

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tina Kump

VAROVANJE ZASEBNOSTI V DELOVNEM RAZMERJU

Diplomsko delo

Ljubljana, 2003

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Tina Kump

izr. prof. dr. Rado Bohinc

VAROVANJE ZASEBNOSTI V DELOVNEM RAZMERJU

Diplomsko delo

Ljubljana, 2003

UVOD	1
1. OPREDELITEV KLJUČNIH POJMOV	3
1.1. DELOVNO RAZMERJE	3
1.2. ZASEBNOST	4
1.2.1. ZASEBNOST V DELOVNEM RAZMERJU	7
2. UMESTITEV PRAVICE DO ZASEBNOSTI V PRAVNI SISTEM	9
2.1. ZGODOVINSKI PREGLED UMEŠČENOSTI ZASEBNOSTI V PRAVNI SISTEM	9
2.2. UMEŠČENOST PRAVICE DO ZASEBNOSTI V OBSTOJEČI SLOVENSKI PRAVNI SISTEM	13
2.2.1. USTAVNO VARSTVO ZASEBNOSTI	13
2.2.2. KAZENSKOPRAVNO VARSTVO ZASEBNOSTI	14
2.2.3. CIVILNOPRAVNO VARSTVO ZASEBNOSTI	14
2.2.4. VAROVANJE ZASEBNOSTI V NOVEM ZAKONU O DELOVNIH RAZMERJIH	15
2.2.5. MEDNARODNI DOKUMENTI, KI JIH PRI VPRAŠANJU VAROVANJA ZASEBNOSTI V DELOVNIH RAZMERJIH UPOŠTEVA TUDI SLOVENIJA	16
2.2.5.1 ORGANIZACIJA ZDRUŽENIH NARODOV	17
2.2.5.2 SVET EVROPE	17
2.2.5.3 EVROPSKA SKUPNOST	17
2.2.5.4 MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (ILO)	17
3. POSAMEZNA PODROČJA ZASEBNOSTI	19
3.1. ŠVICARSKA PRAVNA TEORIJA	19
3.2. NEMŠKA PRAVNA TEORIJA	20
3.3. ZASEBNOST V PROSTORU, ZASEBNOST OSEBNOSTI IN INFORMACIJSKA ZASEBNOST	20
3.4. OSEBNI PODATKI, OSEBNE RAZMERE, OSEBNO STANJE, DRUGE AKTIVNOSTI IN VIDEZ	21
3.4.1. OSEBNI PODATKI	21

3.4.2. OSEBNE RAZMERE	22
3.4.3. OSEBNO STANJE	23
3.4.4. DRUGE AKTIVNOSTI	25
3.4.5. VIDEZ	25
4. VAROVANJE ZASEBNOSTI V DELOVNEM RAZMERJU	27
4.1. ČASOVNA OPREDELITEV VAROVANJA ZASEBNOSTI V DELOVNEM RAZMERJU	27
4.1.1. VAROVANJE ZASEBNOSTI PRED SKLENITVIJO DELOVNEGA RAZMERJA	27
4.1.2. VAROVANJE ZASEBNOSTI V ČASU TRAJANJA DELOVNEGA RAZMERJA	30
4.1.3. VAROVANJE ZASEBNOSTI PO PRENEHANJU DELOVNEGA RAZMERJA	34
5. VAROVANJE ZASEBNOSTI V DELOVNEM RAZMERJU V PRIMERJALNIH DRŽAVAH	35
5.1. VELIKA BRITANIJA	35
5.1.1. PRED ZAPOSLOTVIJO	35
5.1.2. MED TRAJANJEM ZAPOSLOITVE	36
5.1.3. PO PRENEHANJU ZAPOSLOITVE	39
5.2. NEMČIJA	39
5.2.1. PRED ZAPOSLOTVIJO	40
5.2.2. MED TRAJANJEM ZAPOSLOITVE	40
5.2.3. PO PRENEHANJU ZAPOSLOITVE	41
5.3. IZRAEL	41
5.3.1. PRED ZAPOSLOTVIJO	42
5.3.2. MED TRAJANJEM ZAPOSLOITVE	42
5.3.3. PO PRENEHANJU ZAPOSLOITVE	43
6. ZASEBNOST KOT ČLOVEKOVA PRAVICA V INFORMACIJSKI DRUŽBI	44
SKLEP	49
UPORABLJENI VIRI IN LITERATURA	54

UVOD

Pravica do zasebnosti je novejša, a hkrati temeljna človekova pravica, ki je v Sloveniji varovana že na ravni Ustave. Institut zasebnosti v delovnem razmerju pa tako v Sloveniji kot tudi v večini drugih držav dolgo časa ni bil pravno urejen, niti se temu vprašanju v pravni stroki ni namenilo posebne pozornosti. Vprašanje, kako varovati zasebnost delavca v delovnem razmerju, pa postaja v današnjem času, se pravi času, ki ga zaznamuje informacijska tehnologija, vse bolj aktualen in neizogiben problem. Prav zato sem si za svoje diplomsko delo izbrala to tematiko in bom tako s sociološkega kakor tudi s pravnega vidika poskušala osvetliti pojem zasebnosti in tako ugotoviti dejansko stanje na tem področju. Primerjala bom novi Zakon o delovnih razmerjih, kjer je prvič v slovenski zgodovini zasebnost varovana tudi z vidika delovnega prava, s pravnimi rešitvami tega problema v nekaterih drugih državah.

