

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
MYKOLO ROMERIO TEISĖS MOKYKLA
PRIVATINĖS TEISĖS INSTITUTAS

GINTARĖ MAČYTĖ
(DARBO TEISĖS PROGRAMA)

ASMENS DUOMENŲ APSAUGOS PRINCIPŲ UŽTIKRINIMAS DARBO TEISINIUOSE
SANTYKIUOSE

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė –
Lekt.
Rasa Grigonienė

Vilnius, 2019

TURINYS

SANTRUMPU SĄRAŠAS	3
ĮVADAS	4
1. ASMENS DUOMENŲ APSAUGOS PRINCIPO SAMPRATA	9
1.1. Teisė į privatumą ir jos sąsaja su asmens duomenų teisinės apsaugos atsiradimu	9
1.2. Asmens duomenų ir jų teisinės apsaugos samprata	19
1.3. Teisės normomis įtvirtintų asmens duomenų apsaugos principų analizė	25
2. NETEISĖTŲ VEIKSMŲ, PAŽEIDŽIANT ASMENS DUOMENŲ APSAUGOS PRINCIPĄ DARBO TEISINIUOSE SANTYKIUOSE, PREVENCIJOS UŽTIKRINIMAS.....	35
2.1. Asmens duomenų apsaugą užtikrinančių institucijų vaidmuo.....	35
2.2. Baudų, už asmens duomenų tvarkymo pažeidimus, samprata.....	40
2.3. Jungtinės Karalystės, Norvegijos ir Vokietijos teisės aktų įvertinimas, darbo teisės subjektų asmens duomenų apsaugos srityje.....	47
3. TEISMŲ PRAKTIKOS, ĮSIGALIOJUS NAUJOMS NORMOMS, APSAUGANT ASMENS DUOMENIS DARBO TEISINIUOSE SANTYKIUOSE, ANALIZĖ.....	52
3.1. LAT praktikos analizė asmens duomenų apsaugos užtikrinimo darbo teisinių santykių kontekste	54
3.2. EŽTT ir ESTT teismų praktikos analizė asmens duomenų apsaugos užtikrinimo darbo teisinių santykių kontekste.....	60
IŠVADOS	69
LITERATŪROS SĄRAŠAS	71
ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS	82
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA	83
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA.....	84
LENTELIŲ IR PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	85
PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ.....	89

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

Reglamentas - Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB;

Asmens duomenų apsaugos direktyva - Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (95/46/EB) dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo;

ADTAĮ – Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas;

DK – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas;

VDAI – Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija;

LAT – Lietuvos Aukščiausiasis Teismas;

ES – Europos Sąjunga;

ESTT – Europos Sąjungos Teisingumo Teismas;

EŽTT – Europos Žmogaus Teisių Teismas;

t.y. – tai yra;

žr. – žiūrėti;

kt. – kita;

IVADAS

Pasaulinėje rinkoje daugėja priemonių, kurios leidžia rinkti, saugoti ir perduoti asmens duomenis. Integravus informacines technologijas į kasdienį gyvenimą, kiekvienas veiksmas tiek viešojoje erdvėje, tiek internete gali būti kontroliuojamas ar sekamas atitinkamų institucijų, įmonių ir asmenų. Ne išimtis ir darbo teisiniai santykiai – darbdaviai, siekdami pagerinti darbo našumą, saugodami konfidencialią informaciją, tikėdamiesi aukštesnio darbuotojų sąžiningumo ar darbo efektyvumo, taip pat norėdami išvengti tam tikrų grėsmių, diegia vaizdo stebėjimo kameras bei darbo kompiuterių, pereinamųjų zonų (įėjimo / išėjimų), transporto priemonių kontrolės programas, renka ir administruoja privačius duomenis įdarbinant asmenį, jam dirbant, ar pasibaigus darbo santykiams. Tam tikrais atvejais, tokie veiksmai gali būti pertekliniai ar neteisėti, todėl buvo kilusi būtinybė egzistavusį teisinį reguliavimą papildyti naujomis, asmens duomenų apsaugą stiprinančiomis normomis.

Keičiant DK¹ į naująjį teisinį reguliavimą buvo įtraukta norma, garantuojanti darbuotojų teisę į privatų gyvenimą ir į asmens duomenų apsaugą. Šis straipsnis apima du visuomeninius gėrius – darbuotojo teisę į privatų gyvenimą ir teisę į jo asmens duomenų apsaugą. Nors antroji yra kildinama iš teisės į privatumą ir yra sudedamoji jos dalis, tačiau pagal savo reguliavimo apimtį ir tikslą, gali būti laikoma savarankiška teise su specifinėmis įgyvendinimo taisyklėmis². Norint apibrėžti asmens duomenų apsaugos sampratą, šiame darbe bus siekiama išanalizuoti teisę į privatų gyvenimą ir jos santykį su asmens duomenų apsauga.

Didįjį perversmą asmens duomenų apsaugos srityje ES mastu sukėlęs įvykis - 2018 metais įsigaliojęs Reglamentas. Darbuotojai, kaip ir visi duomenų apsaugos subjektai, turi iš šio teisės akto kylančias teises, todėl naujasis reglamentavimas įtvirtino naujovių ir darbdaviams, kaip asmens duomenų tvarkytojams ar valdytojams. Taip pat Reglamente įstatymų leidėjas pirmą kartą išskyrė konkrečius asmens duomenų apsaugos principus, kuriuos būtina šiame baigiamajame darbe detalčiai išanalizuoti.

Į nacionalinę teisinę sistemą integruojant pasikeitusias asmens duomenų apsaugos nuostatas, 2018 metų liepos 16 dieną įsigaliojo papildytas ADTAĮ, kurio paskirtis - saugoti žmogaus pagrindines teises ir laisves, visų pirma - žmogaus teisę į asmens duomenų apsaugą, ir užtikrinti aukštą asmens duomenų apsaugos lygį³. Kadangi tai konkrečiai sričiai, asmens duomenų apsaugai, skirtas įstatymas, per jo nuostatų analizę reikšminga išskirti asmens duomenų apsaugos teises, darbo teisinių santykių kontekste.

¹Minimi 2017 m. liepos 1 d. pakeitimai Nr. XII-2603.

²Tomas Davulis, *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*, (Vilnius: Registrų centras. 2018), 114.

³„Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas“, TAR, 1 straipsnio 1 dalis, žiūrėta 2018 gruodžio 4 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.5368B592234C/nXrXPXRvgP>.

Nors teismų praktikos analizuojamoje srityje nėra gausu, tačiau verta peržvelgti visas darbo teisinius santykius apimančias LAT, EŽTT ir ESTT bylas, išanalizuojant jose su asmens duomenų apsauga susijusius pažeidimus. Todėl šiame baigiamajame darbe teismų suformuotas taisyklės bus bandoma įvertinti dabartinio asmens duomenų apsaugą įtvirtinančio reglamentavimo rėmuose.

Siekiant atskleisti, kaip darbuotojai supranta pasikeitusias savo asmens duomenų apsaugos teises, buvo atliktas anketinės apklausos tyrimas, kurio rezultatai padės geriau suprasti esančią situaciją nacionalinės teisės mastu.

Baigiamojo darbo aktualumas

2018 metai yra vadinami asmens duomenų apsaugos reformos metais. Asmens duomenų apsaugos direktyva, kuri buvo pagrindiniu tokią sritį reglamentuojančiu ES teisės aktu, taikyta dvidešimt trejus metus. Nuo jos priėmimo keitėsi ne tik požiūris į darbą, jo organizavimą, nacionalinis teisinis reguliavimas, bet iš esmės vystėsi ir informacinių technologijų sektorius, todėl įvairios kompiuterizuotos sistemos pradėtos dažniau taikyti ir darbo santykius apimančioje sferoje. Esant tokioms aplinkybėms, egzistavęs teisinis reguliavimas tapo nebepakankamu užtikrinant tinkamą asmens duomenų apsaugą tiek bendrąja prasme, tiek konkrečiai darbo teisiniuose santykiuose. ES mastu įsigaliojęs Reglamentas lėmė ne tik pokyčius asmens duomenų apsaugos užtikrinime, tačiau inicijavo ir nacionalinių teisės aktų papildymą ar pakeitimą. Baigiamasis darbas aktualus savo tematika – asmens duomenų apsauga tiek plačiąja prasme, tiek konkrečiai darbo teisinių santykių kontekste šiuo metu nėra nagrinėta per pasikeitusio teisinio reglamentavimo prizmę.

Tiriama problema

Šiame baigiamajame darbe gilinamasi ir siekiama nustatyti, kaip šiuo metu galiojantis teisinis reglamentavimas padeda pasiekti tinkamą asmens duomenų apsaugą darbo teisinių santykių kontekste. Todėl svarbu įvertinti ne tik galiojančias teisės aktų nuostatas, tačiau taip pat nustatyti reglamentavimo spragas ir kylančias asmens duomenų apsaugos teises problemas, derinant darbuotojo ir darbdavio interesus.

Baigiamojo darbo mokslinis naujumas ir tiriamos problemos ištyrimo lygis

Nemažai Lietuvos mokslininkų analizavo asmens duomenų apsaugos užtikrinimą. Apie tokių duomenų apsaugos reglamentavimą ES ir Lietuvos Respublikos teisėje rašė lektorė N. Točickienė (2003 m. ir 2015 m.). Autoriai D. Štitalis, V. Gutauskas, I. Malinauskaitė analizavo asmens duomenų apsaugos virtualiuose socialiniuose tinkluose teisinę aplinką (2012 m.), D. Bublienė ir P. Zapolskis tyrė duomenų apsaugą tarptautiniame arbitraže (2015 m.), M. Gušauskienė rašė apie asmens duomenų apsaugą baudžiamajame procese (2014 m.), I. Patraitytė analizavo asmens duomenų teisinės apsaugos principus (2013 m.). Per duomenų subjektų teisių

analizę į asmens duomenų apsaugą gilinasi ir mokslininkė Inga Malinauskaitė-van de Castel (2017 m.).

Užsienio autorių, tokių kaip B. Willey (2003 m.), A. Rengel (2013 m.), R.C. Post (2018), darbuose didelis dėmesys skiriamas privatumo sampratos analizei. Mokslininkai M. Rigaux, J. Buelens, A. Latinne (2014 m.) ir K. Riesenhuber (2012 m.) privatumą ir privačių duomenų apsaugą aiškino per pagrindinių žmogaus teisių prizmę. Darbuotojų duomenų apsaugą užsienio autoriai, tokie kaip M. N. McCord (2018 m.), dažniausiai analizuoja per monitoringo (*ang. monitoring*) sampratą.

Darbo teisinių santykių kontekste asmens duomenų apsaugą tyrė tik keletas Lietuvos mokslininkų - T. Bagdanskis ir P. Sartatavičius (2012 m.), Gintarė Tamašauskaitė-Janickė (2016 m.).

Visi paminėti moksliniai darbai yra parašyti prieš įsigaliojant naujam asmens duomenų apsaugos teisiniam reglamentavimui. Šiame baigiamajame darbe analizuojama teisinių santykių sritis, asmens duomenų apsaugos užtikrinimo rėmuose, nėra gausiai tiriama, t. y. galima teigti, kad nėra nei vieno teisės mokslininko, analizavusio šiame darbe keliamas problemas įvykus asmens duomenų apsaugos reformai.

Baigiamojo darbo reikšmė

Baigiamojo darbo rezultatai padės atskleisti, kaip teoriškai ir praktiškai yra užtikrinama asmens duomenų apsauga darbo teisės srityje. Kadangi nuo duomenų apsaugos reglamentavimo pasikeitimų nepraėjo nė metai, todėl tyrimo metu atliktas teisės aktų, teismų praktikos ir esamos teisinės situacijos vertinimas padės išanalizuoti kylančias problemas, reglamentavimo spragas, trūkumas ir įvertinti, kaip kitos valstybės įtvirtino asmens duomenų apsaugą darbo teisinių santykius kontekste garantuojančias normas savo nacionaliniuose teisės aktuose. Atlikus analizę bus siekiama įvertinti, ar Lietuvos Respublikos teisėje pakanka esamo reglamentavimo, ar netrūksta atitinkamų poįstatyminių teisės aktų, ar darbo teisinių santykių subjektai aiškiai supranta naująsias savo teises ir pareigas, įtvirtintas teisės normose, ir ar šios normos yra suprantamos darbuotojams ir darbdaviams. Taip pat baigiamajame darbe pateikta medžiaga galėtų būti praktiškai panaudota įvairiose darbovietėse, siekiant pagilinti darbuotojų žinias apie jiems garantuojamas asmens duomenų apsaugos teises.

Baigiamojo darbo originalumas

Magistro baigiamasis darbas yra parašytas individualiai, besiremiant teisės aktais ir moksline literatūra, kuri cituojama siekiant atskleisti tiriamas problemas, sampratas ir teisinius aspektus. Baigiamajame darbe taip pat savarankiškai formuojamos problemos ir yra ieškoma sprendimo būdų.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti būdus ir priemones, kuriais yra užtikrinamas asmens duomenų apsaugos principas darbo teisinių santykių kontekste.

Tyrimo uždaviniai: siekiant aukščiau nurodyto tikslo baigiamajame darbe keliami šie uždaviniai:

1. Suformuluoti asmens duomenų apsaugos principo sampratą;
2. Išanalizuoti neteisėtų veiksmų, pažeidžiant asmens duomenų apsaugos principą darbo teisiniuose santykiuose, prevencijos įgyvendinimą;
3. Atskleisti teismų praktikos ypatumus ir praktinį teismų suformuotų taisyklių pritaikymą pasikeitusio teisinio reguliavimo kontekste, apsaugant asmens duomenis darbo teisiniuose santykiuose;

Tyrimo metodika.

Siekiant išnagrinėti darbo temą ir atskleisti problematiką, buvo naudojami šie tyrimo metodai:

1. Mokslinės literatūros analizės ir apibendrinimo metodas naudotas rengiant teorinę baigiamojo darbo dalį, aiškinantis privatumo ir asmens duomenų apsaugos institutų svarbą.

2. Lingvistinis metodas buvo reikšmingas siekiant atskleisti teisės sąvokų turinį, aiškinantis terminologijos sampratas ir išskiriant asmens duomenų apsaugos principo esmę. Šio metodo pagalba buvo identifikuoti esamo teisinio reguliavimo trūkumai.

3. Teisės aktų, dokumentų bei bylų turinio analizės pagalba nagrinėtas nacionalinis ir ES asmens duomenų apsaugai skirtas teisinis reglamentavimas, LAT, EŽTT ir ESTT praktika, bei pasirinktų valstybių teisės aktų nuostatos.

4. Lyginamojo metodo panaudojimas buvo pasitelktas siekiant palyginant galiojanti ir netekusį galios teisinį reguliavimą ir kitų valstybių teisės aktus su šiuo metu nacionalinėje teisėje galiojančiais teisės aktais.

5. Anketinės apklausos metodas naudotas siekiant nustatyti aktualias problemas, kylančias užtikrinant asmens duomenų apsaugą darbo teisiniuose santykiuose.

Tyrimo struktūra.

Baigiamojo darbo struktūrą sudaro turinys, įvadas, trys dėstymo dalys, išvados ir pasiūlymai, anotacija, santrauka (lietuvių ir anglų kalbomis), literatūros sąrašas, bei priedas.

Pirmasis darbo skyrius yra skirtas atskleisti egzistuojančius asmens duomenų apsaugos principus ir jų išsamią sampratą tiek plačiąja prasme, tiek darbo teisinių santykių kontekste.

Antrajame darbo skyriuje yra siekiama išanalizuoti neteisėtų veiksmų, pažeidžiant asmens duomenų apsaugos principą darbo teisiniuose santykiuose, prevencijos įgyvendinimą.

Trečiajame darbo skyriuje yra nagrinėjama teismų praktika, analizuojama ir siekiama įvertinti, kaip teismų suformuotos taisyklės galėtų būti pritaikytos pasikeitus teisiniam analizuojamų duomenų apsaugos reglamentavimui.

Ginamasis teiginys. Asmens duomenų apsaugą užtikrinantis teisinis reglamentavimas darbo teisiniuose santykiuose nėra pakankamai išsamus, kadangi galiojančiuose nacionaliniuose įstatymuose yra daromos nuorodos į abstrakčias taisykles įtvirtinančias Reglamento nuostatas, kurios nėra lengvai suprantamos nei darbuotojams ar darbdaviams, nei gilesnių teisinių žinių turinčiam asmeniui.

1. ASMENS DUOMENŲ APSAUGOS PRINCIPO SAMPRATA

Siekiant palaiptiesniui atskleisti, ar asmens duomenų apsauga darbo teisinių santykių kontekste yra tinkamai užtikrinama, reikšminga pradėti nuo privatumo sampratos analizės, kadangi asmens duomenų teisinės apsaugos atsiradimas yra savaime susietas su asmens teisės į privatų gyvenimą užtikrinimu⁴.

1.1. Teisė į privatumą ir jos sąsaja su asmens duomenų teisinės apsaugos atsiradimu

Kasdieninėje veikloje pasitelkiant įvairius išmaniuosius prietaisus, telefonines programėles ar naudojantis paslaugomis, asmens gali būti prašoma atskleisti tam tikrus duomenis, kurie dažnai yra priskiriami privatiems. Neretai yra nustatoma asmens buvimo vieta naudojant valdymo ir kontrolės sistemos (GPS) signalą, skaičiuojama kiek kilometrų ir kur nueiname, o asmeniniai duomenys gali būti tvarkomi ar neužtikrinama jų reikiama apsauga, taip sukeliant grėsmę asmens privatumui. Apie tai nesusimąstome, kol šie duomenys nepatenka į „netinkamas rankas“ ir yra naudojami prieš mus pačius. Kaip teigia K. Braziulis aprašydamas privataus gyvenimo aspektus - kiekvienas turime slaptą mygtuką, kurį atradę ir paspaudę kitame žmoguje, galime priversti jį tapti savo vergu⁵. Šią mintį pagrindžia 2018 metais išnagrinėta „Grožio chirurgijos“ nutekintų duomenų byla, kurios kontekste buvo atskleisti klinikos paslaugomis besinaudojančių klientų vardai, pavardės, asmens kodai, prieš ir po operacijų darytos nuotraukos⁶. Visi šie netinkamai apsaugoti asmeniniai duomenys tapo sukčių išpirkos prašymo priemone.

Ne išimtis yra ir sutartiniai teisiniai santykiai, kurių atsiradimą lemia darbdavio ir darbuotojo (darbo teisinių santykių subjektų) suderinta valia išreikšta ir įforminta darbo sutartyje - darbo teisiniai santykiai⁷. Besivystantis teisinis reglamentavimas pakeitė nusistovėjusią sampratą apie darbuotojų privatumo užtikrinimą, tačiau galima teigti, kad nei viena darbovietė nėra apsaugota nuo neteisėto kėsinosi į asmens duomenų apsaugos pažeidimus. Pavyzdžiui, 2018 metais agentūroje NASA buvo atskleisti ir viešai prieinami darbuotojų asmeniniai duomenys, tokie

⁴Ilona Petraitytė, „Asmens duomenų teisinės apsaugos principai“ (daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2013), 39, <http://www.tf.vu.lt/wp-content/uploads/2016/08/Ilona-Petraityt%C4%97-Asmens-duomen%C5%B3-teisin%C4%97s-apsaugos-principai-.pdf>.

⁵Kastytis Braziulis, *Visiška slaptai* (Vilnius: Alma littera, 2016), 17.

⁶„Vilniaus apygardos teismo 2018 m. vasario 7 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. eAN2-76-655/2018“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/158080819755512/eAN2-76-655/2018>.

⁷„Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-464/2009“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/153068985224936/3K-3-464/2009>.

kaip vardai, elektroninio pašto adresai, darbuotojų vaidmenys priskirtuose projektuose ir aktuali informacija apie dabartinius NASA projektus ir būsimas užduotis⁸.

Taip pat prieš mažiau nei dešimtmetį nagrinėta byla, kai darbuotoja, vedama asmeninių paskatų, apgaulės būdu išgavo informaciją apie kito darbuotojo asmeninius duomenis ir juos viešai paskelbė, atsipirko šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu⁹, dabar tai padariusiam asmeniui kiltų griežtesnės sankcijos, o įmonei, pažeidusiai naująsias asmens duomenų apsaugos reglamentavimo nuostatas galėtų būti pritaikytos tūkstantinės ar milijoninės baudos¹⁰. Plečiant teisinį reglamentavimą darbdaviai nebeturi teisės atlikti tokių veiksmų kaip susirašinėjimų, suteiktų darbo telefonų ar kompiuterių tikrinimas, slaptai sekti ar stebėti darbo funkcijas atliekančius asmenis, kitaip tariant, kėsintis į darbuotojų privatumą, negavus jų sutikimo, ar neturint atitinkamo teisinio pagrindo. Todėl reikšminga baigiamąjį darbą pradėti nuo privatumo sampratos analizės.

Nagrinėjant įvairių teisės mokslininkų darbus pastebėtina, kad sąvokos „privatumas“, „asmeninis gyvenimas“ ir „privatus gyvenimas“ nėra atribojamos, todėl ir šiame baigiamajame darbe bus laikomasi šios pozicijos, vartojant šias minėtas sąvokas kaip sinonimus.

Mokslinėje doktrinoje vyrauja nuostata, kad privataus gyvenimo laisvė yra visuotinai naudingas pripažinimas, tai egzistencinė erdvė, priklausanti tik individui, į kurią kiti asmenys neturi teisės brautis¹¹. Su šiuo teiginiu galima sutikti, kadangi pažeidus šią ribą prarandamas vidinis saugumo jausmas, nors tokių asmenų, kaip žinomų visuomenės atstovų, politikų, teisėjų ar valstybės tarnautojų, privatus gyvenimas dažnai tampa ir visuomenės interesu¹². Šią mintį pagrindžia faktas, kad jau 1890 metais S. Warren, kuri buvo Jungtinių Amerikos Valstijų senatoriaus ir buvusio kandidato į šalies prezidentus Th. F. Bayard dukra, susilaukusi pernelyg įkyraus žurnalistų dėmesio, kartu su savo kolega L. D. Brandeis, išleido straipsnį, kuriuo įtvirtino teisės į privatų gyvenimą sampratą, aiškinamą kaip teisė būti paliktam vienam¹³. Šie autoriai buvo vieni pirmųjų, aprašiusių šią teisę ir inspiravę jos turinio analizės raidą.

Siekiant visapusiško privatumo sampratos suvokimo, visų pirma, reikšminga išskirti šios sąvokos įvairiapusį aiškinimą. Oficialiame lietuvių kalbos žodyne sąvoka „asmeninis“ apibūdinama kaip priklausantis asmeniui ar susijęs su asmeniu, taip pat įtvirtintas paaiškinimas, kad „asmeninis yra kiekvienas dalykas, priklausąs ar santykiaująs su asmens prigimtimi ir jo

⁸„NASA Suffers Another Data Breach“, GDPR Register, žiūrėta 2019 kovo 20 d., <https://www.gdprregister.eu/news/nasa-data-breach-gdpr/>.

⁹„Vilniaus apygardos teismo 2011 m. rugsėjo 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2042-340/2011“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/186511101656486/2A-2042-340/2011>.

¹⁰Baudų už asmens duomenų apsaugos pažeidimus reglamentavimas bus aptartas šio baigiamojo darbo II skyriuje.

¹¹Birutė Pranevičienė ir Darius Alimevičius, „Teisės į privatumą ribojimas elektroninėje erdvėje“. *Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka* 6, 16 (2011): 253, https://www.mruni.eu/kpf_dokumentai/fakultetas/Leidiniai/VSVT_6_2011-12-06.pdf.

¹²Danutė Jočienė ir Kęstutis Čilinskas, *Žmogaus teisių apsaugos problemos tarptautinėje ir Lietuvos Respublikos teisėje* (Vilnius: Teisės projektų ir tyrimų centras, 2005), 123.

¹³Petraitytė, *supra note* 4: 39.

gyvenimu¹⁴. Terminas „*privatus gyvenimas* (ang. *private life*)“ aiškinamas kaip žmogaus asmeniniai santykiai, interesai ir veikla, atskirta nuo jo visuomeninio ar profesinio gyvenimo¹⁵. Sąvoka „*privatumas* (ang. *privacy*)“ aiškinama apibūdinant ją kaip tam tikrą teisę – tai asmens teisė saugoti savo asmeninius reikalus ir santykių paslaptis¹⁶. Iš pateiktų apibrėžimų matyti, kad nors visi jie išreikšti skirtingomis sąvokomis, savo esme yra panašūs ir glaudžiai susiję.

Reikšminga išskirti ir teisės mokslininkų mintis apie privatumo sampratą. Mokslininkas A.F. Westin savo knygoje „*Privacy and Freedom*“ privatumą apibrėžė kaip „asmens galimybę kontroliuoti, taisyti, valdyti ir ištrinti informaciją apie juos (save), ir nuspręsti kada, kaip, ir kokia apimtimi ta informacija galėtų būti pasiekama kitiems asmenims¹⁷“. B. Willey veikale „*Employment law in context*“ teigia, kad privatumas yra sudėtinga erdvė, kurioje dėl sparčiai besikeičiančių technologijų bei socialinių vertybių sampratos apie informacijos ir pačio privatumo atskleidimą, vystosi ir jo apsaugos teisė¹⁸. W.A. Parent privatumą apibūdino kaip būseną, kai kiti asmenys neturi ar nežino informacijos, kurios nėra viešuose įrašuose¹⁹. Mokslininkės Ch. Fried teigimu, privatumas yra ne tai, kad informacijos apie asmenį neturi kiti, o tai, kad asmuo gali kontroliuoti su juo susijusią informaciją²⁰.

Kaip matyti, nėra vieningos definicijos, kurią vartotų minėti autoriai. Privatumui yra suteikiamas toks statusas kaip „galimybė“, „erdvė“, „būsena“, taip pat jis apibūdinamas kaip tam tikras veiksmas ir pan. Tai tik patvirtina teiginį, kad nors visi privatumo aiškinimai panašūs savo esme, „mokslinėje doktrinoje nėra visuotinai pripažinto privatumo apibrėžimo²¹“. Tačiau galima teigti, kad visi mokslininkai sutinka, kad privatumas yra visuomeninis gėris, saugoma vertybė, tai, ką reikia saugoti ir ginti atitinkamomis teisinėmis priemonėmis. Šiuo metu yra ypač aktuali naujuoju reglamentavimu įvesta teisė būti pamirštam, taip pat svarbi asmens duomenų subjektui suteikta galimybė valdyti informacijos kiekį apie save. Todėl baigiamojo darbo autorės nuomone, mokslininko A.F. Westin įtvirtinta privatumo sąvoka, nors pirmą kartą buvo paminėta 1967 metais, kai asmens duomenys dažniausiai buvo tvarkomi rankiniu būdu, yra aktuali ir reikšminga net ir šiandiniame besivystančių informacinių technologijų pasaulyje.

¹⁴ „Lietuvių kalbos žodynas“, Lietuvių kalbos institutas, žiūrėta 2018 gruodžio 20 d., <http://www.lkz.lt/Visas.asp?zodis=asmeninis&lns=-1&les=-1&id=01065870000>.

¹⁵ „Oxford Living Dictionary“, Oxford University Press, žiūrėta 2018 gruodžio 20 d., https://en.oxforddictionaries.com/definition/private_life.

¹⁶ „Cambridge Dictionary“, Cambridge University Press, žiūrėta 2018 gruodžio 20 d., <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/privacy>.

¹⁷ Inga Malinauskaitė-van de Castel, „Duomenų subjekto teisės virtualiuose socialiniuose tinkluose“ (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2017), 16, <file:///D:/Downloads/23456482.pdf>.

¹⁸ Brian Willey, *Employment law in context* (Gosport: Ashford Colour Press Ltd, 2003), 312.

¹⁹ Ilona Petraitytė, „Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatų gyvenimą“ *TEISĖ* 80, 12 (2011): 164, <file:///D:/Downloads/158-%23default.genres.article%23%23-131-0-10-19700101.pdf>.

²⁰ Petraitytė, *supra note* 4: 40.

²¹ Malinauskaitė-van de Castel, *op. cit.*, 15.

Nacionalinės teisės normose sąvokos „privatus gyvenimas“ apibrėžimas yra įtvirtintas tik dvejuose įstatymuose:

1. Lietuvos Respublikos valstybės politikų elgesio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo 2 straipsnio 4 dalis išskiria, kad *privatus gyvenimas* - valstybės politiko asmeninis, šeimos ir namų gyvenimas, intymus gyvenimas, veikla, nesusijusi su valstybės politiko pareigomis, politine veikla ar institucija, kurioje jis eina pareigas²².
2. Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymo 2 straipsnio 40 punktą apibrėžia, kad *privatus gyvenimas* yra asmeninis žmogaus, jo šeimos gyvenimas, taip pat gyvenamoji aplinka, kurią sudaro asmens gyvenamoji patalpa, jai priklausanti privati teritorija, kitos privačios patalpos, kurias asmuo naudoja savo ūkinei, komercinei ar profesinei veiklai, taip pat asmens psichinė ir fizinė neliečiamybė, garbė ir reputacija, slapti asmeniniai faktai, asmens fotonuotraukos ar kiti atvaizdai, asmens sveikatos informacija, privatus susirašinėjimas ar kitoks susižinojimas, asmens pažiūros, įsitikinimai, įpročiai ir kiti duomenys, kuriuos galima naudoti tik jam sutikus²³.

Pirmuoju punktu pažymėto įstatymo platesnis aiškinimas nėra reikšmingas, kadangi jis įtvirtina tik konkretų statusą turinčių asmenų, t. y. valstybės politikų, privatų gyvenimą. Antrajame punkte minimame įstatyme pateiktas apibrėžimas detalus, išskiriantis asmeninį šeimos gyvenimą, teritorijos, fizinės ir psichinės būklės, įvairių duomenų ir kitų saugomų vertybių apsaugą. Galima pažymėti, kad teismams yra paliekama diskrecijos teisė nuspręsti, kas įeina į šio apibrėžimo ribas – nėra įtvirtinto baigtinio sąrašo, šio įstatymo norma užbaigiama terminu „ir kiti duomenys“. Išskirtina, kad pateiktame apibrėžime darbo aplinka siejama tik su patalpa, kaip tam tikros teritorijos, privatumu. Reikšminga pažymėti, kad G. Tamašauskaitės-Janickės teigimu, Jungtinėse Amerikos Valstijose darbo vieta yra laikoma tik darbdavio nuosavybe, todėl joje būdami darbuotojai neturi privatumo darbe lūkesčio²⁴, priešingai nei tai įtvirtinta nacionalinėje teisės sistemoje. EŽTT byloje *Niemietz prieš Vokietiją* konstatavo, kad privataus gyvenimo samprata neturi būti aiškinama tik per privačią asmens aplinką, o ši sąvoka turi būti išsamesnė – į asmens teisių apsaugą įtraukiant ir profesinę veiklą²⁵. Tą patį pažymėjo ir LAT, analizuodamas vėlesnę EŽTT praktiką. Teismas išskyrė, kad sąvoka „privatus gyvenimas“ gali apimti ir profesinę veiklą, taip pat veiklą, kuri vyksta viešame kontekste, t.y. verslo ar profesinio pobūdžio veiklą, kuri gali

²²„Valstybės politikų elgesio kodeksas“, LRS, žiūrėta 2018 gruodžio 15 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.283041/PlaUpjSPxR>.

²³„Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymo pakeitimo įstatymas“, LRS, žiūrėta 2018 gruodžio 15 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.280580>.

²⁴Gintarė Tamašauskaitė-Janickė, „Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje darbo teisės požiūriu“ (daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2016), 92, <http://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:16977251/datastreams/MAIN/content>.

²⁵„Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimas byloje *Niemietz prieš Vokietiją*“, European Court of Human Rights, žiūrėta 2019 sausio 5 d., <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%5B%22001-57887%22%5D%7D>.

būti siejama su priemonėmis, vykdomomis už asmens namų ar privačių patalpų ribų²⁶. Iš to išplaukia, kad privataus gyvenimo samprata, siejant ją su darbo teisiniais santykiais, turi būti aiškinama ne tik gretinant ją su atitinkamos patalpos, kurioje yra įgyvendinamos darbinės funkcijos, apsauga, tačiau įtraukiant ir pačios atliekamos veiklos privatumo apsaugą, kurią darbuotojas vykdo saistomas darbo teisinių santykių.

Pasak A. Rengel, kuri aprašė privatumo sampratą dvidešimt pirmajame amžiuje, pati sąvoka *privatumas* yra bene sunkiausiai apibūdinama, todėl svarbu ją aiškinti išskiriant privatumo sampratą ir teisę į privatumą²⁷. Vadinasi, toliau svarbu trumpai apžvelgti egzistuojančią jos teisinę apsaugą.

Į privatumą, kaip į saugomą ir užtikrinamą vertybę, iš teisinės apsaugos pusės buvo pažiūrėta tik pasauliui pergyvenus vienus baisiausių laikų. 1948 metų Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, teisės normų pagalba buvo įtvirtinta nauja teisinė privatumo apsauga. Šiame teisės akte įtvirtinta – „niekas neturi patirti savavališko kišimosi į jo privatumą, šeimos gyvenimą, buitį ar susirašinėjimą, arba kėsinosi į jo garbę ir reputaciją²⁸“. Šiame kontekste teisinė apsauga numatyta ne tik privatų gyvenimą saugant nuo tiesioginio kėsinosi ar kišimosi į jį, tačiau jis siejamas ir su garbės ir reputacijos aspektu – vadinasi, ir su tuo, kaip asmens privatus gyvenimas yra vertinamas visuomenėje. Įgavusi pagreitį, teisė į privataus gyvenimo neliečiamumą buvo įtvirtinta Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 straipsnio 1 dalyje – „kiekvienas turi teisę į tai, kad būtų gerbiamas jo asmeninis ir jo šeimos gyvenimas, būsto neliečiamybė ir susirašinėjimo slaptumas²⁹“. Ta pati nuostata buvo pakartota ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 7 straipsnyje, tik „susirašinėjimo“ terminą keičiant į „komunikacijos“ sąvoką. Šio teisės akto 8 straipsnis numato atskirą teisę ir į asmens duomenų apsaugą. Strasbūro Konvencijoje dėl asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų automatizuotu tvarkymu (ETS Nr. 108), privataus gyvenimo apsauga siejama su tvarkomais asmens duomenimis³⁰. Asmens duomenų apsaugos direktyvos nuostatos ir Reglamentas, liečiantys asmens duomenų apsaugą, bus analizuojami tolimesniuose skyriuose.

