

DARBUOTOJŲ ASMENS DUOMENŲ APSAUGOS UŽTIKRINIMO TEISINIO REGULIAVIMO YPATUMAI¹

Rasa Grigonienė

Mykolo Romerio universiteto Teisės mokyklos Privatinės teisės institutas
Elektroninis paštas rasa.grigoniene@mruni.eu

Pateikta 2020 m. rugpjūčio 17 d., parengta spaudai 2020 m. lapkričio 16 d.

DOI: 10.13165/JUR-20-27-2-06

Santrauka. Straipsnyje analizuojami darbuotojų, kaip atskiros duomenų subjektų grupės, asmens duomenų tvarkymo ir apsaugos užtikrinimo ypatumai. Tyrime keliami tokie uždaviniai: išnagrinėti, ar visi teisiniai pagrindai, nustatyti Bendrajame duomenų apsaugos reglamente, ir kokiais atvejais yra tinkami ir priimtini tvarkant darbuotojų asmens duomenis; ištirti darbuotojų asmens duomenų rinkimo ir tvarkymo tikslingumo ribas bei nustatyti perteklinių duomenų kaupimo rizikas; išanalizuoti darbuotojų asmens duomenų saugojimo teisinį reguliavimą Lietuvoje ir jo atitiktį Bendrajame duomenų apsaugos reglamente nustatytiems asmens duomenų saugojimo trukmės apribojimo bei duomenų kiekio mažinimo principams.

Dėl darbo santykių dalyvių ypatingos padėties ir netolygaus galios balanso pasiskirstymo darbdaviui tenka didesnė atidumo, konkretumo, detalumo ir aiškumo užtikrinimo pareiga tinkamai informuojant darbuotojus apie jų asmens duomenų rinkimą, tvarkymą ir saugojimą.

Reikšminiai žodžiai: darbuotojų asmens duomenų tvarkymas, darbuotojo sutikimas, asmens duomenų saugojimas, Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas.

1 Šis straipsnis finansuojamas pagal Europos Sąjungos Teisių, lygybės ir pilietiško programą (2014–2020 m.).

Išvadas

Asmens duomenų apsaugos reforma ir įsigaliojęs Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas² (toliau – BDAR, arba Reglamentas) 2018 m. privertė Europos Sąjungos valstybes naujai pažvelgti į asmens duomenis, persvarstyti privatumo sąvoką ir imtis realių veiksmų, norint vykdyti nustatytus naujus reikalavimus. Reglamente pateikiami asmens duomenų apsaugos principai privalo būti taikomi visais atvejais, tvarkant fizinių asmenų asmens duomenis, neatsižvelgiant į jų padėtį, pilietybę ar gyvenamąją vietą. Vis dėlto darbuotojo privatumo ar asmens duomenų apsaugos samprata yra kur kas sudėtingesnė ir labiau neapibrėžta nei bendroji asmens duomenų apsaugos koncepcija. Darbo santykiuose darbuotojas laikomas silpnesniąja šalimi, nes santykių įforminimas, darbo sutarčių sudarymas, taisyklių nustatymas ir kitų procesų organizavimas priklauso išimtinai darbdavio diskrecijai. Darbuotojo atveju privatumas yra daug labiau susijęs su darbdavio interesais ir galimybė darbuotoją kontroliuoti darbo metu. Tad riba tarp darbuotojo asmens privatumo ir darbdavio interesų užtikrinimo yra labai neaiški, subjektyvi, kiekvienu konkrečiu atveju itin individuali. Dažnai darbuotojo padėtį šiuo aspektu apsunkina naudojimasis darbdavio suteiktomis priemonėmis (telefonu, kompiuteriu, el. pašto paskyra, automobiliu ir kt.), kurias darbdavys įgyja teisę tikrinti. Taip pat darbuotojo atveju įtaką daro ir tai, kad jis nėra visiškai laisvas ginti savo teisės į privatumą, nes yra priklausomas nuo darbdavio. Šios kategorijos asmenų teisė į privatumą ir savo duomenų apsaugą nėra iki galo sureguliuota teisės aktais, dažnai paliekama teisė spręsti darbdaviui.

Direktyvos 95/46/EB 29-ojo straipsnio darbo grupė (toliau – Darbo grupė) asmenų apsaugai tvarkant asmens duomenis, kurią įsigaliojus BDAR pakeitė Europos duomenų apsaugos valdyba, 2017 m. pateiktoje nuomonėje pabrėžė, kad „jeigu nenustatomos darbuotojų duomenų tvarkymo ribos ir jeigu šis duomenų tvarkymas yra neskaidrus, kyla didelis pavojus, kad teisėti darbdavių interesai – gerinti efektyvumą ir apsaugoti įmonės turtą – taps nepateisinamu, intervenciniu stebėjimu“³.

Pastaruoju metu asmens duomenų apsaugos užtikrinimui mokslinėje literatūroje skiriamas nemažas dėmesys. Asmens duomenų teisinės apsaugos principus analizavo I. Petraitytė, o D. Štītis, V. Gutauskas, I. Malinauskaitė nagrinėjo asmens duomenų apsaugos virtualiuosiuose socialiniuose tinkluose teisinę aplinką. Asmens duomenų apsaugą pagrindinių žmogaus teisių kontekste tyrė M. Rigaux, J. Buelens, A. Latinne ir K. Riesenhuber. Su darbo santykiais susijusių asmens duomenų apsaugos tyrimų nėra daug, pagrindiniai autoriai – G. Tamašauskaitė-Janickė, T. Bagdanskis ir

2 „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*, žiūrėta 2020 m. liepos 16 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=LT>.

3 „Nuomonė 2/2017 dėl duomenų tvarkymo darbe“, 10, VDAI, žiūrėta 2020 m. liepos 16 d., [https://vdai.lrv.lt/uploads/vdai/documents/files/Nuomonedelduomenutvarkymodrabe20170608wp249lt\(2\).pdf](https://vdai.lrv.lt/uploads/vdai/documents/files/Nuomonedelduomenutvarkymodrabe20170608wp249lt(2).pdf).

P. Sartatavičius. Teisės aktų aiškinimo ir taikymo situacija kasmet keičiasi, todėl svarbus mokslinis požiūris į naujas tendencijas, teisinio reguliavimo pokyčius ir teismų praktiką darbuotojų asmens duomenų apsaugos užtikrinimo srityje.

Šio tyrimo tikslas – išanalizuoti darbuotojų, kaip atskiros duomenų subjektų grupės, asmens duomenų tvarkymo ir apsaugos užtikrinimo ypatumus. Tyrime keliami tokie uždaviniai: išnagrinėti, ar visi teisiniai pagrindai, nustatyti BDAR, ir kokiais atvejais yra tinkami ir priimtini tvarkant darbuotojų asmens duomenis; iširti darbuotojų asmens duomenų rinkimo ir tvarkymo tikslingumo ribas bei nustatyti perteklinių duomenų kaupimo rizikas; išanalizuoti darbuotojų asmens duomenų saugojimo teisinį reguliavimą Lietuvoje ir jo atitiktį BDAR nustatytiems asmens duomenų saugojimo trukmės apribojimo bei duomenų kiekio mažinimo principams.

1. Darbuotojų asmens duomenų tvarkymo teisiniai pagrindai (sąlygos)

Asmens duomenų tvarkymas laikomas teisėtu tik tuomet, kai atitinka bent vieną iš BDAR⁴ nustatytų sąlygų:

- duomenų subjektas davė sutikimą;
- tvarkyti duomenis būtina siekiant įvykdyti sutartį;
- tvarkyti duomenis būtina, kad būtų įvykdyta duomenų valdytojui taikoma teisinė prievolė;
- tvarkyti duomenis būtina siekiant apsaugoti gyvybinius duomenų subjekto ar kito fizinio asmens interesus;
- tvarkyti duomenis būtina siekiant atlikti užduotį, vykdomą viešojo intereso labui;
- tvarkyti duomenis būtina siekiant teisėtų duomenų valdytojo arba trečiosios šalies interesų, išskyrus atvejus, kai tokie duomenų subjekto interesai arba pagrindinės teisės ir laisvės, dėl kurių būtina užtikrinti asmens duomenų apsaugą, yra už juos viršesni.

Būtina pabrėžti, kad Reglamentas neišskiria, kada ir koku teisiniu pagrindu gali ar turi būti remiamasi, tvarkant darbuotojų asmens duomenis. Tačiau sprendžiant ginčą, ar darbuotojų asmens duomenys buvo kaupiami ir tvarkomi teisėtai, formalus vieno ar kelių teisinių pagrindų buvimas nebus esminis teisėtumo pripažinimo kriterijus. Reglamente nustatyti teisiniai pagrindai yra tiesiogiai susiję su asmens duomenų tvarkymo principais, šie principai yra glaudžiai susiję tarpusavyje ir kiekvienu konkrečiu atveju vertinama visuma – asmens duomenų rinkimo ir tvarkymo teisinis pagrindas, poreikis, mastas, tikslas ir kt. Taigi, kaip nustatyti, koks teisinis pagrindas tinkamiausias tvarkyti darbuotojų asmens duomenims? Šis klausimas aktualus ir darbdaviams, ir darbuotojams. Darbdaviai pastaruoju metu įsibaiminę baudų, skundų ir tikrinimų, todėl stengiasi vadovautis visais teisės aktais dėl darbuotojų asmens duomenų apsaugos. Darbuotojai neretai nežino, kokių duomenų ir koku teisiniu pagrindu gali iš jų reikalauti darbdavys. Klausimas aktualus, tačiau nėra aiškiai ir

4 „Reglamentas“, *supra note*, 1: 6 str. 1 d.

konkrečiai sureguliuotas teisės aktais, kiekvienu konkrečiu atveju darbdaviams patiems reikia spręsti dėl teisinio pagrindo tinkamumo, pakankamumo ar pagrįstumo.