Delovna hipoteza, ki jo zastavljam in katero bom skozi svoje diplomsko delo poskušala bodisi dokazati bodisi zavrniti, je naslednja: pravica do zasebnosti je novejša, vendar temeljna človekova pravica, katere pomen še posebej narašča v današnjem času, se pravi v času informacijske tehnologije, in zato ta pravica tudi v delovnih razmerjih dobiva vse večji pomen in je zato tudi zakonsko vse bolj varovana.

Metode, ki mi bodo v pomoč pri pripravi tega diplomskega dela, so analiza literature, historična in primerjalnopravna analiza.

Tematika varovanja zasebnosti tako v slovenski kot tudi v tuji pravni literaturi ni bila posebno dosti obravnavana in se ji tudi ni dajalo posebnega pomena. Prav zato sem se odločila, da izberem to temo za svoje diplomsko delo, poleg tega pa vprašanje zasebnosti v delovnem razmerju postaja vse bolj aktualno tudi v Sloveniji, in nenezadnje je tema zanimiva že zato, ker je zelo življenjska in se tiče vseh nas, ki šele vstopamo v svet zaposlitve, kot tudi tistih, ki so že (ali so bili) zaposleni.

Nezadostna obravnavanost omenjene tematike mi zato predstavlja velik izziv, po drugi strani pa precejšen problem, saj je dostopno le malo literature, tako tuje kot domače, ki bi obravnavala vprašanje zasebnosti, kaj šele takšne, ki bi pokrivala

problem varovanja zasebnosti v delovnem razmerju. Vsekakor pa je tematika zelo kompleksna in dinamična ter zato toliko bolj zanimiva. Že sam institut zasebnosti se zgodovinsko gledano zelo dopolnjuje, če ne celo spreminja. Prav zato se mi zdi nujno potrebno, da pojem zasebnosti umestim v različne zgodovinske okvirje in tako dokažem vse večjo pomembnost tega vprašanja tudi v delovnem razmerju, še posebej zdaj, v dobi informacijske tehnologije. Tako poskušam zaokrožiti svoje diplomsko delo v neko celoto, katere cilj naj bi bil prikazati pomen varstva zasebnosti in s tem smotrnost določb o varovanju zasebnosti v Zakonu o delovnih razmerjih in predvideti možne spremembe v praksi, ki bi lahko bile posledice sprejetja tega zakona.

Za pomoč pri pripravi diplomskega dela bi se rada zahvalila vsem, ki so mi stali ob strani, predvsem pa somentorici Barbari Rajgelj, ki mi je pomagala pri izboru literature in mi s koristnimi usmeritvami in napotki pomagala pri premagovanju dilem, ki so se mi postavljale na pot pri pripravi tega teksta.

1.1. OPREDELITEV KLJUČNIH POJMOV

Če hočemo doumeti pomen in smisel varovanja zasebnosti v delovnem razmerju, je smotrno, da že na začetku definiramo sama pojma zasebnosti in delovnega razmerja in nato umestimo pojem zasebnosti v delovno razmerje.

1.1. DELOVNO RAZMERJE

Delovno razmerje je v zakonu opredeljeno kot dvostransko razmerje med dvema pogodbenima strankama (med delavcem – tistim, ki delo izvaja in med delodajalcem – tistim, ki delo potrebuje), “v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo osebno nepretrgoma opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca” (ZDR, 4. člen, 1.odstavek). Delavec opravlja delo na delovnem mestu, ki je določeno v pogodbi. Kot podlago za nastanek delovnega razmerja Zakon o delovnih razmerjih določa pogodbo o zaposlitvi, ki se sklene v pisni obliki. Zakonsko opredeljena pogodbeno svoboda pomeni, da ima delodajalec pravico do proste odločitve, s katerim kandidatom bo sklenil pogodbo o zaposlitvi, vendar kljub temu veljajo določene zakonske prepovedi in pa obveznost upoštevanja zahtevanih pogojev. Delovno razmerje ima naslednje značilnosti: delavec je podrejen delodajalcu; delavec je dolžan osebno opravljati delo; delo mora opravljati po navodilih delodajalca; delovna dejavnost je nepretrgana; plačilo za opravljeno delo je vezano na prisilne norme in posameznim kategorijam delavcev je zagotovljeno varstvo. V delovnem razmerju pa je potrebno predvsem zaupanje, “saj delodajalec za opravljanje dela zagotavlja svoja sredstva in delojemalca seznanja s tehnologijo, po kateri se delo opravlja, delojemalec - po drugi strani - pa v vseh pogledih omogoči delodajalcu, ta ta z njegovo osebo (posredno in neposredno) razpolaga” (Cvetko, 1999: 64).

Delovna razmerja od 1.1.2003 ureja novi Zakon o delovnih razmerjih, katerega namen je predvsem:

- *da kot delovno pravni predpis, ob uveljavljenih splošnih pravilih civilnega prava v zakonu o obligacijah, na splošno ureja delovna razmerja, (delovno razmerje je razmerje med dvema pogodbenima strankama in nastane s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi),*
- *da se v tem razmerju glede na značilnost ekonomske odvisnosti delavca, kot šibkejše stranke v delovnem razmerju, posebej pravno varuje interese delavcev in njihovo dostojanstvo, ter upošteva pravica delavcev do svobode dela, kar je kot načelo tudi mednarodno uveljavljeno,*
- *da je cilj urejanja delovnega razmerja in posebnega varstva delavcev preprečevanje brezposelnosti in vključevanje delavcev v delovni proces, hkrati pa*
- *zagotavljanje usklajenega delovnega procesa, ki prispeva k večji produktivnosti, kar je interes delodajalca in tudi splošen družbeni interes (Poročevalec, 50/1997: 44).*

1.2. ZASEBNOST

Termin zasebno lahko definiramo v razmerju do termina javno; če je javno (publicus) tisto, kar je dostopno vsem, je zasebno (privatus) tisto, kar je blizu družini, hiši, notranjosti – torej tisto, kar je domače. V sociologiji prevladujejo trije različni vidiki razmerja med javnim in zasebnim: liberalni, socialistični in pluralistično – participativni. (Cvetko, 1999)

“Prvi tip razmerja opredeljuje zasebnost kot izvorno sfero, ki konstituira javnost in ji podeljuje legitimiteto. Pri tem javnost nastopa kot garant skupne koristi blaginje posameznikov kot zasebnikov” (Cvetko, 1999: 102).