²⁶ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. lapkričio 16 d. Darbuotojų stebėjimas darbo vietoje teisės į privataus gyvenimo gerbimą aspektu Europos Žmogaus Teisių Teismo praktikoje Nr. ŽT–C–48“, Infollex, <https://www.infollex.lt/tp/1664198#>.

²⁷ Alexandra Rengel, „*Privacy in the 21st century*“ (Boston: Leiden, 2013), 31-32.

²⁸ „Visuotinė žmogaus teisių deklaracija“, 12 straipsnis, LRS, žiūrėta 2018 gruodžio 4 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.278385>.

²⁹ „Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija“, LRS, žiūrėta 2018 gruodžio 7 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.19841>.

³⁰ „Konvencija dėl asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų automatizuotu tvarkymu (ETS Nr. 108) su Europos Tarybos Ministrų Komiteto priimtomis pataisomis“, preambulės 3 dalis, LRS, žiūrėta 2018 gruodžio 29 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.129872?jfwid=rivwzvpyg>.

Pereinant prie nacionalinių teisės aktų, Lietuvos Respublikos Konstitucija įtvirtina žmogaus privatus gyvenimo neliečiamumą³¹. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo praktikoje yra išaiškinta, kad teisės į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą įtvirtinimas reikalauja, kad valstybė užtikrintų šios teisės realumą. Teismas taip pat išaiškino, kad teisė į privatumą nėra absoliuti, ją galima riboti laikantis atitinkamų sąlygų, t.y. kai: *1. tai daroma įstatymo pagrindu; 2. ribojimai yra būtini demokratinėje visuomenėje siekiant apsaugoti kitų asmenų teises, laisves, įtvirtintas vertybes ir svarbius tikslus; 3. ribojimais nėra paneigiama teisių ir laisvių prigimtis bei jų esmė; 4. yra laikomasi konstitucinio proporcingumo principo*³².

Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse, privataus gyvenimo apsaugai skirtas 2.23 straipsnis. Plečiant šios normos aiškinimą, LAT yra konstatavęs, kad šiame straipsnyje detalizuojamas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos žmogaus teisės į privatą gyvenimą gynimas civiliniais teisiniais būdais. Teismas taip pat išaiškino, kad sutikimą dėl privačios informacijos skelbimo asmuo gali duoti žodžiu, raštu, jis taip pat gali būti nuspėjamas ir iš konkludentinių veiksmų (pavyzdžiui, asmuo viešai pasakoja savo privataus gyvenimo detales kitiems asmenims, duoda interviu žurnalistui ir pan.)³³.

Įstatymų leidėjas Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse įtvirtino atitinkamą privataus gyvenimo gerbimą, numatydamas sankcijas tam, kas neteisėtai rinko informaciją apie privatą asmens gyvenimą, arba, kas be asmens sutikimo viešai paskelbė, pasinaudojo ar kitų asmenų labai panaudojo informaciją apie kito žmogaus privatą gyvenimą, jeigu tą informaciją jis sužinojo dėl savo tarnybos ar profesijos, arba atlikdamas laikiną užduotį³⁴. Kasacinis teismas naujausioje savo praktikoje yra išskyręs, kad sužinojimas nuo surinkimo skiriasi tuo, kad pirmuoju atveju informacija apie kito žmogaus privatą gyvenimą asmeniui tampa prieinama dėl jo tarnybos, profesijos ar laikinos užduoties atlikimo, o antruoju atveju – dėl jo padarytų asmens privataus gyvenimo neliečiamumą pažeidžiančių nusikalstamų veikų³⁵. Oficialiais Informatikos ir ryšių departamento duomenimis, nusikaltimų asmens privataus gyvenimo neliečiamumui skaičius savo apimtimi per trejus metus beveik padvigubėjo: 2015 metais užregistruota 116 ikiteisminių tyrimų,

³¹„Lietuvos Respublikos Konstitucija“ 22 straipsnio 1 dalis, LRS, žiūrėta 2018 gruodžio 15 d., <https://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>.

³²„2003 kovo 24 d. Lietuvos Respublikos konstitucinio teismo nutarimas dėl Lietuvos Respublikos pataisos darbų kodekso 41 straipsnio 2 dalies (1997 m. Liepos 2 d. Redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos konstitucijai“, LRKT, <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta281/content>.

³³„Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugpjūčio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-393/2008“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/179509472322460/3K-3-393/2008>.

³⁴„Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatymas. Baudžiamasis kodeksas“, 167-168 straipsniai, LRS, žiūrėta 2019 sausio 6 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.111555/sFvIwVepPM>.

³⁵„Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2018 m. lapkričio 29 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-348-648/2018“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/51763919651028/2K-348-648/2018?word=bk%20165>.

2016 metais - 114 tyrimų, 2017 metais jų pradėta 261, o 2018 metais – 209 ikiteisminiai tyrimai³⁶. Kaip matyti, įstatyme numatytos sankcijos neatbaido asmenų nuo neteisėto kėsینimosi į kito asmens privatumą. LAT praktika, taikant šių straipsnių nuostatas, įtvirtino, kad visais atvejais svarbu atsižvelgti į renkamos informacijos ryšį su konkrečiu asmenų privačiu gyvenimu: ar ji yra susijusi su išties svarbiais asmens privataus gyvenimo aspektais ar, nors savaime nėra intymi, bet yra surinkta privatumą ribojančiais, paprastai teismo sankcijos reikalaujančiais būdais, ar tai tik bendresnio pobūdžio, dažnai įvairiais atvejais paties asmens atskleidžiama informacija³⁷.

Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekse to pačio straipsnio pagrindu siejama asmens privataus gyvenimo apsaugos ir asmens duomenų tvarkymo pažeidimai, sugretinant veikas ir skiriant tapačias baudas. Reikšminga pažymėti, kad juridinių asmenų vadovams ir asmenims, kurie turi atitinkamas funkcijas užtikrinti privatumo apsaugą ir tinkamą minėtų duomenų tvarkymą, įtvirtintos baudos yra dvigubos, lyginant su fiziniams asmenims taikomomis. Detalesnė šio teisės akto analizė bus pateikiama antrajame skyriuje.

Analizuojant DK nuostatas, yra matoma, kad visose redakcijose nuo 2002 metų iki 2017 metų liepos mėnesio, nebuvo nei vienos normos, užtikrinančios privataus gyvenimo ar asmens duomenų gerbimą. Prieš įsigaliojant Reglamentui, asmens duomenų apsauga darbo teisiniuose santykiuose buvo detalizuojama septyniomis 27 straipsnio dalimis. Šiuo metu aktuali redakcija įtvirtina bendresnio pobūdžio nuostatas, tokias kaip „darbdavys turi pareigą gerbti darbuotojų teisės į privatų gyvenimą ir į asmens duomenų apsaugą“, taip pat įstatyme pažymima, kad darbuotojų teisės į privatų gyvenimą įgyvendinimo ypatumus gali nustatyti ir kitos darbo teisės normos³⁸.

Analizuojant ADTAĮ, matyti, kad nuo pirmosios redakcijos šis įstatymas keistas keturiolika kartų. Kadangi Lietuvai atkūrus nepriklausomybę buvo reikšminga atkreipti dėmesį į asmens privataus gyvenimo gerbimą, pirmoji redakcija numatė tik abstrakčią apsaugą, neišskiriant atskiro teisės užtikrinimo darbo teisės srityje. Reikšmingiausias šio įstatymo normų įtvirtinimas yra siejamas su ES teisės aktų priėmimu ir perkėlimu į nacionalinę teisę. Naujojo Reglamento nuostatos yra taikomas tiesiogiai, todėl šiame įstatyme padarytos tikslingos nuorodos į šį teisės aktą.

Išsiaiškinus artimiausią privatumo sąvoką, taip pat aptarus teisės į privatų gyvenimą užtikrinimą teisės aktais, toliau reikšminga bandyti išžvelgti privatumo ryšį su asmens duomenimis.

³⁶„Duomenys apie užregistruotus ir baigtus ikiteisminius tyrimus (forma_F-IIT)“, Informatikos ir ryšių departamentas, žiūrėta 2018 gruodžio 12 d., https://www.ird.lt/lt/paslaugos/nusikalstamu-veiku-zinybinio-registro-nvzr-paslaugos/ataskaitos-1/nusikalstamumo-ir-ikiteisminių-tyrimu-statistika-1/view_item_datasource?id=7633&datasource=30917

³⁷„Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2018 m. gegužės 31 d. nutartis byloje Nr. 2K-7-84-489/2018“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/96213715672186/2K-7-84-489/2018>.

³⁸„Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, 27 straipsnis, TAR, žiūrėta 2018 gruodžio 19 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

Mokslinėje doktrinoje yra įtvirtinta, kad į privatumo turinį įeina šie tarpusavyje susiję ir kartu savarankiški elementai:

1. fizinis privatumas – nesant sutikimo, su žmogumi negali būti atliekami jokie moksliniai ar medicininiai bandymai;
2. komunikacinis privatumas – asmens telefoninių pokalbių, susirašinėjimo, pranešimų ir kitokio susižinojimo neliečiamumas;
3. informacinis privatumas – susijęs su duomenų apie asmenį tvarkymu;
4. teritorinis privatumas – asmens būsto ar teritorijos neliečiamumas.³⁹

G. Tamašauskaitės-Janickės teigimu, vienas iš darbdavio veiksmų, kai atsiranda daugiausiai pažeidimų ir pasikėsinių į darbuotojo teisę į privatų gyvenimą yra informacijos ir komunikacijos darbo vietoje stebėseną ir kontrolė⁴⁰. Kadangi šiame baigiamajame darbe asmens duomenų apsaugą bus siekiama išanalizuoti per darbo teisinių santykių kontekstą, reikšminga trumpai aptarti tik antruoju ir trečiuoju punktais pažymėtus privatumo turinio elementus.

Nors visuomenės informavimo priemonėse skelbiama, kad Lietuvoje darbuotojų stebėjimas nėra taip paplitęs, kaip Jungtinėse Amerikos Valstijose⁴¹, tačiau remiantis Statistikos departamento duomenimis, „2018 metų pradžioje kompiuteriais ir internetu naudojami visos gamybos ir paslaugų įmonės, kuriose dirbo dešimt ir daugiau darbuotojų⁴²“. Vadinasi, dažna įmonė ar institucija turi galimybę atlikti veiksmus, galinčius pažeisti darbuotojų privatumą. Baigiamojo darbo autorės nuomone, komunikacinio privatumo turinio elementą šiuolaikinėje visuomenėje galima sieti su monitoringu (ang. *monitoring*), kuris apibūdinamas kaip „ilgalaikis kokio nors reiškinių, sistemos stebėjimas“⁴³. Monitoringo formos apima darbinio kompiuterio turinio, mobiliųjų prietaisų ir laiko, praleisto naudojant klaviatūrą, stebėjimą⁴⁴. Detaliau aiškinant, darbdaviai gali įdiegti atitinkamas programas, kurių pagalba slapta stebės žinutes, elektroninius laiškus, internetines prieigas, vietą, kurioje yra darbuotojas, kontaktus, nuotraukas ir vaizdo įrašus⁴⁵. ADA Diena'19 konferencijoje K. Krūminš išsamiai išskyrė, kad praktikoje darbuotojų stebėjimas pasireiškia per:

- a) elektroninių laiškų, naršymo istorijos, išsaugotų elektroninių dokumentų peržiūrą;

³⁹Darius Štītinis ir kt, *Interneto ir technologijų teisė* (Vilnius: VĮ Registrų centras, 2016), 329-330.

⁴⁰Tamašauskaitė-Janickė, *supra note 24*, 82-83 psl.

⁴¹Agnė Ranonytė, „Kaip legaliai sekti darbuotojus“, *Verslo žinios*, rugsėjo 10, 2015,

<https://www.vz.lt/vadyba/verslo-valdymas/2015/09/10/8045/kaip-legaliai-sekti-darbuotojus#ixzz5e7OdQ5rh>

⁴²„Informacinės technologijos Lietuvoje 2018“, Lietuvos statistikos departamentas, 71, žiūrėta 2019 sausio 14 d., https://ivpk.lrv.lt/uploads/ivpk/documents/files/Informacines%20technologijos%20Lietuvoje_2018.pdf.

⁴³„Konsultacijų bankas“, Valstybinė lietuvių kalbos komisija, žiūrėta 2019 sausio 15 d., <http://www.vlkk.lt/konsultacijos/1831-monitoringas-stebesena>.

⁴⁴Melissa N. McCord, „Employees' fairness perceptions of workplace social media monitoring: privacy invasiveness, smartphone ownership, and employee work period“ (disertacija, Middle Tennessee State University, 2018), 11, <https://search.proquest.com/openview/e0a59c2316fcc421241fa32605d3f006/1?pq-origsite=scholar&cbl=18750&diss=y>.

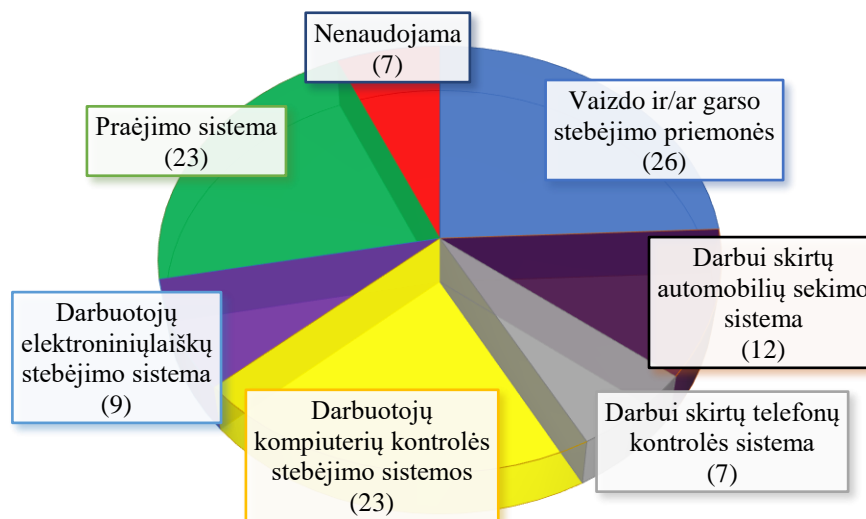
⁴⁵*Ibid*, 12.

- b) asmeninių prietaisų, kurie prijungti prie darbdavio bevielio interneto tinklo, naršymo istorijos peržiūra;
- c) kompiuteriuose įdiegtas *web-kameras*;
- d) naudojamas kompiuterio klaviatūros sistemas, rodančias kada ir kiek laiko darbuotojas naudoja ją;
- e) skambučių įrašinėjimą;
- f) asmeninės socialinės medijos (Facebook, Twitter), naudojamą ne darbo valandomis, stebėjimą.
- g) CCTV kamerų naudojimą;
- h) tikslios darbuotojo vietos ar atliekamų judesių darbo vietoje stebėjimą;
- i) darbuotojų ir jų asmeninių krepšių patikrą prieš ir po darbo dienos;
- j) prieigos kortelių naudojimą, stebint ir registruojant darbuotojų vietą ir laiką pastate⁴⁶.

Siekiant išsiaiškinti darbuotojų asmens duomenų apsaugos užtikrinimo problemas, anketinės apklausos metodo pagalba buvo vykdytas Lietuvos Respublikos įmonių ir įstaigų tyrimas. Šio tyrimo pagrindiniai tikslai buvo ištirti, ar darbuotojams yra suprantamos jiems garantuojamos asmens duomenų apsaugos teisės, ar darbovietėse yra tinkamai tvarkomi jų asmens duomenys, ar yra vykdomi atitinkami stebėjimai ir kokiais teisiniais pagrindais vadovaujasi darbdaviai. Apklausos populiacija – atsitiktiniu būdu atrinktos 196 Lietuvos įmonės ir įstaigos, kurių elektroninio pašto adresai prieinami internete. Atrinktų įmonių veiklos sritis buvo kuo įvairesnė. Į anketos klausimus turėjo galimybę atsakyti tiek darbuotojai, tiek vadovai, tiek teisininkai, tiek kitų sričių specialistai. Į visus klausimus atsakė 49 respondentai. Vienas iš anketoje pateiktų klausimų buvo nurodyti, kokios darbuotojų stebėjimo priemonės yra naudojamos jų darbovietėje. Iš pateiktų atsakymų matyti, kad dažniausiai darbuotojų stebėjimas pasireiškia per vaizdo ir garso stebėjimo priemones (26 įmonėse), taip pat per darbuotojų kompiuterių kontrolės stebėjimo sistemas (23 įmonės) ir praėjimo sistemas (23 įmonės) (1 pav.). Šiame kontekste 36,7 % atsakiusiųjų teigė, kad darbuotojų stebėjimas įmonėje yra nuolatinis, ir 42,9% atsakė, kad stebėjimas apima visus įmonėje dirbančius darbuotojus.

⁴⁶Kalvis Krūmiņš, „Workspace and privacy“, pranešimas konferencijoje Kaip mūsų darbotvarkės pakeitė naujos asmens duomenų apsaugos taisyklės, Vilnius, 2019 sausio 28 d., <https://www.ada.lt/go.php/lit/Ivyko-konferencija-ada-diena19-kaip-musu-darbotvarkes-pakeite-naujos-asmens-duomenu-apsaugos-taisykles>.

1 paveikslas. Darbuotojų stebėjimo priemonių panaudojimas darbovietėse



Sudaryta autorės remiantis atliktos apklausos rezultatais

Analizuojant, kokiais tikslais darbdavys dažniausiai stebi darbuotojo veiklą, taip sukeldamas riziką jo komunikacinio privatumo pažeidimui, yra išskiriamos šios pagrindinės priežastys:

- 1) siekiama užtikrinti darbo tvarką ir drausmę;
- 2) norima pagerinti darbuotojų darbo našumą ir efektyvumą;
- 3) geros darbdavio reputacijos užtikrinimas;
- 4) kompiuterinių sistemų saugumo ir veiklos poreikių tenkinimas;
- 5) finansinių išteklių taupymas⁴⁷.

Nors šie siejami tikslai yra racionalūs ir teisėti, manoma, kad nuo to, kaip vertinama darbuotojo teisė į privatumą, priklauso ne tik darbinė atmosfera, santykiai su darbdaviu, bet ir atliekamo darbo kokybė⁴⁸. Todėl galima teigti, kad darbdaviai atliekant šiuos veiksmus turėtų nepamiršti palaikyti pusiausvyrą tarp savo interesų patenkinimo ir darbuotojų asmeninių teisių gerbimo.

Analizuojant informacinio privatumo doktriną yra sutinkama tokia mokslininkų nuomonė, kad tai yra individo poreikis kontroliuoti tam tikras sąlygas, pagal kurias asmeninė informacija, kuri suprantama kaip informacija, atpažįstama individui, yra naudojama, skleidžiama ar

⁴⁷Tomas Bagdanskis ir Paulius Sartatavičius, „Workplace privacy: different views and arising issue“, *Jurisprudencija*, 18 (2012): 699, <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2012~1367184335389/datastreams/DS.002.1.01.ARTIC/content>

⁴⁸Mindaugas Civilka, „Dar kartą apie darbuotojų privatumą“, Vilniaus universitetas, 2002, žiūrėta 2018 gruodžio 30 d., <http://www.itc.tf.vu.lt/mokslas/privatumas.doc>.

gaunama⁴⁹. Šią privatumo rūšį paprastai užtikrina sąžiningos informacijos praktika, kuria siekiama užtikrinti tikslumą, skaidrumą ir duomenų tvarkymo racionalumą⁵⁰. Darbo teisės kontekste, informacinį privatumą galima apibūdinti kaip žinojimą, kur darbdavio surinkta informacija apie tave yra naudojama⁵¹.

Kaip matyti iš šios privatumo turinio analizės, tai neatsiejama ir yra persipynę su asmens duomenų apsauga. Todėl toliau tikslinga analizuoti būtent tokių duomenų sampratą.

1.2. Asmens duomenų ir jų teisinės apsaugos samprata

Kadangi asmens duomenų apsauga yra teisės į privataus gyvenimo užtikrinimą kompleksinė priemonė⁵², reikšminga paanalizuoti šią sąvoką ir išsiaiškinti, kodėl yra reikšminga tokių duomenų apsauga.

Konvencijoje dėl asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų automatizuotu tvarkymu (ETS Nr. 108), asmens duomenys apibūdinami kaip informacija apie nustatytos tapatybės asmenį arba asmenį, kurio tapatybę galima nustatyti⁵³. Europos Komisija asmens duomenis apibrėžia taip pat, tačiau priduria, kad tai yra su gyvu asmeniu susijusi informacija⁵⁴. Panašiai šiuos duomenis įtvirtina ir Reglamentas. Šio teisės akto 4 straipsnio 1 dalyje išaiškinta, kad asmens duomenys yra bet kokia informacija apie fizinį asmenį, kurio tapatybę nustatyta arba kurio tapatybę galima nustatyti. Tačiau taip pat pažymima, kad fizinis asmuo, kurio tapatybę galima nustatyti, yra asmuo, kurio tapatybę tiesiogiai arba netiesiogiai galima nustatyti, visų pirma pagal identifikatorių⁵⁵. Apibendrinant – tai fizinio asmens sąsaja su konkrečiais, tik tam individui priskirtiniais, duomenimis.

Svarbu pažymėti, kad naujajame Reglamente minimi mirusiųjų asmens duomenys – numatyta, kad mirusiųjų asmens duomenims nėra taikomos jo nuostatos. Asmens duomenų apsaugos direktyvoje panašios normos dar nėra buvę. Įdomus pastebėjimas - 2011 metų rugsėjo

⁴⁹Inga Malinauskaitė, „Privatumas virtualiuose socialiniuose tinkluose kaip įstatymo saugoma vertybė“, *Social Transformations in Contemporary Society* 3, 13 (2015): 120, http://stics.mruni.eu/wp-content/uploads/2015/07/STICS_2015_3_115-127.pdf.

⁵⁰Robert C. Post, „Data Privacy and Dignitary Privacy: Google Spain, The Right to Be Forgotten, and the Construction of the Public Sphere“, *Faculty Scholarship Series*, 93 (2018): 983, https://digitalcommons.law.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=6249&context=fss_papers.

⁵¹Bagdanskis, *op. cit.*, 698.

⁵²Tamašauskaitė-Janickė, *supra note* 24: 77,

⁵³„Konvencija dėl asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų automatizuotu tvarkymu (ETS Nr. 108) su Europos Tarybos Ministrų Komiteto priimtomis pataisomis“, 2 straipsnio a punktas, LRS, žiūrėta 2018 gruodžio 30 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAJS.129872?jfwid=rivwzvpvg>.

⁵⁴„Kas yra asmens duomenys“, Europos Komisija, žiūrėta 2019 sausio 5 d., https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/what-personal-data_lt.

⁵⁵„Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) 2016/679 2016 m. balandžio 27 d. dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB“, 4 straipsnio 1 punktas, EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=LT>

pirmą dieną įsigaliojusi nacionalinio ADTAĮ redakcija jau įtvirtino normą, kurioje nurodyta, kad mirusiųjų asmens duomenims šis įstatymas netaikomas, nors prieš du mėnesius tvarkant mirusio asmens duomenis buvo taikomos minėto įstatymo nuostatos⁵⁶ tos pačios redakcijos pagrindu. Panašiu laikotarpiu aukštesnės instancijos Lietuvos teismų praktikos šiuo klausimu nebuvo, todėl įdomi įstatymo leidėjo pozicija šiuo klausimu.

Toliau reikšminga apibendrinti identifikatorius, kurie yra laikomi asmens duomenimis. Reglamentas numato, kad asmenį galima nustatyti pagal vardą ir pavardę, asmens identifikavimo numerį, buvimo vietos duomenis, interneto identifikatorių arba pagal vieną ar kelis to fizinio asmens fizinės, fiziologinės, genetinės, psichinės, ekonominės, kultūrinės ar socialinės tapatybės požymius⁵⁷. Asmens duomenų apsaugos direktyva numatė, kad asmenį būtų galima nustatyti asmens identifikavimo kodu arba vienu ar keliais to asmens fizinei, fiziologinei, protinei, ekonominei, kultūrinei ar socialinei tapatybei būdingais veiksniais⁵⁸. Kaip matyti, šiuo metu galiojantis teisinis reguliavimas įtvirtina detalesnį sąrašą. Europos Komisijos nurodytame asmens duomenų pavyzdžių sąrašė⁵⁹, be vardo, pavardės ir asmens kodo dar nurodomi tokie duomenys, kaip namų adresas, suasmenintas elektroninio pašto adresas, buvimo vietos duomenys, interneto protokolo (IP) adresas, slapukų identifikatoriai, telefono reklamos identifikatoriai, ligoninės arba gydytojo turimi duomenys, kurie gali būti simbolis, pagal kurį atsiranda galimybė konkrečiai nustatyti asmens tapatybę.

Vykdamas minėtą anketinę apklausą, darbuotojų buvo teirautasi, ar darbovietėse būtų reikšminga nuasmeninti naudojamus elektroninio pašto adresus (*pavyzdžiui, petras.petraitis@mmm.lt*), arba, norint tokius naudoti, gauti atitinkamą darbuotojo sutikimą. Į šį klausimą atsakiusiųjų asmenų nuomonės išsiskyrė. Šiek tiek daugiau nei pusė asmenų (55 %, 27 darbuotojai), teigė, kad toks nuasmeninimas nėra aktualus. Likusieji pasisakė, kad, arba būtų reikšminga gauti atitinkamą sutikimą, arba vertėtų nesieti konkrečių asmens duomenų su elektroninio pašto adresu. Atsakymuose į šį klausimą taip pat buvo nurodyta, kad *“ne kiekvienas asmuo nori būti siejamas su tam tikra įmone ar darbo specifikacija, todėl tinkamiau yra naudoti bendrus elektroninio pašto adresus, pavyzdžiui, administracija@mmm.lt ir pan.”*, *“mūsų įmonėje el. pašto adresai nėra suasmeninti, ir manau, tai yra gerai, nes darbuotojai nenori, kad matytųsi jų pavardės prie el. pašto adresų”*, *“mano darbovietėje priverstinai yra skelbiama viešai mano vardas, pavardė, nuotrauka, tai trukdo asmeniniam gyvenimui, nes klientai rašo darbo reikalais į asmeninius socialinius tinklus”*. Atsižvelgiant į šiuos duomenis, galima teigti, kad veiksmai,

⁵⁶2011-05-12, kuri turėjo dvi redakcijas, viena įsigaliojo 2011-07-01, kita 2011-09-01

⁵⁷Reglamentas (ES) 2016/679, *op. cit.*

⁵⁸„1995 m. spalio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (95/46/EB) dėl asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo“, 2 straipsnio a punktas, EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A31995L0046>.

⁵⁹Europos Komisija, *op. cit.*

kuriais įmonėse būtų keičiama nusistovėjusi tvarka, naudojamus elektroninio pašto adresus priverstinai siejant su konkrečiais asmens duomenimis, negalėtų būti pripažinti pertekliniais, o atvirkščiai – turėtų būti rekomenduojami ir skatinami.

Svarbi naujovė, įtvirtinta naujojo reglamentavimo pagrindu, tai genetiniai, biometriniai ir sveikatos duomenys, taip pat duomenys apie rasinę ar etninę kilmę, politines pažiūras, religinius ar filosofinius įsitikinimus ar narystę profesinėse sąjungose, fizinio asmens lytinį gyvenimą ir lytinę orientaciją, kurie priskirtini asmens duomenims ir turi specialiųjų duomenų apibūdinimą. Genetiniai duomenys aiškinami kaip susiję su paveldėtomis, įgytomis fizinio asmens genetinėmis savybėmis, suteikiančiomis informacijos apie fizinio asmens fiziologiją ar sveikatą, ir kurie buvo gauti analizuojant biologinį atitinkamo fizinio asmens mėginį. Biometriniais duomenims priskiriama tokia po specialaus techninio apdorojimo gauta informacija, susijusi su asmens fizinėmis, fiziologinėmis arba elgesio savybėmis, pagal kurias galima konkrečiai nustatyti arba patvirtinti to asmens tapatybę, kaip antai, veido atvaizdai ar daktiloskopiniai (pirštų ir delnų paviršiaus struktūros) duomenys. Sveikatos duomenims priskiriami tokie duomenys, kurie siejami su fizine ar psichine asmens sveikata, įskaitant duomenis apie sveikatos priežiūros paslaugų teikimą, atskleidžiantys informaciją apie to fizinio asmens sveikatos būklę.

Reglamento 9 straipsnio 1 dalis imperatyviai nurodo, kad visus šiuos minėtus specialiuosius asmens duomenis draudžiama tvarkyti. Išimtyms nurodytos minėto straipsnio 2 dalyje, kuriame įtvirtinta, kad imperatyvas nėra taikomas, jei yra bent viena iš nurodytų sąlygų, tokių kaip: yra gautas sutikimas, šiuos duomenis tvarkyti būtina dėl specialiųjų darbo ir socialinės apsaugos teisių užtikrinimo, tokie duomenys pačio asmens yra akivaizdžiai paskelbti viešai ir kt. Pastebėtina, kad terminas *akivaizdumas* yra vertinamasis požymis, todėl galima teigti, kad ateityje gali kilti ginčų taikant šią Reglamente įtvirtintą išimtį praktikoje.

Reglamentas taip pat numato, kad asmens duomenims, kurie pagal savo pobūdį yra ypač neskelbtini pagrindinių teisių ir laisvių atžvilgiu (kuriais atskleidžiama rasinė ir etninė kilmė), turi būti užtikrinta ypatinga apsauga, kadangi atskleidus juos galėtų kilti didelis pavojus pagrindinėms teisėms ir laisvėms⁶⁰. Taip pat pažymima, kad nuotraukų tvarkymas neturėtų būti laikomas sisteminiu specialiųjų kategorijų asmens duomenų tvarkymu.

Kaip matyti, pasikeitęs reglamentavimas įtvirtino, kad asmens duomenims priskiriama praktiškai visa su konkrečiu žmogumi susijusi informacija, pradedant vardu, baigiant duomenimis, kurie yra gaunami išanalizavus asmeniui priklausančią biologinį mėginį.

Asmens duomenų apsaugos direktyva ankstesniu reglamentavimu numatė galimybę duomenis paversti anoniminiais, t. y. tokio pavidalo, kad duomenų subjekto tapatybės nebebūtų

⁶⁰Reglamentas (ES) 2016/679, *supra note* 56: 51 preambulės punktas.

įmanoma nustatyti, tiesa, ne tiesiogiai įtvirtindama nuostatas, o darydama nuorodą į valstybių narių Etikos kodeksus⁶¹. Naujojo reglamentavimo pagrindu yra numatyta pseudonimų suteikimo galimybė. Reglamento 4 straipsnio 5 dalis numato, kad tai procesas, kurio metu asmens duomenys tvarkomi taip, kad nebegalėtų būti priskirti konkrečiam duomenų subjektui nesinaudojant papildoma informacija, jeigu tokia papildoma informacija yra saugoma atskirai ir jos atžvilgiu taikomos techninės bei organizacinės priemonės, siekiant užtikrinti asmens duomenų nepriskyrimą fiziniam asmeniui. Preambulės 26 punkte numatyta, kad „duomenų apsaugos principai neturėtų būti taikomi anonimiškai informacijai, t. y. informacijai, kuri nėra susijusi su fiziniu asmeniu, kurio tapatybė yra nustatyta arba gali būti nustatyta, arba asmens duomenims, kurių anonimiškumas užtikrintas taip, kad duomenų subjekto tapatybė negali arba nebegali būti nustatyta“.

Asmens identifikavimo numerio, kitaip, asmens kodo, imperatyvius tvarkymo ypatumus atskirai išskyrė ADTAĮ. Jame numatyta, kad yra draudžiama šią informaciją skelbti viešai, taip pat, kad jį draudžiama tvarkyti tiesioginės rinkodaros tikslais.

Reglamento preambulės 52 punktu yra įtvirtintas leidimas nukrypti nuo draudimo tvarkyti neskelbtinų kategorijų asmens duomenis tvarkant asmens duomenis darbo teisės srityje. Taip pat minėta išimtis naudojant specialiuosius asmens duomenis gali būti pritaikyta darbo teisėje, jei tai nedraudžiama ES, nacionalinės teisės ar kolektyvinės sutarties pagrindu. Todėl galima teigti, kad darbo teisinių santykių kontekste, duomenų valdytojais ar tvarkytojais (darbdaviai) turi iš naujojo Reglamento kylančiais teises tvarkyti praktiškai visus aptartus asmens duomenis.

Besikeičiant asmens duomenų apsaugos reglamentavimui ES mastu, kaip jau buvo pažymėta, keitėsi ir ADTAĮ. Šiame kontekste galima paminėti vieną iš galimybių, numatytų Reglamento 88 straipsnyje - nacionalinėje teisėje nusistatyti konkretnesnes darbuotojų asmens duomenų apsaugos taisykles įdarbinant naujus darbuotojus. Būtent ši norma įvedė naujovę ir ADTAĮ nuostatuose. Įvesta nauja „kandidato, pretenduojančio eiti pareigas arba atlikti darbo funkcijas“ sąvoka. Galiojant dabartiniam teisiniam reglamentavimui, kandidatų į pareigas asmens duomenų tvarkymo pagrindai praktikoje dažniausiai yra įtvirtinami įmonėse galiojančiose duomenų privatumo politikose. Pavyzdžiui, UAB „Capitalica Asset Management“ šiame dokumente numatė, kad asmens duomenys yra tvarkomi siekiant atlikti kandidatų į darbo pozicijas atranką ir kad tai atliekama tik tokio asmens sutikimo pagrindu⁶². UAB MAXIMA LT kandidatų į darbuotojus asmens duomenų privatumo politiką įtvirtino atskiru aktu, detaliam numatančiu tiek

⁶¹Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, remdamasi 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupės parengta nuomone Nr. 05/2014 dėl nuasmeninimo metodų, 2015 m. rugsėjo 14 d. parengė duomenų nuasmeninimo metodų rekomendaciją.

