



ŽMOGAUS TEISIŲ STEBĖJIMO INSTITUTAS
HUMAN RIGHTS MONITORING INSTITUTE

**ELEKTRONINĖS DARBO VIETOS KONTROLĖ IR TEISĖ Į PRIVATAUS
GYVENIMO GERBIMĄ**

Apžvalga

Vilnius
2006

IVADAS

Nors oficialios statistikos nėra, informacijos technologijų specialistų bei verslo atstovų teigimu, Lietuvoje daugėja įmonių, naudojančių kompiuterių programas, kurių pagalba galima kontroliuoti elektroninę darbo vietą (toliau – e-darbo vieta). Šiuolaikinės technologijos suteikia galimybes beveik totaliam stebėjimui elektroninėje erdvėje. Tokia kontrolė pasireiškia darbo internete, elektroninio pašto, darbo su programomis, kompiuteryje saugomos elektroninės informacijos stebėjimu ir perėmimu.

Darbdaviui kontroliuojant darbuotojui suteiktą e-darbo vietą, susiduria du priešingi interesai. Viena vertus, darbdavys gali turėti teisėtą interesą imtis darbuotojų kontrolės – pavyzdžiui, apsaugoti verslo interesus, apsisaugoti nuo atsakomybės ar žalos, kurią gali sukelti darbuotojo veiksmai, išsaugoti gerą vardą, apsaugoti kompiuterių sistemas ir panašiai. Kita vertus, sutartinių darbo santykių galiojimo metu darbdavys privalo atsižvelgti ir į darbuotojo teisę į privataus gyvenimo gerbimą bei laikytis asmens duomenų apsaugos principų. Faktas, kad darbuotojas naudoja darbdaviui priklausančias elektronines priemones, kad galėtų atlikti jam pavestas užduotis, neatima iš jo teisės į privatą gyvenimą, įskaitant ir asmens duomenų apsaugą. Darbuotojas pagrįstai tikisi, kad ši teisė nebus pažeista ir darbovietėje. Kad būtų užtikrintas tinkamas darbdavio interesų bei darbuotojo teisių balansas, reikalingas adekvatus teisinis šios srities reglamentavimas.

Šioje apžvalgoje aptariami e-darbo vietos kontrolės standartai, pateikiami pavyzdžiai, kaip ši sritis yra reguliuojama Europos Sąjungos valstybėse¹. Kadangi atlikus teisės aktų analizę paaiškėjo, kad Lietuvoje ši sritis nėra tinkamai reglamentuota, Žmogaus teisių stebėjimo institutas ragina Vyriausybę ir Asmens duomenų apsaugos inspekciją (toliau – VDAI) imtis iniciatyvos ir sureguliuoti e-darbo vietos kontrolės sritį.

TARPTAUTINIAI E-DARBO VIETOS KONTROLĖS STANDARTAI

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos (toliau - EŽTK) 8 straipsnis asmenims garantuoja teisę į privataus ir šeimos gyvenimo gerbimą, būsto neliečiamybę ir susižinojimo² slaptumą³. Europos žmogaus teisių teismas (toliau – EŽTT) paaiškino, kad privataus gyvenimo sąvoka neapsiriboja privačia aplinka, ji gali apimti ir profesinį gyvenimą. Byloje *Niemietz prieš Vokietiją*⁴ valstybė-atsakovė tvirtino, kad kratos advokato biure atveju Konvencijos 8 straipsnis netaikytinas. Teismas nesutiko su šia nuomone ir paaiškino, kad teisė į privataus gyvenimo gerbimą apima teisę užmegzti ir vystyti santykius su kitais asmenimis, todėl 8 straipsnio apsauga apima profesinę veiklą. Būtent profesinėje veikloje asmuo turi daugiausia galimybių vystyti santykius su išoriniu pasauliu.