“Drugi tip je nasproten, saj javnost utemeljuje zasebnost, prednostna je javna sfera. Zasebnost je omejena na vrednotno in intimistično vedenje, ki je nepomembno z vidika družbe” (Cvetko, 1999: 102).

“Tretji tip je med obema predhodnima. Obe sferi obravnava kot izvorni, pri čemer gre za razmerje soodvisnosti med obema. Pri tem tipu je pomembno samo to, da ne pride do prevelikega razločevanja (polariziranja) med obema sferama, pa tudi ne do popolnega zlitja (fuzije) med posameznimi sferami življenja in družbeno celoto” (Cvetko, 1999: 102 – 103).

“Zametke zasebnosti kot pravice zasledimo že v antiki in kasneje v srednjem veku, vendar takrat zaradi drugačnih družbenih vrednot zasebnost še ni pomenila tiste pravice, ki bi bila ločena od skupnih navad in običajev” (Cvetko, 1999: 99). Tudi kasneje, v času fevdalizma, “v razmerju med javnim in zasebnim ni bilo opaznejših razlik, šlo je za organsko delujoče celote. Zasebnost se je podrejala skupnosti, njenim običajem in navadam” (Cvetko, 1999: 99).

Zasebnost, kot jo poznamo in pojmuje danes, se je zato pojavila šele od 19. stoletja. Z razvojem kapitalizma se je utrjevala tudi zavest o potrebi po zasebnosti, pri tem pa je bila javnost pojmovana kot garant zasebnosti. Ni šlo več za dopolnjevanje obeh sfer, ampak za ločitev oziroma polarizacijo. Življenje se je po eni strani čedalje bolj privatiziralo, po drugi strani pa se je čedalje bolj podružabljal in politiziralo. Družba je temeljila na družini, trgu in javnem mnenju, kar je bila osnova civilne družbe, ki se je postavljala nasproti državi. To pomeni po eni strani jasen mejnik, po drugi strani pa so meje med zasebnim in javnim zabrisane. Prav ta nasprotja in zabrisanosti so pogosto bile in so predmet sociološkega razmišljanja (J. Schumpeter, C. W. Mills, H. Arendt). Pojavljale so se teorije z upoštevanjem ekonomskega vidika, politično institucionalnega vidika, pravnega vidika. Zabrisane meje so povzročale težave pravnikom in filozofom. Ne enim ne drugim namreč ni uspelo v popolnosti opredeliti pojma zasebnosti (Cvetko, 1999: 99 – 100).

Izvor za vsebino zasebnosti in za njeno varstvo sta naslednji filozofski in pravni misli: prva misel se nanaša na idejo, da človeku človekove pravice pripadajo že zato, ker je človek. Država te pravice ne more ne dodeljevati ne pogojevati, njena dolžnost je le, da te pravice zavaruje in omogoči njihovo varstvo. Druga misel pa poudarja, da zasebnost ni enoplastna pravica, saj je vsaka pravica do zasebnosti nekega

posameznika negacija pravic, ki jih imajo drugi, zato če jo izvajamo neodvisno od druge, povzroča krivico. (Cvetko, 1999)

“Zasebnost oziroma pravica do zasebnosti ima različno vsebino v različnih političnih ureditvah, na njeno opredelitev pa vpliva tudi časovni horizont” (Čebulj, 1992: 7). “Vsekakor je ena tistih pravic, ki določa, kje so meje avtoritete države in prek nje celotne družbe. In zato osnovne ter bistvene okvire in načine varovanja te pravice določajo najvišji mednarodni in državni pravni akti” (Cvetko, 1999: 23). Pravico do zasebnosti so pravno prvič obravnavali pred približno sto leti, vendar pa še vedno velja za tisto človekovo pravico, ki jo je zelo težko opredeliti. Kot pravi James Michael “se – če gledamo nanjo v ozkem pomenu – zdi, da gre za luksuz najbolj bogatih; v najširšem pomenu pa gre za možnost obrambe nemočnega posameznika pred vedno hujšimi posegi oblastnežev v njegovo zadnje zavetišče” (Šelih, 1999: 41). Westin vidi zasebnost kot “izraz želje izvzetosti (iz okolja), po samoti, intimnosti, anonimnosti in po izrazu želje po razdalji (od drugih) v sodobni družbi” (Šelih, 1999: 41). Za zasebnost velja, da so se njena vsebina, obseg in pomen v času zelo spreminjali, vendar vseeno sta njeno jedro in pomen ostala enaka: zasebnost je pravica, ki v moderni družbi predstavlja svobodo. (Šelih, 1999)

Pojem zasebnosti predstavlja neovirano in svobodno uveljavljanje osebnega in družinskega življenja brez kakršnegakoli neželenega vmešavanja, nadziranja ali usmerjanja s strani družbe. (Križaj, 1989) Družba je mišljena v najširšem smislu, kajti v to kategorijo lahko štejemo državo, fizične in pravne osebe. To je ena od pravic, ki določa, kje so meje avtoritete države in prek nje celotne družbe. Prav zato osnovni okvir in načine varovanja določajo najvišji mednarodni in državni akti. Res pa je, da zasebnost ni jasno in enotno opredeljena, kar pomeni tudi različno pravno umestitev in oteženo pravno varstvo, nedvomno pa je, da je pravica do zasebnosti ena temeljnih človekovih pravic.

