MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR FINANSŲ VALDYMO FAKULTETAS
INFORMATIKOS IR STATISTIKOS KATEDRA

MILDA URBONAITĖ
INFORMATIKOS TEISĖ

TEMA

ASMENS PRIVATUMAS ELEKTRONINĖJE DARBO VIETOJE: TEISINIAI ASPEKTAI

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
doc. dr. Darius Štitilis

Vilnius, 2006

TURINYS

ĮVADAS 3

1. Asmens privatumas elektroninėje darbo vietoje 6

1.1. Asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje samprata 6

1.2. Asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje ribojimo priežastys ir pasekmės 10

2. JAV ir Europos valstybių asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje reglamentavimo palyginimas 17

2.1. Asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje JAV federalinis reglamentavimas 17

2.2. Asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje reglamentavimas pagal valstijų ir bendrąją teisę 21

2.3. Asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje teisinis reglamentavimas Europos Sąjungoje ... 25

2.4. Pasirinktų Europos Sąjungos valstybių asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje teisinis reglamentavimas 33

3. Asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje Lietuvoje teisiniai aspektai 43

3.1. Asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje teisinis reglamentavimas Lietuvoje 43

3.2. Asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje aspektai Lietuvos teisminėje praktikoje 48

3.3. Asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje teisinio reglamentavimo kryptys Lietuvoje 49

4. Asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje sociologinis tyrimas 52

4.1. Tyrimo tikslai ir metodika 52

4.2. Tyrimo rezultatai 53

IŠVADOS 62

Santrauka 64

Summary 65

Literatūros sąrašas 66

Priedai 71

ĮVADAS

Modernių technologijų plėtra pastaruoju metu keičia ne tik žmogaus veiklos formas, bet ir veržiasi į darbo vietą. Kompiuteriai, internetas palengvino darbuotojų funkcijų atlikimą, supaprastino komunikavimą tarp įmonės darbuotojų, klientų ir verslo partnerių, padidino darbo efektyvumą. Įmonėse pradėtos vertinti darbuotojų intelektinės savybės, sukaupta informacija, todėl keičiasi požiūris, jog įmonės turtu galima vadinti tik sukurtus produktus ar paslaugas. Darbuotojų žinios yra vertinga informacija, todėl darbdavys priverstas griebtis įvairiausių priemonių, kad informacija nepatektų į konkurentų rankas. Yra pasitelkiama elektroninė stebėsena, kontroliuojamas siunčiamas ir gaunamas elektroninis paštas, vykdoma lankomų interneto tinklapių ir telefoninių pokalbių kontrolė. Šios priemonės riboja darbuotojo privatumą elektroninėje darbo vietoje. Be to, pakertamas pagrindinis darbo santykių principas – pasitikėjimas.

Amerikos vadybos asociacija 2001 m. atliko tyrimą, kurio rezultatai parodė, jog 82,2 % darbdavių vykdė įvairių formų darbuotojų elektroninį monitoringą ir priežiūrą.[1] 2005 m. Asociacijos tyrimo duomenimis, 76% kompanijų stebėjo darbuotojų prisijungimą prie interneto.[2] Darbdaviai pasitelkia jau gana nebrangią programinę kontrolės įrangą ir fiksuoja darbuotojų veiksmus darbo vietoje, skiria drausmines nuobaudas dėl netinkamo darbdavio resursų naudojimo. Šiuo atveju susiduria darbdavio ir darbuotojo interesai. Vyksta konfliktas tarp dviejų teisinių vertybių: darbdavio verslo interesų ir darbuotojo teisės į privatumą. Skirtinguose pasaulio vietose šis interesų konfliktas yra sprendžiamas dvejopai. Sietlo universiteto Prof. G. Lasprogata, Džordžtauno universiteto prof. J.P. Kesanas analizavo privatumo elektroninėje darbo vietoje teisinius aspektus JAV ir Europos Sąjungoje. Jie pripažino, kad JAV linkusi teikti pirmenybę verslo interesams. JAV darbdavys nuosavybės teise valdo įmonei priklausančią įrangą, priemones ir, be to, yra interneto tiekėjas darbuotojams, todėl tai yra svarūs argumentai, kodėl darbuotojas negali tikėtis privatumo elektroninėje darbo vietoje. JAV manoma, kad elektroninės darbo vietos kontrolė užtikrina darbo produktyvumą, apsaugo darbdavį nuo galimų nuostolių. Europos valstybių požiūriu, skirtingai nuo JAV, elektroninės darbo vietos stebėjimas dažnai yra neteisėtas moraliniu atžvilgiu ir pažeidžia asmens konstitucinę teisę į privatumą. Europos Sąjungos asmens privatumo teisinis reglamentavimas nėra linkęs teikti pirmenybės darbdavio interesui kontroliuoti, kaip naudojamasi įmonės resursais. Europoje iškeliama duomenų apsaugos principų reikšmė, galimybė vystyti santykius su išoriniu pasauliu net ir būnant darbo vietoje. Skirtingos pozicijos tarp žemynų rodo, jog

[1] Duomenys iš svetainės // http://www.amanet.org prisijungimo laikas: 2006-06-12.
[2] Ten pat.

ši problema yra reali, dėl jos sureguliavimo nėra bendro sutarimo, todėl tinkamų sprendimų, kaip atrasti balansą tarp dviejų pusių, pradeda ieškoti įstatymų leidėjai, darbuotojų atstovai ir darbdaviai.

Asmens teisė į privatumą yra įtvirtinta kaip visuotinai pripažinta socialinė vertybė. Privatumas suprantamas kaip kiekvieno asmens sritis, į kurią niekas negali be asmens sutikimo įsikišti. Teisė į privatumą patvirtina, kad pats asmuo priima sprendimus susijusius su jo gyvenimu. Ši teisė nėra absoliuti, todėl, kiekvienu atveju ją ribojant, reikalingas asmens ir visuomenės interesų derinimas. Darbo vietoje yra užmezgami, vystomi santykiai su kitais asmenimis, todėl asmuo teisėtai tikisi tam tikro privatumo, tačiau, kaip pažymi Charlio Sturto universiteto prof. J. Weckertas, darbdaviai turi nemažai reikšmingų priežasčių (darbo produktyvumas, asmeninis naudojimas, nelegali programinė įranga, verslo paslapčių atskleidimas ir pan.), kodėl reikėtų taikyti elektroninę darbuotojų kontrolę. Susiduriama su dilema, kai reikia apsispręsti kuriems interesams: darbdavio verslo ar darbuotojo privatumo -, teikti pirmenybę. Sprendimo siūloma ieškoti nustatant pusiausvyrą tarp darbdavio interesų apsaugoti verslą, apsisaugoti nuo atsakomybės ar žalos ir tarp darbuotojo pagrįsto privatumo lūkesčio elektroninėje darbo vietoje. Prof. G. Lasprogata pažymi, kad šių intereso pusiausvyrą galima rasti tik supratus ir protingai pritaikius pagrindinius principus – teisėtumą, aiškumą, proporcingumą ir saugumą.

Teorinį darbo naujumą lemia ne tik pasirinktas siauras tyrimo objektas, tačiau ir faktas, jog Lietuvoje šia tema diskusijos dar tik pradedamos, tema mažai analizuota mūsų valstybėje. Šia tema nuomonę yra išsakę M. Civilka, D. Sauliūnas, J. Pleskytė, T. Lamanauskas. Jie pripažįsta, kad neesant adekvataus teisinio reglamentavimo, susiklosčiusi praktika gali sudaryti įvairių teisinių problemų atsiradimą darbo santykiuose. Nors oficiali statistika, kiek Lietuvos įmonių taiko elektroninį stebėjimą, dar nėra pasirodžiusi, tačiau informacijos technologijų specialistai, verslo atstovai teigia, jog tokių įmonių daugėja. Šios temos nagrinėjimui mažai kuo galėjo pasitarnauti lietuviška literatūra, kurioje tik maža dalimi nagrinėti teisinio pobūdžio klausimai. Darbo autorei pavyko rasti tik keletą Lietuvoje publikuotų straipsnių ir publikacijų, bent kiek susijusių su asmens privatumu elektroninėje darbo vietoje. Kadangi literatūros lietuvių kalba šia tema nėra daug publikuota, didžiausias informacijos šaltinis šiame darbe nagrinėjama tema buvo pats internetas, kuriame rastos įvairios užsienio autorių publikacijos, elektroninės knygos, konferencijų ir pranešimų medžiaga, užsienyje atliktų tyrimų rezultatai. Taip pat šio darbo autorė rėmėsi žinomų mokslininkų darbais, norminiais aktais, įvairių tarptautinių organizacijų tinklapiuose skelbiama informacija. Praktinė darbo reikšmė yra ta, jog siekiama įrodyti, kad turi būti derinama darbuotojo teisė į privatumą su darbdavio lūkesčiais ir kontrolės interesais. Iš to seka, jog valstybėje turi būti nustatytas tinkamas teisinis reguliavimas. Darbe pateiktas sociologinis tyrimas, kuris parodo Lietuvos įmonėse susiklosčiusią elektroninės darbo vietos kontrolės praktiką. Tyrimo rezultatai

turėtų būti naudingi kuriant ne tik įmonių vidaus taisykles, reglamentuojančias elektroninių ir komunikacinių priemonių naudojimąsi, bet ir rengiant teisės aktų projektus bei ruošiant rekomendacijas darbdaviams.

Pagrindinis šio darbo tikslas - išanalizuoti teisinius asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje aspektus ir padėti pagrindus tolimesniems šios srities tyrimams Lietuvoje.

Užsibrėžto tikslo siekiama sprendžiant šiuos uždavinius:

1) Apibrėžti asmens privatumą, jo ribas elektroninėje darbo vietoje bei privatumo ribojimo koncepciją.
2) Išnagrinėti elektroninio pašto ir darbuotojų veiklos internete stebėjimo teisinį reglamentavimą JAV, Europos Sąjungoje teisinėje praktikoje bei pasirinktose Europos Sąjungos valstybėse.
3) Išanalizuoti Lietuvos situaciją reglamentuojant asmens privatumą elektroninėje darbo vietoje.

Elektroninė darbo vietoje dažniausiai naudojamos elektroninio pašto ir interneto technologijos. Dėl to darbe ir pasirinkta nagrinėti darbuotojų elektroninio pašto ir veiklos internete kontrolės klausimus. Dėmesys skiriamas elektroninio stebėjimo darbo vietoje teisiniam reglamentavimui užsienio valstybėse. Išnagrinėjus kylančias problemas, susijusias su asmens privatumu elektroninėje darbo vietoje kitose valstybėse ir apžvelgus teisinio reglamentavimo patirtį, galbūt būtų galima pritaikyti tam tikras analizes ir siūlymus Lietuvos praktikoje.

Rašant darbą buvo naudotasi sisteminės analizės, dokumentų analizės, loginiu, lyginamuoju ir statistiniu metodais. Darbe naudojami įvairūs norminiai šaltiniai: konvencijos, Europos Sąjungos ir JAV teisės aktai, Lietuvos Respublikos įstatymai, taip pat buvo naudojama lietuvių ir užsienio autorių mokslinė literatūra, nagrinėta užsienio ir Lietuvos teismų praktika.

1. ASMENS PRIVATUMAS ELEKTRONINĖJE DARBO VIETOJE

Šioje darbo dalyje bus nagrinėjama asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje (toliau e – darbo vieta) samprata, kuri išvedama iš privatumo teisės sąvokos, dėl kurios sutarimo nėra iki šiol. Taip pat bus analizuojamos privatumo e – darbo vietoje ribojimo priežastys ir pasekmės.

1. 1. Asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje samprata

Teisė į privataus gyvenimo gerbimą yra viena pagrindinių žmogaus teisių. Tam, kad suprastume, ar darbuotojas darbo vietoje taip pat išsaugo teisę į privatumą, turime pradėti nuo privatumo (iš. lot. *privatus* – atsitraukęs nuo viešo gyvenimo) teisės apibrėžimo.

Privatumo teisės sąvoka yra plati ir laiko bėgyje buvo analizuota ir plėtota įvairiais būdais, tačiau sutarimo privatumo sampratos atžvilgiu nerasime. Teisės į privatų gyvenimą suvokimas kinta kartu su visuomene ir papročiais. Tarptautiniuose dokumentuose privatumas įtvirtintas kaip fundamentali, tačiau ne absoliuti žmogaus teisė. Nuo Graikijos civilizacijos laikų iki šios dienos nėra sutariama dėl vieningos privatumo sampratos ir apimties. Dažniausiai sutinkamas ir knygose cituojamas privatumo apibrėžimas yra „teisė būti palinktam vienam“.[3] Šią sampratą vystė JAV teisininkai S.Warrensas ir L. Brandeisas. A.Westinui privatumas– tai asmens galimybė kontroliuoti, kada ir kokia apimtimi asmeninė informacija įgyjama ir patikima kitiems asmenims.[4] C. Friedui, H.Grosui, A.R. Milleriui privatumas – tai jėgos forma, suteikianti galimybę kontroliuoti informaciją apie save arba žmogaus galimybė kontroliuoti asmeninės informacijos cirkuliaciją.[5] Pasak R. Gavisono, privatumą sudaro trys elementai: slaptumas, anonimiškumas ir atskirtumas. Tai būklė, kuri gali būti prarasta paties asmens sprendimu arba panaikinama kito asmens veiksmais.[6] J.Weckertas privatumą apibrėžia kaip individo galimybę kontroliuoti jo asmeninių duomenų panaudojimą.[7]

Iš apibrėžimų dar nėra aišku, ką iš tikro galime vadinti privatumu šiais laikais. R.Gavisonas klausia, „ar tai situacija, teisė, reikalavimas, kontrolės forma, vertybė?“.[8] Iš mokslininkų pateiktų privatumo teisės apibrėžimų išskiriame tai, jog asmens privatumas suprantamas kaip kiekvieno

[3] Lietuvos konstitucinė teisė. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001. P. 313.
[4] A.F. Westin. Privacy and Freedom. New York: Atheneum, 1967. P. 7-8.
[5] E.Žiobienė. Privatumo teisės doktrinos kaita JAV // Jurisprudencija. 2002, t. 32 (24). P. 33.
[6] Privacy International apžvalga // http://www.privacyinternational.org/article.shtml?cmd[347]=x-347-82589&als[theme]=Privacy%20and%20Human%20Rights&headline=PHR2004#_ftn7 prisijungimo laikas: 2006-06-26.
[7] J.Weckert. Electronic monitoring in the workplace:Contraversies and solutions. Hershey, PA: Idea group publishing, 2004.
[8] Electronic monitoring in the workplace: if people don't care, then what is the relevance? P. 22. // http://www.cse.dmu.ac.uk/~bstahl/publications/2005_Electronic_Monitoring_in_the_Workplace.pdf prisijungimo laikas: 2006-10-29.

asmens sritis, į kurią niekas be asmens sutikimo negali kištis. Yra pabrėžiamas asmens autonomiškumas, individualumas bei atskirtumas. Tradiciškai ši teisė suprantama ir siejama su privačia erdve, kuri paprastai yra sukurta namuose ir dėl to nelabai linkstama manyti, jog privatumas atsiras viešosiose erdvėse, tokiose, kaip darbo vieta. Pasauliui žengiant kartu su moderniomis technologijomis ši privatumo teisės samprata turi keistis ir pripažinti, jog privatumas egzistuoja ir tose bendruomenėse, su kuriomis asmuo save tapatina. Individuali asmenybė atsiskleidžia tik tada, kai savo valia reguliuoja ir nustato santykius su visuomene. Tai atilikti leidžia privatumas, kuris padeda individams apibrėžti savo bendruomenę ir gyvenimo visuomenėje ribas.[9] Asmuo darbo vietoje neatsiskiria nuo visuomenės, neatsisako savo individualumo, interesų, galimybės priimti savarankiškus sprendimus. Privatumas yra jo laisvė, kuri leidžia jam pačiam rinktis, kaip reguliuoti santykius su kitais asmenimis, nubrėžti privatumo ribas, kurios nurodys, kiek leidžiama aplinkiniams jas peržengti.

Privatumas e – darbo vietoje yra glaudžiai susijęs su informacinėmis komunikacinėmis technologijomis. Be šiuolaikinių technologijų daugelis darbuotojų stebėjimo būdų taptų neįmanomi. Būtent informacinės komunikacinės technologijos paskatino vėl iš naujo svarstyti privatumo sampratos svarbą. Ryšį tarp technologijų naudojimo ir nerimo dėl privatumo pažymi įvairūs autoriai: Robisonas, Johnsonas, Andersonas ir kt.[10] Kitas įtakojantis privatumą veiksnys yra ekonomika. Tradiciškai didžiausią grėsmę privatumui keldavo valstybė. Ši situacija pasikeitė kartu su informacinių komunikacinių technologijų atsiradimu. Dabartinės kompanijos yra suinteresuotos rinkti duomenis susijusius su klientais, taip pat ir darbuotojais. Visa tai lemia stebėsenos paplitimą ir atsiradusius privatumo ribojimus darbo vietose. Darbdavys priimtam į darbą asmeniui sutiekia darbo vietą. Darbo vieta, kurioje darbuotojas naudojasi informacinėmis komunikacinėmis priemonėmis apibrėžiama kaip e – darbo vieta. Šiuo metu e – darbo vieta neįsivaizduojama be kompiuterio. Jis dažniausiai yra prijungtas prie pasaulinio tinklo ar bent sujungtas į bendrą įmonės kompiuterinį tinklą. Taip pat e – darbo vietoje darbuotojas jau gali naudotis ne tik fiksuotu ar mobiliuoju telefoniniu ryšiu, bet jau ir kalbėti pasinaudojęs internetine telefonija. E – darbo vieta nėra vien naujausių technologijų priemonių komplektas. Tai ir žinios, sugebėjimai greitai apdoroti didelius kiekius informacijos . Šiuolaikinės darbo vietos sąlygos leidžia darbuotojui pasiekti gerų darbo rezultatų, efektyviai planuoti savo darbo laiką ir naudotis įvairiomis technologijomis, kurios palengvina darbo atlikimą. Be to, darbuotojas ne tik turi galimybes naudotis modernios darbo vietos

[9] P.Schnaitman. Building a community through workplace e-mail: the new privacy frontier. 1999. P. 5. // http://www.mttlr.org/volfive/schnaitman.pdf prisijungimo laikas: 2006-08-15.

[10] Electronic monitoring in the workplace: if people don't care, then what is the relevance? P.23. // http://www.cse.dmu.ac.uk/~bstahl/publications/2005_Electronic_Monitoring_in_the_Workplace.pdf prisijungimo laikas: 2006-10-29.

privalumais, tačiau pats turi pasižymėti gebėjimu efektyviai naudotis interneto resursais, mokėti išnaudoti informacinių technologijų privalumus.

Priėmus darbuotoją į darbą ir sudarius jam sąlygas dirbti prasideda darbo santykiai. Teisiniai darbo santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo yra unikalūs. Jie vystomi remiantis ne vien tarptautiniais ir nacionaliniais teisės aktais. Jie labai priklauso nuo pasitikėjimo. Abi šalys yra suinteresuotos išlaikyti pasitikėjimu, tarpusavio pagarba ir kitais žmogiškojo bendravimo principais grįstus ilgalaikius santykius. Gerbdamas pagrindines žmogaus teises darbdavys privalėtų reikšti pagarbą ir darbuotojo privatumui kaip fundamentaliai asmens teisei. Turbūt nemažai darbdavių abejoja, kodėl atėję į darbą darbuotojai gali užsiimti asmeniniais reikalais, reikalauti sąlygų išlaikyti asmeninę erdvę. Visa tai lemia privatumas, kuris yra pagrindinis individualios autonomijos ir asmens orumo komponentas. Būdami laisvi ir naudodamiesi šia savo teise mes pasižymime tuo, jog galime kontroliuoti savo gyvenimą. Nesvarbu, ar tai bus darbas, kurį atliekame, pasirenkami žmonės, su kuriais bendrausime, religiniais ar politiniai įsitikinimai ar informacija, kurią mes norime atskleisti apie save – visa tai yra mūsų privatumo dalis.

P.Schnaitmanas teigia, jog šiuolaikinėje darbo vietoje darbdaviai sumažino darbuotojų lūkesčius išsaugoti privatumą.[11] Darbuotojai turi tik nedidelę galimybę apsaugoti šią savo teisę.[12] Susidūrę su šiais teiginiais literatūroje apie realią situaciją ir lygindami su tuo, jog tarptautiniai ir nacionaliniai teisės aktai garantuoja asmens privatumą, keliame du prieštaringus klausimus:

- ar ši teisė turėtų būti garantuojama darbo vietoje ir darbo metu?
- ar darbuotojas pradėjęs dirbti įmonėje turi sutikti su darbdavio sąlygomis ir tikėtis privatumo teisės ribojimo?

Nesutarimai kyla dėl to, jog kol kas visuomenė nenusprendė, kur brėžti ribą. Pritaikant naujas technologijas visuomenė tampa labiau sujungta, lengviau bendraujanti ir kiekvienas bendruomenės narys gali jaustis, jog priklauso tam tikrai bendrijai. Darbo vietoje šie bendruomenės ryšiai nėra nutraukiami ir tik plėtojasi toliau (tai pažymima ir Europos žmogaus teisių teismo jurisprudencijoje). Taigi individualios darbo vietos bendruomenė turi užduotį nustatyti visuomeninio gyvenimo apribojimus, o tada ir bus nustatytos pareigos kiekvienam bendruomenės nariui.[13]

Atsakydami į anksčiau pateiktus klausimus išskiriame JAV teisininko S. Winterso teiginį, jog darbdavys valdo komunikacinę įrangą, kuri naudojama darbui, todėl kompanijos reikalas yra,

[11] P.Schnaitman. Building a community through workplace e-mail: the new privacy frontier. 1999. P. 6. // http://www.mttlr.org/volfive/schnaitman.pdf prisijungimo laikas: 2006-08-15.
[12] Ten pat.
[13] Ten pat.

kaip bus elgiamasi su šiomis priemonėmis.[14] Šiuo atveju darbuotojas savo noru turėtų atsisakyti dalies privatumo. Tokį sprendimą priimti verčia tai, jog jis disponuoja įmonės suteiktais resursais, gauna atlygį už efektyvų darbą, o ne asmeninių rūpesčių tvarkymą darbo metu pasinaudojant įmonės informacinėmis komunikacinėmis priemonėmis.

Galima išskirti ir kitą nuomonę, jog darbuotojas turi teisę tikėtis privatumo ir darbo vietoje iki tol, kol jis neatlieka neteisėtos veiklos, nekenkia darbdavio interesams. Darbdaviai yra suinteresuoti stebėti darbuotojų veiklą tam, kad užtikrintų atliekamo darbo kokybę ir kiekybę, taip pat apsaugotų kompaniją nuo sukčiavimų.[15] JAV Aukščiausias teismas byloje *O'CONNOR v. ORTEGA*[16] nusprendė, jog interesų balansas turėtų būti naudingas darbdaviams, nes vieši jų interesai sukurti efektyvias darbo vietas nusveria darbuotojų privatumo interesus.

Esant dviprasmiškai situacijai ir nenusistovėjus vieningai pozicijai darbuotojo privatumo e – darbo vietoje klausimu svarbu pažymėti tai, jog darbuotojo ir darbdavio interesai turėtų būti derinami: „darbuotojų teisė į privatumą turi būti sklandžiai derinama su darbdavio interesu veiksmingai kontroliuoti savo įmonės veiklos ir verslo apskritai organizavimą“.[17] Mileris ir Weckertas, kurie yra linkę manyti, jog privatumas darbo vietoje egzistuoja, teigia: „privatumas darbo vietoje turi būti subalansuotas su kitų pusių (darbdavių, klientų ir darbuotojų) teisėmis ir interesais“.[18] Šių autorių nuomone, darbdaviai turi ekonominį interesą, kad darbuotojai būtų darbingi, neužsiimtų nelegalia ar nepageidaujama veikla darbo vietoje. Klientai tikisi, jog įmonės sukurta produkcija ar paslaugos bus kokybiškos. Darbuotojai tikisi, kad nereikės dirbti dvigubo darbo už „pramogaujantį“ ir ne darbo reikalais užimtą kolegą.

Darbo santykiai yra teisinio pavaldumo santykiai grindžiami darbo sutartimi, pagal kuriuos darbuotojas tampa pavaldus darbdaviui ir sutinka už tam tikrą atlyginimą atlikti jam skirtą darbą. Taigi darbuotojas pasirašydamas darbo sutartį sutinka tapti pavaldus darbdaviui, o darbdavys įgyja teisę reikalauti iš darbuotojo atsakingumo, paklusnumo ir pan. Žinoma, pavaldumas darbdaviui negali būti absoliutus. Jis yra toks, koks sulygtas darbo sutartyje. Darbdavys negali apriboti

[14] S. Winters. Comment: The new privacy interest: Electronic mail in the workplace. // Berkeley Technology Law Journal. University of California, Boalt Hall School of Law. // http://btlj.boalt.org/data/articles/8-1_spring-1993_winters.pdf#search=%22THE%20NEW%20PRIVACY%20INTEREST%3A%20ELECTRONIC%20MAIL%20IN%20THE%20WORKPLACE%22 prisijungimo laikas: 2006-09-23.

[15] S. Winters. Comment: The new privacy interest: Electronic mail in the workplace. // Berkeley Technology Law Journal. University of California, Boalt Hall School of Law. // http://btlj.boalt.org/data/articles/8-1_spring-1993_winters.pdf#search=%22THE%20NEW%20PRIVACY%20INTEREST%3A%20ELECTRONIC%20MAIL%20IN%20THE%20WORKPLACE%22 prisijungimo laikas: 2006-09-23.

[16] Bylos tekstas // http://www.vlex.us/caselaw/U-S-Supreme-Court/O%2527Connor-v-Ortega-480-U-S-709-1987/2100-19975397%2C01.html prisijungimo laikas: 2006-10-16.

[17] M.Civilka. Dar kartą apie darbuotojų privatumą, 2002. // http://www.itc.tf.vu.lt/mokslas/privatumas.doc prisijungimo laikas: 2006-07-22.

[18] J.Weckert. Electronic Monitoring in the Workplace: Controversies and Solutions. Hershey, PA: Idea group publishing, 2004.

pagrindinių asmens teisių, nors jis ir naudojasi įmonei priklausančia infrastruktūra, vykdo pavestas užduotis. Darbuotojas darbdaviui yra pavaldus tiek, kiek numatyta konkrečiuose darbo santykiuose arba tiek, kiek susiję su darbo sutartimi. Darbdavys nuo darbo sutarties įsigaliojimo pradžios iki darbo santykių pabaigos privalo atsižvelgti į asmens duomenų tvarkymo pagrindinius principus ir darbo kontekste paisyti asmens teisės į privatumą. Nesant vieningo sutarimo dėl privatumo teisės, negalima ir daryti griežtų išvadų apie privatumą e – darbo vietoje. Privatumas darbo vietoje yra visais atvejais ribojamas ir gana santykinis. Viskas priklauso nuo tarpusavio santykių, įmonės nustatytos informacinių komunikacinių technologijų naudojimosi politikos, galu gale, pačių žmonių vertinimo, ar privatumas jiems yra teisinis gėris, ar tam tikra psichologinė būsena. Kaip ir daugelis žmogaus teisių, privatumas yra ribojamas, kai jis susiduria su tokios pačios vertės teise ar vertybe, todėl svarbu apibrėžti, kur ribojamai bus nustatomi. Plačiai interpretuodami ir vertindami privatumo teisę stebėjimą e – darbo vietoje darysime sudėtingesnį ir mažiau įmanomą.

1.2. Asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje ribojimo priežastys ir pasekmės

Rašytojas G.Orvelas knygoje „1984“ paminėjo įžymiąją frazę: „Didysis brolis stebi tave“ (angl. Big Brother is watching you). Knygoje pasakojama apie visuomenę, kurioje technologijos suteikia galimybes vykdomajai valdžiai stebėti bet kokią piliečių veiklą. Tuo metu informacinės technologijos buvo naudojamos propagandai, valstybės vykdomai politikai. Šiais laikais „Didysis brolis“ perkeliamas į darbo vietas.

