

Darbo teisė. Vieningos nuomonės dar nėra

Interneto trikampis aštriais kampais



► **JURGITA VENCKUTĖ**, advokatų kontoros SORAINEN teisininkė: „Lietuvoje dar tik pasirodė pirmieji bandymai spręsti darbo santykių problemas, kylančias dėl interneto naudojimo. Kol kas sunku prognozuoti, ar teismai pasuks darbuotojo, ar darbdavio interesus kryptimi.“ HERKAUS MILAŠEVIČIAUS NUOTR.

Darbdavio galimybes kontroliuoti, kaip darbuotojas naudoja internetą darbo metu, ilgą laiką gaubė neaiškumai. Buvo neaišku, ar galima stebėti, kaip darbuotojas naudojasi interneto ryšiu, jeigu galima, tai kaip ir kokios gali būti to pasekmės. Dvi bylos, neseniai nagrinėtos Lietuvos teismuose, pateikė pirmuosius atsakymus. Tiesa, kiekviena iš jų – po skirtingą.

Įmonė labai įsivaizduoja savo veiklą be interneto. Darbuotojams būtų surištos rankos, jei negalėtų naudotis ryšiu su pasauliu. Tačiau tokios galimybės kartais panaudojamos ir neteisėtiems tikslams: užuot dirbę darbuotojai naršo po internetą, dalyvauja įvairiuose forumuose ar net nelegaliai siunčiasi, tarkim, filmus. Mat nėra aiškiai apibrėžta, ką darbuotojas gali daryti darbo vietoje, kokios darbdavio teisės jį kontroliuoti ar net bausti už darbo drausmės pažeidimą. Tokie neaiškumai darbuotojus ir darbdavius išskiria į skirtingas barikadų puses, nes visi įsitikinę savo teisybe. Darbdaviai reikalauja, kad darbo valandos būtų skiriamos tik darbui, tad mano turį teisę kontroliuoti, kas dirbama kompiuteriais; darbuotojai prieš bet kokią kišimąsi į asmeninį gyvenimą ir mojuoja teisių į privatumą pažeidimo vėliava.

Esmė – taisyklės

Kokias ribas apibrėžti, bandoma aiškintis ir teismuose, tačiau net tie konkrečių atsakymų nepateikia. Šiemet buvo nagrinėjama vadinamoji eMule byla. Darbdavio ir darbuotojo ginčas kilo po to, kai darbuotojas buvo atleistas už šiurkštų darbo drausmės pažeidimą. Taip darbdavys reagavo į eMule programos instaliavimą darbo kompiuteryje ir jos naudojimą garso ir vaizdo medžiagos siuntimui. Darbdavys atkreipė teismų dėmesį į tai, kad eMule programa naudojama failų apsikeitimui tarp interneto vartotojų. Darbo kompiuterio naudojimas šiuo tikslu reiškia ne tik netinkamą požiūrį į darbo priemones bei darbo laiką, bet ir tai, jog apkraunamas darbdavio interneto ryšys, kyla virusų grėsmė, nekalbant jau apie galimus autorių teisių pažeidimus ir su tuo susijusią grėsmę darbdavio reputacijai. Šie argumentai komunikacinių technologijų amžiuje tampa ypač

aktualūs, galvojant apie jautrių verslo interesų apsaugą. Tačiau aptariamoje byloje teismai pasuko klasikinių darbo teisės principų keliu ir buvo linkę ginti silpnesniąją šalį – darbuotoją. Vilniaus apygardos teismui užteko to, kad eMule programos naudojimas nebuvo įtrauktas į šurkščių darbo drausmės pažeidimų sąrašą įmonės vidaus taisyklėse, be to, darbdavys neįrodė, kad niekas kitas negalėjo prisėsti prie darbuotojui suteikto kompiuterio ir, šiam nepastebėjus, instaliuoti eMule bei parsisiųsti vaizdo ar garso medžiagos. Atleidimas pripažintas neteisėtu (Vilniaus apygardos teismo 2010 m. vasario 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-408-567/2010). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, tiesa, su minėtais motyvais nesutiko, tačiau apygardos teismo sprendimą paliko iš esmės nepakeistą, konstatavęs, jog „byloje pateikti įrodymai ... nėra pakankami išvada, kad bendrovės interneto linija apskritai buvo apkrauta ... taip pat nepateikta įrodymų, patvirtinančių teisinių padarinių rizikos (dėl autorių teisių pažeidimo) realumą“. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2010 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-305/2010). Taigi eMule byla verčia daryti išvadą, kad interneto naudojimas pramoginiiais tikslais darbo metu savaime negali būti laikomas šurkščių darbo drausmės pažeidimu, nebent darbdavys įrodytų, kad dėl tokio naudojimo patyrė realių neigiamų padarinių.