Človek ima pravico, da ga v njegovem osebnem in družinskem življenju nihče ne vznemirja z raznimi oblikami diskrecije, da se ne vmešava v njegovo osebno življenje in da ne obravnava njegove zasebne zadeve, ki se nikogar ne tičejo. Še bolj pa se te pravice nanašajo na preprečevanje prisluškovanja

telefonskim in drugim pogovorom; na varstvo pred javnim obravnavanjem dogodkov iz preteklosti, ki žalijo moralne interese, osebno občutljivost ter zasebnost človeka in ki nimajo več nikakršnega javnega pomena, na varstvo pred raznimi oblikami ozvočenja javnih in zasebnih prostorov; na preprečevanje uporabe magnetofona, aparata za ugotavljanje laži, na varovanje pred vodenjem raznih osebnih dosjejev in pred uporabo računalnika in drugih raznih oblik razgaljevanja življenja in osebnosti človeka (Djordjević v Križaj, 1989: 21-22).

Šele ko je zasebnost normativno opredeljena kot ena od človekovih pravic in ko jo posameznik jemlje ne le kot pravico, temveč tudi kot svojo življenjsko potrebo, je možno zasebnost brez ovir uveljavljati. Dokler posameznik ne občuti potrebe po zasebnosti in dokler pri uresničevanju te pravice ne naleti na prepreke, tako dolgo je pravica do zasebnosti le deklaracija v ustavi ali pa zakonska norma. Se pravi, da šele ko se ta pravica uveljavi, dobi svoj pravi pomen, pred tem pa je le nekakšna možnost. (Križaj, 1989)

1.2.1. ZASEBNOST V DELOVNEM RAZMERJU

Če smo si sedaj na kratko ogledali, kaj je delovno razmerje in kaj je zasebnost, je za nadaljnje delo potrebno, da zasebnost kot poseben pravni instrument prenesemo v delovna razmerja.

Pojma osebnosti in zasebnosti in njuno varovanje sta stalno odprta problema sodobne družbe, saj poleg znanih in klasičnih, nove tehnologije omogočajo več nadzora nad posameznikom, ta pa skuša svojo zasebnost varovati na vse pravno dopustne načine. Ker se pojma zasebnost in varovanje zasebnosti pojavljata v vseh medčloveških odnosih, je logično, da ju zasledimo tudi v delovnih razmerjih (Cvetko, 2002: 29).

“Varstvo zasebnosti velja sicer za obe pogodbeni stranki delovnega razmerja, vendar ima pravica do zasebnosti delavca, pa tudi njeno varstvo, večji pomen” (Novak v Cvetko, 1999: 13). Delavčeva zasebnost je institut, ki je po svoji naravi drugačen od splošnega pojma zasebnosti in tudi od pojma zasebnosti v drugih pravnih vejah. To

pravico v veliki meri opredeljuje sama narava delovnega razmerja, za katerega velja, da je razmeroma trajno in da temelji na zaupanju, poleg tega pa jo ogroža tudi nasproten delodajalčev interes. (Novak v Cvetko, 1999) Pri tem “se nujno srečamo z vprašanjem, kje se konča delavčeva zasebnost in začne delodajalčev interes” (Cvetko, 1999: 95).

Vedno kadar se srečamo s spopadom dveh različnih interesov, je bistven, kot to lepo poudarjajo nekateri teoretiki, poseben pojem, ki se izraža kot tako imenovana informacijska moč. Ta moč, ki je posledica razpolaganja s podatki, obstaja vedno in ob vsakem času, ne glede na to, v katerem času ali sistemu živimo. V praksi si je težko zamisliti državo ali delodajalca, da bi se prostovoljno odpovedala pridobivanju osebnih podatkov in s tem vdiranju v zasebnost, ne glede na demokratičnost sistema ali družbeno sredino, ki mu pripadata. Država in tudi delodajalec imata na svojem delovnem področju večje ali manjše regulativne funkcije, za katerih opravljanje je treba, take so vsaj njihove težnje, razpolagati tudi s podatki posameznikov. In tako pridemo do mesta zasebnosti v življenju na splošno, pa tudi v delovnem razmerju (Cvetko, 1999: 95).

Poleg tega je za to pravico v delovnem razmerju specifično tudi to, da se nanaša na obdobje pred sklenitvijo delovnega razmerja, med njegovim trajanjem in tudi po prenehanju le – tega. Nanaša se predvsem na naslednja področja: nadzorovanje oseb v delovnem razmerju, spolno nadlegovanje, sporočanje zdravstvenih in ostalih podatkov. (Novak v Cvetko, 1999)

Delodajalec ima v delovnem razmerju skoraj nešteto možnosti, kako kršiti delavčevo pravico do zasebnosti, vendar je problem v tem, da delavec (ali kandidat, ki se za neko delovno mesto prikladi) zaradi strahu pred izgubo dela, v takšno kršenje prostovoljno privoli. Element zaupnosti je v delovnem razmerju zelo pomemben in prav zato je delavec po eni strani manj kot na splošno zavarovan pred vdiranjem v zasebnost, poleg tega nekatera dejanja, ki se sicer štejejo za kršenje zasebnosti, v delovnem razmerju ne predstavljajo kršitve te pravice. (Cvetko, 1999)