Informacinių komunikacinių technologijų plėtra paskutiniais dviem dešimtmečiais gana žymiai pakeitė šiuolaikinę darbo vietą. Darbuotojų monitoringas, darbo vietos stebėjimas nėra šių laikų fenomenas. Daugelį metų darbuotojai gamyklose būdavo prižiūrimi, stebimas jų atliekamas darbas. Tačiau tai dažniausiai atlikdavo prižiūrėtojai ir darbuotojai bent jau numanydavo, kada yra prižiūrimi. Šiais laikais privatumas darbo vietoje ribojamas techninėmis priemonėmis, kurios keičia stebėjimo išraiškas. Pagrindinė technologija, kuri taikoma e – darbo vietos kontrolei yra elektroninis stebėjimas, kuris apima el. pašto ir darbuotojų veiklos internete priežiūrą. Elektroninė stebėsena yra modernesnė už įprastą darbuotojų priežiūrą tuo, jog ji leidžia akyliau sekti, su kuo asmuo ir kokiomis temomis bendrauja, kaip elgiasi su klientais ir pan. G.T. Marxas ir S.Sherizenas pažymi, jog vis daugiau dalykų yra stebima ir dabar monitoringas jau apima ne tik produkcijos gamybą, bet

jau yra perkeliamas ir į biurą; gali būti stebima bet kuriuo metu ir iš bet kurios vietos.[19] Apskritai stebėsena įvardijama kaip faktas ar galimybė būti sekamam kieno nors.[20] Šiuolaikinės technologijos suteikia galimybes beveik totaliam stebėjimui darbo vietoje, todėl reikia susirūpinti, ar tai neriboja žmogaus teisių. Teisėtas žmogaus teisių ribojimas yra galimas tik dviem atvejais:

1. kai reikia apsaugoti kito asmens teises;
2. kai reikia užkirsti kelią religinės, tautinės neapykantos kurstymui ir prievartos propagandai.[21]

Kadangi asmens teisė į privatumą nėra absoliuti, ji gali būti apribota, siekiant apsaugoti kitų asmenų teises ir laisves. Taigi teisė į privatumą gali būti apribota įvertinus kitas teisines vertybes. Apribojimas kils iš pačių asmenų tarpusavio santykio.

Pripažinus, jog elektroninė stebėsena tapo plačiai žinomu reiškiniu, keliamas klausimas, kodėl individai, visuomenė ir ypatingai pačios kompanijos rizikuoja taikydamos elektroninį stebėjimą. Vienas pagrindinių ir natūralių motyvų yra žmogiškasis smalsumas žinoti, ką veikia kiti. Stebėsena darbo vietoje prasideda nuo darbdavio noro stebėti darbuotojų darbo efektyvumą, siekio užkirsti kelią piktnaudžiavimui įmonės resursais, atskleisti kokius nors nukrypimus nuo paskirtų vykdyti užduočių. Tačiau sudėtingo technologinio stebėjimo negalima pateisinti vien žmogiška savybe. Turi atsirasti socialinės ribos, kurios nurodytų, ar stebėjimas yra priimtinas ir teisėtas. Kaip pastebima literatūroje, visuomenė suinteresuota stebėjimu, kuris yra tikslingas ir demokratinėje visuomenėje palaiko socialinę tvarką, vykdo nusikaltimų prevenciją.[22]

Literatūroje skiriamos šios pagrindinės priežastys, kodėl darbdavys pradeda elektroninį stebėjimą:

1. *Darbo produktyvumo užtikrinimas* – nemažai tyrimų pažymi, jog ši priežastis viena pagrindinių. Panko 2004 m. tyrimas[23] rodo, kad 60% tirtų darbuotojų siunčia asmeninius elektroninius laiškus ir naršo internete darbo metu, o 90% tirtų darbuotojų bent 30 min. Darbo metu praleido naršydami internetą asmeniniais tikslais. Tai akivaizdi priežastis, kodėl darbdavys naudoja interneto ir elektroninio pašto (toliau el. paštas) monitoringą. Yra manoma, jog priežiūra skatina

[19] G. T. Marx, S. Sherizen. Monitoring On The Job: How to Protect Privacy as Well as Property. Technology Review, 1986 m. // http://web.mit.edu/gtmarx/www/privacy.html prisijungimo laikas: 2006-10-08.
[20] Electronic monitoring in the workplace: if people don't care, then what is the relevance? P. 19. // http://www.cse.dmu.ac.uk/~bstahl/publications/2005_Electronic_Monitoring_in_the_Workplace.pdf prisijungimo laikas: 2006-10-29.
[21] A.Vaišvila. Teisės teorija . Vilnius: Justitia, 2000. P.145
[22] Electronic monitoring in the workplace: if people don't care, then what is the relevance? P. 20. // http://www.cse.dmu.ac.uk/~bstahl/publications/2005_Electronic_Monitoring_in_the_Workplace.pdf prisijungimo laikas: 2006-10-29.
[23] J.Weckert. Electronic Monitoring in the Workplace: Controversies and Solutions. Hershey, PA: Idea group publishing, 2004.

darbuotojus būti atsakingus už savo veiksmus.[24] Elektroninio stebėjimo politika atgraso darbuotojus praleisti neapibrėžtą laiko kiekį naršant internetą, žaidžiant kompiuterinius žaidimus, siunčiant elektroninius laiškus draugams. Be to, nepageidaujamas kompanijos interneto tinklo asmeninis naudojimas apsunkina tinklo darbą, trukdo kitiems darbuotojams laiku atlikti darbus. Manoma, jog elektroninis stebėjimas padidina kompanijos tinklų sistemos efektyvumą ir patikimumą. Be to, stebėjimo politika gali sumažinti išlaidas ir padidinti pajamas, todėl stebėjimas yra naudingas ekonomine prasme. Darbuotojų piktnaudžiavimas darbdavio resursais sukelią ekonominę žalą įmonei.

2. *Komercinių paslapčių atskleidimas* – pasinaudojus el. paštu techniškai nesunku persiųsti informaciją. Elektroninis stebėjimas yra būtinas įvertinus el. pašto pagrindines savybes (lengvas ir greitas informacijos paskleidimas). Stebint el. paštą darbdavys skatins darbuotojus apdairiai ir protingai keistis informacija. Atliktų tyrimų rezultatai rodo, jog dažniausiai konkurentai gauna informaciją iš kitų įmonių darbuotojų ir paslapčių atskleidimo mastas kyla. 1999 m. tyrimas rodė, jog 9,2 proc. darbdavių gavo konfidencialią informaciją iš kitų kompanijų darbuotojų, o 2000 m. jau 24,1 proc.[25] Byla *United States v. Martin* yra viena iš daugelio, kurioje asmuo pripažįstamas kaltu dėl konfidencialios kompanijos informacijos paskleidimo. Martinas siųsdavo el. laiškus savo pažįstamam Campui konkurentų kompanijoje IDEXX. El. pranešimuose būdavo informacija apie kompanijos vidinės strategijos silpnybes, metodologija ir vidaus pastebėjimai apie teisines IDEXX problemas. Pažeidimas nustatytas, kai Campas netyčia išsiuntė laišką su konfidencialia informacija IDEXX prižiūrėtojui.

3. *Netiesioginės atsakomybės už darbuotojų netinkamą elgesį išvengimas, pretenzijos dėl pernelyg įžeidžiančio elgesio* – išplitus elektroninėms informavimo priemonėms padidėja darbuotojų tarpusavio konfliktai ir priekaištai vienas kitam.[26] Tai vyksta dėl to, jog atsiranda galimybė bendradarbiams nusiųsti įžeidžiančius elektroninius laiškus ar paskleisti pornografinę medžiagą. Ši veikla inspiruoja ginčus ir konfliktus kolektyve, gali būti, jog šie ginčai nuves ir iki teisminio proceso. Darbdaviai rizikuoja netiesiogine atsakomybe, jeigu veiksmai atsiranda dėl jo darbuotojų, einančių savo darbines (tarnybines) pareigas, kaltės. Darbdaviai tiki, jog elektroninis stebėjimas padės išvengti netinkamų darbuotojų poelgių. Dažnai elektroninis stebėjimas vykdomas saugumo sumetimais: užtikrinti saugią informacijos paiešką, išvengti piktnaudžiavimo ir vagysčių.

[24] Electronic monitoring in the workplace: if people don't care, then what is the relevance? P. 20. // http://www.cse.dmu.ac.uk/~bstahl/publications/2005_Electronic_Monitoring_in_the_Workplace.pdf prisijungimo laikas: 2006-10-29.
[25] American Bar Association Section of Labor and Employment Law. Employment Issues for Technology Companies, 2001 m.// http://bnabooks.com/ababna/tech/2001/wugmeister.doc prisijungimo laikas: 2006-10-07.
[26] Ten pat.

4. Įmonės kompiuterinės sistemos tinkamo darbo užtikrinimas ir apsauga nuo virusų – virusų problema yra viena aktualiausių leidžiant darbuotojui naudotis el. paštu asmeniniais tikslais. Virusas „Aš tave myliu“ (angl. I love you) buvo paskleistas tūkstančiams dirbančiųjų ir sugadino daug kompiuterių tinklų visame pasaulyje. Šis virusas pademonstravo, koks išplitęs yra ir svarbus yra interneto tinklas JAV ir kitose šalyse. Kompanijų pažeidžiama vieta yra ta, jog darbuotojai nesiima atsargumo priemonių atidarydami iš nežinomų šaltinių atsiųstus laiškus su prisegtomis bylomis. JAV tokie pažeidimai kompanijoms kainuoja milijonus dolerių, nes surasti ir pataisyti tinklų pažeistas vietas reikalaujama specialių žinių ir sugebėjimų.[27] Netinkamas interneto puslapių naršymas apkrauna kompiuterinės sistemos darbą ir sukelia nepatogumų kitiems darbuotojams. Gresiant didelei finansinei žalai darbdavys privalo imtis papildomų apsaugos priemonių tam, kad dėl darbuotojų kaltės nebūtų sutrikdytas kompanijos kompiuterinio tinklo darbas.

Nuolatinis monitoringas įprastai nėra pateisinamas, nes vertinamas kaip pernelyg neproporcingas, pažeidžiantis darbuotojo teises, žalojantis jo psichinę būklę ir griaunantis pasitikėjimą darbovietėje. Kontrolė yra efektyvi ir duoda rezultatus tada, kai ji yra nepastovi. Pastovus stebėjimas turi neigiamų psichologinių pasekmių asmenims, galu gale, prie to priprantama ir nebekreipiamas dėmesys. Tačiau net ir trumpai vykdomas elektroninis stebėjimas, kuris atliekamas neskaidriai ir nesivadovaujant aiškumo principu bus nepateisinamas. Kontrolė turėtų būti motyvuota[28] – t.y. turi būti pagrįsta, jog yra piktnaudžiaujama įmonės resursais, vykdoma kokia nors neteisėta veikla. Tuo atveju, jeigu tikimasi pagauti įtariamą darbuotoją, kuris užsiima neleistina veikla, elektroninis stebėjimas gali būti vykdomas trumpą laiko tarpą. Tačiau tam taip pat turi būti pagrįsti įtarimai, tikimybė, jog bus pakenkta įmonės interesams ir geram vardui, kils darbdavio atsakomybė.

Dažnai minimas ir tikriausiai etiškai rimčiausias argumentas nukreiptas prieš elektroninę stebėseną remiasi į pasekmes, kurias patiria stebimas individas. Daugelis sutinka, jog stebėjimas gali pažeisti individą. Tai ne tik pažeidžia privatumą, tačiau pakenkia asmens apsisprendimui ir tapatumui.[29] Darbuotojams elektroninis stebėjimas gali sukelti tam tikrų psichologinių problemų, sukurti nereikalingą įtampą kolektyve. Be to, darbuotojas gali pradėti elgtis nenatūraliai. Asmuo gali pradėti rodyti tik norimas matyti darbuotojo savybes, taip bandydamas pateisinti darbdavio

---

[27] Privacy Group 2 Final Paper: Privacy in the Private Sector // http://www.bsos.umd.edu/gvpt/its/privacy2fall01/GVPT.pdf#search=%22The%20workplace%20will%20forever%20be%20affected%20by%20the%20world%20of%20information%20technology.%20%20%22 prsijungimo laikas: 2006-09-10.

[28] S.Queiroz Vaz. El.pašto privatumas darbo vietoje. // http://www.esecurity.lt/article/1358.html prisijungimo laikas: 2006-09-29.

[29] Electronic monitoring in the workplace: if people don’t care, then what is the relevance? P.20. // http://www.cse.dmu.ac.uk/~bstahl/publications/2005_Electronic_Monitoring_in_the_Workplace.pdf prisijungimo laikas: 2006-10-29.

lūkesčius. Svarstant, ar darbdavys tikrai turi teisę skverbtis į darbuotojo privatumą pirmiausiai reikia atkreipti dėmesį į elektroninio stebėjimo įtaką asmens psichologijai. Kadangi tai susiję ne tik su asmens privatumu, tačiau ir su individualumu, autonomija. Pagal kai kurias etikos teorijas, autonomija yra svarbi asmeniui kaip paskata gyventi pagal savo sugalvotą modelį, todėl asmuo turi teisę reikalauti turėti neprižiūrimą erdvę.[30] Saugios erdvės nesuteikimas prilyginamas nepagarbos asmens norams ir poreikių reiškimui. Viskonsino universiteto tyrimas parodė, jog darbuotojai, kurių komunikacijos buvo stebimos ypač kentėjo nuo depresijos, nerimo ir nuovargio negu tie, kurie nebuvo stebimi toje pačioje įmonėje.[31] Danijoje atliktos viešosios apklausos duomenimis „žmonėms stebėsena darbo vietoje atrodo žymiai labiau pažeidžianti jų privatumą nei, tarkim, stebėsena viešosiose vietose ar policijos pareigūnų atliekamas stebėjimas“.[32] Iš šių pavyzdžių yra logiška manyti, kad monitoringas darbo vietoje ne visada yra teigiamas faktorius kuriant produktyvią ir darbingą aplinką. Darbdavys šios veiklos turi imtis tik gerai apsvarstęs, kokią naudą tai suteiks įmonei ir kaip atsilieps darbuotojų darbo našumui. Taigi net jei būtų atmetami visi argumentai, kurie stebėjimą neigiamai vertina iš psichologinės, sociologinės pusės, reiktų atkreipti dėmesį į naudą verslui. Darbuotojai, kurie yra stebimi, nepasižymi noru dalyvauti siekiant įmonės gerovės. Tokioje įmonėje vyksta nuolatinė darbuotojų kaita, todėl prastėja vadyba ir produktyvumas. Elektroninis stebėjimas ne tik kenkia darbuotojų produktyvumui, bet ir prieštarauja pagrindiniam ir jautriausiam darbo santykių principui – pasitikėjimui. Taip pat neatmetama galimybė, jog jis trukdys sukurti ir išlaikyti gerus santykius su aplinkiniais. Darbuotojų monitoringas gali turėti neigiamų pasekmių tarpusavio santykiams darbo vietoje.[33] Darbuotojai gali jaustis pažeidžiami ir bejėgiai prieš stebėjimo technologijas. Galiausiai dėl to gali pablogėti nuotaikos, sumažėti produktyvumas. Įmanoma net tai, jog nors stebėjimas skirtas pažeidimų ir piktnaudžiavimų prevencijai, įvyks priešinga reakcija ir jų gali padaugėti.[34] Tai įvyksta dėl to, jog darbuotojai pajaučia būtinybę įveikti sistemą ar reaguoti į tai išreiškiant pyktį ir nepasitenkinimą, ar atsitraukiant nuo to, kas vyksta.

Nuo paties asmens priklauso, ar jis piktnaudžiaus e – darbo vietos pranašumais ir darbdavio suteiktomis priemonėmis. Galbūt dalį darbo laiko praleidęs internete asmeniniais tikslais, jis neatliktus darbus baigs laisvu po darbo metu ar „nešis užduotis namo“. Žinoma, tai nėra išeitis ir

[30] Electronic monitoring in the workplace: if people don’t care, then what is the relevance? P. 24. // http://www.cse.dmu.ac.uk/~bstahl/publications/2005_Electronic_Monitoring_in_the_Workplace.pdf prisijungimo laikas: 2006-10-29.
[31] C.P. Fazekas. 1984 Is still fiction: electronic monitoring in the workplace and U.S. privacy law. // http://www.law.duke.edu/journals/dltr/articles/2004dltr0015.html prisijungimo laikas: 2005-10-27.
[32] Duomenų apsauga darbo vietoje.// http://www.ada.lt/images/cms/File/Duomenu%20apsauga%20darbo%20vietoje.pdf prisijungimo laikas: 2006-08-08.
[33] Electronic monitoring in the workplace: if people don’t care, then what is the relevance? P.25. // http://www.cse.dmu.ac.uk/~bstahl/publications/2005_Electronic_Monitoring_in_the_Workplace.pdf prisijungimo laikas: 2006-10-29.
[34] G. T. Marx, S. Sherizen. Monitoring On The Job: How to Protect Privacy as Well as Property // Technology Review, 1986 m. // http://web.mit.edu/gtmarx/www/privacy.html prisijungimo laikas: 2006-10-08.

įmonės neturėtų būti tuo suinteresuotos. 2002 m. JAV atliktas tyrimas[35] siūlo išvadą, jog iš „darbdavio "pavogtą" laiką internautai grąžina su kaupu".[36] Pagal šį tyrimą sakoma, kad interneto naudojimas darbe asmeniniais tikslais daro tik teigiamą poveikį. Kai yra griežta kontrolė, tai neigiamai atsiliepia darbo kokybei ir našumui. Kaip jau minėjome, svarbu asmeninės savybės, nes ne kiekvienas asmuo sutiks namuose leisti laiką prie darbinių užduočių; kaip yra siūloma pagal šį tyrimą. Dar viena nuomonė, kuri teisina interneto naudojimą asmeniniais tikslais darbovietėje yra pareikšta JAV advokatų Michael J. Morse ir Charles P. Magyera,[37] kurie mano, jog toks pasinaudojimas internetu darbo dienos metu gali pagerinti darbuotojo dvasinę būklę, padidinti produktyvumą, sutvirtinti darbuotojų lojalumą.

Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) darbuotojų asmens duomenų apsaugos praktikos kodeksas nustato: „asmens duomenys, surinkti elektroninio stebėjimo būdu, neturi būti vieninteliai darbuotojo veiklos įvertinimo faktoriai".[38] Be to, TDO siūlo darbuotojus iš anksto informuoti apie stebėjimo priežastis, grafiką, duomenų rinkimo metodą ir technologijas. Teigiama, kad įsikišimas į darbuotojo privatumą turėtų būti minimalus. Manytume, kad šios rekomendacijos yra tinkamos pritaikyti nacionalinėje teisėje, nes kol kas yra tik bendros asmens duomenų apsaugos nuostatos. Pasinaudojus TDO praktikos kodeksu būtų sukurti stebėjimo darbo vietoje principai ir nubrėžtos ribos. Taigi įdiegiant elektroninio stebėjimo sistemas turi būti atkreiptas dėmesys į jų naudojimo tikslus. Turi būti nustatyti aiškūs ir skaidrūs susitarimai tarp darbuotojų ir darbdavių, nes slaptas darbuotojų stebėjimas laikytinas asmens teisės į privatumą ribojimu ir gali būti leistinas tik konkrečiais atvejais, laikantis griežtų taisyklių. Darbuotojų stebėjimo politika įmonėje negali būti įdiegta be pasitarimo su darbuotojais, neišsiaiškinus visų techninių galimybių. Tai yra gana kraštutinė priemonė. Galbūt daug pranašiau būtų vykdyti tam tikrą prevenciją, o ne griebtis masinio darbuotojų sekimo ir priežiūros. Norint elektroninio stebėjimo veiklą padaryti skaidrią ir sąžiningą reikėtų turėti apibrėžtą naudojimosi internetu ir el. paštu įmonės vidaus politiką. Pagal ją darbdavys apibrėžtų darbuotojams leidžiamo naudojimosi įmonės elektroniniais resursais ribas. Manytume, kad dažnai gana demokratiška darbinė aplinka sukuria palankesnes sąlygas siekti gerų darbo rezultatų ir vykdyti pavestas užduotis. Su taisyklėmis supažindintas darbuotojas žinos galimo elgesio ribas ir numatytas sankcijas. Visos rekomendacijos prieš pradedant darbuotojo stebėjimą skelbia, kad šių

[35] Interneto naudojimo asmeniniai tikslais tyrimas. // http://www.rockresearch.com/press_releases/02_04_03.html prisijungimo laikas: 2006-08-20.
[36] Internautai dirba namie, o ilsisi darbe. // http://www.neo.lt/nkm/index.phtml?lst=news&id=880&p=210 prisijungimo laikas: 2006-08-20.
[37] J. Burnette and J. Rickman. Private eyes are watching you: Employee electronic privacy in the wired workplace. Georgia State University School of Law, 2004. // http://gsulaw.gsu.edu/lawand/papers/fa04/burnette_rickman/ prisijungimo laikas: 2006-08-23.
[38] Protection of worker's personal data. // http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000011.pdf prisijungimo laikas: 2006-08-20.

priemonių naudojimas įmonėje turi būti viešas. Darbuotojai privalo būti informuoti ir supažindinti su stebėjimo tvarka. Stebėjimas e – darbo vietoje neturi būti darbdavio intervencija į darbuotojo privatumą, o tik priemonė naudojama konkrečiam tikslui pasiekti – tai turi būti siekis neleisti darbuotojams piktnaudžiauti suteiktomis priemonėmis ir darbo metu vykdyti tik savo pareigas.

Darbo santykiuose veikia įvairių rūšių kontrolė ir priežiūra, todėl dažnai darbdaviai elektroninį stebėjimą bando pateisinti teigdami, jog tai tik dar viena drausminė priemonė, įprasta darbuotojų veiklos priežiūra. Mūsų nuomone, tai gana kraštutinė intervencija į asmens privatumą. Per didelė kontrolė riboja apsisprendimo laisvę ir profesinį orumą, kurie laikomi teisės į darbą, privatumą ir asmens orumą pagrindu. Taikant visus apribojimus ir draudimus svarbu nepamiršti darbuotojo orumo, pagarbos jo individualumui. Pradėjus varžyti jo apsisprendimo teisę, mažinamas profesinis orumas, slopinamas iniciatyvumas ir produktyvumas. Darbuotojų drausmingumo, paklusnumo ir atsakingumo galima pasiekti neidentifikuojant konkrečių asmenų paviešinant jų asmeninį susirašinėjimą ar atskleidžiant jų pomėgius internete, bet kuriant darbuotojų informavimo politiką, sąžiningas stebėjimo sąlygas, pritaikant proporcingas nuobaudas už įmonės elektroninių išteklių netinkamą naudojimą.

2. JAV IR EUROPOS VALSTYBIŲ ASMENS PRIVATUMO ELEKTRONINĖJE DARBO VIETOJE REGLAMENTAVIMO PALYGINIMAS

Šioje dalyje bus analizuojamas asmens privatumo e – darbo vietoje teisinis reglamentavimas JAV ir Europos Sąjungoje (toliau ES). Nagrinėjant ES teisinį reglamentavimą bus apžvelgta ir kelių Europos valstybių patirtis sprendžiant privatumo e – darbo vietoje klausimą. Teisinio reglamentavimo analizė leidžia teigti, jog JAV ir Europos asmens privatumo reglamentavimas skiriasi. JAV duomenų apsaugą, kurios viena sudedamųjų dalių yra ir privataus gyvenimo neliečiamumas, reglamentuoja nemažai norminių aktų. Juose yra nustatomos privataus gyvenimo erdvės, neliečiamumas, išimtys, bei sankcijos už pažeidimus. Kaip pastebi J.P. Kesanas JAV, vargu, ar rasime teisėtai garantuotas privatumo zonas amerikietiškoje darbo vietoje.[39] JAV propaguojamas požiūris, jog darbuotojas negali pagrįstai tikėtis privatumo darbo vietoje. Priešinga situacija yra Europoje, kur teisė į privataus gyvenimo neliečiamumą reglamentuojama keliais lygmenimis. Literatūroje minima, jog Europos teisės aktai, kurie susiję su privatumo apsauga, suteikia žymiai didesnius apribojimus skverbimuisi į asmeninę darbuotojų informaciją.[40]

2.1. Asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje JAV federalinis reglamentavimas

Pradėdami nagrinėti JAV teisės aktus susijusius su asmens privatumo e – darbo vietoje apsauga turėtume pažvelgti į praktinę elektroninio stebėjimo e – darbo vietoje pusę šioje šalyje. JAV elektroninis stebėjimas yra išvystytas ir didelė dalis įmonių tai taiko. Pagal Amerikos vadybos asociacijos 2005 m. „Elektroninio monitoringo ir priežiūros“ tyrimą 76 proc. darbuotojų prisijungimas prie interneto yra stebimas darbdavio, o 65 proc. kompanijų naudoja interneto svetainių blokavimo programas. Taip pat 50 proc. darbdavių tikrina darbuotojų kompiuterines bylas, o 55 proc. peržiūri ir el. pašto žinutes, o 26 proc. tirtų įmonių atleido darbuotojus dėl netinkamo interneto naudojimo.[41] JAV darbdaviai baiminasi, kad neribota prieiga prie interneto darbo vietoje padidins teisinės atsakomybės tikimybę, išaugs nusikaltimų kompiuterinės informacijos saugumui skaičius, sumažės darbuotojų produktyvumas ir privalomas darbo vietos taisyklių laikymasis.[42]

[39] J. P. Kesan. Cyber working or cyber shirking?: A First principles examination of electronic privacy in the workplace. Illinois Law and Economics Working Papers Series. Working Paper No. 00-32. 2001 m. P. 3
[40] George B. Delta, Jeffrey H. Matsuura. Law of the Internet. New York : Aspen Law & Business, 2005 m.
[41] Duomenys iš svetainės http://www.amanet.org prisijungimo laikas: 2006-06-12.
[42] Privacy Group 2 Final paper: Privacy in the private sector. // http://www.bsos.umd.edu/gvpt/its/privacy2fall01/GVPT.pdf#search=%22%22Privacy%20Group%202%20Final%20Paper%3A%20%20Privacy%20in%20the%20Private%20Sector%20%22%22 prsijungimo laikas: 2006-07-20.

Kompanijų abejonės yra pagrįstos, nes JAV viena trečioji darbo laiko internete yra praleidžiama lankant netinkamas ar nepageidaujamas interneto svetaines.[43] Toks apmokamo darbo laiko švaistymas pastūmėjo kompanijas kurti griežtesnes interneto naudojimo taisykles ir nurodyti, kokie tinklapiai būtų nesuderinami su įmonės politika. Iš šių duomenų darytume išvadą, jog asmens privatumas darbo vietoje šioje valstybėje gana ribojamas, o elektroninis stebėjimas yra įprastas reiškinys darbo vietoje. Manytume, kad šie skaičiai buvo pasiekti ne vien dėl darbdavių smalsumo ir noro žinoti, kuo darbuotojai užimti. Šio reiškinio priežasčių reikėtų ieškoti verslo santykiuose. JAV ekonomika ypač vertina inovacijas, verslo naujoves. Visa tai yra susiję su komercinėmis paslaptimis, kurias gali atskleisti darbuotojai. Pagal 2000 m. kompanijos „Michael Kessler & Associates“ atliktą tyrimą[44] matome, jog 28 proc. pavogusių įmonės informaciją buvo išorės įsilaužėliai, o 35 proc. ekonominės informacijos vagių sudarė nepatenkinti darbuotojai. Tai rodo, kad JAV įmonės patyrė nemažą žalą ir buvo priverstos ieškoti būdų apginti savo ekonominius interesus.

JAV konstitucija istorijos bėgyje suteikė nedidelę darbuotojams dirbantiems privačiose darbo vietose. JAV konstitucija labiau buvo skirta apriboti valdžios institucijų veiksmus ribojančius privatumo teises, todėl konstitucinė teisė mažai kuo gali būti naudinga privačių darbo vietų apsaugai ir tokių darbuotojų teisių gynimui. Atskirų valstijų konstitucijos taip pat nepasižymi išskirtine darbuotojų privatumo apsauga. JAV ir atskirų valstijų konstitucijos, įvairūs federaliniai ir valstijų įstatymai, net bendroji teisė suteikia apsaugą nuo įsibrovimo į darbuotojų privatumą. Nors daugelis valstijų konstitucijų aiškiai garantuoja privatumą, tačiau tik Kalifornijoje garantuojamas privatumas privataus sektoriaus darbuotojams. Yra nustatoma griežta sąlyga, jog darbdavys turi parodyti įtikinamą interesą kėsintis į darbuotojo privatumą.[45] Teigiama, kad JAV darbdaviai gali būti tikri, kad elektroninis darbuotojų stebėjimas daugeliu atveju sulauks pritarimo pagal valstijų ar federalinę teisę.[46]

Darbo vietos el. pašto ir pokalbių stebėjimą reglamentuoja 1986 m. Elektroninių komunikacijų privatumo aktas[47] (toliau EKPA). Šis įstatymas buvo priimtas kaip atsakas į

[43] Darbuotojų interneto naudojimas. // http://www.connections-usa.com/employee-internet-usage.html prisijungimo laikas: 2006-09-24.
[44] Ekonominio šnipinėjimo statistika. // http://www.investigation.com/articles/library/2000articles/articles13.htm prisijungimo laikas: 2006-08-20.
[45] Lawrence E. Rothstein. Privacy or dignity?: Electronic monitoring in the workplace. // New York Law School Journal of International and Comparative Law, 2000 m. // http://cyber.law.harvard.edu/privacy/PrivacyOrDignity(Rothstein).htm prisijungimo laikas: 2006-10-14.
[46] G.Lasprograta, N.J. King, S. Pillay. 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. // http://stlr.stanford.edu/STLR/Articles/04_STLR_4 prisijungimo laikas: 2006-11-08.
[47] Šis aktas pakeitė Telefoninių pokalbių pasiklausymo ir telegrafo pranešimų aktą (angl. Wiretap Act). Dar EKPA vadinamas - Federalinis telefoninių pokalbių pasiklausymo naudojant elektronines priemones įstatymas (angl. Federal

Vatergeito skandalą JAV. Pradžioje jis turėjo apriboti valdžios galimybes slapta klausytis telefoninių komunikacijų, tačiau Kongreso pataisa nustatė, jog EKPA reguliuos atsiradusias ir elektronines komunikacijas.

