis kontroliuoti darbuotojus ES, tačiau tik su sąlyga, kad gerbs darbuotojų teisę į privatumą ir laikysis Direktyvoje 95/46/EB įtvirtintų pagrindinių asmens duomenų apsaugos principų. Pagrindinis klausimas yra ne tai, ar turi teisę darbdavys kontroliuoti darbuotojus *per se*, bet kokiomis priemonėmis pagrindžia konkretaus darbuotojo elektroninę kontrolę. Kaip rodo kai kurių ES valstybių narių patirties analizė, darbdavių motyvai yra logiški ir suprantami: dažniausiai tai pačių darbuotojų saugumas, normalios įmonės veiklos užtikrinimas ir nusikalstamų veikų prevencija.

### **3.3. Elektroninio darbuotojų stebėjimo ir kontrolės teisinis reglamentavimas Lietuvos Respublikoje**

Lietuvos teisinėje sistemoje garantuojamos teisės į privatumą teisinio reglamentavimo ypatumai ir ribojimo pagrindai jau aptarti šio darbo pirmojoje dalyje. Pagrindinis privatumo apsaugos teisinis garantas – Konstitucijos 22 str., kuris turėtų būti taikoma ir darbo santykiams.

Lietuvos teisinėje sistemoje susidariusią situaciją kai kurie autoriai vadina hipotetine<sup>105</sup>, nes tiesiogiai elektroninį darbuotojų stebėjimą reglamentuojančių teisės aktų nėra, o ir kokių keliu pasuks Lietuvos teismų praktika, taip pat nėra visiškai aišku. Tačiau Lietuvos Aukščiausiajame Teisme jau pasirodo pirmosios nutartys, susijusios su darbuotojų stebėjimu elektroninėmis priemonėmis, konkrečiai - vaizdo stebėjimo kameromis, ir kuriose ryškėja tendencija ginti darbdavio teisėtus interesus, taip pat neleisti, kad teise į privatumą būtų piktnaudžiaujama.<sup>106</sup>

Lietuvos Respublikos Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas yra suderintas su Direktyva 95/46/EB, todėl šiame įstatyme keliami tokie patys reikalavimai duomenų apie darbuotojus rinkimui kaip ir Direktyvoje 95/46/EB. Tai reiškia, kad ir Lietuvos darbdaviai,

---

<sup>105</sup> Pleskytė. J. Ar darbdavys turi teisę tikrinti darbuotojo elektroninį paštą?//International Journal of Baltic Law. 2004, volume 1, No. 3.

<sup>106</sup> Žr. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. gegužės 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-289/2004 // <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=25347>; prisijungimo laikas: 2005-07-05.

stebėdami savo darbuotojus, privalo laikytis būtinumo, baigtinumo, skaidrumo, teisėtumo, proporcingumo, duomenų tikslumo ir saugumo principų, įtvirtintų Direktyvoje 95/46/EB.

Nekelia abejonių tai, kad darbdavys turi teisę stebėti darbuotojus elektroninėmis priemonėmis, tačiau tam turi būti pagrįstų priežasčių. Šios priežastys – tai ne vien darbdavio subjektyviai įvertinti rizikos faktoriai jo verslo interesams, bet ir teisės aktuose numatyti konkretūs atvejai. Kai kurios galiojančių Lietuvos įstatymų normos darbdavių galėtų būti sėkmingai panaudotos teismuose ginčijant darbuotojų ieškinius dėl privatumo pažeidimų darbe, kurių galės atsirasti ateityje.

Darbo santykiai reiškia teisinio pavaldumo santykius, grindžiamus darbo sutartimi, kuri ir įgalina darbdavį reikalauti iš darbuotojo pavaldumo. Lietuvos Respublikos Darbo kodekse pateikta tokia darbo sutarties sąvoka: „Darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas, nustatytas darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, kolektyvinėje sutartyje ir šalių susitarimu.“<sup>107</sup> Pagal šią sąvoką išeity, kad darbdavys, suteikęs darbuotojui tinkamas darbo sąlygas, tame tarpe ir galimybę naudotis informacinėmis technologijomis, ir mokėdamas atlyginimą, turi teisę reikalauti iš darbuotojo pozityvių ir apčiuopiamų darbo rezultatų. Taigi iš čia kyla kita darbdavio teisė – teisė kontroliuoti, ką darbuotojas veikia darbo vietoje. Negalima nesutikti su nuomone, jog akivaizdu, kad darbdavys tikisi aukšto produktyvumo lygio, o ne snūduriavimo priešais kompiuterio monitorių, todėl visiškai teisėtas darbdavio reikalavimas, kad darbuotojas atstovautų jo verslo interesus, o ne naudotų elektroninį pašta asmeniniams reikalams ar kitiems neteisėtiems tikslams.<sup>108</sup>

Kita ne mažiau svarbi aplinkybė, kuria galėtų remtis gindami savo interesus darbdaviai – tai įmonės nuosavybės teisės. Kompiuterių technika, telefono aparatai, programinė įranga nuosavybės teise priklauso darbdaviui. Pagal Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso 4.37 str. 1 dalį nuosavybės teisė apima nuosavybės teisės objekto valdymą, naudojimą ir disponavimą juo.<sup>109</sup> Manytume, kad iš „valdymo“ sąvokos būtų galima išvesti ir darbdavio teisę prižiūrėti, kokiais tikslais naudojami jo nuosavybės objektai, taigi – stebėti darbuotojų elgesį su konkrečia technine įranga. Be to, Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 228 str. numato darbuotojams pareigą tausoti darbdavio turtą bei laikytis technologinės drausmės.<sup>110</sup> Tai reiškia, kad darbdaviui

<sup>107</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 93 str.

<sup>108</sup> Pleskytė. J. Ar darbdavys turi teisę tikrinti darbuotojo elektroninį pašta?//International Journal of Baltic Law. 2004, volume 1, No. 3.

<sup>109</sup> Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas//Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262. 4.37 str.

<sup>110</sup> Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569. 228 str.

priklausančios informacinės technologijos turi būti naudojamos išskirtinai tikslais, atitinkančiais įmonės interesus.

Svarbu pažymėti, kad nuolat egzistuoja žalos darbdaviui neteisėtais darbuotojų veiksmais padarymo galimybė. Tai gali pasireikšti įvairiai: „laiko vagystė“ (angl. „*time theft*“), kuomet darbuotojai darbo laiką išnaudoja asmeniniais tikslais ir tuo padaro darbdaviui ne menkos materialinės žalos; serverio apkrovimas siunčiantis informaciją iš interneto, kai sulėtėja visos kompiuterių sistemos darbas, o tuo pačiu mažėja ir kitų darbuotojų darbo našumas; nelegalios programinės įrangos siuntimasis ir diegimas ar kitoks autorių teisių pažeidimas, už kurį turės atsakyti darbdavys; naršymas po neaiškios kilmės interneto tinklapius, sukeltiant įmonės kompiuterių sistemai virusų grėsmę ir pan.

Tuo nenorėta pasakyti, kad Lietuvos teisinė sistema gina vien darbdavių teisėtus interesus, bet norėta parodyti, kad Lietuvos įstatymų nuostatos galėtų būti panaudotos kaip ne menka atsvara darbuotojų teisei į privatumą, kuri nėra absoliuti ir gali būti ribojama, kai susikerta su svarbesniais darbdavio interesais.

#### **4. SOCIOLOGINIS TYRIMAS: DARBUOTOJŲ PRIVATUMO SITUACIJA LIETUVOS ĮMONĖSE**

Analizuojant privatumo apsaugos problematiką darbo santykių kontekste kiek tai susiję su darbuotojų elektroniniu stebėjimu ir kontrole, svarbu patyrinėti ir esamą situaciją Lietuvos įmonėse. Šioje darbo dalyje pateikiame atlikto sociologinio tyrimo tikslų ir metodikos aprašymą bei gautų rezultatų analizę.

##### **4.1. Tyrimo tikslai ir metodika**

Tyrimo tikslai buvo šie:

- 1) nustatyti elektroninio darbuotojų stebėjimo ir kontrolės priemonių naudojimo paplitimo lygį Lietuvos įmonėse;
- 2) išsiaiškinti, kokios elektroninės darbuotojų stebėjimo ir kontrolės priemonės naudojamos;
- 3) iširti, kokiais tikslais darbdaviai imasi darbuotojų elektroninės kontrolės ir stebėjimo priemonių;
- 4) nustatyti darbuotojų elektroninio stebėjimo ir kontrolės pobūdį bei kokiems darbuotojams jis taikomas;

- 5) išsiaiškinti, kokia forma įteisinama elektroninė darbuotojų kontrolė;
- 6) ištirti, kokios drausminės nuobaudos skiriamos darbuotojams už piktnaudžiavimą įmonės informacine ir ryšių infrastruktūra.

Šiems tikslams pasiekti tekstinio redaktoriaus „MS Word“ pagalba buvo sudaryta anketa, susidedanti iš trumpo prisistatymo, paaiškinimo apie tyrimo tikslus, nurodymo, kad gauti duomenys bus panaudoti magistrantūros studijų baigiamajame darbe, paaiškinimo, kam anketa yra adresuojama ir kad garantuojamas gautų duomenų anonimiškumas ir saugumas, taip pat nurodymo, kokiū būdu žymėti atsakymus ir 12 klausimų (priede).