⁶²„UAB „Capitalica Asset Management“ duomenų privatumo politika“, UAB Capitalica Asset Management, žiūrėta 2019 vasario 15 d., <http://capitalica.lt/wp-content/uploads/2018/04/Capitalica-Privatumo-politika.pdf>.

tokių duomenų saugojimo terminus, teisinį pagrindą, konkrečių duomenų kategorijas, bet ir detalai įtvirtino kandidato teises, ilgesnio duomenų saugojimo atvejus ir panašiai.⁶³ Svarbu pažymėti, kad pasikeitus reglamentavimui, atsirado naujovė – darbdaviai iš buvusių pretendento darbuotojų turi teisę rinkti duomenis, susijusius su kvalifikacija, profesiniais gebėjimais ir dalykinėmis savybėmis. Tačiau reikšminga išskirti, kad ADTAĮ 5 straipsnio 2 dalyje yra numatytos dvi situacijos: kai asmuo jau nutraukė darbo santykius su buvusiu darbdaviu - naujasis darbdavys apie tokį kreipimąsi turi informuoti būsimą darbuotoją - tokiems santykiams dar egzistuojant – privalomas kandidato sutikimas. Taip pat yra numatytas imperatyvus draudimas tvarkyti informaciją apie tokio asmens apkaltinamuosius nuosprendžius ir nusikalstamas veikas, nebent tai yra būtina. Tačiau būtinumo sąlygos šiame kontekste nėra išskirtos.

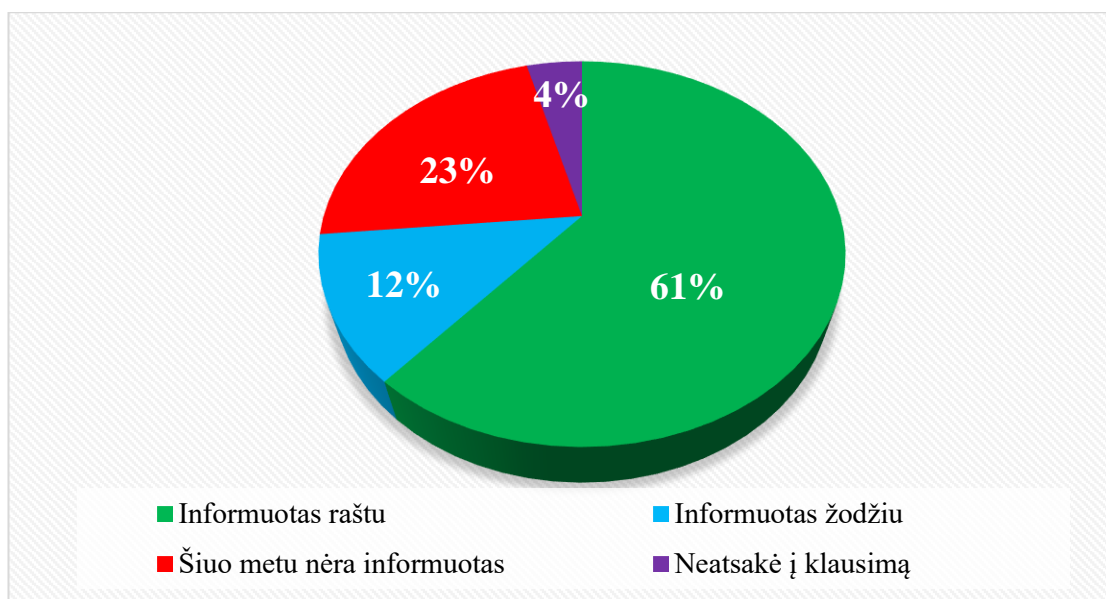
Minėtas įstatymas taip pat įtvirtina, kad „tvarkant vaizdo ir / ar garso duomenis darbo vietoje ir duomenų valdytojo patalpose ar teritorijose, kuriose dirba jo darbuotojai, taip pat tvarkant asmens duomenis, susijusius su darbuotojų elgesio, buvimo vietos ar judėjimo stebėseną, šie darbuotojai apie tokį jų asmens duomenų tvarkymą turi būti informuojami pasirašytinai ar kitu informavimo faktą įrodančiu būdu⁶⁴“. Pažymėtina, kad Reglamentas akcentuoja laisvos valios išraišką, įtvirtindamas, kad „sutikimas neturėtų būti laikomas pagrįstu asmens duomenų tvarkymo teisiniu pagrindu, kai yra aiškus duomenų subjekto ir duomenų valdytojo padėties disbalansas⁶⁵“. Šiuo metu galiojanti įstatymo redakcija leidžia gauti tokį sutikimą tiek raštu, tiek jį išreiškiant žodžiu. Vykdamas jau minėtą anketinės apklausos tyrimą, asmenų buvo klausiama, kokių būdų jie yra informuoti apie darbo vietoje vykdomu stebėjimu tvarkomus asmens duomenis. Iš pateiktų atsakymų matyti, kad 61 % darbuotojų, kas sudaro 30 apklaustųjų, teigia, kad jie apie tai buvo informuoti raštu (žr. 2 pav.). Todėl baigiamojo darbo autorės nuomone, įstatymo formuluotė turėtų būti šiek tiek koreguojama, numatant, kad visais atvejais darbuotojai „turi būti informuojami pasirašytinai“. Toks normos koregavimas nesukeltų didelių padarinių esamai tvarkai, tačiau padėtų išvengti ateityje galimai kilsiančių ginčų, jei darbdaviai pasirinktų kitą informavimo būdą.

⁶³„Kandidatų į darbuotojus asmens duomenų privatumo politika“, UAB MAXIMA LT, žiūrėta 2019 vasario 15 d., <https://karjera.maxima.lt/taisykles>

⁶⁴„Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas“, 5 straipsnio 3 dalis, TAR, žiūrėta 2019 vasario 17 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.5368B592234C/asr>.

⁶⁵Reglamentas (ES) 2016/679, *supra note* 56: 43 preambulės punktas.

2 paveikslas. Darbuotojų informavimo apie darbovietėje vykdomą stebėjimą forma



Sudaryta autorės remiantis atliktos apklausos rezultatais

Apibendrinant, galima paminėti, kad Reglamente įtvirtinti tikslai siekia apsaugoti fizinių asmenų pagrindines teises ir laisves, visų pirma, jų teisę į asmens duomenų apsaugą, ir užtikrinti laisvą asmens duomenų judėjimą ES. Visgi, Reglamento nuostatuose numatyta, kad ši teisė nėra absoliuti ir ji turi būti vertinama atsižvelgiant į jos visuomeninę paskirtį, taip pat ji turi derėti su kitomis pagrindinėmis teisėmis⁶⁶. Tie patys poreikiai taip pat perfrazuoti nacionaliniame ADTAĮ, kuriame nurodyta, kad šio teisės akto paskirtis – saugoti žmogaus pagrindines teises ir laisves, visų pirma, žmogaus teisę į asmens duomenų apsaugą, ir užtikrinti aukštą asmens duomenų apsaugos lygį⁶⁷. Kadangi kiekvienas fizinis asmuo turi teisę į tinkamą savo asmens duomenų apsaugą, kyla poreikis užtikrinti tokių teisių tinkamą apsaugos įgyvendinimą. O tam, kad būtų užtikrinta asmens duomenų apsauga, duomenų valdytojams ir tvarkytojams yra įtvirtintos atitinkamos taisyklės (pavyzdžiui, duomenų tvarkymas yra teisėtas tik egzistuojant atitinkamoms sąlygoms), ribojimai (pavyzdžiui, draudžiama tvarkyti atitinkamus duomenis, jei nėra nei vienos atitinkamame straipsnyje įtvirtintos sąlygos) ir pareigos (pavyzdžiui, duomenų valdytojas turi pareigą įrodyti, kad duomenų subjekto prašymas informaciją suteikti žodžiu yra akivaizdžiai nepagrįstas arba neproporcingas). Priešingai nei duomenų valdytojui ir tvarkytojui, duomenų subjektui Reglamentas sustiprina ir išsamiai aprašė teises, kurioms skirtas visas trečias skyrius. Visi fiziniai asmenys turi teisėtą interesą tikėtis tinkamo asmens duomenų normų įgyvendinimo, todėl ypač svarbi garantuojama teisinė apsauga, kuri bus analizuojama kitame skyriuje.

⁶⁶*Ibid*, 4 preambulės punktas.

⁶⁷„Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas“, 1 straipsnio 1 dalis, TAR, žiūrėta 2019 vasario 17 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.5368B592234C/asr>.

Darbo teisės srityje, asmens duomenys yra tvarkomi kiekvieną dieną: vykdamas įdarbinimo procesą, perduodant duomenis valstybinėms institucijoms, kaupiant duomenis apie darbuotojų sveikatą, vertinant darbuotojus, stebint jų darbinę veiklą, įdiegiant priežiūros programas ir kt. Siekiant apsaugoti tokiais veiksmais administruojamus asmeninius duomenis, yra reikšmingos asmens duomenų tvarkymo taisyklės. Todėl šiame baigiamajame darbe svarbu atskleisti taikomų apsaugos principų sampratą.

1.3. Teisės normomis įtvirtintų asmens duomenų apsaugos principų analizė

Teisės principai – tai „bendro pobūdžio taisyklės, vienais atvejais tiesiogiai suformuluotos įstatymo tekste, kitais – kildinamos iš teisinio reguliavimo prasmės⁶⁸“. Siekiant tinkamai išanalizuoti šio baigiamojo darbo temą, svarbu atskleisti, kokie asmens duomenų apsaugos principai egzistuoja, ar jie tiesiogiai įtvirtinti teisės aktuose, ar yra išplaukiantys iš atitinkamų teisės normų.

Galiojant senajam asmens duomenų apsaugos reglamentavimui, nei tarptautiniai, nei regioniniai, nei nacionaliniai teisės aktai nenumatė konkretaus šių principų sąrašo. Tiesa, asmens duomenų apsaugos tvarkymo taisyklės, kurioms suteiktas principo pavadinimas, buvo įtvirtintos tokiuose teisės aktuose, kaip Konvencijoje dėl asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų automatizuotu tvarkymu (ETS Nr. 108)⁶⁹, taip pat Asmens duomenų apsaugos direktyvoje, kurioje numatytos duomenų tvarkymo taisyklės ESTT praktikoje buvo vadinamos „duomenų tvarkymo teisėtumo principais“⁷⁰, taip duomenų tvarkymo reikalavimus apibūdinant kaip principus.

Tik keliuose nacionaliniuose moksliniuose darbuose buvo vykdoma asmens duomenų apsaugos principų analizė. Mokslininkai M. Kiškis, R. Petrauskas, I. Rotomskis ir D. Štītis išaiškino, kad tai tokie principai, kaip:

- asmens duomenų rinkimo apribojimo (gaunami tik teisėtomis priemonėmis);
- kokybės (duomenys turi būti tikslūs, atnaujinti);
- tikslo nustatymo (tikslas nustatoma ne vėliau nei pradėdamas duomenų rinkimas, tolesnis jų naudojimas apribotas nustatyto tikslo);

⁶⁸Tomas Bagdanskis ir kt., *Darbo teisė* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008), 29, <https://ebooks.mruni.eu/product/darbo-teis25155>

⁶⁹ Konvencijos II skyrius, pavadintas „Pagrindiniai duomenų apsaugos principai“ numatė šalių pareigas, duomenų kokybę užtikrinančias taisykles, asmens duomenų apsaugai taikomus reikalavimus.

⁷⁰ „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2003 m. gegužės 20 d. sprendimas sujungtose bylose C-465/00, C-38/01 ir C-139/01“, CURIA, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=5484930B49FDFFD324C3050F23EEB6BF?text=&docid=48330&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=517987>

- asmens duomenų naudojimo apribojimo (negali būti atskleisti, padaryti prieinami ar kitaip panaudoti kitiems tikslams);
- saugumo užtikrinimo (privalo būti saugomos protingomis priemonėmis);
- atvirumo (informacija apie duomenų valdytoją turi būti atvira);
- individualaus dalyvavimo (asmuo turi turėti tam tikras teises);
- atsakomybės (asmuo, tvarkantis duomenis, turi būti atsakingas už tai, kaip jis laikosi priemonių)⁷¹.

Pasak I. Petraitytės, kuri analizavo aptariamus principus per ADTAĮ nuostatas, tai tokie principai kaip: teisingumo, protingumo, sąžiningumo, rūpestingumo, skaidrumo, minimizavimo (protingumo ir būtinumo reikalavimas) ir duomenų subjekto dalyvavimo tvarkant asmens duomenis principas⁷².

Šiuo metu galiojančio Reglamento nuostatos palengvino asmens duomenų apsaugos principų identifikavimo problemas tiek moksliniu, tiek praktiniu požiūriu, ir įtvirtino atskirą skyrių, skirtą asmens duomenų apsaugos principų sampratai. Duomenų apsaugai skirti principai aiškinami per tinkamą tokių duomenų tvarkymą. Tai pagrindžia straipsnio pavadinimas – „su asmens duomenų tvarkymu susiję principai“, tačiau savo esme jie yra skirti užtikrinti tinkamą asmens duomenų apsaugą. Taigi, Reglamento 5 straipsnio 1 dalyje numatyti principai yra:

1) Teisėtumo, sąžiningumo ir skaidrumo principas:

Į šio principo sudėtį įeina trys bendrieji principai – teisėtumas, sąžiningumas ir skaidrumas. Reikšminga trumpai paanalizuoti kiekvieną iš jų naujojo reglamentavimo kontekste.

Pasak U. Trumpulio, „**teisėtumas** yra tam tikras teisinis saugiklis, kiek įmanoma mažinantis klaidos padarymo tikimybę⁷³“. Šį teiginį pagrindžia ir Reglamento 6 straipsnis, kuriame įtvirtinti asmens duomenų tvarkymo teisėtumą lemiantys kriterijai. Šioje normoje nurodytos situacijos, kuomet tokių duomenų tvarkymą būtų galima pripažinti teisėtu. Vadinas, asmens duomenis galima tvarkyti tik turint konkretų **teisinį pagrindą**. Šiame kontekste reikšminga detaliau paanalizuoti šiuos pagrindus.

Reglamente įtvirtinta, kad asmens duomenų tvarkymas bus teisėtas, kai:

- a) Yra gautas asmens duomenų subjekto sutikimas;
- b) Asmens duomenys tvarkomi siekiant įvykdyti sutartį, kurios šalis yra asmens duomenų subjektas;

⁷¹Darius Štitinis ir kt, *Interneto ir technologijų teisė* (Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2007), 117.

⁷²Ilona Petraitytė, „Asmens duomenų teisinės apsaugos principai“ (daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2013), http://www.tf.vu.lt/wp-content/uploads/2016/08/Ilona-Petraityt%C4%97_Asmens-duomen%C5%B3-teisin%C4%97s-apsaugos-principai-.pdf

⁷³Ugnius Trumpulis, „Teisėtumo principo taikymas Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikoje kaip teisingumo įvykdymo prielaida“, *Jurisprudencija* 102, 6 (2007): 1, file:///D:/Downloads/10_ugnius_trumpulis.pdf.

- c) Duomenys tvarkomi siekiant įvykdyti duomenų valdytojui taikomą teisinę prievolę ar pavestas viešosios valdžios funkcijas;
- d) Tvarkyti duomenis būtina siekiant apsaugoti gyvybinius duomenų subjekto ar kito fizinio asmens interesus, siekiant atlikti užduotį, vykdomą viešojo intereso labui;
- e) Kai asmens duomenis tvarkyti yra būtina siekiant teisėtų duomenų valdytojo arba trečiosios šalies interesų, išskyrus atvejus, kai tokie duomenų subjekto interesai, arba pagrindinės teisės ir laisvės, yra už juos viršesni⁷⁴.

Toliau reikšminga trumpai paanalizuoti visus minėtus pagrindus. **Sutikimui** yra keliami papildomi reikalavimai, kurie yra išvardinti Reglamento 7 straipsnyje. Europos Komisija, remdamasi tiek Reglamento nuostatomis, tiek 29 straipsnio pagrindu įkurtos darbo grupės nuomone dėl sutikimo, išskyrė, kad sutikimas galios tik, kai jis bus duotas laisva valia, remiantis turima informacija, konkrečiam tikslui, kai bus įtvirtintos aiškios tvarkymo priežastys ir bus aiškus pats sutikimas, duotas atliekant sąmoningą veiksma. Taip pat yra suteikiama galimybė atšaukti jau duotą sutikimą⁷⁵. Analizuojant darbo teisinius santykius, kyla klausimas, ar šių santykių kontekste darbuotojo sutikimas yra tinkamas teisinis pagrindas. DK 21 straipsnyje įtvirtintame darbdavio apibrėžime jau savaiame akcentuojami pavaldumo santykiai, kuriems esant, darbuotojas, norėdamas sukurti darbo teisinius santykius, neturės kito pasirinkimo, tik kaip pasirašyti darbdavio teikiamus dokumentus sutikdamas su ten įtvirtintomis sąlygomis. Taip pat kyla klausimų dėl darbdavio teisių ir pareigų pažeidimo, jei darbuotojas turėtų galimybę atsisakyti sutikti ar atšaukti jau duotą sutikimą. Todėl galima teigti, kad darbo teisiniuose santykiuose sutikimas, kaip teisinis pagrindas, nėra tinkamas, išskyrus atvejus, kai yra tvarkomi duomenys, nereikšmingi darbo santykių egzistavimui.

Kitas teisinis pagrindas – **tvarkymas grindžiamas siekiant įvykdyti sutartį**, kurios šalis yra asmens duomenų subjektas. DK 1 straipsnyje įtvirtinta, kad šis teisės aktas reglamentuoja individualiuosius darbo santykius, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį⁷⁶. Sudarius šią sutartį, darbdaviui kyla būtinybė tvarkyti atitinkamus darbuotojo asmens duomenis, kurie yra būtini siekiant įvykdyti darbo sutartį, pavyzdžiui, sumokėti darbuotojui darbo užmokestį.

Siekimas įvykdyti atitinkamą teisinę prievolę darbo teisiniuose santykiuose gali būti aiškinamas per įtvirtintas darbdavio pareigas. DK 42 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad apie „darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą privaloma pranešti Valstybinio socialinio

⁷⁴Reglamentas (ES) 2016/679, *supra note* 56: 6 straipsnio 1 dalis.

⁷⁵„Kada sutikimas galioja“, Europos Komisija, žiūrėta 2019 sausio 19 d., https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/rules-business-and-organisations/legal-grounds-processing-data/grounds-processing/when-consent-valid_lt

⁷⁶„Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, 1 straipsnio 1 dalis, TAR, žiūrėta 2019 vasario 19 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.

draudimo fondo valdybai prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos⁷⁷. Tokia pati pareiga kyla ir pasibaigus darbo sutarčiai. Vadinasi, darbdavys, siekdamas nepažeisti teisės aktų normų, privalo tvarkyti darbuotojo asmens duomenis ir šiuo pagrindu. Šiame kontekste reikšminga pažymėti, kad 2019 metais buvo pakeista pavyzdinė darbo sutarties forma, įtraukiant naują punktą, kuriame nurodoma, kad „darbdavys darbuotojo asmens duomenis tvarko **darbdavio teisinių prievolių vykdymo tikslu** ir užtikrina, kad darbdavio vykdomas darbuotojo asmens duomenų tvarkymas atitiktų Reglamento, bei ADTAĮ nuostatas⁷⁸“.

Teisinis pagrindas, kai **asmens duomenų tvarkymu siekiama apsaugoti gyvybinius duomenų subjekto interesus**, kuriais reikia atlikti atitinkamą užduotį, vykdomą viešojo intereso labui, kasdieniniuose darbo santykiuose negalėtų būti pritaikytas. Ši situacija apima tik išskirtines aplinkybes, kai kyla neišvengiamas poreikis tvarkyti asmens duomenis.

Darbdavio interesų užtikrinimui tvarkomi duomenys taip pat galėtų būti vienas iš tinkamų asmens duomenų tvarkymo teisinių pagrindų. Tačiau šioje situacijoje galima pastebėti, kad „interesai“ yra subjektyviai vertinamas kriterijus, todėl darbdaviai turi įsitikinti, ar nėra kitų, t. y. tinkamesnių, teisinių pagrindų. 29 straipsnio darbo grupė yra išskyrusi, kad tokiu pagrindu duomenų tvarkymas turi būti proporcingas verslo poreikiams. Taip pat, kad šiuo atveju darbuotojų asmens duomenų tvarkymas turėtų būti nukreiptas į konkrečią pavojaus sritį, t. y. tikslui, kurio juo siekiama⁷⁹. Tačiau šis teisinis pagrindas bus tinkamas, jei darbdavys vykdo atitinkamą darbuotojų stebėjimą – darbo sutarties vykdymui, ar prievolės užtikrinimui toks veiksmas neturi reikšmės, tačiau gali būti pateisinamas teisėtiems interesams įgyvendinti. Bet koku atveju, darbdaviai turi asmens duomenis tvarkyti taip, kad nebūtų pažeidžiamas darbuotojo privatumas.

Vykdamas minėtą apklausą, vienas iš pateiktų klausimų buvo, koku teisiniu pagrindu darbovietėse yra tvarkomi darbuotojų asmens duomenys. Vienodas apklaustųjų skaičius (po 19,4 %) nurodė, kad darbovietėje asmens duomenys yra tvarkomi darbo sutarties ir sutikimo teisiniais pagrindais.

Aptarus minėtus teisinius pagrindus, reikšminga grįžti prie pirmojo principo tolimesnės analizės. Taigi, LAT praktikoje **sąžiningumas** yra apibūdinamas kaip teisinė ir faktinė kategorija, vertybinis žmogaus elgesio matas⁸⁰. Taip pat teigiama, kad sąžiningumas yra vertinamas pagal

⁷⁷*Ibid.*, 42 straipsnio 2 dalis.

⁷⁸„Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymo Nr. A1-343 „Dėl Pavyzdinės darbo sutarties formos patvirtinimo“ pakeitimo“, 3 straipsnis, TAR, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/d8f45f022e3c11e9a505bd13c24940c9>

⁷⁹„Nuomonė 2/2017 dėl duomenų tvarkymo darbe“, 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupė, 7, žiūrėta 2019 vasario 19 d., <file:///D:/Desktop/Nuomonedelduomenutvarkymodrabe20170608wp249lt.pdf>.

⁸⁰„Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-502-313/2018“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/200444602844880/3K-3-502-313/2018?word=v%C4%97tr%C5%ABna%20bankroto>

asmens informatyvumą apie tam tikrus faktus⁸¹. Šį principą vertinant asmens duomenų apsaugos srityje, I. Petraitytė teigia, kad sąžiningumo kriterijus parodo, kiek duomenų valdytojas atviras ir paklūstantis asmens duomenų apsaugos reikalavimams, ir kad duomenų valdytojas negali būti laikomas sąžiningu, jei nepaiso asmens duomenų tvarkymo taisyklių ir ignoruoja teisėtus duomenų subjekto lūkesčius jo asmens duomenų atžvilgiu⁸². Reglamente sąžiningumui įstatymų leidėjas skiria mažiausiai dėmesio, jis nėra atskiriamas nuo kitų principų, o normose minimas tik kartu su skaidrumu, arba su teisėtumu.

Skaidrumo principui Reglamente skiriamas ypatingas dėmesys. Kasacinio teismo išaiškinta, kad skaidrumo principas bendrąja prasme reiškia pareigą veikti viešai, atvirai, suprantamai ir nuspėjamai⁸³. Panašiai jį aiškina ir Reglamento nuostatos. Preambulės 39 punktas numato, kad įgyvendinant šį principą, informacija ir pranešimai, susiję su asmens duomenų tvarkymu, turi būti lengvai prieinami ir suprantami, pateikiami aiškia ir paprasta kalba. Teisės akto 58 punkte įtvirtinta, kad pagal skaidrumo principą duomenų subjektui ar visuomenei skirta informacija turi būti glausta, lengvai prieinama ir suprantama, be to, prireikus naudojamas vizualizavimas. Skaidrumas minimas ir normose, įtvirtinančiose duomenų subjekto teises. Reglamento 12 straipsnio 1 dalyje numatyta, kad duomenų valdytojas turi imtis tinkamų priemonių, kad visą informaciją ir visus pranešimus, susijusius su duomenų tvarkymu, duomenų subjektui pateiktą glausta, skaidria, suprantama ir lengvai prieinama forma, aiškia ir paprasta kalba. Reglamente taip pat minima duomenų valdytojo pareiga duomenų subjektui pateikti visą papildomą informaciją, kuri būtina tam, kad būtų užtikrintas tinkamas duomenų tvarkymas, atsižvelgiant į konkrečias asmens duomenų tvarkymo aplinkybes ir kontekstą⁸⁴. Tačiau pagrįdė šis principas yra siejamas su duomenų subjekto galimybe gauti su jo asmens duomenų tvarkymu susijusią informaciją. Bendriausia prasme, galima teigti, kad remiantis skaidrumo principu, darbdavys negali tvarkyti darbuotojo asmens duomenų jam to nežinant.

2) Tikslo apibrėžimo principas

Šio principo esmė – kad asmens duomenys privalo būti renkami tik teisėtais ir aiškiai apibrėžtais tikslais. *Aiškiai apibrėžtų* tikslų sampratą 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupė pateiktoje nuomonėje Nr. 03/2013⁸⁵ aiškino išskirdama, kad tikslai turi būti nurodyti be

⁸¹Saulius Arlauskas ir Remigijus Jokubauskas, „Sąžiningumo principas prievoliniuose teisiniuose santykiuose“, *Jurisprudencija* 4, 23 (2013): 1384, <https://www.mruni.eu/upload/iblock/373/JUR-13-20-4-05.pdf>.

⁸²Ilona Petraitytė, „Asmens duomenų teisinės apsaugos principai“ (daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2013), 111, http://www.tf.vu.lt/wp-content/uploads/2016/08/Ilona-Petraityt%C4%97_Asmens-duomen%C5%B3-teisin%C4%97s-apsaugos-principai-.pdf

⁸³„Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-252-248/2016“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/214027928508869/3K-3-252-248/2016>.

⁸⁴Reglamentas (ES) 2016/679, *supra note* 56: preambulės 60 punktas.

⁸⁵Nors ši nuomonė sudaryta galiojant senajai Direktyvai, Valstybinės asmens duomenų apsaugos inspekcijos teigimu, ji yra aktuali ir įsigaliojus Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) 2016/679.

neapibrėžtos ar dviprasmiškos reikšmės, turėtų būti aišku, ką norima pasakyti ir dėl to neturėtų kilti jokių suvokimo abejonių ar sunkumų. Įtvirtintus tikslus turėtų suprasti ne tik duomenų valdytojas (įskaitant visus susijusius darbuotojus), bei trečiųjų šalių tvarkytojai, bet ir duomenų apsaugos institucijos ir atitinkami duomenų subjektai⁸⁶. *Teisėtumo* kriterijus šiame baigiamajame darbe jau analizuotas. Įtvirtinto tikslo detalumo laipsnis, 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupės teigimu, priklauso nuo konkretaus konteksto, kuriame renkami duomenys, bei nuo susijusių asmens duomenų⁸⁷. Taip pat duomenų valdytojams rekomenduojama vengti įtvirtinti tik vieną platų tikslą, siekiant pateisinti įvairius tolesnius tvarkymo veiksmus, kurie iš tikrųjų yra tik paviršutiniškai susiję su faktiniu pradiniu tikslu⁸⁸. Iš to išplaukia, kad tikslai visada turi būti nurodyti prieš asmens duomenų tvarkymo pradžią.

3) Duomenų kiekio mažinimo principas

Šį principą įtvirtinanti nuostata nurodo, kad laikantis duomenų kiekio mažinimo principo, asmens duomenys turi būti tvarkomi tik tokie, kurie yra tinkami, adekvatūs ir kurių reikia, siekiant tikslų, dėl kurių jie yra tvarkomi. Iš esmės, šis principas siejamas su atitinkamų asmens duomenų apdorojimo priemonių panaudojimu. Reglamento preambulės punktuose yra įtvirtinti pavyzdžiai: "siekiant užtikrinti saugumą ir užkirsti kelią Reglamentą pažeidžiančiam duomenų tvarkymui, duomenų valdytojas arba duomenų tvarkytojas turėtų įvertinti su duomenų tvarkymu susijusius pavojus ir įgyvendinti jo mažinimo priemones, pavyzdžiui, šifravimą⁸⁹", „turėtų būti užtikrinama, kad būtų įgyvendintos techninės ir organizacinės priemonės, siekiant užtikrinti duomenų kiekio mažinimo principą⁹⁰". Šio teisės akto 25 straipsnio 1 dalyje šis principas taip pat minimas technines ir organizacines priemones siejant su pseudonimų suteikimu, kaip viena iš galimybių, tinkamai apsaugai įgyvendinti. Darbo teisinių santykių kontekste, šį principą galima aiškinti, kaip darbdavio pareigą pasirinkti labiausiai darbuotojo privatumą apsaugantį sprendimą, pavyzdžiui, kai darbuotojams yra išduodami įrenginiai, kuriuose atliekamas stebėjimas ar sekimas.

4) Tikslumo principas

Šiam principui įstatymų leidėjas skiria trečią Reglamento skirsnį. Pačioje šį asmens duomenų apsaugos principą įtvirtinančioje normoje, tikslumo principas aiškinamas taip: tvarkomi asmens duomenys turi būti tikslūs ir, esant poreikiui, atnaujinami. Taip pat pažymima, kad turi būti imamasi visų pagrįstų priemonių užtikrinti, kad tokie duomenys, kurie nėra tikslūs, atsižvelgiant į jų tvarkymo tikslus, būtų nedelsiant ištrinami arba ištaisomi⁹¹. Šios taisyklės

⁸⁶„Nuomonės Nr. 03/2013 dėl tikslo ribojimo“, 29 straipsnio darbo grupė, 17, žiūrėta 2019 vasario 20 d., <https://www.ada.lt/go.php/lit/Apie-asmens-duomenu-tvarkymo-tikslus-placiau/1>

⁸⁷*Ibid.*, 16.

⁸⁸*Ibid.*

⁸⁹Reglamentas (ES) 2016/679, *supra note* 56: preambulės 83 punktas.

⁹⁰*Ibid.*, preambulės 156 punktas.

⁹¹*Ibid.*, 5 straipsnio 1 dalies d punktas.

detalizuojamos Reglamento 16 ir 17 straipsniuose. Kalbant apie asmens duomenų ištaisymą, atitinkamoje normoje nurodoma duomenų subjekto galimybė reikalauti, kad duomenų valdytojas ištaisytų netikslius su juo susijusius asmens duomenis arba, kad būtų papildyti neišsamūs asmens duomenys. Teisė reikalauti ištrinti duomenis yra gavusi naujos teisės pavadinimą – tai „teisė būti pamirštam“. Tačiau šią galimybę duomenų subjektas turi tik tokiu atveju, jei yra bent viena iš konkrečiai apibrėžtų priežasčių, tokių kaip: duomenys nebėra reikalingi nustatytiems tikslams pasiekti, yra atšaukiamas sutikimas dėl duomenų tvarkymo, duomenų subjektas nesutinka su tokių duomenų tvarkymu ir kt. Tačiau šią teisę garantuojančioje nuostatoje yra įtvirtinti ir minėtos teisės ribojimai, grindžiami duomenų tvarkymo būtinumu. Būtent šiomis išimtimis gali naudotis darbdaviai, kadangi atitinkami asmens duomenys ir jų tvarkymas yra neišvengiami esant darbo teisiniams santykiams.

Taip pat reikšminga pažymėti šiuo principu apimančią teisę į duomenų perkeliamumą. Ši duomenų subjektui garantuojama teisė yra nauja, palyginti su senuoju reglamentavimu. Ją aiškinant pažymima, kad, kai tai yra techniškai įmanoma, duomenų subjektas turi teisę gauti su juo susijusius asmens duomenis, kuriuos jis pateikė duomenų valdytojui susistemintu, įprastai naudojamu ir kompiuterio skaitomu formatu, ir turi teisę persiųsti tuos duomenis kitam duomenų valdytojui, o duomenų valdytojas, kuriam asmens duomenys buvo pateikti, turi nesudaryti tam kliūčių, kai duomenų tvarkymas yra grindžiamas sutikimu, ir kai duomenys yra tvarkomi automatizuotomis priemonėmis⁹².

5) Saugojimo trukmės apribojimo principas

Šis principas aiškinamas nurodant, kad asmens duomenys turi būti laikomi tokia forma, kad duomenų subjektų tapatybę būtų galima nustatyti ne ilgiau, nei tai yra būtina tais tikslais, kuriais asmens duomenys yra tvarkomi. Reglamento preambulės 39 punkte pažymima, kad norint užtikrinti, kad šie duomenys būtų laikomi ne ilgiau, nei yra būtina, duomenų valdytojas turėtų nustatyti duomenų ištrynimo arba periodinės peržiūros terminus.

