

# REKOMENDACIJA DĖL DARBDAVIO ATLIEKAMO TEISTUMO DUOMENŲ TVARKYMO

2024 m. gegužės 14 d. Lietuvos Respublikos Seimas priėmė Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo Nr. I-1374 pakeitimo įstatymą (toliau – Įstatymas), kurio 3 straipsniu nuo 2024 m. liepos 1 d. keičiasi **Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo** (toliau – ADTAJ) 5 straipsnis, reglamentuojantis asmens duomenų tvarkymo su darbo santykiais susijusiais atvejais ypatumus. Siekiant, kad nebūtų nepagrįstai suvaržytos žmogaus pagrindinės teisės į privatą gyvenimą ir į asmens duomenų apsaugą, Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija šia rekomendacija nori atkreipti darbdavių ir darbuotojų dėmesį į reikalavimus teistumo duomenų tvarkymui.

## 1. Kas yra teistumo duomenys?

„Teistumo duomenys“ apima informaciją apie asmenų atžvilgiu priimtus apkaltinamuosius nuosprendžius, įvykdytas nusikalstamas veikas. Nors paprasčiau kalbant tai **informacija, ar asmuo yra padaręs nusikalstamą veiką**. Šiuo atveju svarbu tai, kad informacija, kad asmuo **nėra** teistas taip pat yra jo teistumo duomenys.

Teistumo duomenys – tai informacija apie tai, kad asmuo yra / nėra padaręs nusikalstamas veikas

## 2. Kada darbdavys gali prašyti pateikti teistumo duomenis?

Nors teistumo duomenys nėra specialių kategorijų asmens duomenys<sup>1</sup>, tačiau jų tvarkymui (rinkimui, saugojimui, kitokiam naudojimui) yra taikomas **specialus režimas**, nustatytas [Bendrojo duomenų apsaugos reglamento](#) (toliau – BDAR) 10 straipsnyje<sup>2</sup>.

Taigi **norint tvarkyti darbuotojo teistumo duomenis, būtina:**

1. **laikytis** BDAR 5 straipsnyje įtvirtintų **principų**;
2. **taikyti** bent vieną BDAR 6 straipsnyje įtvirtintą **teisėto asmens duomenų tvarkymo sąlygą**.

Lietuvoje detaliau darbuotojų teistumo duomenų tvarkymo bendrąsias sąlygas reguliuoja ADTAJ.

ADTAJ taikomas tik tuomet, kai darbdavys siekia tvarkyti **savo** darbuotojų (kandidatų) teistumo duomenis

<sup>1</sup> Specialių kategorijų asmens duomenų sąrašas pateikiamas BDAR 9 straipsnio 1 dalyje.

<sup>2</sup> BDAR 10 straipsniu siekiama užtikrinti didesnę apsaugą nuo tvarkymo, kuris dėl ypatingo atitinkamų duomenų jautrumo gali itin stipriai suvaržyti pagrindines teises į privatą gyvenimą ir į asmens duomenų apsaugą (Teismo 2019-09-24 sprendimo byloje C-136/17 44 punktą).

**Pastaba.** Jei duomenų valdytojas siekia tvarkyti kitų įmonių darbuotojų teistumo duomenis (pavyzdžiui, siekiant įsigyti verslą) ir konkrečiu atveju kitos įmonės darbuotojų teistumo duomenų tvarkymas nėra nustatytas teisės aktu, tuomet tiesiogiai taikomas BDAR (teistumo duomenų tvarkymo duomenų valdytojas negali grįsti BDAR 6 straipsnio 1 dalies f punktu).

ADTAJ 5 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad **darbuotojų** (ar **kandidatų**) teistumo duomenis **galima tvarkyti dviem atvejais**:

1. kai juos tvarkyti darbdavys **privalo pagal jam taikomus teisės aktus** arba
2. kai juos tvarkyti siekiama **dėl teisėtų darbdavio interesų, išskyrus atvejus, kai darbuotojo (ar kandidato) interesai** arba pagrindinės teisės ir laisvės, dėl kurių būtina užtikrinti asmens duomenų apsaugą, **yra viršesni už darbdavio interesus**, ypač kai duomenų subjektas yra vaikas.