Apklauso populiacija – atsitiktiniu būdu atrinktos Lietuvos įmonės, pasiskelbusios ir savo elektroninio pašto adresus nurodžiusios UAB „Saulės spektras“ katalogo „Mūsų Lietuva 2005“ kompaktiniame diske. Atrenkant įmones stengtasi aprėpti kuo platesnį ir įvairesnį veiklų, kuriomis jos užsiima, ratą. Į anketos klausimus turėjo atsakyti įmonių vadovai arba padalinių (skyrių) vadovai, ar jų pavaduotojai, arba įmonių kompiuterių sistemos administratoriai (už kompiuterių sistemos priežiūrą atsakingi darbuotojai).

Anketos klausimai suformuluoti pasiremiant Amerikos vadybos asociacijos (angl. *American management association*) 2005 m. atliktu elektroninio stebėjimo ir kontrolės tyrimu JAV.<sup>111</sup> Anketa sudaryta iš bendro pobūdžio klausimų, kuriais siekiama išsiaiškinti, kiek darbuotojų dirba įmonėje, kokia yra įmonės veiklos sritis ir kokios yra respondento einamos pareigos bei specialių klausimų, liečiančių tyrimo dalyką. Visi klausimai yra uždaro tipo, tačiau kai kuriuose klausimuose respondentams suteikta galimybė pasirinkti kelis atsakymų variantus bei ties atsakymo variantu „*kita*“ įrašyti savitus atsakymus.

Nurodymas, kad garantuojamas gautų duomenų anonimiškumas ir saugumas reiškia, kad anketa yra anoniminė, t.y. joje nereikia nurodyti nei vardo, nei pavardės, nei kitų asmens duomenų, o jei ir bus nurodyti – jie nebus išsaugoti ar kaip nors panaudoti.

Dėl didesnio patogumo buvo pasirinkta elektroninė anketavimo forma. Tuo tikslu buvo sukurta speciali elektroninio pašto dėžutė [mokslinistyrimas@gmail.com](mailto:mokslinistyrimas@gmail.com), iš kurios buvo platinamos anketa ir į kurią buvo siunčiamos anketa su atsakymais. Kiekvienoje išsiunčiamoje elektroninėje žinutėje buvo iš anketos atkartotas trumpas prisistatymas, nurodyti tyrimo tikslai, anketos adresatai, paaiškinta, kad gauti duomenys bus panaudoti magistrantūros studijų baigiamajame darbe, kad anketa yra anoniminė ir nurodytas elektroninio pašto adresas, kuriuo reikia siųsti anketas su atsakymais. Kadangi anketos bylos apimtis tik 50,5 KB, prisegant prie elektroninio laiško ji nebuvo archyvuojama, kad nesudarytų klaidingo įspūdžio, jog platinami virusai.

---

<sup>111</sup> 2005 Electronic monitoring & surveillance survey: many companies monitoring, recording, videotaping and firing employees//<http://www.amanet.org/press/amanews/ems05.htm>; prisijungimo laikas: 2005-10-05.

Kadangi anketos turėjo būti pildomos elektroninėmis priemonėmis, atsakytomis anketomis buvo laikomos tos anketos, kuriose aiškiai buvo pažymėti pasirinkti atsakymų variantai, arba kitaip aiškiai išreikšta respondento nuomonė.

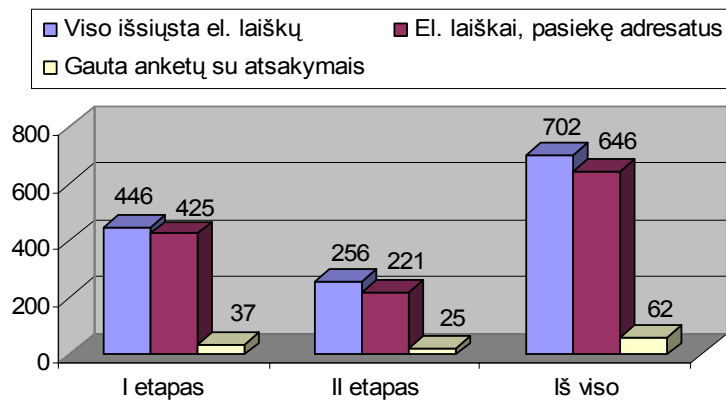
#### **4.2. Tyrimo eiga**

Tyrimas pradėtas 2005-10-14. Tą dieną nuo 8 val. iki 11 val. anketos elektroniniu paštu buvo išsiųstos 446 įmonėms ir iki 17 val. gauti 28 elektroniniai laiškai su atsakytomis anketomis. Per 5 dienas, t.y. iki 2005-10-19, pasiekė dar 9 elektroniniai laiškai su atsakytomis anketomis ir daugiau atsakymų nebuvo gauta. Elektroniniu paštu gautas 21 pranešimas apie siuntimo klaidas, todėl adresatus pasiekė 425 anketos.

Kadangi vykdant tyrimą susidurta su labai žemu dalyvių aktyvumo lygiu, t.y. iš adresatus pasiekusių 425 anketų, su atsakymais gautos tik 37 (9 %), nuspręsta anketų išplatinti papildomai. Todėl 2005-11-22 nuo 8 val. iki 10 val. papildomai anketos elektroniniu paštu buvo išsiųstos 256 įmonėms ir iki 17 val. gauta 15 elektroninių laiškų su atsakytomis anketomis. Per 3 dienas, t.y. iki 2005-11-25, pasiekė dar 10 elektroninių laiškų su atsakytomis anketomis ir daugiau atsakymų nebuvo gauta. Gauti 35 elektroninio pašto pranešimai apie siuntimo klaidas, taigi adresatus pasiekė 221 elektroninis laiškas su anketomis. Tačiau ir šį kartą aktyvumas buvo mažas – gauta 11% atsakymų (25 anketos su atsakymais iš 221 pasiekusios adresatus).

Taigi apibendrinant šiuos du anketų platinimo etapus iš viso tyrimo eigoje elektroniniu paštu buvo išsiųstos 702 anketos, gauti 56 pranešimai apie siuntimo klaidas, adresatus pasiekė 646 elektroniniai laiškai su anketomis. Gautos 62 tinkamai užpildytos anketos ir tai sudaro 10% nuo bendro adresatus pasiekusių skaičiaus. Šis skaičius ir sudaro tyrimo imtį. Be to, 7 įmonės atsisakė dalyvauti tyrime, apie tai informuodamos elektroniniu paštu, 3 elektroniniai laiškai atėjo be prisegtų anketų su atsakymais. Tyrimo eigą bei išsiųstų elektroninių laiškų ir gautų atsakymų santykį iliustruoja tokia schema (1 pav.):



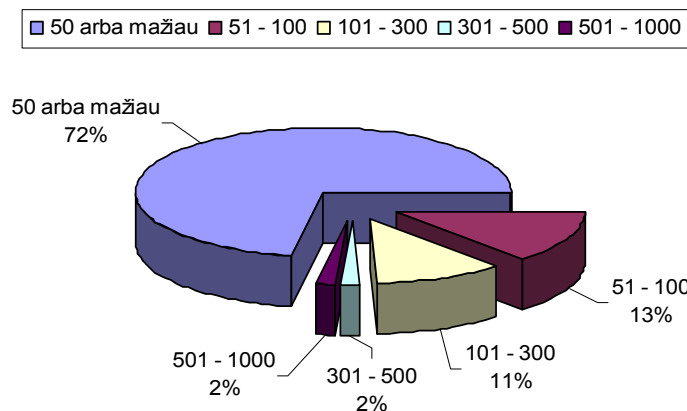


**1 pav.** Išsiųstų el. laiškų ir gautų atsakymų santykis

Kaip matyti iš schemos, pavaizduotos 1 pav., respondentų aktyvumas iš tiesų nebuvo didelis, tačiau gauti atsakymai yra pakankamai informatyvūs ir jais remiantis galima daryti išvadas jei ne apie visos Lietuvos įmonių situaciją, tai bent jau tam tikra veikla užsiimančių įmonių požiūri į darbuotojų privatumą.

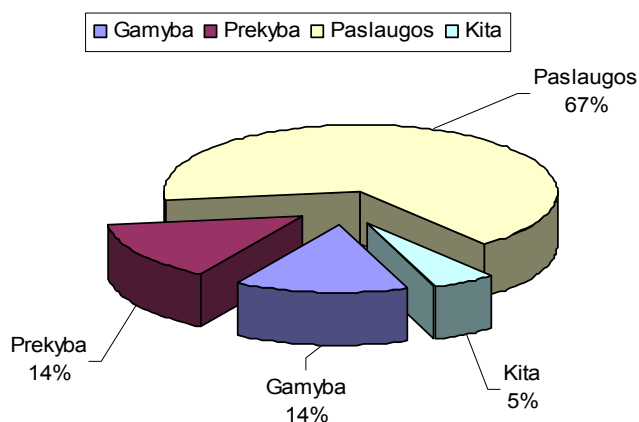
### 4.3. Tyrimo rezultatai

Tyrimo metu iš viso apklaustos 62 įmonės. Pagal darbuotojų skaičių didžiausią dalį sudaro smulkios ir vidutinės įmonės (apie 85%), stambios įmonės sudaro apie 15% visų respondentų (2 pav.).