Didžiosios dalies BDAR nustatytų teisinių pagrindų pasirinkimą, tvarkant darbuotojų asmens duomenis, galima objektyviai pagrįsti. Iš darbuotojo galima reikalauti asmens duomenų, būtinų *siekiant įvykdyti sutartį*. Norint įvykdyti darbo sutarties būtinąsias sąlygas, reikia mokėti darbuotojui darbo užmokestį, todėl tvarkyti duomenis apie darbo užmokestį, darbuotojo banko sąskaitas, papildomai dirbtus darbus ar kitus duomenis darbdavys turi teisę šiuo pagrindu. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad jeigu tvarkyti kai kuriuos asmens duomenis numatyta darbo sutartyje, tai tikrai ne visada reiškia, kad juos tvarkyti būtina vykdant sutartį. Pasak Darbo grupės, šis pagrindas „taikomas tik tam, kas būtina sutarčiai vykdyti. Jis netaikomas visiems tolesniems veiksams, kurių imamasi dėl sutarties nevykdymo, arba visiems kitiems galimiems įvykiams vykdant sutartį. Šis pagrindas gali būti taikomas duomenų tvarkymui vykdant sutartį įprasta tvarka, tačiau jeigu ją vykdant atsitinka koks nors įvykis, dėl kurio kyla konfliktas, duomenų tvarkymo pobūdis gali pasikeisti. Būtinam duomenų tvarkymui vykdant sutartį reikėtų priskirti ir svarbiausios informacijos apie duomenų subjektą, įskaitant jo vardą, pavardę, adresą ir informaciją apie neįvykdytus sutartinius įsipareigojimus, tvarkymą siunčiant oficialius priminimus.“⁵.

Duomenų valdytojui taikoma teisinė prievolė yra tinkamas teisinis pagrindas tvarkyti informaciją, kurią įpareigoja kaupiti teisės aktai arba privaloma pranešti „Sodrai“, Valstybinei darbo inspekcijai ar kt., pvz., duomenys apie darbuotojo asmens kodą, vaiko gimimo faktą, darbo laiką, priskaičiuotus mokesčius ir pan. Terminas *teisinė prievolė* turėtų būti suprantamas kaip privalomas teisės aktais pagrįstas įpareigojimas, kurio duomenų valdytojas negali nevykdyti. *Teisine prievole* negalėtų būti laikomos sutartys ar prisiimti įsipareigojimai tarp partnerių ar kitų fizinių ar juridinių asmenų, pagal kuriuos jiems galėtų būti teikiami darbuotojų asmens duomenys.

Gyvybiniai duomenų subjekto ar kito fizinio asmens interesai kaip teisinis pagrindas darbuotojų asmens duomenims tvarkyti beveik netaikomas. Terminas *gyvybiniai interesai* savaime sukuria išimties sampratą. Leidžiama neieškoti kitų pagrindų, sutikimų ar teisės aktų, kai asmeniui gresia prarasti gyvybę. Šis teisinis pagrindas iš esmės skirtas asmens duomenims rinkti ir tvarkyti esant ekstremaliai situacijai, avarijų ir kt. atvejais.

Pagrindas tvarkyti asmens duomenis *siekiant atlikti užduotį, vykdomą viešojo intereso labui*, taip pat glaudžiai sietinas su teisinėmis prievolėmis (nors tai ir nėra būtina sąlyga), pvz., biudžetinių įstaigų tinklalapiuose privaloma skelbti kai kurių kategorijų darbuotojų telefonų numerius, elektroninio pašto adresus, kad visuomenė galėtų užtikrinti savo interesą – gauti informaciją, paslaugas ir pan.

5 „Nuomonė Nr. 06/2014 dėl duomenų valdytojo teisėtų interesų sampratos pagal Direktyvos 95/46/EB 7 straipsnį“, 18, EC, žiūrėta 2020 m. birželio 26 d., https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp217_lt.pdf.

Daugiausia klausimų ir neriškimų dėl jų tinkamumo pagrįsti darbuotojų asmens duomenų tvarkymą sukelia šie teisiniai pagrindai – *asmens sutikimas* ir *asmens duomenų valdytojo interesas*. Juos paanalizuosime atskirai.

1.1. Darbuotojo sutikimo kaip teisinio pagrindo tvarkyti darbuotojų asmens duomenis problemiškas

Pagal Reglamentą *duomenų subjekto sutikimas* – „bet koks laisva valia duotas, konkretus ir nedviprasmiškas tinkamai informuoto duomenų subjekto valios išreiškimas pareiškimu arba vienareikšmiais veiksmais, kuriais jis sutinka, kad būtų tvarkomi su juo susiję asmens duomenys“⁶. Iš apibrėžties ryškėja būtinosios sąlygos, kurioms esant sutikimas laikomas teisėtu. Pirmoji ir darbo santykiuose dažniausiai kvestionuojama sutikimo sąlyga – *laisva valia*. Darbo grupė yra pareiškusi atskirąją nuomonę dėl darbuotojų asmens duomenų tvarkymo sutikimo laisva valia. Joje aiškiai išdėsto, jog dėl darbdavio ir darbuotojo santykių pobūdžio ir specifikos asmens duomenų tvarkymo darbe teisinis pagrindas negali ir neturėtų būti darbuotojų sutikimas: „dėl darbdavio ir darbuotojo santykiams būdingos priklausomybės nėra tikėtina, kad duomenų subjektas galėtų neduoti savo darbdaviui sutikimo, kad būtų tvarkomi jo asmens duomenys, be baimės ar realios rizikos patirti neigiamą poveikį dėl savo nesutikimo. Taigi, esant darbuotojo ir darbdavio padėties disbalansui, darbuotojo sutikimas paprastai neatitiktų laisvos valios kriterijaus.“⁷.

Kitas nemažiau svarbus kriterijus – aiški, nedviprasmiška, neprimesta, aktyvi asmens *valios išraiška*. Dažniausiai darbo santykiuose reikalingus dokumentus turi pareigą parengti darbdavys (darbo sutartis, darbo sąlygas, aprašymus ir kt.). Darbuotojo sutikimas – nėra išimtis, internete labai paprasta surasti darbuotojo sutikimo formą, skelbiamą tiek biudžetinių, tiek privačių įstaigų tinklalapiuose. Ar parašas ant darbdavio pateiktos Sutikimo formos, ar žymelė „sutinku“ darbdavio IT sistemoje visada atitinka aktyvios, neprimestos valios išraišką? Kiekvienu konkrečiu atveju turi būti sprendžiama atskirai. Jei dokumente surašyta daug sąlygų dėl sutikimo, o pabaigoje tik vienas parašas – galima daryti prielaidą, kad darbuotojas negalėjo aktyviai rinktis, su kuriais asmens duomenų tvarkymo veiksmais sutikti, o su kuriais – ne. Europos Sąjungos ekspertų nuomone, net ir tais atvejais, kai sutikimą būtų galima laikyti teisėtu tokio duomenų tvarkymo teisiniu pagrindu (t. y. jeigu neabejotinai galima daryti išvadą, kad sutikimas yra savanoriškai duotas), tai turi būti konkretus, informacija pagrįstas darbuotojo pageidavimų pareiškimas. „Gamykliniai parametrai įrenginiuose ir (arba) programinės įrangos, padedančios elektroniniu būdu tvarkyti asmens duomenis, įdiegimas negali būti laikomi darbuotojų duotu sutikimu, nes sutikimas turi būti aktyvus

6 „Reglamentas“, *supra note*, 1: 4 str. 11 d.

7 „Darbuotojų asmens duomenų tvarkymas, organizuojant darbą nuotoliniu būdu“, 2, VDAI, žiūrėta 2020 m. liepos 16 d., <https://vdai.lrv.lt/uploads/vdai/documents/files/Rekomedacija%20del%20darbuotoju%20duomeniu%20tvarkymo%20nuotolinio%20darbo%20metu%202020-04-09.pdf>.

valios išreiškimas.⁴⁸ Prie tinkamo sutikimo pareiškimo priskiriamas ir jo *atšaukimo* realumo veiksmas. „Duomenų subjektas turi teisę bet kuriuo metu atšaukti savo sutikimą. Sutikimo atšaukimas nedaro poveikio sutikimu pagrįsto duomenų tvarkymo, atlikto iki sutikimo atšaukimo, teisėtumui. Duomenų subjektas apie tai informuojamas prieš jam duodant sutikimą. Atšaukti sutikimą turi būti taip pat lengva, kaip jį duoti.“⁴⁹ Darbuotojo sutikimo – kaip teisinio pagrindo – tinkamumas vertinamas ir pagal tai, ar jis gali lengvai (t. y. be atskiro pasiteisinimo ar sudėtingų procedūrų, prašymų pildymo) atšaukti duotą ankstesnį sutikimą. Paprasčiausiu pavyzdžiu gali būti laikoma darbuotojui visuomet pasiekiamą analogiška žymelė darbdavio IT sistemoje – „nesutinku“, kurios paspaudimas nereikalautų pasiteisinimų ar atskirų pasiaiškinimų.

Ypatinga darbuotojų apsauga turi būti užtikrinta tvarkant jų biometrinius duomenis. Atskiroje Darbo grupės nuomonėje dėl biometrinių technologijų pokyčių išdėstoma griežta pozicija dėl tokių duomenų kaupimo ir naudojimo darbuotojų sutikimo teisiniu pagrindu: „sutikimas, jeigu jis yra susijęs su darbo santykiais, turi būti vertinamas kritiškai ir turi būti tinkamai pagrįstas. Užtuot siekį gauti sutikimą, darbdaviai galėtų išnagrinėti, ar teisėtu tikslu tikrai būtina naudoti darbuotojų biometrinius duomenis, ir įvertinti, ar toks darbuotojų biometrinių duomenų naudojimas turi įtakos jų pagrindinėms teisėms ir laisvėms. Darbdavys visada turi ieškoti mažiausiai privatumą pažeidžiančių priemonių ir, jeigu įmanoma, pasirinkti su biometrinių duomenų tvarkymu nesusijusias priemones.“⁴¹⁰ Analogiškus sprendimus priėmė ir Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, įvertinusi tai, kad pagal BDAR 9 straipsnio 1 dalį biometrinius duomenis tvarkyti draudžiama, nebent būtų bent viena iš šio straipsnio 2 dalyje numatytų sąlygų, o darbuotojo sutikimas dėl galios disbalanso nelaikytinas laisvu. Inspekcija nusprendė, kad darbuotojų pirštų atspaudų modeliai tvarkomi neteisėtai, nesant BDAR 9 straipsnio 2 dalyje numatytos išimties ir tuo pažeidžiant BDAR 5 straipsnio 1 dalies a (teisėtumo principą) ir c (duomenų kiekio mažinimo principą) punktus bei 9 straipsnio 1 dalį¹¹.