**Pastaba.** ADTAJ savaime nėra teisinis pagrindas tvarkyti darbuotojų teistumo duomenis. Šis įstatymas nustato sąlygas, kurioms esant tokių duomenų tvarkymas galėtų būti laikomas teisėtu

Darbuotojų (ar kandidatų) **teistumo duomenų tvarkymo teisiniai pagrindai**:

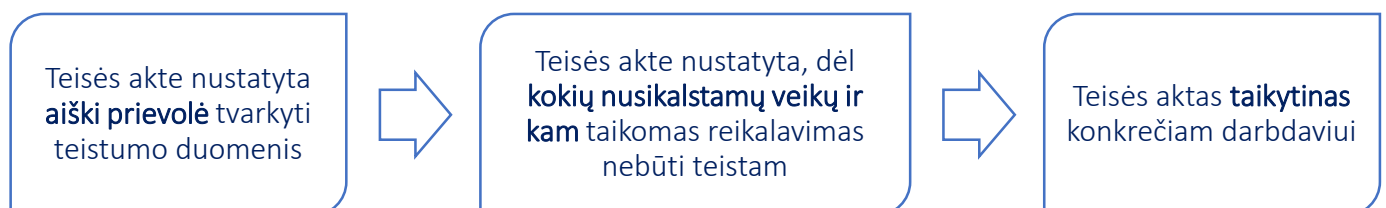
- **pirmuoju atveju** – BDAR 6 straipsnio 1 dalies c punktas, 10 straipsnis **ir konkretus darbdaviui taikomas įstatymas, kuriame** nustatyta **pareiga** įsitikinti, kad tam tikras darbuotojas (ar kandidatas) nėra teistas už tam tikras nusikalstamas veikas (teisinė prievolė).
- **antruoju atveju** – BDAR 6 straipsnio 1 dalies f punktas ir 10 straipsnis (teisėtas interesas).

**Pastaba.** Darbdavys turi teisę tvarkyti duomenis tik apie tas savo darbuotojų padarytas nusikalstamas veikas, dėl kurių jų **teistumas nėra išnykęs arba nepanaikintas**

Atkreiptinas dėmesys, kad kai numatomas darbuotojo teistumo duomenų tvarkymas, darbdavys turi **iš anksto** informuoti kandidatus apie jiems keliamus reikalavimus būti neteistiems (pagal BDAR 13 ir 14 straipsnius). Siekiant nesudaryti sąlygų pertekliniam duomenų tvarkymui (teistumo duomenų tvarkymo esant darbdavio teisėtam interesui atveju) turi būti prašoma pateikti šiuos duomenis ne visų kandidatų, o tų, kurie jau yra atrinkti užimti konkrečias pareigas.

## Teistumo duomenų tvarkymas vykdant teisinę prievolę

Darbuotojų teistumo duomenų tvarkymas vykdant teisinę prievolę turi atitikti tokius reikalavimus:



Pavyzdžiui, bankas, vadovaudamasis Lietuvos Respublikos bankų įstatymo 34 straipsnio 10 ir 14 dalimis, turi prievolę rinkti darbuotojų, kurių funkcijos banke susijusios su banko prievolių pinigų plovimo ir teroristų finansavimo prevencijos srityje vykdymu, teistumo duomenis dėl Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse numatyto sunkaus, labai sunkaus nusikaltimo arba tyčinio nusikaltimo nuosavybei, turtinėms teisėms ir turtiniams interesams, ekonomikai ir verslo tvarkai, finansų sistemai, visuomenės saugumui, valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams ar juos atitinkančių nusikalstamų veikų pagal kitų valstybių baudžiamuosius įstatymus padarymo ir nuo bausmės atlikimo, bausmės vykdymo atidėjimo ar atleidimo nuo bausmės atlikimo dienos nepraėjo 5 metai.