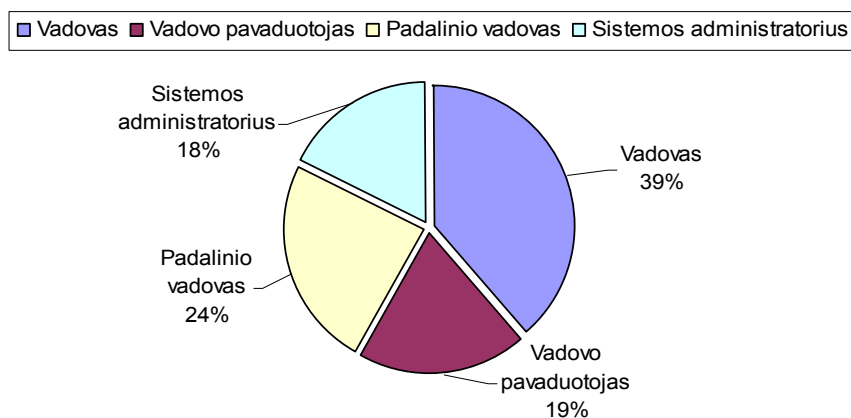
**2 pav.** Įmonių pasiskirstymas pagal darbuotojų skaičių

Pagal veiklos sritis didžiausią respondentų dalį sudaro paslaugas teikiančios įmonės (67%), 14% respondentų užsiima gamyba, tiek pat užsiima prekyba. 5% apklaustų įmonių pažymėjo, kad užsiima statybomis (3 pav.).



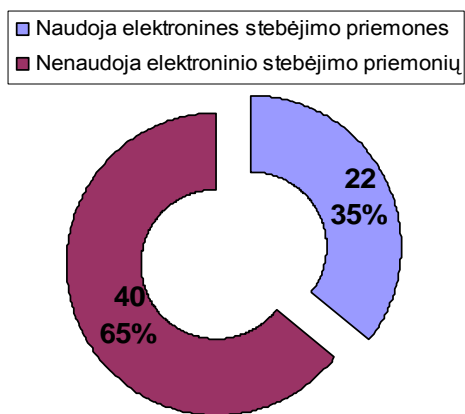
**3 pav.** Įmonių pasiskirstymas pagal veiklos sritis

Kadangi anketos buvo skirtos įmonių vadovams ar jų pavaduotojams arba padalinių (skyrių) vadovams, arba įmonių kompiuterių sistemos administratoriams, dažniausiai atsakinėjo įmonių vadovai (39%) ir įmonių padalinių vadovai (24%). Įmonių vadovų pavaduotojai ir kompiuterių sistemos administratoriai atstovavo atitinkamai 19% ir 18% savo įmonių (4 pav.).



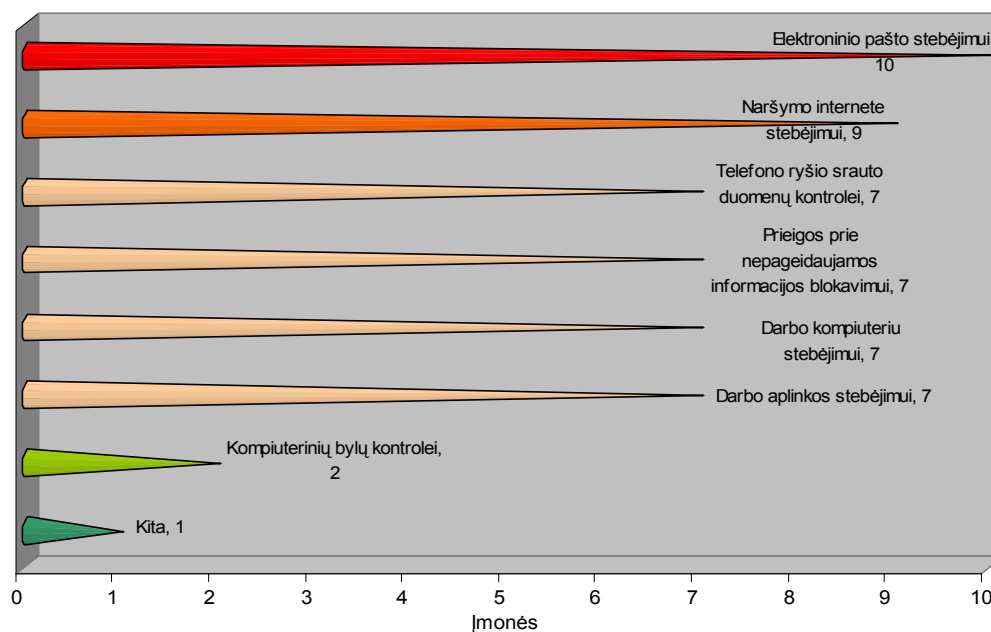
**4 pav.** Respondentų pasiskirstymas pagal einamas pareigas

Vienas svarbiausių tyrimo tikslų buvo nustatyti elektroninio darbuotojų stebėjimo ir kontrolės priemonių naudojimo paplitimo lygį Lietuvos įmonėse, todėl respondentų buvo paklausta, ar jie naudoja elektronines darbuotojų stebėjimo ir kontrolės priemones. 40 įmonių (65%) pareiškė, kad savo darbuotojų neseka, 22 įmonės (35%) teigė naudojančios elektronines priemones savo darbuotojams stebėti (5 pav.). Kaip matyti, elektroninį stebėjimą ir kontrolę vykdančios įmonės sudaro ne menką dalį. Šiame tyrime dalyvavo daugiausia smulkios ir vidutinės įmonės, todėl galima būtų daryti prielaidą, kad tarp stambių įmonių elektroninę kontrolę vykdančių įmonių nuošimtis gali būti daug didesnis, nes tai lemtų didesnis darbuotojų skaičius ir įprastinių kontrolės formų neefektyvumas.



5 pav. Darbuotojų elektroninio stebėjimo paplitimas

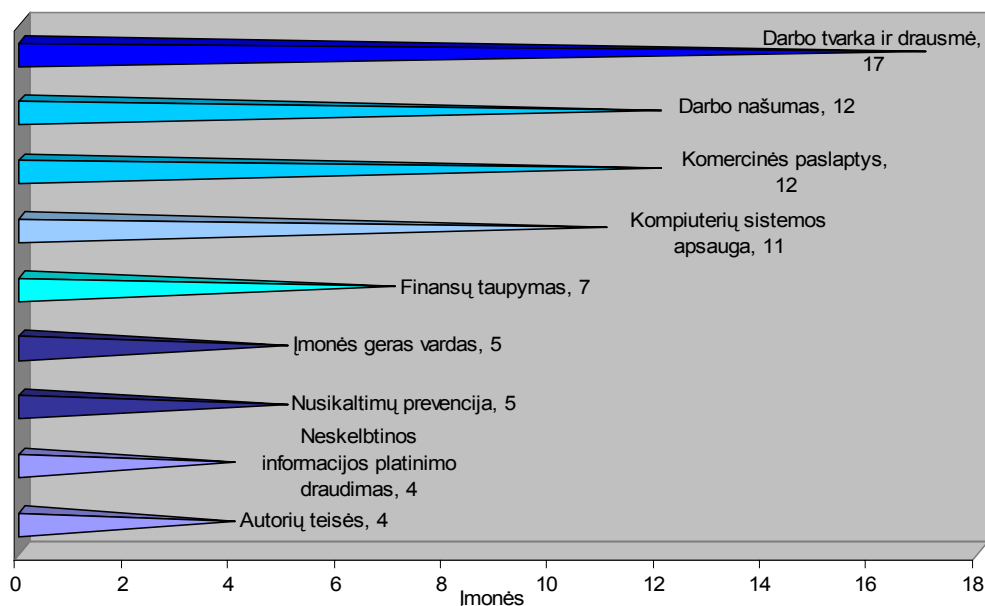
Kalbant apie respondentų naudojamą elektronines darbuotojų stebėjimo ir kontrolės priemones, iš tyrimo duomenų tampa aišku, kad dauguma įmonių jas nukreipia į darbuotojų elektroninio pašto ir naršymo internete kontrolę, atitinkamai 10 įmonių (20%) ir 9 įmonės (18%). Šie duomenys iš esmės ir atspindi vis didėjantį visuomenės susirūpinimą būtent šių dviejų elektroninės komunikacijos rūšių privatumu darbo vietoje. Viena apklaustų įmonių (2%) naudoja transporto sekimo sistemas, 2 įmonės (4%) taiko elektronines priemones darbuotojų kompiuteriuose išsaugotoms byloms kontroliuoti. Po 7 įmones (po 14%) elektronines priemones naudoja telefono ryšio srautui, prieigai prie nepageidaujamos informacijos, darbui kompiuteriu bei darbo aplinkai kontroliuoti (6 pav.)