Per šio principo taikymo prizmę, reikšminga paanalizuoti nacionalinėje teisėje taikomą Lietuvos vyriausiojo archyvaro įsakymą „Dėl bendrųjų dokumentų saugojimo terminų rodyklės patvirtinimo“. Susipažinus su visomis šio teisės akto redakcijomis matyti, kad po reformos įsigaliojęs reglamentavimas nepadarė įtakos nacionalinėje teisėje taikomų personalo valdymo dokumentų saugojimo terminams. Pavyzdžiui, tokie dokumentai, kaip darbo sutartys ir jų priedai, jiems pasibaigus, šiuo metu yra saugomi 50 metų. Pretendentų į atitinkamas pareigas prašymai ir kiti pateikti dokumentai saugomi vienerius metus po priėmimo procedūros termino pabaigos, net ir neatsiradus tarp šalių jokiems teisiniams santykiams. Tarnybiniai pranešimai dėl vienos dienos

⁹²Reglamentas (ES) 2016/679, *supra note* 56: 20 straipsnis.

komandiruotės, kai yra apmokamos patirtos transporto išlaidos, minimaliai yra saugomi 10 metų. Darbuotojų asmens bylos, kurios apima su tarnybos (darbo) įstaigoje pradžia, eiga ir pabaiga susijusius dokumentus, ar jų kopijas, yra saugomos mažiausiai 10 metų po darbo santykių pabaigos. Būtina pažymėti, kad galiojant 1997-08-23 redakcijai, šiuos dokumentus buvo galima saugoti 75 metus⁹³. Tačiau paskutinį kartą asmens bylų saugojimo terminas keitėsi įsigaliojus 2014-11-06 įsakymo redakcijai, 50 metų terminą sutrumpinant iki 10 metų. Galima teigti, kad 10 metų saugojimo terminas yra racionalus, kadangi jį galima sieti su ieškinio senaties terminu, įtvirtintu Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse. Pasibaigus darbo teisiniams santykiams ir kilus ginčui, būtų palengvinama įrodinėjimo našta, pateikiant saugomus darbuotojo dokumentus. Tačiau kyla klausimas, ar ilgesni saugojimo terminai yra reikšmingi, būtini ir užtikrinantys tinkamą šio principo sampratą? Svarbu paminėti, kad Lietuvos vyriausiojo archyvaro tarnyba Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai, Valstybės tarnybos departamentui ir VDAI buvo pateikusi raštą „Dėl bendrųjų dokumentų saugojimo terminų rodyklės pakeitimo“ projekto įsigaliojus Reglamentui. Tačiau minėtas įsakymas buvo pakeistas tik iš dalies, įvedus pastabas keliuose punktuose ir nekeičiant įtvirtintų minimalių saugojimo terminų.

6) Vientisumo ir konfidencialumo principas

Konfidencialūs duomenys Reglamente siejami su tokiais asmens duomenimis, kurie tokiais laikomi pagal ES ar valstybės narės teise reglamentuojamos profesinės paslapties prievoles, įskaitant įstatais nustatytą prievolę saugoti paslaptį⁹⁴. Nacionalinio DK 39 straipsnyje įtvirtinta, kad šia informacija negali būti pripažinti duomenys, kurie yra viešai prieinami, taip pat tokie duomenys, kurių apsaugai darbdavys nesiima protingų priemonių. Darbovietėje esant duomenų apsaugos pareigūnui, šio viena iš įtvirtintų funkcijų, numatytų Reglamento 38 straipsnio 5 dalyje, yra užtikrinti duomenų slaptumą arba konfidencialumą, susijusį su jo užduočių vykdymu. Vis dėlto, bendrai paėmus, šiuo principu siekiama įtvirtinti taisyklę, asmens duomenis tvarkyti tokiu būdu, kad taikant technines ar organizacines priemones, būtų užtikrintas tinkamas asmens duomenų saugumas, įskaitant apsaugą nuo duomenų tvarkymo be leidimo arba neteisėto duomenų tvarkymo ir nuo netyčinio praradimo, sunaikinimo ar sugadinimo.

7) Atskaitomybės principas

Reglamente įtvirtinta pareiga asmens duomenų valdytojui užtikrinti išvardintų principų taikymą, tiesiogiai taikant jam atskaitomybės principą. Taip pat nurodyta pareiga gebėti įrodyti, jog principų yra laikomasi. Senasis reglamentavimas, nors ir numatė atitinkamą atsakomybę už tam tikrų teisių ar pareigų pažeidimą (pavyzdžiui, buvo numatyta pareiga kompensuoti bet kokią

⁹³„Dėl Bendrųjų dokumentų saugojimo terminų rodyklės patvirtinimo“, 1997 m. rugpjūčio 22 d. redakcija, 12 punktas, LRS, <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.42461?jfwid=-y1mfhdogu>.

⁹⁴Reglamentas (ES) 2016/679, *supra* note 56: 14 straipsnio 5 dalies d punktas.

žalą, kurią asmuo gali patirti dėl neteisėto duomenų tvarkymo⁹⁵), tačiau naujasis teisės aktas, be visos atsakomybės, kuri kyla pažeidus atitinkamas normas, išskyrė ir atsakomybę už įtvirtintų principų, taikomų asmens duomenų tvarkymui, nesilaikymą.

Reglamento preambulėje skelbiama, kad visais šiais septyniais principais turėtų būti paisoma fizinių asmenų pagrindinių teisių ir laisvių, visų pirma, jų teisės į asmens duomenų apsaugą, neatsižvelgiant į jų pilietybę ar gyvenamąją vietą⁹⁶. Taip pat pažymima, kad šie principai turėtų būti taikomi bet kokiai informacijai apie fizinį asmenį, kurio asmens tapatybė yra nustatyta, arba gali būti nustatyta⁹⁷.

Apžvelgus visus aptartus asmens duomenų apsaugos principus, kurie yra tiesiogiai įtvirtinti Reglamente ir privalo būti užtikrinti, galima teigti, kad šie principai sąveikauja tarpusavyje. Juose persipina duomenų valdytojo pareigos su duomenų subjektams garantuojamomis teisėmis. Be teisėto, sąžiningo, skaidraus asmens duomenų tvarkymo bet kurioje įmonėje ar įstaigoje nebus galimybės nusistatyti ir tinkamo duomenų tvarkymo tikslo, o be apibrėžto teisėto tikslo, nebus tikslingas ir saugojimo trukmės apribojimo principo veikimas, ir pan. Iš to kyla išvada, kad visas šias aptartas taisykles, išreikštas principais, galima sujungti į vieną visumą ir vadinti **asmens duomenų apsaugos principu**, nes visi jie užtikrina asmens duomenų apsaugą.

Apibendrinant, privataus gyvenimo samprata darbo teisinių santykių kontekste yra aiškinama plačiai: teisė į privatumą yra užtikrinama ne tik profesinės veiklos atlikimo patalpoje, tačiau apima ir pačią profesinę ar verslo veiklą, kurioje gali būti naudojamos įvairios sekimo, pasiklausymo, stebėjimo priemonės. Progresuojant technologijų pritaikymui darbo teisiniuose santykiuose, darbdaviai apie savo darbuotojus gali žinoti praktiškai viską. Todėl yra svarbios aiškiai sureglamentuotos taisyklės, vadinamos asmens duomenų apsaugos principais, o jų tinkamas įgyvendinimas padeda užtikrinanti reikiamą pusiausvyrą tarp darbdavio teisėtų interesų ir pagrindinių darbuotojų teisių ir laisvių.

Analizuojant nacionalinį ADTAI, kuriame reglamentuojama, kad „darbdaviui atliekant vaizdo ir (ar) garso stebėjimą, darbuotojai turi būti informuoti pasirašytinai, arba kitomis formomis“, pastebima, kad tik informavimas pasirašant ateityje nesukels teisinių ginčų ir neapsunkins įrodinėjimo naštos, todėl būtų tikslinga koreguoti esamą nuostatą.

Vykdamas įtvirtintų asmens duomenų apsaugos principų analizę, galima išvelgti, kad nacionaliniai teisės aktai leidžia darbdaviams saugoti asmens duomenis įtvirtinančius dokumentus pakankamai ilgą laiką tarpą. Nors naujasis reglamentavimas ir įtvirtina saugojimo trukmės

⁹⁵„1995 m. spalio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (95/46/EB) dėl asmens duomenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo“, 55 preambulės punktas, EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A31995L0046>.

⁹⁶Reglamentas (ES) 2016/679: *op. cit.*, preambulės 2 punktas.

⁹⁷*Ibid.*, preambulės 26 punktas.

ribojimo principą ir numato galimybę taikyti ilgesnius saugojimo terminus archyvavimo, viešojo intereso labui, mokslinių ar istorinių tyrimų arba statistiniais tikslais, nenumato, kiek maksimaliai tokie duomenys gali būti saugomi, taip neįtvirtindamas pareigos nacionaliniams įstatymų leidėjams koreguoti numatytus terminus. Esant tokiai situacijai, Lietuvos Respublikoje taikomame nacionaliniame teisės akte, nuo 2014 metų įsakymo redakcijos⁹⁸ nebuvo reikšminga trumpinti įtvirtintų personalo valdymo dokumentų saugojimo terminų.

⁹⁸ „Dėl bendrųjų dokumentų saugojimo terminų (Dėl Bendrųjų dokumentų saugojimo terminų rodyklės patvirtinimo)“, 2014 m. lapkričio 6 d. redakcija, TAR, žiūrėta 2019 vasario 25 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/9027790065a611e4b6b89037654e22b1>

2. NETEISĖTŲ VEIKSMŲ, PAŽEIDŽIANT ASMENS DUOMENŲ APSAUGOS PRINCIPĄ DARBO TEISINIUOSE SANTYKIUOSE, PREVENCIJOS UŽTIKRINIMAS

VDAI teigimu, per 2018 metus (iki 2018 metų lapkričio mėnesio dvidešimos dienos) institucija yra gavusi 875 skundus dėl asmens duomenų tvarkymo pažeidimų, kai tuo tarpu per visus 2017 metus buvo gauta ir išnagrinėta 490 skundų⁹⁹. Asmenys yra suinteresuoti ginti savo pažeistas teises, todėl šios darbo dalies tikslas yra apžvelgti, kokia analizuojamų duomenų neteisėto tvarkymo prevencija yra įgyvendinama įsigaliojus naujam reglamentavimui. Kadangi darbuotojams, kaip ir visiems asmens duomenų subjektams, yra garantuojamos tokios pat teisės, šiame skyriuje tik kai kuriose pastraipose bus konkrečiai akcentuojami darbuotojai, turint omenyje, kad visos kitos apsaugą užtikrinančios taisyklės yra reikšmingos ir jiems, kaip asmens duomenų apsaugos subjektams.

2.1. Asmens duomenų apsaugą užtikrinančių institucijų vaidmuo

Pradedant analizuoti atitinkamų institucijų funkcijas, reikšminga išsiaiškinti, ar darbuotojai supranta savo asmens duomenų apsaugos teises, kurios jiems yra garantuojamos. Vykdamas minėtą darbuotojų apklausą, vienas iš klausimų buvo, ar jie žino Reglamentu įvestas naujoves (teisė būti pamirštam, teisė į asmens duomenų perkeliamumą ir kt.). Iš pateiktų atsakymų matyti, kad 63,3 % apklaustųjų žino pasikeitusio reglamentavimo įvestas naujas teises, 20,4% yra iš dalies susipažinę, o 16,3 % jų nežino. Tačiau reikšminga pažymėti, kad iš pateiktų atsakymų matyti, kad nesusipažinę su naujovėmis yra žemesnes pareigas užimantys gamybos, prekybos ir paslaugų sektorių darbuotojai.

VDAI 2018 metais vykdė 1007 Lietuvos gyventojų apklausą, siekiant išsiaiškinti, ką po pasikeitusio reglamentavimo asmenys teigia, paklausti apie savo asmens duomenų apsaugą. Tyrimas atskleidė, kad tik 57 % respondentų pasitiki darbovietėmis, kaip organizacijomis, tvarkančiomis asmens duomenis¹⁰⁰. Kadangi darbuotojas yra traktuojamas kaip silpnesnioji darbo teisinių santykių šalis¹⁰¹, reikšmingos asmens duomenų tvarkymą prižiūrinčių institucijų įgyvendinamos apsaugos funkcijos.

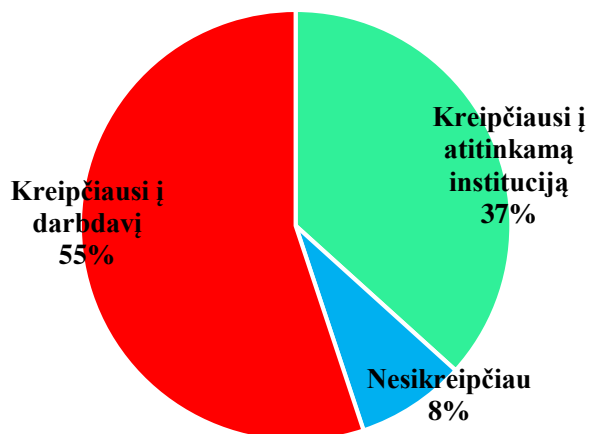
⁹⁹„Pažyma dėl skundo prieš valstybinę duomenų apsaugos inspekciją“, Seimo kontrolierių įstaiga, žiūrėta 2019 vasario 15 d., <http://www.lrski.lt/seimo-kontrolieriu-pazymos/download/2-seimo-kontrolieriu-pazymos/13732-pazyma-del-skundo-pries-valstybin-duomen-apsaugos-inspekcija.html>.

¹⁰⁰„Lietuvos gyventojų tyrimas apie asmens duomenų apsaugą“, Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, 9, žiūrėta 2019 vasario 16 d., [file:///D:/Downloads/2018m.reprezentatyvusLietuvosgyventojutyrimasapieasmensduomenuapsauga20190117%20\(1\).pdf](file:///D:/Downloads/2018m.reprezentatyvusLietuvosgyventojutyrimasapieasmensduomenuapsauga20190117%20(1).pdf)

¹⁰¹„Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. birželio 13 d. nutartis byloje Nr. e3K-3-225-690/2018“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/215208367082341/e3K-3-225-690/2018>.

Reglamentas pabrėžia asmens duomenų apsaugos priežiūros institucijų svarbą, pažymint, kad jos yra reikšminga asmens duomenų apsaugos dalis. Į šias priežiūrą vykdančias institucijas turi teisę kreiptis kiekvienas duomenų subjektas, manantis, jog asmens duomenis tvarkantis ar valdantis subjektas pažeidė jam garantuojamas teises. Minėtos anketinės apklausos rezultatai atskleidė, kad 55,1% apklaustųjų, įvykus jų asmens duomenų apsaugos pažeidimams, pirmiausia kreiptųsi į darbdavį (žr. 4 pav.).

3 paveikslas. Darbuotojų veiksmai, sužinojus apie jų asmens duomenų apsaugos teisių pažeidimus darbovietėje



Sudaryta autorės remiantis apklausoje pateiktais atsakymais

Galima teigti, kad viena pagrindinių priežiūros institucijų savybių yra jų *visiškas nepriklausomumas*. ESTT yra pateikęs tokią *visiško nepriklausomumo* sampratą: šios institucijos privalo vykdyti savo funkcijas be išorinės įtakos, o tai reiškia ne tik tai, kad jų prižiūrimos organizacijos nedaro joms jokios įtakos, bet taip pat tai, kad nėra jokių nurodymų ir kitos išorinės, tiesioginės ar netiesioginės, įtakos, galinčios sutrukdyti minėtoms institucijoms vykdyti jų užduotį, t.y. nustatyti teisingą pusiausvyrą tarp laisvo asmens duomenų judėjimo ir teisės į privatų gyvenimą apsaugos¹⁰².

ES mastu veikia Europos duomenų apsaugos priežiūros pareigūnas. Pagrindinė jo užduotis yra užtikrinti, kad institucijos ir įstaigos gerbtų vieną iš pagrindinių teisių – teisę į asmens duomenų apsaugą. Svarbu pažymėti, kad ši institucija turi įgaliojimus spręsti tik su ES institucijų ir įstaigų tvarkomais asmens duomenimis susijusius klausimus, t. y. kompetencijai nepriklauso nacionalinio

¹⁰² „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2012 m. spalio 16 d. sprendimas byloje C-614/10“, CURIA, žiūrėta 2018 vasario 20 d., <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=128563&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8859503>.

lygio klausimai, todėl ji neturi priežiūros įgaliojimų nacionalinių institucijų ir privačių bendrovių tvarkomų asmens duomenų srityje¹⁰³.

Reglamento pagrindu buvo įsteigta nauja nuoseklų asmens duomenų tvarkymą užtikrinanti institucija - Europos duomenų apsaugos valdyba, kuri pakeitė Europos Sąjungos duomenų apsaugos institucijų 29 straipsnio darbo grupę. Ją sudaro nacionalinių duomenų apsaugos institucijų atstovai ir Europos duomenų apsaugos priežiūros pareigūnas. Pagrindinės šios institucijos funkcijos yra:

- teikti bendrąsias gaires (įskaitant gaires, rekomendacijas ir gerąją patirtį), teisės aktams išaiškinti;
- konsultuoti Europos Komisiją bet kokiais klausimais, susijusiais su asmens duomenų apsauga ir naujais siūlomais teisės aktais ES;
- priimti išvadas dėl nuoseklumo tarpvalstybiniais duomenų apsaugos atvejais;
- skatinti nacionalinių priežiūros institucijų bendradarbiavimą ir veiksmingus informacijos ir gerosios patirties mainus¹⁰⁴.

Teikiant atitinkamas gaires, šios institucijos vaidmuo tik dar labiau išryškėja. Tai papildomas šaltinis, leidžiantis valstybėms narėms aiškiau suprasti ganėtinai bendro pobūdžio Reglamente įtvirtintas taisykles.

Visgi, šiame baigiamajame darbe reikšmingiau paanalizuoti nacionalines asmens duomenų apsaugą prižiūrinčias institucijas. Kadangi darbdaviai atlieka įvairius asmens duomenų tvarkymą apimančius veiksmus, svarbu kontroliuoti, kad tokie veiksmai atitiktų esamo reglamentavimo nuostatas. Lietuvos Respublikoje tokia galia suteikta trimis institucijoms: VDAI, Žurnalistų etikos inspektoriumi ir teismams. Žurnalistų etikos inspektorius kompetencijos analizė šiame baigiamajame darbe nėra reikšminga, kadangi jo veikla apima visuomenės informavimo priemonių kontrolę, aukštesnės kompetencijos teismų formuojama praktika bus aptarta kitame skyriuje, todėl reikšminga analizuoti tik VDAI kompetenciją ir praktikoje pasireiškiančią priežiūrą. Atliktos anketinės apklausos rezultatai parodė, kad 71,4 % apklaustųjų žino, kad VDAI gali taikyti prevencines priemones pažeidus asmens duomenų apsaugos principus, likusieji 28,6 % tai sužinojo pirmąjį kartą.

Reglamento preambulės 11 punktą numato, kad siekiant veiksmingos asmens duomenų apsaugos, reikia ne tik stiprinti ir išsamiai nustatyti teises ir prievoleles, bet ir valstybėse narėse suteikti lygiaverčius įgaliojimus stebėti ir užtikrinti asmens duomenų apsaugos taisyklių

¹⁰³ „Europos duomenų apsaugos priežiūros pareigūnas ir asmens duomenų apsauga Bendrijos institucijose ir įstaigose“, European Data Protection Supervisor, 5, žiūrėta 2019 vasario 22 d., file:///D:/Downloads/gp_eudor_WEB_QT8108535LTC_002.pdf.lt.pdf

¹⁰⁴ „Apie EDAV“, European Data Protection Board, žiūrėta 2018 sausio 5 d., https://edpb.europa.eu/about-edpb/about-edpb_lt

laikymąsi. Šis punktas įgalioja valstybes nares nusistatyti atitinkamą reglamentavimą, suteikiantį teisę atitinkamai institucijai teisėtai vykdyti asmens duomenų apsaugą. Kalbant apie įtvirtintas pareigas, galima paminėti, kad Reglamento 12 straipsnio 4 dalis numato duomenų valdytojo pareigą nedelsiant, tačiau ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo prašymo gavimo dienos, informuoti duomenų subjektą apie savo neveikimo priežastis ir apie galimybę pateikti skundą priežiūros institucijai bei pasinaudoti teisių gynimo priemonėmis. Taip pat šio teisės akto 31 straipsnyje nurodyta duomenų valdytojo ir tvarkytojo pareiga bendradarbiauti su asmens duomenų apsaugos priežiūrą vykdančia institucija. Dar viena pareiga duomenų valdytojui - asmens duomenų saugumo pažeidimo atveju nedelsiant ir, jei įmanoma, ne daugiau kaip per septyniasdešimt dvi valandas nuo tada, kai jis sužino apie asmens duomenų saugumo pažeidimą, pranešti apie tai atitinkamai priežiūros institucijai¹⁰⁵. Kaip matyti, Reglamentas įtvirtino ir pareigas duomenų valdytojams ir tvarkytojams, siejant jas su priežiūros institucija.

Svarbu paanalizuoti, kaip nacionalinėje teisėje buvo integruotos priežiūros institucijų funkcijas numatančios normos. Konkrečiai VDAI kompetencija yra apibrėžta naujojoje ADTAI redakcijoje. Praktiškai visos šio teisės akto normos yra kilusios iš Reglamento normų. Šio įstatymo nuostatuose pažymima, kad VDAI tikslas yra atlikti Reglamente nustatytas priežiūros institucijos užduotis, bei priimti sprendimus dėl jų atlikimo. Reikšminga pažymėti, kad nuo 2018 metų asmens duomenų apsaugos reformos, aptariama institucija neturi kompetencijos atlikti išankstinės patikros ir duomenų valdytojų registravimo. Taip pat senoji įstatymo redakcija¹⁰⁶ numatė VDAI pareigą padėti duomenų subjektui įgyvendinti jo teisę susipažinti su savo asmens duomenimis, dabar ši teisė tiesiogiai garantuojama Reglamento nuostatomis. Aktualu išskirti, kad šiuo metu galiojantis reglamentavimas garantuoja VDAI teises atlikti tyrimus ir patikrinimus bet koku klausimu, susijusiu su Reglamento ar įstatymų, reglamentuojančių asmens duomenų ir (ar) privatumo apsaugą, galimu pažeidimu¹⁰⁷. Taip pat įstatymo 14 straipsnis imperatyviai numato, kad asmenys privalo vykdyti priežiūros institucijos reikalavimus, reikalingus įgyvendinant įtvirtintas institucijos funkcijas.

Vertinant VDAI veiksmus praktiniu požiūriu, pateiktame 2019 metų prevencinių patikrinimų plane nurodyta, kad minėtais metais bus vykdomi tokių įstaigų kaip UAB „Impuls LTU“, UAB „GOTAS“, UAB Baltijos monitoringo centras, UAB „Šventaragio slėnis“ ir kt. patikrinimai, siekiant tokių tikslų, kaip duomenų kiekio mažinimo principo įgyvendinimo nustatymas, biometrinių duomenų tvarkymo teisėtumo nustatymas, ar siekiant išsiaiškinti sutarčių,

¹⁰⁵Reglamentas (ES) 2016/679, *supra note* 56: 33 straipsnis.

¹⁰⁶„Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas“, 2016 m. kovo 1 d. redakcija, 29 straipsnis, TAR, žiūrėta 2019 vasario 25 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.5368B592234C/uPLyUdOSiT>.

¹⁰⁷„Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas“, 20 straipsnio 1 dalis, TAR, žiūrėta 2019 vasario 25 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.5368B592234C/asr>.

sudarytų su duomenų tvarkytojais, atitiktį Reglamento nustatytiems reikalavimams¹⁰⁸. Šia veikla siekiama užkirsti kelią galimiems asmens duomenų tvarkymo pažeidimams tiek darbo teisinių santykių srityje, tiek tokius veiksmus atliekant su įmonių klientų asmens duomenimis.

Kalbant apie darbdavių ir priežiūros institucijos komunikavimą, galima pažymėti, kad darbovietės, įvedusios duomenų apsaugos pareigūno pareigybę, privalo VDAI raštu, arba elektroniniu būdu, pateikti vadovo ar jo įgalioto asmens pasirašytą prašymą. Privalomai paskirti duomenų apsaugos pareigūną privalo visos valdžios institucijos ir įstaigos ir kitos organizacijos, kurių pagrindinė veikla yra dideliu mastu sistemingai stebėti asmenis arba dideliu mastu tvarkyti specialių kategorijų asmens duomenis¹⁰⁹. Taip pat šie asmenys, nepriklausomai nuo to, ar jie yra duomenų valdytojo darbuotojai, savo pareigas ir užduotis turėtų galėti atlikti *nepriklausomai*. Viena iš jų atliekamų funkcijų – bendradarbiauti su priežiūros institucija, t. y. VDAI.

Analizuojant VDAI kompetenciją, pastebėtina, kad įstatymų leidėjas ADTAI įtvirtino nuostatą, teigiančią, kad „*anoniminiai skundai nenagrinėjami, jeigu VDAI direktorius arba žurnalistų etikos inspektorius nenusprendžia kitaip*“¹¹⁰. Tačiau Reglamento suformuotos taisyklės numato, kad tik duomenų apsaugos principai neturėtų būti taikomi **anonimiškai** informacijai (tai yra tokiai, kuri nėra susijusi su asmeniu, kurio tapatybė yra nustatyta arba gali būti nustatyta) arba asmens duomenims, kurių anonimiškumas užtikrintas (duomenų subjekto tapatybė negali arba nebegali būti nustatyta)¹¹¹. Taigi, Reglamentas įtvirtino nuostatą, apibrėžiančią ne anonimiškai pateiktos informacijos apie galimą asmens duomenų apsaugos pažeidimą draudimą, o su anonimiškos informacijos tvarkymu susijusį draudimą. Iš to galima teigti, kad asmenims, nenorintiems atskleisti savo tapatybės teikiant skundą, nėra įtvirtinta tokia teisė. Numatyta tik išimtis iš taisyklės, numatanti, kad atitinkamo asmens sprendimu ši teisė gali būti įgyvendinta, tačiau pastebėtina, kad nėra įtvirtintų jokių kriterijų, kuriais yra vadovaujama.

Apibendrinant galima teigti, kad VDAI Lietuvoje suteikti Reglamente nustatyti priežiūros institucijos įgaliojimai. Nors nuo pasikeitusio reglamentavimo įsigaliojimo dar nėra galimybės nustatyti praktinės šios institucijos atliekamų veiksmų reikšmės, VDAI vaidmuo asmens duomenų tinkamo užtikrinimo kontekste negali būti paneigiama.

¹⁰⁸ „2019 m. prevencinių patikrinimų planas (patvirtinta 2019 m. vasario 4 d. įsakymu Nr. 3R-100(1.41.)“, Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, žiūrėta 2019 vasario 20 d., <https://www.ada.lt/go.php/lit/Prevenciniai-patikrinimai>.

¹⁰⁹Reglamentas (ES) 2016/679, *supra note* 56: 97 preambulės punktas.

¹¹⁰„Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas“, *supra note* 108: 25 straipsnis.

¹¹¹Reglamentas (ES) 2016/679, *op. cit.*, 26 preambulės punktas.

2.2. Baudų, už asmens duomenų tvarkymo pažeidimus, samprata

Teisės pažeidimas – tai „teisei priešinga, kalta asmenų veika (veikimas ar neveikimas), kuria padaroma žala įstatymo saugomoms asmenų teisėms, teisėtiems interesams arba bendrai teisinei valstybės tvarkai¹¹²“. Ši atsakomybė įgyvendinama teisės pažeidimą padariusiam asmeniui pritaikius atitinkamą sankciją. Kadangi naujasis reglamentavimas įtvirtino naujus baudų dydžius už netinkamą asmens duomenų tvarkymą, reikšminga analizuoti šią sritį.

Kalbant apie baudas už netinkamą asmens duomenų tvarkymą, Asmens duomenų apsaugos direktyva numatė, kad atsakomybės klausimus turėtų reglamentuoti valstybių narių įstatymai. Laikantis šių nuostatų, įstatymų leidėjas ADTAI atsakomybės institutą numatė darydamas nuorodą į teisinėje sistemoje galiojančią tvarką: „asmens, pažeidęs šį įstatymą, atsako įstatymų nustatyta tvarka¹¹³“. Šio įstatymo 54 straipsnis įtvirtino turtinės ir neturtinės žalos atlyginimo galimybę, numatydamas, kad už neteisėtą asmens duomenų apsaugos tvarkymą asmuo teismo gali prašyti priteisti atitinkamą žalos dydį. Kadangi ADTAI numatė, kad skiriant baudas reikia vadovautis teisinėje sistemoje vyraujančia baudų skyrimo tvarka, todėl aktualu apžvelgti prieš ir po Reglamento įsigaliojimą taikomas baudas Lietuvos Respublikoje (žr. 1 lentelę) ir jas palyginti.

Lentelė. Baudų dydžiai už su asmens duomenų apsauga susijusių veikų atlikimu keičiantis reglamentavimu

Galiojant Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksui		Galiojant Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksui iki Reglamento įsigaliojimo		Galiojant Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksui po Reglamento įsigaliojimo	
<i>Veika, užtraukianti atsakomybę</i>	<i>Baudos dydis</i>	<i>Veika, užtraukianti atsakomybę</i>	<i>Baudos dydis</i>	<i>Veika, užtraukianti atsakomybę</i>	<i>Baudos dydis</i>
-Asmens duomenų tvarkymas pažeidžiant <u>Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymą</u> ; - <u>Duomenų subjekto teisių</u> , nustatytų Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatyme, <u>pažeidimas</u>	Nuo 144 litų (41,7 eurų) iki 289 litų (83,5 eurų)	<u>Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo</u> pažeidimas	Nuo 150 eurų iki 580 eurų (juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo 300 eurų iki 1150 eurų)	-	-

¹¹²„Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. liepos 12 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 3K-3-310-403/2018“, LITEKO, žiūrėta 2019 vasario 25 d., <http://liteko.teismai.lt/viesaspredimupaieska/tekstas.aspx?id=1286a09d-1f73-459e-bccc-5aafe2aad90c>

¹¹³„Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas“, 2017 m. sausio 1 d. redakcija, 53 straipsnis, TAR, žiūrėta 2019 vasario 25 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.5368B592234C/niDiSWRPgl>.

Elektroninių ryšių įstatyme numatyto asmens duomenų tvarkymo ir privatumo apsaugos pažeidimas	Nuo 144 litų (41,7 eurų) iki 289 litų (83,5 eurų)	Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatyme nustatyto asmens duomenų tvarkymo ir privatumo apsaugos pažeidimas	Nuo 150 eurų iki 580 eurų (juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo 300 eurų iki 1150 eurų)	Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatyme nustatyto asmens duomenų tvarkymo ir privatumo apsaugos pažeidimas	Nuo 150 eurų iki 580 eurų (juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo 300 eurų iki 1150 eurų)
Pakartotinis pažeidimas	Nuo 289 litų (83,5 eurų) iki 579 litų (167,4 eurų)	Pakartotinis pažeidimas	Nuo 550 eurų iki 1200 eurų (juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo 1100 eurų iki 3000 eurų)	Pakartotinis pažeidimas	Nuo 550 eurų iki 1200 eurų (juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo 1100 eurų iki 3000 eurų)

Sudaryta autorės remiantis Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimo kodekso 82 ir 83 straipsnių nuostatomis ir Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 214¹⁴, 214¹⁶, 214²³ straipsniais.

Iš pateiktų duomenų matyti, kad teisės aktuose įtvirtintos veikos savo esme praktiškai nesikeitė: visos normos numatė baudas už Lietuvos Respublikos elektroninių ryšių įstatymo (ankstesniu reglamentavimu – Elektroninių ryšių įstatymo) pažeidimą, atsakomybė buvo numatyta ir už ADTAĮ pažeidimus. Kadangi įsigaliojus Reglamentui, jo visos nuostatos nacionalinėje teisėje yra taikomos tiesiogiai, nekyla klausimų, kodėl analizuotame įstatyme panaikinta norma, numačiusi baudas už asmens duomenų tvarkymą pažeidžiant ADTAĮ. Reglamente numatyta, kad baudas kiekvienu konkrečiu atveju nustato kompetentinga priežiūros institucija, atsižvelgdama į visas reikšmingas konkrečios situacijos aplinkybes¹¹⁴. Toliau galima apžvelgti keletą bylų, kuriose šios baudos buvo pritaikytos praktiškai.

Bylų pavyzdžiai galiojant Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodeksui (iki 2010 metų):

1. Kauno apygardos teismas išnagrinėjo bylą, kurioje advokatė buvo pripažinta padariusi administracinę teisės pažeidimą, t. y. pažeidusi ADTAĮ. Savo veiksmais ji persiuntė pranešimą nesusijusiam su nagrinėjama byla asmeniui, kuriame atskleidė atitinkamus neviešoje byloje dalyvaujančio asmens duomenis: vardą, pavardę, ir tai, kad byla yra dėl santuokos nutraukimo, esant to asmens kaltei. Teismas, remdamasis galiojančiu teisiniu reglamentavimu, paskyrė 500 litų (144,5 eurų) baudą¹¹⁵.

¹¹⁴Reglamentas (ES) 2016/679, *supra note* 56: preambulės 150 punktas.

¹¹⁵„Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2015 m. sausio 27 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. 2AT-4-677/2015“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/91012370102649/2AT-4-677/2015?word=asmens%20duomen%C5%B3%20tvarkym%C4%85>.

2. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas paskyrė 1000 litų (289 eurų) baudą už ADTAĮ ir duomenų subjekto teisių pažeidimus. Byloje išaiškinta, kad pažeidėjas, organizuodamas žaidimą „*Dydisis žaidimas-1*“ be atitinkamų piliečių sutikimo disponavo jų asmens duomenimis – vardais, pavardėmis, adresais, išsiuntinėdamas jiems laiškus su pasiūlymu dalyvauti minėtame žaidime¹¹⁶.