¹ Šioje apžvalgoje nenagrinėjami klausimai susiję su Europos Parlamento ir Tarybos *Direktyva 2006/24/EB dėl duomenų, generuojamų arba tvarkomų teikiant viešai prieinamas elektroninių ryšių paslaugas arba viešuosius ryšių tinklus, saugojimo ir iš dalies keičianti Direktyvą 2002/58/EB 2006/24/EB*, nes ši direktyva neliečia darbo santykių, o numato prievolę elektroninių ryšių paslaugų teikėjams rinkti bei saugoti srauto bei priegigos duomenis nusikaltimų tyrimo, atskleidimo bei baudžiamojo persekiojimo tikslais.

² Konvencijoje panaudotas anglų žodis *correspondence* į lietuvių kalbą dažnai netiksliai yra verčiamas *susirašinėjimas*. *Susižinojimas* yra platesnis ir tikslesnis žodis, apimantis visas susisiekimo formas, įskaitant elektroninį susirašinėjimą, telefono pokalbius ir kitą susisiekimą elektroninių priemonių pagalba.

³ Lietuvoje *Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija*, ratifikuota 1995 metais, turi tiesiogiai taikomo įstatymo galią. Esant teisės normų kolizijai, Konvencijos nuostatos turi viršenybę prieš Seimo priimtus įstatymus.

⁴ *Niemietz v. Germany*, Nr. 72/1991/324/396, 1992.

Byloje *Halford prieš Jungtinę Karalystę*⁵ EŽTT priėjo prie išvados, kad sąvokos „privatus gyvenimas“ ir „susižinojimas“ apima telefoninius pokalbius darbovietėje, todėl darbdaviui slapta perėmus darbuotojo telefoninį pokalbį, pastarajam naudojantis jam paskirtu telefonu, buvo pažeistas EŽTK 8 straipsnis. Teismas akcentavo, kad darbdavys neįspėjo pareiškėjos dėl telefoninių pokalbių perėmimo galimybės, todėl ji pagrįstai tikėjosi pokalbių privatumo.

Iš šių ir keleto kitų EŽTT bylų darytinos išvados, kad:

- privataus gyvenimo gerbimas apima teisę užmegzti bei puoselėti santykius su kitais asmenimis;
- faktas, kad tokie santykiai dažnai įgyvendinami darbovietėje apriboja darbdavio galimybes kontroliuoti e-darbo vietą;
- darbuotojas gali teisėtai tikėtis privatumo darbovietėje, nors naudojasi darbdavio komunikacine įranga; tačiau
- darbdaviui suteikus tinkamą informaciją darbuotojui, jo teisėti lūkesčiai dėl privatumo gali būti sumažinti, t.y. privatumas e-darbo vietoje tam tikra apimtimi gali būti ribojamas.

Reguliuojant e-darbo vietos kontrolę taip pat būtina atsižvelgti į asmens duomenų apsaugos principus, nes rinkdamas informaciją apie darbuotojo telefoninius pokalbius, naršymą internete, elektroninį susirašinėjimą, darbą su programomis, kompiuteryje saugomą elektroninę informaciją darbdavys tampa asmens duomenų valdytoju.

EŽTT yra paaiškinęs, kad bet kokia informacija, susijusi su nustatytu asmeniu ar asmeniu, kuri būtų galima nustatyti, yra laikoma asmens duomenimis⁶. Taigi, e-darbo vietos monitoringo pagalba užfiksuota bei perimta informacija, net ir netiesiogiai liečianti asmenį, kuris pagal ją galėtų būti identifikuotas, yra laikoma asmens duomenimis, todėl darbdavys privalo laikytis bendrųjų duomenų tvarkymo ir apsaugos principų. Šie principai yra išdėstyti *Europos Parlamento ir Tarybos Direktyvoje dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo (95/46/EB)*. Europos Sąjungos patariamasis organas duomenų apsaugos klausimais - 29 Straipsnio darbo grupė⁷ (toliau - Darbo grupė), yra paruošęs eilę dokumentų, aiškinančių direktyvos taikymą, tarp jų ir e-darbo vietos kontrolės reguliavimo gaires.⁸

EŽTK, EŽTT jurisprudencija, *Direktyva dėl asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo*, Darbo grupės komentarai ir kiti šaltiniai pabrėžia du pagrindinius principus, ieškant balanso tarp teisėtų darbdavio interesų bei darbuotojo privatumo teisių apsaugos – teisėtumą ir proporcingumą. Žemiau apibendrintai pateikiami šių teisės principų reikalavimai.