6 pav. Naudojamų elektroninio stebėjimo ir kontrolės priemonių rūšys

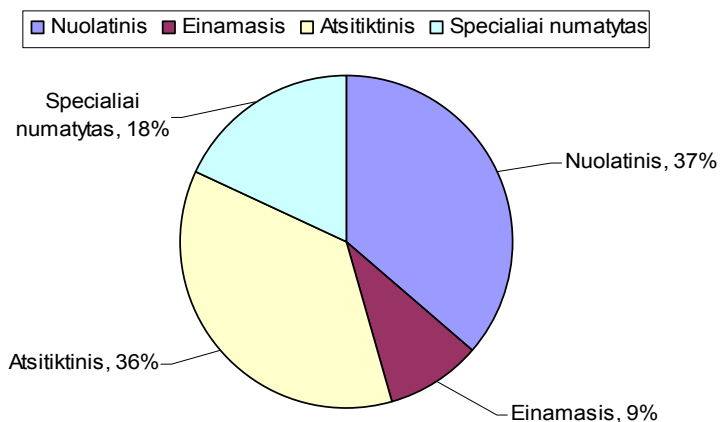
Aiškinantis, kokiais tikslais respondantai imasi darbuotojų elektroninės kontrolės ir stebėjimo priemonių, kaip svarbiausią tikslą galima išskirti darbo tvarkos ir drausmės palaikymą.

Ji anketose pažymėjo daugiausiai įmonių (22% arba 17 įmonių). Pagal svarbumą antroje vietoje būtų kontrolė tikslu užtikrinti darbuotojų darbo našumą ir efektyvumą bei apsaugoti įmonės komercines ar verslo paslaptis. Šiuos atsakymų variantus pasirinko po 12 įmonių (po 16%). Toliau sektų įmonės kompiuterių sistemos apsauga bei finansinių resursų taupymas. Atitinkamai šiuos atsakymų variantus pasirinko 11 įmonių (14%) ir 7 įmonės (9%). Įmonės gero vardo ir nusikaltimų prevencijos tikslais darbuotojus elektroninėmis priemonėmis kontroliuoja po 5 įmonės (po 6%). Tikslais užkirsti kelią neskelbtinos informacijos platinimui ir apsaugoti autorių teises, elektroninę darbuotojų komunikaciją kontroliuoja mažiausiai respondentų – po 4 (po 5%) (7 pav.).



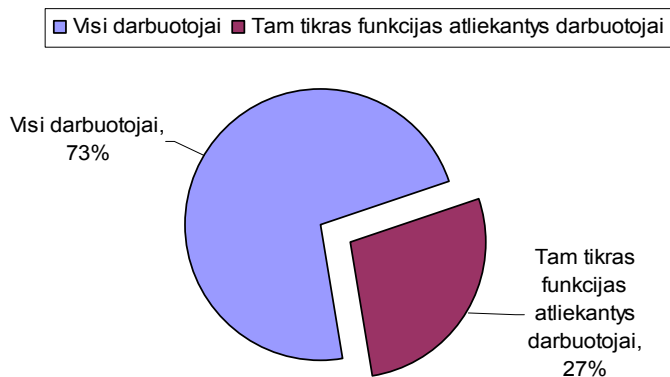
7 pav. Elektroninio stebėjimo ir kontrolės tikslai

Tikslu išsiaiškinti respondentų vykdomo elektroninio stebėjimo ir kontrolės pobūdį, anketoje buvo užduotas klausimas: „Kaip galite apibūdinti darbuotojų elektroninį stebėjimą ir kontrolę Jūsų įmonėje?“ Daugiausia įmonių (37%) savo darbuotojus stebi nuolat. Susirūpinimą kelia tai, kad net 36% įmonių savo vykdomą kontrolę apibūdina kaip atsitiktinę. Tai reiškia, kad darbuotojai kontroliuojami neapibrėžtu laiku, atsitiktinai ir greičiausiai apie tai iš anksto jų neinformavus. Pažymėtina, jog toks elektroninio stebėjimo ir kontrolės pobūdis pažeidžia Direktyvoje 95/46/EB ir Lietuvos Respublikos Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatyme įtvirtintą skaidrumo principą. Kaip atsvara atsitiktinei kontrolei yra specialiai numatyta kontrolė, tačiau ją naudoja tik 18% respondentų. Einamasis elektroninis stebėjimas ir kontrolė yra labai panašus į nuolatinį, jį teigė naudoti 9% elektroninę kontrolę vykdančių įmonių (8 pav.).



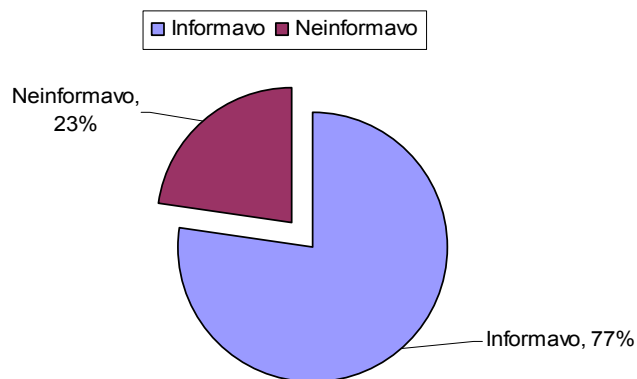
**8 pav.** Elektroninio stebėjimo ir kontrolės pobūdis

Remiantis tyrimo duomenimis nustatinėjant, kokiems darbuotojams kontroliuoti dažniausiai naudojamos elektroninės stebėjimo priemonės, galima daryti išvadą, kad elektroninę kontrolę vykdančios įmonės dažniausiai stebi visus savo darbuotojus. Taip teigė 73% kontrolės priemonės naudojančių respondentų. 27% elektroninę kontrolę vykdančių įmonių stebi pavienius, arba tik tam tikras funkcijas atliekančius darbuotojus (9 pav.). Pažymėtina, jog kai kuriose ES valstybėse narėse, pvz. Suomijoje, draudžiama stebėti pavienius darbuotojus.



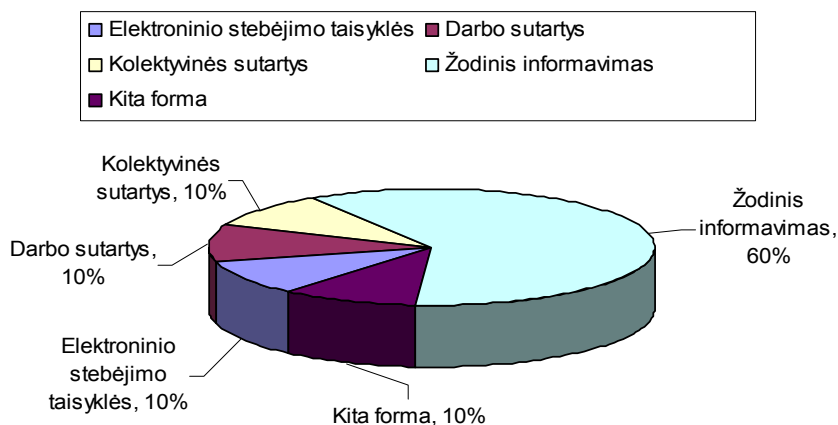
**9 pav.** Darbuotojai, kontroliuojami elektroninėmis priemonėmis

Svarbiausias teisėto elektroninio stebėjimo ir kontrolės elementas, manytume, yra išankstinis darbuotojų informavimas apie tai. Tyrimo duomenimis 77% elektroninę kontrolę vykdančių respondentų yra informavę darbuotojus apie savo stebėjimo ir kontrolės politiką. Likusi dalis, t.y. 23% savo darbuotojus kontroliuojančių įmonių apie tai iš anksto darbuotojų nėra informavusios, taip pažeisdamos skaidrumo principą (10 pav.).



**10 pav.** Darbuotojų informavimas apie stebėjimo ir kontrolės politiką

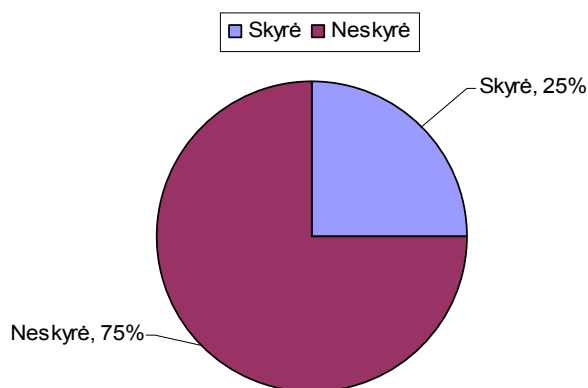
Kadangi, kaip matyti iš 10 pav., dauguma elektroninę kontrolę vykdančių respondentų apie tai yra informavę savo darbuotojus, toliau reikia išsiaiškinti, kokia forma jie yra įteisinę savo vykdomą elektroninį stebėjimą ir kontrolę. Daugiausiai, t.y. 60% savo darbuotojus kontroliuojančių įmonių mano, kad pakanka žodinio informavimo. Pažymėtina, kad žodinė informavimo forma gali sukelti sunkumų teismuose patiems darbdaviams įrodinėjant informavimo apie elektroninę kontrolę faktą ir galiausiai patį tokios kontrolės teisėtumą. Elektroninės kontrolės sąlygas kolektyvinėse sutartyse, darbo sutartyse ar specialiose elektroninio stebėjimo taisyklėse su darbuotojais aptarė po lygiai, t.y. po 10% kontrolę vykdančių įmonių. Dar 10% tokių respondentų teigė, kad elektroninio stebėjimo ir kontrolės sąlygas aptarė kita forma, t.y. konfidencialumo sutartyse, arba teigė maną, jog elektroninio stebėjimo įteisinimui pakanka, jog jis būtų atviras, t.y. vaizdo stebėjimo kameras įdiegė matomose vietose (11 pav.).