JAV teisininkai teigia, jog EKPA yra pagrindinis federalinis įstatymas, kuris susijęs su ieškiniais dėl privatumo pažeidimų darbo vietoje pasinaudojant elektroninėmis.[48] EKPA nustato draudimus:

1. neteisėtam ir tyčiniam laidinių, telefoninių, elektroninių komunikacijų pasiklausymui transmisijos fazėje;
2. neteisėtam priėjimui prie elektroniniu būdu laikomų laidinių ar elektroninių komunikacijų.

Šis įstatymas apibrėžia, jog elektroninės komunikacijos yra tos, kurios perduoda informaciją elektroniniu būdu, taip pat ir radijo bangomis. Šios komunikacijos nėra telefoniniai pokalbiai ar kitos laidinės komunikacijos. Taigi el. paštas pagal šį įstatymą yra priskiriamas elektroninėms komunikacijoms. Įstatymas apibrėžia ir terminą „perėmimas“ – jis reiškia akustinį ar kitokį telefoninių, laidinių ar elektroninių komunikacijų įgijimą pasinaudojant kokiu nors elektroniniu ar mechaniniu prietaisu. Pagal EKPA darbdavys gali elektroniniu būdu stebėti bet kurią su verslu susijusią komunikaciją, tačiau jam yra uždraudžiama stebėti tas komunikacijas, kurios yra susijusios vien tik su darbuotojo asmeninais reikalais. Galima teigti, jog jei darbdavys elektroniniu būdu perima komunikaciją, kurios prigimtis yra grynai asmeninė, darbdavys įstatymo nepažeidžia, jeigu stebėjimas yra iš karto nutraukiamas. Pagal įstatymą galima iškelti civilinę bylą tam, kuris neteisėtai perėmė komunikaciją. Ieškovas gali reikalauti faktinių ar įstatyme numatytų nuostolių, advokato išlaidų atlyginimo. Yra svarbu nustatyti, ar darbdavys perėmė el. paštą tuo metu, kai jis buvo siunčiamas, ar prie jo priėjo praėjus tam tikram laiko tarpui, kai jau pranešimai buvo saugomi darbuotojo kompiuteryje. Šis išskyrimas yra svarbus nustatant baudų dydį. EKPA draudžia prieiti prie el. pašto, kuris saugomas kompiuteryje ir perimti siunčiamą el. paštą. Pažeidėjas už šiuos nusižengimus baudžiamas bauda iki 10 tūkst. USD, ir/arba skiriamas įkalinimas iki vienerių metų. Komentuojamas teisės aktas netaikomas, jeigu darbdavys turi vienos komunikacijos šalies sutikimą. Be to, pagal tiekėjo išimtį telekomunikacijų kompanijos ir kiti darbdaviai, kurie teikia komunikacijų paslaugas gali stebėti komunikacijas kontroliuodami paslaugos atlikimą.

EKPA nustatytos trys išimtys, kurios darbdaviams leidžia netrukdomai vykdyti monitoringą:

---

wiretapping act). EKPA tekstas // http://www.law.cornell.edu/uscode/html/uscode18/usc_sup_01_18_10_I_20_119.html prisijungimo laikas: 2006-10-14.

[48] M.E. Pivec, S. Brinkerhoff. E-Mail in the Workplace: Limitations on Privacy. American Bar association. // http://www.abanet.org/irr/hr/winter99_pivec.html prisijungimo laikas: 2006-10-28.

1) *Tiekėjo išimtis* – nuostatos leidžia privačių komunikacijų tiekėjui ar jo darbuotojams ar tarpininkams stebėti, kaip naudojama įranga. Tada, kai darbdavys suteikia įrangą ir/arba tinklą arba gali būti apibūdinamas kaip tiekėjo agentas, jis gali stebėti savo darbuotojų telefoninius pokalbius ar elektronines komunikacijas ten, kur mano, jog yra būtina apsaugoti savo verslą ar užtikrinti tinkamą komunikacinės technikos naudojimą.

2) *Įprastinės verslo eigos išimtis* – šios nuostatos leidžia vykdyti monitoringą, jeigu pokalbių, el. pašto stebėjimas vykdomas dėl priežiūros, įvertinimo ar kito verslą užtikrinančio darbdavio intereso. Įgalinama pasinaudoti šia išimtimi, jeigu reikia apsaugoti įmonės teises ar turtą.

3) *Sutikimo išimtis* – sutikimas gali būti išreikštas (pasirašytas dokumentas) arba numanomas (išplatinimas praktinio vadovo ar taisyklių, kaip naudotis el. paštu). Jei yra nustatyta monitoringo tvarka ar darbuotojas bent kiek yra informuotas apie tokią veiklą, tada jo tolimesnis darbas toje pačioje vietoje rodo, jog jis sutinka su monitoringu. Jeigu kita komunikacijos šalis (ne darbuotojas) sutinka, jog būtų stebimas, tada net nereikia apie tai informuoti darbuotoją ar gauti jo pritarimą. EKPA neužkerta kelio valstijų lygmenyje nustatyti reikalavimą gauti visų šalių sutikimą. JAV teisme nagrinėta byla *Bohach v. City of Reno*,[49] kurioje pasakyta nuomonė – preziumuojama, jog asmuo davė sutikimą, jei dar nepradėjęs naudotis sistema žinojo, jog el. pašto žinutes sistemoje gali pasiekti kita šalis.

JAV teisininkai kelia klausimą, ar tikrai darbdavys, kuris teikia biuro vidaus el. pašto paslaugą yra visiškai atleidžiamas nuo EKPA nustatytos atsakomybės pagal tiekėjo išimtį. Kai kurie teigia, jog paslaugos tiekėjais gali būti pripažįstamos tokios organizacijos kaip „America Online“, „Prodigy“ ir kt. Kiti mano, jog darbdaviai, kurie patys rūpinasi el. pašto sistema yra teisėtai priskiriami paslaugų tiekėjams ir dėl to jiems bus taikoma EKPA išimtis. Dar viena teorija sako, jog net tada, kai darbdavys naudoja „AOL“ ir kitą el. pašto paslaugos tiekėją, darbdavys yra pripažįstamas tiekėjo tarpininku ir dėl to papuola į EKPA išimtį.

EKPA užtikrina pagrindinius ir svarbiausius apribojimus elektroninei stebėsenai darbo vietoje. Negalima atmesti ir to, jog JAV ir atskirų valstijų konstitucijos, kiti įstatymai, bendroji teisė taip pat riboja darbdavių teises atlikti elektroninę stebėseną darbo vietoje. J.P. Kesanas pastebi, jog nors EKPA turėtų užtikrinti darbuotojų apsaugą nuo įvairių rūšių elektroninio monitoringo, tačiau susilaukia nemažai kritikos. Yra manoma, jog šis aktas neapsaugo darbuotojų nuo darbdavių vykdomo elektroninio monitoringo ir darbdaviams suteikia plačias teises tikrinti darbuotojo el. paštą. Taip pat kritikuojama, jog nepakankamai komunikacijų rūšių yra saugoma ir tai, jog darbdaviui yra suteikiama teisė pasinaudoti „tiekėjo išimtimi“. Be to, EKPA neužtikrina tinkamo duomenų saugojimo. Jeigu darbuotojas saugo elektroninių komunikacijų duomenis savo

[49] Bonach v. City of Reno // http://www.peo7.com/htmFiles/Exceptions384.htm prisijungimo laikas: 2006-10-12.

kompiuterio kietajame diske ar darbovietės tinklo saugykloje, šiuo atveju darbdavys nepažeis akto nuostatų, jeigu peržiūrės saugomas aplankytas svetaines ir perskaitys elektronines žinutes. JAV teisininkų nuomone, EKPA labiau atspindi darbdavių privatumo interesus negu gina darbuotojų privatumo teisę. Daugelis valstijų perėme EKPA tekstą su nedidelėmis modifikacijomis, nors kelios valstijos (Niujorko ir Masačiusetso[50]) suteikia didesnę privatumo apsaugą.

Kongrese jau buvo keliamas klausimas dėl el. pašto darbo vietoje sureguliavimo federaliniame lygmenyje. Priimant EKPA pagrindinis tikslas buvo atsižvelgti į naujų komunikacinių technologijų monitoringo problemą. Prisimenant, jog aktas priimtas 1986 m., kada dar tik prasidėjo naujų komunikacinių technologijų plėtra, tampa aišku, jog tuo metu nebuvo galima nuspėti greito naudojimosi el. paštu augimo ir paplitimo, ypač darbo vietoje. Kai kurie teisės aiškintojai siūlo EKPA pakeisti tam, kad jis galėtų reguliuoti vien tik darbovietės komunikacijas, kurios apimtų el. paštą, telefonus, balso paštą ir kitas modernias komunikacines sistemas.[51] Tokia priemonė vertinama kaip gana ambicinga ir mažai tikėtina, jog bus priimta. Vienas iš naujesnių pasiūlymų dėl el. pašto monitoringo darbo vietoje buvo sugrupuoti el. pašto monitoringą su kitomis monitoringo formomis darbo vietoje.[52] Tokiu atveju, įstatyme turėtų būti padarytos bendros išvados apie el. pašto monitoringą kitų monitoringo formų kontekste. Teisės aiškintojai manė, jog tai tinkamas kelias, nes bus sukurtas platus reglamentavimas federaliniu lygmeniu ir bus galima vertinti ir kitas naujas monitoringo formas darbo vietoje. Kadangi darbo vietos stebėjimas yra gana ginčytinas dalykas, todėl yra daug abejonių, ar JAV verslo atstovai, lobistai pritars tokiai įstatymų leidybai, kuri apribotų dabar įprastą praktiką ir uždraustų ateityje dar nežinomas kontrolės galimybes. Tikimasi, kad nauja federalinė leidyba bent patikslins įstatyme nustatytas išimtis.

2.2. Asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje reglamentavimas pagal valstijų ir bendrąją teisę

Darbuotojai turi dvi galimybes pareikšti ieškinius pagal valstijų teisę:

1. ieškinys gali būti iškeltas remiantis bet kuriuo egzistuojančiu valstijos teisės aktu, kuris užtikrina darbuotojo el. pašto apsaugą nuo darbdavio monitoringo.
2. galima remtis valstijos bendrosios teisės principais.

Nuo 1990 m. pasitaikė kelios bylos, kuriose darbuotojai remiasi ir bendrąja teise, ir įstatymo reikalavimais atlyginti žalą. Tačiau nė vienoje byloje darbdavys nebuvo pripažintas kaltu dėl darbuotojo privatumo pažeidimo tuo atveju, kai darbdavys skaitė darbuotojo el. paštą.

[50] Šių valstijų statutai uždraudžia darbdaviui slapta klausytis ir įrašinėti darbuotojų pokalbius darbo vietoje.
[51] P.Schnaitman. Building a community through workplace e-mail: the new privacy frontier. 1999. P. 212. // http://www.mttlr.org/volfive/schnaitman.pdf prisijungimo laikas: 2006-08-15.
[52] Ten pat. P. 212.

Daugelis valstijų priėmė įstatymus panašius į federalinį reguliavimą, kuris apsaugo individo teisę į elektroninių komunikacijų privatumą. Kai kurios valstijos, tokios kaip Merilendo ir Floridos, reikalauja abiejų komunikacijos šalių sutikimo leidžiančio darbdaviui skaityti darbuotojo el. paštą.[53] Virdžinijos, Džordžijos ir Vakarų Virdžinijos valstijos nustatė, jog yra neteisėta naudojantis kompiuteriu ar tinklu nagrinėti asmeninę informaciją neturint reikiamų įgaliojimų.[54] Asmuo, kuri neturi įgaliojimų yra toks, kuris negavo teisės ar leidimo iš savininko ar tas, kuris viršijo savo įgaliojimus. Šių valstijų įstatymai nenustato, ar darbdavys yra tinklo savininkas. Jeigu taip būtų interpretuojama, tada preziumuojama, jog darbdavys galėtų stebėti sistemą, kuria naudojasi darbuotojai darbo tikslais. Kitos valstijos suteikia ribotą privatumo apsaugą e – darbo vietoje. Nebraskoje darbdaviui pagal verslo prielaidą leidžiama perimti, atskleisti, ar naudoti elektronines komunikacijas darbo santykiuose.[55] Darbdaviui nėra suteikta nevaržoma diskrecija stebėti darbuotojo el. paštą, tačiau monitoringas leidžiamas paslaugos kokybės ar kontrolės patikrinimų atlikimui tiek laiko, kiek darbuotojams buvo pranešta, jog jis bus vykdomas.

JAV teismuose nagrinėta nemažai bylų dėl privatumo teisės pažeidimų. Byloje *Bourke v. Nissan Motor*.[56] „Nissan Motor" kompanija perimdavo nemažai darbuotojų el. pašto pranešimų, tarp kurių būdavo ir asmeninės žinutės. Teismas nusprendė, jog darbuotojai negali tikėtis privatumo tada, kai jie yra supažindinami ir sutinka su darbdavio nustatytomis kompiuterių naudojimosi taisyklėmis, kuriose nurodyta, jog įranga galima naudotis tik darbo reikalais. Šioje byloje teismas teigia, jog nėra protingo privatumo lūkesčio, netgi jei administracija nurodo, kad neperims komunikacijos. Teismas argumentavo, jog „ieškovai neturėjo pagrįsto privatumo lūkesčio, nes pasirašė atsisakymo dokumentą, kuriame nustatyta, jog kompanijos politika riboja darbuotojų galimybę naudotis įmonei priklausančia kompiuterine įranga ir programomis."[57]

Byloje *Smyth v. Pillsbury Co.*[58] teismas atmetė darbuotojo ieškinį, jog jo apribojimas pažeidė darbuotojo privatumo teisę pagal valstijos bendrąją teisę. Teismas nustatė, jog asmuo laisvai perduodamas neprofesionalius ir netinkamus komentarus per kompanijos el. pašto sistemą kitam asmeniui prarado pagrįstą lūkestį tikėtis privatumo darbo vietoje. Teismo nuomone, interesas užkirsti kelią netinkamos informacijos sklaidai ar neteisėtoms veikoms panaudojant įmonės elektroninio pašto sistemą nusveria darbuotojo privatumo interesą.

---

[53] M.E. Pivec, Susan Brinkerhoff. "E-Mail in the Workplace: Limitations on Privacy". American Bar association. // http://www.abanet.org/irr/hr/winter99_pivec.html prisijungimo laikas: 2006-10-28.
[54] Ten pat.
[55] Ten pat.
[56] Bylos tekstas // http://www.loundy.com/CASES/Bourke_v_Nissan.html prisijungimo laikas: 2006-10-14.
[57] S. Biegel. Easy Access: Legal Protection for E-Mail Lags Behind the Law Covering Its Nontechnical Counterparts // Los Angeles Daily Journal, 1996-04-25. // http://www.gseis.ucla.edu/iclp/apr96.html prisijungimo laikas: 2006-10-28.
[58] Bylos tekstas // http://www.loundy.com/CASES/Smyth_v_Pillsbury.html prisijungimo laikas: 2006-10-14.

Byloje *Restuccia v. Burk Tech.*[59] du darbuotojai atleisti po to, kai jų darbdavys perskaitė jų el. pašto žinutes, kuriose buvo diskutuojama apie tariamus darbdavio nevedybinius santykius. Prižiūrėtojas priėjo prie darbuotojų el. pašto pasinaudodamas atsarginėmis el. pašto kopijomis, kurias darbdavys reguliariai kaupdavo. Darbuotojai kreipėsi į teismą dėl privatumo pažeidimo skaitant jų el. paštą be išankstinio perspėjimo. Teismas pareiškė, jog „yra tikras ginčas dėl fakto, ar ieškovai turėjo pagrįstą lūkestį dėl el. pašto privatumo ir ar darbdavys skaitydamas šiuos pranešimus pasielgė neracionaliai, iš esmės pažeisdamas ieškovų privatumą.“[60] Teismas pažymėjo, jog galimybė sukurti ir naudoti el. pašto slaptažodžius, ištrinti pranešimus sudarė darbuotojų lūkestį, jog el. paštas yra privatus.

Byloje *Dunlap v. County of Inyo* teismas pareiškė autoritetingą nuomonę, jog „mobilieji telefonai ir el. paštas yra tos technologijos, kurių privatumas ginčijamas, tačiau mes vis vien pagrįstai tikimės privatumo dėl savo mobiliojo telefono pokalbių ir el. pašto pranešimų“.[61] Vien pažvelgus į JAV teismų istoriją matoma, jog verslo interesai gali pateisinti net grobuonišką elgesį, todėl nieko keisto nėra, jog darbdavio interesai dažniau nusveria darbuotojo reikalavimus.

JAV teismai susidūrė su įžeidžiančio turinio el. laiškų siuntimu darbo vietoje. Du afroamerikiečiai padavė kompaniją „Morgan Stanley & Company“ į teismą dėl rasistiškai priešiškos aplinkos darbe kūrimo. Tai buvo dėl to, jog kompanija nekreipė dėmesio į tarp darbuotojų siuntinėjamo rasistinio pobūdžio laiško. Nors apygardos teismas pasakė, jog vieno el. laiško nebuvo gana taikyti baudžiamąją atsakomybę, tačiau neatmetė ieškovų argumento, jog kompanija privalėjo žinoti apie elektroninėmis komunikacijomis perduodamą turinį (kalbama apie tai, jog tai turi cirkuliuoti pačioje darbovietėje) ir imtis veiksmų, jeigu turinys yra rasistinio pobūdžio.

Pernelyg įžeidžiantis elgesys, priešiškos aplinkos sukūrimas – tai dar vienas pagrindas, kuris leidžia darbuotojui kreiptis į JAV teismą, skundžiantis dėl tokios aplinkos darbe. Byloje *Coniglio V. City of Berwyn*[62] savivaldybės tarnautojas pasiskundė, jog miesto skyriaus vadovas, kuris dirbo tame pačiame biure kaip ir ieškovė, naudojo darbo kompiuterį pornografinių svetainių naršymui internete. Kadangi biuro siena buvo stiklinė, ieškovė ir kiti darbuotojai galėjo lengvai matyti pornografinius vaizdus. Be to, atsakovas dažnai rodydavo svetaines ieškovei, jeigu ji būdavo jo kabinete. Taip pat skyriaus vadovas privertė ieškovę gauti nepageidaujamus el. laiškus iš pornografinių svetainių, kuriuose būdavo atviri pornografiniai vaizdai. Teismas nusprendė, jog toks elgesys buvo pakankamas patenkinti ieškinį dėl pernelyg įžeidžiančio elgesio naudojant seksualinį priekabiavimą.

[59] M.E. Pivec, Susan Brinkerhoff. “E-Mail in the Workplace: Limitations on Privacy”. American Bar association. // http://www.abanet.org/irr/hr/winter99_pivec.html prisijungimo laikas: 2006-10-28.
[60] Ten pat.
[61] Ten pat.
[62] Coniglio V. City of Berwyn // http://www.telcoa.org/id61.htm prisijungimo laikas: 2006-10-26.

Besąlygiškas buvo ieškovės argumentas, jog darbdavio pareiga yra užtikrinti darbo vietą, kurioje nepriekabiaujama, taip pat jis turi pareigą stebėti darbuotojų interneto prieigą ir el. pašto naudojimą.

Prieigos prie interneto stebėjimas JAV vertinamas teigiamai ir yra manoma, jog jokia privatumo teisė susijusi su interneto prieiga neegzistuoja. C.P. Fazekas sako, jog Jungtinėse valstijose teisė nepripažįsta stiprios privatumo teisės darbuotojams, kurie naudojasi internetu. JAV teismai spręsdami klausimą dėl darbuotojų veiklos internete stebėjimo laikėsi nuomonės, jog tai nėra privatumo pažeidimas, nes:

- Darbuotojai neturi teisėto pagrindo tikėtis privatumo dėl komunikacijų, kurios siunčiamos per darbdavio tinklą;
- Net jei buvo teisėtas pagrindas tikėtis privatumo, kišimasis į privatumą nėra pakankamai įžeidžiantis.[63]

JAV darbuotojai nėra ypatingai apsaugoti nuo sekimo e – darbo vietoje. Kaip pastebi J.P. Kesanas, viskas turbūt prasideda nuo to, jog amerikiečių supratimas apie privatumą istoriškai atsispindi „tvirto individualizmo“ sampratoje.[64] Manoma, kad privatumas yra artimas asmeninei nuosavybei. Todėl yra vertinama individuali autonomija, laisvė ir dėl to nėra atitinkamos skolos ar įsipareigojimo bendruomenei. Taigi dėl to darbo santykiuose autonomiškos šalys laisvai susitaria. Sandėrio metu kiekviena šalis gali perleisti kaip atlyginimą materialius ir nematerialius dalykus. Pagal JAV darbo sistema sudaro prielaidą iškeisti savarankiškai valdomą privatumą. Privatumo perleidžiamumas leidžia teismams laikytis nuomones, jog egzistuoja darbuotojų kontrolės suvokimas ir pritarimas jai. Privatumo perleidžiamumas įgalina darbdavį gauti nustatytą sutikimą ar faktiškai eliminuoti bet kokį privatumo tikėjimąsi perspėjant darbuotojus apie monitoringą darbo vietoje. Teigiama, kad nuo tada, kai privatumas priklauso individui, privatumas gali būti iškeistas mainais į kažką atitinkamos vertės, šiuo atveju į darbą.[65] JAV privatumo teisės deliktas gina tai, kas privatu tik tiek, kiek supratingas žmogus vertina kaip privatų.[66] Pagal tai suprantama, jog privatumo pažeidimas bus tik tas, kurį supratingas asmuo vertins kaip gana įžeidžiantį, todėl daugelis privačios informacijos rūšių nebus vadinama „privačia“. Galima teigti, jei asmuo pateikia informaciją savo noru ar sutinka su duomenų rinkimu darbo santykiuose, tai nesudarys pakankamai įžeidžiančio privatumo delikto.

---

[63] C.P. Fazekas. 1984 Is still fiction: electronic monitoring in the workplace and U.S. privacy law. // http://www.law.duke.edu/journals/dltr/articles/2004dltr0015.html prisijungimo laikas: 2005-10-27.
[64] J. P. Kesan. Cyber working or cyber shirking?: A First principles examination of electronic privacy in the workplace. Illinois Law and Economics Working Papers Series. Working Paper No. 00-32. 2001 m. P. 27.
[65] G.Lasprograta, N.J. King, S. Pillay. 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. // http://stlr.stanford.edu/STLR/Articles/04_STLR_4 prisijungimo laikas: 2006-11-08.
[66] Ten pat.

Išnagrinėjus teisminę praktiką pastebima, jog yra akcentuojama tai, jog priemonės ir įranga yra darbdavio nuosavybė, todėl darbuotojas negali teisėtai tikėtis privatumo ir apsaugos nuo darbdavio kišimosi į jo asmeninę erdvę. JAV teisinis reguliavimas ir teismo precedentai rodo, jog darbdavys turi teisę netgi be perspėjimo tikrinti el. paštą ir kitokį naudojimąsi internetu. JAV teisminės bylos rodo, jog teismai remiasi dviem aspektais:

1) atsižvelgia į tai, jog el. pašto sistema priklauso darbdaviui;
2) darbdavio interesas yra užtikrinti, jog šia sistema yra tinkamai naudojamasi, todėl jis vykdo kontrolę.

Viena JAV teisės kompanija kalbėdama apie įmonės poziciją dėl interneto prieigos darbe pasakė, jog: „Mes sakome žmonėms, kad jie nesilankytų tose svetainėse, į kurias jie neitų fiziškai ir nepadėtų savo vizitinių kortelių ant stalo“.[67] Šis teiginys rodo, jog yra būtinas abiejų darbo santykio šalių dialogas, orientacija į rezultatus ir vertybes. Tinkama įmonės elektroniniais resursais naudojimosi politika padės išsaugoti gerą kompanijos bei darbuotojų vardą. JAV teisininkai pripažįsta aiškios naudojimosi komunikacinėmis elektroninėmis priemonėmis politikos svarbą, įspėjamųjų ženklų naudojimo ir pasirašytų atsisakymo dokumentų būtinumą. Reikalinga viskas, kas bent kiek įspėtų darbuotojus apie stebėjimą. Tai yra pigiausias ir lengviausias būdas bent kiek sumažinti darbuotojų lūkesčius dėl el. pašto ir interneto naudojimo privatumo. Kadangi teisinis reguliavimas nėra galutinai išvystytas, todėl kol kas ir neaišku, ar net tinkamas perspėjimas bus galimas kaip absoliuti gynyba teisminėje byloje.[68]

Kaip matysime toliau, JAV teisinis reguliavimas yra priešingas situacijai Europoje, kur viskas yra pradedama nuo orumo sąvokos. Kaip ir privatumas asmens orumas gali būti vertinamas kaip fundamentali teisė. Tačiau ne taip kaip privatumas, orumas nėra išvystomas iš individo. Orumas yra sukuriamas tam tikroje bendruomenėje ir suteikiamas individui.[69] Toje visuomenėje, kurioje veikia žmogiškojo orumo principai, teisinė sistema įvairia apimtimi jau yra nustačius darbdaviui ribas, kurias peržengus monitoringas yra neįmanomas.

2.3. Asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje teisinis reglamentavimas Europos Sąjungoje

Pradėdami analizuoti asmens privatumo e – darbo vietoje teisinį reglamentavimą pagal Europos šalių ir ES teisės aktus, turime atkreipti dėmesį į vieną pagrindinių dokumentų – Europos

[67] S. E. Gindin. Guide to e-mail & the internet in the workplace. 1999.
[68] M.E. Pivec, S. Brinkerhoff. E-Mail in the Workplace: Limitations on Privacy. American Bar association. // http://www.abanet.org/irr/hr/winter99_pivec.html prisijungimo laikas: 2006-10-28.
[69] L. E. Rothstein. Privacy or dignity?: Electronic monitoring in the workplace. // New York Law School Journal of International and Comparative Law, 2000 m. // http://cyber.law.harvard.edu/privacy/PrivacyOrDignity(Rothstein).htm prisijungimo laikas: 2006-10-14.

žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją (toliau Konvencija),[70] kurios 8 straipsnis asmenims garantuoja teisę į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą, būsto neliečiamybę ir susižinojimo slaptumą. Šis straipsnis kelis kartus buvo aiškintas Europos žmogaus teisių teismo (toliau EŽTT). EŽTT nagrinėtose bylose buvo sprendžiama, ar privatumas yra garantuojamas darbo funkcijų atlikimo metu. 1997 m. EŽTT nagrinėjo bylą *Halford prieš Jungtinę Karalystę*[71] ir padarė išvadą, jog sąvokos „privatus gyvenimas“ ir „susižinojimas“ apima telefoninius pokalbius darbovietėje. Slaptas darbuotojo telefoninių pokalbių klausymasis pažeidė Konvencijos 8 straipsnį. Iš bylos padarytos išvados:

1) „naudojimasis darbovietės telefonu, jeigu šis yra skirtas konkrečiam darbuotojui, patenka į privataus gyvenimo sritį;
2) jeigu darbuotojas nėra informuotas, kad jo pokalbių yra klausomasi, jo asmens privatumo lūkesčiai yra pagrįsti“.[72]

Šioje byloje teismas akcentavo, jog nebuvo darbuotojo įspėjimo. Nesant tinkamo informavimo darbuotojas pagrįstai tikisi, jog darbdavys neperims jo telefoninių pokalbių.

Panašią bylą EŽTT nagrinėjo 1992 m. Niemitz prieš Vokietiją.[73] Joje taip pat teismas manė, kad tam tikri asmeniniai ryšiai verslo kontekste gali patekti į privataus gyvenimo sąvoką. EŽTT nenustatė išsamaus privataus gyvenimo apibrėžimo, tačiau buvo nurodytos tam tikros gairės, kaip privatumas gali būti suprantamas. Teismo teigimu: „pagarba privačiam gyvenimui turi apimti teisę pradėti ir plėtoti santykius su kitais asmenimis.[74] Anot teismo, darbo vietoje yra sukuriama svarbi žmonių santykių su išoriniu pasauliu dalis. Taigi Konvencijos 8 straipsnis suteikia apsaugą ir profesinei veiklai, kuria užsiimant atsiranda daug galimybių užmegzti ir vystyti santykius su pasauliu.