Teisėtumas

Šis principas leidžia kontroliuoti e-darbo vietą tik įstatymui leidus, t.y. visais atvejais reikia surasti įstatyminių pagrindą vykdyti šią kontrolę. Šis principas leidžia stebėti e-darbo vietą konkrečiam, aiškiai apibrėžtam ir racionaliai paaiškinamam tikslui pasiekti. Pavyzdžiui, e-darbo vietos kontrolė gali būti tikslinga, siekiant užtikrinti kompiuterinės technikos saugumą nuo galimų virusų, kurie plinta elektroninių laiškų pagalba, arba užtikrinti, kad konfidenciali informacija nenutekėtų konkurentams.

⁵ *Halford v. United Kingdom*, Nr.20605/92, 1997.

⁶ *Amann v. Switzerland*, no. 27798/95, 2000-II

⁷ 29 Straipsnio duomenų apsaugos darbo grupė buvo įkurta 1995 m., pagal 29 *Direktyvos 95/46/EC* straipsnį. Ji teikia nuomones bei rekomendacijas Europos Komisijai bei kompetentingoms valstybių narių institucijoms.

⁸ „Dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje“, WP 55 (2002),

<http://www.ada.lt/images/cms/File/wp%2055.pdf> .

Teisėtumo principas draudžia e-darbo vietos monitorinio metu surinktą informaciją panaudoti kitais tikslais nei tais, kuriais jie buvo surinkti. Pavyzdžiui, jei duomenys buvo renkami elektroninės sistemos saugumui užtikrinti, jų negalima naudoti darbuotojo elgesiui stebėti bei įvertinti.

Šis principas įpareigoja darbdavius iš anksto ir aiškiai informuoti darbuotojus apie e-darbo vietos stebėjimo ir informacijos perėmimo galimybę ir sąlygas. Tai gali būti aptarta vidaus darbo tvarkos taisyklėse ar kituose vidaus norminiuose aktuose, su kuriais darbuotojai yra supažindinami raštiškai. Mūsų nuomone, darbuotojo parašas galėtų reikšti ir jo sutikimą su darbdavio teise, tam tikrais atvejais, kontroliuoti darbuotojui suteiktą e-darbo vietą. Tačiau darbuotojo sutikimas turi būti laisvas, o kadangi esant ginčui įrodyti priešingai yra itin sudėtinga, pats darbuotojo sutikimas neturi būti laikomas esmine sąlyga e-darbo vietos kontrolei.

Tinkamai neinformavus darbuotojo apie e-darbo vietos kontrolės galimybę bei sąlygas, jei ir būtų laikomasi kitų reikalavimų, bus pažeidžiama asmenų teisė į privatų gyvenimą, o taip pat ir duomenų apsaugos reikalavimai. Paminėtoje byloje *Halford prieš Jungtinę Karalystę* EŽTT konstatavo EŽTK 8 straipsnio pažeidimą, nes pareiškėja nebuvo informuota apie naudojimosi darbe esančiais telefonais apribojimus.⁹ Tai paaiškinama tuo, kad e-darbo vietos kontrolės tikslas yra vykdyti prevenciją, o ne sekti darbuotojus ir rinkti apie juos duomenis.

Darbdaviai taip pat turėtų nustatyti surinktos informacijos saugojimo laikotarpį ir informuoti apie tai darbuotojus. Darbdavys, kuris yra surinktų duomenų valdytojas, privalo imtis visų priemonių, kad duomenys nepatektų trečiosioms šalims.