**11 pav.** Elektroninio stebėjimo ir kontrolės įteisinimo forma

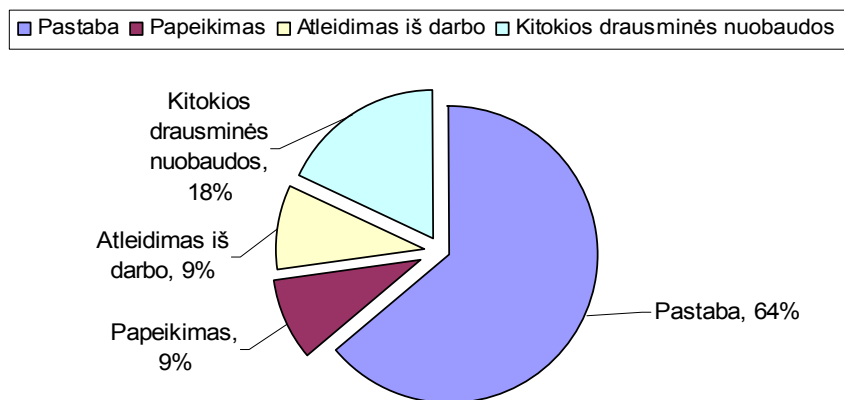
Į anketoje pateiktą klausimą „Ar Jūsų įmonėje buvo skirta drausminių nuobaudų darbuotojams už piktnaudžiavimą įmonės informacine ir ryšių infrastruktūra ar jos panaudojimą asmeniniais tikslais?“ galėjo atsakinėti visi respondentai – tiek elektroninę kontrolę vykdančios

įmonės, tiek elektroninėmis priemonėmis savo darbuotojų nestebinčios įmonės, nes apie piktnaudžiavimą darbu skirtinga įranga galima sužinoti ne vien elektroninėmis stebėjimo priemonėmis. Daugiausia, t.y. 75% respondentų drausminių nuobaudų savo darbuotojams už piktnaudžiavimą įmonės informaciniais resursais neskyrė. Likusi dalis, t.y. 25% apklaustų įmonių tvirtino savo darbuotojams skyrusios drausminių nuobaudų minėtu pagrindu (12 pav.).



**12 pav.** Drausminių nuobaudų skyrimas už piktnaudžiavimą informacine infrastruktūra

Tiriant, kokios drausminės nuobaudos buvo skiriamos darbuotojams už piktnaudžiavimą įmonės informacine ir ryšių infrastruktūra, iš tyrimo rezultatų galima daryti išvadą, kad labiausiai paplitusi tarp respondentų skirtų drausminių nuobaudų yra pastaba. Ja savo darbuotojus baudė daugiausiai - 64% respondentų. Rečiausiai skirtos drausminės nuobaudos – papeikimas ir atleidimas iš darbo. Jomis savo darbuotojus baudė po 9% apklaustų įmonių. 18% respondentų, skyrusių kitokias drausmines nuobaudas pažymėjo, jog informacine infrastruktūra piktnaudžiavusiems darbuotojams buvo sumažintos išmokamos premijos, taip pat darbovietės telefonu piktnaudžiavę darbuotojai buvo įpareigoti patys apmokėti pokalbių sąskaitas (13 pav.).



**13 pav.** Skirtų drausminių nuobaudų rūšys

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima teigti, kad tyrimo metu gauti duomenys daugiau reprezentuoja darbuotojų elektroninio stebėjimo ir kontrolės situaciją Lietuvos paslaugų

sektoriaus smulkiose ir vidutinėse įmonėse. Nors darbuotojų elektroninio stebėjimo ir kontrolės priemonių paplitimas kol kas nekelia didesnio susirūpinimo, tačiau tyrimas parodė, kad ir dabar nemažai įmonių jas naudoja savo darbuotojų sekimui, dažniausiai turėdamos tikslą užtikrinti darbo tvarką ir drausmę. Didžiausia grėsmė kyla darbuotojų elektroninio pašto ir naršymo internete privatumui. Darbuotojų elektroninį stebėjimą iš esmės galima laikyti teisėtu, nes dauguma įmonių savo darbuotojus apie tai bent jau informavo žodžiu. Ne mažą grėsmę darbuotojų privatumui kelia dalies įmonių vykdomos elektroninės kontrolės atsitiktinis pobūdis. Skirti drausminių nuobaudų savo darbuotojams už piktnaudžiavimą įmonės informacine ir ryšių infrastruktūra daugelis darbdavių nėra itin linkę, tačiau jei ir skiria, tai šios drausminės nuobaudos yra minimalios ir vaidina daugiau simbolinį vaidmenį.



## IŠVADOS IR PASIŪLYMAI

Iš atliktos studijos galima padaryti šias išvadas:

1. Teisė į privatumą darbo vietoje apima darbuotojo teisę būti apsaugotam nuo neteisėto įsikišimo į privačią komunikaciją ir informaciją, neteisėto tokios informacijos tvarkymo, taip pat teisę net ir darbo vietoje, darbo metu palaikyti santykius su kitais, teisę būti apsaugotam nuo nuolatinio ar atsitiktinio slapto ir neinformuoto darbo vietos stebėjimo ir kontrolės elektroninėmis priemonėmis, teisę kontroliuoti savo asmens duomenis, pačiam spręsti, kada privati informacija gali būti paviešinta.

2. Darbuotojo privatumo darbo vietoje ribos tu turėtų baigtis ten, kur kėsiamasi padaryti ar padaromas nusikaltimas ar kitas teisės pažeidimas, pažeidžiamos įstatymų ar darbo sutarties nuostatos, nesilaikoma kitų su darbdaviu sudarytų susitarimų. Atsižvelgiant į darbo santykių specifiką, t.y. kad darbuotojas yra pavaldus darbdaviui ir už sulygtą atlyginimą privalo atlikti tam tikras užduotis, privatumas darbuotojui negali būti garantuojamas ir tuo atveju, kai jis pažeidžia ar kėsina pažeisti teisėtą darbdavio verslo interesą.

3. Yra daugybė būdų ir technologijų, skirtų tiek elektroninės, tiek fizinės darbo aplinkos stebėjimui ir kontrolei vykdyti. Tarnaudamos darbdavio interesams, šios „šnipinėjimo“ technologijos kelia akivaizdžią grėsmę darbuotojų informaciniam privatumui, atveria plačias galimybes automatinio būdu rinkti milžiniškus kiekius duomenų apie darbuotojus jiems apie tai nė neįtariant. Jų pagalba darbdavys gali sužinoti apie darbuotojų darbo įpročius, įgūdžius, sugebėjimą atlikti tam tikras užduotis, naršymo internete įpročius, kištis į privatų gyvenimą skaitydamas jų asmeninius elektroninius laiškus.

4. JAV teisinėje sistemoje draudimas neteisėtai naudoti elektroninės kontrolės metu surinktus duomenis apie darbuotojus ir reikalavimas darbuotojus iš anksto apie tai informuoti įtvirtinti tik formaliai. Galima teigti, kad praktikoje balansas tarp darbuotojų teisės į privatumą ir darbdavio teisėtų verslo interesų nėra pasiektas – tiek JAV federacinė teisė, tiek atskirų valstijų, tiek ir bendroji teisė yra darbdavio ir jo interesų pusėje.

5. Skirtingai nei JAV, ES teisinėje sistemoje įtvirtintas darbuotojų teisės į privatumą gynimui palankesnis asmens duomenų teisinės apsaugos mechanizmas. Kaip rodo kai kurių ES valstybių narių patirties analizė, nors darbdavys ir turi pilną teisę kontroliuoti darbuotojus elektroninėmis priemonėmis, tačiau privalo laikytis Direktyvoje 95/46/EB įtvirtintų pagrindinių asmens duomenų apsaugos principų bei gerbti darbuotojų teisę į privatumą.