2. UMEŠTITEV PRAVICE DO ZASEBNOSTI V PRAVNI SISTEM

2.1. ZGODOVINSKI PREGLED UMEŠČENOSTI ZASEBNOSTI V PRAVNI SISTEM

“Prizadevanja človeštva so v tisočletjih od Aristotela do Splošne deklaracije o človekovih pravicah težila h kodifikaciji in uresničevanju človekovih svoboščin in pravic. Ta prizadevanja so temeljila na naravnopravni teoriji, ki je nastala v stari Grčiji in se je razvijala vse do današnjih dni” (Križaj, 1989: 15). Naravno pravo izhaja iz prepričanja, da obstajajo naravne, večne in nespremenljive pravice in izhajajo iz generičnega bistva človeka in iz človeške družbe same in zato so sestavni del vseh listin, deklaracij in konvencij o človekovih pravicah. (Križaj, 1989)

Najpomembnejši takšni dokumenti, ki so imeli pomemben vpliv na razvoj človekovih pravic, so naslednji:

- Magna Charta Libertatum, sprejeta leta 1215 (čeprav je bil že npr. 30 let prej imenovan Georgenberški privilegij za štajersko plemstvo) velja za prvi tak dokument, čeprav ni med veljavnostjo nikomur priznavala novih pravic, šlo je le za zapis že prej uveljavljenih pravic. Kasneje so listino dopolnjevali z različnimi interpretacijami in ji dodali nove dele in s tem je dobila pomen, kakršnega ji pripisujemo danes. “Tako je šele kralj Edvard I. (1272 – 1307) izdal zakon, po katerem nobenega meščana ni mogoče zapreti brez obsodbe, kralj Edvard III. (1312 – 1377) pa zakon, da nikomur ni mogoče odvzeti svobode, ne da bi imel pravico do obrambe” (Cvetko, 1999: 42).
- Kasneje se omenja listina Habeas Corpus Act, sprejeta leta 1679 v angleškem parlamentu, in je neposredno razširila osebno svobodo,

saj je prepovedovala odvzem človekove svobode brez sodnega naloga.

- Bill and Declaration of Rights and Liberties of the Subject, krajše Bill of Rights, sprejet leta 1689 v angleškem parlamentu, je uveljavil svobodo govora, čeprav z nekaterimi omejitvami.
- Virginijska deklaracija o pravicah, sprejeta leta 1776, je pravice prvič določila na ravni ustave in zagotavlja "pravico do življenja, svobode, lastnine ter osebne sreče in varnosti, z njo pa je kot novost tudi določena svoboda tiska, ki je ni mogoče omejiti" (Cvetko, 1999).
- Deklaracija o pravicah človeka in državljana, sprejeta leta 1789 v Franciji, je priznavala enakost in neodvisnost vseh ljudi, poleg tega pa tudi prirojene pravice.
- Revolucije v letu 1848 so pomenile velik korak pri razvoju osebnostnih pravic in so v nekaterih državah (Nemčija, Avstrija, Italija) prinesle na ustavni ravni tudi nekatere državljanske svoboščine. Po zatrtju revolucij so bili akti razveljavljeni, vendar vseh pridobljenih pravic niso mogli odvzeti.
- Na mednarodni ravni so najpomembnejši akti, ki so postavili izhodišča za varovanje človekovih pravic, naslednji: Ustanovna listina Združenih narodov, sprejeta leta 1945, Splošna deklaracija o človekovih pravicah, sprejeta leta 1948, Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, sprejeta leta 1950 (ki prvič določa organe za varovanje človekovih pravic – komisijo in sodišče, danes samo sodišče), Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah, sprejet leta 1966 in pa

Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, prav tako sprejet leta 1966. (Cvetko, 1999)

Prvi mednarodni dokument, ki uveljavlja pravico do zasebnosti, je Splošna deklaracija o človekovih pravicah, ki jo je sprejela Generalna skupščina Združenih narodov. V 12. členu je pravica do zasebnosti opredeljena takole: "Nikogar se ne sme nadlegovati s samovoljnim vmešavanjem v njegovo zasebno življenje, v njegovo družino, v njegovo stanovanje ali v njegovo dopisovanje in tudi ne z napadi na njegovo čast in ugled. Vsakdo ima pravico do zakonskega varstva pred takšnim vmešavanjem ali takšnimi napadi" (Združeni narodi v Križaj, 1989: 16). Razlog, da se je ta pravica tudi pravno kodificirala, je bil povsem logičen: v času II. svetovne vojne in po njej je bila ta pravica vse prevečkrat kršena, razvoj tehničnih sredstev in drugih uporabljenih načinov kršenja zasebnosti pa so opozarjali na to, da bo zasebnost v prihodnosti vse bolj ogrožena. V pravnih virih sicer obstajajo določena razhajanja o vprašanju, ali gre za novo ali že uveljavljeno pravico, vsekakor pa je bila pravna kodifikacija posledica in odraz razmer v takratni družbi. (Križaj, 1989)

Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin "določa, da ima vsakdo pravico do spoštovanja svojega zasebnega in družinskega življenja, svojega doma in dopisovanja" (Cvetko, 1999: 53). Javna oblast se "ne sme vmešavati v uveljavljanje te pravice, razen če je to določeno z zakonom in nujno v demokratični družbi zaradi državne varnosti, javne varnosti ali ekonomske varnosti države, da se prepreči nered ali zločin, zavarujejo zdravje, morala ali pravice in svoboščine drugih ljudi" (Cvetko, 1999: 53).

Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah "v 17. členu določa, da se nihče ne sme samovoljno in nezakonito vmešavati v zasebno življenje, družino, stanovanje ali dopisovanje drugega in ga tudi ne sme nezakonito žaliti ali škodovati njegovemu ugledu. Proti takšnemu vmešavanju, žalitvam ali škodovanju ima vsakdo pravico do zakonitega varstva" (Cvetko, 1999: 52 – 53).

Parlament Sveta Evrope je leta 1970 v resoluciji št. 428 opredelil pravico do zasebnosti, ki obsega:

pravico živeti lastno življenje s čim manj vplivi od zunaj. Vsebuje pravico do osebnega življenja, pravico do družine in doma, pravico do fizične in psihične nedotakljivosti, pravico do časti in ugleda, pravico do prepovedi prikazovanja v napačni luči, pravico do prepovedi razglašanja za posameznika nepomembnih in neprijetnih dejstev, prepoved objave zasebnih fotografij in pravico do varstva zaupno pridobljenih podatkov (Cvetko, 1999: 44).

Ustavno varstvo pravice do zasebnosti se je v Jugoslaviji pojavilo dokaj zgodaj, med prvimi na svetu, in sicer leta 1963. Ta ustava je poleg klasičnih pravic s področja zasebnosti (nedotakljivost stanovanja, tajnost pisem in drugih občil, ...) pokrivala tudi nedotakljivost osebnega in družinskega življenja, kamor spada tudi nedotakljivost celovitosti človekove osebnosti, predvsem z vidika zaščite njegove podobe, zapisov osebnega značaja in rokopisov. (Križaj, 1989) Potrebno pa bi bilo poudariti, da je takratna ustava sicer vsebovala "poglavje o svoboščinah, pravicah in dolžnostih človeka in občana, vendar jih je pojmovala bolj kot pravice iz samoupravljanja" (Cvetko, 1999: 20). Poleg ustave je Kazenski zakon SR Slovenije kot kršitev človekove zasebnosti pokrival še nekatera druga dejanja, npr. razžalitev, obrekovanje, žaljiva obdolžitev, opravljanje, očitane kaznivega dejanja z namenom zaničevanja in ponarejanje listin, izdaja poklicne in uradne skrivnosti, posebni primeri izsiljevanja, kršitev tajnosti hranilnih vlog, depozitov in shranjenih predmetov v sefih, varovanje osebnih podatkov in interesov v turističnih in hotelskih organizacijah, zavarovalnicah, zdravstvenih organizacijah in drugje. (Križaj, 1989) Kljub zgoraj povedanemu pa ne moremo trditi, da so se v bivši Jugoslaviji osebne pravice razvijale na enak način kot v drugih, nesocialističnih političnih in pravnih redih. Enopartijski sistem ni bil preveč naklonjen spoštovanju človekovih pravic, v še posebno nezavidljivem položaju pa je bila pravica do zasebnosti. (Cvetko, 1999)

2.2. UMEŠČENOST PRAVICE DO ZASEBNOSTI V OBSTOJEČI SLOVENSKI PRAVNI SISTEM

Človekove pravice in s tem zasebnost so v Sloveniji varovane na različne načine in na različnih ravneh: že na ravni Ustave, s kazenskim in civilnim pravom. Poseben zakon, ki ureja vprašanje varstva osebnih podatkov, je Zakon o varstvu osebnih podatkov, pa tudi nov Zakon o delovnih razmerjih temu vprašanju posveča precej pozornosti. Uveljavitev osebnostnih pravic je še vedno v precejšnji meri odvisna od državnih predpisov, kateri niso nujno povsem usklajeni z mednarodnimi akti, zato je možno kršitev osebnostnih pravic uveljavljati tudi v postopkih pred mednarodnim Evropskim sodiščem za človekove pravice.

2.2.1. USTAVNO VARSTVO ZASEBNOSTI

Ustava Republike Slovenije, sprejeta leta 1991, posredno ali neposredno določa osebnostne pravice in varstvo le - teh. V II. poglavju kot temeljne človekove pravice in temeljne svoboščine navaja: pravico do osebnega dostojanstva in varnosti; zagotavlja nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic; zagotavlja tajnost pisem in drugih občil, varstvo osebnih podatkov (leta 1999 je bil sprejet tudi nov Zakon o varstvu podatkov) in svobodo izražanja misli, govora in javnega nastopanja, tiska in drugih oblik javnega obveščanja in izražanja. Pravica od zasebnosti je temeljna pravica, zato je z nižjim aktom kot je ustava ne da omejiti. (Cvetko, 1999)

Pravica do zasebnosti je osebnostna in nepremoženjska pravica, ki pripada posamezniku kot sestavni del njegove osebnosti, ki jo ta sočasno varuje, pri čemer je varovan tudi njegov odnos do drugih. Gre za pravico, ki pripada vsakemu človeku in učinkuje proti vsakomur, zato je treba to pravico tudi ustrezno zavarovati. (Cvetko, 1999) Opredeljena je v Ustavi in zavarovana s kazenskopravnim in civilnopravnim varstvom, v delovnem pravu pa jo ščiti Zakon o delovnih razmerjih.