1.2. Duomenų valdytojo teisėtas interesas, tvarkant darbuotojų asmens duomenis

Vertinant *duomenų valdytojo teisėtą interesą* – kaip teisinį pagrindą tvarkyti darbuotojo asmens duomenis – derėtų atkreipti dėmesį į darbuotojo teisių ir laisvių (teisės

8 „Nuomonė dėl duomenų tvarkymo darbe“, *supra note*, 2: 6.

9 „Reglamentas“, *supra note*, 1: 7 str. 3 d.

10 „Nuomonė Nr. 3/2012 dėl biometrinių technologijų pokyčių 00720/12/LT WP 193“, 3, EC, žiūrėta 2020 m. liepos 16 d., https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2012/wp193_en.pdf.

11 „Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos sporto klubuose atliekamų biometrinių duomenų tvarkymo teisėtumo tikrinimų apibendrinimas“, 2, VDAI, žiūrėta 2020 m. liepos 16 d., https://vdai.lrv.lt/uploads/vdai/documents/files/Sporto_klubu_tikrinimai-biometriniu_2019-05-29.pdf.

į privatumą ir asmens duomenų apsaugą) bei darbdavio verslo interesų pusiausvyrą. Pabrėžtina, kad teisėtas interesas, kaip asmens duomenų tvarkymo sąlyga, turi būti pagrįstas aiškiai nurodant, kuo šis teisėtas interesas pasireiškia, t. y. neužtenka vien įvardyti teisinį pagrindą „teisėtas interesas“.

Dažniausiai šiuo teisiniu pagrindu darbdaviai remiasi rinkdami duomenis apie darbuotojo darbo laiką, maršrutus, darbo pobūdį ir kt. O tokių asmens duomenų rinkimo būdas neretai būna darbuotojo stebėseną, naudojant garso, vaizdo ir kitas informacines technologijas. Pagrindiniu tokio stebėjimo tikslu dažniausiai įvardijamas darbo vietos ar teritorijos saugumo užtikrinimo poreikis, tačiau darbdaviai turėtų atsižvelgti ir į darbuotojo privatumo teisę bei taikyti įvairius stebėsenos apribojimus. Darbo grupė išskiria tokius galimus darbuotojų stebėsenos darbo vietoje ribojimo kriterijus:

- „geografiniai (pvz., stebėseną tik konkrečiose vietose; stebėti jautrias teritorijas, pvz., religinių apeigų vietas, sanitarines zonas ir poilsio kambarius, turėtų būti draudžiama),
- orientuoti į duomenis (pvz., asmeninės elektroninės rinkmenos ir ryšiai neturėtų būti stebimi),
- susiję su laiku (pvz., turėtų būti taikomas atrankinis, o ne nuolatinis stebėjimas)¹².

G. Tamašauskaitės-Janickės teigimu, vienas iš darbdavio veiksmų, kai atsiranda daugiausia pažeidimų ir pasikėsinimų į darbuotojo teisę į privatų gyvenimą, yra informacijos ir komunikacijos darbo vietoje stebėseną ir kontrolė¹³. Negalima drausti darbdaviams stebėti darbuotojo darbo vietas, nustatyti mobiliojo įrenginio vietą, tikrinti elektroninės korespondencijos duomenų saugumą, tačiau prieš tai turi būti atliktas išsamus šių procesų vertinimas, nustatomi konkretūs tikslai, išsamiai ir tinkamai informuojami darbuotojai. Darant sprendimus dėl darbuotojo asmens duomenų kaupimo, vadovaujantis darbdavio intereso užtikrinimo teisiniu pagrindu, būtina įvertinti ir šalių interesų pusiausvyrą. Darbo grupė savo išvadose yra konstatavusi, kad tik kartais kaip teisiniu pagrindu galima pasinaudoti darbdavių teisėtais interesais, „tačiau tik tuo atveju, kai duomenų tvarkymas yra griežtai būtinas teisėtu tikslu ir atitinka proporcingumo ir subsidarumo principus. Prieš pradėdant naudoti bet kurią stebėsenos priemonę, turėtų būti atliktas proporcingumo patikrinimas siekiant apsvarstyti, ar visi duomenys yra reikalingi, ar šis duomenų tvarkymas yra svarbesnis už bendrąsias darbuotojų teises į privatumą darbo vietoje ir kokių priemonių turi būti imamasi siekiant užtikrinti, kad būtų kuo mažiau pažeidžiama teisė į privatų gyvenimą ir teisė į ryšių slaptumą.“¹⁴

12 „Nuomonė dėl duomenų tvarkymo darbe“, *supra note*, 2: 6.

13 Gintarė Tamašauskaitė-Janickė, „Informacinių ir komunikacinių technologijų panaudojimas darbo vietoje darbo teisės požiūriu“ (daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2016), 82–83, <http://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:16977251/datastreams/MAIN/content>.

14 „Nuomonė dėl duomenų tvarkymo darbe“, *supra note*, 2: 25.

1.3. Tinkamas darbuotojo informavimas apie asmens duomenų tvarkymą

Tinkamas informavimo procesas asmens duomenų subjekto (darbuotojo) atžvilgiu visų pirma suprantamas kaip BDAR nustatyto skaidrumo principo užtikrinimas. Skaidrumo principas bendrąja prasme reiškia pareigą veikti viešai, atvirai, suprantamai ir nuspėjamai¹⁵. S. Walach pabrėžia, kad, saugant darbuotojų privatumą darbo vietoje, būtent principai (teisėtas tikslas, proporcingumas, skaidrumas) turi būti kriteriai teismams ir gairės darbdaviams¹⁶.

Darbuotojų informavimą galima vadinti tinkamu tuomet, kai pateikiamas visas tikslus ir neiškraipytas informacijos turinys bei panaudojamos tinkamos informavimo priemonės. Konkrečias informavimo priemones gali nustatyti teisės aktai, o kai tai nepadaryta – suteikiama pareiga darbdaviui. Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas (toliau – ADTI)¹⁷ tik kai kuriais atvejais reglamentuoja, koku būdu turi būti informuojami darbuotojai: tvarkant vaizdo ir (ar) garso duomenis darbo vietoje ir duomenų valdytojo patalpose ar teritorijose, kuriose dirba jo darbuotojai, tvarkant asmens duomenis, susijusius su darbuotojų elgesio, buvimo vietos ar judėjimo stebėseną, šie darbuotojai apie tokį jų asmens duomenų tvarkymą turi būti informuojami *pasirašytinai* ar kitu *informavimo faktą įrodančiu būdu*. Reglamente¹⁸ konkrečios informavimo priemonės nenumatomos, o tinkamų informavimo priemonių taikymas siejamas su aiškumu. Fiziniais asmenims turėtų būti aišku, kaip su jais susiję asmens duomenys yra renkami, naudojami, su jais susipažįstama arba jie yra kitaip tvarkomi, taip pat koku mastu tie asmens duomenys yra ar bus tvarkomi. Pagal skaidrumo principą informacija ir pranešimai, susiję su tų asmens duomenų tvarkymu, turi būti lengvai prieinami ir suprantami, pateikiami aiškia ir paprasta kalba.

Tinkamo informacijos turinio pateikimas siejamas su BDAR 13 straipsnyje¹⁹ išdėstytomis nuostatomis, kad duomenų subjektas turi būti informuojamas apie duomenų valdytojo tapatybę ir duomenų tvarkymo tikslus, jų saugojimo terminus, teisę tuos duomenis gauti ir kt. Taip pat darbuotojai turėtų būti informuoti apie su asmens duomenų tvarkymu susijusius pavojus, taisykles, apsaugos priemones bei teises ir apie tai, kaip naudotis savo teisėmis tokio asmens duomenų tvarkymo srityje. Kontroversišką ir precedentu tapusį sprendimą dėl tinkamo darbuotojų informavimo apie asmens

15 „Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus 2016 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-252-248/2016“, *eTeismai*, žiūrėta 2020 m. birželio 13 d., <https://eteismai.lt/byla/214027928508869/3K-3-252-248/2016>.

16 Shelley Wallach, „The Medusa Stare: Surveillance and Monitoring of Employees and the Right to Privacy“, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 27, 2 (2011): 211, ISSN 0952-617X.

17 „Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas“, 5 str., 1 d., *TAR*, žiūrėta 2020 m. birželio 18 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.5368B592234C/asr>.

18 „Reglamentas“, *supra note*, 1: 39.

19 „Reglamentas“, *ibid*, 13 str. 1–2 d.

atidumo ir rūpestingumo reikalavimai, nes darbo santykių atveju darbuotojas dėl patirties ir specialių žinių stokos turi palyginti mažiau galimybių tinkamai užtikrinti savo interesų apsaugą²³.

Konstatuoti, kad darbuotojas buvo netinkamai informuotas ir pažeistas sąžiningumo principas, nėra paprasta net EŽTT. Byloje *Bărbulescu prieš Rumuniją* šis teismas iš pradžių nenustatė, jog pažeista darbuotojo teisė į privatumą. Ginčas kilo dėl to, kad darbdavys, neinformavęs darbuotojo, stebėjo jo naudojamą „Yahoo Messenger“ paskyrą, skirtą darbo funkcijoms atlikti. Stebėjimo metu nustatyta, kad darbuotojas naudojo šia paskyra asmeniniais tikslais, nors tai buvo uždrausta įmonės vidiniais teisės aktais, su kuriais darbuotojas buvo susipažinęs pasirašytinai. Darbuotojo privatumo pažeidimai nustatyti tik bylą perdavus didžiajai kolegijai. Kolegija konstatavo, kad nors darbuotojas ir pažeidė įmonėje galiojančią tvarką, darbuotojai, visų pirma, turi žinoti vykdomo stebėjimo tikslus, apimtį ir technines priemones prieš stebėsenos įmonėje vykdymo pradžia. 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 kita²⁴.