Darbuotojai turi teisę susipažinti su duomenimis, surinktais kontroliuojant jų e-darbo vietą, ir ginčyti šių veiksmų teisėtumą. Turėtų būti numatyta darbdavių atsakomybė už e-darbo vietos kontrolės tvarkos pažeidimus bei nustatyta jų atsakomybė už duomenų saugumą.

Proporcingumas

Proporcingumo principas e-darbo vietos kontrolę vykdyti leidžia tik tais atvejais, kai kitomis, mažiau darbuotojų privatumą ribojančiomis priemonėmis, nebūtų įmanoma pasiekti konkrečių tikslų. Jei interneto prieigos stebėjimo atveju įmanoma taikyti techninės prieigos kontrolės priemonės, pavyzdžiui, darbdaviui nepriimtinių interneto tinklapių lankymo blokavimą, informacija apie kiekvieno darbuotojo lankomas interneto svetaines neturėtų būti renkama.

Proporcingumo principas reiškia, kad nuolatinis asmeninių elektroninio pašto laiškų turinio bei interneto naršymo monitoringas nėra leidžiamas, išskyrus įstatymuose apibrėžtus atvejus, kurie paprastai yra už darbo santykių ribų.

Šis principas taip pat reiškia, kad ir gauta informacija neturėtų būti kaupiama ir saugojama ilgiau nei reikia tiems tikslams pasiekti. 29 straipsnio darbo grupės nuomone, bendras saugojimo laikas neturėtų viršyti trijų mėnesių.

E-darbo vietos kontrolės metu surinkta informacija turi būti adekvati ir neperteklinė - tik tokia, kokios reikia konkrečioms tikslams pasiekti. Pavyzdžiui, jei darbdavio interesams užtikrinti užtenka elektroninio pašto srauto duomenų bei susižinojimo laiko, vykdyti elektroninių žinučių turinio monitoringą neleidžiama.

⁹ *Halford v. United Kingdom* Nr.20605/92, 1997

Jei turinio informacija yra būtina, tuomet darbdaviai privalo atkreipti dėmesį ir į asmenų, susirašinėjančių su darbuotojais, teisę į privataus gyvenimo gerbimą. Tokiais atvejais rekomenduojama informuoti trečiuosius asmenis apie elektroninių žinučių stebėjimo ir perėmimo galimybę, pavyzdžiui, siunčiant atitinkamą informaciją kiekvienoje išeinančioje žinutėje.

E-DARBO VIETOS KONTROLĖS TEISINIS REGLAMENTAVIMAS

Direktyva 95/46/EB nustato bendruosius principus, kurių laikantis duomenų valdytojai turi tvarkyti asmens duomenis, įskaitant duomenis, surinktus kontroliuojant e-darbo vietą, tačiau e-darbo vietos kontrolės sąlygų bei tvarkos nereglementuoja. Klausimai, susiję su e-darbo vietos kontrole, yra reguliuojami nacionaliniu lygiu.

Belgijoje teisės aktai aiškiai apibrėžia priežastis, pateisinančias darbuotojų kontrolę, kontrolės būdus, kuriuos gali naudoti darbdaviai, bei reikalavimus teisėtam surinktų duomenų tvarkymui. Kontrolę pateisinančiomis priežastimis laikoma: veiksmų, kuriais siekiama pažeminti kito asmens orumą, prevencija; darbdavio materialinių ar verslo interesų apsauga; įmonės kompiuterių sistemos efektyvaus veikimo apsauga; vidaus darbo taisyklių laikymasis. Duomenų, susijusių su darbuotojo aplankytais interneto tinklapiais ar išsiųstų elektroninių laiškų apimtimi ir kiekiu, tvarkymas bus laikomas teisėtu, kol iš tų duomenų nebus įmanoma identifikuoti konkretaus darbuotojo. Todėl darbdaviui rekomenduojama daryti bendrąsias darbuotojo lankyto svetainių apžvalgas, nenustatant, kuris individas lankėsi konkrečioje svetainėje. Belgijos Duomenų apsaugos institucija laikosi nuomonės, kad darbdavys neturi gauti priėjimo prie elektroninio pašto turinio, kadangi tokie veiksmai nėra proporcingi bet kokiems darbdavio interesams, kuriuos jis gali siekti apginti. Ši institucija rekomendavo darbdaviams stebėti elektroninio pašto judėjimo duomenis ir naudotis programine įranga, galinčia identifikuoti neįprastai dideles arba grandines žinutes¹⁰.