2.2.2. KAZENSKOPRAVNO VARSTVO ZASEBNOSTI

Takšna oblika varstva zasebnosti pride v poštev, kadar so kršitve po mnenju zakonodajalca družbi nevarne. Tovrstno varstvo je primerno le v primerih, ko na razpolago ni drugih sredstev. Vendar pa kazenskopravnega varstva ni mogoče izključevati, kadar ima prizadeti možnost svojo pravico uveljaviti s civilnopравnim varstvom. Pravica do zasebnosti je umeščena v 16. poglavje Kazenskega zakonika Republike Slovenije, ki določa in obravnava kazniva dejanja zoper človekove pravice in svoboščine in v 18. poglavje, ki določa in obravnava kazniva dejanja zoper čast in dobro ime. Poleg tega je zaščita zasebnosti možna tudi po nekaterih členih drugih poglavij kazenskega zakonika. Nekatero določbe so primerne tudi za varstvo delavčeve zasebnosti, kot npr. določbe o kršitvi enakopravnosti, neupravičeni osebni preiskavi, neupravičenem prisluškovanju in zvočnemu snemanju, nedovoljeni objavi zasenih pisanj, neupravičeni izdaji poklicne skrivnosti ali zlorabi osebnih podatkov. (Cvetko, 1999)

2.2.3. CIVILNOPRAVNO VARSTVO ZASEBNOSTI

Obstajajo različne možnosti civilnopравnega varstva pravice do zasebnosti. Določba 187. člena Zakona o pravdnem postopku omogoča ugotovitveno tožbo. Tožnik lahko s tožbo zahteva, da sodišče ugotovi (ne)obstoj kakšne pravice ali (ne)pristnost kakšne listine. Takšna tožba je v resnici bolj teoretična možnost, ker je potrebno ugotavljati pravno korist, kar pa predvsem v zvezi z varstvom zasebnosti ni lahka naloga. (Cvetko, 1999) Obligacijski zakonik pa v določbi 134. člena omogoča zahtevek za prenehanje s kršitvami pravice osebnosti, kar pomeni, da ima vsak pravico zahtevati od sodišča oziroma drugega pristojnega organa, da odredi prenehanje dejanja, s katerim se krši nedotakljivost človekove osebnosti, osebne ali družinskega življenja ali kakšna druga pravica njegove osebnosti; z določbama 178. in 179. člena pa tudi zahtevek za povrnitev negmotne škode. 178. člen določa, da – če gre za kršitev osebnostne pravice – sodišče odredi objavo sodbe ali popravka ali odredi, da mora oškodovalec preklicati izjavo, s katero je prišlo do kršitve. Določba 179. člena pa govori o tem, v kakšnih primerih (npr. zaradi razžalitve dobrega imena in časti ali

okrnitve svobode ali osebnostne pravice) in kako je mogoče zahtevati denarno odškodnino za negmotno škodo. (Obligacijski zakonik, 2001) Seveda morajo biti tudi v primeru posega v zasebnost izpolnjene predpostavke odškodninske odgovornosti, ki so: odgovornost, škoda, protipravnost in vzročna zveza.

2.2.4. VAROVANJE ZASEBNOSTI V NOVEM ZAKONU O DELOVNIH RAZMERJIH

Čeprav se mogoče na prvi pogled zdi, da je zgoraj navedena zakonska podlaga za varovanje zasebnosti zadovoljiva, pa to velja le za nekatera področja (npr. varovanje zasebnosti v tisku, varovanje osebnih podatkov, varovanje v kazenskem, civilnem in upravnem postopku), dejanskega varovanja zasebnosti na področju delovnih razmerij pa ne pokriva. (Cvetko, 1999) V razviti družbi se s problemom varovanja zasebnosti srečujemo vse bolj, prav zato se je pojavila tudi potreba po opredelitvi in zagotavljanju varstva zasebnosti tudi v delovnih razmerjih. Novi Zakon o delovnih razmerjih, ki je stopil v veljavo 1.1.2003, in ga bom podrobneje obravnavala v naslednjih poglavjih, posebej obravnava tudi to problematiko. Zasebnost v delovnem razmerju je precej nov in nedorečen koncept, ki je povezan z razvojem delavskega razreda in sedanjega družbenega razreda, kajti prve razvojne faze kapitalizma zasebnosti delavca niso poznale. Prav zato se v sedanjem času niti delavci niti delodajalci ne zavedajo celotnega obsega pravic in obveznosti, ki jih je mogoče obravnavati v sklopu delovnega razmerja.

Zakon o delovnih razmerjih v teoriji precej popolno pokriva različna področja zasebnosti, kot so opredeljena v sociološki teoriji. Seveda pa je utopično misliti in pričakovati, da delodajalec dejansko ne bo posegal v delavčevo zasebnost in njegovo osebno življenje, saj so takšni podatki za delodajalca poglavitni. Zasebnost predstavlja neovirano in svobodno uveljavljanje osebnega in družinskega življenja brez neželenega vmešavanja in nadziranja ali usmerjanja s strani družbe, zato je nemogoče, da bi delodajalec lahko v celoti ustregel takšnim merilom glede varstva delavčeve zasebnosti. Zato je logično, da niti država niti pravna teorija in nenazadnje tudi tisti, ki jih vprašanje neposredno zadeva (se pravi delavci in delodajalci) ne

pričakujejo takšnega obsega varstva delavčeve zasebnosti, saj bi bilo to popolnoma nemogoče in nesmiselno uresničevati. zato je smiselno, da se tudi pri vprašanju varstva delavčeve zasebnosti upošteva temeljno maksimo, ki pravi:

da je potrebno vsako pravico s področja varstva zasebnosti vedno interpretirati skozi prizmo splošnega in celovitega varstva zasebnosti in osebnostnih pravic ter kompleksnega spektra interesov posameznika, ki jih zasebnost obsega. V nasprotju od mogoče najbolj splošne definicije zasebnosti kot pravice posameznika, "da se ga pusti pri miru" (torej pravice izrazito negativnega statusa, ki druge izključuje), izpostavlja pravica do komunikacijske zasebnosti drugačno (enako pomembno vrednoto – vzpostavljanje in vzdrževanje stikov z zunanjim svetom (Klemenčič v Šturm, 2002: 392). Pravica do zasebnosti je v veliki meri pomembna vrednota prav zato, ker pospešuje izmenjavo informacij z drugimi ljudmi, ustvarjanje in utrjevanje družbenih vezi in ne zgolj zaradi zagotavljanja neodvisnosti in izolacije od drugih (Union Pacific Railway v. Botsford, Vrhovno sodišče ZDA, 141 U.S. 251, leta 1891 v Šturm, 2002: 392).