Bylų pavyzdžiai galiojant Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksui iki Reglamento įsigaliojimo (iki 2018 m. gegužės 25 d.):

1. Vilniaus apygardos teismas nagrinėjo bylą, kurioje asmuo, būdamas atitinkamos įmonės Susisiekiimo statinių skyriaus vadovas, neteisėtai, t. y. nesant ADTAĮ nustatytų asmens duomenų teisėto tvarkymo kriterijų, atliko neteisėtą paiešką registruose. Jam teismas paskyrė 160 eurų baudą¹¹⁷.
2. Vilniaus apygardos teismas išnagrinėjo bylą, kurioje buvo ginčijamas VDAI paskirtos baudos teisėtumas. Ši priežiūros institucija buvo paskyrusi UAB „Grožio chirurgija“ direktoriui 725 eurų baudą, už neapsaugotus paslaugomis besinaudojančių klientų asmens duomenis, t. y. ADTAĮ nuostatų pažeidimą, kas nulėmė klinikos klientų asmens duomenų vagystę. Tačiau Vilniaus apygardos teismas panaikino protokolą, kuriuo paskirta bauda, remdamasis procedūrinėmis taisyklėmis, kadangi pareigūnai, surašę šį dokumentą, nenurodė inkriminuoto administracinio nusižengimo padarymo laiko¹¹⁸.

Bylų pavyzdžiai įsigaliojus Reglamento nuostatoms:

- Kauno apygardos teismas išnagrinėjo bylą, kurioje kilo ginčas dėl ieškovės internete pavišintų asmens duomenų: vardo, pavardės, asmens kodo, telefono numerio, sveikatos nusiskundimų, atliktos operacijos aprašymo ir intymios vietos fotonuotraukų prieš ir po operacijos. VDAI atlikus patikrinimą paaiškėjo, kad įmonė tvarkė asmens duomenis automatiniu būdu (kompiuterine sistema), kurioje nėra įdiegtos papildomos kompiuterinės programos, reikalingos tinkamai duomenų apsaugai. Šis pažeidimas nulėmė daugiau nei 14 000 eurų nuostolio atsiradimą¹¹⁹.

¹¹⁶„Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. spalio 9 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N-502-1299-06“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/117541811908120/N-502-1299-06>.

¹¹⁷„Vilniaus apygardos teismo 2017 m. gegužės 31 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. ATP-359-209/2017“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/95762249606072/ATP-359-209/2017>.

¹¹⁸„Vilniaus apygardos teismo 2018 m. vasario 7 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. eAN2-76-655/2018“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/158080819755512/eAN2-76-655/2018>.

¹¹⁹„Kauno apygardos teismo 2018 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1867-436/2018“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/247683206167694/e2A-1867-436/2018?word=adta%C4%AE>.

- Kitoje byloje Vilniaus apygardos teismas panaikino įmonės vadovei skirtą baudą (300 eurų), kadangi VDAI vadovavosi netekusia teisinės galios norma (Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 82 straipsniu)¹²⁰.

Naujasis reglamentavimas kardinaliai pakeitė buvusių baudų dydžius, nors nacionalinėje teisėje šiuo metu tai neatsispindi. Galiojanti jų skyrimo tvarka išsamiai detalizuota 83 straipsnyje. Šios normos pirmojoje dalyje imperatyviai nurodomas reikalavimas užtikrinti tokius baudų dydžius, kurie būtų veiksmingi, proporcingi ir atgrasantys. LAT, analizuodamas EŽTT praktiką yra pažymėjęs, kad „apsaugos priemonių *veiksmingumas* gali būti garantuojamas tik tinkamų kontrolės mechanizmų¹²¹“. *Proporcingumas* LAT praktikoje aiškinamas kaip reikalavimas asmens teisių neriboti daugiau, nei tai būtina demokratinėje visuomenėje. Taip pat, kad tarp padaryto teisės pažeidimo ir už šį pažeidimą nustatytos nuobaudos, siekiamo tikslo ir priemonių šiam tikslui pasiekti turi būti teisinga pusiausvyra¹²². *Atgrasantis pobūdis* teismų praktikoje aiškinamas kaip pakankamai veiksmingas asmenį sustabdyti nuo pakartotinių pažeidimų¹²³. Galima teigti, kad tikslesnius apibūdinimus ateityje įves ESTT praktika.

Svarbu pažymėti, kad Reglamente yra įtvirtinta, kad nedidelio pažeidimo atveju, arba, jei skiriama bauda sudarytų neproporcingą našta fiziniam asmeniui, vietoj baudos gali būti pareikštas papeikimas¹²⁴. Tai galima vertinti teigiamai, kadangi mažoms įmonėms, skiriant šiuo metu taikomų baudų dydį, tam tikrais atvejais, galėtų grėsti bankroto procedūros pradžia. Tačiau, visgi, Reglamentas numato veiksmingos teisinės apsaugos reikšmę, vadinasi, skatina skirti atitinkamo dydžio baudas pažeidėjams. Sprendžiant ar skirti administracinę baudą, taip pat dėl administracinės baudos dydžio, kiekvienu konkrečiu atveju, yra vertinama:

- a) pažeidimo pobūdis, sunkumas, trukmė, duomenų tvarkymo pobūdis, aprėptis, tikslas, taip pat nukentėjusių duomenų subjektų skaičius ir jų patirtos žalos dydis;
- b) ar pažeidimas padarytas tyčiais veiksmais, ar dėl aplaidumo;
- c) bet kurie veiksmai, kurių imtasi, siekiant sumažinti duomenų subjektų patirtą žalą;

¹²⁰ „Vilniaus apygardos teismo 2018 m. spalio 25 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-411-315/2018“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/238583533148660/AN2-411-315/2018?word=ar%C5%ABnas%20urbonavi%C4%8Dius>.

¹²¹ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gegužės 15 d. Europos Žmogaus Teisių Teismo praktikos dėl valstybės pareigų ginant asmenį nuo smurto artimoje aplinkoje aspektai (Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 2, 3, 8 straipsniai) Nr. ŽT-B-47“, Infollex, <https://www.infollex.lt/tp/1600203>.

¹²² „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. sausio 9 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. 2AT-17-648/2018“, LITEKO, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=e273e2f3-f682-4d2d-a6df-46a44f731f49>.

¹²³ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-7-23-248/2017“, LITEKO, <http://liteko.teismai.lt/viesasprendimupaieska/tekstas.aspx?id=1316ed6e-b667-4c03-83d6-87d2dee06db6>.

¹²⁴ Reglamentas (ES) 2016/679, *supra note* 56: preambulės 148 punktas.

- d) valdytojo arba duomenų tvarkytojo atsakomybės dydis įgyvendintas technines ir organizacines priemones;
- e) bet kurie ankstesni pažeidimai;
- f) bendradarbiavimas su priežiūros institucija siekiant atitaisyti pažeidimą ir sumažinti galimą neigiamą jo poveikį laipsnį;
- g) asmens duomenų, kuriems pažeidimas turi poveikį, kategorijos;
- h) tai, koku būdu priežiūros institucija sužinojo apie pažeidimą,
- i) jei atitinkamam duomenų valdytojui arba duomenų tvarkytojui dėl to paties dalyko anksčiau buvo taikytos priemonės – ar laikytasi tų priemonių;
- j) kiti sunkinantys ar švelninantys veiksniai, susiję su konkrečiu atveju aplinkybėmis¹²⁵.

Kaip matyti, įtvirtinti kriterijai padeda išsamiai išanalizuoti esamą situaciją ir racionaliai įvertinti, ar bauda yra reikalinga, ir taikomos baudos dydį.

Pereinant prie konkrečių baudų dydžių, reikšminga paminėti, kad Reglamentas neįtvirtina konkrečių sumų, o tik numato dvi viršutines ribas. Už tokių veikų, kaip duomenų valdytojo ir duomenų tvarkytojo prievolių pažeidimą, ar stebėsenos įstaigos prievolių pažeidimą, skiriamos baudos iki 10 000 000 eurų, arba, įmonės atveju – iki 2 % jos ankstesnių finansinių metų bendros metinės pasaulinės apyvartos. Didesnioji riba numatyta už tokius veiksmus, kaip pagrindinius duomenų tvarkymo principų, duomenų subjekto teisių, asmens duomenų perdavimo duomenų gavėjui trečiojoje valstybėje arba tarptautinei organizacijai pažeidimus, taip pat pažeidus prievoles pagal valstybės narės teisės aktus, ar, jei nesilaikoma priežiūros institucijos nurodymo arba laikino ar nuolatinio duomenų tvarkymo apribojimo arba duomenų srautų sustabdymo, arba nesuteikiama prieigos galimybei¹²⁶. Šie veiksmai užtraukia baudas iki 20 000 000 eurų arba, įmonės atveju – iki 4 % jos ankstesnių finansinių metų bendros metinės pasaulinės apyvartos. Svarbu pažymėti, kad šios taisyklės galioja ne tik ES esančioms įmonėms, tačiau ir tokioms, kurios yra už ES ribų, tačiau dirba su šia rinka ir tvarko ES piliečių asmens duomenis.

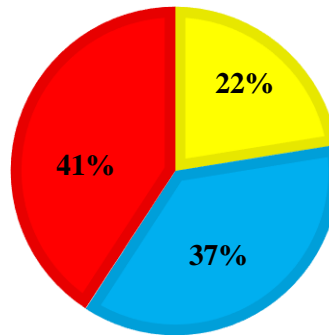
Vykdamas minėtą anketinės apklausos tyrimą, darbuotojų buvo teirautasi, ar jie yra susipažinę su Reglamente įtvirtintais baudų dydžiais. Tik 11 asmenų teigė, kad jiems tai yra žinoma (žr. 5 pav.).

4 paveikslas. Darbuotojų informavimas apie Reglamente numatytus baudų dydžius procentais

¹²⁵*Ibid.*, 83 straipsnio 2 dalis.

¹²⁶Reglamentas (ES) 2016/679, *supra note* 56: 83 straipsnio 4 dalis.

- Yra susipažinę su baudų dydžiais
- Yra girdėję apie baudų dydžius, tačiau su jais nesusipažinę
- Nežino



Sudaryta autorės remiantis vykdytoje apklausoje pateiktais atsakymais

Atviro tipo klausimo pagalba, buvo siekiama išsiaiškinti, kaip asmenys vertina numatytus baudų dydžius. Tik 9 apklaustieji nurodė, kad vertina „neigiamai“. Visi kiti vienokia ar kitokia forma išreiškė teigiamą nuomonę. Taip pat asmenys teigė, kad „*baudos dydis turėtų priklausyti nuo pažeidimo dydžio ir galimų jo pasekmių*“, „*turėtų būti proporcingos metinei apyvartai*“, „*bauda turėtų būti skiriama atsižvelgiant į įmonės metinę apyvartą bei darbuotojų skaičių*“, „*tai yra būdas sudrausminti itin dideles korporacijas, kadangi neretai pamirštama, jog įstatymų nežinojimas neatleidžia nuo atsakomybės*“, „*baudos turėtų būti itin individualizuojamos*“. Todėl galima teigti, kad asmenys supranta, kad tokio dydžio baudos veikia kaip prevencinė priemonė.

Reikšminga pažymėti, kad Lietuvos Respublika pasinaudojo Reglamente numatyta galimybe nacionalinėse teisės sistemose nustatyti taisykles dėl kitų sankcijų, taikytinų už Reglamento pažeidimus. ADTAI yra išskirti valdžios institucijoms ir įstaigoms taikomi baudų dydžiai – jie gali būti atitinkamai 0,5 % arba 1 % valdžios institucijos ar įstaigos einamųjų metų biudžeto ir kitų praėjusiais metais gautų bendrųjų metinių pajamų dydžio, bet ne didesnė nei 30 000 eurų, arba 60 000 eurų¹²⁷. Galima manyti, kad šios išimtytys reikšmingos, kadangi valdžios institucijos ir įstaigos privalėtų žalą atlyginti iš valstybės biudžeto.

Svarbu paminėti, kad 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupė yra priėmusi gaires, skirtas administracinių baudų taikymui ir nustatymui pagal Reglamento nuostatas. Jose yra numatyti šie baudų taikymo principai:

- a) pažeidus Reglamentą turėtų būti skiriamos „lygiavertės sankcijos“ - lygiavertiškumas yra esminė sąlyga nustatant priežiūros institucijų prievolių mastą, kad galėtų būtų užtikrinta, jog jos tinkamai naudotųsi įgaliojimais imtis atitinkamų taisomųjų veiksmų;
- b) administracinės baudos turėtų būti „veiksmingos, proporcingos ir atgrasomos“;
- c) kompetentinga priežiūros institucija atlieka įvertinimą „kiekvieniu konkrečiu atveju“ - priežiūros institucijos yra skatinamos taikyti įtvirtintas priemones apgalvotai ir

¹²⁷„Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas“, *supra note* 108: 33 straipsnio 1-2 dalys.

subalansuotai, kad reagavimas į asmens duomenų apsaugos pažeidimą būtų ne tik veiksmingas ir atgrasomas, bet ir proporcingas;

- d) suderintam požiūriui į administracines baudas duomenų apsaugos srityje reikalingas aktyvus priežiūros institucijų dalyvavimas ir keitimasis informacija – kad būtų pritaikytos panašaus dydžio baudos¹²⁸.

Svarbu pažymėti, kad numatytos taisyklės yra tik rekomendacinio pobūdžio, jų paskirtis yra aiškiau suprasti ir lengviau pritaikyti Reglamente įtvirtintas nuostatas.

Aktualių bylų, įtvirtinančių naujai taikomų baudų dydžius, šiuo metu nėra, tačiau galima pažymėti, kad šiuo metu jau yra užfiksuoti pirmieji baudų skyrimai ES valstybėse narėse:

- Portugalijos duomenų apsaugos priežiūros institucija paskyrė šios šalies ligoninei **400 000 eurų** baudą už asmens duomenų tvarkymo pažeidimą. Atlikto tyrimo metu paaiškėjo, kad šios ligoninės darbuotojai, psichologai, dietologai ir įvairių sričių specialistai, susikūrę netikras paskyras, turėjo prieigą prie pacientų duomenų. Be to, visi gydytojai turėjo neribotas prieigas prie pacientų bylų¹²⁹.
- Prancūzijos telekomunikacijų operatoriui „*Bouygues Telecom*“ paskirta **250 000 eurų** bauda už tai, kad sistemos testavimo metu kompiuterio kodas, reikalaujantis vartotojo autentifikavimo, buvo deaktivuotas, o testavimui pasibaigus, jis nebuvo iš naujo aktyvuotas. Tai lėmė, kad dokumentai su kliento asmens duomenimis tapo viešai prieinamais¹³⁰.
- Vokietijoje duomenų apsaugos institucija paskelbė, kad pokalbių svetainei „*Knuddels.de*“ buvo skirta **20 000 eurų** bauda, už tai, kad buvo nutekinti beveik dviejų milijonų vartotojų asmens duomenys. Pažymima, kad įmonės administratoriai iš karto informavo savo vartotojus, duomenų apsaugos tarnybą ir ėmėsi IT infrastruktūros stiprinimo.¹³¹
- Su Reglamento pažeidimu susijusi bauda pritaikyta Austrijoje buvo palyginti menka – **4 800 eurų** už netinkamą stebėjimo kameros įrengimą prie parduotuvės, kuria buvo filmuojama per daug viešosios erdvės ir nebuvo tinkamai pažymėta, kad teritorija yra stebima¹³².

¹²⁸„Guidelines on the application and setting of administrative fines for the purpose of the Regulation 2016/679, wp253“, Article 29 data protection working party, 5-8, žiūrėta 2019 vasario 20 d., file:///D:/Downloads/20171020_wp253_enpdf.pdf.

¹²⁹„Ligoninei Portugalijoje skirta 400 000 eurų baudą“, GDPR register, žiūrėta 2019 vasario 20, <https://www.gdprregister.eu/news/hospital-receives-gdpr-fine/>.

¹³⁰„French Telecom Operator Pays the GDPR Fine“, GDPR register, žiūrėta 2019 vasario 20 d., <https://www.gdprregister.eu/news/french-telecom-gdpr-fine/>

¹³¹„Per Europą jau ritasi BDAR sankcijų banga, o Lietuvoje daugėja skundikų“, VšĮ „Tėviškės alkas“ ir Lietuvių etninės kultūros draugijos žinių bei gyvenimo būdo naujienų portalas, žiūrėta 2019 vasario 20 d., <http://alkas.lt/2019/01/15/per-europa-jau-ritasi-bdar-sankciju-banga-o-lietuvoje-daugeja-skundiku/>

¹³²*Ibid.*

- Prancūzijos duomenų prievaidai (CNIL) skyrė **50 000 000 eurų** baudą Jungtinių Amerikos Valstijų įmonei „Google“ dėl neteisėto daugiau kaip šimto tūkstančio vartotojų asmens duomenų tvarkymo, kuris pasireiškė nepakankamai geru vartotojų informavimu apie tai, kaip kompanija renka duomenis, naudojamus reklamų personalizavimui¹³³.

Galima teigti, kad paskirtų baudų dydžiai priklauso nuo konkrečių aplinkybių, todėl yra skirtingi. Visais atvejais yra vertinami visi aptarti kriterijai, lemiantys paskirtos sankcijos dydį. Baigiamojo darbo autorės nuomone, būsima teismų praktika suformuos įvairiais atvejais taikomus baudų dydžius, taip išvengiant kylančių skundų dėl skirtingo Reglamente įtvirtintų baudų taikymo ir jo interpretavimo. Bet neabejojama, kad šiai praktikai susiformuoti ES lygiu prireiks kelerių metų.

2.3. Jungtinės Karalystės, Norvegijos ir Vokietijos teisės aktų įvertinimas, darbo teisės subjektų asmens duomenų apsaugos srityje

Oficialiais Lietuvos statistikos departamento duomenimis¹³⁴, iš Lietuvos Respublikos 2018 metais emigravo 32 206 asmenys. Pagrindinės emigracijos kryptys buvo: Jungtinė Karalystė (45 % visų emigravusių asmenų rinkosi šią šalį), Norvegija (sudaro 10,5 % išvykusiųjų), Vokietija (8,6 % pasirinko šią valstybę). Lietuvos Respublikos piliečiams, dirbantiems kitose valstybėse, taip pat yra aktualios jiems taikomos asmens duomenų apsaugos teisės ir pareigos, todėl svarbu aptarti būtent šiose pasirinktose valstybėse galiojančius teisės aktus analizuojamoje srityje.

Jungtinės Karalystės asmens duomenų apsaugą užtikrinantis teisinis reglamentavimas:

Šioje valstybėje įgyvendinant Reglamentu užtikrintą asmens duomenų apsaugą, priimtas „Duomenų apsaugos aktas 2018“ (ang. *Data Protection Act 2018*) (toliau – DAA 2018). Jungtinėje Karalystėje DAA 2018 yra pirminis šios valstybės duomenų apsaugos teisės aktas, apimantis Reglamento nuostatas. Tačiau pirmojoje dalyje pažymima, kad DAA 2018 turi būti taikomas lygiagrečiai Reglamentui¹³⁵. Šis teisės aktas skirtas dar labiau konkretizuoti Reglamento nuostatas, jame aiškinamos įvairios sąvokos, sampratos, numatytos išimtys. Todėl aktuali detalesnė DAA 2018 normų analizė.

¹³³Gintautas Degutis, „Google“ gavo 50 mln. Eur baudą už BDAR pažeidimus“, Verslo žinios, žiūrėta 2019 vasario 20 d., <https://www.vz.lt/technologijos-mokslas/2019/01/22/google-gavo-50-mln-eur-bauda-uz-bdar-pazeidimus>

¹³⁴„Gyventojų tarptautinė migracija“, Lietuvos Statistikos departamentas Oficialiosios statistikos portalas, žiūrėta 2019 vasario 22 d., <https://osp.stat.gov.lt/naujienos?articleId=5638302>, https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=7ae84706-e252-40de-85d8-35baecbbb038#.

¹³⁵„Data Protection Act 2018. Chapter 12“, The National Archives, 2 straipsnis, žiūrėta 2019 vasario 25 d., http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2018/12/pdfs/ukpga_20180012_en.pdf.

Pirmojoje dalyje apibrėžiamos įvairios bendro pobūdžio sąvokos, teikiami paaiškinimai. Pavyzdžiui, yra reglamentuojamos tokios definicijos, kaip „asmens duomenys“, „identifikuojamas gyvasis individas“ (ang. *identifiable living individual*), nurodoma, kam skirtas šis teisės aktas, kokiais tikslais jis priimtas.

Antrojo dalyje labiausiai akcentuojamos asmens duomenų tvarkymo procedūros. Svarbu paminėti, kad šioje teisės akto dalyje yra reglamentuota ir išimtis taikant Reglamentą. Dešimtame punkte yra įtvirtinta, kad taikant Reglamento 9 straipsnyje įtvirtintas nuostatas, susijusias su taisyklėmis tvarkant specialiųjų kategorijų asmens duomenis, privaloma laikytis taisyklių, numatytų šio teisės akto pirmojo priedo antrojoje dalyje. Pavyzdžiui, norint tvarkyti nurodytus duomenis darbo teisinių santykių kontekste, duomenų valdytojas privalo turėti specialius dokumentus (ang. *policy documentation*) ir juose nurodyti, kaip laikomasi Reglamente įtvirtintų asmens duomenų apsaugos principų, paaiškinti taikomą tvarką saugant ir ištrinant šiuos duomenis. Taip pat duomenys juose turi būti saugomi, peržiūrėti, atnaujinti ir prieinami Komisionieriui (ang. *The Commissioner*) šešis mėnesius nuo duomenų valdytojo duomenų tvarkymo pabaigos¹³⁶.

Trečiojoje dalyje yra įtvirtinti asmens duomenų apsaugos principai, duomenų tvarkymo taisyklės. Įtvirtinti principai aiškinami plačiau nei Reglamente. Pavyzdžiui, įtvirtinant asmens duomenų apsaugos tikslumo principą, yra įvesta sąvoka „*netikslūs*“, kuri apibūdina neteisingus ar klaidinančius dėl bet kokio fakto duomenis¹³⁷. Taip pat šioje dalyje yra reglamentuotos duomenų subjekto teisės, duomenų tvarkymo rizikos įvertinimo kriterijai (pavyzdžiui, įsitikinti, kad visos su asmens duomenų apdorojimu susijusios sistemos tinkamai veiks ir prireikus jas bus galima atkurti, ar įsitikinti, kad sugedus tokioms sistemos asmens duomenys nebūtų sugadinti¹³⁸), bendrieji duomenų perkeliavimo į trečiąsias šalis principai, nacionalinio saugumo užtikrinimas, priežiūros institucijos kompetencija, ir panašios normos.

Kitos šio teisės akto dalys įtvirtina valdžios institucijų teisėsaugos tikslais tvarkomų duomenų taisykles, įmokas už atitinkamas paslaugas (pavyzdžiui, Komisionierius gali reikalauti asmens, išskyrus duomenų subjekto ir duomenų apsaugos pareigūno, sumokėti pagrįstą mokestį už suteiktas paslaugas¹³⁹ (įgyvendinama galimybė, numatyta Reglamento 57 straipsnio 4 dalyje), teismų, valdžios institucijų jurisdikcija ir kita.

Svarbu paminėti ir imigraciją įtvirtinančias normas, kurios aktualiausios iš Lietuvos Respublikos išvykusiems ir ten dirbantiems asmenims. Antrojo priedo 4 straipsnis numato, kad siekiant veiksmingos imigracijos kontrolės palaikymo, asmens duomenų apsaugai nėra taikoma

¹³⁶ „Data Protection Act“, *supra note* 136: Part 4 chapter 3 102 (b), Part 3 Chapter 42-2 (b), 42-3, 42-5 (b).

¹³⁷ *Ibid.*, 205 preambulės dalis.

¹³⁸ *Ibid.*, 66 straipsnis.

¹³⁹ *Ibid.*, 134 straipsnis.

keletas Reglamento nuostatų¹⁴⁰. Tai apima tokias teises, kaip galimybė susipažinti su trečiųjų šalių tvarkomais duomenimis, žinoti apie tokių duomenų tvarkymą, teisė į duomenų ištrynimą, taip pat asmens duomenų apsaugos principų taikymą. Tačiau, kaip skelbiama Jungtinės Karalystės visuomenės informavimo priemonėse, ši išimtis pažeidžia pagrindines asmens teises, numatytas Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje, ir šiuo metu teisininkai yra kreipėsi į teismą dėl tokių normų teisėtumo¹⁴¹.

Darbo teisinių santykių kontekste, šio teisės akto nuostatos atitinka Reglamente įtvirtintas normas. Darbdaviai, norėdami stebėti darbuotojų veiklą, rinkti jų asmeninius duomenis, juos tvarkyti, privalo vadovautis įtvirtintomis taisyklėmis, tai daryti turint tik teisėtą tikslą. Tiesa, kaip jau buvo pažymėta, tvarkant specialiuosius asmens duomenis darbo teisės srityje, darbdaviai turi daugiau pareigų, susijusių su įvairių dokumentų užpildymu, jų priežiūra ir tokiais atvejais tokių duomenų tvarkymas labiau kontroliuojamas pačios valstybės. Tarp įvestų sąvokų yra aptinkamas ir darbuotojo apibūdinimas, kuris 184 straipsnyje yra laikomas tokiu asmeniu, kuris: dirba sudaręs darbo sutartį, arba yra įmonės savininkas (ang. *office-holder*), dirba pameistrystės sutarties pagrindu, praktikuojasi atitinkamoje įmonėje mokymo tikslais, ar yra savanoris darbovietėje.

Norvegijoje galiojantis asmens duomenų apsaugą užtikrinantis reglamentavimas:

Ši valstybė nors ir nėra ES valstybė narė, tačiau įsigaliojus naujam Reglamentui, padarė atitinkamas pataisas ir nacionaliniame Asmens duomenų įstatyme (ang. *Personal Data Act*). Galima pastebėti, kad į šį teisės aktą buvo perkeltos susistemintos Reglamento nuostatos. Tačiau įstatymo 3 straipsnis numato, kad šiame teisės akte įtvirtintos taisyklės taikomos situacijoms, kai asmens duomenys visiškai arba iš dalies yra tvarkomi elektroninėmis priemonėmis, yra vykdomas bet koks su vaizdo kameromis atliekamas stebėjimas ir jei duomenys yra pasiekiami registruose¹⁴². Analizuojant tolimesnes nuostatas, yra matoma, kad visos normos apima ES taikomas normas. Jame taip pat yra įtvirtinti asmens duomenų tvarkymo principai: skaidrumo, teisėtumo, tikslo apribojimo, duomenų kiekio mažinimo, proporcingumo, duomenų išsaugojimo, tikslumo, atskaitomybės¹⁴³. Taip pat numatytos ir apibūdinamos duomenų subjekto teisės, duomenų valdytojo pareigos ir kt. Pastebėtina, kad kaip ir Lietuvoje galiojančiame įstatyme, šiame teisės akte yra išskirtos asmens kodo tvarkymo taisyklės, numatant, kad tai galima atlikti tik asmens gydymo ir saugumo tikslais¹⁴⁴. Skirtumas tas, kad šiame įstatyme yra numatytos vaizdo kamerų

¹⁴⁰*Ibid.*, Schedule 2, 4 straipsnis.

¹⁴¹„Data laws could harm EU citizens' attempts to stay in UK, court told“, The Guardian, žiūrėta 2019 vasario 26 d., <https://www.theguardian.com/politics/2019/jan/17/eu-citizens-right-to-remain-brexit-personal-records-high-court>

¹⁴²„Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven)“, LOVDATA, 3 straipsnis, žiūrėta 2019 vasario 26 d., https://www.datatilsynet.no/globalassets/global/regelverk/personopplysningsloven_opphevet.pdf.

¹⁴³*Ibid.*, 11 straipsnis.

¹⁴⁴*Ibid.*, 12 straipsnis.

naudojimo taisyklės, įtvirtintos įstatymo VII skyriuje. Apibūdinamas ir pats veiksmas – 36 straipsnis nurodo, kad tai nuolatinis arba reguliarus pakartotinis stebėjimas, naudojant nuotolinę arba automatinę stebėjimo kamerą, kuria galima atlikti vaizdo ir / ar garso fiksavimą¹⁴⁵. Numatyta taisyklė, kad didesni žmonių kiekį galima stebėti, jei yra pagrįsti verslo interesai, ar reikia užkirsti kelią pavojingoms situacijoms, ar apsaugoti darbuotojų ir kitų asmenų teises¹⁴⁶. Taip pat būtina akivaizdžiai nurodyti, kad atitinkamoje vietoje yra vykdomas stebėjimas.

Apibendrinant galima teigti, kad šis teisės aktas yra struktūrizuotas, konkrečiai ir tiksliai numatantis tiek asmens duomenų tvarkymo taisykles, tiek atitinkamų subjektų teises, pareigas, yra įvestos Reglamente esančios sąvokas. Visas reglamentavimas yra praktiškai identiškas ES taikomoms nuostatomis, tačiau šis teisės aktas yra žymiai glaustesnis ir yra kelios nuostatos, būdingos tik Norvegijos valstybėje taikomam reglamentavimui.

Norvegijoje taikomas Asmens duomenų įstatymas darbo teisinių santykių kontekste įtvirtina tapačias teises ir pareigas darbuotojas ir darbdaviams, kaip ir Reglamentas.

Vokietijoje galiojančio asmens duomenų apsaugos teisės akto analizė:

Šioje valstybėje įgyvendinant Reglamento nuostatas buvo priimtas Federalinis asmens duomenų apsaugos įstatymas (vok. *Bundesdatenschutzgesetz*). Pažymėtina, kad šio teisės akto 1 straipsnio 5 punkte yra įtvirtinta, jog šis įstatymas nėra aktualus, kai tam tikroms situacijoms yra tiesiogiai taikomos Reglamento nuostatos. Viename pirmųjų straipsnių įtvirtintos taisyklės, taikomos atliekant viešųjų erdvių stebėjimą vaizdo kameromis. Jame nurodoma, kad tokie veiksmai leidžiami, tik jei tai yra būtina viešosioms įstaigoms atlikti savo funkcijas, ar tai yra būtina siekiant apsaugoti teisėtus interesus konkrečiai nurodytais tikslais. Pažymima, kad šiuos kriterijus stebėjimas atitinka, jei tai yra vykdoma sporto renginių, rinkimų, pramogų atlikimo metu, taip pat prekybos centruose, automobilių stovėjimo aikštelėse ir panašiai¹⁴⁷. Šio straipsnio ketvirtoje dalyje nurodoma, kad jei vykdam šį stebėjimą surinkti duomenys gali būti priskiriami konkrečiam asmeniui, jis turi būti informuotas įgyvendinant Reglamento reikalavimus. Tolimesnės įstatymo normos yra skirtos asmens duomenų apsaugą prižiūrinčioms institucijoms, viešųjų įstaigų kompetencijai nustatyti ir sureguliuoti. Daugumoje normų yra atkartojamos Reglamento nuostatos (įtvirtinant asmens duomenų apsaugos principus, duomenų subjekto teises, teisėtus pagrindus, duomenų valdytojo pareigas ir panašiai).

¹⁴⁵*Ibid.*, 36 straipsnis.

¹⁴⁶*Ibid.*, 38 straipsnis.

¹⁴⁷„Federal Data Protection Act (BDSG)“, the Federal Ministry of Justice and Consumer Protection and the Federal Office of Justice, 4 straipsnis, žiūrėta 2019 vasario 27 d., https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bdsg/englisch_bdsg.pdf.

Tačiau šiame įstatyme numatytas atskiras straipsnis¹⁴⁸, taikomas asmens duomenų apdorojimui su darbu susijusiais tikslais. Taigi, išanalizavus šią normą, galima išskirti tokius pastebėjimus:

1. Asmens duomenys darbo santykių kontekste gali būti tvarkomi, kai tai yra reikalinga priimti sprendimus įdarbinant asmenį, po įdarbinimo, vykdant darbo sutartį, nutraukiant šią sutartį, įgyvendinant darbuotojo teises ir pareigas numatytas įstatymuose, kolektyvinėse sutartyse ar kitose reikšmingose sutartyse.
2. Darbuotojo asmens duomenys nustatant jo atliktą nusikalstamą veiklą gali būti tvarkomi tik jei yra teisėta ir pagrįsta priežastis manyti, kad nusikaltimą darbuotojas padarė atlikdamas darbinės funkcijas, arba šio asmens duomenų tvarkymas yra reikšmingas nusikaltimui iširti, ir nėra duomenų subjekto viršesnių teisių nesutikti su šiuo tvarkymu.
3. Pastebėtina, kad šiame straipsnyje taip pat yra aprašytas darbuotojo sutikimo tvarkyti jo asmens duomenis pagrindas. Aiškinant jį pažymima, kad visuomet svarbus tik laisva valia išreikštas sutikimas, taip pat siūloma tokį sutikimą įtvirtinti raštu, nebent „dėl ypatingų aplinkybių yra tinkama kitokia forma“. Šios formos įstatyme nėra detalizuojamos. Taip pat įtvirtinta pareiga informuoti darbuotoją dėl teisės atšaukti savo duotą sutikimą.
4. Įtvirtinant specialiųjų kategorijų asmens duomenų tvarkymą, pažymima, kad galima nukrypti nuo Reglamente įtvirtintų nuostatų tvarkant šiuos duomenis, jei yra būtina laikytis atitinkamų pareigų ar teisinių įsipareigojimų, kylančių iš darbo teisės ar socialinės apsaugos teisės ir nėra pagrindo manyti, kad duomenų subjektas turi svarbesnę teisėtą interesą nesutikti su tokių duomenų tvarkymu¹⁴⁹. Tiesa, numatyta, kad tokių duomenų tvarkymas turi būti leidžiamas ir kolektyvinės sutarties pagrindu.
5. Išskirta ir darbdavio pareiga laikytis asmens duomenų apsaugos principų, įtvirtintų Reglamente.
6. Galiausiai, šiame straipsnyje įvesta darbuotojo sąvoka, nurodant, kad tai toks asmuo, kuris:
 1. tiesiogiai įdarbintas pas darbdavį;
 2. yra laikinai paskolintas (ang. *contracted to the borrowing employer*) darbuotojas;
 3. yra įdarbintas mokymo tikslais;
 4. bandymo laikotarpiu dirbantys asmenys;
 5. asmenys, įdarbinti neįgaliųjų akredituotose dirbtuvėse;
 6. savanoriai;
 7. nuotolinį darbą dirbantys asmenys;
 8. valstybės tarnautojai, teisėjai ir panašias valstybines pareigas atliekantys asmenys;
 9. laukiantys darbo asmenys (ang. *applicants for employment*) ir asmenys, kurių darbas buvo nutrauktas.