Prancūzijos Duomenų apsaugos institucija, interpretuodama 1991 metų *Komunikacijų slaptumo įstatymą*, išaiškino, kad darbdavys gali kontroliuoti darbuotojo elektroninio susižinojimo su kitais asmenimis faktą bei elektroninių žinučių, kartu su prisegamais dokumentais, dydį, tačiau negali kontroliuoti turinio. *Darbo kodeksas* draudžia rinkti asmens duomenis, neišpėjus darbuotojo apie tokią galimybę. Teismo praktika laikosi nuostatos, kad ribotas elektroninio pašto ir interneto naudojimas darbe asmeninis tikslais yra leidžiamas, jeigu tai netrukdo darbuotojo profesinei veiklai¹¹.

Suomijoje *Privatumo apsaugos darbo veikloje įstatymas*¹² įpareigoja darbdavius konsultuojantis su darbuotojais aiškiai apibrėžti galimos kontrolės tikslus, metodus bei taisykles ir tik po to diegti technines kontrolės priemones. Pabrėžiama, kad darbdavys neturi kelti grėsmės darbuotojų elektroninio susižinojimo privatumui. 2005 metais Suomijos telekomunikacijų paslaugų teikimo įmonės *Sonera* penki darbuotojai, tarp jų ir įmonės vadovas, buvo pripažinti kaltais ir nuteisti dėl neteisėtos darbuotojų telefoninių pokalbių kontrolės. Teismo nuosprendžiu nukentėjusiems iš nuteistųjų taip pat buvo priteistos tam tikros pinigų sumos moralinei žalai atlyginti. Pabrėžtina, kad šioje byloje teismas nenustatė, jog buvo klausomasi telefoninių pokalbių. Kaltinamasis

¹⁰ „Dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje“, 2002, WP 55, <http://www.ada.lt/images/cms/File/wp%2055.pdf>.

¹¹ Ten pat

¹² *Act on the Protection of Privacy in Working Life (759/2004)*, <http://www.mol.fi/english/working/ProtectionPrivacyWorkingLife2004.pdf>

nuosprendis buvo paskelbtas už srauto duomenų rinkimą, t.y. kada, kas ir kam skambino, kiek truko pokalbis ir panašiai.¹³

Suomijoje išimtiniais atvejais darbdavys gali kontroliuoti elektroninį paštą, siunčiamą iš darbuotojui paskirto kompiuterio, tačiau elektroninio pašto žinutė turi būti susijusi su darbo santykiais. E-žinutės gali būti atidaromos tik dalyvaujant serverio administratoriui ir kitiems asmenims.

Didžiojoje Britanijoje nuo 2000 m. įstatymo lygyje galioja taisyklė, draudžianti darbdaviams perimti darbuotojo telefoninius pokalbius ir elektroninį paštą be korespondencijos siuntėjo bei gavėjo sutikimų¹⁴. Galutinis išimčių, t.y. atveju, kai leidžiama kontroliuoti susižinojimą be darbuotojo ir kito asmens sutikimo, sąrašas yra patvirtintas poįstatyminiame akte¹⁵. Pabrėžiama darbdavių pareiga informuoti darbuotojus ir kitus susijusius asmenis apie kontrolės galimybę. *Duomenų apsaugos darbo santykiuose praktinis sąvadas*¹⁶ interpretuoja *Duomenų apsaugos įstatymo* taikymą elektronei kontrolei. Pagrindinis reikalavimas – darbdavys negali rinkti darbo santykiams nereikalingą informaciją ir perteklinius asmens duomenis.