Apibendrinant galima teigti, kad tinkamas darbuotojų informavimas apie asmens duomenų tvarkymą susijęs ne tik su konkrečiais ir pamatuojamais reikalavimais, tokiomis kaip duomenų valdytojo tapatybė, tikslas, terminas ir pan., bet ir su skaidrumo, sąžiningumo, proporcingumo principais, dėl kurių atitikties kiekvienoje situacijoje turi būti sprendžiama atskirai. Dėl darbo santykių dalyvių netolygaus galios balanso pasiskirstymo ir atsižvelgiant į teismų praktikos tendencijas laikytina, kad, esant ginčui dėl tinkamo darbuotojų informavimo apie asmens duomenų tvarkymą, įrodinėjimo našta tenka darbdaviui.

2. Darbuotojų asmens duomenų rinkimo ir tvarkymo tikslai

Tikslo nustatymas ir konkretus nurodymas – būtina ir viena iš svarbiausių sąlygų norint tvarkyti asmens duomenis, pirmasis žingsnis, užtikrinant asmenų garantijas. Reglamente įtvirtintas reikalavimas, kad asmens duomenys gali būti renkami tik nustatytais, aiškiai apibrėžtais bei teisėtais tikslais ir negali būti toliau tvarkomi

23 Tomas Bagdanskis ir kt., *Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje* (Vilnius: Registrų centras, 2016), 63.

24 „Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimas byloje *Bărbulescu v. Romania*“, ECHR, žiūrėta 2020 m. birželio 18 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]}).

su tais tikslais nesuderinamu būdu, vadinamas *tikslo ribojimo principu*²⁵. Ribojimas automatiškai asmens duomenų valdytojus įpareigoja nustatyti ir brėžti ribas, pagal kurias galima rinkti ir toliau tvarkyti asmens duomenis. Asmens duomenų tvarkymo tikslo svarbą pabrėžė ir mokslininkai M. Kiškis, R. Petrauskas, I. Rotomskis ir D. Štitalis²⁶, konstatuodami, kad asmens duomenų naudojimo tikslas turi būti nustatomas ne vėliau nei pradėdamas duomenų rinkimas, o tolesnis jų naudojimas turi būti apribotas nustatyto tikslo, taip pat asmens duomenys negali būti atskleisti, padaryti prieinami ar kitaip panaudoti kitiems tikslams.

Darbo grupė išskiria tokias šio principo sudedamąsias dalis²⁷: duomenų valdytojas turi rinkti duomenis tik apibrėžtais, aiškiais ir teisėtais tikslais; pabaigus rinkti duomenis, jie negali būti toliau tvarkomi tokiais būdais, kurie yra su šiais tikslais nesuderinami.

Igyvendinant šiuos reikalavimus, keliamas klausimas – kaip detaliam turi būti apibrėžtas tikslas, tvarkant darbuotojų asmens duomenis? Juk dauguma duomenų renkami siekiant užtikrinti Darbo kodekse įtvirtintas darbuotojų garantijas (vaikų skaičius, neįgalumas, medicinos pažymos ir kt.). Nedetalūs ir apibendrinti tikslai dažnai sukuria prielaidas kaupiti daugiau asmens duomenų nei reikia konkrečiam tikslui. Darbuotojai negali identifikuoti, kur konkrečiai jų duomenys bus naudojami, jei tikslas, pvz., „užtikrinti garantijas pagal Darbo kodeksą“. Darbo grupė teigia, kad nurodomi tikslai turi būti specifiški, t. y. negali būti tinkami tokie tikslai: „rinkodaros tikslai“, „IT saugumo tikslai“ ar „būsimo tyrimai“²⁸. Tokie tikslai yra per daug platūs, bendro pobūdžio ir neatitinka kriterijaus „būti specifiški“.

Kitas svarbus tikslo ribojimo aspektas – sukauptų asmens duomenų naudojimas tik tais tikslais, kuriems jie buvo renkami. Tikslo praplėtimas, kuris glaudžiai susijęs su nurodytu tikslu, gali būti objektyviai pateisinamas, dažniausiai užtikrinant paties darbuotojo interesus, pvz., duomenų apie išsilavinimą kaupimas dėl konkrečių pareigų užėmimo, tačiau vėliau jie naudojami ir priemokoms ar priedams nustatyti. Gali pasitaikyti situacijų, kad darbuotojų asmens duomenys buvo sukaupti deklaruojant vieną, nors ir pagrįstą, aiškų ir teisėtą tikslą, pvz., tikrinti vairuotojų blaivumą prieš darbo pamainą alkokosteriu, bet papildomai naudojami kitu tikslu. Tokie asmens duomenys buvo naudojami ne tik siekiant užtikrinti blaivumą (saugumą), bet ir darbuotojų darbo laiko stebėsenai ir kontrolei vykdyti. Jei apie tokius tikslus darbuotojai nebuvo informuoti, toks duomenų kaupimas gali būti laikomas pažeidimu.

Dar vienas potencialiai rizikingas darbuotojų asmens duomenų naudojimo tikslo išplėtimas – tai jų perdavimas tretiesiems asmenims. Nemažai atvejų darbuotojų asmens duomenis pateikti viešojo administravimo, teisėsaugos ir kt. institucijoms

25 „Reglamentas“, *supra note*, 1: 5 str. 1 d. b p.

26 Darius Štitalis ir kt., *Interneto ir technologijų teisė* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2007), 117.

27 „Nuomonė Nr. 03/2013 dėl tikslo ribojimo“, 15, VDAI, žiūrėta 2020 m. liepos 29 d., https://vdai.lrv.lt/uploads/vdai/documents/files/wp203_en.pdf.

28 *Ibid.*, 16.

nustato teisės aktai. Tačiau asmens duomenų pateikimas kitiems tretiesiems asmenims, nenurodant tokio tikslo prieš renkant duomenis, gali būti sunkiai pateisinamas. 2019 m. Vilniaus apygardos administracinis teismas (toliau – VAAT) byloje²⁹ nusprendė, kad Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija teisėtai skyrė papeikimą įmonei, kuri bylinėdamasi su buvusiu savo darbuotoju dėl galimai neteisėto atleidimo kreipėsi į darbuotoją atsiuntusią įdarbinimą agentūrą, prašydama pateikti apie jį duomenis teismui. Pats duomenų iš trečiųjų asmenų prašymo faktas teismui nėra savaime pažeidimas. Įmonė buvo nubausta, nes prašydama duomenų įdarbinimo agentūrai atskleidė, jog minimas darbuotojas buvo atleistas už šurkštų darbo drausmės pažeidimą. Inspekcija konstatavo, kad tokių perteklinių duomenų atskleidimas trečiajam asmeniui nebuvo būtinas konkrečiam tikslui pasiekti ir darbuotojas nebuvo tinkamai informuotas apie tokį jo duomenų panaudojimą.

2.1. Kandidatų užimti pareigas asmens duomenų tvarkymo ypatumai

Su kandidatų užimti pareigas asmens duomenų tvarkymu sietini keli probleminiai aspektai, kurie smarkiai padidina potencialią riziką pažeisti kandidato teisę į asmens duomenų apsaugą. Atskirai galima išskirti asmens duomenų apie kandidatą rinkimą, siekiant gauti kuo išsamesnės informacijos apie potencialų darbuotoją. Kitas aspektas – tolesnis kandidato asmens duomenų tvarkymas (laikymas, saugojimas, naikinimas ir kt.).

Jau tapo įprasta praktika ar net atrankos standartu, kad darbdavys, ieškodamas informacijos apie potencialų darbuotoją, peržiūri jo informaciją socialiniuose tinkluose ir kitose viešai prieinamose interneto svetainėse. Tokių veiksmų teisėtumas neretai grindžiamas informacijos viešu skelbimu, tai yra neva paties asmens sutikimu (valia), kad visi galėtų žiūrėti jo pateikiamą informaciją. Šio straipsnio autorės nuomone, tokius veiksmus sunku vienareikšmiškai įvertinti. Asmens duomenų rinkimas kiekvienu konkrečiu atveju turi būti sietinas su tikslais ir teisiniais BDAR nustatytais pagrindais. Informacijos socialiniuose tinkluose rinkimas gali atskleisti nemažai perteklinės informacijos apie potencialaus darbuotojo įpročius, jo pažiūras, pomėgius, finansinę ir kt. padėtį. Jei tokių duomenų rinkimas nėra susijęs su darbinėmis funkcijomis, tuomet tokie veiksmai pažeidžia darbuotojo teisę į privatumą ir sukuria prielaidas jį diskriminuoti. Reglamente įteisintas duomenų kiekio mažinimo principas³⁰ nustato, kad tvarkomi gali būti tik tokie asmens duomenys, kurie yra adekvatūs, tinkami, ir tik tokie, kurių reikia siekiant tikslų, dėl kurių jie tvarkomi.

Kita vertus, jei darbo vietai keliami tam tikri aukščiausios reputacijos standartai arba darbdavys siekia įvertinti konkrečius pavojus, susijusius su kandidatais į konkrečias pareigas, toks informacijos rinkimas gali būti pateisinamas. Informacijos apie

29 „Vilniaus apygardos administracinio teismo byla NR. I-822-643/2019“, *eTeismai*, žiūrėta 2020 m. birželio 30 d., <https://eteismai.lt/byla/78733819773806/I-822-643/2019>.

30 „Reglamentas“, *supra note*, I: 5 str. 1 d. c p.

kandidatą socialiniuose tinkluose rinkimo teisinį įvertinimą pateikė Darbo grupė³¹, išskirdama ne tik informacijos socialinėje žiniasklaidoje rinkimo tikslo pagrįstumą, bet ir darbuotojo informavimą apie tokius veiksmus, t. y. kandidatai turėtų būti apie tai tinkamai informuojami (pavyzdžiui, darbo skelbimo tekste).