Apibendrinant šio įstatymo nuostatas galima daryti išvadą, kad Vokietija yra ta valstybė, kuri ne tik perkėlė Reglamento nuostatas jas detalčiai aprašydama, bet ir išsamiai nusistatė

¹⁴⁸*Ibid.*, 26 straipsnis.

¹⁴⁹„Federal Data Protection Act (BDSG)“, *supra note* 148: 26 straipsnio 3 punktas.

reikšmingas taisyklės darbo teisinių santykių srityje, siekdama užtikrinti šių asmenų teises ir laisves. Tačiau pastebima, kad įgyvendinant darbuotojo teisę atšaukti duotą sutikimą dėl duomenų tvarkymo kyla klausimas, kokių pasekmių darbdaviams tai gali sukelti, ar bus užtikrinamos jų teisės užtikrinti savo interesus.

Iš pateiktos pasirinktų valstybių teisės aktų analizės matyti, kad visos jos savo nacionalinėje teisėje asmens duomenų apsaugos taisyklės įsitvirtino skirtingai. Jungtinėje Karalystėje, turinčioje specifinę teisės sistemą, buvo priimtas didelės apimties (apimantis virš 300 puslapių) teisės aktas, detalai numatantis kiekvieną reikšmingą sritį ir darantis išimtis iš Reglamento. Tiesa, kaip buvo minėta, ne visos įtvirtintos asmens duomenų apsaugos išimties tenkina šios valstybės teisininkus. Tačiau, jei Jungtinė Karalystė išstotų iš ES, šio teisės akto didžiosios dalies keisti nereikėtų. Norvegija, nors ir nepriklauso ES, persikėlė Reglamento nuostatas į savo nacionalinę teisę. Tai atliko struktūrizuoti, konkrečiai, reglamentavime įtvirtino pagrindinius principus, taisykles, teises ir pareigas, tapachias valstybėse narėse taikomoms normoms. Vokietijoje asmens duomenų apsaugą užtikrinantis reglamentavimas įtvirtina praktiškai visas Reglamento nuostatas, tačiau numato ir specifines taisykles. Priešingai nei Jungtinėje Karalystėje, šios valstybės reglamentavimas nukreiptas labiau į asmens teisių apsaugą, nei į duomenų valdytojų pareigas. Darbo teisinių santykių kontekste įtvirtintos taisyklės puikiai atspindi Vokietijos, kaip vienos lyderiaujančių valstybių Europos Sąjungoje, požiūrį į žmogų ir darbuotoją.

Apibendrinant, Reglamentas numato priemones, kurių dėka duomenų subjektai gali tikėtis teisėto jų asmens duomenų tvarkymo. Tačiau šiuo metu galiojanti nacionalinio ADTAI redakcija labiau skirta reglamentuoti VDAI kompetencijos ribas, o ne konkretizuoti Reglamento nuostatas.

Numatytiems baudų dydžiams yra taikomos atitinkamos taisyklės, tačiau pagrindinė šių sankcijų įgyvendinimo reikšmė – sustiprinti asmens duomenų apsaugos kontrolę. Sankcijų reglamentavime nėra numatyta minimalių baudų dydžių, yra įtvirtintos tik didžiausios ribos, taip paliekant neaiškumus dabartiniame teisiniame reguliavime.

ES valstybės narės ir kitos valstybės (šiuo atveju - Norvegija), siekdamos stiprios asmens duomenų apsaugos savo šalyje, pakeitė nacionalinius įstatymus, kurie, vienais atvejais, atkartoja tik Reglamento nuostatas, kitais – įveda naujas taisykles, išimtis ar sampratas. Vokietija darbuotojų teisių apsaugos srityje tai įgyvendino išsamiausiai. Kadangi ADTAI darbo teisės sričiai yra skirtas tik vienas straipsnis, kitų valstybių teigiama praktika galėtų būti įvertinta ir ja pasiremta plėtojant šioje srityje tvarkomų asmens duomenų apsaugos taisykles.

Galima pastebėti, kad įstatymų leidėjas, aprašydamas priežiūros institucijos kompetencijos klausimus ADTAI, įvedė ir šiek tiek sumaištis dėl anonimiškai pateikiamų skundų. Pastebima, kad Reglamente nėra įtvirtinto draudimo skundus priežiūros institucijai teikti nepatvirtinus savo tapatybės, tačiau tokia nuostata buvo įvesta nacionalinėje teisėje. Todėl,

pavyzdžiui, darbuotojas, matydamas akivaizdžius darbdavio vykdomus asmens duomenų tvarkymo pažeidimus, privalo atskleisti savo tapatybę VDAI, taip rizikuodamas savo dalykine reputacija, jei skundas pasiektų ir darbdavį.

3. TEISMŲ PRAKTIKOS, ĮSIGALIOJUS NAUJOMS NORMOMS, APSAUGANT ASMENS DUOMENIS DARBO TEISINIUOSE SANTYKIUOSE, ANALIZĖ

Tik per teismo formuojamą doktriną analogiškas situacijas galima aiškinti taip pat, nenukrypstant nuo galiojančių normų interpretacijos, todėl per analizuojamą asmens duomenų apsaugos užtikrinimą darbo teisinių santykių kontekste svarbu išskirti bylas, kuriose buvo aiškinamas teisės į šią apsaugą.

3.1. LAT praktikos analizė asmens duomenų apsaugos užtikrinimo darbo teisinių santykių kontekste

Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 23 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta, kad LAT „formuoja vienodą bendrosios kompetencijos teismų praktiką aiškinant ir taikant įstatymus ir kitus teisės aktus¹⁵⁰“. Reikšminga pažymėti, kad Teismas nei vienoje byloje nenagrinėjo tik asmens duomenų apsaugos klausimo darbo teisiniuose santykiuose. Šioje dalyje atrinktos bylos yra susijusios su analizuojamų asmens duomenų apsauga, tačiau tai nėra pagrindinis teismo nagrinėjimo objektas. Vykdam analizę, išskirtos visos bylos nuo LAT tapimo vienintele kasacine institucija Lietuvos Respublikoje. Analizuojama praktika pateikiama chronologine tvarka, nuo seniausios iki naujausios.

1.

Faktinės aplinkybės ir teismo išaiškinimas: Byloje kilo ginčas dėl to, kad ieškovė buvo atleista iš darbo dėl ADTAĮ, atsakovo vidaus tvarkos dėl asmens duomenų apsaugos, įsipareigojimų saugoti asmens duomenų paslaptį, ir panašių pažeidimų. Šią pasekmę sukėlė tai, kad ieškovė paprašė savo kolegės atspausdinti vieno mėnesio įmonės atnaujinimus, su atitinkamais asmens duomenimis, tačiau kolegė per klaidą atspausdino pusantrų metų laikotarpio duomenis. Ieškovė šiuos dokumentus paėmė jų nepatikrinusi ir išsinešė į namus. Teismas įvardino, kad svarbi aplinkybė yra tai, kad ieškovė buvo pasirašiusi įsipareigojimą saugoti asmens duomenų paslaptį. Šių įsipareigojimų nevykdymas tapo pagrindu prarastam darbdavio pasitikėjimui ja su darbo santykiais susijusiame kontekste. Teismas pripažino pagrįstais motyvais ir tai, kad ieškovė galėjo iš bendrovės išneštą informaciją panaudoti savanaudiškais tikslais¹⁵¹.

Aplinkybių vertinimas naujojo reglamentavimo kontekste: Pasisakydamas teismas akcentavo tokius pagrindus, kurie aktualūs ir įsigaliojus naujoms asmens duomenų apsaugos

¹⁵⁰ „Lietuvos Respublikos teismų įstatymas“, LRS, žiūrėta 2019 kovo 1 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.5825/zsyGHOxvIK>.

¹⁵¹ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-532/2014“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/38460598659850/3K-3-532/2014>.

taisyklėms. Nors nacionaliniame reglamentavime nėra numatytos *asmens duomenų paslapties* sąvokos, tačiau pagal analizuojamą kontekstą galima teigti, kad tai konfidencialios informacijos rūšis. Susitarimai dėl konfidencialios informacijos saugojimo darbovietėje numatyti DK 39 straipsnyje. O Reglamento 39 punkte yra įtvirtinta bendra taisyklė, kuri numato, kad asmens duomenys turi būti tvarkomi taip, kad užtikrintų tinkamą asmens duomenų saugumą ir konfidencialumą, taip pat užkirstų kelią neteisėtai prieigai prie asmens duomenų ir jų tvarkymui skirtos įrangos ar neteisėtam jų naudojimui¹⁵².

2.

Faktinės aplinkybės ir teismo išaiškinimas: Ieškovė dirbo pas atsakovą Terapijos skyriaus bendruomenės slaugytoja ir buvo atleista iš darbo. Vienas iš atleidimo pagrindų - neteisėtai panaudota konfidenciali informacija apie pacientus be jų rašytinio sutikimo ir tokių duomenų atskleidimas kitiems asmenims. Teismas išaiškino, kad šiuo atveju buvo naudojami asmens duomenys apie sveikatą, todėl turi būti taikomos Lietuvos Respublikos Pacientų teisių ir žalos sveikatai atlyginimo įstatymo nuostatos dėl privataus gyvenimo neliečiamumo. Visa informacija apie paciento gydymą turi būti laikoma konfidencialia ir gali būti suteikta kitiems asmenims tik turint rašytinį jo sutikimą. Taip pat teismas pažymėjo, kad darbuotoja negali būti laikoma asmens duomenų valdytoja ar įgaliotu asmeniu, nes jos, kaip darbuotojos, gautų duomenų panaudojimą varžo įsipareigojimo sąlygos (saugoti duomenis apie pacientą, neperduoti tvarkomos informacijos nė vienam asmeniui, kuris nėra įgaliotas naudotis ja tik įstaigos viduje)¹⁵³.

Aplinkybių vertinimas naujojo reglamentavimo kontekste: Kaip jau buvo minėta, Reglamento 4 straipsnio 15 punkte yra įtvirtintas sveikatos duomenų, kaip specialiosios kategorijos asmens duomenų, apibrėžimas. Taip pat nurodoma, kad tokius duomenis tvarkyti draudžiama, išskyrus atvejus, kai yra atitinkamos sąlygos, įtvirtintos šio teisės akto 9 straipsnio 2 dalyje. Lietuvos Respublikos pacientų teisių ir žalos sveikatai atlyginimo įstatymas yra specialusis tokius duomenis reglamentuojantis įstatymas. Aktualios redakcijos 8 straipsnio 4 dalyje vis dar yra įtvirtinta taisyklė, kad tokia informacija „gali būti suteikiama kitiems asmenims tik turint rašytinį paciento sutikimą, kuriame yra nurodyti tokios informacijos suteikimo pagrindas ir naudojimo tikslai“. Todėl šioje byloje suformuoti LAT išaiškinimai atitinka šiuo metu galiojančias taisykles.

3.

Faktinės aplinkybės ir teismo išaiškinimas: Byloje kilo ginčas dėl neteisėto ieškovės atleidimo iš Akmenės darbo biržos Finansų apskaitos skyriaus specialistės pareigų. Atleidimo

¹⁵²Reglamentas (ES) 2016/679, *supra note* 56: preambulės 39 punktas.

¹⁵³„Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-544/2007“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/256343147138098/3K-3-544/2007>.

faktas grindžiamas nedarbo išmokų mokėjimo nutraukimo penkiems bedarbiams netinkamu užtikrinimu ir dokumentų, kurių saugojimo terminas pasibaigė, nesunaikinimu. Atsakovo teigimu, ieškovė du kartus pažeidė darbo pareigas ir papildomai pavestas pareigas, todėl gavo dvi drausmines nuobaudas, iš kurių viena – atleidimas iš darbo (už papildomai pavestą darbą). Be viso to, nesunaikinus dokumentų, kurių saugojimo terminas pasibaigė, archyve nebuvo vietos, todėl asmenų kortelės du mėnesius buvo laikomos neapsaugotoje ir archyviniais dokumentams nepritaikytoje patalpoje, todėl taip buvo vykdomas netinkamas asmens duomenų apsaugos užtikrinimas. Ieškovė teigia, kad lokaliniuose teisės aktuose ir pareigybės aprašyme nenurodyta tokia jos pareiga, nenurodyta techninių veiksmų, kurie turi būti atliekami vykdant šią funkciją, taip pat, kad skyriaus vedėja nusprendė, kad pirmiau reikia atlikti atitinkamą inventorizaciją, o po to sudaryti naikintinų senų dokumentų sąrašus. Kadangi atsakovui teko neigiami nepakankamai atidaus ir rūpestingo jo elgesio padariniai, asmens duomenų apsaugos klausimo teismas šioje byloje neanalizavo¹⁵⁴.

Aplinkybių vertinimas naujojo reglamentavimo kontekste: Jei, visgi, byloje būtų tiriamos asmens duomenų apsaugos užtikrinimo aplinkybės nesunaikinus atitinkamų dokumentų suėjus saugojimo terminams, šiuo metu galiojantis reglamentavimas pripažintų tai kaip asmens duomenų apsaugos principo (saugojimo trukmės apribojimo) pažeidimą, už kurių nesilaikymą kiltų atitinkama atsakomybė – VDAI turėtų teisinį pagrindą skirti papeikimą arba baudą.

4.

Faktinės aplinkybės ir teismo išaiškinimas: Ieškovei buvo paskirtos drausminės nuobaudos, kurias ji ginčijo teisme: papeikimai ir atleidimas iš banko darbuotojos pareigų už tai, kad, nesant kliento sutikimo tikrino jo finansinę padėtį, taip pat patarė klientei nuslėpti savo finansinę padėtį, koregavo apskaičiavimus klientams dėl minimalių pajamų pragyvenimui dydžių, taip pat tikrino duomenis apie klientus nesant jų sutikimo, paliko kliento dokumentus byloje, tuščią blanką su jo parašu ir kt. Darbdavio teigimu, šiais veiksmais ieškovė pažeidė ir įsipareigojimą saugoti asmens duomenų paslaptį. Tačiau teismui konstatavus, kad drausminės nuobaudos paskirtos neteisėtai, asmens duomenų apsaugos klausimas nagrinėtas nebuvo¹⁵⁵.

Aplinkybių vertinimas naujojo reglamentavimo kontekste: Reglamento 4 straipsnio 12 punktą apibrėžia, kad asmens duomenų saugumo pažeidimas gali būti suprantamas kaip toks veiksmas, kai neteisėtai yra sunaikinami, prarandami, pakeičiami, be leidimo atskleidžiami persiųsti, saugomi arba kitaip tvarkomi asmens duomenys arba prie jų be leidimo gaunama prieiga.

¹⁵⁴„Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-311/2010“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/190416780070319/3K-3-311/2010>.

¹⁵⁵„Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-563/2011“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/79500486922362/3K-3-563/2011>.

Todėl daugelis iš byloje išvardintų ieškovės atliktų veiksmų jau savaime yra neteisėti ir pažeidžiantys asmens duomenų tvarkymo taisykles.

5.

Faktinės aplinkybės ir teismo išaiškinimas: Ieškovas buvo atleistas iš Kauno Raudonojo Kryžiaus klinikinės ligoninės direktoriaus pareigų už Lietuvos Respublikos Konstitucijos 22 straipsnio, Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.23 straipsnio ir ADTAĮ pažeidimus, t. y. dėl neteisėto vaizdo stebėjimo VšĮ Kauno klinikinėje ligoninėje. Teisėjų kolegija pažymėjo, kad veiksmai, kurie tiesiogiai pažeidžia konstitucines teises ir laisves, paprastai suprantami kaip veiksmai, kuriais pažeidžiamos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje nustatytos tokios teisės ir laisvės kaip teisė į žmogaus asmens neliečiamumą, privataus gyvenimo neliečiamumą ar kt. Tokie darbovietėje ar kitoje vietoje, kurioje darbuotojas yra dėl darbo funkcijų vykdymo, darbuotojo atlikti veiksmai laikomi šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu nepriklausomai nuo to, kieno – lankytojo, darbuotojo ar kito asmens – atžvilgiu tie veiksmai yra atliekami. Bet, kadangi buvę pažeidimai (vaizdo stebėjimas traumatologinio punkto koridoriuje prie registratūros ir sekretoriato patalpose, apie kurį asmenys buvo įspėjami jau patekus į vaizdo kamerų stebėjimo lauką ir kt.) buvo atliekami ir dalis vaizdo stebėjimo kamerų buvo įrengtos ieškovui dar nedirbant ligoninėje, konstatuoja, kad yra nepakankamas pagrindas kvalifikuoti ieškovo elgesį šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu¹⁵⁶.

Aplinkybių vertinimas naujojo reglamentavimo kontekste: Šiuo metu galiojanti ADTAĮ redakcija numato jau aptartą nuostatą, kuri galioja nacionalinės teisės sistemoje – kad „tvarkant vaizdo ir / ar garso duomenis darbo vietoje ir duomenų valdytojo patalpose ar teritorijose, kuriose dirba jo darbuotojai, tvarkant asmens duomenis, susijusius su darbuotojų elgesio, buvimo vietos ar judėjimo stebėseną, šie darbuotojai apie tokį jų asmens duomenų tvarkymą turi būti informuojami pasirašytinai ar kitu informavimo faktą įrodančiu būdu¹⁵⁷“. Reglamentas apie vaizdo stebėjimo atlikimo informavimą taisyklių nenumato, todėl galima daryti išvadą, kad byloje analizuojama situacija taip pat galėtų būti pripažinta pažeidžianti asmens duomenų apsaugos taisykles.

6.

Faktinės aplinkybės ir teismo išaiškinimas: Ieškovas dirbo VšĮ „Automobilių stovėjimo aikštelės“ Kontrolės ir informacijos analizės skyriaus vadovu ir jam buvo paskirtos drausminės nuobaudos – papeikimas ir atleidimas iš darbo. Vienas iš įvardintų pagrindų yra Asmens duomenų tvarkymo taisyklių, patvirtintų darbdavio įsakymu, pažeidimas. Atsakovas teigė, kad pagal vidaus

¹⁵⁶„Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-133/2014“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/47250991682757/3K-3-133/2014>.

¹⁵⁷„Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas“, *supra note* 108: 5 straipsnio 3 dalis.

teisės aktų reikalavimus ieškovas neturėjo jokios teisės savo darbo kompiuteryje automatiškai būdu kaupti asmens duomenų, nors tą akivaizdžiai darė. Tai patvirtina aplinkybė, kad ieškovas kaupė ir perteklinius duomenis, t. y. jo kompiuteryje buvo saugomi asmens duomenys, kurių aktualumas jau seniai išnykęs ir kuriuos privaloma „sunaikinti“. Teismas išaiškino, kad vien tai, jog ieškovo darbiniam kompiuteryje buvo kažkokių duomenų apie asmenis, neįrodo fakto, kad tie duomenys buvo gauti neteisėtu būdu ir kad jie nebuvo reikalingi ieškovo darbo funkcijoms atlikti (spręsti dėl leidimų išdavimo, keitimo, naikinimo). Taip pat pažymėta, kad patikrinimo akte nėra konkretizuota, kokie konkretūs duomenys, atsakovo nuomone, sudaro pažeidimo sudėtį¹⁵⁸.

Aplinkybių vertinimas naujojo reglamentavimo kontekste: Reglamente yra apibrėžiami asmens duomenų apsaugos principai, aiškinami per tokių duomenų tvarkymo taisyklių sampratą. Tokie pagrindai yra teisėtumas, skaidrumas, sąžiningumas, nustatyti konkretūs tikslai, tvarkomi tik tikslūs duomenys ir kt. Jei asmuo turi įgaliojimus tvarkyti asmens duomenis ir turi galimybę pagrįsti, kad laikosi visų įtvirtintų tvarkymo principų, atsakomybė kilti negalėtų. Tačiau šiuo atveju kyla klausimas dėl saugojimo trukmės apribojimo principo, kadangi darbdavio teigimu, saugomų asmens duomenų aktualumas buvo išnykęs. Tačiau nesant aktualios teismų praktikos, kuri išaiškintų šio principo tinkamą sampratą ir praktinį pritaikymą, šiuo metu yra galima tik jo interpretacija.

7.

Faktinės aplinkybės ir teismo išaiškinimas: Byloje kilo ginčas dėl ieškovės, Lietuvos profesinės sąjungos „Sandrauga“, prašymo atsakovei, kuriuo buvo prašoma pateikti duomenis apie įmonėje esamą situaciją: įmonės savininkų (akcininkų) pasikeitimus, darbuotojų, kurie dirba pagal autorines sutartis, skaičių ir kt., kadangi jie buvo naudingi profesinės sąjungos padaliniui – UAB „Diena Media News“. Atsakovė šių duomenų nepateikė. Savo atsisakymą ji grindė siekiu nepažeisti asmens duomenų teisinę apsaugą reglamentuojančių teisės aktų reikalavimų. Teismas šių duomenų apsaugos klausimo nenagrinėjo, kadangi pagal bylos aplinkybes nustatyta, kad atsakovei, kaip darbdavei, pareiga suteikti informaciją profesinei sąjungai nekyla, nes nėra pateikta jokių duomenų, kurie būtų susiję su profesinės sąjungos padaliniu ir galėtų patvirtinti jo įsteigimo teisėtumą¹⁵⁹.

Aplinkybių vertinimas naujojo reglamentavimo kontekste: Jei, visgi, būtų susiklosčiusi situacija, kai darbdavio yra teisėtai prašoma pateikti minėtus duomenis, reiktų vadovautis Lietuvos Respublikos profesinės sąjungos įstatymo 13 straipsnio 4 dalimi, kurioje įtvirtinta, kad jis „profesinės sąjungos įgaliotiesiems atstovams, atliekantiems kontrolės funkciją,

¹⁵⁸ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-515/2014“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/76904476294918/3K-3-515/2014>.

¹⁵⁹ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2017 m. sausio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-96-690/2017“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/25524339296643/e3K-3-96-690/2017>.

pateikia jų prašomą informaciją apie darbo, ekonomines ir socialines sąlygas ir užtikrina jų teisę atlikti kitas šio įstatymo numatytas funkcijas¹⁶⁰“. Darbdavio argumentas dėl asmens duomenų apsaugos reglamentavimo pažeidimo, tokiu atveju, negalėtų būti pagrįstas.

8.

Faktinės aplinkybės ir teismo išaiškinimas: Ieškovė kreipėsi į teismą siekdama uždrausti buvusiai darbuotojai (šeimoms gydytojais) atlikti ieškovės atžvilgiu tokius veiksmus, kaip ieškovės konfidencialios informacijos neteisėtas perdavimas, atskleidimas, naudojimas, paslaugų siūlymas ir/ar teikimas ieškovės pacientams, tiesiogiai ar per trečiuosius asmenis naudojant iš ieškovės neteisėtai perimtą konfidencialią informaciją. Teisėjų kolegija šioje byloje pažymėjo, kad informacijos apie pacientus apsaugai taikomos ir ADTAĮ nuostatos, reglamentuojančios asmens duomenų tvarkymą sveikatos apsaugos tikslais. Taip pat teismas išaiškino, kad šalys turi detalizuoti, kokie asmens duomenys yra laikomi komerciškai vertingais, suteikiančiais įmonei konkurencinį pranašumą sveikatos priežiūros paslaugų rinkoje. Tačiau teismas akcentavo, kad gydytis vienoje ar kitoje sveikatos priežiūros įstaigoje yra paciento teisė, o ne pareiga, todėl pacientų asmens duomenys (vardas, pavardė, gyvenamoji vieta) neturėtų būti savaime pripažįstami kaip komercinę paslaptį sudarančia informacija¹⁶¹.

Aplinkybių vertinimas naujojo reglamentavimo kontekste: Kaip jau buvo minėta, informacija apie sveikatą yra tvarkoma Reglamento pagrindu. Visa kita šioje byloje teismo suformuota praktika yra aktuali ir įsigaliojus naujam teisiniam reguliavimui.

Apibendrinant LAT praktiką yra matoma, kad darbo teisiniuose santykiuose asmens duomenų apsaugos klausimas nėra dažnas ir nėra išsamiai nagrinėtas. Galima teigti, kad nebuvo rasta nei viena byla, skirta tik asmens duomenų apsaugos aiškinimui darbo teisinių santykių kontekste. Dažniausiai dėl asmens duomenų apsaugos pažeidimų konstatavimo yra svarstoma esant atleidimo iš darbo aplinkybėms. Todėl kilus ginčui, asmens duomenų apsaugos užtikrinimas dažniausiai būna antraeilė problema, todėl teismui, pavyzdžiui, pripažinus kitų teisinių pagrindų nebuvimą, nebekyla pareiga išsamiau aiškinti ir asmens duomenų apsaugos sampratą.

Pateikus nacionalinėje teisinėje sistemoje suformuotas taisykles, svarbu pereiti prie Europos Sąjungos teismų formuojamos praktikos.

¹⁶⁰ „Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas“, Valstybės žinios, žiūrėta 2019 kovo 4 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2293/PToeCHJGQn>.

¹⁶¹ „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2017 m. birželio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-274-421/2017“, eTeismai, <https://eteismai.lt/byla/114143385694266/e3K-3-274-421/2017>.

3.2. EŽTT ir ESTT teismų praktikos analizė asmens duomenų apsaugos užtikrinimo darbo teisinių santykių kontekste

ES lygmeniu formuojama teismų praktika yra svarbi vienodai aiškinant asmens duomenų apsaugą darbo teisiniuose santykiuose visų valstybių narių teisinėse sistemose. Analizė pradama nuo EŽTT formuojamų taisyklių ir baigiama ESTT praktika. Bylos pateiktos chronologine tvarka, pradedant nuo seniausių, baigiant naujausiomis, grupuojant jas pagal ginčą nagrinėjančią teismą. Kadangi EŽTT jurisprudencija, kaip teisės aiškinimo šaltinis, yra svarbi Lietuvos teisės aiškinimui ir taikymui¹⁶², galima teigti, kad šio teismo suformuotos taisyklės yra aktualios ir reikšmingos net ir pasikeitus asmens duomenų apsaugą užtikrinančiam reglamentavimui. Todėl išskiriant EŽTT praktiką, svarbu paanalizuoti, ar įstatymų leidėjai atsižvelgė į formuojamas taisykles keičiant teisės normas.

EŽTT praktika, susijusi su asmens duomenų apsauga darbo teisiniuose santykiuose:

1.

Faktinės aplinkybės ir teismo išaiškinimai: Byloje *Halford prieš Jungtinę Karalystę* kilo ginčas dėl darbuotojos telefoninių pokalbių klausymosi. EŽTT, aiškindamas šią situaciją, visų pirma darė nuorodą į jau nagrinėtas bylas, kuriose išaiškinta, kad pokalbiai telefonu iš darbinių patalpų patenka į privataus gyvenimo ir susirašinėjimo sąvokas. Teismas sprendė, kad nėra įrodymų, kurie pagrįstų, kad darbuotoja buvo įspėta, jog gali būti klausomasi jos pokalbių telefonu, todėl galėjo pagrįstai tikėtis privatumo šioje situacijoje¹⁶³.

Taisyklių įtvirtinimas teisės normomis: Reglamentas nenumato konkrečių taisyklių, užtikrinančių darbuotojo informavimą apie jo telefoninių pokalbių klausimą. Tačiau ADTAI 5 straipsnio 3 dalyje numatyta jau aptarta taisyklė, kad nuo Reglamento įsigaliojimo, darbuotojai apie tokius darbdavio veiksmus „turi būti informuojami pasirašytinai ar kitu informavimo faktą įrodančiu būdu“¹⁶⁴.

2.

Faktinės aplinkybės ir teismo išaiškinimai: Byloje *Köpke prieš Vokietiją* kilo ginčas dėl to, kad turintis įtarimų dėl vagystės darbdavys pasamdė privatų detektyvą, kuris atliko slapta darbuotojo vaizdo sekimą jo darbo vietoje. Teismas nagrinėjo, ar buvo nustatyta teisinga pusiausvyra tarp darbuotojo teisės į privatumą ir darbdavio turtinių interesų. Vertinant tai, turi būti

¹⁶²Dainius Žalimas, „EŽTT praktikos įtaka Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo jurisprudencijai“ iš 2016 m. rugsėjo 2 d. vykusių Lietuvos Respublikos Prezidento rūmuose vykusioje tarptautinės konferencijos „Europos žmogaus teisių konvencijos įgyvendinimas – tarp subsidiarumo ir Europos Žmogaus Teisių Teismo priežiūros“, LRKT, 1, žiūrėta 2019 kovo 4 d., https://www.lrkt.lt/data/public/uploads/2017/09/pranesimai_zalimas_2016-m.pdf

¹⁶³„Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimas byloje *Halford v. The United Kingdom*“, European Court of Human Rights, žiūrėta 2019 kovo 10 d., <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-58039%22%5D%7D>

¹⁶⁴„Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas“, *supra note* 108: 5 straipsnio 3 dalis.

atsižvelgta į įvairius kriterijus, tokius kaip vykdomo filmavimo tikslas, gautų duomenų naudojimo ir saugojimo tikslas ir laikas, surinktų duomenų naudotojų skaičius, atliekamų veiksmų teisėtumas, kylančio intereso svarba ir nebuvimas kitų, mažiau privatumą ribojančių, priemonių. Šioje byloje teismas buvo darbdavio pusėje¹⁶⁵.

Taisyklių įtvirtinimas teisės normomis: Nacionalinėje teisėje galioja jau minėta ADTAĮ norma, įpareigojanti darbdavį informuoti darbuotoją apie atliekamą jo stebėjimą. Tačiau analizuojant visos ES lygmeniu galiojantį Reglamentą, atkreiptinas dėmesys, kad vienas iš teisinių pagrindų tvarkant asmens duomenis yra teisėti duomenų valdytojo arba trečiosios šalies interesai¹⁶⁶. Įrodžius, kad darbuotojo stebėjimas yra vykdomas esant šiam pagrindui, pažeidimas negalėtų būti nustatytas. Tačiau reikia pažymėti, kad asmuo turi būti informuojamas prieš pradėdamas šiuos veiksmus, o ne juos jau atlikus.

3.

Faktinės aplinkybės ir teismo išaiškinimai: Byloje *Copland prieš Jungtinę Karalystę* Teismas sprendė ginčą dėl to, ar teisėtai darbdavys stebėjo darbuotojos darbinį kompiuterį, telefoną, elektroninius laiškus ir interneto naudojimą asmeninėms reikmėms. Teismas pažymėjo, kad asmeninės informacijos rinkimas ir saugojimas be darbuotojo žinios yra kišimasis į teisę į privataus gyvenimo gerbimą. Nors darbuotojas naudojasi darbdaviui priklausančiomis priemonėmis atliekant pavestas užduotis, nėra paneigiama darbuotojo teisė į privatų gyvenimą ir asmens duomenų apsaugą¹⁶⁷.

Taisyklių įtvirtinimas teisės normomis: Šioje situacijoje taip pat reikšminga minėta ADTAĮ norma. Išskiriant asmeninės darbuotojo informacijos rinkimą ir saugojimą (pavyzdžiui, darbuotojo asmens duomenys apie šeiminingą padėtį), svarbu pažymėti Reglamente numatytą tikslo apribojimo principą, kuris įpareigoja darbdavius rinkti asmens duomenis tik nustatytais, aiškiai apibrėžtais bei teisėtais tikslais¹⁶⁸. Duomenys apie šeiminingą padėtį neturi įtakos darbo teisiniams santykiams, todėl darbdavys, prašydamas darbuotojo pateikti šiuos duomenis, turi turėti teisėtą tikslą, pavyzdžiui, darbuotojui išreikšus norą pasinaudoti DK 40 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta išimtimi¹⁶⁹, darbdavys gali prašyti įrodyti šią aplinkybę, pateikiant atitinkamus asmens duomenis.

¹⁶⁵„EŽTT sprendimas byloje *Köpke v. Germany*“, European Court of Human Rights, žiūrėta 2019 kovo 11 d., <file:///D:/Desktop/001-101536.pdf>.

¹⁶⁶Reglamentas (ES) 2016/679, *supra note* 56: 6 straipsnio 1 dalies f punktas.

¹⁶⁷„EŽTT sprendimas byloje *Copland v. The United Kingdom*“ ECFR, žiūrėta 2019 kovo 12 d., [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-79996%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-79996%22]}).

¹⁶⁸Reglamentas (ES) 2016/679, *supra note* 56: 5 straipsnio 1 dalies b punktas.

¹⁶⁹Šioje normoje yra įtvirtinta galimybė pasinaudoti ne viso darbo laiko susitarimu darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki keturiolikos metų ar neįgalų vaiką iki aštuoniolikos metų, netaikant susitarimui 40 straipsnio 4 dalyje įtvirtintų taisyklių dėl egzistuojančių darbo santykių trukmės.

4.

Faktinės aplinkybės ir teismo išaiškinimai: Byloje *Bărbulescu prieš Rumuniją* kilo ginčas dėl to, kad darbdavys tam tikrą laiką stebėjo darbuotojo naudojamą *Yahoo Messenger* paskyrą, skirtą darbo funkcijoms atlikti. Vykdamas stebėjimą buvo nustatyta, kad darbuotojas naudojo šią paskyrą asmeniniais tikslais, nors tai buvo uždrausta įmonės vidiniais teisės aktais, su kuriais darbuotojas buvo susipažinęs. Nors EŽTT pradžioje nenustatė garantuojamos teisės į privatumą gerbimo pažeidimo, bylą perdavus didžiajai kolegijai pažeidimai buvo konstatuoti. Kolegija pažymėjo, kad nors darbuotojas ir pažeidė įmonėje galiojančią tvarką, darbuotojai, visų pirma, turi žinoti vykdomo stebėjimo tikslus, apimtį ir technines priemones prieš stebėsenos įmonėje vykdymo pradžią. Kiekvienu konkrečiu atveju svarbu atsižvelgti, ar darbuotojas buvo informuotas apie vykdomą stebėjimą, į darbdavio vykdomo stebėjimo apimtį, ar nurodomos vykdomo stebėjimo priežastys, ar būtų buvę įmanoma imtis kitų veiksmų, nei tiesiogiai priėti prie darbuotojo bendravimo turinio ir kokios stebėjimo pasekmės kyla darbuotojui. Teismas taip pat pažymėjo ir tai, kad darbuotojai turi turėti teisę būti reguliariai informuojami apie asmens duomenis, susijusius su jais, asmens duomenų tvarkymą, teisę susipažinti su visais savo asmens duomenimis, teisę išnagrinėti ir gauti savo asmeninių įrašų kopijas ir kita¹⁷⁰.