Specialūs, privatumą e-darbo vietoje reglamentuojantys, teisės aktai galioja Austrijoje, Danijoje, Italijoje, Nyderlanduose, Portugalijoje, Švedijoje, Vokietijoje.

Teisinio reguliavimo Lietuvoje stoka

Lietuvoje nėra adekvataus teisinio šios srities reglamentavimo. *Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas (toliau ADTAI)* perkelia *Direktyvos 95/46/EB* nuostatas į Lietuvos teisę. Kaip ir *Direktyva, ADTAI* nereguliuoja darbdavio ir darbuotojo santykių, pirmajam vykdant darbuotojui suteiktos e-darbo vietos kontrolę. *Lietuvos Respublikos Konstitucijos* 22 straipsnis, ginantis asmens teisę į privatų gyvenimą, yra bendro pobūdžio.

Tam tikrų konkretesnių patarimų, kaip suderinti darbdavio interesus ir darbuotojo teises, galima rasti tik į lietuvių kalbą išverstame rekomendacinio pobūdžio Darbo grupės paruoštame dokumente „Dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje“¹⁷, kuris yra patalpintas VDAI tinklapyje. Kol nėra tiesioginio teisinio šios srities reguliavimo, darbdaviai turėtų vadovautis šiuo dokumentu, tačiau VDAI turėtų patikslinti jo vertimą – kai kurie dokumento teiginiai gali būti skaitytojui nesuprantami ar net klaidinantys. VDAI turi teisę rengti ir savo rekomendacijas, jos kompetencijai priskirtais klausimais. Ši institucija taip pat gali leisti nurodymus konkrečioms duomenų valdytojams, kuriuos pastarieji privalo vykdyti.

Svarbų vaidmenį ginant darbuotojų privatumo teises galėtų suvaidinti profsąjungos, tačiau šiuo metu šiai sričiai dėmesio neskiriama. E-darbo vietos apsaugos klausimai turėtų tapti derybų tarp darbdavių ir profsąjungų objektu ir atsispindėti kolektyvinėse sutartyse. Stokojant tiesioginio teisinio reguliavimo, profsąjungų iniciatyva ginant darbuotojų teises yra itin svarbi. Primintina, kad ES *Direktyva 2002/14/EB dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos Bendrijoje* suteikia darbuotojams ir jų atstovybėms teisę į

¹³ Plačiau žr. <http://www.hs.fi/english/article/1101979719153>

¹⁴ *Regulation of Investigatory Powers Act 2000*, cituojamas 29 straipsnio darbo grupės dokumente „Dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje“, WP 55 (2002), <http://www.ada.lt/images/cms/File/wp%2055.pdf>

¹⁵ Detaliau žr. *Telecommunication Regulations 2000*, cituojami 29 straipsnio darbo grupės dokumente „Dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje“, WP 55 (2002), <http://www.ada.lt/images/cms/File/wp%2055.pdf>

¹⁶ *Employment practices data protection code, monitoring at work: an employer's guide* <http://specials.ft.com/spdocs/monitoringdraft3.pdf>

¹⁷ Dėl elektroninės komunikacijos sekimo darbo vietoje“, 2002, WP 55; <http://www.ada.lt/images/cms/File/wp%2055.pdf>

informavimą ir konsultavimąsi dėl sprendimų, kurie „gali daryti esminį poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba sutartiniams santykiams“¹⁸.