Rinkti duomenis apie kandidatą darbdavys gali ne tik savarankiškai, bet ir prašyti paties kandidato arba trečiųjų šalių pateikti reikiamus duomenis. Kai pateikti konkrečius asmens duomenis reikalauja įstatymai³², darbdaviai turi teisę kreiptis į trečiuosius asmenis dėl tokios informacijos, žinoma, nepamiršdami kandidato informuoti apie teisinį pagrindą, tikslą, saugojimo terminus ir kt. ADTAĮ³³ imperatyviai nustato draudimą darbdaviui tvarkyti kandidato, pretenduojančio eiti pareigas arba atlikti darbo funkcijas, ir darbuotojo asmens duomenis apie apkaltinamuosius nuosprendžius ir nusikalstamas veikas, išskyrus atvejus, kai šie asmens duomenys būtini norint patikrinti, ar asmuo atitinka įstatymuose ir įgyvendinamuosiuose teisės aktuose nustatytus reikalavimus pareigoms eiti arba darbo funkcijoms atlikti. Kai darbdavys nėra teisiškai įpareigotas prašyti informacijos, tačiau nori informacijos, susijusios su kandidato kvalifikacija, profesiniais gebėjimais ir dalykinėmis savybėmis, gauti iš buvusio darbdavio, jis turi apie tai informuoti kandidatą, o jei informacijos kreipsis į esamą kandidato darbdavį – turi gauti kandidato sutikimą. Primintina, kad tiek informavimas, tiek sutikimas turi būti išreikštas raštu (elektroniniu būdu ar pan.).

Kitas svarbus su kandidato teisės į tinkamo asmens duomenų tvarkymo pažeidimo rizika susijęs klausimas – darbdavio reikalavimų pačiam darbuotojui pateikti konkrečius duomenis apie save, norint eiti pareigas, pagrįstumas. Ankstesnės redakcijos 2002 m. priimtame Darbo kodekse (toliau – DK)³⁴ buvo nustatytas sąrašas duomenų, kurių gali reikalauti darbdavys iš kandidato: „Darbdavys privalo pareikalauti, kad priimamasis dirbti pateiktų asmens tapatybę patvirtinančią dokumentą ir valstybinio socialinio draudimo pažymėjimą. Jeigu darbo įstatymai sieja priėmimą į darbą su tam tikru išsimokslinimu ar profesiniu pasirengimu, sveikatos būkle, darbdavys privalo pareikalauti, kad priimamasis pateiktų išsimokslinimą, profesinį pasirengimą, sveikatos būklę patvirtinančius dokumentus, o priimdamas į darbą nepilnametį nuo keturiolikos iki šešiolikos metų, gimimo liudijimą, mokyklos, kurioje mokosi, taip pat vieno iš tėvų ar kito vaiko atstovo pagal įstatymą raštišką sutikimą bei vaiko sveikatą prižiūrinčio gydytojo leidimą. Darbdavys turi teisę pareikalauti ir kitų įstatymų nustatytų dokumentų.“ Kokių tiksliai asmens duomenų darbdavys gali reikalauti šiuo metu, DK nenustato. Atskirais atvejais tokių duomenų privalomą pateikimą gali reguliuoti kiti įstatymai ar poįstatyminiai teisės aktai, tačiau tai reikia vertinti atsi-

31 „Nuomonė dėl duomenų tvarkymo darbe“, *supra note*, 2: 5.

32 Pvz., Branduolinės energijos įstatymas ir kt. kelia aukštesnius reikalavimus darbuotojams, pretenduojantiems dirbti šioje srityje.

33 „Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas“, *supra note*, 16: 5 str. 1 d.

34 „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“ (redakcija, galiojusi nuo 2002 m. birželio 26 d. iki 2017 m. liepos 1 d.), 104 str., TAR, žiūrėta 2020 m. birželio 29 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.31185A622C9F>.

žvelgiant į kiekvieną pareigybę, darbo vietą ar pretendento padėtį atskirai. Pateiktinų asmens duomenų sąrašą reikėtų vertinti ir pasitelkiant asmens duomenų kiekio mažinimo principą. Teisinėje doktrinoje šis principas siejamas su proporcingumo principu. E. Leonaitė teigia, kad proporcingumas pasireiškia kaip apribojimo ir juo siekiamo tikslo pusiausvyra³⁵.

Lietuvoje galima išskirti keletą atvejų, kai iš kandidato gali būti reikalaujama perteklinės informacijos. Darbo sutarties pavyzdinėje formoje³⁶, patvirtintoje Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu, nurodoma, kad į darbo sutartį turi būti įrašyti tokie duomenys apie darbuotoją:

„Darbuotojas _____,
(vardas ir pavardė; paso ar asmens tapatybės kortelės duomenys (jei nėra šių dokumentų – duomenys iš kitų asmens tapatybę patvirtinančių dokumentų) – asmens kodas, jeigu jo nėra – gimimo data; gyvenamoji vieta; telefono numeris ir elektroninio pašto adresas)“.

Akivaizdu, kad įdarbindamas darbuotoją darbdavys turi teisinę prievolę jį identifikuoti (įrašyti asmens kodą) bei nurodyti komunikacijai reikalingą informaciją (adresą, telefoną ar el. pašto duomenis), tačiau paso ar asmens kortelės duomenų įrašymas į Darbo sutartį nėra grįstinas jokių realiai pamatuojamu tikslu. Be to, šie duomenys gali keistis, tuomet darbuotojui atsiranda pareiga pranešti apie pasikeitimus. O darbdavys, kaip ir visų kitų duomenų rinkimo atvejais, privalo aiškiai deklaruoti, kokių tikslu jie renkami, kur saugomi, kokia tvarka darbuotojas gali prašyti juos pakeisti ir kt.

Atskirai išskirtinas kandidatų į darbuotojus duomenų saugojimo trukmės teisinis reguliavimas. Ministrų Komiteto pranešime valstybėms narėms dėl asmens duomenų tvarkymo įdarbinant³⁷ konstatuojama, kad asmens duomenys, pateikti kartu su darbo prašymu, paprastai turėtų būti ištrinti, kai tik tampa aišku, kad darbo pasiūlymas nebus pateiktas arba jo nepriėmė pareiškėjas. Kai tokie duomenys saugomi siekiant suteikti daugiau galimybių įsidarbinti, duomenų subjektas turėtų būti atitinkamai informuotas ir, jei to prašo, duomenys turėtų būti ištrinti.

Pažymėtina, kad apie duomenų tvarkymą turi būti tinkamai informuojamas pats asmuo prieš jam pradėdant dalyvauti įdarbinimo procese. Lietuvoje neatrinkto į darbą kandidato galimybės pareikšti, kad jo duomenys būtų ištrinti nedelsiant, ribojamos dar vis galiojančių poįstatyminių teisės aktų. Šiuo metu teisės aktai neleidžia

35 Erika Leonaitė, „Proporcingumo principas ir jo taikymas EŽTT bylose prieš Lietuvą pagal EŽTK 8 straipsnį“, *Teisė* 77 (2010): 116.

36 „Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2017 m. birželio 29 d. įsakymas Nr. A1-343 „Dėl pavyzdinės darbo sutarties formos patvirtinimo“, *TAR*, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 3 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/7b2df7605cdc11e79198ffdb108a3753/asm>.

37 „Europos Tarybos Ministrų Komiteto rekomendacijos CM/Rec(2015)5 valstybėms narėms dėl asmens duomenų tvarkymo darbo santykių kontekste“, 13.2 p., *CE*, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 5 d., https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c3f7a.

neatrinktų kandidatų dokumentų saugoti mažiau nei 1 metus: „Pretendentų dalyvauti konkurse pareigoms eiti prašymai ir kiti pateikti dokumentai saugomi 1 m. (po priėmimo procedūros termino pabaigos).“³⁸.

2.2. Specialiųjų kategorijų darbuotojų duomenų kaupimas ir tvarkymas

Dar viena asmens duomenų grupė, kurią darbuotojai dažnai privalo pateikti darbdaviui, tai specialiųjų kategorijų duomenys apie vaikus, šeimines padėtis, pavardės keitimą, sveikatą ir kitas aplinkybes. Prašoma pateikti vaikų gimimo liudijimų, santuokos liudijimų kopijas, medicinos pažymas, artimųjų mirties liudijimų kopijas ir kt. Šių duomenų rinkimo pagrindumas dažnai sąlygotas darbuotojų garantijomis ar lengvatomis, nustatytomis DK, todėl teisėto tikslo klausimas šioje situacijoje iš esmės nekliamas (pvz., jei darbuotojai, auginantys du ar tris vaikus iki 12 metų, pageidauja, jog jiems būtų suteikiamos papildomos poilsio dienos, darbdavys turi turėti duomenų, kad darbuotojas turi vaikų; jei mokama išmoka mirus darbuotojo šeimos nariui – darbuotojas turėtų pateikti duomenis apie tokį faktą). Šioje situacijoje problema yra ta, kad darbdavys neretai renka per daug duomenų, pasidarydamas dokumentų kopijas, t. y. darbdavys neturi teisėto tikslo ir pagrindo turėti duomenis apie darbuotojų vaikų lytį, vardą, pavardę, asmens kodą, tėvo (motinos) vardą, pavardę ir t. t. Konkretiam tikslui pasiekti darbdavys turėtų rinkti informaciją apie faktą, kad darbuotojas turi vaiką (-ų) bei jo (jų) gimimo datą. Kitokių privačių asmens duomenų, ypač susijusių su vaikais, rinkimas, kai darbdavys negali jų naudoti darbo santykiuose, laikytinas darbuotojo teisės į asmens duomenų apsaugą pažeidimu. Darbuotojų asmens dokumentų kopijų kaupimą ir tvarkymą bandoma sieti su darbdavio teisine prievole pagrįsti jį tikrinančioms institucijoms ar asmenims (mokesčių inspektoriams, auditoriams ir kt.) faktus ir teisinį pagrindą dėl tam tikrų išmokų darbuotojams mokėjimą ar lengvatų suteikimą (pvz., kaip įrodyti auditoriui, kad tikrai darbuotojo šeimos narys mirė ir išmoka išmokėta pagrįstai ir teisėtai). Kai kuriais atvejais pakaktų dokumento numerio ir pagrindinės informacijos išrašo, bet ne viso dokumento kopijos su pertekliniais asmens duomenimis.

Atskirai turėtų būti diskutuotina ir dėl medicininių darbuotojų asmens duomenų rinkimo (įprasta priimant į darbą reikalauti medicininės pažymos). Toks reikalavimas negali būti automatinis, pretenduojant į kiekvieną darbo vietą. Pagal Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą³⁹ privalomai sveikata tikrinama:

- 1) darbuotojų iki aštuoniolikos metų – jiems įsidarbinant ir periodiškai kiekvienais metais, iki jiems sukanka aštuoniolika metų;

38 „Bendrųjų dokumentų saugojimo terminų rodyklė, patvirtinta Lietuvos vyriausiojo archyvaro 2011 m. kovo 9 d. įsakymu Nr. V-100“ 7.5 p., TAR, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 3 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.11379DB2A362/asr>.