Iš šių bylų matome, jog buvo suformuluoti tam tikri principai, kurie gali būti naudingi nagrinėjant darbuotojo privatumo problemą. Pirma reiktų išskirti, jog, nepaisant to, kad darbuotojas darbo vietoje naudojasi įmonės teikiama infrastuktūra, jis tikisi pagarbos savo privatumui ir šis jo lūkestis yra pagrįstas. Vien tai, kad jis naudojasi darbdavio suteiktomis ryšio priemonėmis ar kitomis darbo priemonėmis negali būti teisėtu pagrindu apriboti ar pažeisti darbuotojo privatumą. Tačiau jeigu darbuotojas yra tinkamai informuotas, jo teisėti lūkesčiai gali būti sumažinti. Antra, kalbėdami apie korespondencijos slaptumo principą neturėtume atskirti elektroninės korespondencijos kaip atskiros dalies. Slaptumas turėtų apimti ir susirašinėjimo el. paštu privatumą,

[70] Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija. // Valstybės žinios. 2000, Nr. 96-3016.
[71] Halford v. United Kingdom, Nr. 20605/92, 1997.
[72] Informacinių technologijų teisė. Vilnius: NVO Institutas, 2004. P.144.
[73] Niemitz v. Germany, Nr. 72/1991/324/396, 1992.
[74] Niemitz v. Germany, Nr. 72/1991/324/396, 1992.

siunčiamų elektroninių bylų slaptumą, bendravimo kitomis elektroninėmis priemonėmis privatumą. Trečia, pagarba privačiam gyvenimui turi apimti teisę užmegzti bei puoselėti santykius su kitais žmonėmis, todėl kai tokie santykiai yra kuriami darbo aplinkoje, darbdavys neturėtų naudoti stebėjimo priemonių.

Šiuo metu ES nėra teisės akto, kuris tiesiogiai reglamentuotų elektroninį darbuotojų stebėjimą darbo vietoje. ES darbdaviai turi interpretuoti ir remtis Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 95/46/EB dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo (toliau Direktyva 95/46/EB),[75] taip pat 29 straipsnio Darbo grupės[76] išleistais dokumentais. Direktyva 95/46/EB padėjo svarbų pagrindą darbo vietos privatumo reguliavimui Europoje. Bendrija priėmė direktyvą, atsižvelgus į tai, jog ekonominės ir socialinės veiklos srityse vis dažniau tvarkomi asmens duomenys ir dėl informacinės technologijos pažangos yra kur kas lengviau tokius duomenis tvarkyti ir jais apsikeisti. Direktyva taikoma automatiniam ir iš dalies automatiniam duomenų tvarkymui. Joje įtvirtinti principai, kurių darbdavys turi laikytis imdamasis darbuotojų elektroninio stebėjimo. Pagal šį aktą duomenų valdytojai turi tvarkyti asmens duomenis. Šie duomenys apima ir surinktus kontroliuojant e – darbo vietą, tačiau šis ES teisės aktas nereglamentuoja e – darbo vietos kontrolės sąlygų ir tvarkos. Tokia kontrolė turi būti nustatoma nacionaliniais teisės aktais.

Direktyvos 95/46/EB 7 straipsnis numato, kokie turi būti duomenų teisėtumo kriterijai. Manytume, kad stebėjimo veikla susijusi su asmens duomenų rinkimu ir apsauga, todėl ir elektroninio stebėjimo veiklai galime pritaikyti panašius principus.

1. **Būtinumas –** pagal šį principą darbdavys darbuotojų stebėjimą taiko tik kaip būtiną, neišvengiamą priemonę tikslui pasiekti. Šio principo esmė ta, jog būtina nustatyti tikslą iš anksto. Tikslai gali būti: išsaugoti konfidencialią informaciją, įmonės komercines paslaptis, išsiaiškinti, ar tinkamai teikiamos paslaugos, padėti tirti nusikaltimą, apsaugoti įmonės kompiuterių sistemą nuo virusų. Be to, yra svarbu pabandyti kitas priemones, kurios mažiau pažeidžia darbuotojų privatumą ir tik tada pradėti elektroninės komunikacijos stebėjimą. Darbo grupė pažymi, jog tik tada, kai darbuotojas įtariamas nusikaltimu ar kita neteisėta veika, dėl ko darbdaviui gali kilti atsakomybė, gali būti pripažinta būtinumu darbdaviui taikyti darbuotojo el. pašto monitoringą.[77] Monitoringas gali būti atliekamas ir dėl virusų, sistemos saugumo užtikrini tikslais. M. Civilka siūlo pripažinti būtinumo principą ir leisti darbdaviui tikrinti darbuotojo el. paštą, kai darbuotojo darbo vietoje nėra,

[75] Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo. 95/46/EC [1995] O.J. L282/31.
[76] Pagal Direktyvos 95/46/EB 29 straipsnį yra sukurta 29 straipsnio Darbo grupė. Tai nepriklausomas Europos patariamasis organas duomenų apsaugos ir privatumo klausimais.
[77] 29 str. Duomenų apsaugos grupė. Darbinis dokumentas dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje. 5401/01/EN. Priimtas 2002-05-29

tačiau reikia tuo metu gauti informaciją atėjusią į jo el. paštą.[78] Manytume, tai yra teisinga, nes vadovaujasi protingumo kriterijumi ir įgyvendinamas darbdavio teisėtas interesas. Be to, darbuotojas dažniausiai turėtų savo valia duoti sutikimą tokiems veiksmams. Taip pat darbuotojas net yra suinteresuotas savo darbo tęstinumu kai pats negali būti darbo vietoje.

2. **Teisėti interesai –** darbdavys turi teisėtus interesus, kad jo įmonėje nebūtų vykdoma nusikalstama veikla, darbuotojas nesukeltų žalos jo nuosavybei, pačiam darbdaviui nekiltų atsakomybė už darbuotojo neteisėtus veiksmus. Stebėjimo teisėtumas pasižymi tuo, jog jis turi būti atliekamas teisėtam tikslui, kuris neturi pažeisti darbuotojo teisių. Šis principas atsispindi direktyvos 6 str. 1 d. (a) ir 7 str. (f) punktuose.

3. **Tikslingumas –** šis principas siejasi su būtinumo principu. Kaip jau minėjome, stebėjimo priemonės turi būti būtinos iš anksto nustatytam tikslui pasiekti. Tikslingumo principas teigia, jog stebėjimo metu surinkti duomenys „gali būti panaudoti tik konkrečiam, iš anksto nustatytam tikslui pasiekti“.[79] Kartą suformulavęs tikslą, darbdavys negali informacijos naudoti kitiems tikslams. Direktyvos 6 str. 1 d. (b) punktas nustato reikalavimus tikslui: tikslas turi būtų įvardintas, aiškiai apibrėžtas. S. Queiroz Vaz pažymi, kad neretai nesėkmės priežastis slypi tame, kad vykdoma kontrolė prieš tai nenustačius aiškaus tikslo.[80]

4. **Skaidrumas –** stebėjimo veikloje ypač svarbu, kad ji būtų skaidri ir aiški darbuotojams. Darbdavys turi informuoti darbuotojus, supažindinti juos su įmonės stebėjimo principais ir metodika. Tik aiškus, tikslus ir gana atviras procesas darbuotojams nesukels įtarimų, nevers jų jaustis sekamais ir vykdančiais „neleistiną“ veiklą įmonėje. Direktyvos 7 str. (a) punktas reikalauja, jog būtų duotas „nedviprasmiškas sutikimas“. Direktyvoje nenurodomi būdai, kaip šį sutikimą išreikšti. Darbdavys gali gauti darbuotojo sutikimą stebėti jo veiklą darbo sutarties pasirašymo metu, darbuotojas taip pat šią valią gali pareikšti žodžiu, raštu ar konkliudentiniais veiksmais. Manytume, kad tinkamiausiai šis sutikimas atsispindėtų darbo sutarties sąlygose ar priede prie darbo sutarties. Darbdavys įsipareigotų tam tikrais atvejais vykdyti stebėseną ir suteikti išsamią informaciją apie šią veiklą, o darbuotojas pasirašytų ir taip išreikštų savo sutikimą. 29 str. darbo grupės Nuomonėje 8/2001 nustatyta, kad darbuotojo sutikimas turi būti duotas laisvai. Jeigu darbuotojas negali atsisakyti sutikti, tada tai nevadinama sutikimu. Darbo santykių kontekste dažnai iškyla abejonių, ar toks sutikimas gali būti duotas „laisva valia“, kadangi darbuotojai pagrįstai bijo, kad gali atsidurti nepalankioje padėtyje, jeigu neduos sutikimo. Darbuotojo sutikimas turi būti

[78] M.Civilka. Dar kartą apie darbuotojų privatumą, 2002. // http://www.itc.tf.vu.lt/mokslas/privatumas.doc prisijungimo laikas: 2006-07-22.
[79] M.Civilka. Dar kartą apie darbuotojų privatumą, 2002. // http://www.itc.tf.vu.lt/mokslas/privatumas.doc prisijungimo laikas: 2006-07-22.
[80] S.Queiroz Vaz. El. pašto privatumas darbo vietoje. // http://www.esecurity.lt/article/1358.html prisijungimo laikas: 2006-09-29.

apgalvotas ir jam turi būti užtikrinama laisvė apsispręsti nebijant prarasti darbo vietą. Vien tik teorinė laisvos valios sprendimo galimybė nerodo skaidrumo principo egzistavimo darbo santykiuose. Be to, sutikimo davimas negali būti įtrauktas kaip privaloma sąlyga įsidarbinant.

ES aktualus darbuotojų informavimo klausimas. Tam yra išleista Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/14 „Dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje“. Yra siekiama gerinti abipusį dialogą įmonėse, skatinti pasitikėjimą ir darbuotojų informavimą. Pagal šią direktyvą darytume išvadą, jog norint pradėti stebėseną įmonėje reikėtų informuoti apie tai darbuotojus, su jais tartis, išgirsti siūlymus pritaikyti priemones prevencijai. Šiuo atveju svarbiomis tampa konsultacijos ir bendro sutarimo ieškojimas. Taip pat informavimas reiškia ir tai, jog vykdant stebėjimą surinkti duomenys turi būti prieinami darbuotojui, jam turi būti suteikta galimybė su jais susipažinti, pareikšti savo nuomonę dėl neatitikimų ir klaidų. M. Civilkos nuomone, susipažinimas su saugoma asmens byla yra „reikšmingas instrumentas, užtikrinantis darbuotojo galimybę bet kada patikrinti, ar darbdavio atliekamos priežiūros operacijos yra teisėtos“.[81] Taip yra sukuriama skaidrumo aplinka, informuotas darbuojas jaučiasi saugesnis.

5. **Proporcingumas –** šis principas reiškia, jog privalo būti išlaikytas tinkamas proporcingumas tarp tikslų, kuriuos reikia pasiekti, ir priemonių, kurias galima panaudoti siekiant tikslų. Yra aišku, kad kiekvienu atveju sunku nuspręsti, kas yra „proporcinga“. Tai lemia aplinkybės. E – darbo vietoje stebėjimas gali būti taikomas, kai tai neišvengiamai būtina siekiant įmonės tikslų. Taikant proporcingumo principą elektroninėje stebėsenoje dažnai pastebima, kad nustatytas tikslas gali būti pasiektas privatumą mažiau pažeidžiančiomis priemonėmis. Atsirandama dar viena problema – trečiųjų asmenų interesai. Jei darbdavys tikrina el. paštą, siuntėjas turi žinoti apie vykdomą kontrolę. Proporcingumas pasireiškia ir pritaikant technines priemones, kurios stebėseną daro mažiau žeidžiančią asmens privatumą. Galima įdiegti technologijas, kurios el. pašto pranešimų turinio neatskleistų, tačiau galėtų filtruoti netinkamus, su darbo veikla nesusijusius ar pernelyg įmonės kompiuterinę sistemą užkraunančius pranešimus. Vykdant darbuotojo veiklos internete priežiūrą galima blokuoti netinkamus puslapius arba įdiegti programas, kurios parodytų pranešimus, jog atidarytas puslapis yra nesuderintas su įmonės nustatytomis interneto naudojimo taisyklėmis. Taikant proporcingumo principą dažnai pasirenkamos labiau tinkamos priemonės, kurios yra kaip prevencija, o ne baudimas ir persekiojimas už kiekvieną netinkamą veiksmą darbo vietoje.

6. **Saugumas –** vykdant stebėjimo veiklą yra surenkami konfidencialūs asmens duomenys, kuriems būtina apsauga nuo neteisėto panaudojimo. Direktyva reikalauja, kad būtų

[81] M.Civilka. Dar kartą apie darbuotojų privatumą, 2002. // http://www.itc.tf.vu.lt/mokslas/privatumas.doc prisijungimo laikas: 2006-07-22.

įdiegtos tinkamos techninės ir organizacines priemonės, kad duomenų, surinktų stebėjimo metu saugumas būtų užtikrintas. Šis principas išskirtinai susijęs su darbdaviu. Manytume, kad saugumas dažnai yra pažeidžiamas dėl darbdavio nenoro skirti finansinių lėšų tinkamai įrangai įsigyti, ją atnaujinti. Taip pat duomenų sistema turi būti apsaugota nuo virusų ir įsilaužimų, todėl atsiranda darbdavio prievolė užtikrinti, jog prie įmonės tinklo nebus galima lengvai prisijungti, jį skanuoti, paskleisti virusus. Be to, stebėjimo įranga yra prižiūrima samdomo darbuotojo – administratoriaus. Atsiranda žmogiškasis faktorius, kuris duomenų saugumo laipsnį keičia. Darbdavio prerogatyva yra atrinkti tinkamus ir patikimus žmones dirbti su konfidencialia informacija. Literatūroje patariama, jog kompanijos saugumo politika turi atkreipti dėmesį į darbuotojų atsakomybę dėl kompanijos el. pašto ir duomenų sistemų saugumo.[82] Turi būti nustatytas reikalavimas darbuotojams atsižvelgti į kompanijos nurodymus dėl slaptažodžių kūrimo, naudojimo ir apsaugos kompanijos el. paštui ir duomenų sistemoms.

Šie principai išskirtinai galioja ES. Jie pakankamai apibūdina, koks yra ES požiūris į darbuotojo privatumą. Pastebime, kad šie principai išskirtinai daug dėmesio skiria darbuotojo teisėms, jo interesams. Darbdaviui yra sudaromos įvairios kliūtis taikyti griežtą stebėjimą. Yra išskiriama viešumo ir informavimo svarba, kuri šią veiklą daro labiau suprantamą darbuotojui.

Darbo grupės darbiniame dokumente[83] pažymima, kad prieš įdiegiant bet kokią stebėjimo priemonę, ji turi praeiti aibę testų. Turi būti išaiškintas stebėjimo veiklos skaidrumas, būtinumas, sąžiningas duomenų tvarkymas, proporcingumas. Turi būti atsižvelgiama į tai, kad darbuotojas suprastų, pritartų ir dalyvautų informacinių komunikacinių priemonių naudojimosi politikoje.

ES laikomasi nuomonės, jog el. paštas turėtų būti traktuojamas kaip ir įprastas paštas. Jam turėtų galioti tie patys konfidencialumo, slaptumo kriterijai, kuriais naudojasi „popierinis paštas“. Šią išvadą darome iš to, jog Darbo grupės rekomendacija 3/97[84] skelbia, jog interneto komunikacijoms negali būti taikomas kitoks teisinis reglamentavimas negu išorinio pasaulio neryšinės aplinkos priemonėms. Interpretuojant Konvencijos 8 str. „kiekvienas turi teisę į privataus gyvenimo ir korespondencijos gerbimą“ teigiame, jog darbo aplinkoje šis teisinis principas taip pat galioja. Be to, ši nuostata yra paremta ir tuo, jog Europos žmogaus teisių teismo jurisprudencija laikosi tos pačios nuomonės. Byloje *Halford prieš Jungtinę Karalystę*[85] padaryta išvada, kad naudojimasis darbovietės komunikacinėmis priemonėmis patenka į privataus gyvenimo sritį. Taigi naudojimasis el. paštu e – darbo vietoje išlaiko tuos pačius korespondencijos slaptumo principus

[82] G. B. Delta, J. H. Matsuura. Law of the Internet. New York : Aspen Law & Business, 2005. P. 6.02.
[83] 29 str. Duomenų apsaugos grupė. Darbinis dokumentas dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje. 5401/01/EN. Priimtas 2002-05-29
[84] 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupė. Nuomonė 9/2004. Rekomendacija 3/97,,Dėl anonimiškumo internete”. Priimta 2004-11-09.
[85] Halford v. United Kingdom, Nr. 20605/92, 1997.

kaip ir susirašinėjimas „popieriniu paštu“. Darbo grupė aiškindama el. pašto turinio atskleidimo klausimą pažymi, jog tai yra neadekvati priemonė pagal ES reglamentavimą. Toks kišimasis į darbuotojo asmeninį gyvenimą yra neproporcingas, todėl nėra pateisinamas. Norint užkardyti neteisėtą veiką darbo vietoje galima pasinaudoti žymiai paprastesniais metodais negu skaityti darbuotojo korespondenciją. Darbo grupė teigia, jog „kur įmanoma, prevencija turi būti svarbesnė nei detekcija“.[86] Slaptas el. pašto sekimas įmanomas tik vykdant svarbų tyrimą ar turint kitas svarbias priežastis, tačiau jos visos turi būti teisėtos ir turėti teisinį pagrindą. Konfliktas dėl el. pašto turinio skaitymo turi būti sprendžiamas remiantis pagrindiniais konstituciniais principais – t.y. atkreipiant dėmesį į korespondencijos slaptumo ir privataus susirašinėjimo apsaugą. Portugalijos įstatymai įtvirtina, jog darbuotojo el. pašto pranešimo su asmeniniu el. pašto adresu turinys negali būti tikrinamas be rimtos priežasties.[87] Anot Graikijos Civilinio kodekso, el. pašto stebėjimas turi būti panaikinamas, nes tokie veiksmai apriboja darbuotojų teisę į privatumą.[88] Prancūzijos pavyzdys rodo, jog darbdavys negali prieiti prie asmeninių žinučių, išsiunčiamų ar gaunamų darbuotojo, turinio.[89] Tai buvo nuspręsta Prancūzijos Aukščiausiojo Teismo. Pateikti šalių pavyzdžiai rodo, jog bent jau Europoje el. pašto pranešimų turinys yra saugomas ir darbdavys neturi nekontroliuojamos teisės tikrinti ir skaityti laiškų. Ši priemonė nėra proporcinga, todėl turėtų būti taikomi kiti metodai, kurie padėtų apsaugoti kompanijos informacinį saugumą, užtikrinti el. pašto sistemos tinkamą naudojimą.

Darbo grupė padėdama darbdaviui išspręsti darbuotojo el. pašto kontrolės problemą siūlo apsvarstyti dviejų pašto dėžučių sukūrimo klausimą.[90] Viena el. pašto dėžutė būtų oficiali ir galėtų būti naudojama tik verslo, darbo tikslais. Šią dėžutę darbdavys galėtų stebėti, o darbuotojas būtų informuotas, jog ši veikla vykdoma. Tai nepažeistų jo privatumo teisės, o darbdaviui leistų stebėti, kaip vykdomi darbai, koks bendravimas vystomas su klientais ir pan. Kita el. pašto dėžutė, nors ir būtų gana oficiali, ja būtų galima pasinaudoti ir asmeniniais tikslais. Toks siūlymas galėtų būti kritikuojamas iš tos pusės, jog darbdaviui lieka aktualus kompiuterinių virusų ir informacijos nutekėjimo klausimas. Žinoma, tai gali būti sprendžiama įmonės organizacinėmis priemonėmis.

Darbo grupė darbuotojo veiklos internete kontrolės klausimu pasisako, jog geriau imtis prevencinių priemonių prieš netinkamą interneto naudojimą e – darbo vietoje. Tai turi būti daroma techninėmis priemonėmis, kurios ribotų prisijungimą, blokuotų svetaines, perspėtų vartotoją.

[86] 29 str. Duomenų apsaugos grupė. Darbinis dokumentas dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje. 5401/01/EN. Priimtas 2002-05-29

[87] S.Queiroz Vaz. El.pašto privatumas darbo vietoje. // http://www.esecurity.lt/article/1358.html prisijungimo laikas: 2006-09-29.

[88] 29 str. Duomenų apsaugos grupė. Darbinis dokumentas dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje. 5401/01/EN. Priimtas 2002-05-29. P.27.

[89] Ten pat. P.28.

[90] Ten pat. P. 5.

Darbdaviui rekomenduojama įdiegti programas, kurios blokuotų prisijungimą prie netinkamų svetainių, aplankius tokias svetaines pasirodytų įspėjimas apie pažeistą įmonės tvarką. Tokios prevencinės priemonės sukeltų mažiau konfliktinių situacijų ir nepažeistų asmens privatumo. Atvirkščiai, darbuotojo sekimas, ką jis internete veikia, kokia informacija jį domina yra nesuderinamas su asmens teisių apsauga. Tai nėra proporcinga priemonė. Tuo labiau, kad kontrolės tikslas – nustatyti, ar visas darbo laikas skiriamas darbui. Esant tokiam tikslui proporcingiau įdiegti skaičiuoklę internete praleistam laikui nustatyti, fiksuoti aplankytų svetainių kiekį, svetainių adresus. Toks tikslas nereikalauja nagrinėti aplankytų svetainių turinį. Turinio analizė nereikalinga, nes tai būtų pernelyg didelė intervencija į darbuotojo privatumą. Šių veiksmų galima imtis esant išimtinėms situacijoms. Kaip ir el. pašto stebėjime, tokios išimtys galioja esant įtarimams dėl nusikalstamos veiklos, kompanijos verslo paslapčių atskleidimo. Problema iškyla ir fiksuojant svetainių adresus. Vien iš aplankytų svetainių pavadinimų galima šį bei tą nuspėti apie žmogų, pasakyti problematiką, kuri jį domina. Tokia surinkta informacija atskleidžia intymias detales: domėjimasis konkrečia liga gali atskleisti darbuotojo ligos istoriją, lankymasis su religine, tautine ar kt. problematika susijusiuose svetainėse parodys priklausymą tam tikrai bendruomenei. Tokie faktai sudaro „jautrių duomenų“ grupę. [91] Darbdavys fiksuodamas aplankytas svetaines rizikuoja sulaukti ieškinių iš darbuotojų, jog yra pažeidžiama jų duomenų apsauga ir pernelyg kišamasi į jų asmeninį gyvenimą. Šios problemos sprendimo būdas būtų duomenų saugumo užtikrinimas. Šie duomenys turi būtų kaupiami ir peržiūrimi nustačius atitinkamą saugumo procedūrą. Nebūtina konkrečiai įvardyti aplankytų svetainių. Turėtų būti saugomi IP adresai ir tik esant būtinybei iššifruojami.

Kuriant įmonės politiką dėl interneto priežiūros reikia atsižvelgti į pagrindinius Darbo grupės išskirtus aspektus:

- Darbuotojas turi aiškiai suprasti, kokį turinį leidžiama žiūrėti, kopijuoti, parsisiųsti internete. Tai turi būti apibrėžta įmonės interneto naudojimosi taisyklėse, gali būti duoti lankytinų svetainių adresai. Darbuotojui norinčiam gauti informaciją iš kitų, nei įmonės taisyklėse esančių svetainių, būtina konsultuotis su darbdaviu. Naudojimosi taisyklėse taip pat reikalinga pažymėti, ar asmeninis naudojimas visai draudžiamas, ar leidžiamas su apribojimais (laiko, turinio ir pan.).
- Neleidžiama slapta stebėti darbuotojo veiklos internete. Tai turi būti daroma gavus jo pritarimą, išaiškinus stebėjimo sąlygas. Slaptas stebėjimas galimas pagal Direktyvos 95/46/EB 13 str. – siekiant apsaugoti svarbius visuomenės interesus.

[91] Direktyvos 95/46/EB 8 str. apibrėžia ypatingų duomenų kategorijų tvarkymą. Valstybėms narėms yra uždrausta tvarkyti asmens duomenis, kurie atskleidžia rasinę ar etninę kilmę, politines, religines ar filosofines pažiūras, priklausymą profesinėms sąjungoms, taip pat tvarkyti duomenis apie asmens sveikatą ar intymų gyvenimą.

- Darbuotojas turi būti informuotas apie priežiūrą internete. Jis turi žinoti, kad darbdavys įdiegė sistemą, kuri fiksuoja jo žingsnius internete ir fiksuoja neteisingą naudojimą. Taip pat svarbu informuoti, kokiu lygiu bus vykdoma priežiūra: fiksuojamas praleistas laikas, renkami svetainių adresai, nagrinėjamas turinys ir pan.
- Turi atsirasti dialogas tarp darbdavio ir darbuotojo**.** Svarbu įtraukti darbuotoją į diskusijas dėl veiklos internete priežiūros. Turi būti rastas kompromisas siekiant proporcingo tikslo. Įmonė norėdama turėti skaidrią informacinių komunikacinių priemonių naudojimo politiką turi priimti darbuotojų ir jų atstovų pasiūlymus ir ieškoti tinkamiausio varianto abiems pusėms. Be to, darbuotojas privalo turėti teisę pasiaiškinti, kodėl aplankė netinkamas svetaines.

Kalbant apie asmens privatumą e – darbo vietoje reikia atkreipti dėmesį, jog ne visada darbdavys nepritaria įmonės resursų naudojimuisi asmeniniais tikslais. Tuo atveju, kai darbuotojai darbdavio leidimu naudojasi el. paštu, internetu ar telefonu e – darbo vietoje, reikia taikyti Direktyvos 2002/58/EB[92] nuostatas. Tokį darbdavio leidimą reikia suprasti kaip „pasiūlymą naudotis viešuoju telekomunikacijų ryšiu“[93]. Šiuo atveju darbdavys tampa prieigos tiekėju savo darbuotojams ir turi laikytis Direktyvos 2002/58/EB nuostatų. Darbdaviui yra nustatyta pareiga laikytis perduodamų duomenų srauto ir turinio privatumo. Darbdaviui draudžiamą taikyti elektroninį stebėjimą, jis privalo garantuoti asmens konfidencialumą e – darbo vietoje. Išimtis pažeisti rėžimą yra aiškiai apibrėžti įtarimai dėl baudžiamojo nusikaltimo ir įrodymų kaupimas rengiantis baudžiamojo persekiojimo procedūroms.

2.4. Pasirinktų Europos Sąjungos valstybių asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje teisinis reglamentavimas

Kaip jau buvo minėta, ES Direktyva 95/46/EB nereglamentuoja e – darbo vietos kontrolės sąlygų ir tvarkos. Tokia kontrolė turi būti nustatoma nacionaliniais teisės aktais, todėl norėdami aiškiau išskirti e – darbo vietos reglamentavimo Europoje ypatumus išnagrinėsime kelių Europos šalių sukurtą asmens privatumo e – darbo vietoje teisinę aplinką. Analizei pasirinktos: Didžioji

[92] Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva dėl asmens duomenų tvarkymo ir privatumo apsaugos elektroninių ryšių sektoriuje (Direktyva dėl privatumo ir elektroninių ryšių). 2002/58/EB. Šią direktyvą iš dalies keičia Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/24/EB dėl duomenų, generuojamų arba tvarkomų teikiant viešai prieinamas elektroninių ryšių paslaugas arba viešuosius ryšių tinklus, saugojimo. 2006/24/EB direktyva apima tik duomenis, generuojamus arba tvarkomus perdavus pranešimą ar pasinaudojus ryšių paslaugomis ir neapima perduotos informacijos turinio.

[93] Duomenų apsauga darbo vietoje. //http://www.ada.lt/images/cms/File/Duomenu%20apsauga%20darbo%20vietoje.pdf prisijungimo laikas: 2006-08-08.

Britanija, Suomija ir Belgija. Šios valstybės išsiskiria ES kontekste tuo, jog vienos jau yra toliau pažengusios, priėmusios pirmuosius teisės aktus ES reglamentuojančius elektroninį stebėjimą darbo vietoje, kitos dar tik ieško tinkamiausio privatumo darbo vietoje sureguliavimo varianto. Be to, pasirinktos šalys skiriasi savo teisine sistema: pvz. Didžiojoje Britanijoje galioja bendrosios teisės sistema. Išnagrinėti pavyzdžiai bus naudingi kuriant pasiūlymus ir rekomendacijas nacionalinės teisės tobulinimui.