6. Lietuvos Respublikos teisinėje sistemoje informacinio privatumo apsaugai skiriama ne mažiau dėmesio nei kitose ES valstybėse narėse. Darbuotojo teisė į privatumą – tai konstitucinė asmens teisė, tačiau įstatymuose numatytais atvejais ji gali būti ribojama. Kadangi

Lietuvos teisės aktai tiesiogiai nekalba apie elektroninį stebėjimą ir kontrolę, sunku pasakyti, ar ji gali būti ribojama ir tuo atveju, kai susikerta su svaresniais darbdavio interesais. Galiojantys įstatymai gina ne vien darbuotojų teisę į privatumą, bet ir saugo teisėtus darbdavio interesus. Tačiau toks darbuotojų teisės į privatumą ir darbdavio teisėtų verslo interesų balanso pojūtis gali būti klaidingas, nes netišku, kokia linkme pasuks teismų praktika, kai padaugės teisminių ginčų dėl privatumo darbo vietoje pažeidimų. Kol kas teismų praktikoje ryškėja tendencija ginti darbdavį nuo neteisėtų darbuotojų veiksmų ir užkirsti kelią piktnaudžiavimui privatumu (elgiantis nesąžiningai gintis teise į privatumą).

7. Atliktas sociologinis tyrimas parodė, kad Lietuvoje darbuotojų elektroninio stebėjimo ir kontrolės paplitimas dar kol kas nekelia didelės grėsmės darbuotojų privatumui. Tačiau jau dabar ryškėja kai kurios neigiamos tendencijos: 1) per daug darbdavių kontroliuoja savo darbuotojus atsitiktiniu būdu; ir 2) abejonių kelia žodinio informavimo, kaip darbuotojų elektroninio stebėjimo ir kontrolės įteisinimo formos, tinkamumas. Todėl, atsižvelgiant į šias aplinkybes, pateikiame pasiūlymų, kaip praktiškai galima būtų spręsti išskylančias problemas:

7.1. Kol ES lygmeniu vyksta diskusija dėl elektroninio stebėjimo ir kontrolės reglamentavimo, o nacionaliniu lygmeniu šis klausimas taip pat nėra reglamentuotas, siūlytina elektroninio stebėjimo ir kontrolės klausimus reglamentuoti susitarimais tarp socialinių partnerių nacionaliniu lygmeniu arba kolektyvinėse ir darbo sutartyse, bei vidaus darbo tvarkos ar specialiose elektroninio stebėjimo taisyklėse atskirose įmonėse;

7.2. Darbdaviai turi aiškiai apibrėžti įmonės elektroninio stebėjimo ir kontrolės politiką ir aiškia rašytine forma darbuotojus informuoti apie: 1) kontrolės tikslus; 2) kontrolės organizavimą ir naudojamą priemones bei būdus; 3) kontrolės vykdytojus; 4) duomenis, kurie bus tvarkomi kontrolės metu; 5) darbuotojui svarbius sprendimus, kurie galės būti priimami; 6) privatumo lūkestį (kada informacine infrastruktūra galima naudotis asmeniniais tikslais ir kada tik darbo tikslais); 7) priemones, kurių bus imtasi trečiųjų asmenų privatumui apsaugoti; 8) priemones, kurių bus imtasi surinktų duomenų saugumui užtikrinti; 9) terminą, kurį bus saugomi surinkti duomenys.

7.3. Elektroninis stebėjimas ir kontrolė bei jos eigoje vykdomas duomenų tvarkymas turi būti naudojami tik kraštutiniais atvejais, kai tai būtina darbo sutarčiai ar kitiems susitarimams, kurių šalis yra darbuotojas, vykdyti, ar apsaugoti darbdavio teisėtus verslo interesus. Tokie atvejai galėtų būti: 1) darbų saugos ir darbuotojų sveikatos apsaugos reikalavimų vykdymas; 2) darbdavio nuosavybės ir informacinės infrastruktūros apsauga; 3) informacinės infrastruktūros naudojimo pagal paskirtį kontrolė (vidaus darbo tvarkos taisyklių laikymosi kontrolė); 4) bendra gamybos proceso kontrolė; 5) darbo našumo ir kokybės bei darbo laiko išnaudojimo kontrolė.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

### TEISĖS AKTAI IR KITI DOKUMENTAI

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija//Valstybės žinios. 1992, Nr. 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos Administracinių teisės pažeidimų kodeksas//Valstybės žinios. 1985, Nr. 1-1.
3. Lietuvos Respublikos Baudžiamasis kodeksas//Valstybės žinios. 2000, Nr. 89-2741.
4. Lietuvos Respublikos Baudžiamojo proceso kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 37-1341.
5. Lietuvos Respublikos Civilinis kodeksas//Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.
6. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 64-2569.
7. Lietuvos Respublikos Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas//Valstybės žinios. 2003, Nr. 15-597.
8. Lietuvos Respublikos Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.
9. Lietuvos Respublikos Elektroninių ryšių įstatymas//Valstybės žinios. 2004, Nr. 69-2382.
10. Lietuvos Respublikos Nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo įstatymas // Valstybės žinios. 2003, Nr. 57-2536.
11. Lietuvos Respublikos Operatyvinės veiklos įstatymas//Valstybės žinios. 2002, Nr. 65-2633.
12. Lietuvos Respublikos Pacientų teisių ir žalos sveikatai atlyginimo įstatymas// Valstybės žinios. 2004, Nr. 115-4284.
13. Lietuvos Respublikos Visuomenės informavimo įstatymas//Valstybės žinios. 2000, Nr. 75-2272.
14. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gegužės 8 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo 2 straipsnio 12 dalies, 7 straipsnio 2 dalies 3 punkto, 11 straipsnio 1 dalies ir Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 198<sup>1</sup> straipsnio 1 bei 2 dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“//Valstybės žinios. 2000, Nr. 39 – 1105.
15. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. spalio 21 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Aukščiausiosios Tarybos 1991 m. sausio 31 d. nutarimo „Dėl vardų ir pavardžių rašymo Lietuvos Respublikos piliečio pase“ atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“//Valstybės žinios. 1999, Nr. 90 – 2662.

16. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002 m. rugsėjo 19 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos telekomunikacijų įstatymo (2000 m. liepos 11 d. redakcija) 27 straipsnio 2 dalies, Lietuvos Respublikos telekomunikacijų įstatymo 27 straipsnio pakeitimo įstatymo 2 straipsnio 1 dalies, Lietuvos Respublikos telekomunikacijų įstatymo (2002 m. liepos 5 d. redakcija) 57 straipsnio 4 dalies, Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo (1997 m. gegužės 22 d. redakcija) 7 straipsnio 3 dalies 4 punkto, Lietuvos Respublikos operatyvinės veiklos įstatymo (2002 m. birželio 20 d. redakcija) 7 straipsnio 3 dalies 6 punkto, Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso 48 straipsnio 1 dalies (1961 m. birželio 26 d. redakcija) ir 75 straipsnio 1 dalies (1975 m. sausio 29 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai“//Valstybės žinios. 2002, Nr. 93 – 4000.
17. 1948 m. gruodžio 10 d. Jungtinių Tautų Organizacijos Visuotinė žmogaus teisių deklaracija // <http://www.lexilogos.com/declaration/lituanien.htm>; prisijungimo laikas: 2005-06-14.
18. 1950 metų lapkričio 4 d. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija // <http://www3.lrs.lt/cgi-bin/preps2?Condition1=114048&Condition2=>; prisijungimo laikas: 2005-06-14.
19. 1981 m. Konvencija dėl asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų automatizuotu tvarkymu (ETS Nr. 108) //Valstybės žinios. 2001, Nr. 32-1059.
20. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva “Dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo.” 95/46/EB. 1995 m. spalio 24 d. // <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=7879&Condition2=>; prisijungimo laikas: 2005-06-14.
21. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva “Dėl asmens duomenų tvarkymo ir privatumo apsaugos elektroninių ryšių sektoriuje (Direktyva dėl privatumo ir elektroninių ryšių).” 2002/58/EB. 2002 m. liepos 12 d.// <http://www3.lrs.lt/c-bin/eu/preps2?Condition1=36605&Condition2=>; prisijungimo laikas: 2005-06-14.
22. Direktyvos 95/46/EB 29 str. darbo grupės 2001 m. rugsėjo 13 d. nuomonė Nr. 5062/01, WP 48 „Dėl asmens duomenų tvarkymo darbo santykių kontekste (nuomonė 8/2001)“// <http://www.europa.eu.int>; prisijungimo laikas: 2005-02-07.
23. Direktyvos 95/46/EB 29 str. darbo grupės 2002 m. gegužės 29 d. darbinis dokumentas Nr. 5401/01, WP 55 „Dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje“// <http://www.europa.eu.int>; prisijungimo laikas: 2005-06-14.