39 „Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas“, 21 str., TAR, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 4 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.95C79D036AA4/asr>.

- 2) darbuotojų, kurių darbo vietos profesinės rizikos įvertinimo rezultatai rodo, kad kyla ar gali kilti rizika darbuotojų saugai ir sveikatai, – jiems įsidarbinant ir periodiškai pagal įmonėje patvirtintą darbuotojų sveikatos patikrinimo grafiką;
- 3) darbuotojų, dirbančių naktimis ir pamainomis, – jiems įsidarbinant ir periodiškai pagal įmonėje patvirtintą darbuotojų sveikatos patikrinimo grafiką;
- 4) neįgaliųjų – jiems įsidarbinant ir pasikeitus jų darbo sąlygoms.

Taigi į šį sąrašą patenka ne visos profesijos ar pareigybės ir pradedantys dirbti darbuotojai, o tik priklausantys padidėjusios sveikatos rizikos grupėms. Darbdavys įgauna aiškia pareigą patvirtinti darbuotojų, kuriems privaloma pasitikrinti sveikatą, sąrašą ir darbuotojų sveikatos patikrinimo grafiką, su juo pasirašytinai supažindinti darbuotojus ir kontroliuoti, kaip laikomasi šio grafiko⁴⁰.

Vertinant tendencijas dėl perteklinių asmens duomenų rinkimo Lietuvoje, galima paanalizuoti apibendrintus Valstybinės duomenų apsaugos inspekcijos (toliau – VDAI) tikrinimų duomenis. VDAI trečdalyje tikrintų bendrovių nustatė, kad buvo pažeistas asmens duomenų kiekio mažinimo principas ir duomenų valdytojai reikalavo iš duomenų subjektų perteklinės informacijos. Nors nustatyti pažeidimai nebuvo susiję su darbo santykiais, pateiktos išvados atskleidžia griežtą VDAI požiūrį į perteklinių duomenų rinkimą. VDAI konstatavo, kad tiksli klientų (pirkėjų) gimimo data (metai, mėnuo, diena) yra perteklinis duomuo tvarkant asmens duomenis statistikos ir rinkos tyrimų, taip pat klientų elgesio tyrimų tikslais ir šio duomens tvarkymas yra nebūtina ir neproporcinga priemonė siekiamiems tikslams įgyvendinti (pvz., šiems tikslams įgyvendinti pakaktų turėti duomenis apie pirkėjo gimimo metus, amžių ar pan.).

3. Darbuotojų asmens duomenų saugojimo ypatumai

Asmens duomenų saugojimo rizika susijusi su dviem svarbiais kriterijais – saugojimo tikslu⁴¹ (*turi būti keliamas klausimas, ar apskritai reikia tuos duomenis saugoti ir kodėl*) ir saugojimo trukme (*turi būti aiškus pagrindimas, kodėl konkrečius duomenis reikia saugoti nustatytą laiką*). Pasak dr. I. Petraitytės⁴², saugojimas – vienas iš asmens

40 Darbuotojų sąrašą darbdavys privalo sudaryti vadovaudamasis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1999 m. gegužės 7 d. nutarimu Nr. 544 „Dėl darbų ir veiklos sričių, kuriose leidžiama dirbti darbuotojams, tik iš anksto patikrinusiems ir vėliau periodiškai besitikrinantiems, ar neserga užkrečiamosiomis ligomis, sąrašo ir šių darbuotojų sveikatos tikrinimosi tvarkos patvirtinimo“ bei Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2000 m. gegužės 31 d. įsakymu Nr. 301 „Dėl profilaktinių sveikatos tikrinimų sveikatos priežiūros įstaigose“.

41 Šiuo atveju reikėtų atskirti asmens duomenų rinkimo tikslą nuo tokių duomenų saugojimo tikslo. Net ir turint teisėtą tikslą rinkti asmens duomenis, ne visuomet yra pateisinamas tikslas juos saugoti.

42 Ilona Petraitytė, „Asmens duomenų teisinės apsaugos principai“ (daktaro disertacija, Vilniaus universitetas, 2013), 186, http://www.tf.vu.lt/wp-content/uploads/2016/08/Ilona-Petraityt%C4%97_Asmens-duomen%C5%B3-teisin%C4%97s-apsaugos-principai-.pdf.

duomenų tvarkymo veiksmų, todėl jeigu asmens duomenys saugomi, negalima teigti, kad šie duomenys toliau nebetvarkomi. BDAR nustatyta, 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“⁴³. Apie būtinybę atidžiai vertinti duomenų saugojimo tikslus ir terminus ir nustatyti juos pačius trumpiausius (minimalius) kalbama ir Reglamento preambulėje: „Asmens duomenys turėtų būti tinkami, susiję su tikslais, kuriais jie tvarkomi, ir riboti pagal tai, kiek jų yra būtina turėti atsižvelgiant į tikslus, kuriais jie tvarkomi; tam pirmiausia reikia užtikrinti, kad asmens duomenų saugojimo laikotarpis būtų tikrai minimalus.“⁴⁴

3.1. Asmens duomenų saugojimo trukmės apribojimas

Šio tyrimo metu buvo išanalizuoti pagrindiniai teisės aktai, reglamentuojantys darbuotojų asmens duomenų saugojimo trukmę Lietuvoje. Bendrųjų dokumentų saugojimo terminų rodyklėje⁴⁵ (toliau – Rodyklė), patvirtintoje Lietuvos vyriausiojo archyvaro įsakymu, nustatomi bendrieji pagrindiniai darbuotojų asmens duomenų saugojimo terminai, o atskiroms kategorijoms darbuotojų arba specifinių asmens duomenų saugojimo terminus nustato atskirų ministerijų ar kitų institucijų teisės aktai⁴⁶. Jei duomenų saugojimo terminai nėra oficialiai nustatyti, teisę nustatyti duomenų saugojimo terminą pagal Lietuvos Respublikos dokumentų ir archyvų įstatymą⁴⁷ turi įstaigų ir įmonių vadovai: „Valstybės ir savivaldybių institucijos, įstaigos ir įmonės, nevalstybinės organizacijos ir privatus juridiniai asmenys veiklos dokumentų saugojimo terminus nustato vadovaudamiesi įstatymų ir kitų teisės norminių aktų

43 „Reglamentas“, *supra note*, 1: 5 str. 1 d. e p.

44 „Reglamentas“, *Ibid*, 39 p.

45 „Bendrųjų dokumentų saugojimo terminų rodyklė“, *supra note*, 37: 7 p.

46 „Kolegijų veiklos dokumentų saugojimo terminų rodyklė, patvirtinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos archyvų departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės generalinio direktoriaus 2008 m. spalio 20 d. įsakymu Nr. ISAK-2823/V-121 „Dėl Kolegijų veiklos dokumentų saugojimo terminų rodyklės patvirtinimo“; „Policijos įstaigų veiklos dokumentų saugojimo terminų rodyklė, patvirtinta Lietuvos policijos generalinio komisaro 2017 m. lapkričio 3 d. įsakymu Nr. 5-V-923 „Dėl Policijos įstaigų veiklos dokumentų saugojimo terminų rodyklės patvirtinimo“; „Antstolių veiklos dokumentų saugojimo terminų rodyklė, patvirtinta Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2011 m. gruodžio 23 d. įsakymu Nr. 1R-308 „Dėl Antstolių veiklos dokumentų saugojimo terminų rodyklės patvirtinimo“; „Notaro profesinės veiklos dokumentų saugojimo terminų rodyklė, patvirtinta Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2012 m. spalio 15 d. įsakymu Nr. 1R-254 „Dėl Notaro profesinės veiklos dokumentų saugojimo terminų rodyklės patvirtinimo“; „Lietuvos Respublikos muitinės kompetencijos srityje susidaranciu dokumentų saugojimo terminų rodyklė, patvirtinta Muitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos generalinio direktoriaus 2012 m. lapkričio 27 d. įsakymu Nr. 1B-885 „Dėl Lietuvos Respublikos muitinės kompetencijos srityje susidaranciu dokumentų saugojimo terminų rodyklės patvirtinimo“ ir kt.

47 „Lietuvos Respublikos dokumentų ir archyvų įstatymas“, 13 str. 1 d., TAR, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 11 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.1FEF229DA7C6/asr>.

reikalavimais. Jei šie reikalavimai nėra nustatyti, dokumentų saugojimo terminai nustatomi atsižvelgiant į valstybės ir savivaldybių institucijų, įstaigų ir įmonių, nevalstybinių organizacijų, privačių juridinių asmenų ir kitų susijusių asmenų prievolės ir teisėtus interesus.“ Pažymėtina, kad Rodyklėje nustatyti asmens duomenų saugojimo terminai įsigaliojus Reglamentui nebuvo pakeisti. Jie privalomi valstybės ir savivaldybių institucijų, įstaigų, įmonių, valstybės įgaliotų asmenų dokumentams, sudaromiems vykdant vidaus administravimo ir kitas bendrąsias funkcijas. Taip pat Rodyklėje nustatyti minimalūs saugojimo terminai taikomi ir nevalstybinių organizacijų, privačių juridinių asmenų veiklos dokumentams, kurių rengimą nustato teisės norminiai aktai.