Didžiojoje Britanijoje privatus gyvenimas interpretuojamas platesniu spektru. Ši teisė apima žmogaus asmenybės raiškos tobulinimą, santykių su kitais asmenimis kūrimą, taip pat tai ir kaip galimybę priimti sprendimus, susijusius su savo aplinkos planavimu.[94] Didžiosios Britanijos darbuotojai, kaip ir JAV, stokojo realios privatumo apsaugos. Darbdaviai galėjo teisėtai stebėti ir tikrinti darbuotojų veiklą internete ar įmonės tinkle, nepaisant to, jog kai kurios komunikacijos būdavo asmeninio pobūdžio. 2000 m. priėmus Tiriamų jėgų reguliavimo įstatymą[95] įsigaliojo taisyklė, jog darbdaviams yra draudžiama perimti darbuotojų telefoninius pokalbius ir el. paštą be korespondencijos siuntėjo bei gavėjo sutikimų. Taigi įsikišimas į darbuotojo privatumą tapo neteisėta veika. Jeigu darbdavys renka informaciją susijusią su asmeninais duomenimis, tai turi būti suderinta su Duomenų apsaugos įstatymu.[96]

Britų darbdaviai neturi privalomos pareigos perspėti ir net gauti sutikimą iš darbuotojus atstovaujančių asmenų prieš pradedami darbo vietoje stebėjimą.[97] Pagal 2000 m. Telekomunikacijų reguliacinį aktą[98] darbdaviai gali be sutikimo sekti komunikacijas, jeigu tai reikalinga:

1) nustatyti faktų, susijusių su verslu, egzistavimą.
2) užtikrinti atitinkamų reguliacinių ir savireguliacinių taisyklių ir praktikos laikymąsi.
3) išsiaiškinti darbuotojų pasiektus standartus.
4) užkirsti kelią nusikaltimui ar jį nustatyti.
5) užtikrinti sistemos saugumą ir efektyvų funkcionavimą.

Tai rodo, kad darbdavys turi nemažą ratą išimčių, kuriomis pasinaudojęs gali sekti darbuotoją. Tačiau vis vien Didžioji Britanija pripažįsta, jog darbdaviai turi dėti visas pastangas, kad asmuo būtų informuotas, jog tam tikra jo komunikacija gali būti neapsaugota nuo darbdavio

[94] A.Būdvytytė. Teisės į privataus gyvenimo neliečiamumą ypatumai Airijoje ir Didžiojoje Britanijoje. Teisinės minties šventė, 2005 m. P. 53
[95] Regulation of Investigatory Powers Act 2000. // http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2000/20000023.htm prisijungimo laikas: 2006-10-14.
[96] Įstatymo tekstas // http://www.opsi.gov.uk/ACTS/acts1998/19980029.htm prisijungimo laikas: 2006-10-14.
[97] J. P. Kesan. Cyber working or cyber shirking?: A First principles examination of electronic privacy in the workplace. Illinois Law and Economics Working Papers Series. Working Paper No. 00-32. 2001. P. 29.
[98] Įstatymo tekstas // http://www.opsi.gov.uk/si/si2000/20002699.htm prisijungimo laikas: 2006-10-28.

įsikišimo. Vienas Didžiosios Britanijos internetinis puslapis,[99] skirtas piliečiams suteikti viešąją informaciją apie jų teises, pažymi, jog darbdavys teisėtai gali stebėti naudojimąsi telefonu, internetu, el. paštu ar faksu darbo vietoje, jeigu:

- monitoringas yra susijęs su verslu;
- įrenginiai, kurie yra stebimi, suteikti iš dalies ar tik darbo tikslais;
- darbdavys atliko visus tinkamus veiksmus, jog informuotų apie komunikacijų stebėjimą.

Tuo pačiu yra pridedama, jog darbuotojo pritarimas elektroninių komunikacijų stebėjimui nėra reikalaujamas, jeigu darbdavys gali įrodyti, jog taisyklės yra aiškiai nustatytos. Be to, svarbu išskirti tai, jog jei įmonė su darbuotojo susitaria, kaip bus naudojamasi kompiuterine įranga. Ši tvarka turi būti įtraukta į darbo sutartį. Tai reiškia, jog drausminė atsakomybė bus taikoma tuo atveju, jeigu darbovietės įrenginiai bus naudojami ne pagal tuos tikslus, kurie numatyti darbo sutartyje. Tiriamų jėgų reguliavimo įstatymas ir 1998 m. Žmogaus teisių aktas nustato reikalavimą darbdaviui perspėti darbuotojus apie tai, kas bus sekama jiems naršant internete ar siunčiant el. paštą.[100] El. pašto ir interneto turinio stebėsena galima tik tada, kai reikalinga plėtoti teisėtą verslą, tačiau monitoringas retai kada tam yra esminė priemonė[101]. Darbdavys privalo įrodyti, jog kiti metodai negali būti naudojami ir yra pasirenkama mažiausiai darbuotojo privatumą ribojanti stebėjimo rūšis.

Didžioje Britanijoje veikia Informacijos komisaras, kuris prižiūri ir įgyvendina duomenų apsaugos įstatymus. Taip pat jis gali patarti darbuotojams ir darbdaviams dėl jų teisių ir pareigų pagal Duomenų apsaugos įstatymą. Taigi tada, kai darbuotojas mano, jog jo komunikacijos e – darbo vietoje stebimos neteisėtai, gali kreiptis į komisarą su prašymu, kad jis įvertintų, ar darbdavys turi tokias teises ir pareigas pagal Duomenų apsaugos įstatymą. Tačiau už pažeidimą nėra nustatyta atsakomybė, komisaras negali priversti darbdavio kompensuoti darbuotojui patirtą žalą. Jeigu komisaras nustato, jog darbdavys nesilaiko įstatymo, tada jis pateikia darbdaviui rekomendaciją arba reikalavimo pranešimą. Informacijos komisaras yra išleidęs duomenų apsaugos darbo santykiuose sąvadą „Monitoringas darbo vietoje“.[102] Šis sąvadas nėra savaime privalomas darbdaviams, tačiau suteikia patarimus dėl duomenų apsaugos darbo vietoje. Jis pripažįsta, jog monitoringas yra

[99] Adviceguide puslapis // http://www.adviceguide.org.uk/index/life/employment/monitoring_at_work.htm prisijungimo laikas: 2006-10-29.
[100] Data Protection Principles and Monitoring Electronic Communications – Considerations for Acceptable Use Policies. // http://www.kaltons.co.uk/articles/269.cfm prisijungimo laikas: 2006-10-29.
[101] J. Heydary. Companies Step Up Electronic Monitoring of Employees. // http://www.ecommercetimes.com/story/44850.html prisijungimo laikas: 2006-10-29.
[102] Monitoring at work: Data Protection Code out today // http://www.out-law.com/page-3631 prisijungimo laikas: 2006-10-29.

veiksmingas komponentas darbo santykiuose.[103] Yra reikalaujama, kad darbdavys atliktų „poveikio įvertinimą“ prieš pradėdamas taikyti monitoringą. Poveikio įvertinimas apima monitoringo naudos, potencialios neigiamos įtakos ir alternatyvų nustatymą. Be to, privaloma laikytis įstatyminių reikalavimų. Galiausiai, kai sprendžiama, ar monitoringas yra pateisinamas, visi „už“ ir „prieš“ turi būti proporcingi, pabrėžiant individualaus darbuotojo teisę į privatumą. Taigi darbdaviai turi laikytis skaidrumo ir proporcingumo principų. Taikant elektroninį stebėjimą iš darbdavio reikalaujama įspėti ne tik darbuotoją, bet ir kitą komunikacijoje dalyvaujančią šalį ir darbdavys turi vengti rinkti asmeninę informaciją, kuri yra nesusijusi su darbo santykiais. Į šį sąvadą gali būti atsižvelgiama, kai komisaras sprendžia, ar tam tikri veiksmai prieštaravo Duomenų apsaugos įstatymui. Sąvadas pažymi, jog nėra privaloma konsultuotis su darbuotojų atstovais pagal Didžiosios Britanijos darbo teisę.[104] Be to, nei šis sąvadas, nei Duomenų apsaugos įstatymas nenustato pareigos gauti darbuotojo sutikimą. Kaip ir kitose šalyse, Didžiojoje Britanijoje svarstoma, ar išvis įmanomas laisva valia duotas sutikimas darbo santykiuose.

Didžiosios Britanijos teismas nagrinėdamas bylą *Miseroy v. Barclaycard* parodė palankumą darbdaviui.[105] Šioje byloje darbdavys Barclaycard turėjo darbuotojų elektroninio monitoringo politiką, kuri buvo deramai pristatyta darbuotojams. Darbuotojai buvo įspėti, jog kompanija stebi kompiuterinę sistemą dėl per dažno ir netinkamo el. pašto ir interneto naudojimo. Barclaycard kasdieninio monitoringo metu rado 900 asmeninių el. pašto pranešimų laikomų H. Miseroy kompiuteryje. Vadovaujantis kompanijos stebėjimo politika buvo atskleistas šių laiškų turinys. Miseroy darbo sutartis nutraukta dėl el. pašto laiškų turinio, nes buvo įžeidinėjami bendradarbiai ir nutekinama konfidenciali informacija konkurentams. Buvo pripažinta, kad darbdavys pasielgė teisingai, nepaisant to, kad darbuotojo el. pašto pranešimai buvo asmeninio pobūdžio. Ši byla parodė, kad teisėtų darbdavio interesų negali nusverti darbuotojo teisė į privatumą.

Didžiosios Britanijos teisininkai išskiria tai, jog nėra vienos bendros ir visa apimančios politikos, kuri sureguliuotų visas verslo sritis, todėl visi darbdaviai turėtų atsižvelgti į darbo sutartis ir parengti sąvadus darbuotojams, kas patvirtintų, jog yra tinkamas informavimas apie įgyvendinamą stebėjimo politiką.[106]

---

[103] G.Lasprograta, N.J. King, S. Pillay. 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. // http://stlr.stanford.edu/STLR/Articles/04_STLR_4 prisijungimo laikas: 2006-11-08.

[104] Ten pat.

[105] Ten pat.

[106] Kaltons Technology and Internet Lawyers. Data Protection Principles and Monitoring Electronic Communications – Considerations for Acceptable Use Policies. // http://www.kaltons.co.uk/articles/269.cfm prisijungimo laikas: 2006-10-29.

Suomijos situacija yra unikali ES. Suomija 2001 m. spalio 1 d. priėmė įstatymą „Dėl privatumo apsaugos darbiniame gyvenime“ (angl. Act on the protection of privacy in working life).[107] Šis įstatymas vertinamas kaip žingsnis link specifinio sektoriaus sureguliavimo. Gana daug dalykų apimantis dokumentas ES yra pripažintas pradininku tolimesnių pastangų.[108] Suomijos požiūris į privatumą darbo vietoje išsiskyrė Europoje kaip žymiai platesnis ir daugiau apimantis. Dar prieš priimant šį įstatymą Suomijos vyriausybė, įgyvendindama Direktyvą 95/46/EB, iškėlė specialaus darbinio gyvenimo teisinio reguliavimo klausimą. Kadangi Direktyva neapėmė visų duomenų apsaugos aspektų, reikėjo sukurti atitinkamą darbuotojų duomenų apsaugą. Tokios specifinės duomenų apsaugos buvo siekiama priimant jau minėtą sektorinį įstatymą. Šio įstatymo tikslas yra įgyvendinti privataus gyvenimo apsaugą ir kitas pagrindines teise apsaugančias privatumą, skatinti geros praktikos vystymą, kai asmens duomenys yra naudojami darbo santykiuose. Aktas taikomas ne tik privataus, bet ir viešojo sektoriaus darbuotojams, kandidatams į darbą. Tokia nuostata gana nauja, nes dažniausiai siekiama sureguliuoti tik privataus sektoriaus darbo santykius. Akto 9-a dalis skirta darbuotojų sekimui. Ji vadinasi „Techniniam monitoringui ir duomenų tinklui naudojami metodai“. Įstatyme atsispindi ES nustatyti būtinumo, tikslingumo principai. Teisės aktas numato darbdavio pareigą prieš įdiegiant elektroninio monitoringo taisykles konsultuotis su darbuotojais ir jų atstovais. Pažymima, jog Suomijos įstatymas nustatė griežtą būtinumo reikalavimą.[109] Darbdaviui leidžiama rinkti asmeninius duomenis tik tada, kai tai tiesiogiai būtina darbo santykiams ir turi ryšį su:

1) Santykio šalių teisių ir pareigų valdymu;
2) Darbdavio suteikiama nauda darbuotojui;
3) Atsiradimu iš specifinių pareigų vykdymo.

Šiai nuostatai negali būti nustatytos išimtys net jei darbuotojas su tuo sutinka. Yra reikalaujama rinkti tik būtinus iš darbo santykių pusės duomenis, aiškiai apibrėžti stebėjimo tikslus, metodus ir principus. Darbuotojai turi būti informuojami apie monitoringo tikslą, jiems turi būti pristatyti monitoringo sistemos naudojami metodai, el. pašto ir interneto stebėjimo principai. Darbdaviui yra numatyta pareiga konsultuotis su darbuotojais prieš įdiegiant techninio stebėjimo taisykles. Komentuojamas teisės aktas pabrėžia, jog darbdavio veiksmai neturi kelti pavojaus darbuotojo privačių, konfidencialių žinučių slaptumui, kai yra naudojamas el. paštas ar internetas. Darbuotojų el. paštą tikrinti leidžiama tik kai darbe nėra paties darbuotojo ir tai yra būtina darbdavio

[107] Act on the protection of privacy in working life // http://www.finlex.fi/pdf/saadkaan/E0010477.PDF prisijungimo laikas: 2006-10-29.
[108] Prof. F. Hendrickx. Protection of workers' personal data in the European Union. // http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/dataprotection_hendrickx_combinedstudies_en.pdf prisijungimo laikas: 2006-11-08.
[109] Ten pat.

interesams. Darbuotojo el. pašto dėžutę gali tikrinti tik prižiūrint atsakingam už kompiuterinę sistemą asmeniui – administratoriui. Be to, visi veiksmai fiksuojami protokole. Suomijos įstatymas ne vien tik sukuria teises ir pareigas susijusias su elektroniniu stebėjimu, tačiau tuo pačiu ir skatina, kad taisyklės būtų kuriamos ir atsirastų darbo vietose. Akto 11 – as skyrius numato, jog įstatymas turi būti prieinamas darbuotojams darbo vietoje. Įstatymas numato ir atsakomybę už akto nuostatų nesilaikymą. Tuo atveju, kai darbdavys nevykdo pareigos apibrėžti stebėjimo tikslus, metodus ir principus ir neinformuoja darbuotojo apie monitoringą darbo vietoje arba darbuotojai negali darbo vietoje turėti šio akto, tada yra skiriama bauda, nebent kiti teisės aktai numato griežtesnę bausmę. Suomijos Baudžiamasis kodeksas numato bausmę už asmeninių duomenų pažeidimą, neteisėtą stebėjimą, klausymąsi, pranešimų perėmimą ir konfidencialumo įpareigojimo pažeidimą.

Suomijos pavyzdys rodo, jog buvo tinkamai įgyvendinti ES nustatyti duomenų apsaugos principai. Suomijos teisės aktas yra trumpas, tačiau jame aiškiai paminėti svarbiausi asmens privatumo darbo vietoje aspektai. Jis reglamentuoja ne tik elektroninį stebėjimą, tačiau ir informaciją susijusią su darbuotojo duomenų apie sveikatą rinkimu, genetiniu, alkoholio, narkotikų testavimu ir pan. Teisės aktas detalizuoja privatumo apsaugą darbiniame gyvenime ir dėl to visoms darbo santykių šalims yra aišku, kokios teisės ir pareigos jiems suteikiamos. Aktas ne tik nustato, kaip šalys turi elgtis naudodamos techninį sekimą ar informacinius tinklus, tačiau kartu skatina įdiegti tinkamas taisykles darbo vietose, priimti geriausią sprendimą dėl elektroninio stebėjimo konsultuojantis tarpusavyje. Galiausiai, nagrinėjant Suomijos pavyzdį reikia pažymėti, jog žmogaus teisių organizacija „Privacy International“ pažymi, jog Suomijos valdžios institucijos tinkamai gerbia asmens privatumą ir įgyvendina su tuo susijusias įstatymų nuostatas.[110]

Belgija priklauso iniciatyvioms valstybės, kurios siekia išaiškinti santykį tarp darbuotojų privatumo teisių ir darbdavio pagrįstų interesų stebėti darbuotojų elektronines komunikacijas jam priklausančiose sistemose. Belgijoje iki 1990 m. darbdavio teisė kontroliuoti pirmavo prieš darbuotojo privatumo teisę. Darbdavys galėjo nevaržomai kontroliuoti savo pavaldinius. Privatumas buvo pripažįstamas tik kaip konstitucinė teisė 1994 m. Belgijos konstitucijoje, tačiau darbo santykiuose ši teisė buvo neaiški. Situacija ypatingai pasikeitė, kai EŽTT išnagrinėjo *Niemitz* bylą. Ši byla turėjo ypatingą svarbą darbuotojų privatumui Belgijoje. 1991 m. kovo 21 d. priimtas įstatymas „Dėl tam tikrų ekonominių valstybinių kompanijų reformos“ (angl. Belgacom Act). Šio įstatymo 109 d straipsnis skelbia, kad „išskyrus su sutikimu visu asmenų, kurie tiesiogiai ar netiesiogiai susiję su informacija, identifikacija ar duomenų perdavimu, asmuo negali pats ar per trečiąją šalį nesąžiningai nagrinėti dokumentų, duomenų ar kitos medžiagos, kuri perduodama

[110] Privacy International. // http://www.privacy.org/pi/reports/state_dept.html prisijungimo laikas: 2006-10-29.

telekomunikacijomis, turinio.“[111] Įstatymas nustato principą, jog duomenų turinys gali būti kontroliuojamas tik gavus darbuotojų ir kitų susijusių šalių sutikimą. Belgijos darbdaviams tai niekada nepatiko. Darbdaviai teigė, jog tas faktas, jog jie moka už telefono sąskaitas, leidžia jiems kontroliuoti komunikacijas. Žinodami, kokias laisves kontroliuoti beveik visus darbuotojų privatumo aspektus turi britų ar JAV darbdaviai, taip pat susipažinę su komunikacijų stebėjimo technologijomis, jie nenorėjo pritarti tokiai įstatymų leidybai, kuri juos vertė ieškoti alternatyvų elektroniniam stebėjimui.

Daugėjant skundų dėl darbdavio veiksmų stebint el. pašto ir interneto naudojimąsi darbo vietoje, 2000 m. Belgijos Privatumo komisija savo iniciatyva išleido nuomonę Nr. 3/2000, kuri buvo skirta kompiuterių sistemos stebėjimui darbo vietoje.[112] Nuomonė pradedama nesudėtinga teisine analize, kuri parodo darbuotojų apsaugos būtinumą. Yra atkreipiamas dėmesys į EŽTT jurisprudenciją, kur buvo pažymėta, jog privatumas tam tikru mastu apima profesinius ar verslo užsiėmimus. Toliau nuomonėje analizuojamas netolygus jėgų tarp darbdavio ir darbuotojo pasiskirstymas, dėl ko ir kyla teisių apsaugos svarba darbo santykiuose. Komisija, kalbėdama apie darbuotojo el. pašto turinio perėmimą, laikosi nuomonės, jog ši priemonė pažeidžia teisines nuostatas ir yra pernelyg neproporcinga bet kokiems darbdavio interesams, kuriuos jis siekia apginti.[113] Teigiama, jog yra daug kitų būdų, kurie gali užkirsti kelią nepageidaujamiems laiškams ar piktnaudžiavimams. Komisija rekomenduoja naudotis programomis, kurios identifikuoja grandininius laiškus, blokuoja per didelės apimties el. paštą.

Komisija laikosi nuomonės, jog interneto monitoringas turi būti ribotas, nuolatinė stebėsena yra netinkama. Negalima sistemingai stebėti viso duomenų srauto turinio, kuris susijęs su darbuotoju.[114] Darbdaviui siūloma išeitis - turėti savo žinioje svetainių, į kurias buvo kreiptasi tam tikru laikotarpiu, sąrašą. Tokia apžvalga neturėtų identifikuoti asmenų, kurie kreipėsi į interneto svetainę. Remiantis šiuo sąrašu darbdavys galėtų nustatyti pernelyg ilgą lankymąsi tinklalapyje ir imtis atitinkamų priemonių. Nustatant kreipimąsi į tam tikras svetaines galėtų pagelbėti programa, kuri identifikuotų pagal nustatytus raktažodžius. Šios apžvalgos tikslas būtų nustatyti, kokios rizikos yra galimos ir pagal tai leistų numatyti tolimesnius veiksmus. Komisija nustato, jog

[111] P.de Hert, M.Loncke. Camera surveillance and workplace privacy in Belgium. P.183. // http://www.vub.ac.be/LSTS/pub/Dehert/017.pdf prisijungimo laikas: 2006-10-29.
[112] Ten pat. P.184.
[113] 29 str. Duomenų apsaugos grupė. Darbinis dokumentas dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje. 5401/01/EN. Priimtas 2002-05-29. P.25
[114] P. de Hert, M.Loncke. Camera surveillance and workplace privacy in Belgium. P.187 // http://www.vub.ac.be/LSTS/pub/Dehert/017.pdf prisijungimo laikas: 2006-10-29.

telekomunikacijų duomenų rinkimas gali būti pradėtas tik specifiniais tikslais ir negali vėliau būti panaudotas kitiems tikslams.[115]

2002 m. Belgijos nacionalinė darbo taryba pasirašė nacionalinį kolektyvinį susitarimą dėl darbuotojų privataus gyvenimo apsaugos ir tiesioginio režimo komunikacijų duomenų elektroninės kontrolės.[116] Tokia iniciatyva, kuri stengėsi suderinti darbuotojų privatumo teisę su darbdavių kontrolės interesais, buvo pirmoji Europoje. Darbdaviui pagal šį dokumentą yra leidžiama kontroliuoti tiesioginio režimo komunikacijų duomenis esant tam tikroms sąlygoms:

a) siekiant užkirsti kelią neteisėtoms ar įžeidžiančioms veikoms;
b) ekonomikos, komercinių ir finansinių kompanijos interesų apsauga;
c) įmonės informacinių technologijų tinklų sistemos saugumas ir tinkamas veikimas;
d) principų ir taisyklių, taikomų įmonės tiesioginio režimo technologijų naudojimui, tikslus laikymasis.

Darbdaviui yra nustatoma pareiga tiksliai ir aiškiai apibrėžti vykdomos kontrolės tikslus. Be to, darbdavys privalo informuoti darbo tarybą ir pačius darbuotojus apie visus kontrolės aspektus. Šis dokumentas siūlo darbdaviui pradžioje vykdyti bendrąją kontrolę, kuri apimtų internetinių svetainių kontrolę, tačiau būtų renkami duomenys tik apie praleistą laiko trukmę, o ne individuali informacija apie aplankytus tinklalapius. El. pašto stebėjimas turėtų apimti žinučių išsiustų per darbo valandas kiekį, tačiau nenustatant, kas jas siuntė. Konkretaus asmens identifikavimas atliekamas tada, kai darbdavys išnagrinėjęs bendrąją stebėjimo informaciją, nustato netinkamą elgesį ir atsiranda būtinybė įspėti darbuotoją. Taip pat įmanoma įspėti darbuotojus apie planuojamą individualizavimą tik po bendrosios informacijos išnagrinėjimo. Toks įspėjimas atliktų prevencijos funkciją. Visada Belgijoje darbdavys vykdydamas elektroninį darbuotojo stebėjimą privalo turėti jo sutikimą. Toks pats pritarimas turi būti gautas iš darbo tarnybos, profesinės sąjungos.

Apžvelgus JAV ir ES, bei kelių Europos valstybių patirtį galima konstatuoti, jog JAV ir Europoje egzistuoja skirtingas požiūris į individo privatumą e – darbo vietoje. JAV darbdavys turi plačias teises kontroliuoti darbuotojo veiklą internete ir tikrinti el. paštą. Tuo tarpu ES darbdavys, nors ir turi teisę kontroliuoti darbuotoją e – darbo vietoje, tačiau tai gali būti vykdoma pagal atitinkamas sąlygas: gerbiamos darbuotojų teisės į privatumą ir laikomasi Direktyvos 95/46/EB pagrindinių principų. JAV vertina individualią laisvę, tačiau, tuo pačiu, mano, jog teisės, kurios išvedamos iš laisvės, vertinamos kaip asmeninė nuosavybė. Taigi teisė į privatumą, kurią turi darbuotojas, gali būti iškeista į galimybę įsidarbinti. JAV teisės aktai, kurie saugo elektroninių komunikacijų privatumą, lygiagrečiai neužtikrina darbuotojams apsaugos nuo elektroninio stebėjimo

[115] P. de Hert, M.Loncke. Camera surveillance and workplace privacy in Belgium. P.186 // http://www.vub.ac.be/LSTS/pub/Dehert/017.pdf prisijungimo laikas: 2006-10-29.
[116] Ten pat. P.188.

darbo vietoje. Yra atsižvelgiama į darbuotojo pritarimą elektroninio stebėjimo politikai, tačiau toks pritarimas gali būti ne tik duotas tiesiogiai darbdaviui, bet ir numanomas iš to, jog darbuotojas žino apie tokią politiką darbo vietoje. ES, skirtingai nei JAV, paisoma privatumo teisės kaip vienos iš konstitucinių asmens teisių ir darbuotojo privatumas priskiriamas prie asmens privatumo teisės sampratos. ES kiekvienas darbdavys, vykdantis elektroninio stebėjimo politiką e – darbo vietoje, privalo darbuotojus supažindinti su tokio stebėjimo priežastimis, būdais, kaip stebėjimas bus vykdomas, kiek laiko duomenys bus saugomi ir kam jie gali būti perduoti, tvarka, kaip darbuotojui susipažinti su elektroninio stebėjimo metu sukaupta informacija ir pateikti prieštaravimus, galimybės teisiškai ginčyti pažeistas teises. ES lygiu nėra priimta specifinė direktyva, kuri būtų skirta tik e – darbo vietos stebėjimui, todėl valstybės pačios imasi iniciatyvos reglamentuoti stebėjimo veiklą darbo santykiuose. Darbdavys yra apribotas draudimu skaityti el. pašto turinį, rinkti perteklinius duomenis apie darbuotoją. ES darbdaviai turi laikytis teisėtumo principo, pagal kurį reikalaujama turėti pagrįstą priežastį pateisinti elektroninį darbuotojų stebėjimą. Darbdavys turi ieškoti mažiau darbuotojo privatumą ribojančių priemonių. Tik esant išimtinėms aplinkybėms (nusikalstama veika ir pan.) gali būti pateisinamas individo elektroninis stebėjimas. Elektroninių komunikacijų turinys negali būti perimtas ar atskleistas, net tada, kai darbdavys uždraudžia asmeninį naudojimąsi įmonės resursais, jei nėra patenkinamas bent vienas nustatytas teisinis reikalavimas. ES ypač svarbus darbuotojo informavimas ir pritarimas e – darbo vietos kontrolei. Kai kuriose šalyse, kuriuose yra stiprios ir aktyviai veikiančios profesinės sąjungos, kreipiamas dėmesys į konsultavimąsi su jomis ir jų sutikimo gavimą. Galima teigti, jog palyginus su JAV situacija, ES darbdavys turi daugiau pareigų vykdydamas darbuotojų kontrolę. Europos šalių įstatymai reglamentuojantys privatumą e – darbo vietoje daug dėmesio skiria asmens orumui, jo individualumui. Yra siekiama, kad darbuotojas darbo vietoje nebūtų tik priemonė atlikti užduotis, bet ir galėtų išsakyti savo nuomonę, pareikšti nepritarimą dėl pernelyg jo privatumą pažeidžiančių priemonių naudojimui. Išanalizavus Direktyvos 95/46/EB nuostatas pastebime, jog ES, skirtingai nuo JAV, skiria daug dėmesio duomenų apsaugai, iškeliama būtinybė saugiai laikyti šiuos duomenis. Toks reikalavimas, nepaisant to, jog garantuoja privatumo užtikrinimą, tačiau žiūrint iš darbdavio pozicijos, yra brangus ir reikalaujantis nemažų investicijų programinei įrangai ir atitinkamo personalo paruošimui.