Verslo paslaptys

Beveik tuo pačiu metu teismuose pasirodė kitas su interneto naudojimu susijęs darbuotojo ir darbdavio ginčas – šį kartą dėl Skype. Ginčas kilo po to, kai darbuotoja buvo atleista iš darbo drausmine tvarka, be kita ko, už Skype naudojimą asmeniniais tikslais darbo vietoje. Tiesa, tai nebuvo vienintelė darbo sutarties nutraukimo priežastis – darbdavys dar nustatė, kad Skype programos pagalba darbuotoja perdavė konfidencialią informaciją konkuruojančiai įmonei.

Nauja šioje byloje buvo tai, kad darbuotoja teigė, jog darbdavys negali naudoti Skype įrašytų jos asmeninių pokalbių, kadangi tai yra teisės į privatumą pažeidimas. Tačiau Vilniaus apygardos teismas šį kartą palaikė darbdavį, konstatavęs, jog „darbdavys turi teisę žinoti, kokiam tikslui yra naudojamos darbo priemonės ir kuo užsiima darbuotojas darbo metu. ... Darbdavio pateikti duomenys yra susiję su ieškovės padarytais pažeidimais ir požiūriu į darbdavį, todėl apeliančės teisė į privataus gyvenimo neliečiamumą nepažeista“. (Vilniaus apygardos teismo 2010 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-401-115/2010). Darbuotojos ieškinys dėl neteisėto atleidimo atmestas.

Taigi šį kartą teismai tradiciškai išliko jautrūs darbdavio teisei į verslo paslapčių apsaugą ir galimybes gintis nuo nesąžiningų darbuotojų veiksmų. Antra vertus, tam tikri klausimai Skype byloje vis dar lieka neatsakyti, nes teismai neskyrė daug dėmesio kriterijoms ir sąlygoms, kuriomis darbdaviai gali sekti darbuotojų pokalbius internete, nepaisant asmens duomenų bei teisės į privatumą garantijų. Gali būti, kad šiuos klausimus dar teks nagrinėti Lietuvos Aukščiausiam Teismui.

Svarbiausi klausimai kol kas išlieka tie patys – kaip spręsti interneto naudojimo problemą darbo vietoje ir kokių reikalavimų turėtų laikytis darbdavys, norėdamas stebėti, kaip darbuotojas naudoja darbo kompiuteriu.

Kaip išvengti nesusipratimų

► Vilniaus apygardos teismo sprendimas eMule byloje dar kartą priminė, kad sprendžiant netinkamo kompiuterio naudojimo klausimą, viskas prasideda nuo bendrovės vidaus tvarkos taisyklių. Jeigu tai neaptarta ir nereguliuota, darbdavio interesus ginčo atveju apginti bus sunkiau.

► Stebint, kaip darbuotojas naudoja jam skirtą kompiuteriu, darbdaviui gali tekti gintis nuo pareiškimų dėl teisės į privatumą pažeidimo. Taigi tenka prisiminti Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo reikalavimus. Darbuotojas turi teisę žinoti apie jo asmens duomenų tvarkymą (šiuo atveju – tam tikros informacijos rinkimą) bei tokio tvarkymo tikslus. Be to, darbdavys gali lengvai peržengti būtino tikrinimo ribas, todėl svarbu turėti ir išankstinį darbuotojo sutikimą su jo darbo kompiuterio stebėjimu, o tai leidžia lengviau pateisinti darbdavio veiksmus.

► Interneto erdvės pagundos reiškia naujas problemas darbo santykiuose ir sudėtingas dilemas teismams. Lietuvoje dar tik pasirodė pirmieji bandymai jas spręsti. Kol kas sunku prognozuoti, ar teismai pasuks darbuotojo, ar darbdavio interesų kryptimi. Pirmosios dvi skirtingus požiūrius atskleidusios bylos lyg ir yra užuomina į tam tikrą kompromisą. Darbdavys negali pateisinti tokios kraštutinės priemonės kaip atleidimas vien dėl darbuotojo interneto naudojimo įpročių. Antra vertus, darbuotojas komunikacijos priemonės turi naudoti sąžiningai ir nepažeisdamas darbdavio interesų. Šios pareigos nepaisymas pripažįstamas šiurkščiu darbo drausmės pažeidimu.

ŠALTINIS: ADVOKATŲ KONTORA SOR-
AINEN