Taisyklių įtvirtinimas teisės normomis: Šioje byloje suformuotos taisyklės savo esme atitinka Reglamente įtvirtintas normas. Naujuoju reglamentavimu yra išreikštos visos šioje byloje teismo suformuotos duomenų subjekto teisės ir darbdaviui, kaip duomenų tvarkytojui ar valdytojui, kylančios pareigos. Pavyzdžiui, 29 straipsnio pagrindu įkurta duomenų apsaugos darbo grupės teigimu, asmens duomenų tikslo apribojimo principas jau savaime reiškia, kad asmuo turi žinoti jį prieš pradėdamas rinkti asmens duomenis¹⁷¹, duomenų subjektų teisėms skirtas Reglamento III skyrius, o 6 straipsnyje numatyta, kad tvarkant asmens duomenis svarbu atsižvelgti į duomenų tvarkymo galimas pasekmes duomenų subjektams¹⁷².

5.

Faktinės aplinkybės ir teismo išaiškinimai: Byloje *Antović and Mirković prieš Juodkalniją* teismas sprendė ginčą dėl universitete įdiegtų vaizdo stebėjimo kamerų, dėl kurių naudojimo buvo informuoti ten dirbantys dėstytojai. Stebėjimo tikslas - užtikrinti turto ir žmonių, įskaitant studentus, saugumą ir mokymo priežiūrą. Du darbuotojai ginčijo tokią tvarką, teigdami, kad nebuvo gautas jų sutikimas ir kad stebėjimas neatitiko nurodyto tikslo. Teismas išaiškino, kad

¹⁷⁰ „EŽTT sprendimas byloje *Bărbulescu v. Romania*“, ECFR, žiūrėta 2019 kovo 12 d., <https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22languageisocode%22:%22ENG%22,%22appno%22:%2261496/08%22,%22documentcollectionid%22:%22CHAMBER%22,%22itemid%22:%22001-159906%22}}>.

¹⁷¹ „Nuomonės Nr. 03/2013 dėl tikslo ribojimo“, *supra note* 87: 21.

¹⁷² Reglamentas (ES) 2016/679, *supra note* 56: 6 straipsnio 4 dalies d punktas.

universitetų auditorijos yra dėstytojų darbo vietos, o jose atliekamas stebėjimas, kurio jie negali išvengti, riboja jų privataus gyvenimo teisę.

Taisyklių įtvirtinimas teisės normomis: Darbuotojų darbo vietoje vykdomo stebėjimo pagrindai buvo aptarti analizuojant ankstesnes bylas.

6.

Faktinės aplinkybės ir teismo išaiškinimai: Byloje *López Ribalda ir kiti prieš Ispaniją* buvo sprendžiamas ginčas dėl darbdavio matomų ir paslėptų kamerų naudojimo darbo vietose. Darbuotojai buvo informuoti tik apie matomomis kameromis vykdomus stebėjimus. Nors šie asmenys vykdė vagystes darbo vietose, šios nusikalstamos veikos išaiškinimui naudojant slaptas kameras buvo pripažinta, kad darbdavio teisė į jo nuosavybės apsaugą galėjo būti apsaugota ir kitokiomis priemonėmis ir nebuvo pusiausvyros tarp darbuotojų teisės į privatumą bei darbdavio teisės į savo nuosavybės apsaugą¹⁷³.

Taisyklių įtvirtinimas teisės normomis: Be jau minėtų pagrindų, Reglamento 18 straipsnio pagrindu įtvirtinta teisė apriboti duomenų tvarkymą. Šio straipsnio 1 dalies 4 punktas numato, kad yra reikšminga, ar duomenų valdytojo teisėtose priemonėse yra viršesnės už duomenų subjekto priemonės¹⁷⁴. Todėl galima teigti, kad visose situacijose yra svarbu ar buvo užtikrinta tinkama pusiausvyra tarp darbuotojo teisių ir darbdavio interesų.

7.

Faktinės aplinkybės ir teismo išaiškinimai: Byloje *Libert prieš Prancūziją* kilo ginčas dėl to, kad darbdavys, atlikęs darbuotojo darbui skirtą kompiuterio patikrą, aptiko nelegalaus turinio informaciją - pornografinę medžiagą ir suklastotus dokumentus. Priešingai nei ankstesnėse EŽTT bylose, šioje konstatuota, kad asmens duomenų apsaugos pažeidimo nebuvo. Teismas argumentavo, kad tik esant rimtam pavojui ar išskirtinėms aplinkybėms, darbdaviui leidžiama atidaryti darbinio kompiuterio kietajame diske esančius darbuotojo asmeninius failus, kadangi jie laikomi „profesiniais dokumentais“. Tačiau tai galima atlikti tik dalyvaujant darbuotojui ar po to, kai jis buvo tinkamai pakviestas (ang. *after the latter has been duly called*). Neidentifikuojant dokumentų kaip asmeninių, darbdavys gali juos patikrinti ir darbuotojui nedalyvaujant šioje procedūroje. Teismas taip pat pažymėjo, kad byloje susiklosčiusioje situacijoje kompiuterio tikrinimas buvo skirtas apsaugoti „kitų asmenų teises“, siekiant tikslo, kad darbuotojai tinkamai naudotųsi jų turimomis kompiuterinėmis priemonėmis ir vykdytų savo pareigas pagal jų sutartinius įsipareigojimus ir taikomus teisės aktus¹⁷⁵.

¹⁷³Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimas byloje *López Ribalda and others v. Spain*, ECFR, žiūrėta 2019 kovo 16 d., <https://www.droit-technologie.org/wp-content/uploads/2018/02/LOPEZ-RIBALDA.pdf>.

¹⁷⁴Reglamentas (ES) 2016/679, *supra note 56*.

¹⁷⁵„EŽTT sprendimas byloje *Libert v. France*“, ECHR, žiūrėta 2019 kovo 15 d., <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%5B%22DAHLBERG%22%5D,%22languageisocode%22:%5B%22ENG%22%5D%7D>

Taisyklių įtvirtinimas teisės normomis: Teisių ir pareigų pusiausvyros reikšmė aptarta ankstesnėje byloje. Analizuojant Teismo suformuotą taisyklę dėl darbiname kompiuteryje esančių asmeninių duomenų tikrinimo, galima pastebėti, kad Reglamentas neįtvirtina jos teisės normomis. Tačiau šio teisės akto 32 straipsnio 1 dalyje numatyta darbdavio pareiga įgyvendinti tinkamas technines ir organizacines priemones, kad būtų užtikrintas pavojų atitinkančio lygio saugumas. Taip pat pažymėtina, kad Reglamento preambulės 50 punktas numato, kad „kai duomenų valdytojas nurodo galimas nusikalstamas veikas arba grėsmes viešajam saugumui ir persiunčia susijusius atskirų atvejų arba kelių atvejų, susijusių su ta pačia nusikalstama veika arba grėsmėmis visuomenės saugumui, asmens duomenis kompetentingai institucijai, laikoma, kad tai atitinka duomenų valdytojo teisėtą interesą¹⁷⁶“.

Iš pateiktos EŽTT praktikos analizės matyti, kad visose bylose asmens duomenų apsaugos klausimas keliamas tik per vykdomą darbuotojų stebėjimą, kuris pasireiškia įvairiomis formomis. Nors visose bylose Teismas aiškinosi, ar yra Europos Žmogaus Teisių Konvencijos 8 straipsnio pažeidimas, kuris užtikrina privatus ir šeimos gyvenimo, būsto neliečiamybės ir susirašinėjimo slaptumo gerbimą, Teismas įtvirtino, kad šios teisės privalo būti užtikrinamos ir darbo teisiniuose santykiuose. Toliau reikšminga pereiti prie ESTT praktikos.

ESTT praktika asmens duomenų apsaugos užtikrinimo darbo teisinių santykių kontekste:

1.

Faktinės aplinkybės ir teismo išaiškinimai: Byloje teigiama, kad darbuotoja be atliekamų funkcijų pagal darbo sutartį, ėjo ir komunikacijos sekretui rengiančio asmens pareigas. Moteris savo asmeniniu kompiuteriu sukūrė interneto puslapius, kuriuose nurodė savo ir 18 parapijos kolegų pavardes arba tik vardus, aprašė atliekamas jų pareigas bei pomėgius, o tam tikrais atvejais buvo paminėta ir jų šeiminė padėtis, telefono numeris ir kita panaši informacija. Ji taip pat nurodė, kad viena iš jos kolegų susižeidė koją ir yra laikinojo nedarbingumo atostogose. Apie šių duomenų paskelbimą asmenys informuoti nebuvo. Kilus ginčui ESTT išaiškino, kad asmens duomenų sąvoka apima ir tokią informaciją, kuri susijusi su informacija apie darbo sąlygas ar pomėgius, taip pat, kad tokių asmens duomenų pateikimas interneto puslapyje laikytinas „visiškai ar iš dalies automatiniais būdais tvarkomais“ asmens duomenis ir toks tvarkymas patenka

[%22appno%22:\[%22588/13%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-181273%22\]}](#).

¹⁷⁶Reglamentas (ES) 2016/679, *supra note* 56: preambulės 50 punktas.

į Direktyvos rėmus. Teismas taip pat išskyrė, kad informacija, jog asmuo susižeidė koją ir yra dalinėse laikinojo nedarbingumo atostogose, yra priskirtina ypatingiesiems asmens duomenims¹⁷⁷.

Aplinkybių vertinimas naujojo reglamentavimo kontekste: Reglamento 5 straipsnyje įtvirtintų principų privaloma laikytis visais atvejais, kai yra vykdomas asmens duomenų tvarkymas, o pažeidus šiuos principus, preziumuojamas ir atskaitomybės principo pažeidimas. Šioje situacijoje darbuotoja paskelbė kolegų asmens duomenis pažeisdama, visų pirma, teisėtumo, sąžiningumo ir skaidrumo principą. Ji neturėjo reikiamo teisinio pagrindo, taip pat nesilaikė taisyklės, kad asmenims turėtų būti aišku, kaip su jais susiję asmens duomenys yra renkami, taip pat kokių mastu tie asmens duomenys yra ar bus tvarkomi¹⁷⁸. Reglamente taip pat yra įtvirtinta jau minėta norma, dėl ypatingųjų asmens duomenų tvarkymo, kuriems priskiriami visi duomenys apie duomenų subjekto sveikatos būklę, atskleidžiantys informaciją apie duomenų subjekto buvusią, esamą ar būsimą fizinę ar psichinę sveikatą¹⁷⁹.

2.

Faktinės aplinkybės ir teismo išaiškinimai: Teismas aiškino, ar Direktyvoje nėra numatyto draudimo valstybėms narėms savo nacionalinėje teisinėje sistemoje susireglamentuoti įpareigojimą valstybės kontrolės įstaigoms rinkti ir atskleisti duomenis apie darbuotojų pajamas, kai jos viršija tam tikrą nustatytą ribą, tam, kad šie duomenys būtų viešai paskelbti. Pirmiausia akcentuojama, kad duomenys, susiję tiek su tam tikrų įmonių mokamomis pajamomis, tiek su šių išmokų gavėjais, yra asmens duomenys, kurių tvarkymui taikomi Direktyvoje numatyti „duomenų kokybės principai“. Teismas pažymėjo, kad tuo atveju, kai darbdavys saugo su konkrečiu vardu ir pavarde susietus duomenis apie savo personalui sumokėtus atlyginimus, toks saugojimas nėra privatus gyvenimo apribojimas, tačiau šių duomenų atskleidimas kelia grėsmę teisei į privatus gyvenimo gerbimą. Darytina išvada, kad Direktyvoje nėra numatyto draudimo skelbti tokius duomenis, tačiau tai galima atlikti tik tuo atveju, kai ne tik tikrinamų įmonių darbuotojų metinių pajamų, viršijančių tam tikrą ribą, bet ir šių pajamų gavėjų vardų ir pavardžių platus paskelbimas yra būtinas ir atitinka tikslą išlaikyti protingą darbo užmokesčio dydį¹⁸⁰.

Aplinkybių vertinimas naujojo reglamentavimo kontekste: Konkretaus asmens pajamos yra laikomos asmens duomenimis. Reglamento preambulės 154 punkte numatyta, kad „valdžios institucija ar viešoji įstaiga savo turimuose dokumentuose esančius asmens duomenis turi galimybę viešai atskleisti tada, kai toks atskleidimas yra numatytas Sąjungos ar valstybės narės

¹⁷⁷ „ESTT 2003 m. lapkričio 6 d. sprendimas byloje C-101/01“, CURIA, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522direktyv%25C4%2585%2B95%252F46%252FEB%2522&docid=48382&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=5157800#ctx1>

¹⁷⁸ Reglamentas (ES) 2016/679, *supra note* 56: preambulės 39 punktas.

¹⁷⁹ Reglamentas (ES) 2016/679, *supra note* 56: preambulės 35 punktas.

¹⁸⁰ „ESTT 2003 m. gegužės 20 d. sprendimas byloje C-465/00, CURIA, http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30d62a51c63f964941809eba802ce7673158.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxyMbN50?doclang=LT&text=&pageIndex=0&docid=48330&cid=131039

teisėje, kuri yra taikoma tai valdžios institucijai ar viešajai įstaigai“. Teisės normų apie privačių įmonių viešai skelbiamus duomenis galima rasti Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatyme. Nuo 2018 metų balandžio mėnesio įmonės apdraustiesiems asmenims apskaičiuotų pajamų vidurkis yra pripažinti viešais draudėjo duomenimis¹⁸¹. Šio įstatymo 16 straipsnyje numatyta pareiga tvarkant tokius duomenis vadovautis Reglamentu ir ADTAĮ.

3.

Faktinės aplinkybės ir teismo išaiškinimai: Portugalijos Darbo sąlygų priežiūros inspekcija, patikrinusi atitinkamą įmonę nustatė, kad darbuotojai negalėjo susipažinti su darbo laiko sąrašais, kuriuose būtų nurodyti kiekvienos dienos darbo laikas, kasdienio ir savaitinio poilsio laikas ir dienos bei savaitės darbo laiko apskaičiavimas. Prie tokių duomenų prieigą turėjo tik specialiai tam skirtais kompiuteriais besinaudojantys asmenys. Kilo klausimas, ar šie duomenys patenka į asmens duomenų sąvoką. Teismas konstatavo, kad tokiuose darbo laiko sąrašuose pateikti duomenys, susiję su kiekvieno darbuotojo dienos darbo ir poilsio laikotarpiais, yra asmens duomenys. Tačiau darbo laiko sąrašuose esantys asmens duomenys yra renkami siekiant užtikrinti darbo sąlygas reglamentuojančių teisės aktų laikymąsi ir toks tvarkymas yra būtinas vykdant darbdaviui privalomą teisinę prievolę¹⁸².

Aplinkybių vertinimas naujojo reglamentavimo kontekste: Šioje byloje teismo suformuotos taisyklės yra reikšmingos ir pasikeitus teisiniam reglamentavimui. Dabartiniame DK nenumatyta jokių ribojimų, susijusių su darbo (pamainų) grafikų paskelbimu. Tačiau galima teigti, kad skelbiant juos viešai darbuotojams prieinamoje vietoje, neturėtų būti pateiktų perteklinių asmens duomenų (pavyzdžiui, asmens kodų).

4.

Faktinės aplinkybės ir teismo išaiškinimai: Byloje kilo ginčas dėl interneto svetainėje *www.youtube.com* patalpinto vaizdo įrašo. Vienas iš Teismui pateiktų klausimų – ar policijos nuovadoje parodymus imančių policijos darbuotojų filmavimas ir vaizdo įrašo paskelbimas minėtoje interneto svetainėje patenka į Direktyvos taikymo sritį. Teismas pažymėjo, kad kadangi asmuo nenustatydamas prieigos apribojimų paskelbė tokį vaizdo įrašą interneto svetainėje, kurioje visi naudotojai gali įkelti, žiūrėti ir tokiais įrašais dalytis, taip asmens duomenys tapo prieinami neapibrėžtam asmenų skaičiui, todėl negalima teigti, kad asmens duomenų tvarkymas yra tik

¹⁸¹ „Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas“, 2018 m. balandžio 1 d. redakcija, TAR, 15 straipsnio 3 dalies 4 punktas, žiūrėta 2019 kovo 15 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.0F9036415DBD/ouWBPnZFDU>.

¹⁸² „ESTT 2013 m. gegužės 30 d. sprendimas byloje C-342/12“, CURIA, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522direktyv%25C4%2585%2B95%252F46%252FEB%2522&docid=137824&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=5357424#ctx1>

asmeninė ar namų ūkio veikla. Taip pat aplinkybė, kad policijos darbuotojai nufilmuoti, kai vykdė savo tarnybines pareigas, nereiškia, kad negalima taikyti Direktyvos nuostatų¹⁸³.

Aplinkybių vertinimas naujojo reglamentavimo kontekste: Nors šioje byloje sprendimas paskelbtas 2019 metų vasario mėnesį, ginčas įvyko prieš įsigaliojant Reglamentui. Kaip ir Direktyvoje, Reglamento 2 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad tvarkant asmens duomenis užsiimant išimtinai asmenine ar namų ūkio veikla, šio teisės akto nuostatos nėra taikomos. Preambulės 18 punkte detalizuojama, kad šią veiklą gali sudaryti ir susirašinėjimas, ir adresų saugojimas arba naudojimas socialiniais tinklais ir internetinė veikla, vykdoma atliekant tokią veiklą. Tačiau numatyta išimtis, kad Reglamentas yra taikomas duomenų valdytojams arba duomenų tvarkytojams, kurie suteikia priemones asmens duomenų tvarkymui vykdant tokią asmeninę ar namų ūkio priežiūros veiklą¹⁸⁴. Pripažinus, kad yra taikomos Reglamento nuostatos, galioja ir asmens duomenų apsaugos principai, kurie taikomi ir darbo teisiniais santykiais susijusiems darbuotojams. Todėl galima teigti, kad teismo suformuotos taisyklės yra aktualios ir pasikeitus teisiniam reglamentavimui.

Apibendrinant ES teismų suformuotą praktiką aiškinant normas, garantuojančias asmens duomenų apsaugą darbo teisiniuose santykiuose, galima teigti, kad beveik visose bylose buvo akcentuojama darbuotojo informavimo apie jo vykdomą stebėjimą svarba ir slaptai atliekamų veiksmų neteisėtumas. Pastebėtina, kad į tai atsižvelgė nacionalinių įstatymų leidėjas, įtvirtindamas ADTAĮ 5 straipsnio 3 dalyje suformuotus reikalavimus. Taip pat svarbu atkreipti dėmesį, kad tiek Teismai, tiek Reglamentas pažymi, kad visose situacijose reikšminga atsižvelgti į darbuotojo teisių ir darbdavio interesų pusiausvyrą.

Galima teigti, kad byla *Bărbulescu prieš Rumuniją* padarė didelę įtaką naujam reglamentavimui, detaliausiai įtvirtindama tiek darbdavio pareigas saugant asmens duomenis, tiek darbuotojui garantuojamas teises, kurios buvo įtvirtintos normų pavidalu.

Apibendrinant, iš LAT praktikos matyti, kad nacionalinėje teisėje per 20 metų laikotarpį su asmens duomenų apsaugos darbo teisiniuose santykiuose užtikrinimu susijusios bylos buvo išnagrinėtos tik aštuonios. Tačiau ir šiose bylose analizuojamai sričiai nėra skiriamas pakankamas dėmesys.

Pažymėtina, kad EŽTT suformuotos taisyklės vienokia ar kitokia forma yra įtvirtintos Reglamento nuostatose. Į šio teismo praktiką buvo atsižvelgta ir keičiant nacionalinį ADTAĮ, įtvirtinant normą dėl darbuotojų informavimo apie vykdomą darbdavio stebėjimą.

¹⁸³ „ESTT o 2019 m. vasario 14 d. sprendimas byloje C-345/17“, CURIA, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522direktyv%25C4%2585%2B95%252F46%252FEB%2522&docid=210766&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=5357424#ctx1>.

¹⁸⁴ Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) 2016/679, *supra note* 56 18 p. reglamento

ESTT praktikos, taikant Reglamentą, šiuo metu nėra, tačiau visos šio teismo suformuotos taisyklės taikant Asmens duomenų apsaugos direktyvą yra aktualios ir pasikeitusio teisinio reglamentavimo kontekste.

Galima teigti, kad analizuojant Reglamento nuostatas ir lyginant jas su suformuotos teismų praktikos taisyklėmis, yra matoma, kad Reglamento straipsniai dažnai įtvirtinta tik abstrakčias bendrąsias taisykles. Visais atvejais, norint geriau suprasti šio teisės akto normas, reikšminga gilintis į didelės apimties preambulės tekstą, o dažnais atvejais ir į kitus informacinius šaltinius.

IŠVADOS

1. Naujuoju teisiniu reguliavimu normos, įtvirtinančios asmens duomenų saugojimo terminus yra labai abstrakčios. Reglamentas nenumato jokio intervalo metais, kuriuo turėtų vadovautis valstybių narių įstatymų leidėjai. Esant tokiai situacijai, Lietuvos Respublikos teisės aktas, įtvirtinantis personalo valdymo dokumentų saugojimo terminus, nebuvo koreguotas net ir įsigaliojus Reglamentui, todėl kyla klausimas, ar nacionalinėje teisėje yra užtikrinamas saugojimo trukmės apribojimo principas.
2. Išlaikant darbuotojui garantuojamų asmens duomenų apsaugos teisių ir egzistuojančių darbdavio interesų, bei kylančių pareigų pusiausvyrą, kai atliekami veiksmai, kuriais tvarkomi asmens duomenys, neturintys reikšmės darbo teisinių santykių egzistavimui, visuomet turi būti įgyvendintas tinkamas informavimas.
3. Viena iš priemonių, užkirsti kelią neteisėtam darbuotojų asmens duomenų tvarkymui, yra baudų skyrimas. Tačiau Reglamente nėra numatyti minimalūs baudų dydžiai, yra įtvirtintos tik jų didžiausios ribos. Nors šiuo metu nėra nei vienos bylos, kurioje būtų nagrinėjama pasikeitusių baudų skyrimo tvarka ir dydžiai, galima teigti, kad abstraktus reglamentavimas gali sukelti skirtingą baudų taikymo ir dydžių parinkimo interpretavimą.
4. Pastebima, kad Reglamente nėra įtvirtinto draudimo skundus, asmens duomenų priežiūros institucijai, teikti nepatvirtinus savo tapatybės, tačiau tokia nuostata buvo įvesta nacionalinėje teisėje. Todėl galima teigti, kad įstatymų leidėjas, aprašydamas ADTAĮ įtvirtintą priežiūros institucijos kompetenciją, įvedė neaiškumą dėl anonimiškai pateikiamų skundų. Todėl, pavyzdžiui, darbuotojas, matydamas akivaizdžius darbdavio vykdomus asmens duomenų tvarkymo pažeidimus, privalo atskleisti savo tapatybę VDAI, taip rizikuodamas savo dalykine reputacija, jei skundas pasiektų darbdavį.
5. Kadangi asmens duomenims priskiriama visa informacija, siejama su atitinkamu asmeniu, yra reikšminga svarstyti darbovietėse egzistuojančių elektroniniuose pašto adresuose nurodomų vardų ir pavardžių naudojimo teisėtumą.
6. Analizuojant Reglamento nuostatas ir lyginant jas su suformuotos teismų praktikos taisyklėmis, yra pastebima, kad dažnai Reglamento straipsniai įtvirtina tik abstrakčias bendrąsias taisykles. Visais atvejais, norint geriau suprasti šio teisės akto normas, reikšminga gilintis į Reglamento preambulės tekstą, o dažnais atvejais, ir į 29 straipsnio darbo grupės gaires ar nuomones, kurios buvo suformuotos galiojant senajam reglamentavimui, ir kurių paprastas darbuotojas nėra kompetentingas susirasti.

PASIŪLYMAI

1. Siūlytina į Reglamento preambulę įtraukti naują punktą, numatantį, kad „įgyvendinant 5 straipsnio 1 dalies f punkte įtvirtintą saugojimo trukmės apribojimo principą, valstybės narės savo nacionalinėse teisės sistemose gali nusimatyti maksimalius asmens duomenis įtvirtinančių dokumentų saugojimo terminus, kurie negali būti ilgesni nei toje valstybėje narėje egzistuojantys ieškinio pateikimo senaties terminai“.
2. Siūlytina keisti ADTAĮ 5 straipsnio 3 dalies punktą, numatant, kad darbuotojų informavimas apie jų vykdomą stebėjimą turi būti vykdomas pasirašytinai“.
3. Reikšminga atsižvelgti į Vokietijoje galiojantį asmens duomenų apsaugos reglamentavimą, praplečiant ADTAĮ 5 straipsnį naujomis dalimis. Vienoje dalyje vertėtų akcentuoti asmens duomenų apsaugos principų laikymąsi, kitoje – numatyti galimus asmens duomenų tvarkymo teisinius pagrindus, aktualiausius darbdaviams, dar kitoje būtų galima nurodyti Vokietijoje galiojančią normą, kad „darbuotojo asmens duomenys nustatant jo atliktą nusikalstamą veiklą gali būti tvarkomi tik jei yra teisėta ir pagrįsta priežastis manyti, kad nusikaltimas padarytas atliekant darbinės funkcijas, arba šio asmens duomenų tvarkymas yra reikšmingas nusikaltimui ištirti, ir nėra duomenų subjekto viršesnių teisių nesutikti su šiuo tvarkymu“.
4. Reikšminga keisti elektroniniuose pašto adresuose nurodomų vardų ir pavardžių, kurie yra asmens duomenys, kūrimą darbovietėse. Darbdavys, norėdamas taikyti šį būdą, turėtų remtis darbuotojo sutikimo pagrindu, arba, jei tokio sutikimo neturi – prie naudojamo vardo nenurodyti pilnos darbuotojo pavardės. Tačiau jei darbdaviui šių duomenų naudojimas yra tikrai reikšmingas, naudinga koreguoti įmonėje naudojamą darbo sutartį, joje numatant naują punktą, kuris galėtų skambėti taip: „darbuotojas sutinka, kad jo asmens duomenys (t. y. vardas ir pavardė) būtų naudojami kuriant asmeninio elektroninio pašto adresą, kuris bus prieinamas įmonės darbuotojams, klientams, tretiesiems asmenims ir bus skelbiamas viešai“.
5. Siūlytina papildyti Reglamento 83 straipsnio 4 ir 5 dalis, numatant minimalius baudų skyrimo dydžius, arba numatant išimtį, kad „valstybės narės savo nacionaliniuose teisės aktuose privalo nusimatyti skiriamų baudų minimalius dydžius“. Esant tokiems pakeitimams, darbdaviai atidžiau laikytųsi asmens duomenų apsaugos principų, nes baudų dydžiai būtų realesni.
6. Reikšminga panaikinti ADTAĮ 25 straipsnį, numatantį anoniminių skundų nenagrinėjimą. Pakeitimai paskatintų darbuotojus, esant asmens duomenų pažeidimams, kreiptis į priežiūrą vykdančią instituciją.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Lietuvos Respublikos norminiai teisės aktai:

1. „Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas“. TAR. Žiūrėta 2018 gruodžio 4 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.5368B592234C/asr>.
2. „Valstybės politikų elgesio kodeksas“. LRS. Žiūrėta 2018 gruodžio 15 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.283041/PlaUpjSPxR>.
3. „Lietuvos Respublikos visuomenės informavimo įstatymo pakeitimo įstatymas“. LRS. Žiūrėta 2018 gruodžio 15 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.280580>.
4. „Lietuvos Respublikos Konstitucija“. LRS. Žiūrėta 2018 gruodžio 15 d. <https://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>.
5. „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“. TAR. Žiūrėta 2018 gruodžio 19 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr>.
6. „Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas“. TAR. Žiūrėta 2019 vasario 17 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.5368B592234C/asr>.
7. „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymo Nr. A1-343 „Dėl Pavyzdinės darbo sutarties formos patvirtinimo“ pakeitimo“. TAR. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/d8f45f022e3c11e9a505bd13c24940c9>
8. „Dėl Bendrųjų dokumentų saugojimo terminų rodyklės patvirtinimo“. 1997 m. rugpjūčio 22 d. redakcija. LRS. Žiūrėta 2018 gruodžio 30 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.42461?jfwid=-y1mfhdogu>.
9. „Dėl bendrųjų dokumentų saugojimo terminų (Dėl Bendrųjų dokumentų saugojimo terminų rodyklės patvirtinimo)“. 2014 m. lapkričio 6 d. redakcija. TAR. Žiūrėta 2019 vasario 25 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/9027790065a611e4b6b89037654e22b1>.
10. „Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas“. 2016 m. kovo 1 redakcija. TAR, žiūrėta 2019 vasario 25 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.5368B592234C/uPLYUdOSiT>.
11. „Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas“. 2017 m. sausio 1 d. redakcija. TAR. Žiūrėta 2019 vasario 25 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.5368B592234C/niDiSWRPgI>
12. „Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymas“. 2018 m. balandžio 1 d. redakcija. TAR. Žiūrėta 2019 kovo 15 d. <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.0F9036415DBD/ouWBPnZFDU>.

13. „Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatymas. Baudžiamasis kodeksas“. LRS. Žiūrėta 2019 sausio 6 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.111555/sFv1wVepPM>.
14. „Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas“. LRS. Žiūrėta 2019 kovo 4 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.2293/PToeCHJGQn>.
15. „Lietuvos Respublikos teismų įstatymas“. LRS. Žiūrėta 2019 kovo 1 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.5825/zsyGHQxvIK>.

Europos Sąjungos ir tarptautiniai dokumentai:

16. „Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija“. LRS. Žiūrėta 2018 gruodžio 7 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.19841>.
17. „Konvencija dėl asmenų apsaugos ryšium su asmens duomenų automatizuotu tvarkymu (ETS Nr. 108) su Europos Tarybos Ministrų Komiteto priimtomis pataisomis“. LRS. Žiūrėta 2018 gruodžio 29 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.129872?jfwid=rivwzvvpvg>.
18. „Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) 2016/679 2016 m. balandžio 27 d. dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB“. EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=LT>
19. „1995 m. spalio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (95/46/EB) dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo“. EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A31995L0046>.
20. „Visuotinė žmogaus teisių deklaracija“. LRS. Žiūrėta 2018 gruodžio 4 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.278385>.

Užsienio šalių teisės aktai:

21. „Data Protection Act 2018. Chapter 12“. The National Archives. Žiūrėta 2019 vasario 25 d. http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2018/12/pdfs/ukpga_20180012_en.pdf.
22. „Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven)“. LOVDATA. Žiūrėta 2019 vasario 26 d. https://www.datatilsynet.no/globalassets/global/regelverk/personopplysningsloven_opphevet.pdf
23. „Federal Data Protection Act (BDSG)“. The Federal Ministry of Justice and Consumer Protection and the Federal Office of Justice. Žiūrėta 2019 vasario 27 d. https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bdsge/englisch_bdsge.pdf.

Tarptautinių teismų praktika:

24. „Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimas byloje *Niemietz prieš Vokietiją*“. ECHR. Žiūrėta 2019 sausio 5 d. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-57887%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-57887%22]}).
25. „Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimas byloje *Köpke prieš Vokietiją*“. ECHR, Žiūrėta 2019 kovo 11 d. <file:///D:/Desktop/001-101536.pdf>.
26. „Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimas byloje *Copland prieš Jungtinę Karalystę*“. ECFR. Žiūrėta 2019 kovo 12 d. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-79996%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-79996%22]}).
27. „Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimas byloje *Bărbulescu prieš Rumuniją*“. ECFR. Žiūrėta 2019 kovo 12 d. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22languageisocode%22:\[%22ENG%22\],%22appno%22:\[%2261496/08%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-159906%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22languageisocode%22:[%22ENG%22],%22appno%22:[%2261496/08%22],%22documentcollectionid%22:[%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-159906%22]}).
28. „Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimas byloje *Halford prieš Jungtinę Karalystę*“. ECHR. Žiūrėta 2019 kovo 10 d. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-58039%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-58039%22]})
29. „Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimas byloje *López Ribalda ir kiti prieš Ispaniją*“. ECFR. Žiūrėta 2019 kovo 16 d. <https://www.droit-technologie.org/wp-content/uploads/2018/02/LOPEZ-RIBALDA.pdf>.
30. „Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimas byloje *Libert prieš Prancūziją*“. ECHR. Žiūrėta 2019 kovo 15 d. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:\[%22DAHLBERG%22\],%22languageisocode%22:\[%22ENG%22\],%22appno%22:\[%22588/13%22\],%22documentcollectionid%22:\[%22CHAMBER%22\],%22itemid%22:\[%22001-181273%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22fulltext%22:[%22DAHLBERG%22],%22languageisocode%22:[%22ENG%22],%22appno%22:[%22588/13%22],%22documentcollectionid%22:[%22CHAMBER%22],%22itemid%22:[%22001-181273%22]}).
31. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2003 m. lapkričio 6 d. sprendimas byloje C-101/01“. CURIA.<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522direktyv%25C4%2585%2B95%252F46%252FEB%2522&docid=48382&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=5157800#ctx1>
32. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2003 m. gegužės 20 d. sprendimas byloje C-465/00“. CURIA.http://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30d62a51c63f964941809eba802ce7673158.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxyMbN50?doclang=LT&text=&pageIndex=0&docid=48330&cid=131039

33. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2013 m. gegužės 30 d. sprendimas byloje C-342/12“. CURIA.<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522direktyv%25C4%2585%2B95%252F46%252FEB%2522&docid=137824&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=5357424#ctx1>
34. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2019 m. vasario 14 d. sprendimas byloje C-345/17“. CURIA.<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=%2522direktyv%25C4%2585%2B95%252F46%252FEB%2522&docid=210766&pageIndex=0&doclang=LT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=5357424#ctx1>.
35. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2003 m. gegužės 20 d. sprendimas sujungtose bylose C-465/00, C-38/01 ir C-139/01“, CURIA.
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf;jsessionid=5484930B49FDFFD324C3050F23EEB6BF?text=&docid=48330&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=517987>
36. „Europos Sąjungos Teisingumo Teismo 2012 m. spalio 16 d. sprendimas byloje C-614/10“. CURIA.<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=128563&pageIndex=0&doclang=LT&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8859503>.