Dabartinis Valstijų įstatyminis reguliavimas dėl privatumo teisės darbo santykiuose vertinamas kaip anachronistinis, pasenęs ir neatitinkantis realybės. Tačiau pripažįstama, kad JAV papildomas įstatyminis reguliavimas nėra parankus.[117] JAV teismai linkę skirti didesnę apsaugą

[117] C.P. Fazekas. 1984 Is still fiction: electronic monitoring in the workplace and U.S. privacy law. // http://www.law.duke.edu/journals/dltr/articles/2004dltr0015.html prisijungimo laikas: 2005-10-27.

darbdavio interesams ir jų užtikrinimui. Teisminė praktika akcentuoja tai, jog darbdavių siekis užtikrinti efektyvias darbo vietas, darbuotojų produktyvumą – tai yra viešas interesas ir jis nusveria darbuotojų privatumo interesus. JAV teismai maža dalimi pripažįsta, jog el. pašto vartotojai turi ginamą privatumo interesą, tačiau ši apsauga pagal daugelį bylų kol kas dar yra pernelyg menka. Darbdaviai dažniausiai yra el. pašto tiekėjai ir dėl to ši teisė ribojama teisinantis kompanijos verslo interesais ar įmonei nenorint prisiimti atsakomybės už el. pašto pranešimus, kurie atskleidžia komercinę paslaptį, kursto diskriminaciją, platina nelegalią programinę įrangą ir kt. JAV teisininkai mano, kad šiuo metu kol dar nėra tinkamos įstatyminės bazės. Privatumo pažeidimo e – darbo vietoje klausimai gali būti sprendžiami tik paduodant ieškinį teismui. Suformuoti precedentai bus tinkamas problemų dėl privatumo pažeidimų e – darbo vietoje sprendimo būdas. Be to, tikima, jog suaktyvėjus teisminiam entuziazmui bus pereita ir prie visuomenės aktyvesnės veiklos ir dėmesio į privatumo pažeidimus darbo vietoje atkreipimo.[118] Europoje teismų vaidmuo formuojant šios srities specifinį reglamentavimą yra svarbus. Ypač reikšminga EŽTT jurisprudencija[119], kuri paaiškino, kokia informacija yra laikoma asmens duomenimis ir nustatė darbdavio pareigą laikytis bendrųjų duomenų tvarkymo ir apsaugos principų. Iš EŽTT bylų jau galima išskirti, kas yra privatus gyvenimas ir kokia jo apimtis. Pažymima, kad darbuotojas gali tikėtis privatumo darbovietėje, o lūkesčiai sumažinami, kai yra suteikiama tinkama informacija. Šie faktai leidžia daryti prielaidą, jog Europos teisinis reguliavimas daugiau pažengęs asmens privatumo srityje.

[118] Ten pat.
[119] Bylos Halford v. United Kingdom, Nr.20605/92, 1997. Amann v. Swizerland, Nr. 27798/95, 2000-II.

3. ASMENS PRIVATUMO ELEKTRONINĖJE DARBO VIETOJE LIETUVOJE TEISINIAI ASPEKTAI

Šioje dalyje bus nagrinėjamas asmens privatumo e – darbo vietoje teisinis reglamentavimas Lietuvoje, analizuojamos teisės aktų nuostatos, kurios nustato asmens privatumo ribas e –darbo vietoje. Taip pat bus pažvelgta į Lietuvos teismų praktiką, kurioje nagrinėtos bylos, kuriose buvo sprendžiamas tam tikrų technologijų naudojimas darbo vietoje. Išanalizavę teisinius aspektus pateiksime tam tikras teisėkūros kryptis, kuriomis turi plėtotis asmens privatumo e – darbo vietoje teisinis reglamentavimas Lietuvoje.

3.1. Asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje teisinis reglamentavimas Lietuvoje

Pažvelgę į asmens privatumo teisės užtikrinimo problematiką pasaulyje darome išvadą, kad vyksta konfrontacija tarp darbdavio ir darbuotojo interesų. Lietuva tapusi ES nare, būdama kitų žmogaus teises užtikrinančių institucijų, konvencijų dalyvė priima tarptautinius standartus ir principus, kurie iškelia žmogų kaip individualią savarankišką būtybę. Lietuvoje duomenų apsaugos įstatymai yra palyginus nauja teisinio reguliavimo sritis. Pripažįstama, jog duomenų apsauga vaidina svarbų vaidmenį žmogaus teisių apsaugoje, ypač informacinės visuomenės ir spartaus informacinių technologijų vystymosi sąlygomis.[120] Šiuo metu nusistovėjusi praktika yra ta, jog akcentuojamos duomenų subjektų teisės – teisė į privatų gyvenimą, informacinį privatumą. Lietuvoje dar tik pradedamos diskusijos, jog turi būti priimti įstatymai, kurie apsaugotų darbuotoją nuo pernelyg didelio darbdavio kišimosi į asmeninę erdvę darbo vietoje. Apie sekimą pasinaudojant elektroninėmis priemonėmis pradėta kalbėti tik įstojus į ES ir atsiradus būtinybei įgyvendinti ES teisės aktus. Kadangi Lietuva dažnai laiku nespėja įdiegti šiuolaikines technologijas, pritaikyti naujausius sprendimus viešajame administravime ir privačiame sektoriuje, problemos dėl privatumo darbo vietoje lyg ir nebuvo. Šiuo metu nėra oficialios statistikos, kuri leistų teigti, kad darbdaviai riboją darbuotojų privatumą, jog e – darbo vietos stebimos, skaitomas darbuotojų el. paštas. Lietuvos teisinė situacija, kuri susidariusi asmens privatumo reglamentavimo e – darbo vietos srityje, vadinama hipotetine.[121] Oficialių duomenų nebuvimas situaciją daro gana miglotą ir neapibrėžtą. Gyvename lyg problemos ir nebūtų, tačiau, anot informacijos technologijų specialistų

[120] Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos direktoriaus 2002-02-26 įsakymu (Nr. 01-10-01) patvirtinta, Duomenų apsaugos plėtojimo 2002-2004 metais programa".
[121] J. Pleskytė. Ar darbdavys turi teisę tikrinti darbuotojo elektroninį paštą? International journal of Baltic law Volume 1 No. 3, 2004 m. birželis. P. 145.

bei verslo atstovų, Lietuvoje daugėja įmonių, naudojančių kompiuterių programas, kurios įgalina kontroliuoti e – darbo vietą. Naujienų agentūra BNS patvirtindama šį faktą teigia, jog daugėja įmonių, kuriose reikalaujama el. paštu asmeniniais reikalais naudotis tik po darbo, įrašinėjami telefoniniai pokalbiai, blokuojami internete naujienų portalai.[122] Yra pripažįstama, kad Lietuvoje tobulėjant technologijoms darbuotojai vis aktyviau naudojasi šiuolaikinėmis ryšio priemonėmis, todėl atsiranda ir darbdavių poreikis žinoti, ką veikia jų pavaldiniai, ar neišnaudoja darbo laiką asmeninių poreikių tenkinimui. Verslas mūsų šalyje linkęs saugoti paslaptis, todėl dar nedrįstama viešai kalbėti apie veikiančias kontrolės technologijas įmonėse. E – darbo vietos monitoringas vyksta tose įmonėse, kurios yra susijusios su užsienio kapitalu, priėmusios vakarietišką darbo supratimą.[123] Tai dažniausiai bankai, informacinių technologijų, telekomunikacijų bendrovės.

Lietuvos teisininkai (T. Birmontienė, V. Mikelėnas, E. Žiobienė, E.Jarašiūnas) nemažai yra nagrinėję nesikišimo į asmeninį šeimyninį gyvenimą, būsto neliečiamybės, korespondencijos slaptumo, kėsinimosi į garbę ir orumą problematiką. Situacija dėl asmens privatumo e – darbo vietoje dar gana naujas dalykas mūsų šalyje ir dar sulaukiantis nedidelio teisininkų dėmesio. Šia tema nuomonę yra išsakę M. Civilka, D. Sauliūnas, J. Pleskytė, T. Lamanauskas.

Jeigu preziumuojame, kad kontrolė visgi yra vykdoma, turime atsigręžti į teisinę šio reiškinio pusę. Be bendros konstitucinės nuostatos dėl privataus gyvenimo neliečiamumo, Asmens duomenų įstatymo nerasime kitų aktų reglamentuojančių kontrolę darbo vietoje. Apžvelgdami teisinį reglamentavimą Lietuvoje bandysime rasti teisines nuostatas, kurios būtų tinkamos pritaikyti asmens privatumo e – darbo vietoje sureguliavimui, siūlysime, aiškinsimės, kokių teisės aktų trūksta, į ką turi būti atsižvelgta rengiant teisės aktus.

Lietuvos teisės aktais pateikia darbo vietos sąvoką, todėl manome, kad e – darbo vietos apibrėžimas turėtų būti išvedamas iš šių sąvokų. Darbo vieta – vieta, kurioje asmuo dirba darbo sutartyje sulygtą darbą arba atlieka viešojo administravimo funkcijas.[124] Darbo vieta – vieta, kur darbuotojas dirba arba privalo dirbti darbo sutartimi sulygtą darbą.[125] Šie apibrėžimai išryškina faktą, jog asmuo įžengęs į darbovietę yra susaistomas darbiniais santykiais, atlieka darbines užduotis naudodamasis darbdaviui nuosavybės teise priklausančiomis priemonėmis. Kalbant apie e – darbo vietą reikia atsižvelgti į tai, jog e – darbo vietoje darbuotojas turi naudotis informacinėmis komunikacinėmis priemonėmis, turėti galimybę prisijungti prie interneto, siųsti el. paštą. Darbas su darbdaviui priklausančiomis elektroninėmis priemonėmis nepanaikina darbuotojo lūkesčio į

[122] Lietuvos bendrovėse ima įsigalėti asmeninių elektroninių laiškų cenzūra. // http://www.delfi.lt/archive/article.php?id=10069207 prisijungimo laikas: 2006-07-10.
[123] Ten pat.
[124] Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.
[125] Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. // Valstybės žinios. 1993, Nr. 55-1064.

privatumą ir duomenų apsaugą. Tam, kad šios teisės būtų užtikrintos reikalingas atitinkamas teisinis reguliavimas.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 22 straipsnis įtvirtina bendrąjį principą – „Žmogaus privatus gyvenimas neliečiamas.“[126] Ši teisė yra įtvirtinta kaip konstitucinio lygmens asmeninė neturtinė teisė. Civilinis Kodeksas (toliau CK) pakartoja Konstitucijos nuostatą, kad fizinio asmens privatus gyvenimas neliečiamas.[127] CK komentare paminėta, jog „privataus gyvenimo apsauga taip pat reiškia, kad asmuo turi teisę pats spręsti, kokią informaciją ir kiek jos atskleisti viešai apie savo privatų gyvenimą“.[128] Konstitucijos ir CK straipsniai yra bendro pobūdžio, todėl jais galima naudotis kaip atspirties taškais kalbant apie privatumą e – darbo vietoje. Tai, kad Lietuvoje privatumo problematika yra aktuali galima spręsti iš to, jog Konstitucinis Teismas jau pasisakė dėl privataus gyvenimo teisinės sampratos. Teismas remdamasis EŽTT praktika laikosi nuomonės, jog nėra būtinybės išsamiai apibrėžti privataus gyvenimo sampratą. Teismas privataus gyvenimo teisinę sampratą sieja su „asmens būsena, kai asmuo gali tikėtis privatumo, su jo teisėtais privataus gyvenimo lūkesčiais.“ [129] Teismo pateikta samprata išplečia Konstitucijos ir CK bendras nuostatas. Yra pripažįstama, jog privatumas yra tam tikra būsena, kuri siejama su teisėtais lūkesčiais. Tačiau šiame nutarime svarbiausia vieta, kuri gali pasitarnauti privatumo e – darbo vietoje nagrinėjimui yra teiginys apie viešo pobūdžio veikas: „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“.[130] Darbo vietos viešumas gali būti grindžiamas tuo, jog darbo santykiai atsiranda darbo sutarties pagrindu, atliekamos tam tikros visuomenei naudingos funkcijos, įstatymas numato darbuotojo ir darbdavio teises ir pareigas. Šis bendras svarstymas nerodo, jog darbo vieta gali būti vieša. D. Sauliūno nuomone, ne kiekviena darbinė veikla laikytina viešąją.[131] Jeigu asmuo dirba su konfidencialia informacija, jo darbas nėra susijęs su viešaisiais reikalais, tokią darbinę veiklą, vargu, ar vadinsime vieša.

Darbdavio teisė kontroliuoti asmenį e – darbo vietoje kyla iš Darbo kodekso (toliau DK) nuostatų. Visų pirma, pasirašydamas darbo sutartį darbuotojas įsipareigoja paklusti darbovietėje nustatytai darbo tvarkai (DK 93 str.). Tai įgalina darbdavį tikrinti, ką darbuotojas veikia darbo metu

---

[126] Lietuvos Respublikos Konstitucija. //Valstybės žinios. 1992, Nr. 33 – 1014.
[127] Lietuvos Respublikos Civilinis Kodeksas 2.23 str. //Valstybės žinios. 2000, Nr. 74 – 2262.
[128] V. Mikelėnas, G. Bartkus, V. Mizaras, Š. Kesarauskas. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002. P. 59.
[129] Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gegužės 8 d. nutarimas „Dėl operatyvinės veiklos“ //Valstybės žinios. 2000, Nr. 39 – 1105.
[130] Ten pat
[131] D. Sauliūnas. Privatumas darbo vietoje: darbuotojo teisė ar iliuzija? http://www.euroteise.lt/?lid=lt&cid=naujienos&aid=2 prisijungimo laikas: 2005-10-27.

e – darbo vietoje. Visų antra, darbuotojas privalo laikytis technologinės drausmės ir tausoti darbdavio turtą (DK 228 str.). Šios nuostatos suteikia darbdaviui teisę riboti asmens privatumą e – darbo vietoje, nes darbdavys suteikdamas darbuotojui darbo sutartyje nustatytą darbą suteikia ir priemones darbui atlikti. Informacines komunikacines darbo priemones darbdaviui priklauso nuosavybės teise, todėl pagal CK 4.37 str. šias priemones jis gali savo nuožiūra valdyti, naudoti, disponuoti. Darbuotojas šias priemones privalo naudoti darbdavio interesus atitinkančiais tikslais ir jas tausoti (DK 228 str.) Iš darbuotojo pareigos tausoti darbdavio turtą išplaukia reikalavimas nesinaudoti darbovietės kompiuterine įranga asmeniniais tikslais. Ši išvada rodo, jog Lietuvos teisinis reglamentavimas artimas JAV teisiniam reglamentavimui, kuris nepripažįsta darbuotojų privatumo e – darbo vietoje, viskas nusveriama darbdavio interesų, jo nuosavybės teisės į įmonei priklausančius resursus. Tačiau Lietuva, būdama ES nare, turėtų remtis ES koncepcija, pagal kurią nėra priimtina paminti privatumo apsaugą vardan verslo interesų. Lietuva suderino Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymą[132] su Direktyva 95/46/EB, todėl kontroliuojant asmenį e – darbo vietoje reikia vadovautis nustatytais principais: teisėtumu, proporcingumu, užtikrinti saugų duomenų laikymą. Kol nėra konkretaus valstybinio reguliavimo šioje srityje vertėtų darbdaviams aiškiai nustatyti naudojimosi elektroninėmis ir komunikacinėmis priemonėmis kontrolės politiką įmonės viduje. Vidaus darbo tvarkoje būtų išdėstoma, ar įmonė atliks elektroninę stebėseną, kokia apimtimi leis naudotis įmonės resursais asmeninais tikslais, kaip darbuotojai bus informuojami ir supažindinami su taisyklėmis, nustatytos darbuotojų teisės ginčyti nustatytą tvarką. Rengiant įmonės vidaus e – darbo vietos stebėjimo taisykles vertėtų atkreipti dėmesį į Darbo grupės dokumentą[133], kuris nagrinėja darbdavio veiksmus stebint, kaip darbuotojas naudojasi el. paštu ir internetu. Pagrindiniai siūlymai pagal šį dokumentą buvo nagrinėti darbo antroje darbo dalyje. Šiuo metu jau pasirodė Žmogaus teisių stebėjimo instituto apžvalga,[134] kuri teikia rekomendacijas darbdaviui, kaip jis turėtų elgtis imdamasis darbuotojo kontrolės e – darbo vietoje. Ši apžvalga pripažįsta, kad Darbo grupės dokumentas kol kas vienintelė rekomendacinio pobūdžio medžiaga, kuria reiktų naudotis kol nėra tiesioginio srities reguliavimo. Tačiau, anot Instituto, šio dokumento vertimas į lietuvių kalbą nėra tikslus ir kartais klaidinantis: „kai kurie dokumento teiginiai gali būti skaitytojui nesuprantami ar net klaidinantys“.[135]

Tinkamas asmens privatumo e – darbo vietoje sureguliavimas reikalingas ne vien dėl tinkamos žmogaus teisių, duomenų apsaugos darbo vietoje, bet ir dėl darbdavio atsakomybės. CK

[132] Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas. //Valstybės žinios. 2003, Nr. 15-597.
[133] 29 str. Duomenų apsaugos grupė. Darbinis dokumentas dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje. 5401/01/EN. Priimtas 2002-05-29
[134] Žmogaus teisių stebėjimo institutas „Elektroninės darbo vietos kontrolė ir teisė į privataus gyvenimo gerbimą“ apžvalga. Vilnius, 2006.
[135] Ten pat. P. 6

nustato darbdavio atsakomybę už žalą, atsiradusią dėl darbuotojų kaltės. [136] Kaip jau buvo minėta anksčiau, darbuotojai naudodami įmonės resursus asmeniniais tikslais gali sukelti darbdavio atsakomybę dėl nelegalios programinės įrangos, pornografijos, diskriminacijos platinimo.[137] CK nuostata dėl darbdavio atsakomybės galėtų pateisinti e – darbo vietos stebėjimą. Be to, reikia paminėti darbuotojo pareigą dirbti dorai ir sąžiningai, laikytis darbo drausmės, vykdyti darbdavio ir administracijos nurodymus.[138] Iš kodekso nuostatų pagrįstai atsiranda prielaida, jog įmonės resursai turi būti naudojami atitinkamiems tikslams. Nors tai tik gana bendros nuostatos ir tiesiogiai nesusijusios su asmens privatumu e – darbo vietoje, tačiau jos leidžia darbdaviui pagrįstai argumentuoti, jog stebėjimo veikla vykdoma teisėtai ir pagal įstatymus. Darbuotojas šioje vietoje žymiai menkiau apsaugotas ir jo naudai išskiriamos tik bendros privatumo nuostatos Konstitucijoje ir CK, yra galimybė apginti savo teisę į privatumą apeliuojant į principus nustatytus Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatyme. Viena griežtesnių normų, kuria remiantis darbuotojas galėtų patraukti darbdavį teisinėn atsakomybėn, būtų išdėstyta Baudžiamajame kodekso (BK) 166 str.[139] Darbdavys gali būti patrauktas baudžiamojon atsakomybėn dėl neteisėto asmens susirašinėjimo ar kitokių paštu ar techninėmis priemonėmis siunčiamų pranešimų slaptumo pažeidimo. Manytume, jog kitokios techninės priemonės ir apimtų el. paštą. Tam, kad ši norma taptų aiškesnė reikia laukti teismų išaiškinimo ar tam tikro šio straipsnio koregavimo. BK normoje galėtų atsirasti elektroninių priemonių sąvoka. Toks patikslinimas normą pritaikytų prie modernėjančio pasaulio ir būtų tinkama nustatyti baudžiamąją atsakomybę už asmens privatumo apribojimą perimant jo el. paštą. Galime daryti prielaidą, jog jeigu tokia veika kriminalizuota BK, įstatymų leidėjas mano, jog privatumas yra ypač svarbi vertybė visuomenėje, kurios pažeidimas sukelia žalą ne tik asmeniui, bet ir visai visuomenei. Tačiau įsigaliojus naujam BK, kuris krypsta link modernesnės ir švelnesnės baudžiamosios teisės, atrodytų, jog šios veikos kriminalizavimas yra pernelyg griežtas, tuo labiau, jog ši veika vertinama kaip nusikaltimas ir yra numatyta iki dviejų metų laisvės atėmimo bausmė. Mūsų manymu, veika galėtų būti priskiriama baudžiamajam nusižengimui.

[136] Lietuvos Respublikos Civilinis Kodeksas 6.264 str. //Valstybės žinios. 2000, Nr. 74 – 2262.
[137] Tai turėtų būti veikos numatytos Lietuvos Respublikos Baudžiamajame kodekse ir Administracinių teisės pažeidimų kodekse.
[138] Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas 228 str. //Valstybės žinios. 2002, Nr. 64 – 2569.
[139] Lietuvos Respublikos Baudžiamasis kodeksas //Valstybės žinios. 2000, Nr. 89-2741.

3.2. Asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje aspektai Lietuvos teisminėje praktikoje

Kadangi įstatyminis reguliavimas yra nepakankamas reikia atsigręžti į teismų praktiką, kuri paaiškintų tam tikras bendras sąvokas, jas pritaikytų konkrečioms situacijoms. Peržvelgus Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (LAT) praktiką bylų susijusių konkrečiai su privatumo e – darbo vietoje ribojimu nerasta.

Pradėsime nuo bylų, kuriose LAT pasisakė dėl privatumo teisės[140] ribojimo. Civilinėje byloje[141] teismas kalbėdamas apie privatumo teisės prigimtį pamini, jog ji yra aiškinama kaip „*teisėtas žmogaus interesas ieškoti apsaugos nuo jį supančio pasaulio. Jis išreiškiamas idėja, kad "asmuo turi teisę būti paliktas vienas."* Teismas remiasi JAV teisininkų S.Warreno ir L. Brandeiso privatumo koncepcija. Teismas pastebi, jog „*Asmens tikėjimasis "būti paliktam vienam" šiuo atveju priklauso nuo paties asmens siekimo, kad tai, kas susiję asmeniškai su juo, nebūtų prieinama kitiems asmenims, kad jis dalyvauja kontaktuose su kitu asmeniu."* Išskirtas paties asmens siekimas neleisti kitiems asmenims prieiti prie asmeninių dalykų. Išskiriamas pats individas ir jo elgesys. Asmuo turi teisę būti vienas, tačiau, kaip ir teismas argumentuoja, yra reikšminga, ar asmuo nepiktnaudžiauja teise apskritai ir teise į privatumą. „*Kai elgdamasis nesąžiningai ginasi privatumu, tai atskirais atvejais gali būti pagrįsta atsisakyti ginti jo privatumo teisę."* Šis teismo teiginys yra svarbus asmens privatumo e – darbo vietoje problematikai. Kaip teigėme anksčiau, asmuo darbovietėje neatsisako daugelio savo teisių, t. p. teisės į privatumą, tačiau nesąžiningo elgesio darbovietėje, piktnaudžiavimo įmonės resursais, nepaklusimo vidaus tvarkos taisyklėms negalima teisinti ginantis privatumu[142] – lot. *„ex injuria jus non oritur"* (iš neteisės teisingumas neatsiranda).

Nors mūsų darbo tema apsiriboja elektroninėmis e – darbo vietos stebėjimo priemonėmis, tačiau verta paminėti bylą, kurioje nagrinėtas slaptas darbuotojų stebėjimas vaizdo kamera.[143] Bylos faktinėse aplinkybėse nurodoma, jog atsakovas įrengė vaizdo kamerą viešoje vietoje – parduotuvės prekybos salėje, kad užkirstų kelią teisės pažeidimams ir nusikaltimams. Šioje byloje darbuotoja buvo atleista iš darbo už tai, kad darbo vietoje padarė administracinės teisės pažeidimą, kuris

[140] Privatumo teisė dar nagrinėta LAT teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 18 d. nutartyje Nr. 3K-3-461/2001 civilinėje byloje N.Vaitkienė v. UAB "Kauno diena". Teismas pasisakė, jog 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 detalių kėlimo į viešumą.

[141] LAT teisėjų kolegijos 2002m. lapkričio 20 d. nutartis Nr. 3K-3-1406/2002 civilinėje byloje *R.Mikelevičius v. A.Lekavičius.*

[142] Tai dar kartą paminėta LAT teisėjų kolegijos 2004 m. gegužės 3 d. Nutartyje Nr. 3k-3-289/2004 civilinėje byloje J.Bartasūnienė v. VŠĮ "Humana people to people Baltic". Teismas skelbia, jei „asmuo piktnaudžiauja teise į privatumą (kai elgdamasis nesąžiningai ginasi privatumu), tai atskirais atvejais gali būti pagrįstai atsisakyta ginti jo teisę į privatumą."

[143] Ten pat.

išaiškintas remiantis vaizdo stebėjimo kameros nufilmuota medžiaga. Ieškovės darbas buvo viešo pobūdžio veikla, todėl ji negalėjo reikalauti užtikrinti jai privatumą darbo vietoje. Šioje vietoje reiktų atkreipti dėmesį į paminėtą viešo pobūdžio veiklą. Mūsų darbe buvo paminėtas Konstitucinio Teismo nutarimas, kuris skelbė, jog atliekant viešas veikas negalima tikėtis privatumo. Pagal šią bylą matome, jog darbas parduotuvėje pripažįstamas vieša veikla. Teisėjų kolegija pripažino, kad vieša darbo vieta nėra privati asmens sfera. Darytume išvada, jog viešos veiklos apima tas, kurios susijusios su aptarnavimu, bendravimu su klientais, paslaugų teikimu visuomenei ir pan. Byloje pasakyta, jog atsakovo teismui pateikė įrodymą – vaizdo juostą, kuri buvo gauta parduotuvės salėje slapta įrengus vaizdo kamerą. Slaptas parduotuvės darbuotojų stebėjimas buvo vykdomas šiems apie tai nepranešus, neturint tam valstybės institucijų leidimo. Žemesnių instancijų teismai šį vaizdo įrašą kaip įrodymą pripažino teisėtu. LAT nuomone, šis įrodymas yra neteisėtas, nes gautas pažeidžiant įstatymus, tačiau pats slaptas stebėjimas nėra slaptas privataus gyvenimo stebėjimas, nes atliekamas viešoje vietoje – parduotuvėje. Taikant šį nutarimą kiek kitokiai situacijai, kur darbuotojas dirba prie kompiuterio, preziumuokime, jog ruošia kokio nors projekto medžiagą – veikla iš dalies viešo pobūdžio. Darbdavys yra įdiegęs programas kompiuteryje, kurios fiksuoja visus darbuotojo veiksmus internete, renka duomenis apie el. paštą, išsaugo dokumentų atsargines kopijas. Visa tai taip pat bus slaptas stebėjimas, nors ir ne vaizdo kamera. Žinoma, darbdavys šios medžiagos negalės pateikti kaip teisėto įrodymo, jeigu nebus įspėjęs darbuotojo apie stebėjimo galimybę, tačiau bent koks įspėjimas ir darbdavio advokato geri argumentai, jog šio darbuotojo veikla gali būti pripažįstama vieša ves prie to, jog šis e – darbo vietos stebėjimas teisme bus pripažintas teisėtu.

Lietuvos teismų praktika linksta link to, jog darbdavys ginamas nuo neteisėtų darbuotojų veiksmų ir yra užkertamas kelias piktnaudžiavimui privatumu. Daugėjant bylų dėl asmens privatumo ribojimo e – darbo vietoje teismai turėtų įvertinti, ar darbdavys vadovavosi būtinumo, tikslingumo principais pradėdamas darbuotojo kontrolę e – darbo vietoje. Be to, svarbu teismui atkreipti dėmesį į elektroninio stebėjimo priemonių proporcingumą ir sąžiningumą darbuotojo atžvilgiu.

3.3. Asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje teisinio reglamentavimo kryptys Lietuvoje

Išnagrinėta Lietuvos situacija rodo būtinybę valstybei susirūpinti savo piliečių teisėmis ir priimti įstatymus, kurie užtikrintų galimybes darbuotojams ginčyti darbdavio stebėjimą, nustatytų balansą tarp darbdavio ir darbuotojų teisių ir pareigų, nes šiuo metu daugiau teisių yra darbdavio pusėje. Be to, nesant konkretaus teisinio reguliavimo darbdavys remdamasis vien bendro pobūdžio normomis ir jas interpretuodamas gali pažeisti asmens privatumo teises ir duomenų tvarkymo

principus. Abejojime, ar e – darbo vietos kontrolę galėtų reguliuoti įstatyminio lygmens norma. Nors remiantis Suomijos pavyzdžiu Lietuvai būtų galima pagalvoti apie sektorinį duomenų apsaugos sureguliavimą. Šiuo atveju būtų išleistas įstatymas, kuris apimtų ne vien elektroninį stebėjimą darbo vietoje, bet ir kitus duomenų apsaugos darbo vietoje aspektus. Galbūt neradus įstatymų leidėjo pritarimo priimti įstatyminės normos, tinkamesnis pasiūlymas būtų išleisti poįstatyminį teisės aktas. Šiam siūlymui pritaria Žmogaus teisių stebėjimo institutas.[144]

Darbe nagrinėti Belgijos, Didžiosios Britanijos pavyzdžiai rodo, jog svarbus vaidmuo reglamentuojant e – darbo vietos stebėjimą atitenka asmens duomenų apsaugos institucijai. Todėl Lietuvoje reguliuojant šią problemą galėtų prisidėti Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija (VDAI). Ši institucija galėtų pateikti rekomendacijas, pasiūlymus, išaiškinimus darbdaviams ir darbuotojams, kaip surasti interesų balansą, kaip paruošti vidaus tvarkos taisykles reglamentuojančias informacinių komunikacinių priemonių naudojimą. Be to, ši institucija sukonkretintų ir paaiškintų parengtą poįstatyminį aktą.[145] Remdamiesi tuo, jog VDAI prižiūri ir kontroliuoja Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo vykdymą,[146] todėl tokia pat veikla galėtų užsiimti ir vykdant poįstatyminį aktą dėl kontrolės e – darbo vietoje.