24. Direktyvos 95/46/EB 29 str. darbo grupės 2002 m. lapkričio 25 d. darbinis dokumentas Nr. 11750/02, WP 67 „Dėl asmens duomenų tvarkymo vaizdo stebėjimo priemonėmis“// <http://www.europa.eu.int>; prisijungimo laikas: 2005-06-14.
25. Direktyvos 95/46/EB 29 str. darbo grupės 2004 m. vasario 11 d. nuomonė Nr. 11750/02, WP 89 „Dėl asmens duomenų tvarkymo vaizdo stebėjimo priemonėmis“ // <http://www.europa.eu.int>; prisijungimo laikas: 2005-06-14.
26. PHARE Dvynių projekto metu parengti duomenų apsaugos mokymų paketai// <http://www.ada.lt/index.php?lng=lt&action=page&id=125> ; prisijungimo laikas: 2005-11-14.
27. Second stage consultation with the Community social partners on the protection of personal data in the employment context// [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/oct/data\\_prot\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/oct/data_prot_en.html); prisijungimo laikas: 2005-06-14.
28. A Bill to prevent abuses of electronic monitoring in the workplace, and for other purposes. S. 984 // <http://gsulaw.gsu.edu/metaindex/>; prisijungimo laikas: 2005-11-12.
29. Act on the protection of privacy in working life (759/2004)// <http://www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E0010477.PDF>; prisijungimo laikas: 2005-10-11.
30. Electronic communications privacy act. Pub. L. No. 99-508, 100 Stat. 1848// <http://www.usiia.org/legis/ecpa.html>; prisijungimo laikas: 2005-11-03.
31. Notice of Electronic Monitoring Act (Introduced in Senate). S. 2898 // <http://gsulaw.gsu.edu/metaindex/>; prisijungimo laikas: 2005-11-12.
32. United Kingdom information commissioner. The employment practices data protection code// <http://www.informationcommissioner.gov.uk/eventual.aspx?id=437> ; prisijungimo laikas: 2005-10-08.

### **SPECIALIOJI LITERATŪRA**

33. Bakanas A., Bartkus G., Dominas G. ir kt. /red. Mikelėnas V. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras: Antroji knyga. Vilnius: Justitia, 2002.
34. Berger V. Europos žmogaus teisių teismo jurisprudencija. Vilnius: Pradai, 1997.
35. Civilka M. Apie darbdavio teisę tikrinti darbuotojų e.paštą//Verslo žinios. 2002, Nr. 105.
36. Civilka M. Asmens duomenų apsauga tarptautinėje ir EB teisėje// [http://www.teisininkas.lt/konsp\\_pagrindinis.html](http://www.teisininkas.lt/konsp_pagrindinis.html); prisijungimo laikas: 2005-06-13.

37. Civilka M. Darbuotojų privatumas naudojantis internetu ir e.paštu//Verslo žinios. 2002, Nr. 203.
38. Civilka M., Lamanuskas T., Osinaitė G. ir kt./red. Sauliūnas D. Informacinių technologijų teisė. Vilnius: NVO teisės institutas, 2004.
39. Jovaišas. K. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 22 str. komentaras//Valstybė ir teisė. 2000, Nr. 4-6.
40. Keinys St., Klimavičius J., Paulauskas J. ir kt. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas: III pataisytas ir papildytas leidimas. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla, 1993.
41. Mikelėnas V. Teisė į privatų gyvenimą ir jos gynimas//Asmeninės neturtinės teisės ir jų gynimas. Vilnius: Justitia, 2001.
42. Pleskytė. J. Ar darbdavys turi teisę tikrinti darbuotojo elektroninį paštą?//International Journal of Baltic Law. 2004, volume 1, No. 3.
43. Sauliūnas D. Privatumas darbo vietoje: darbuotojo teisė ar iliuzija//Verslo žinios. 2004, Nr. 150.
44. Vadapalas V. Tarptautinė teisė: bendroji dalis. Vilnius: Eugrimas, 1998.
45. Vaišvila A. Teisės teorija. Vilnius: Justitia, 2000.
46. Žiobienė E. Privatumo teisės doktrinos kaita JAV//Jurisprudencija. 2002, Nr. 32(24).
47. Botan C., Vorvoreanu M. What do employees think about electronic surveillance at work? // Weckert. J. Electronic monitoring in the workplace: controversies and solutions. Hershey, PA: Idea group publishing, 2004.
48. Casatro C., Colucci M., Valera A.A. et al. / by Hendrikx F. Protection of workers' personal data in the European Union. Two studies: 1. Study on the protection of workers' personal data in the European Union: general issues and sensitive data; 2. Study on the protection of workers' personal data in the European Union: surveillance and monitoring at work// [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/index_en.htm); prisijungimo laikas: 2005-06-14.
49. Collins D., Stahl B.C., Prior M., Wilford S. Electronic monitoring in the workplace: if people don't care, then what is the relevance? // Weckert. J. Electronic monitoring in the workplace: controversies and solutions. Hershey, PA: Idea group publishing, 2004.
50. Dearnley J., Oppenheim Ch., Warren A. Sources of literature on data protection and human rights// The journal of information, law and technology (JILT). 2001, issue 2; <<http://elj.warwick.ac.uk/jilt/01-2/warren.html>> prisijungimo laikas: 2005-06-14 .
51. Freedland M. Data Protection in the EU: An analytical study of the law and practice of data protection and the employment relationship in the EU and its Member

- States//[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/labour\\_law/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/index_en.htm);  
prisijungimo laikas: 2005-06-14.
52. Kesan J.P. Cyber-working or cyber-shrinking?: A first principles examination of electronic privacy in the workplace // Illinois Law and Economics Working Papers Series Working Paper No. LE02-002 <<http://papers.ssrn.com/abstract=289780>>; prisijungimo laikas: 2005-08-03.
53. Kizza J.M., Ssanyu J. Workplace surveillance // Weckert. J. Electronic monitoring in the workplace: controversies and solutions. Hershey, PA: Idea group publishing, 2004.
54. Kobayashi B., Ribstein L. Privacy and firms. George Mason university school of law, 2002 // <http://ssrn.com/abstract=369121>; prisijungimo laikas: 2005-07-05.
55. Lane F.S. The naked employee: how technology is compromising workplace privacy. Amacom, 2003.
56. Lasprogata S., King N.J., Pillay S. Regulation of electronic employee monitoring: identifying fundamental principles of employee privacy through a comparative study of data privacy legislation in the European Union, United States and Canada // Stanford technology law review. 2004, issue 4  
<[http://stlr.stanford.edu/STLR/Articles/04\\_STLR\\_4](http://stlr.stanford.edu/STLR/Articles/04_STLR_4)>; prisijungimo laikas: 2005-08-03.
57. Mohammed E.A. An examination of surveillance technology and their implications for privacy and related issues – the philosophical legal perspective//The journal of information, law and technology (JILT). 1999, issue 2;  
<<http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/law/elj/jilt/>> prisijungimo laikas: 2005-06-14.
58. Warren S.D. and Brandeis L.D. The right of privacy//Harvard Law Review. 1890, vol. 4  
<[http://www.lawrence.edu/fast/boardmaw/Privacy\\_brand\\_warr2.html](http://www.lawrence.edu/fast/boardmaw/Privacy_brand_warr2.html)>; prisijungimo laikas: 2005-06-14.
59. 2005 Electronic monitoring & surveillance survey: many companies monitoring, recording, videotaping and firing employees  
//<http://www.amanet.org/press/amanews/ems05.htm>; prisijungimo laikas: 2005-10-05.

## TEISMŲ PRAKTIKA

60. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2001 m. balandžio 18 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-461/2001 m.// <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=11455>; prisijungimo laikas: 2005-07-05.

61. Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. gegužės 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-289/2004 // <http://ovada.tic.lt/lat/nutartis.aspx?id=25347>; prisijungimo laikas: 2005-07-05.
62. *Bourke v. Nissan Motor Corp.* No. B068705. (Cal. Court of App., 2nd Dist., July 26, 1993).
63. *Epps v. St. Mary's Hospital, Inc.* No. 802 F.2d 412, 415 (11th Cir. 1986).
64. *Fischer v. Mt. Olive Lutheran Church.* No. 01-C-0158-C. (W.D. Wis., March 28, 2002).
65. *Halford v United Kingdom* (Application No 20605/92). 24 EHRR 523. 25 June 1997.
66. *McLaren v. Microsoft Corp.* No. 05-97-00824. (Tex. Crt. of App., May 28, 1999).
67. *Smyth v. Pillsbury Co.* 914 F. Supp. 97, 101. (E.D.Pa. 1996).
68. *Watkins v. L.M. Berry & Co.* No. 704 F.2d 577, 582-83 (11th Cir. 1983).



## SANTRAUKA

Naujų informacinių technologijų pažanga įtakojo ir darbo santykius, iš esmės pakeitė darbo vietos supratimą, supaprastino ir paspartino daugelį darbo procesų. Tačiau tai parodė ir neigiamą savybę: darbdaviui atsirado poreikis kontroliuoti, kokiais tikslais darbo vietoje darbuotojai naudoja informacines technologijas ir ar jomis nepiktnaudžiauja, tam pasitelkiant elektronines sekimo priemones. Elektroninio stebėjimo ir kontrolės priemonės įgalino darbdavius rinkti milžiniškus kiekius duomenų apie savo darbuotojus ar net kištis į jų asmeninį gyvenimą. Todėl išryškėjo konfliktas tarp darbuotojo teisės į privatumą ir darbdavio teisėtų verslo interesų, kurio sprendimo variantas – teisinėmis priemonėmis pasiektas balansas tarp šių teisinių vertybių.