Lietuvos Respublikos teismų praktika:

37. „2003 kovo 24 d. Lietuvos Respublikos konstitucinio teismo nutarimas dėl Lietuvos Respublikos pataisos darbų kodekso 41 straipsnio 2 dalies (1997 m. Liepos 2 d. redakcija) atitikties Lietuvos Respublikos konstitucijai“. LRKT. <https://www.lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta281/content>.
38. „Vilniaus apygardos teismo 2018 m. vasario 7 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. eAN2-76-655/2018“. eTeismai. <https://eteismai.lt/byla/158080819755512/eAN2-76-655/2018>.
39. „Vilniaus apygardos teismo 2011 m. rugsėjo 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-2042-340/2011“. eTeismai. <https://eteismai.lt/byla/186511101656486/2A-2042-340/2011>.
40. „Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2006 m. spalio 9 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. N-502-1299-06“. eTeismai. <https://eteismai.lt/byla/117541811908120/N-502-1299-06>.
41. „Vilniaus apygardos teismo 2017 m. gegužės 31 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. ATP-359-209/2017“. eTeismai. <https://eteismai.lt/byla/95762249606072/ATP-359-209/2017>.

42. „Vilniaus apygardos teismo 2018 m. vasario 7 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. eAN2-76-655/2018“. eTeismai. <https://eteismai.lt/byla/158080819755512/eAN2-76-655/2018>.
43. „Kauno apygardos teismo 2018 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1867-436/2018“. eTeismai. <https://eteismai.lt/byla/247683206167694/e2A-1867-436/2018?word=adta%C4%AE>.
44. „Vilniaus apygardos teismo 2018 m. spalio 25 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. AN2-411-315/2018“. eTeismai. <https://eteismai.lt/byla/238583533148660/AN2-411-315/2018?word=ar%C5%ABnas%20urbonavi%C4%8Dius>.
45. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2009 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-464/2009“. eTeismai. <https://eteismai.lt/byla/153068985224936/3K-3-464/2009>.
46. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. lapkričio 16 d. Darbuotojų stebėjimas darbo vietoje teisės į privataus gyvenimo gerbimą aspektu Europos Žmogaus Teisių Teismo praktikoje Nr. ŽT-C-48“. Infolex. <https://www.infolex.lt/tp/1664198#>.
47. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2008 m. rugpjūčio 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-393/2008“. eTeismai. <https://eteismai.lt/byla/179509472322460/3K-3-393/2008>.
48. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2018 m. lapkričio 29 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-348-648/2018“. eTeismai. <https://eteismai.lt/byla/51763919651028/2K-348-648/2018?word=bk%20165>.
49. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2018 m. gegužės 31 d. nutartis byloje Nr. 2K-7-84-489/2018“. eTeismai. <https://eteismai.lt/byla/96213715672186/2K-7-84-489/2018>.
50. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. gruodžio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-502-313/2018“. eTeismai. <https://eteismai.lt/byla/200444602844880/3K-3-502-313/2018?word=v%C4%97tr%C5%ABna%20bankroto>
51. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-252-248/2016“. eTeismai. <https://eteismai.lt/byla/214027928508869/3K-3-252-248/2016>.
52. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. birželio 13 d. nutartis byloje Nr. e3K-3-225-690/2018“. eTeismai. <https://eteismai.lt/byla/215208367082341/e3K-3-225-690/2018>.

53. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2018 m. liepos 12 d. sprendimas civilinėje byloje Nr. 3K-3-310-403/2018“. LITEKO.
<http://liteko.teismai.lt/viesaspresnimupaiska/tekstas.aspx?id=1286a09d-1f73-459e-bccc-5aafe2aad90c>
54. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Baudžiamųjų bylų skyriaus 2015 m. sausio 27 d. nutartis administracinės teisės pažeidimo byloje Nr. 2AT-4-677/2015“. eTeismai.
<https://eteismai.lt/byla/91012370102649/2AT-4677/2015?word=asmens%20duomen%C5%B3%20tvarkym%C4%85>.
55. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. gegužės 15 d. Europos Žmogaus Teisių Teismo praktikos dėl valstybės pareigų ginant asmenį nuo smurto artimoje aplinkoje aspektai (Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 2, 3, 8 straipsniai) Nr. ŽT-B-47“. Infolex. <https://www.infolex.lt/tp/1600203>.
56. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. sausio 9 d. nutartis administracinio nusižengimo byloje Nr. 2AT-17-648/2018“. LITEKO.
<http://liteko.teismai.lt/viesaspresnimupaiska/tekstas.aspx?id=e273e2f3-f682-4d2d-a6df-46a44f731f49>.
57. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. vasario 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-7-23-248/2017“. LITEKO.
<http://liteko.teismai.lt/viesaspresnimupaiska/tekstas.aspx?id=1316ed6e-b667-4c03-83d6-87d2dee06db6>.
58. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2005 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-532/2014“. eTeismai. <https://eteismai.lt/byla/38460598659850/3K-3-532/2014>.
59. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2007 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-544/2007“. eTeismai.
<https://eteismai.lt/byla/256343147138098/3K-3-544/2007>.
60. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2010 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-311/2010“. eTeismai. <https://eteismai.lt/byla/190416780070319/3K-3-311/2010>.
61. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2011 m. gruodžio 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-563/2011“. eTeismai. <https://eteismai.lt/byla/79500486922362/3K-3-563/2011>.
62. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. sausio 10 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-133/2014“. eTeismai. <https://eteismai.lt/byla/47250991682757/3K-3-133/2014>.

63. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2014 m. lapkričio 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-515/2014“. eTeismai. <https://eteismai.lt/byla/76904476294918/3K-3-515/2014>
64. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2017 m. sausio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-96-690/2017“. eTeismai. <https://eteismai.lt/byla/25524339296643/e3K-3-96-690/2017>.
65. „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2017 m. birželio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-274-421/2017“. eTeismai. <https://eteismai.lt/byla/114143385694266/e3K-3-274-421/2017>.

Vadovėliai ir kita specialioji literatūra:

66. Davulis, Tomas. *Lietuvos Respublikos darbo kodekso komentaras*. Vilnius: Registrų centras, 2018.
67. Braziulis, Kastytis. *Visiškai slaptai*. Vilnius: Alma littera, 2016.
68. Jočienė, Danutė, ir Kęstutis Čilinskas. *Žmogaus teisių apsaugos problemos tarptautinėje ir Lietuvos Respublikos teisėje*. Vilnius: Teisės projektų ir tyrimų centras, 2005.
69. Willey, Brian. *Employment law in context*. Gosport: Ashford Colour Press Ltd, 2003.
70. Rengel, Alexandra. *Privacy in the 21th century*. Boston: Leiden, 2013.
71. Štītėnis, Darius, ir kt. *Interneto ir technologijų teisė*. Vilnius: VĮ Registrų centras, 2016.
72. Bagdanskis, Tomas, ir kt. *Darbo teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2008. <https://ebooks.mruni.eu/product/darbo-teis25155>
73. Štītėnis, Darius, ir kt. *Interneto ir technologijų teisė*. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2007.

Mokslinės publikacijos:

74. Petraitytė, Ilona. „Asmens duomenų teisinės apsaugos principai“. Daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2013. http://www.tf.vu.lt/wp-content/uploads/2016/08/Ilona-Petraityt%C4%97_Asmens-duomen%C5%B3-teisin%C4%97s-apsaugos-principai-.pdf.
75. Pranevičienė, Birutė, ir Darius Alimevičius. „Teisės į privatumą ribojimas elektroninėje erdvėje“. *Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka* 6, 16 (2011): 253. https://www.mruni.eu/kpf_dokumentai/fakultetas/Leidiniai/VSVT_6_2011-12-06.pdf.
76. Malinauskaitė-van de Castel, Inga. „Duomenų subjekto teisės virtualiuose socialiniuose tinkluose. Daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2017. <file:///D:/Downloads/23456482.pdf>.

77. Petraitytė, Ilona. „Asmens duomenų apsauga ir teisė į privatų gyvenimą“. *TEISĖ* 80, 12 (2011): 164. <file:///D:/Downloads/158-%23%23default.genres.article%23%23-131-0-10-19700101.pdf>.
78. Tamašauskaitė-Janickė, Gintarė. „Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje darbo teisės požiūriu“. Daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2016. <http://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:16977251/datastreams/MAIN/content>.
79. N. McCord, Melissa. „Employees’ fairness perceptions of workplace social media monitoring: privacy invasiveness, smartphone ownership, and employee work period“. Disertacija, Middle Tennessee State University, 2018. <https://search.proquest.com/openview/e0a59c2316fcc421241fa32605d3f006/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>.
80. Bagdanskis, Tomas, ir Paulius Sartatavičius. „Workplace privacy: different views and arising issue“. *Jurisprudencija*, 18 (2012): 699. <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2012~1367184335389/datastreams/DS.002.1.01.ARTIC/content>
81. Civilka, Mindaugas. „Dar kartą apie darbuotojų privatumą“. Vilniaus universitetas, 2002. Žiūrėta 2018 gruodžio 30 d. <http://www.itc.tf.vu.lt/mokslas/privatumas.doc>.
82. Malinauskaitė, Inga. „Privatumas virtualiuose socialiniuose tinkluose kaip įstatymo saugoma vertybė“. *Social Transformations in Contemporary Society* 3, 13 (2015): 120. http://stics.mruni.eu/wp-content/uploads/2015/07/STICS_2015_3_115-127.pdf.
83. C. Post, Robert. „Data Privacy and Dignitary Privacy: Google Spain, The Right to Be Forgotten, and the Construction of the Public Sphere“. *Faculty Scholarship Series*, 93 (2018): 983. https://digitalcommons.law.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=6249&context=fss_papers.
84. Trumpulis, Ugnius. „Teisėtumo principo taikymas Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo praktikoje kaip teisingumo įvykdymo prielaida“. *Jurisprudencija* 102, 6 (2007): 1. file:///D:/Downloads/10_ugnius_trumpulis.pdf.
85. Arlauskas, Saulius, ir Remigijus Jokubauskas. „Sąžiningumo principas prievoliniuose teisiniuose santykiuose“. *Jurisprudencija* 4, 23 (2013): 1384. <https://www.mruni.eu/upload/iblock/373/JUR-13-20-4-05.pdf>.

Kiti šaltiniai:

86. „NASA Suffers Another Data Breach“. GDPR Register. Žiūrėta 2019 kovo 20 d. <https://www.gdprregister.eu/news/nasa-data-breach-gdpr/>.

87. „Lietuvių kalbos žodynas“. Lietuvių kalbos institutas. Žiūrėta 2018 gruodžio 20 d. <http://www.lkz.lt/Visas.asp?zodis=asmeninis&Ins=-1&les=-1&id=01065870000>.
88. „Oxford Living Dictionary“. Oxford University Press. Žiūrėta 2018 gruodžio 20 d. https://en.oxforddictionaries.com/definition/private_life.
89. „Cambridge Dictionary“. Cambridge University Press. Žiūrėta 2018 gruodžio 20 d. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/privacy>.
90. „Duomenys apie užregistruotus ir baigtus ikiteisminius tyrimus (forma_F-1IT)“. Informatikos ir ryšių departamentas. Žiūrėta 2018 gruodžio 12 d. https://www.ird.lt/lt/paslaugos/nusikalstamu-veiku-zinybinio-registro-nvzr-paslaugos/ataskaitos-1/nusikalstamumo-ir-ikiteisminių-tyrimu-statistika-1/view_item_datasource?id=7633&datasource=30917
91. Ranonytė, Agnė. „Kaip legaliai sekti darbuotojus“. *Verslo žinios*, rugsėjo 10, 2015. <https://www.vz.lt/vadyba/verslo-valdymas/2015/09/10/8045/kaip-legaliai-sekti-darbuotojus#ixzz5e7OdQ5rh>
92. „Informacinės technologijos Lietuvoje 2018“. Lietuvos statistikos departamentas. Žiūrėta 2019 sausio 14 d. https://ivpk.lrv.lt/uploads/ivpk/documents/files/Informacines%20technologijos%20Lietuvoje_2018.pdf.
93. „Konsultacijų bankas“. Valstybinė lietuvių kalbos komisija. Žiūrėta 2019 sausio 15 d. <http://www.vlkk.lt/konsultacijos/1831-monitoringas-stebesena>.
94. Krūmiņš, Kalvis. „Workspace and privacy“. Pranešimas konferencijoje Kaip mūsų darbotvarkės pakeitė naujos asmens duomenų apsaugos taisyklės, Vilnius, 2019 sausio 28 d. <https://www.ada.lt/go.php/lit/Ivyko-konferencija-ada-diena19-kaip-musu-darbotvarkes-pakeite-naujos-asmens-duomenu-apsaugos-taisykles>.
95. „Kas yra asmens duomenys“. Europos Komisija. Žiūrėta 2019 sausio 5 d. https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/what-personal-data_lt.
96. „UAB „Capitalica Asset Management“ duomenų privatumo politika“. UAB Capitalica Asset Management. Žiūrėta 2019 vasario 15 d. <http://capitalica.lt/wp-content/uploads/2018/04/Capitalica-Privatumo-politika.pdf>.
97. „Kandidatų į darbuotojus asmens duomenų privatumo politika“. UAB MAXIMA LT. Žiūrėta 2019 vasario 15 d. <https://karjera.maxima.lt/taisykles>
98. „Kada sutikimas galioja“. Europos Komisija. Žiūrėta 2019 sausio 19 d. https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/reform/rules-business-and-organisations/legal-grounds-processing-data/grounds-processing/when-consent-valid_lt

99. „Nuomonė 2/2017 dėl duomenų tvarkymo darbe“. 29 straipsnio duomenų apsaugos darbo grupė. Žiūrėta 2019 vasario 19 d.
<file:///D:/Desktop/Nuomonedelduomenutvarkymodrabe20170608wp249lt.pdf>.
100. „Nuomonės Nr. 03/2013 dėl tikslo ribojimo“. 29 straipsnio darbo grupė. Žiūrėta 2019 vasario 20 d. <https://www.ada.lt/go.php/lit/Apie-asmens-duomenu-tvarkymo-tikslus-placiau/1>
101. „Pažyma dėl skundo prieš valstybinę duomenų apsaugos inspekciją“. Seimo kontrolierių įstaiga. Žiūrėta 2019 vasario 15 d. <http://www.lrski.lt/seimo-kontrolieriu-pazymos/download/2-seimo-kontrolieriu-pazymos/13732-pazyma-del-skundo-pries-valstybin-duomen-apsaugos-inspekciija.html>.
102. „Lietuvos gyventojų tyrimas apie asmens duomenų apsaugą“, Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija. Žiūrėta 2019 vasario 16 d.
[file:///D:/Downloads/2018m.reprezentatyvusLietuvosgyventojutyrimasapieasmensduomenua-psauga20190117%20\(1\).pdf](file:///D:/Downloads/2018m.reprezentatyvusLietuvosgyventojutyrimasapieasmensduomenua-psauga20190117%20(1).pdf)
103. „Europos duomenų apsaugos priežiūros pareigūnas ir asmens duomenų apsauga Bendrijos institucijose ir įstaigose“. European Data Protection Supervisor. Žiūrėta 2019 vasario 22 d.
file:///D:/Downloads/gp_eudor_WEB_QT8108535LTC_002.pdf.lt.pdf
104. „Apie EDAV“. European Data Protection Board. Žiūrėta 2018 sausio 5 d.
https://edpb.europa.eu/about-edpb/about-edpb_lt
105. „2019 m. prevencinių patikrinimų planas (patvirtinta 2019 m. vasario 4 d. įsakymu Nr. 3R-100(1.41.)“. Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija. Žiūrėta 2019 vasario 20 d.
<https://www.ada.lt/go.php/lit/Prevenciniai-patikrinimai>.
106. „Guidelines on the application and setting of administrative fines for the purpose of the Regulation 2016/679, wp253“. Article 29 data protection working party. Žiūrėta 2019 vasario 20 d. file:///D:/Downloads/20171020_wp253_enpdf.pdf.
107. „Ligoninei Portugalijoje skirta 400 000 eurų bauda“. GDPR register. Žiūrėta 2019 vasario 20.
<https://www.gdprregister.eu/news/hospital-receives-gdpr-fine/>.
108. „French Telecom Operator Pays the GDPR Fine“. GDPR register. Žiūrėta 2019 vasario 20 d.
<https://www.gdprregister.eu/news/french-telecom-gdpr-fine/>
109. „Per Europą jau ritasi BDAR sankcijų banga, o Lietuvoje daugėja skundikų“. VšĮ „Tėviškės alkas“ ir Lietuvių etninės kultūros draugijos žinių bei gyvenimo būdo naujienų portalas. Žiūrėta 2019 vasario 20 d. <http://alkas.lt/2019/01/15/per-europa-jau-ritasi-bdar-sankciju-banga-o-lietuvoje-daugeja-skundiku/>

110. Degutis, Gintautas. „,Google“ gavo 50 mln. Eur baudą už BDAR pažeidimus“. Verslo žinios. Žiūrėta 2019 vasario 20 d. <https://www.vz.lt/technologijos-mokslas/2019/01/22/google-gavo-50-mln-eur-bauda-uz-bdar-pazeidimus>
111. „Gyventojų tarptautinė migracija“. Lietuvos Statistikos departamentas Oficialiosios statistikos portalas. Žiūrėta 2019 vasario 22 d. <https://osp.stat.gov.lt/naujienos?articleId=5638302>, https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=7ae84706-e252-40de-85d8-35baecbbb038#.
112. „Data laws could harm EU citizens' attempts to stay in UK, court told“. The Guardian. Žiūrėta 2019 vasario 26 d. <https://www.theguardian.com/politics/2019/jan/17/eu-citizens-right-to-remain-brexit-personal-records-high-court>
113. Žalimas, Dainius. „Europos Žmogaus Teisių Teismo praktikos įtaka Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo jurisprudencijai“ iš 2016 m. rugsėjo 2 d. Lietuvos Respublikos Prezidento rūmuose vykusios tarptautinės konferencijos „Europos žmogaus teisių konvencijos įgyvendinimas – tarp subsidiarumo ir Europos Žmogaus Teisių Teismo priežiūros“, LRKT, 1, žiūrėta 2019 kovo 4 d. https://www.lrkt.lt/data/public/uploads/2017/09/pranesimai_zalimas_2016-m.pdf

ANOTACIJA LIETUVIŲ IR ANGLŲ KALBOMIS

Dėl informacinių technologijų sektoriaus vystymosi ir įvairių kompiuterizuotų sistemų panaudojimo darbo teisiniuose santykiuose, kyla poreikis tinkamai užtikrinti darbuotojų asmens duomenų apsaugą. Pasikeitus šią teisę saugančiam teisiniam reglamentavimui, baigiamajame darbe buvo aktualu išanalizuoti, kaip yra užtikrinamas asmens duomenų apsaugos principas darbo teisės kontekste.

Atlikto tyrimo rezultatai atskleidžia, kad aiškiai sureglamentuotų taisyklių, vadinamų asmens duomenų apsaugos principais, tinkamas įgyvendinimas padeda užtikrinti reikiamą pusiausvyrą tarp darbdavio teisėtų interesų ir pagrindinių darbuotojų teisių ir laisvių. Prieinama išvados, kad nacionalinėje teisės sistemoje įtvirtintos darbuotojų asmens duomenų apsaugą užtikrinančios normos yra abstrakčios, darančios atgalinę nuorodą į didelės apimties Reglamento nuostatas, kurios ne visuomet yra aiškios darbuotojams ir darbdaviams. Siūloma, kad įstatymų leidėjas redaguotų nacionalinį ADTAĮ, taip stiprinant darbuotojų teisę į tinkamą asmens duomenų apsaugą.

Reikšmingi žodžiai: *Asmens duomenų apsaugos užtikrinimas, darbuotojų asmens duomenų apsauga, asmens duomenų apsaugos principai, asmens duomenys darbo teisiniuose santykiuose.*

Due to the developments in the sector of information technology and the use of various computerized systems in the employment legal relations, there is a need for adequate protection of employee personal data. Following the change of legal regulation that protects this right, it was important to analyse in the thesis how the principle of personal data protection is ensured in the context of labour Law.

The results of the study show that the proper implementation of clearly regulated rules, the so called personal data protection principles, helps to ensure the correct balance between the employer's legitimate interests and the fundamental rights and freedoms of employees. The conclusion is that provisions, ensuring the protection of personal data of employees enshrined in the national legal system, are abstract, with a retroactive reference to the large-scale provisions of the Regulation, which are not always clear to employees and employers. The proposal is for the legislator to amend the national law on the legal protection of personal data, thus strengthening the right of employees to an adequate protection of personal data.

Key words: *Ensurance of personal data protection, protection of employee personal data, principles of personal data protection, personal data in employment legal relations.*

SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA

Magistro baigiamajame darbe „Asmens duomenų apsaugos principo užtikrinimas darbo teisiniuose santykiuose“ analizuojama darbuotojų asmens duomenų apsaugos principo samprata ir jo užtikrinimas darbo teisinių santykių kontekste. Šio darbo tikslas - atskleisti būdus ir priemones, kuriais yra užtikrinamas darbuotojų asmens duomenų apsaugos principas.

Magistro baigiamasis darbas susideda iš įvado, trijų dėstymo dalių, išvadų ir pasiūlymų. Siekiant darbe iškelto tikslo, buvo suformuoti trys uždaviniai, kurie yra analizuojami atskirose dėstymo dalyse. Pirmajame šio darbo skyriuje yra formuojama asmens duomenų apsaugos principo samprata apjungiant teisę į privatumą darbo teisiniuose santykiuose. Antrojoje dalyje analizuojamas neteisėtų veiksmų, pažeidžiant asmens duomenų apsaugos principą darbo teisės kontekste, prevencijos įgyvendinimas, vertinama, kaip naujasis reglamentavimas nulėmė nacionalinių teisės aktų pakeitimus, taip pat šioje dalyje yra analizuojami kitų valstybių asmens duomenų apsaugą užtikrinantys įstatymai, priimti po Reglamento įsigaliojimo. Paskutinė šio baigiamojo darbo dalis yra skirta atskleisti LAT, EŽTT ir ESTT praktikos ypatumus, taip pat joje yra analizuojamas praktinis teismų suformuotų taisyklių pritaikymas pasikeitusio teisinio reguliavimo rėmuose, apsaugant asmens duomenis darbo teisinių santykių srityje.

Remiantis atlikta analize magistro baigiamajame darbe teigiama, kad tinkamos pusiausvyros tarp darbdavio teisėtų interesų ir pagrindinių darbuotojų teisių užtikrinimui yra reikšmingos aiškiai sureglamentuotos taisyklės, vadinamos asmens duomenų apsaugos principais. Tačiau esamas teisinis reguliavimas šioje srityje nėra pakankamai detalus, kadangi Reglamento nuostatose paliekama diskrecijos teisė valstybėms narėms sukongretinti taikomas taisykles, o šiuo metu galiojanti nacionalinio ADTAĮ redakcija yra skirta ne darbuotojų ar darbdavių teisių ir pareigų išsamesniam sureglamentavimui, o priežiūrą vykdančios institucijos kompetencijos nustatymui. Šis teisės aktas dar labiau susiaurina tinkamą darbuotojų asmens duomenų apsaugos įgyvendinimą, įvesdamas normą, numatančią anoniminių skundų nenagrinėjimo tvarką. Nacionaliniame DK taip pat yra įtvirtintos atgalinės nuorodos į didelės apimties Reglamento nuostatas, kurias tinkamai išsiaiškinti darbuotojui ar darbdaviui, neturinčiam gilesnių teisinių žinių, nėra pakankamai paprasta.

SANTRAUKA ANGLŲ KALBA

The Master's thesis "**Ensuring the Principle of the Protection of Personal Data in Employment Relations**" analyses the concept of the principle of employee personal data protection, and its ensurance in the context of employment legal relations. Aim of this thesis is to reveal ways and means, which are employed to ensure the principle of employee personal data protection.

The master's thesis consists of an introduction, three parts, conclusions, and proposals. In order to achieve the aim set in the thesis, three objectives have been formed, and they are analysed in separate sections of the main text. The first part of this thesis formulates the concept of the principle of the personal data protection by combining the right to privacy with employment legal relationships. The second part analyses the implementation of the prevention of unlawful actions violating the principle of the protection of personal data in the context of labour Law, evaluates how the new regulation has led to changes in national legislation, as well as the laws of other countries ensuring the protection of personal data, adopted after the Regulation came into force. The last part of this thesis presents the peculiarities of the case law of the Supreme Court of Lithuania, the European Court of Human Rights, and the Court of Justice of the European Union, as well as analyses the practical application of the rules established by courts within the framework of the changed legal regulation, when protecting the personal data in the field of employment legal relations of work.

Based on the analysis carried out in the Master's thesis, it is stated that clearly regulated rules, called the principles of personal data protection, are important for the ensurance of an appropriate balance between the legitimate interests of the employer and the fundamental rights of the employees. However, the existing legal regulation in this area is insufficiently detailed, as the provisions of the Regulation leave the Member States with the discretion to specify the applicable rules, and the current version of the national law on the legal protection of personal data is intended not for a more thorough regulation of the rights and obligations of employees or employers, but for the specification of powers of the supervisory authority. This legislation further narrows the proper implementation of the employee personal data protection by introducing a provision that specifies the procedure for the non-examination of anonymous complaints. The National Labour Code also contains retroactive references to the large-scale provisions of the Regulation, which are difficult to correctly understand for an employee or employer, who does not have deeper legal knowledge.

LENTELIŲ IR PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 paveikslas. Darbuotojų stebėjimo priemonių panaudojimas darbovietėse.....	18
2 paveikslas. Darbuotojų informavimo apie darbovietėje vykdomą stebėjimą forma.....	24
3 paveikslas. Darbuotojų veiksmai, sužinojus apie jų asmens duomenų apsaugos teisių pažeidimus darbovietėje.....	36
4 paveikslas. Darbuotojų informavimas apie Reglamente numatytus baudų dydžius procentais...	44
Lentelė. Baudų dydžiai už su asmens duomenų apsauga susijusių veikų atlikimu keičiantis reglamentavimui.....	40

Vykdytos apklausos klausimai:

1. Jūs esate:
 - a) Moteris
 - b) Vyras

2. Jūsų amžius yra (įrašyti)

3. Jūsų pareigos darbovietėje yra:
 - a) Vadovas (-ė)
 - b) Vadovo pavaduotojas (-a)
 - c) Teisininkas (-ė)
 - d) Padalinio vadovas (-ė)
 - e) Administratorius (-ė)
 - f) Darbuotojas (-a)

4. Jūsų darbovietės veiklos sritis yra:
 - a) Prekyba
 - b) Paslaugos
 - c) Gamyba
 - d) Kita (įrašykite)

5. Jūsų įmonės/įstaigos darbuotojų skaičius yra:
 - a) Iki 5 darbuotojų
 - b) Nuo 6 iki 10 darbuotojų
 - c) Nuo 11 iki 20 darbuotojų
 - d) Nuo 21 iki 50 darbuotojų
 - e) Nuo 51 iki 100 darbuotojų
 - f) Nuo 101 iki 250 darbuotojų
 - g) Daugiau nei 250 darbuotojų
 - h) Nesu tikras dėl tikslaus skaičiaus

6. Ar žinote Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentu (ES) Nr. 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo įvestas naujoves (teisė būti pamirštam, teisė į asmens duomenų perkeliamumą ir kt.)?
 - a) Taip
 - b) Ne
 - c) Iš dalies esu susipažinęs (-usi)

7. Ar esate susipažinęs (-usi) su 2018 m. gegužės mėnesį pasikeitusiomis savo teisėmis ir/ar pareigomis asmens duomenų apsaugos srityje taikomas Jūsų darbovietėje (pvz.: kiekvienas įmonės darbuotojas turi raštiškai patvirtinti, kad leidžia jį sveikinti gimtadienio proga, taip pat kad į vidinį darbovietės tinklą gali būti įkelta jo nuotrauka, nurodytas vardas ir pavardė pristatant jį kolektyvui ir kt.)?
 - a) Taip
 - b) Ne
 - c) Iš dalies esu susipažinęs (-usi)
 - d) Man tai nėra aktualu
 - e) Kita (įrašykite)

8. Ar kreiptumėtės į atitinkamas institucijas, jei būtų pažeistos Jūsų asmens duomenų apsaugos teisės darbovietėje?
 - a) Taip
 - b) Ne
 - c) Iš pradžių kreipčiausi į darbdavį
 - d) Kita (įrašykite)

- 9.** Ar esate susipažinęs (-usi) su įmonės dokumentų, kuriuose yra darbuotojų asmens duomenys, saugojimo terminais?
- a) Taip
 - b) Ne
 - c) Man tai neaktualu
- 10.** Koku teisiniu pagrindu Jūsų darbovietėje yra kaupiami asmens duomenys?
- a) Pagal sutartis su duomenų subjektais
 - b) Pagal atitinkamus teisės aktus
 - c) Yra gaunami duomenų subjektų sutikimai surinkti jų asmeninius duomenis
 - d) Nežinau
 - e) Kita (įrašykite)
- 11.** Ar esate girdėję, kad bauda verslo įmonėms, už netinkamą asmens duomenų tvarkymą, gali siekti iki 2–4 proc. ankstesnių finansinių metų bendros metinės pasaulinės apyvartos, arba iki 10 –20 mln. Eurų?
- a) Esu susipažinęs su baudų dydžiais
 - b) Yra tekę girdėti, tačiau nesu susipažinęs (-usi)
 - c) Tai girdžiu pirmą kartą
- 12.** Kaip vertinate naujuosius, 11 klausime nurodytus, baudų dydžius? (įrašyti)
- 13.** Ar žinote, kad Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija gali taikyti prevencines priemones pažeidus asmens duomenų apsaugos principus?
- a) Taip, žinau
 - b) Tai girdžiu pirmą kartą
 - c) Kita (įrašykite)
- 14.** Kuriuo metu Jūsų įmonėje/įstaigoje pasikeitė teisinis reglamentavimas asmens duomenų apsaugos srityje?
- a) Prieš įvykstant 2018 metų gegužės mėnesio reformai
 - b) Po 2018 metų gegužės mėnesio
 - c) Šiuo metu dar nėra pasikeitęs
 - d) Kita (įrašyti)
- 15.** Kokios darbuotojų stebėjimo priemonės yra naudojamos Jūsų darbovietėje?
- a) Vaizdo ir/ar garso stebėjimo priemonės
 - b) Darbui skirtų automobilių sekimo sistema
 - c) Praėjimo sistema
 - d) Darbuotojų kompiuterių kontrolės stebėjimo sistemos
 - e) Darbuotojų elektroninių laiškų stebėjimo sistema
 - f) Darbui skirtų telefonų kontrolės sistema
 - g) Kita (nurodykite)
- 16.** Darbuotojų stebėjimas įmonėje/įstaigoje yra:
- a) Nuolatinis
 - b) Atsitiktinis
 - c) Vykdomas tik specialiais atvejais
 - d) Kita (įrašyti)
- 17.** Įmonėje/įstaigoje vykdomas darbuotojų stebėjimas apima:
- a) Visus darbuotojus
 - b) Tik tam tikrą grupę darbuotojų
 - c) Stebėjimas nevykdomas
 - d) Nežinau atsakymo
 - e) Kita (įrašykite)

18. Ar Jūsų įmonėje/įstaigoje yra sureglamentuota darbuotojų stebėjimo, kontrolės, automobilių sekimo, slapukų naudojimo ir kt. tvarka?

- a) Taip
- b) Ne
- c) Man tai nėra aktualu, todėl nežinau

19. Ar Jūs esate informuotas apie darbo vietoje tvarkomus Jūsų asmens duomenis?

- a) Taip, informuotas raštu
- b) Taip, informuotas žodžiu
- c) Šiuo metu dar nesu informuotas
- d) Kita (įrašyti)

20. Kokie teisės aktai buvo pakeisti Jūsų darbovietėje pasikeitus teisiniam reglamentavimui?

- a) Lokalūs teisės aktai
- b) Darbo sutartys
- c) Įmonėje naudojamoms įvairaus pobūdžio sutartys
- d) Buvo įvestos naujos sutartys įmonės viduje
- e) Nežinau, man tai nėra aktualu
- f) Jokie dokumentai nebuvo pakeisti
- g) Kita (įrašykite)

21. Jūsų žiniomis, ar darbovietėje yra parengtas planas, ką daryti įvykus asmens duomenų nutekėjimo incidentui (įrašyti)?

22. Kaip vertinate savo asmens duomenų apsaugą darbovietėje (įrašyti)?

23. Jūsų nuomone, ar aktualu būtų darbovietėse nuasmeninti naudojamus e. pašto adresus (pavyzdžiui, petras.petraitis@mmm.lt), arba norint tokius naudoti, gauti atitinkamą darbuotojo sutikimą? (įrašyti)

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2019
Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas), Mykolo Romerio teisės mokyklos, Privatinės teisės instituto, Darbo teisės programos studentė Gintarė Mačytė patvirtinu, kad šis magistro baigiamasis darbas „Asmens duomenų apsaugos principo užtikrinimas darbo teisiniuose santykiuose“:

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų metodiniais nurodymais.

Man žinoma, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už akademinės etikos pažeidimą.

(parašas)

(vardas, pavardė)