Darbdavys turi sugebėti įrodyti, kad šiuo atveju savo darbuotojų teistumo duomenis tvarko teisės aktuose nustatyta apimtimi ir tvarka.

**Pastaba.** Kai duomenų valdytojui nustatyta pareiga tvarkyti duomenis apie teistumą teisės aktu, tuomet duomenų valdytojas negali papildomai spręsti dėl galimybės teistumo duomenis tvarkyti dėl teisėto intereso (kadangi įstatymo leidėjas arba kitas teisėkūros subjektas jau nusprendė kokie duomenys konkrečius atveju yra būtini tvarkyti). Tokiu atveju teistumo duomenų tvarkymas būtų laikomas neteisėtu.

## Teistumo duomenų tvarkymas esant darbdavio teisėtam interesui

Esant poreikiui **tvarkyti** darbuotojo (ar kandidato) **teistumo duomenis esant teisėtam interesui**, darbdavys turi laikytis ne tik BDAR reikalavimų, bet ir užtikrinti šias apsaugos priemones (ADTAĮ 5 straipsnio 3 dalis) (taikomi **kartu**):

1. **atlikti teisėto intereso** tvarkyti darbuotojo (ar kandidato) teistumo duomenis **vertinimą**<sup>3</sup> (raštu)

**Pastaba.** Atliekant šį vertinimą, konsultuojamasi su duomenų apsaugos pareigūnu, jei jis paskirtas pagal BDAR.

2. **patvirtinti sąrašą pareigų**, kurias einančiam asmeniui keliamas reikalavimas **nebūti** teistam už tam tikras nusikalstamas veikas, **aiškiai nurodant konkrečias nusikalstamas veikas**<sup>4</sup>.

Paminėtina, kad nurodant nusikalstamas veikas, kai tai objektyviai pagrįsta, galima jas nurodyti pagal objektą, pvz., nusikaltimai finansų sistemai, nusikaltimai elektroninių duomenų ir informacinių sistemų saugumui, nusikaltimai ekonomikai ir verslo tvarkai, nusikaltimai nuosavybei, turtinėms teisėms ir turtiniams interesams. Vis dėlto, kai

Interesų pusiausvyros  
vertinimo atlikimas



Duomenų subjekto **interesai**  
**nėra viršesni**



<sup>3</sup> Plačiau apie šio vertinimo atlikimą skaitykite [Nuomonėje Nr. 06/2014 „Dėl Duomenų valdytojo teisėtų interesų sampratos“](#).

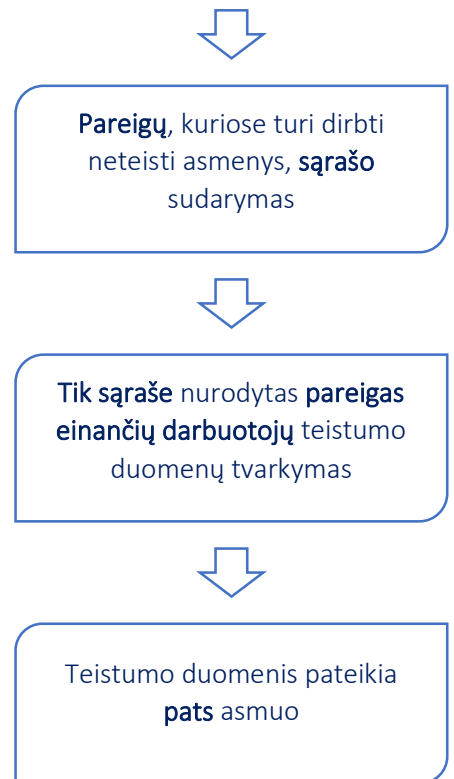
<sup>4</sup> Darbdavys, tvirtindamas minėtą sąrašą, turėtų įgyvendinti Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytas pareigas informuoti ir konsultuotis su darbuotojais (žr. Darbo kodekso Trečiasis skirsnis).

yra poreikis tvarkyti teistumo duomenis pagal atskiras nusikalstamas veikas, tik tokios veikos ir turėtų būti įtraukiamos į sąrašą<sup>5</sup>.