Šiuo metu įmonėms, įstaigoms, organizacijoms nustatyti tokie bendrieji darbuotojų asmens duomenų saugojimo terminai⁴⁸:

Darbuotojų asmens duomenys	Minimalus saugojimo terminas (metais)
Teisės aktai dėl priėmimo į pareigas, perkėlimo, pavadavimo, atleidimo iš pareigų, darbo užmokesčio, atostogų vaikui prižiūrėti, tėvystės atostogų	50
dėl kasmetinių, nemokamų, mokymosi ir kitų atostogų	10
dėl komandiruočių, papildomų poilsio dienų, sutrumpinto darbo laiko	10
Asmens bylos dokumentai (su tarnybos (darbo) įstaigoje pradžia, eiga ir pabaiga susiję dokumentai ar jų kopijos)	10 (pasibaigus tarnybos (darbo) santykiams)
Darbo sutartys ir jų priedai (susitarimai dėl papildomų darbo sutarties sąlygų ir kita)	50 (pasibaigus sutarčiai)
Tarnybinių, drausminių nusižengimų tyrimo dokumentai	5
Darbo užmokesčio apskaitos dokumentai: asmens sąskaitų kortelės darbo užmokesčio apskaičiavimo žiniaraščiai	50 10 (jei nėra asmens sąskaitų kortelių – 50)

Išvardytų asmens duomenų saugojimo trukmės ir tikslo pagrindimas nėra atskirai išdėstytas teisės aktuose, todėl logiška manyti, kad šie terminai turi būti sietini su ieškinio senaties terminais, procedūriniais terminais ar kitais juridiniais faktais ir aplinkybėmis. Tačiau sąsajos anaipol nėra aiškios, suprantamos ir akivaizdžios, kaip to reikalauja Reglamente įteisintas skaidrumo principas. Bendrasis ieškinio senaties terminas pagal DK⁴⁹ – 3 m., pagal Lietuvos Respublikos civilinį kodeksą⁵⁰ – 10 m.,

48 „Bendrųjų dokumentų saugojimo terminų rodyklė“, *op. cit.*

49 „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, 15 str. 2 d., TAR, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 13 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89>.

50 „Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas“, 1.125 str. 1 d., TAR, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 13 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.8A39C83848CB/asr>.

todėl, straipsnio autorės nuomone, ir svarbiausi asmens duomenys turėtų būti siejami su šiais terminais. Darbo sutartims nustatytas 50 m. saugojimo terminas (kuris pradedamas skaičiuoti sutartims pasibaigus) anksčiau buvo sietinas su žmogaus gyvenimo trukme ir prievolė darbdaviui išsaugoti nurodytus dokumentus buvo grindžiama asmens darbo stažo, pensijos apskaičiavimo ir kt. svarbiais tikslais. Šiuo metu elektroniniai pranešimai apie darbo santykius „Sodros“ duomenų bazėje eliminuoja anksčiau keltų tikslų pagrįstumą. Tas pats paminėtina ir apie asmens finansinių duomenų saugojimo terminus. Saugant tokius asmens duomenis 50 m., ne tik padidėja neteisėto asmens duomenų atskleidimo rizika, bet ir sukuriama didžiulė biurokratinė našta darbdaviams, kurie turi išsaugoti šiuos dokumentus nustatytą laiką.

Aiškesnio saugojimo trukmės ir tikslo pagrįstumo reikalauja ir kita asmens duomenų grupė – *tarnybinių, drausminių pažeidimų tyrimų dokumentai*. Jūs privaloma saugoti 5 m. Šie duomenys gali būti priskiriami prie specialiųjų kategorijų asmens duomenų grupės (BDAR 9 str. 1 d.), nes darbuotojo pasiaiškiniame dėl numanomo pareigų pažeidimo gali būti minima informacija, susijusi su sveikata, šeiminiemis aplinkybėmis, vaikais ir kt., todėl jų saugojimo trukmė įgyja ypatingą svarbą. DK⁵¹ numato priežastis, kuomet dėl pareigų pažeidimo gali būti nutraukta darbo sutartis: kai darbuotojas šiurkščiai pažeidžia darbo pareigas arba per paskutinius dvylika mėnesių darbuotojas padarė antrą tokį pat darbo pareigų pažeidimą. Tokiu atveju konkrečiam tikslui pasiekti – įrodyti pareigų pažeidimo pakartotinumą ir teisėtą atleidimo pagrindą – užtektų šiuos dokumentus saugoti 12 mėn. Atsižvelgiant į darbo ginčų ieškinio senaties terminą galima būtų šių dokumentų saugojimo trukmę pratęsti iki 3 m. Tačiau ilgesni terminai (kaip ir asmens bylos – 10 m.) kelia pagrįstą abejonę dėl tinkamos darbuotojų asmens duomenų apsaugos užtikrinimo. Teisės aktuose numatyti minimalūs duomenų saugojimo terminai užkerta kelią duomenų valdytojams net svarstyti tokių duomenų reikalingumo ir minimalios trukmės prielaidas. I. Petraitytės teigimu⁵², aplinkybė, kad leistina asmens duomenų tvarkymo trukmė turi atitikti asmens duomenų tvarkymo tikslus, sąlygoja tai, jog tik pats duomenų valdytojas gali nustatyti optimalų su nagrinėjamo principo adekvatumo aspektu derantį asmens duomenų tvarkymo terminą. Šios duomenų valdytojo teisės, o kartu ir pareigos, susiaurinimas, asmens duomenų tvarkymo terminą nustatant teisės aktuose, gali būti pateisinamas tik išskirtiniais atvejais, atsižvelgiant į asmens duomenų ypatumus ir įvertinus grėsmę, jog duomenų valdytojai nesielgs pakankamai sąžiningai ir rūpestingai, nustatydami asmens duomenų tvarkymo terminą. Teisės aktuose nustatomas asmens duomenų tvarkymo terminas besąlygiškai turi atitikti minimalaus būtino asmens duomenų tvarkymo principą.

51 „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, *supra note*, 48: 58 str. 2 d.

52 Petraitytė, *supra note*, 42:185.

Dėl asmens duomenų saugojimo termino proporcingumo ne kartą yra pasisakiusi ir VDAI, atlikusi įmonių patikrinimus. Pasak inspekcijos⁵³, duomenų saugojimo terminas turi būti konkretus ir pagrįstas bei turi būti nustatomas įvertinant poreikį tvarkyti asmens duomenis atsižvelgus į duomenų tvarkymo tikslus (BDAR 5 str. 1 d. e p.). Atlikus patikrinimus konstatuota, kad kai kuriose bendrovėse nenustatyti konkretūs asmens duomenų saugojimo terminai arba nustatyti nepagrįstai ilgi asmens duomenų saugojimo terminai: nurodoma, kad asmens duomenys bus saugomi „kol turite galiojančią kliento kortelę ir 10 metų po jos paskutinio panaudojimo“, „10 metų nuo dalyvavimo lojalumo programoje pabaigos“ ir „galutinai duomenys bus ištrinti praėjus 5 metams nuo perkėlimo į archyvą“, „saugomi Bendrovės veiklos vykdymo laikotarpiu“ ir pan. Bendrovėms pateikti nurodymai pašalinti VDAI nustatytus pažeidimus.

3.2. Teisė reikalauti ištrinti duomenis (teisė būti pamirštam)

Su asmens duomenų saugojimo trukmės ribojimo principu tiesiogiai susijusi asmens teisė reikalauti ištrinti duomenis, arba teisė būti pamirštam. Įgyvendindami šią teisę dažniausiai asmenys reikalauja ištrinti duomenis, paskelbtus viešai internetinėje erdvėje. Šia teise nėra dažnai naudojamosi darbo srityje, todėl iš pradžių verta paanalizuoti jos prigimtį bendrąja prasme ir vėliau išskirti ypatumus, susijusius su darbuotojais.

Teisę būti pamirštam suformulavo ir išplėtojo Europos Teisingumo Teismas⁵⁴ 2014 m. byloje *Google Ispanija ir Google prieš AEDP*. Teismas byloje nustatė, kad duomenų subjektas, atsižvelgdamas į Europos Sąjungos Pagrindinių Teisių Chartijos⁵⁵ 7 ir 8 straipsnių jam suteiktas teises, gali prašyti, jog atitinkama informacija nebebūtų pateikiama plačiajai visuomenei įtraukiant šią informaciją į tokį rezultatų sąrašą. Šios teisės iš principo yra viršesnės ne tik už paieškos variklio eksploatuotojo ekonominį interesą, bet ir už visuomenės interesą turėti prieigą prie šios informacijos atlikus paiešką pagal šio subjekto asmenvardį.

Reikia pažymėti, kad teisė būti pamirštam nėra absoliuti, ja pasinaudoti galima tik tada, kai informacija yra perteklinė, nereikšminga, neadekvati ar netiksli. Viešasis interesas ir visuomenės teisė gauti informaciją tam tikrais atvejais turi didesnę prioritetą nei asmens teisė į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą pagal Europos

53 „Asmens duomenų tvarkymo tiesioginės rinkodaros ir lojalumo programos tikslais teisėtumo patikrinimų rezultatų apibendrinimas“, 2, Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 14 d., <https://www.ada.lt/go.php/lit/Patikrinimu-rezultatu-apibendrinimai/1>.

54 „Europos Teisingumo Teismo (didžiosios kolegijos) 2014 m. gegužės 13 d. sprendimas byloje *C131/12 Google Spain SL, Google Inc. prieš Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), Mario Costeja González*“, *EUR-Lex*, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 3 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62012CJ0131&from=EN>.

55 „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2016/C 202/02)“, *EUR-Lex*, žiūrėta 2020 m. rugpjūčio 5 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EN>.

žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 straipsnį ar pagal BDAR⁵⁶.

Siekiant išsiaiškinti darbuotojo teisės būti pamirštam specifiką, verta paanalizuoti pagrindus, priežastis ir informacijos turinį, kurį darbuotojai galėtų reikalauti ištrinti. Teisė reikalauti ištrinti asmens duomenis atsiranda tik tada, kai yra bent viena BDAR⁵⁷ 17 straipsnio 1 dalyje išvardyta priežastis: asmens duomenys nebėra reikalingi; asmens duomenų subjektas atšaukia sutikimą; asmens duomenys buvo tvarkomi neteisėtai ir kt.

„The Guardian“ apžvalgininkė Suzanne'a Moore⁵⁸ teisę būti pamirštam pavadino *teise į netobulą praeitį*. Netobula praeitis darbo vietoje galėtų būti siejama su darbo pareigų (ar anksčiau vadintais *darbo drausmės*) pažeidimais, darbuotojo neišsprendimais ar patenkinamais darbo veiklos vertinimais, kitais duomenimis (telefono pokalbių įrašais, vaizdo medžiaga, elektroniniu susirašinėjimu ir kt.), iš kurių galima nustatyti netinkamą (netobulą) darbuotojo elgesį. Ir netgi jei tokie duomenys buvo renkami teisėtai ir skaidriai (tinkamai informavus darbuotoją), šioje vietoje vėl verta sugrįžti prie tokių duomenų reikalingumo pagrindimo ir valstybės nustatytų saugojimo terminų. Anksčiau minėtoje Rodyklėje nustatytas 50 m. saugojimo terminas vidaus teisės aktams dėl darbuotojo priėmimo, atleidimo ir kt., įstaigose jie vadinami personalo įsakymais. Paprastai norint skirti nuobaudą darbuotojui (valstybės tarnautojui) yra įprasta vadovui rašyti įsakymą. Pasikeitus DK⁵⁹, nuo 2017 m. liepos 1 d. darbuotojams nuobaudos panaikintos (valstybės tarnautojams išliko), tačiau pareigų pažeidimas taip pat fiksuojamas įsakymu. Kyla klausimas, ar gali darbuotojas tokiais atvejais pasinaudoti teise būti pamirštam jau po 1, 3, 5 metų, jei teisės aktai reikalauja saugoti juos 50 m.