Darbo tema „Asmens duomenų apsauga darbo vietoje“ yra pakankamai plati, todėl autorius iš esmės nagrinėja, jo manymu, vieną problematiškiausių aspektų – elektroninį darbuotojų stebėjimą iš kontrolę. Darbe siekiama atskleisti privatumo darbo vietoje ribas, analizuojamos literatūroje pateikiamos elektroninio darbuotojų stebėjimo ir kontrolės priežastys, nagrinėjamos technologijos ir būdai darbuotojams sekti bei jų keliami grėsmė darbuotojų privatumui. Taip pat autorius analizuoja teisinio reglamentavimo ypatumus, susijusius su darbuotojų privatumu bei jų elektroniniu stebėjimu ir kontrole skirtingose teisinėse sistemose, daugiausiai remdamasis JAV, ES ir Lietuvos teisės aktais ir identifikuodamas pagrindines problemas. Nagrinėdamas Lietuvos situaciją, autorius aptaria atlikto sociologinio tyrimo rezultatus, pateikia rekomendacijų, kaip spręsti kylančias problemas.

Darbe prieinama prie pagrindinės išvados, jog teisė į privatumą nėra absoliuti, todėl privatumas darbo vietoje egzistuoja tiek, kiek darbuotojas laikosi įstatymų ir darbo sutarties nuostatų, nepažeidžia darbdavio teisėtų interesų.

## SUMMARY

The progress of new modern technologies has made an impact on industrial relations and essentially changed the concept of a workplace. It has also made a lot of work operations more simple and faster. However, the process has exposed its negative features: the employer has to control his employees if they do not misuse employer's equipment and what purposes they use communication technologies for at their workplaces. Therefore, the employer has to use electronic monitoring and surveillance and this process enables him to collect a huge amount of information about his employees or even to intrude into their private life. Thus, one can notice a conflict between an employ's tight to privacy and an employer's legal business interests. One of the variants of the solutions to the conflict is the balance between these two lawful values achieved using legal measures.

A final work theme "Personal data protection at the workplace" is rather wide, that's why the author analyses from his point of view, the most problematic aspect – electronic monitoring and surveillance. The work aims to reveal workplace privacy limits, to analyse the reasons of electronic monitoring and surveillance found in literature, to investigate the methods and technologies to survey employees and the possible threat to employees privacy caused by these methods. The author also analyses the peculiarities of legal regulations related to employees' privacy and electronic monitoring and surveillance in different legal systems, his analyses being mainly based on the law of the USA, the EU and Lithuania and on the identification of the main problems. While analysing the situation in Lithuania, the author discusses the results of sociological research and presents some recommendations how to solve the problems.

The work brings us to the conclusion, that the right to privacy is not absolute, therefore, workplace privacy exists as long as an employee keeps to law regulations and employment contract and an employer's legal interests.

## PRIEDAS

### SOCIOLOGINIO TYRIMO ANKETA

Sveiki,

esu Mykolo Romerio universiteto Ekonomikos ir finansų valdymo fakulteto, magistrantūros II kurso, Informatikos teisės specialybės studentas. Šiuo metu atlieku tyrimą, kurio metu tiriu darbuotojų privatumo ir asmens duomenų apsaugos darbo vietoje situaciją Lietuvoje. Šio tyrimo metu gauta informacija bus panaudota mano magistrantūros studijų baigiamajame darbe. Prašau ir Jūsų sudalyvauti šiame tyrime.

**Anketa skirta įmonės (įstaigos) vadovui, padalinių (skyrių) vadovams, ar jų pavaduotojams, taip pat įmonės kompiuterių sistemos administratoriui (už kompiuterių sistemos priežiūrą atsakingam darbuotojui).**

Atsakinėdami į žemiau pateiktus 12 klausimų užtruksite ne daugiau nei 10 minučių. Iš anksto dėkoju už sugaištą laiką ir prašau į klausimus atsakyti kiek įmanoma tiksliau ir išsamiau. Anketa yra anoniminė, Jums nereikės nurodyti savo vardo, pavardės ar kitų asmens duomenų, o jei nurodysite - jie nebus išsaugoti ar kaip nors panaudoti. Pasirinktą atsakymo variantą žymėkite pliusu (+), arba išskirkite **kontrastinga spalva**. Su atsakymais išsaugotą anketą prašau siųsti elektroninio pašto adresu [mokslinistyrimas@gmail.com](mailto:mokslinistyrimas@gmail.com). Tikiuosi prasmingo bendradarbiavimo.

**1. Ar Jūsų įmonėje (įstaigoje) naudojamos elektroninės darbuotojų stebėjimo ir kontrolės priemonės?**

- Taip
- Ne
- Nežinau

**2. Kokios elektroninės darbuotojų stebėjimo ir kontrolės priemonės naudojamos Jūsų įmonėje (įstaigoje)? (galimi keli atsakymų variantai)**

- Darbo kompiuteriu (stebimas darbo kompiuteriu laikas, kompiuterio panaudojimo tikslas, tekstų spausdinimo kompiuteriu sparta)
- Darbuotojų kompiuterinių bylų kontrolės priemonės
- Darbuotojų elektroninio pašto stebėjimo ir kontrolės priemonės
- Darbuotojų naršymo internete stebėjimo ir kontrolės priemonės
- Prieigos prie nepageidaujamo turinio interneto tinklapių blokavimo priemonės
- Pokalbių darbovietės telefonu trukmės, įeinančių ir išėinančių skambučių kontrolės ir stebėjimo priemonės
- Pokalbių darbovietės telefonu ar balso pašto įrašymo priemonės
- Vaizdo stebėjimo kameros (CCTV)
- Kita (įrašykite) :

**3. Kokiais tikslais imatės darbuotojų elektroninės kontrolės ir stebėjimo priemonių? (galimi keli atsakymų variantai)**

- Kelio nusikaltimams ir kitiems teisės pažeidimams darbo vietoje užkirtimas
- Darbo tvarkos ir drausmės užtikrinimas
- Darbuotojų darbo našumo ir efektyvumo didinimas

- Įmonės (įstaigos) finansinių resursų taupymas
- Autorių teisių apsauga
- Įmonės (įstaigos) gero vardo išsaugojimas
- Komercinių ar verslo paslapčių apsauga
- Kompiuterių sistemos apsauga ir veiksmingumas
- Draudžiamos ir ribojamos informacijos, naudojantis įmonės (įstaigos) kompiuterių sistema, platinimo draudimas
- Kita (*įrašykite*) :

**4. Kaip galite apibūdinti darbuotojų elektroninį stebėjimą ir kontrolę Jūsų įmonėje?**

- Nuolatinis
- Einamasis
- Atsitiktinis
- Specialiai numatytas

**5. Kokioms darbuotojų grupėms kontroliuoti Jūsų įmonėje naudojamos elektroninės stebėjimo priemonės?**

- Visiems darbuotojams
- Tam tikras darbo funkcijas atliekantiems darbuotojams

**6. Ar darbuotojai informuoti apie stebėjimo ir kontrolės politiką Jūsų įmonėje?**

- Taip
- Ne
- Nežinau

**7. Kokia forma Jūsų įmonėje įteisintas darbuotojų elektroninių stebėjimo ir kontrolės priemonių naudojimas? (*galimi keli atsakymų variantai*)**

- Aptarta elektroninio stebėjimo ir kontrolės taisyklėse
- Aptarta darbo sutartyse
- Aptarta kolektyvinėse sutartyse
- Darbuotojai informuoti žodžiu
- Darbuotojai informuoti kita forma (*įrašykite*) :

**8. Ar Jūsų įmonėje buvo skirta drausminių nuobaudų darbuotojams už piktnaudžiavimą įmonės (įstaigos) informacine ir ryšių infrastruktūra ar jos panaudojimą asmeniniais tikslais? (*jei taip, žr. 9 klausimą*)**

- Taip
- Ne
- Nežinau

**9. Kokios drausminės nuobaudos buvo skirtos darbuotojams už piktnaudžiavimą įmonės (įstaigos) informacine ir ryšių infrastruktūra ar jos panaudojimą asmeniniais tikslais? (*galimi keli atsakymų variantai*)**

- Pastaba
- Papeikimas
- Atleidimas iš darbo
- Kitokios drausminės nuobaudos (*įrašykite*) :

**10. Kiek Jūsų įmonėje dirba darbuotojų?**

- 50 arba mažiau
- 51 – 100
- 101 – 300
- 301 – 500
- 501 – 1000
- 1001 – 2000
- 2001 – 3000
- daugiau nei 3000

**11. Kokia yra Jūsų įmonės veiklos sritis?**

- Gamyba
- Prekyba
- Paslaugos
- Viešasis administravimas
- Kita (*įrašykite*) :

**12. Kokios yra Jūsų einamos pareigos?**

- Įmonės vadovas (-ė)
- Įmonės vadovo pavaduotojas (-a)
- Įmonės padalinio (skyriaus) vadovas (-ė)
- Įmonės kompiuterių sistemos administratorius (atsakingas darbuotojas)

**AČIŪ UŽ ATSAKYMUS !**

---

Magistro baigiamasis darbas baigtas 2005 m. lapkričio mėn. 29 d.

Magistrantas

Liudas Bučinskas