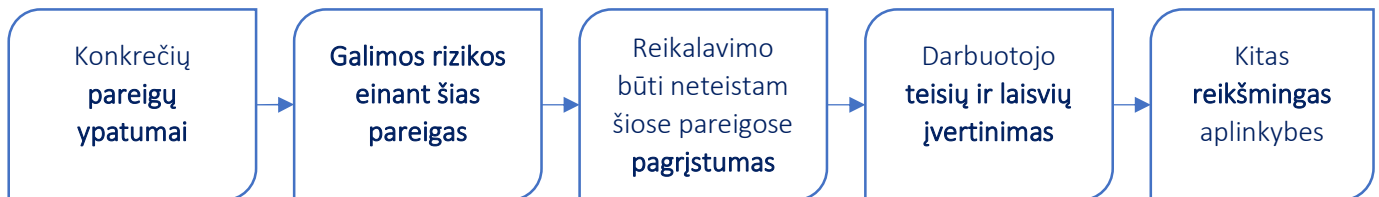
**Pastaba.** Ši informacija taip pat paskelbiama interneto svetainėje (jei ją darbdavys turi)<sup>6</sup>;

3. tvarkomi **tik to** darbuotojo (ar kandidato) teistumo duomenys, kurio einamos (ketinamos eiti) **pareigos yra šiame sąrašė**;
4. teistumo duomenis darbdaviui **pateikia pats** darbuotojas (ar kandidatas). Darbdavys **negali savarankiškai** teistumo duomenų rinkti iš valstybės registru ar kitų šaltinių.

Taigi, darbdavys  **turi teisę** prašyti pateikti teistumo duomenis **tik tuo atveju, jei** laikosi visų aukščiau nurodytų reikalavimų ir gali tai įrodyti. **Taip pat** svarbu nepamiršti, kad prašant pateikti bet kokius asmens duomenis darbuotojui (ar kandidatui)  **turi būti pateikiama** visa su šių asmens duomenų tvarkymu susijusi **informacija, nurodyta BDAR 13 straipsnyje.**



Atliekant **Darbdavio intereso tvarkyti darbuotojų teistumo duomenis vertinimą**, būtina atsižvelgti į:



### 1. konkrečių pareigų (darbo funkcijų) ypatumus

Pastebėtina, kad paprastai darbdavys negalėtų nustatyti, kad teistumo duomenų tvarkymas yra būtinas visų darbuotojų atžvilgiu, o turėtų įvertinti, kurios pareigos, dėl savo specifikos kelia tokias rizikas, dėl kurių teistumo duomenų tvarkymas būtų būtinas. Pavyzdžiui, abejotina, kad būtina tvarkyti dokumentų administratoriaus teistumo duomenis, tačiau darbuotojo, atsakingo už informacinių sistemų saugos užtikrinimą, teistumo duomenų tvarkymas galėtų būti svarstomas.

<sup>5</sup> Darbdavys, įgyvendindamas atskaitomybės principą, atliktame teisėtų interesų vertinime turėtų pagrįsti, kodėl pasirinktas sprendimas nusikalstamas veikas nurodyti pagal objektą (pavyzdžiui, nusikaltimai finansų sistemai), o ne konkrečiai nurodant tik konkrečias nusikalstamas veikas.