Kita „potencialiai pamirština“ darbuotojų asmens duomenų grupė – veiklos vertinimo dokumentai, jie saugomi 10 m., net jei jų informacija po 1 m. niekam neaktuali ir nesukuria teisinių pasekmių. O analizuojant specialiuosius teisės aktus dėl duomenų saugojimo matyti, kad kai kur nustatyti dar ilgesni darbuotojų duomenų saugojimo terminai, pvz., dėstytojų (pedagogų) atestavimo komisijos posėdžių protokolai turi būti saugomi 15 m.⁶⁰, darbuotojų asmens bylos notarų kon-

56 Dažniausiai nepalankūs asmenims sprendimai priimami bylose, kai teise būti pamirštam naudojasi nuteisti asmenys (už nužudymą ar kitus smurtinius nusikaltimus). Tokie piliečiai kreipiasi į teismus ir reikalauja ištrinti duomenis internete apie nusikaltimus, motyvuodami, kad jau praėjo daug metų. EŽTT pasisako, kad konkrečiais atvejais teisė visuomenei žinoti apie nusikaltimus ir nusikaltėlius yra svarbesnė nei nusikaltusių asmenų teisė į privatumą.

57 „Reglamentas“, *supra note*, 1: 17 str. 1 d.

58 Suzanne Moore, „Teisė būti pamirštam yra teisė turėti netobulą praeitį“, *The Guardian*, 2017 m. rugpjūčio 7 d., <https://www.theguardian.com/commentisfree/2017/aug/07/right-to-be-forgotten-data-protection-bill-ownership-identity-facebook-google>.

59 „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, *supra note*, 48: 58 str.

60 „Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos archyvų departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės generalinio direktoriaus 2008 m. spalio 20 d. įsakymo Nr. ISAK-2823/V-121

torose⁶¹ – 50 m. Tokių asmens duomenų naudojimo tikslo ir saugojimo trukmės pagrindimo nenumato nei teisės aktai, nei teismų praktika. Darbuotojo asmens bylos fenomenas Lietuvoje turėtų būti analizuojamas atskirai, nes nėra nacionalinio teisės akto, kuris nustatytų prievolę turėti darbuotojo asmens bylą, tuo labiau konkrečią asmens bylos sudėtį, tačiau dažnai tos bylos turinys apima vos ne visą su darbuotoju susijusią informaciją, t. y. informaciją ir apie šeiminių padėtį, išsilavinimą, pažeidimus, t. t.

Asmens duomenys turėtų būti tvarkomi tik tuomet, kai asmens duomenų tvarkymo tikslo pagrįstai negalima pasiekti kitomis priemonėmis. Siekdamas užtikrinti, kad duomenys nebūtų laikomi ilgiau nei būtina, duomenų valdytojas turėtų nustatyti duomenų ištrynimo arba periodinės peržiūros terminus. Reglamente numatytos išimties, kada asmens duomenis galima saugoti ir ilgesnius laikotarpius, tačiau visi tokie atvejai turi būti aiškiai pagrįsti konkrečiais tikslais: archyvavimo tikslais viešojo intereso labui, mokslinių ar istorinių tyrimų tikslais arba statistiniais tikslais, siekiant pasinaudoti teise į saviraiškos ir informacijos laisvę ar pan.⁶²

Netgi itin vertindamas visuomenės ar teisės saugos institucijų pagrįstą interesą žinoti, 2020 m. EŽTT byloje *Gaughran prieš Jungtinę Karalystę*⁶³ konstatavo Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 8 straipsnio pažeidimą dėl Šiaurės Airijoje galiojančios tvarkos, kai teisės saugos institucijų duomenų bazėse anksčiau teistų asmenų privatūs duomenys (DNR profilis, pirštų atspaudai, nuotraukos) yra saugomi neterminuotai. Tai yra pagal BDAR netgi nusikaltėliai turi teisę būti pamiršti, todėl keliamas klausimas, ar tikrai tinkamai realizuojama Lietuvos teisės aktuose darbuotojo teisė būti pamirštam?

Apibendrinant šią situaciją galima teigti, kad Lietuvoje nei teisės aktuose, nei praktiškai nėra visa apimtimi įgyvendinamas asmens duomenų trukmės apribojimo principas darbuotojų asmens duomenų atžvilgiu. Darbuotojams realiai ir teisiškai nesudaromos sąlygos reikalauti ištrinti duomenis, nes nemažai atvejų tokie veiksmai prieštarautų galiojantiems nacionaliniams poįstatyminiams teisės aktams.

„Dėl Kolegijų veiklos dokumentų saugojimo terminų rodyklės patvirtinimo“⁶⁰, 2.15 p., TAR, žiūrėta 2020 m. liepos 29 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.9D22A9291C42>.

61 „Notaro profesinės veiklos dokumentų saugojimo terminų rodyklė, patvirtinta Lietuvos Respublikos teisingumo ministro 2012 m. spalio 15 d. įsakymu Nr. 1R-254 „Dėl Notaro profesinės veiklos dokumentų saugojimo terminų rodyklės patvirtinimo“⁶⁰, 2.6 p., TAR, žiūrėta 2020 m. liepos 29 d., <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.E17CD1D98B49/asr>.

62 „Reglamentas“, *supra note*, 1: 17 str. 3 d.

63 „Europos Žmogaus Teisių Teismo 2020 m. vasario 13 d. sprendimas byloje *Gaughran prieš Jungtinę Karalystę*“ (Nr. 45245/15), ECHR, žiūrėta 2020 m. birželio 18 d., <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22temid%22:%5B%22001-200817%22%5D%7D>}.

Išvados

1. Dėl darbo santykių specifikos ir šalių pavaldumo asmens sutikimas – kaip teisinis pagrindas – darbuotojų asmens duomenims tvarkyti neturėtų būti naudojamas. Šis teisinis pagrindas galėtų būti naudojamas tik išimtiniais atvejais, kai darbuotojas savarankiškai (neliepiamas darbdavio), aiškiai, aktyviai ir nedviprasmiškai pareiškia valią dėl tam tikrų asmens duomenų tvarkymo. Darbuotojo sutikimas turi būti susijęs su nauda pačiam darbuotojui, o ne darbdavio interesu, nes nematydamas naudos darbuotojas turi teisę nevaržomas jį atšaukti.
2. Darbuotojų informavimas apie jų asmens duomenų tvarkymą turi būti išsamus, aiškus ir konkretus, nurodant specifinius darbuotojų asmens duomenų naudojimo tikslus, vengiant vartoti apibendrintas apibrėžtis (pvz., „dėl darbuotojų garantijų užtikrinimo“). Darbuotojo asmens duomenų naudojimas kitu tikslu, nei buvo deklaruota, jei darbdavys neįrodo glaudžios tikslų sąsajos, laikomas asmens duomenų apsaugos pažeidimu.
3. Darbuotojų asmens duomenų saugojimo trukmės teisinis reguliavimas Lietuvoje tik iš dalies atitinka BDAR nustatytus asmens duomenų saugojimo trukmės apribojimo, duomenų kiekio mažinimo ir tikslo apribojimo principus. Darbuotojų asmens duomenims saugoti nustatyti labai ilgi ir aiškiai nepagrįsti terminai. Atskirų grupių darbuotojams įvairiuose teisės aktuose nustatyta skirtinga tų pačių asmens duomenų saugojimo trukmė.
4. Pagal nustatytą nacionalinį teisinį reguliavimą darbuotojai negali pasinaudoti BDAR nustatyta teise būti pamiršti, nors sukaupia neigiama informacija apie darbuotoją nebeturi jokios teisinės įtakos jo darbo santykiams ir realiai nebegali sukelti jokių pasekmių (pvz., pareigų pažeidimo dokumentai, neigiamas metinis vertinimas ar pan.), nes darbdaviai privalo laikytis nustatytos minimalios dokumentų saugojimo trukmės.

LEGAL REGULATION ENSURING THE PROTECTION OF PERSONAL DATA OF EMPLOYEES: A CRITICAL ANALYSIS

Rasa Grigonienė

Mykolas Romeris University, Lithuania

Abstract. *This article analyses employees as separate data subjects to explore the peculiarities in the processing and protection of employees' data. Hence, the article presents an analysis of whether or not all the legal bases set out in the General Data*

Protection Regulation are appropriate and acceptable for the processing of employees' personal data. The analysis includes the expediency limits of the collection and processing of employees' personal data, and identifying the risks of collecting and storing excessive amounts of data. Further, it considers employers' personal data storage regulation in Lithuania, and compares it with the General Data Protection Regulation principles of limiting the duration of personal data storage and reducing the amount of data collection.

Taking into account the respective interests of employer and employee (and the unequal power balance), the employer has a greater responsibility to ensure diligence, specificity, detail and clarity by properly informing employees about the processing and storage of their personal data.

Keywords: *Processing of the Personal Data of Employees, Employee Consent, Storage of Personal Data, General Data Protection Regulation.*

Rasa Grigonienė, Mykolo Romerio universiteto Teisės mokyklos Privatinės teisės instituto lektorė, doktorantė. Mokslinių tyrimų kryptys: darbuotojų teisių apsauga taikant informacines technologijas darbe, darbuotojų asmens duomenų apsauga, darbo ginčai.

Rasa Grigonienė, lecturer and PhD candidate at the Institute of Private Law at the Mykolas Romeris University Law School. Research interests: Application of Information Technologies for Protecting Employee Rights, Protection of the personal data of employees, Labour Disputes.