Neesant valstybinio reguliavimo įmonės pačios turi pagalvoti, kaip kolektyvinėse ar darbo sutartyse, bei vidaus darbo tvarkos ir specialiose elektroninio stebėjimo taisyklėse nustatyti e – darbo vietos tvarkos reikalavimus, atsakomybę už pažeidimus. Tai sumažintų darbuotojų privatumo lūkesčius, tačiau darbdaviai apsisaugotų nuo ieškinių teisme. J. Pleskytė pažymi, kad darbdaviai turėtų stengtis kaip galima labiau apriboti darbuotojų tikėjimąsi į privatumą darbo vietoje.[147]

Kaip jau buvo minėta, atsirado būtinybė patikslinti BK 166 str. normą. Diskutuotina, ar už darbuotojo el. pašto slaptumo pažeidimą darbdavys turėtų būti traukiamas baudžiamojon atsakomybėn. Vertėtų pasvarstyti, ar administracinė atsakomybė nebūtų tinkamesnė. Tuo labiau, kad už asmens duomenų pažeidimą ši atsakomybė ir yra taikoma. Žinoma, turėtų būti atkreipiamas dėmesys į pažeidimo mastą ir pasekmes. Tuo atveju, kai yra padaroma didelė žala, baudžiamoji atsakomybė neturėtų būti atmestina.

Remdamiesi ES šalių pavyzdžiais, manytume, jog svarbų vaidmenį ieškant sprendimo dėl asmens privatumo e – darbo vietoje turėtų suvaidinti profesinės sąjungos. E – darbo vietos apsaugos klausimai turėtų tapti derybų tarp darbdavių ir profsąjungų objektu ir atsispindėti kolektyvinėse

[144] Žmogaus teisių stebėjimo institutas. Elektroninės darbo vietos kontrolė ir teisė į privataus gyvenimo gerbimą apžvalga. Vilnius, 2006. P. 7.
[145] Ten pat.
[146] Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas 29 str. 1 d. //Valstybės žinios. 2003, Nr. 15-597.
[147] J. Pleskytė. Ar darbdavys turi teisę tikrinti darbuotojo elektroninį paštą? International journal of Baltic law Volume 1 No. 3, 2004 m. birželis. P. 150.

sutartyse.[148] Profesinių sąjungų ir darbdavių dialogas, tarpusavio bendradarbiavimas padeda pasiekti geresnių rezultatų ir susitarti dėl darbo organizavimo. Galbūt vienas darbuotojas nedrįs prieštarauti darbdaviui dėl jo privatumo e – darbo vietoje ribojimo. Tuo labiau, kad tai dažnai gresia darbo vietos praradimu ar darbdavio nemalonės užsitraukimu. Tai, kad mūsų šalyje darbuotojai dar ne tiek dėmesio skiria savo teisėms darbo vietoje, yra galbūt socialinė problema. Valstybė dar yra pereinamajame laikotarpyje, kuriame formuojamos vertybės, senos keičiamos naujomis. Žmonėms šiuo metu labiau rūpi jų darbą atitinkantis atlygis, darbo dienos trukmė. Valstybei sukūrus tinkamas sąlygas darbui, asmens įvertinimui, vėliau atsiras ir teisiniai mechanizmai asmens privatumui apsaugoti ir tapatumui visuomenei išlaikyti. Svarbu, kad piliečiai patys būtų suinteresuoti savo teisių gynimu, gautų pakankamai informacijos. Tam reikia ugdyti piliečių teisinę sąmonę, reformuoti teisinę bazę.

Apibendrinant trečiąją dalį reikia pastebėti, jog Lietuvos įstatymai nemažai dėmesio skiria darbdavio teisėtiems interesams ir jų gynybai. Žinoma, darbuotojo interesai nėra pamirštami, tačiau linkstama ginti darbdavį nuo darbuotojų piktnaudžiavimo privatumu darbo vietoje. Nors teisinio e – darbo vietos reglamentavimo nėra, tačiau remiantis bendrosiomis įstatymų nuostatomis galima teigti, jog darbdavys turi teisė kontroliuoti darbuotoją e – darbo vietoje, nes nuosavybės teise valdo informacines komunikacines įmonės priemones. Lietuvos teismų praktikoje akcentuojamas piktnaudžiavimas privatumu, kuris panaikina teisę gintis šia teise. Daugėjant bylų nagrinėjamoje srityje teismai turėtų kreipti dėmesį į būtinumo, tikslingumo, proporcingumo ir sąžiningumo principus. Įmonėms siūloma nelaukti, kol darbuotojų ieškiniai pasieks teismus, ar atsiras atitinkamas valstybinis reguliavimas. Darbdaviams siūloma mažinti darbuotojų privatumo e – darbo vietoje lūkesčius reglamentuojant kontrolės klausimus įmonės vidaus taisyklėse.

[148] Žmogaus teisių stebėjimo institutas. Elektroninės darbo vietos kontrolė ir teisė į privataus gyvenimo gerbimą apžvalga. Vilnius, 2006. P. 6.

4. ASMENS PRIVATUMO ELEKTRONINĖJE DARBO VIETOJE SOCIOLOGINIS TYRIMAS

Analizuojant asmens privatumo e – darbo vietoje problematiką svarbu patyrinėti ir esamą situaciją Lietuvos įmonėse. Verta pažvelgti į susiklosčiusią praktiką Lietuvos įmonėse atsižvelgiant į tai, jog oficialiai šios srities tyrimai dar nebuvo skelbti, nors žiniasklaidoje pasirodę komentarai skelbia apie šios problemos egzistavimą, o Žmogaus teisių stebėjimo institutas pareiškė susirūpinimą. 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) išsiaiškinti, ar Lietuvos įmonės yra nustačiusios elektroninių ir komunikacinių priemonių naudojimosi kontrolės politiką;
2) nustatyti, ar darbuotojas išsaugo privatumą e – darbo vietoje Lietuvos įmonėse;
3) nustatyti, kokia forma darbuotojai informuojami apie elektroninių ir komunikacinių priemonių naudojimosi kontrolę Lietuvos įmonėse;
4) ištirti, ar Lietuvos įmonėse yra taikomos drausminės nuobaudos už elektroninių ir komunikacinių priemonių netinkamą naudojimąsi.

Šiems tikslams pasiekti buvo sudaryta internetinė anketa, susidedanti iš trumpo pristatymo, paaiškinimo apie tyrimo tikslus, nurodymo, kad gauti duomenys bus panaudoti magistro baigiamajame darbe. Taip pat buvo paaiškinta, kad respondentams yra garantuojamas anonimiškumas ir duomenų saugumas. Internetinė anketa pasirinkta dėl patogumo, greito išplatinimo, galimybės sulaukti įvairaus rato respondentų atsakymų. Anketa patalpinta internetinių apklausų sistemos puslapyje http://www.apklausa.lt 2006 m. lapkričio 24 d. 9 val. 30 min. Anketos internetinis adresas yra http://www.apklausa.lt/answerform.php?form=9488. Elektroniniai laiškai su nuoroda į apklausos puslapį buvo išsiųsti kelių elektroninių konferencijų adresais, išplatinti kolegoms ir pažįstamiems. Be to, anketa 2006 m. lapkričio 24 d. buvo pasiekiama tik atidarius http://www.apklausa.lt internetinę svetainę. Į anketos klausimus turėjo atsakyti Lietuvos įmonių vadovai, personalo skyriaus vadovai, kompiuterinių sistemų administratoriai ir kiti darbuotojai. Anketa buvo skirta dirbantiems asmenims. Išsiuntus prašymą su anketos nuoroda elektroniniu paštu į keletą elektroninių konferencijų buvo gauti atsiprašymai, jog asmenys negali atsakyti į pateiktus klausimus, nes yra nedirbantys, šiuo metu prižiūri vaikus ar yra pensinio amžiaus. Nusiuntus

elektroninį laišką su prašymu užpildyti anketą į pagrindines Lietuvos telekomunikacijų bendroves buvo gautas atsakymas, jog šiuo metu nėra galimybės atsakyti arba pranešta, jog laiškas persiųstas atitinkamam įmonės padaliniui.

Pasirinkus internetinio anketavimo būdą buvo tikimasi aukšto respondentų aktyvumo. Tai pasiteisino, nes anketos įkėlimo dieną iki 15 val. sulaukta 32 atsakymų. Lapkričio 25 d. iki 15 val. 59 respondentai buvo atsakę į anketos klausimus. Lapkričio 26 d. iki 15 val. gauti 83 atsakymai. Lapkričio 27 d. iki 15 val. sulaukta 101 atsakymo, o lapkričio 28 d. – 114. šis skaičius ir sudaro tyrimo imtį.

4.2. Tyrimo rezultatai

Tyrime buvo siekiama išsiaiškinti, ar Lietuvos įmonės kontroliuoja darbuotojus e – darbo vietoje, todėl ir pirmuoju anketos klausimu buvo aiškinamasi, ar įmonėse yra nustatyta naudojimosi elektroninėmis ir komunikacinėmis priemonėmis kontrolės politika.

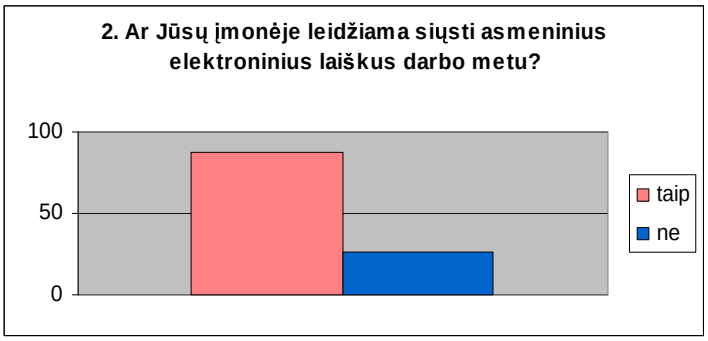


1 pav.

Pagal 1 pav. matome, jog 49 respondentai patvirtino, kad jų įmonė turi tokią kontrolės politiką. Tai sudaro 42,98 % atsakymų. 65 respondentai teigia, kad jų įmonė šios politikos neturi. Tai sudaro 57,02 % atsakymų. Gautas rezultatas rodo, kad dar ne visos Lietuvos įmonės yra nustačiusios elektroninių ir komunikacinių priemonių kontrolės politiką. Gautas rezultatas gali rodyti, jog elektroninė kontrolė vyksta net neturint aiškių tikslų, nenustačius skaidrios atlikimo tvarkos. Be to, taip pat gali būti, jog Lietuvos įmonės kol kas nekontroliuoja, kaip darbuotojai naudojasi įmonės elektroniniais ir komunikaciniais resursais, nes dar nesusidūrė su teisės pažeidimais pasinaudojant e – darbo vietos privalumais. Manome, kad tai tik patvirtina, kad įstatymų leidėjas turi susimąstyti apie teisinį šios srities reguliavimą. Įmonių vadovai turi suvokti, kad darbuotojai, net ir nepadarydami teisės pažeidimų pasinaudoję darbdavio elektronine

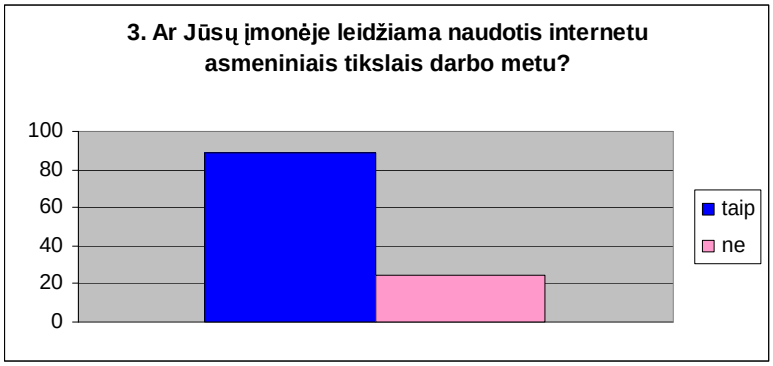
komunikacine technika, įvykdo „laiko vagystę“ – darbo laiką skiria savo pomėgiams internete ar asmeninių reikalų tvarkymui pasitelkiant įmonės elektroninė komunikacinę įrangą.

Antrasis ir trečias klausimas skirtas nustatyti, kokio pobūdžio asmeninis elektroninių, komunikacinių priemonių naudojimasis leidžiamas. Respondentų klausta, ar įmonė leidžia siųsti asmeninius elektroninius laiškus ir naršyti internetą darbo metu.



2 pav.

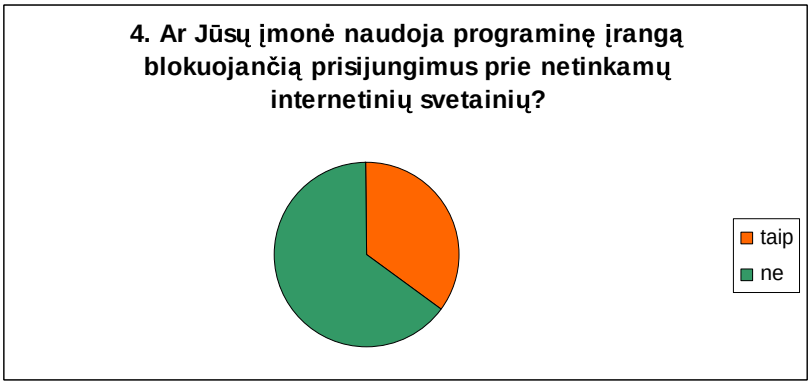
Tai rodo, ar darbdavys riboja asmens privatumą e – darbo vietoje, ar suteikia laisvę vystyti santykius su aplinkiniais būnant darbo 2 pav. vaizduoja, jog įmonės nesipriešina asmeninių elektroninių laiškų siuntimui darbo metu. Net 77,19 % (88) atsakė į šį klausimą teigiamai, o 22,81 % (26) pripažino, kad jų įmonė neleidžia užsiimti šia veikla darbo metu. Atsižvelgiant į tai, jog pirmasis klausimas parodė, jog nedaugelyje Lietuvos įmonių taikoma elektroninių ir komunikacinių priemonių naudojimosi politika, yra natūralu, jog asmeninis elektroninis paštas kol kas nėra kontroliuojamas. Taigi tyrimo rezultatai rodo, Lietuvoje darbuotojai e – darbo vietoje išsaugo elektroninio pašto privatumą. Analogiška situacija yra susiklosčiusi dėl interneto naudojimosi e – darbo vietoje. Kaip jau buvo anksčiau darbe minėta, darbuotojai internetą darbo vietoje naudoja įvairiais asmeniniais tikslais, todėl darbdavys yra priverstas pradėti elektroninę stebėseną ir kontroliuoti, ar darbuotojas nepiktnaudžiauja suteiktomis galimybėmis e – darbo vietoje. Tyrimo rezultatai rodo, jog Lietuvoje darbuotojų veikla internete nėra kontroliuojama. Respondentų buvo klausiama, ar jų įmonėje leidžiama naudotis internetu asmeniniais tikslais darbo metu. 3 pav. rodo, jog įmonėse išplitęs asmeninis interneto naudojimas.



3 pav.

78,07 % (89) teigia, jog jų įmonė leidžia naudotis internetu asmeniniais tikslais. 21,93 % (25) pripažįsta, kad toks naudojimas jų įmonėje nėra priimtinas. Galima spręsti, jog Lietuvos įmonių kol kas nejaudina galinčios kilti problemos dėl darbuotojų naudojimo internetu asmeniniais tikslais. Darbdavių nejaudina, jog darbuotojai apkrauna įmonės internetinio tinklą ar tai, jog įmonei gali tekti atsakyti už nelegalios programinės įrangos, pornografijos, muzikos ir filmų platinimą. Lietuvos įmonėms, pasiekusioms pakankamą kompiuterizavimosi lygį, jau laikas pagalvoti, ar darbuotojai nepiktnaudžiauja laisve e – darbo vietoje. Gali būti, kad darbdaviai laikosi gana liberalios politikos – leidžia naudotis įmonės elektroniniais ir komunikaciniais resursais asmeniniais tikslais iki tol, kol nėra pažeidžiami įmonės interesai, laiku atliekami darbai ir nepadaroma žala darbdaviui. Manytume, kad siekiant efektyvaus darbo laiko panaudojimo ir tinkamo įmonės kompiuterinio tinklo darbo darbdaviai turėtų atsižvelgti į šių klausimų sureguliavimą. Darbdaviams nebūtina uždrausti naudotis el. paštu ar internetu asmeniniais tikslais, tačiau galima nustatyti tam tikrą laiką, kada tai yra leidžiama (pvz. po darbo, pertraukų metu ar pan.)

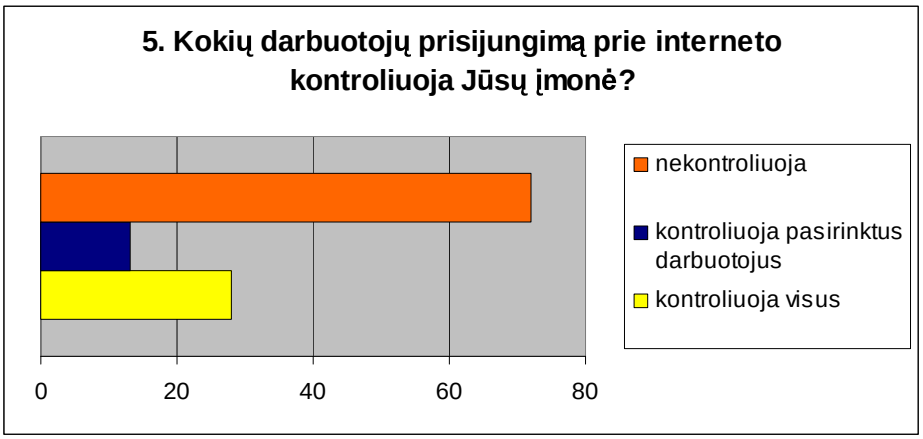
Ketvirtas klausimas buvo skirtas ne tik ištirti blokuojančių programų paplitimą Lietuvos įmonėse, tačiau šiuo klausimu buvo galima patikrinti, ar respondentai sako tiesą, apie leidimą naudotis internetu asmeniniais tikslais.



4 pav.

Matome, kad 35,40 % (40) atsakiusiųjų teigia, jog jų įmonėje tokia programinė įranga yra taikoma. 64,60 % (73) pripažįsta, kad ši įranga nėra naudojama. Gauti rezultatai patvirtina, kad asmeninis elektroninių ir komunikacinių įmonės resursų naudojimas yra leidžiamas ir nekontroliuojamas Lietuvos įmonėse. Nagrinėdami Darbo grupės dokumentą[149] pastebėjome, jog prevencija svarbi šiuolaikiniuose darbo santykiuose. Darbdaviai turi imtis priemonių dar prieš tai, kai atsiranda atsakomybė už darbuotojo netinkamus veiksmus. Lietuvos įmonės nėra įdiegusios net prevencinių priemonių sustabdyti netinkamą naudojimąsi įmonės resursais. Dėl to, kaip jau minėjome, gali nukentėti ne tik įmonės tinklas, bet ir kilti darbdavio atsakomybė. Tai taip pat rodo Lietuvos įmonių nenorą investuoti į programinę įrangą, kuri užtikrintų tinkamą įmonės kompiuterinės sistemos darbą. Žinoma, šie rezultatai gali būti tik iš dalies teisingi, nes nebūtinai visi darbuotojai žino apie šią įrangą, jeigu nebuvo apsilankę netinkamose svetainėse, kurios buvo blokuotos.

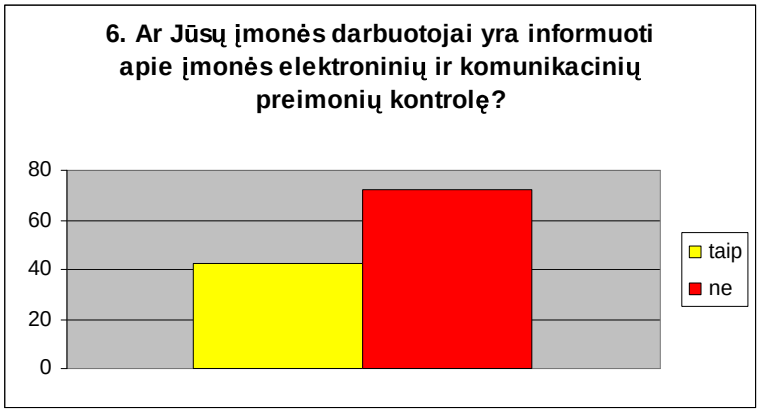
Nagrinėjant darbuotojų elektroninę kontrolę ir privatumą e – darbo vietoje svarbu išskirti, kokie asmenys e – darbo vietoje yra kontroliuojami. Penktame klausime buvo išskirti variantai, ar yra kontroliuojami pasirinkti, ar visi darbuotojai. Taip pat išskirta kategorija – jokie darbuotojai nekontroliuojami. Kaip ir pirmuosiuose klausimuose pirmauja pozicija, jog jokių darbuotojų prisijungimas prie interneto nėra kontroliuojamas (5pav.) – 63,72 % (72). Tai, jog kontroliuojami visi darbuotojai, mano 24,78 % (28) respondentų. Tai, jog kontroliuojami pasirinkti darbuotojai atsakė 11,50 % (13) respondentų.



5 pav.

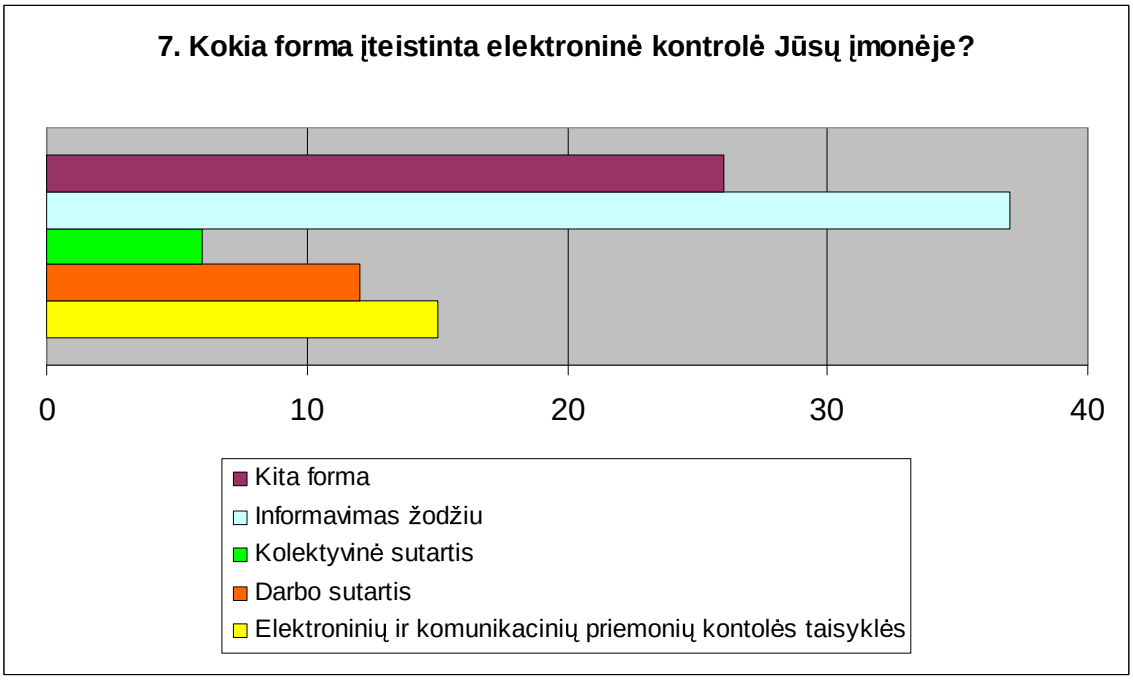
[149] 29 str. Duomenų apsaugos grupė. Darbinis dokumentas dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje. 5401/01/EN. Priimtas 2002-05-29

Remiantis ES teisės aktų reikalavimais darbuotojų informavimas apie elektroninių ir komunikacinių priemonių kontrolę yra svarbus. Informavimas sudaro pagrindą kurti pasitikėjimu grįstą aplinką įmonėje. 6 pav. rodo, jog Lietuvos įmonėse nėra pakankamai informuojami darbuotojai. 36,84 % (42) teigia, jog jų įmonėje darbuotojai yra apie tai informuojami, tačiau 63,16 % (72) pripažįsta, kad nėra. Šio klausimo rezultatai rodo skaidrumo principo trūkumą įmonėse. Kartu pripažįstame, jog problemos lyg ir nėra, atsižvelgiant į anksčiau nagrinėtų klausimų rezultatus, kurie rodo, jog įmonės daug ką leidžia darbuotojams ir neriboja jų privatumo e – darbo vietoje.



6 pav.

Kadangi informavimas, nors ir menkas, Lietuvos įmonėse veikia, yra svarbu išskirti, kokia forma šis informavimas vyksta. 7 pav. vaizduota, kokiomis formomis yra įteisinta elektroninė kontrolė Lietuvos įmonėse. 38,54 % (37) respondentų teigia, kad jų įmonė informuoja darbuotojus žodžiu. Žodinis informavimas yra svarbus, tačiau nepakankamas. Įmonė žodžiu informavusi apie elektroninių ir komunikacinių priemonių kontrolę turėtų tai įteisinti ir tam tikrame įmonės vidaus dokumente arba įrašyti į darbuotojo darbo sutartį. 15,63 % (15) teigia, jog kontrolė yra įteisinta įmonės Elektroninių ir komunikacinių priemonių kontrolės taisyklėse. Mūsų nuomone, ši forma yra viena tinkamiausių, nes taisyklėse ne tik nurodoma, jog darbuotojai bus kontroliuojami, bet ir išdėstoma elektroninės kontrolės tvarka, atsakomybė ir pan. 12,50 % (12) mano, jog kontrolė yra įteisinama darbo sutartyje. 6,25 % (6) – kolektyvinėje sutartyje. 27,08 % (26) teigia, jog yra įteisinama kita forma. Manytume, kad kita forma galėtų būti vadovo įsakymas, bendrosios įmonės vidaus taisyklės ar pareiginiai nuostatai ir pan.



7 pav.

8 pav. vaizduoja drausminių nuobaudų taikymą Lietuvos įmonėse. 84,96 % (96) mano, kad jų įmonėse drausminės nuobaudos už netinkamą elektroninių ir komunikacinių priemonių naudojimą netaikytos, o 15,04 % (17) teigia, kad jų įmonės taikė drausmines nuobaudas.

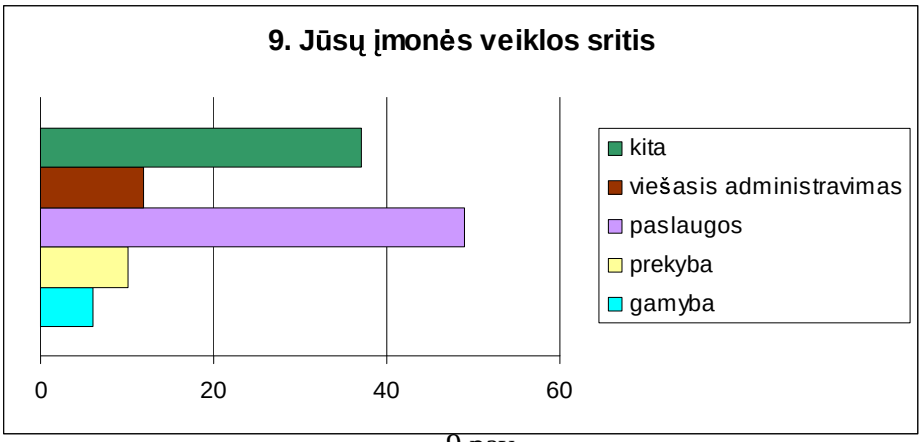


8pav.

Atsižvelgiant į tai, kad daugelis Lietuvos įmonių neturi elektroninių ir komunikacinių priemonių naudojimosi politikos, neprieštarauja, kad darbuotojas naudojasi el. paštu ir internetu asmeniniais tikslais, tai didelis respondentų procentas, atsakiusių neigiamai dėl drausminių

nuobaudų, nestebina. Kol nebus suformuota įmonių politika dėl elektroninių ir komunikacinių priemonių, drausminės nuobaudos mažai tikėtinos.