Tačiau, nors specializuotų valstybės institucijų bei darbuotojų atstovybių iniciatyvos pageidautinos, jos nepakeis tiesioginio teisinio šios sudėtingos ir jautrios darbdavių ir darbuotojų santykių sferos reguliavimo būtinumo. Nesant konkretaus teisinio reguliavimo nacionaliniame lygmenyje, išlieka grėsmė, kad vykdydami e-darbo vietos kontrolę, darbdaviai pažeis asmens privatumo teises bei duomenų tvarkymo principus, nes nesugebės teisingai interpretuoti ir pritaikyti bendro pobūdžio normas.

Pagal EŽTK, valstybės - jos dalyvės, taigi ir Lietuva, ne tik privalo pasirūpinti, kad asmenų teisės nebūtų neteisėtai ribojamos, bet ir turi imtis priemonių, kad tos teisės būtų užtikrintos. Konkretus teisinis darbdavio ir darbuotojo santykių reguliavimas, pastarajam naudojantis jam suteikta e-darbo vieta, ir būtų šių pozityvių išpareigojimų išraiška.

Toks reglamentavimas galėtų būti paruoštas poįstatyminiame lygmenyje, jį toliau galėtų sukonkretinti bei paaiškinti VDAI rekomendacijos.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Norint užtikrinti tinkamą darbdavio interesų bei darbuotojo teisių balansą yra būtinas šios srities teisinis reguliavimas. Reikėtų priimti poįstatyminį teisės aktą, pavyzdžiui, Vyriausybės nutarimu patvirtintas taisyklės, kuriame būtų detalizuojami bendrieji teisės į privataus gyvenimo gerbimą bei asmens duomenų apsaugos principai, būtų aiškiai ir išsamiai nustatytos e-darbo vietos kontrolės taisyklės, kuriomis turėtų vadovautis darbdaviai.

Teisė kontroliuoti elektroninę darbo vietą darbdaviui turėtų būti suteikta siekiant teisėtų tikslų ir kai to neįmanoma pasiekti kitomis, mažiau privatumą ribojančiomis priemonėmis.

E-darbo vietos monitoringas turėtų būti vykdomas tik konkrečiam tikslui pasiekti, surinkta informacija turi būti adekvati ir neperteklinė - tik tokia, kokios reikia teisėtiems tikslams pasiekti.

Surinktus duomenis turėtų būti draudžiama tvarkyti kitais tikslais nei tais, kuriais jie buvo surinkti.

Darbdaviai turėtų būti atsakingi už surinktų duomenų saugumą ir įpareigoti e-darbo vietos monitoringo pagalba surinktus asmens duomenis saugoti ne ilgiau nei to reikia teisėtiems tikslams pasiekti.

Turėtų būti numatyta darbdavių atsakomybė už pažeidimus bei darbuotojų galimybės apsiginti nuo pažeidimų.

Naudojimosi darbdavio elektroninėmis priemonėmis instrukcijos bei proporcingos e-darbo vietos kontrolės priemonės turėtų būti aiškiai ir nedviprasmiškai įvardijamos vidiniuose norminiuose dokumentuose, pavyzdžiui, darbo tvarkos taisyklėse, su kuriais darbuotojas yra supažindinamas. Siektina, kad visais atvejais darbo santykių šalims būtų aišku:

- ▶ ar darbuotojui leidžiama asmeniniais tikslais naudoti darbdavio elektroninį pašta;

¹⁸ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0014:LT:NOT>

- ▶ kokiais atvejais jis gali/turi naudotis asmenine elektroninio pašto dėžute;
- ▶ kokiais atvejais yra daromos elektroninio pašto žinučių atsarginės kopijos;
- ▶ kiek laiko elektroninio pašto žinutės yra saugomos serveryje;
- ▶ ar leidžiama darbuotojui naršyti internete;
- ▶ kokios interneto kontrolės priemonės yra naudojamos;
- ▶ kokia informacija gali būti fiksuojama;
- ▶ kaip darbuotojas gali susipažinti su surinkta informacija;
- ▶ kokia tvarka darbuotojas gali ginčyti jam pritaikytos e-darbo vietos kontrolės priemonės teisėtumą ir reikalingumą.