<sup>6</sup> Rekomenduotina šią informaciją skelbti interneto svetainės skiltyje, pasiekiamoje tiesiogiai iš pagrindinio puslapio (pavyzdžiui, skiltyje „Asmens duomenų apsauga“), kurioje paprastai skelbiama ir kita su asmens duomenų apsauga susijusi informacija. Jei darbdavys neturi interneto svetainės, rekomenduotina aptariamą sąrašą paskelbti tokiu pačiu būdu, kokiu yra paskelbti kiti veiklos dokumentai darbuotojams susipažinti.

2. **kokią riziką gali sukelti** už tam tikras veikas teistas asmuo, eidamas šias pareigas (atlikdamas darbo funkcijas)

Darbdavys turi kruopščiai įvertinti, kokią riziką teistumo duomenų tvarkymu siekiama suvaldyti. Tokiu būdu siekiama užtikrinti, kad darbuotojų teistumo duomenų tvarkymo nebūtų siekiama pagrįsti mažos ar mažai tikėtinos rizikos valdymu. Pavyzdžiui, tais atvejais, kai darbuotojui suteikiama teisė darbdavio lėšomis prekiauti vertybiniais popieriais, darbdavys, įvertindamas galimą nuostolių mastą, galėtų turėti teisėtą interesą žinoti, ar darbuotojas nėra teistas už turto iššvaistymą, sukčiavimą, atspaudą ar dokumento klastojimą ar pan.

3. **reikalavimo būti neteistam už tam tikras veikas pagrįstumą ir proporcingumą**

Šiuo atveju svarbu užtikrinti, kad darbdavio interesas būtų pagrįstas (realus, ne hipotetinis) ir pasirinktos nusikalstamos veikos, už kurias darbuotojas turi būti neteistas, būtų adekvačios ir susijusios su teisėtu darbdavio interesu ir galimomis kilti rizikomis. Pastebėtina, kad būtina taip pat pagrįsti, kodėl tokių asmens duomenų tvarkymas yra iš esmės būtinas tokioms rizikoms sumažinti ar interesui apsaugoti. Pavyzdžiui, darbdavys negalėtų pagrįsti teistumo už nusikalstamas veikas, susijusias su kelių eismo taisyklių pažeidimais, duomenų tvarkymą tų darbuotojų, kurių pareigos nėra susijusios su transporto priemonių naudojimu.

4. **darbuotojo (ar kandidato) pagrindines teises ir laisves**

Darbdavys turėtų kruopščiai įvertinti darbuotojo teisės į privatumą, asmens duomenų apsaugą, teisės pasirinkti darbą, pagrįstus lūkesčius dėl jo asmens duomenų naudojimo ir prieinamumo, taikomų kitų pareigų (pavyzdžiui, susijusių su konfidencialumu, nekonkuravimu, intelektinės nuosavybės apsauga) ir galimybės darbdavio interesą užtikrinti mažiau privatumą ribojančiomis priemonėmis santyki, taip pat kitus objektyvius lūkesčius. Šių darbuotojo teisių ir laisvių poveikis siekiamam tvarkymui ir jo proporcingumui taip pat turi būti pasvertas, t. y. ar minėtos aplinkybės nepagrindžia, kad darbdavio interesai **nėra** viršesni už darbuotojo teises ir laisves (tokiu atveju teistumo duomenų tvarkymas nebūtų suderinamas su BDAR).

**Pastaba.** Tais atvejais, kai darbuotojas yra nepilnamečio asmuo, jo teistumo duomenys **negalėtų būti tvarkomi**. Nepilnamečio, kaip pažeidžiamo asmens, interesai būtų viršesni už darbdavio interesą tvarkyti tokius asmens duomenis.

5. kitas **reikšmingas** aplinkybes

Šiuo atveju darbdavys turėtų įvertinti bet kokias kitas aplinkybes (veiklos specifiką, jai taikomus pripažintus tarptautinius standartus, darbuotojų atstovų nuomonę, darbuotojo darbo aplinkybes ar kt., kurios gali turėti įtaką vertinant tiek darbuotojo, tiek darbdavio objektyviai pagrįstus lūkesčius).