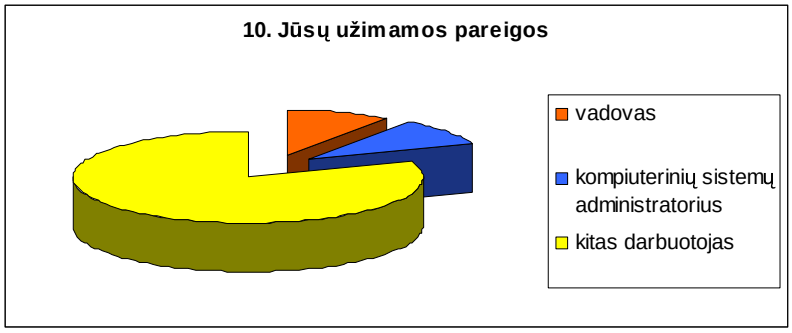
Tyrimui buvo pasirinktos kelios apibendrintos įmonių veiklos sritys (9 pav.). Daugiausia atsakiusių respondentų buvo iš paslaugų srities – 42,98 % (49), viešojo administravimo – 10,53 % (12), prekybos – 8,77 % (10), gamybos – 5,26 % (6), kitų sričių – 32,46 % (37).



9 pav.

Manome, kad natūralu, jog iš paslaugų sektoriaus sulaukta daugiausia atsakymų, nes asmenys, kurie dirba šioje srityje, dažniausiai gali naudotis internetu, tikrinti el. paštą ir pan. Tuo labiau, kad daugelis paslaugų srities įmonių informaciją teikia el. paštu, konsultuoja klientus elektroniniu būdu. Galime daryti prielaidą, kad šios srities darbuotojams gali būti taikoma elektroninė stebėsena, nes jų darbas susijęs su tiesioginiu bendravimu su klientais. Darbdavys turėtų būti suinteresuotas, kaip darbuotojai atstovauja įmonę, suteikia klientams informaciją, todėl šių darbuotojų el. paštas ir naudojimasis internetu gali būti stebimas. Nemažai gauta atsakymų ir iš viešojo administravimo institucijų. Valstybės institucijos dažniausiai turi nustatytą naudojimosi elektroninėmis ir komunikacinėmis priemonėmis politiką.

10 pav. rodo respondentų pasiskirstymą pagal užimamas pareigas. Buvo sulaukta vienodo atsakymų procento iš vadovų ir kompiuterinių sistemų administratorių – po 9,65 % (po 11). Daugiausia į anketos klausimus atsakė kiti įmonių darbuotojai – 80,70 % (92).



10 pav.

Tyrimas nebuvo tiesiogiai nukreiptas į įmonių vadovus. Manome, kad ir kiti darbuotojai yra gana kompetentingi atsakyti, kokia yra susiklosčiusi praktika įmonėje. Be to, atskirai buvo išskirti kompiuterinių sistemų administratoriai, kurie dažniausiai ir yra atsakingi už įmonės kompiuterinio tinklo priežiūrą, įdiegia netinkamų interneto svetainių blokavimo programinę įrangą.

Tyrimas parodė, kad daugelyje Lietuvos įmonių nėra nustatyta naudojimosi elektroninėmis ir komunikacinėmis priemonėmis naudojimosi politika. Dėl šios priežasties įmonės gana atlaidžiai žiūri į darbuotojų naudojimąsi internetu ir el. paštu asmeniniais tikslais darbo metu. Nėra išplitęs darbuotojų informavimas apie elektroninę e – darbo vietos kontrolę, tačiau neesant realios kontrolės informavimas ir negali atsirasti. Tais atvejais, kai įmonė propaguoja e – darbo vietos kontrolę, dažniausiai informuoja darbuotojus žodžiu. Šis informavimas nėra pakankamas. Tai nurodoma ES teisės aktuose, pagal kuriuos turi būti kuriamas nacionalinis asmens privatumo e – darbo vietoje teisinis reglamentavimas. Preziumuojame, kad drausminės nuobaudos taikytos tik tose įmonėse, kuriose yra nustatyta aiški naudojimosi įmonės elektroniniais resursais politika. Bendras rezultatas rodo, kad Lietuvos įmonėse nėra plačios drausminių nuobaudų už netinkamą elektroninių ir komunikacinių priemonių naudojimosi skyrimo praktikos. Išnagrinėjus tyrimo rezultatus manome, jog yra būtina Lietuvos darbdaviams atkreipti dėmesį į elektroninių ir komunikacinių priemonių naudojimosi taisyklių sukūrimą. Nors dažniausiai elektroninės kontrolės klausimai reglamentuojami įmonės vidaus taisyklėse, tačiau įmonės taip pat turėtų atkreipti dėmesį į elektroninės kontrolės e – darbo vietoje nuostatų įtraukimą į kolektyvines ir darbo sutartis. Šiuo metu daugelis darbdavių nekreipia dėmesio į tai, ką veikia darbuotojai darbo metu ir reikalauja tik galutinio produkto – atliktos užduoties ar pan. Šis požiūris yra kritikuotinas, nes darbuotojai pradeda piktnaudžiauti laisve ir naudotis įmonės resursais asmeniniais tikslais. Toks jų elgesys gali sukelti nepageidaujamų pasekmių darbdaviui – neefektyvus darbo laiko panaudojimas, netinkamas įmonės kompiuterinio tinklo darbas. Darbdaviams nebūtina uždrausti asmeniniais tikslais naudotis įmonės elektroninėmis komunikacinėmis priemonėmis asmeniniais tikslais, tačiau būtų vertinga nustatyti konkretų laiką,

kada tai yra leidžiama darbuotojams. Tuo pačiu tyrimas rodo, jog Lietuvoje darbuotojai išsaugo savo privatumą e – darbo vietoje ir darbo metu gali komunikuoti su aplinkiniu pasauliu internetu ir el. paštu. Manytume, kad elektroninių ir komunikacinių priemonių naudojimosi taisyklės įmonėse privatumo teisės neapribotų, bet aiškiau reglamentuotų, kas leidžiama e – darbo vietoje darbo metu ir kokie piktnaudžiavimai yra nepateisinami darbdavio požiūriu.

IŠVADOS

Remiantis darbu galima išskirti sekančias išvadas:

1. Tradiciškai privatumo teisės samprata buvo siejama su privačia erdve. Modernių technologijų amžiuje privatumas išlieka fundamentalia asmens teise, tačiau neapsiribojama vien privačiomis erdvėmis ir asmuo kelia privatumo apsaugos klausimą ten, kur jis užmezga, plėtoja ir vysto santykius su aplinkiniais – darbo vietoje.
2. Privatumas elektroninėje darbo vietoje nėra prarandamas darbuotojui pasirašant darbo sutartį. Nors darbdavys ir yra suinteresuotas verslo interesų apsauga, įmonės gero vardo išsaugojimu, tinkamu kompiuterinės sistemos darbu, tačiau privalo gerbti darbuotojo pagrindines teises. Priešprieša dėl asmens privatumo elektroninė darbo vietoje turi būti sprendžiama ieškant pusiausvyros tarp abiejų šalių.
3. Elektroninės darbo vietos stebėjimas griauna pasitikėjimą darbo santykiuose, daro žalą individo psichologinei būsenai, sukelia darbuotojų kaitą. Todėl darbdaviams siūloma taikyti trumpalaikį prevencinį elektroninį stebėjimą, kurio vykdymo principai yra aiškūs ir žinomi darbuotojams.
4. JAV asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje teisinis reglamentavimas linkęs apsaugoti verslo interesus, darbdavio nuosavybės teisę. JAV tikimasi, kad per teisminę praktiką bus atkreiptas visuomenės dėmesys į privatumo pažeidimus ir aukščiausia valdžia imsis veiksmų tobulinti įstatymus.
5. Europos Sąjungoje pripažįstama, kad asmuo gali pagrįstai tikėtis privatumo darbo vietoje, tačiau lūkesčiai sumažinami informavus darbuotoją. Darbuotojas nepraranda privatumo teisės vien dėl to, kad naudojasi darbdavio resursais. Nors Europos Sąjungos mastu nėra vientiso akto, kuris būtų taikomas e – darbo vietos apsaugos užtikrinimui, tačiau valstybės narės įstatymiškai pradėjo reglamentuoti elektroninį stebėjimą darbo santykiuos perkeldamos į nacionalinę teisę pagrindinius asmens duomenų tvarkymo principus, kurie taikomi ir reglamentuojant elektroninį stebėjimą darbo vietoje.
6. Lietuvoje asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje problema yra palyginti nauja, tačiau remiantis teisės aktų nuostatomis galima teigti, jog darbdavys turi teisę tikrinti, ką darbuotojas veikia darbo metu elektroninėje darbo vietoje, nes įmonės elektroninės ir komunikacinės priemonės jam priklauso nuosavybės teise. Tai, kad darbuotas yra įpareigojamas tausoti darbdavio turtą ir laikytis drausmės darbo vietoje, taip pat rodo, jog privatumas elektroninėje darbo vietoje gali būti ribojamas.

7. Lietuvos teismai pripažįsta, jog asmuo darbovietėje neatsisako daugelio savo teisių, t. p. teisės į privatumą, tačiau nesąžiningo elgesio darbovietėje, piktnaudžiavimo įmonės resursais, negalima pateisinti šia teise. Remiantis Lietuvos teismų praktika, kurioje buvo iškeltas tam tikrų technologijų naudojimo darbo vietoje teisėtumo klausimas, darbo vieta vertinama kaip vieša ir joje privatumas nėra garantuojamas. Neesant konkrečių bylų susijusių su asmens privatumu elektroninėje darbo vietoje, neaišku, ar teismai vertins taip pat, tačiau ryškėja tendencija, jog daugiau dėmesio skiriama darbdavio interesams.
8. Lietuvos įstatymų leidėjas turi atkreipti dėmesį, jog laikas priimti teisės aktą, kuris detalizuotų bendruosius privataus gyvenimo gerbimo principus, aiškiai nustatytų elektroninės darbo vietos kontrolės taisykles, darbuotojų ir darbdavio teises ir pareigas elektroninio stebėjimo kontekste. Prie šio proceso galėtų prisidėti Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, pateikdama rekomendacijas, pasiūlymus, išaiškinimus. Be to, remiantis kitų Europos Sąjungos šalių pavyzdžiais, Lietuvoje daugiau dėmesio turėtų būti atkreipta į tarpusavio dialogą darbo santykiuose, informavimą ir konsultavimąsi ne tik su darbuotojais, bet ir su jų atstovais, profesinėmis sąjungomis.
9. Remiantis atliktu sociologiniu asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje tyrimu pateikiamos šios išvados ir pasiūlymai:

9.1. Lietuvos įmonėse vyrauja liberalus požiūris į naudojimąsi elektroniniais ir komunikaciniais darbdavio resursais. Daugelyje įmonių nėra nustatyta naudojimosi elektroninėmis ir komunikacinėmis priemonėmis naudojimosi politika, todėl darbuotojai nėra suvaržyti privalomomis laikytis taisyklėmis;

9.2. Dažniausiai darbuotojai apie elektroninės darbo vietos kontrolę informuojami žodžiu. Manome, kad informavimas nėra pakankamas, todėl įmonės daugiau dėmesio turėtų kreipti į elektroninės darbo vietos kontrolės formų įteisinimą įmonės vidaus tvarkos taisyklėse, darbo ar kolektyvinėse sutartyse ir kitose formose. Darbdaviai nebūtinai turėtų uždrausti asmeniniais tikslais naudotis įmonės elektroninėmis komunikacinėmis priemonėmis asmeniniais tikslais, tačiau būtų vertinga nustatyti konkretų laiką, kada tai yra leidžiama darbuotojams. Be to, darbuotojų privatumo lūkesčiai gali būti mažinami sukuriant atitinkamas taisykles ir tinkamai informuojant apie jas;

9.3. Lietuvos darbdaviai nepropaguoja drausminių nuobaudų skyrimo už netinkamą naudojimąsi įmonės elektroniniais ir komunikaciniais resursais. Be to, nėra diegiamos prevencinės priemonės įmonės kompiuterinėje įrangoje: blokuojančios programos, filtrai ir pan. Darbdavių nerūpestingumas gali sukelti žalą įmonei ir iškilti atsakomybės klausimas. Manome, kad įmonės, net ir leisdamos darbuotojams naudotis įmonės resursais asmeniniais tikslais, turi atkreipti dėmesį, ar darbuotojai nepiktnaudžiauja jiems suteikta laisve.

SANTRAUKA

Asmens privatumas elektroninėje darbo vietoje: teisiniai aspektai

Pagrindinės sąvokos: privatumas, elektroninė darbo vieta, elektroninė stebėsena, kontrolė, ribojimas.

Modernių technologijų plėtra pastaruoju metu žymiai keičia įprastą darbo vietą. Technologijos ne tik palengvino darbo funkcijų atlikimą, bet ir privertė darbdavius susimąstyti, ar darbuotojai produktyviai ir efektyviai išnaudoja darbo laiką elektroninėje darbo vietoje. Įmonės pradeda naudoti elektroninio stebėjimo priemones, kurių pritaikymas elektroninėje darbo vietoje sąlygoja teisiškai neišspręstų problemų atsiradimą. Kontrolės technologijų panaudojimas sukelia konfliktą tarp darbdavio ir darbuotojų interesų. Atsiranda būtinybė apsispręsti, kuriems interesams turi būti teikiama pirmenybė. Siekiant išsaugoti pasitikėjimą ir patikimą darbo atmosferą siūloma ieškoti interesų pusiausvyros. Tai pasiekiama abiems darbo santykių šalims tinkamai pritaikius pagrindinius duomenų apsaugos principus – teisėtumą, aiškumą, proporcingumą ir saugumą.

Asmens privatumo e – darbo vietoje problema yra skirtingai vertinama JAV ir Europos Sąjungos teisiniame reglamentavime. JAV linkusios teikti pirmenybę verslo interesams. Tai vyksta dėl to, jog darbdavys nuosavybės teise valdo įmonei priklausančią įrangą ir naudojasi tiekėjo išimtimi. Tai leidžia teigti, jog darbuotojas šioje šalyje negali tikėtis privatumo elektroninėje darbo vietoje. Europoje, skirtingai nei JAV, elektroninės darbo vietos stebėjimas dažnai yra neteisėtas moraliniu požiūriu ir pažeidžia asmens konstitucinę teisę į privatumą. Europos Sąjungoje iškeliama duomenų apsaugos principų reikšmė ir galimybė vystyti santykius su išoriniu pasauliu net ir būnant darbo vietoje.

Lietuvoje asmens privatumo elektroninėje darbo vietoje problema yra gana nauja ir menkai nagrinėta. Pripažįstama, kad neesant adekvataus teisinio reglamentavimo gali kilti konfliktinės situacijos tarp darbo santykio šalių. Bendros Lietuvos teisės nuostatos rodo, jog darbdavys turi teisę tikrinti, ką darbuotojas veikia elektroninėje darbo vietoje.

Darbe atliktas sociologinis tyrimas rodo, kad dar mažai Lietuvos įmonių sukūrė elektroninių ir komunikacinių priemonių kontrolės politiką. Vyrauja liberalus požiūris į darbuotojų naudojimąsi elektroniniu paštu ir internetu asmeniniais tikslais elektroninėje darbo vietoje. Manome, kad įmonės turėtų atkreipti dėmesį, ar darbuotojai nepiktnaudžiauja jiems suteikta laisve. Tai įmanoma padaryti sumažinus darbuotojų privatumo lūkesčius ir nustačius atitinkamas taisykles.

SUMMARY

Person's privacy in the electronic workplace: legal aspects

Keywords: privacy, electronic workplace, electronic surveillance, control, restriction.

Substantial technology developments over the past two decades have dramatically transformed today's workplaces. It became easier to perform work functions. However, these changes made employers to think about productive and effective working time usage in the electronic working place. Companies began to use electronic surveillance. The appliance of this equipment determined the appearance of legal problems. Hence the usage of control technologies brings the conflict among the interests of employer and employee. There arises necessity to decide to whose interests to give the preference. There is offered to seek the balance of the interests in order to retain the confidence and trustworthy atmosphere in the workplace. In fact, this is achieved when the fundamental data protection principles – legitimacy, transparency, proportionality and security – are being applied.

The legal regulation of USA and European Union differently estimates the problem of the privacy in the electronic working place. The United States inclined to give the preference to business interests because employer posses the electronic equipment. Besides here the employer can use the provider exception. This shows that the employee in the United States can have no reasonable expectation of privacy in the electronic working place. However, in Europe the electronic surveillance is morally illegal and infringes the constitutional right of privacy. European Union values the data protection principles and the ability to communicate with the outside world while being in the workplace.

Topic of the privacy in the electronic working place in Lithuania is rather new and poorly examined. Moreover it is admitted that a clash of employees and employers interests can appear without adequate legal regulation. General provisions of Lithuanian law suggest that an employer has a right to control what an employee does in the electronic workplace.

The sociological research which was performed in the study demonstrates that few companies in Lithuania have the policy of the electronic and communication devices. There dominates liberal attitude towards the usage of electronic mail and the internet for the personal purposes. In our opinion, companies have to pay attention whether employees do not abuse the given freedom. This is possible to achieve through the decrease of the employee privacy expectations and determination of rules.

Literatūros sąrašas

Norminė literatūra

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija. //Valstybės žinios. 1992, Nr. 33 – 1014.
2. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas 228 str. //Valstybės žinios. 2002, Nr. 64 – 2569.
3. Lietuvos Respublikos Civilinis Kodeksas 6.264 str. //Valstybės žinios. 2000, Nr. 74 – 2262.
4. Lietuvos Respublikos Baudžiamasis kodeksas //Valstybės žinios. 2000, Nr. 89-2741.
5. Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas 29 str. 1 d. //Valstybės žinios. 2003, Nr. 15-597.
6. Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos direktoriaus 2002-02-26 įsakymu (Nr. 01-10-01) patvirtinta, Duomenų apsaugos plėtojimo 2002-2004 metais programa". //Valstybės žinios. 2002, Nr. 23-871.
7. Lietuvos Respublikos žmonių saugos darbe įstatymas. // Valstybės žinios. 1993, Nr. 55-1064.
8. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas. // Valstybės žinios. 2003, Nr. 70-3170.
9. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencija. // Valstybės žinios. 2000, Nr. 96-3016.
10. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo. 95/46/EC [1995] O.J. L282/31.
11. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva dėl asmens duomenų tvarkymo ir privatumo apsaugos elektroninių ryšių sektoriuje (Direktyva dėl privatumo ir elektroninių ryšių). 2002/58/EC [2002] O.J. L201/31
12. 29 str. Duomenų apsaugos grupė. Darbinis dokumentas dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje. 5401/01/EN. Priimtas 2002-05-29
13. 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupė. Nuomonė 9/2004. Rekomendacija 3/97 ,,Dėl anonimiškumo internete". Priimta 2004-11-09.

Specialioji literatūra

14. Lietuvos konstitucinė teisė. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2001.

15. V. Mikelėnas, G. Bartkus, V. Mizaras, Š. Kesarauskas. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Antroji knyga. Asmenys. Vilnius: Justitia, 2002.
16. E.Žiobienė. Privatumo teisės doktrinos kaita JAV // Jurisprudencija. 2002, t. 32 (24)
17. A.Vaišvila. Teisės teorija . Vilnius: Justitia, 2000.
18. Informacinių technologijų teisė. Vilnius: NVO Institutas, 2004.
19. A.Būdvytytė. Teisės į privataus gyvenimo neliečiamumą ypatumai Airijoje ir Didžiojoje Britanijoje. Teisinės minties šventė, 2005 m.
20. Žmogaus teisių stebėjimo institutas „Elektroninės darbo vietos kontrolė ir teisė į privataus gyvenimo gerbimą“ apžvalga. Vilnius, 2006.
21. A. F. Westin. Privacy and Freedom. New York: Atheneum, 1967
22. G. B. Delta, J. H. Matsuura. Law of the Internet. New York : Aspen Law & Business, 2005.
23. J. P. Kesan. Cyber working or cyber shirking?: A First principles examination of electronic privacy in the workplace. Illinois Law and Economics Working Papers Series. Working Paper No. 00-32. 2001.
24. J. Weckert. Electronic monitoring in the workplace: Controversies and solutions. Hershey, PA: Idea group publishing, 2004.
25. S. E. Gindin. Guide to e-mail & the internet in the workplace. 1999.
26. M. Civilka. Dar kartą apie darbuotojų privatumą, 2002. <http://www.itc.tf.vu.lt/mokslas/privatumas.doc>
27. Duomenų apsauga darbo vietoje. <http://www.ada.lt/images/cms/File/Duomenu%20apsauga%20darbo%20vietoje.pdf >
28. D. Sauliūnas. Privatumas darbo vietoje: darbuotojo teisė ar iliuzija? <http://www.euroteise.lt/?lid=lt&cid=naujienos&aid=2>
29. S.Queiroz Vaz. El. pašto privatumas darbo vietoje. <http://www.esecurity.lt/article/1358.html>
30. Lietuvos bendrovėse ima įsigalėti asmeninių elektroninių laiškų cenzūra. <http://www.delfi.lt/archive/article.php?id=10069207>
31. Electronic monitoring in the workplace: if people don’t care, then what is the relevance? <http://www.cse.dmu.ac.uk/~bstahl/publications/2005_Electronic_Monitoring_in_the_Workplace.pdf>
32. P. Schnaitman. Building a community through workplace e-mail: the new privacy frontier. 1999. <http://www.mttlr.org/volfive/schnaitman.pdf>
33. S. Winters. Comment: The new privacy interest: Electronic mail in the workplace. // Berkeley Technology Law Journal. University of California, Boalt Hall School of Law.

<http://btlj.boalt.org/data/articles/8-1_spring-1993_winters.pdf#search=%22THE%20NEW%20PRIVACY%20INTEREST%3A%20ELECTRONIC%20MAIL%20IN%20THE%20WORKPLACE%22>

34. G. T. Marx, S. Sherizen. Monitoring On The Job: How to Protect Privacy as Well as Property. Technology Review, 1986 m. <http://web.mit.edu/gtmarx/www/privacy.html>
35. American Bar Association Section of Labor and Employment Law. Employment Issues for Technology Companies, 2001 m. <http://bnabooks.com/ababna/tech/2001/wugmeister.doc>
36. Privacy Group 2 Final Paper: Privacy in the Private Sector <http://www.bsos.umd.edu/gvpt/its/privacy2fall01/GVPT.pdf#search=%22The%20workplace%20will%20forever%20be%20affected%20by%20the%20world%20of%20information%20technology.%20%20%22>
37. C. P. Fazekas. 1984 Is still fiction: electronic monitoring in the workplace and U.S. privacy law. <http://www.law.duke.edu/journals/dltr/articles/2004dltr0015.html>
38. Protection of worker‘s personal data. <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000011.pdf
39. J. Burnette and J. Rickman. Private eyes are watching you: Employee electronic privacy in the wired workplace. Georgia State University School of Law, 2004. <http://gsulaw.gsu.edu/lawand/papers/fa04/burnette_rickman/>
40. Lawrence E. Rothstein. Privacy or dignity ?: Electronic monitoring in the workplace. // New York Law School Journal of International and Comparative Law, 2000 m. <http://cyber.law.harvard.edu/privacy/PrivacyOrDignity(Rothstein).htm>
41. M. E. Pivec, S. Brinkerhoff. E-Mail in the Workplace: Limitations on Privacy. American Bar association. <http://www.abanet.org/irr/hr/winter99_pivec.html>
42. S. Biegel. Easy Access: Legal Protection for E-Mail Lags Behind the Law Covering Its Nontechnical Counterparts // Los Angeles Daily Journal, 1996-04-25. <http://www.gseis.ucla.edu/iclp/apr96.html>
43. G. Lasprograta, N.J. King, S. Pillay. 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. <http://stlr.stanford.edu/STLR/Articles/04_STLR_4>
44. Data Protection Principles and Monitoring Electronic Communications – Considerations for Acceptable Use Policies. <http://www.kaltons.co.uk/articles/269.cfm>
45. J. Heydary. Companies Step Up Electronic Monitoring of Employees. <http://www.ecommercetimes.com/story/44850.html>

46. Kaltons Technology and Internet Lawyers. Data Protection Principles and Monitoring Electronic Communications – Considerations for Acceptable Use Policies. <http://www.kaltons.co.uk/articles/269.cfm>
47. Prof. F. Hendrickx. Protection of workers' personal data in the European Union. <http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/dataprotection_hendrickx_combinedstudies_en.pdf >
48. P. de Hert, M.Loncke. Camera surveillance and workplace privacy in Belgium. <http://www.vub.ac.be/LSTS/pub/Dehert/017.pdf>

Teismų praktika

49. Bourke v. Nissan Corp. No B068705. (Cal. Court of App., 2nd Dist., July 26,1993). <http://www.loundy.com/CASES/Bourke_v_Nissan.html>
50. Halford v. United Kingdom (Application No. 20605192). 24EHRR523. 14 June 1997. <http://worldlii.org/eu/cases/ECHR/1997/32.html>
51. Niemitz v. Germany, Nr. 72/1991/324/396, 1992. <http://www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1992/80.html>
52. Smyth v. Pillsbury Co. 914 F. Supp. 97, 101. (E. D. Pa. 1996). <http://www.loundy.com/CASES/Smyth_v_Pillsbury.html>
53. Bohach v. City of Reno 932 F. Supp. 1232 (D. Nev. 1996). <http://www.peo7.com/htmFiles/Exceptions384.htm>
54. Restuccia v. Burk Tech. (LW No. 12-384-96 (Mass. Sup. Ct. 1996). <http://www.abanet.org/irr/hr/winter99_pivec.html>
55. Dunlap v. County of Inyo (1997 WL 414380 (9th Cir. July 23, 1997). <http://www.abanet.org/irr/hr/winter99_pivec.html>
56. Coniglio v. City of Berwyn (No. 99 C 4475, 2000 WL 967989 (N.D. Ill. June 15, 2000). <http://www.telcoa.org/id61.htm>
57. Miseroy v Barclays Bank plc Case No 1201894/2004. <http://stlr.stanford.edu/STLR/Articles/04_STLR_4>
58. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. gegužės 8 d. nutarimas „Dėl operatyvinės veiklos“ //Valstybės žinios. 2000, Nr. 39 – 1105.
59. LAT teisėjų kolegijos 2001 m. balandžio 18 d. nutartyje Nr. 3K-3-461/2001 civilinėje byloje N.Vaitkienė v. UAB "Kauno diena".

60. LAT teisėjų kolegijos 2002m. lapkričio 20 d. nutartis Nr. 3K-3-1406/2002 civilinėje byloje R.Mikelevičius v. A.Lekavičius.
61. LAT teisėjų kolegijos 2004 m. gegužės 3 d. Nutartyje Nr. 3k-3-289/2004 civilinėje byloje J.Bartasūnienė v. VŠĮ "Humana people to people Baltic".

Priedai

TYRIMO ANKETA

Pavadinimas:	Privatumas e-darbo vietoje
Aprašymas:	MRU informatikos teisės magistratūros studijų studentė atlieka tyrimą, kurio tikslas – nustatyti, ar darbuotojas išsaugo privatumą elektroninėje darbo vietoje, ištirti elektroninės kontrolės paplitimą Lietuvos įmonėse. Anketa skirta įmonių vadovams, personalo skyriaus vadovams ir kitiems darbuotojams. Tyrimo rezultatai bus panaudoti tik moksliniais tikslais, todėl užtikriname Jūsų pateiktos informacijos anonimiškumą ir saugumą. Tikimės prasmingo bendradarbiavimo!
Savininkas:	mildau
Tema:	Kompiuteriai ir Internetas
Sukurta:	2006.11.24
Atsakymų skaičius:	114

Jūsų įmonėje nustatyta naudojimo elektroninėmis ir komunikacinėmis priemonėmis kontrolės politika?	☐ TAIP ☐ NE
Jūsų įmonėje leidžiama siųsti asmeninius elektroninius laiškus darbo metu?	☐ TAIP ☐ NE
Jūsų įmonėje leidžiama naudotis internetu asmeniniais tikslais darbo metu?	☐ TAIP ☐ NE
Jūsų įmonė naudoja programinę įrangą blokuojančią prisijungimus prie netinkamų interneto svetainių?	☐ TAIP ☐ NE
Kokių darbuotojų prisijungimą prie interneto kontroliuoja Jūsų įmonė?	☐ Kontoliuoja visus ☐ Kontroliuoja pasirinktus darbuotojus ☐ Nekontroliuoja
Ar įmonės darbuotojai yra informuoti apie įmonės elektroninių ir komunikacinių priemonių kontrolę?	☐ TAIP ☐ NE
Kokia forma įteisinta elektroninė kontrolė Jūsų įmonėje?	☐ Elektroninių ir komunikacinių priemonių kontrolės taisyklės ☐ Darbo sutartis ☐ Kolektyvinė sutartis ☐ Informavimas žodžiu ☐ Kita forma

Jūsų įmonė taikė drausmines nuobaudas dėl netinkamo elektroninių,komunikacinių priemonių naudojimo?	☐ TAIP ☐ NE
Jūsų įmonės veiklos sritis	☐ Gamyba ☐ Prekyba ☐ Paslaugos ☐ Viešasis administravimas ☐ Kita
Jūsų užimamos pareigos	☐ Vadovas ☐ Kompiuterinių sistemų administratorius ☐ Kitas darbuotojas
Gerai	Iš naujo