2.2.5. MEDNARODNI DOKUMENTI, KI JIH PRI VPRAŠANJU VAROVANJA ZASEBNOSTI V DELOVNIH RAZMERJIH UPOŠTEVA TUDI SLOVENIJA

Pri pripravi Zakona o delovnih razmerjih so bili upoštevani tudi številni mednarodni dokumenti. Nekatere od teh dokumentov je Republika Slovenija kot pravna naslednica bivše SFRJ že nasledila, spet druge pa je ratificirala kot samostojna in neodvisna država. "V procesu harmonizacije predpisov z dokumenti Evropske unije pa so bile pregledane in vključene v zakonske rešitve tudi zahteve, ki izhajajo iz direktiv EU in se nanašajo na individualna delovna razmerja" (Poročevalec, 50/1997: 14) Naj naštejemo vsaj nekaj dokumentov, za katere se zdi, da v veliki meri opredeljujejo tudi slovensko zakonodajo glede vprašanja varovanja zasebnosti v delovnem razmerju.

2.2.5.1. ORGANIZACIJA ZDRUŽENIH NARODOV

- Splošna deklaracija človekovih pravic
- Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah
- Deklaracija o odpravi diskriminacije žensk
- Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk

2.2.5.2. SVET EVROPE

- Evropska konvencija o človekovih pravicah

2.2.5.3. EVROPSKA SKUPNOST

- Direktiva o prejemanju enakega plačila za moške in ženske. /Council Directive of 10 February 1975 on the approximation of the laws of Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women (75/111/EEC OJ 19.2. 1975 No. L 45)/
- Direktiva o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk glede dostopa do (možnosti) zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja, ter delovnih pogojev. /Council Directive of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regard access to employment, vocational training and promotion and working conditions (76/207/EEC OJ 14.2.1976 No. L 39)/

2.2.5.4. MEDNARODNA ORGANIZACIJA DELA (ILO)

- Konvencija št. 100 o enakem nagrajevanju žensk in moških za enako delo, 1951
- Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1958

- Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi), 1981

3. POSAMEZNA PODROČJA ZASEBNOSTI

Različne sociološke in pravne teorije področje zasebnosti razgrajujejo na različna podpodročja: npr. švicarska pravna teorija deli področje zaupnosti na področje skrivnosti, na zasebno področje in na javno ali splošno področje; nemška pravna teorija pa na področje skrivnosti, na zaupno področje in na zasebno področje. (Križaj, 1989) Nekatere teorije zasebnost delijo na zasebnost v prostoru, zasebnost osebnosti in informacijsko zasebnost. (Čebulj, 1992) Spet druge pa zasebnost razgrajujejo na osebne podatke, osebne razmere, osebno stanje, druge aktivnosti in videz. (Cvetko, 1999)

Med različnimi "pravnicami", ki se v literaturi pojavljajo v povezavi s splošno pravico do zasebnosti, pa lahko naštejemo vrsto pravic:

- *pravica do osebne avtonomije;*
- *pravica posameznika, "da se ga pusti pri miru";*
- *pravica do zasebnega življenja;*
- *pravica do nadzora informacij o samem sebi;*
- *pravica do omejitve dostopa do osebnih podatkov;*
- *pravica do izključnega nadzora dostopa do zasebnega življenja;*
- *pravica do najmanjšega možnega posega v zasebnost;*
- *pravica do pričakovanja zasebnosti;*
- *pravica do osamljenosti;*
- *pravica do intimnosti;*
- *pravica do avtonomnosti;*
- *pravica do distance;*
- *pravica do tajnosti (Makarovič, 2001: 153).*

3.1. ŠVICARSKA PRAVNA TEORIJA

Po švicarski pravni teoriji v področje skrivnosti spadajo tisti dogodki iz življenja posameznika, ki jih ne želi razkriti drugim, mogoče le kakšni, posebej določeni osebi. Gre predvsem za dogodke, ki so vsebinsko intimno vezani na posameznika, se pravi,

gre za posameznikovo intimo. Zasebno področje pokriva dogodke, ki jih posameznik deli z ljudmi, s katerimi je v tesni povezavi (družinski člani, prijatelji, sodelavci, sorodniki, ...) V javno ali splošno področje pa spadajo vse druge človekove dejavnosti in ravnanja, ki so drugim vedno zaznavni in navadno nastanejo v stiku z drugimi ljudmi. (Križaj, 1989)

3.2. NEMŠKA PRAVNA TEORIJA

Nemška pravna teorija pravi, da je področje skrivnosti najbolj zaprto; skrivnost posameznik zaupa le osebi, kateri zaupa in ji verjame, da bo to skrivnost obdržala zase. V to kategorijo spadajo najbolj zasebna ravnanja, misli in čustva posameznika. Zaupno področje pokriva tisti del zasebnega življenja, v katerega posameznik vključi le osebe, katerim izkazuje posebno zaupanje. Sem spadajo zaupni pogovori z znanci in prijatelji, pogovori s kolegi, poslovnimi partnerji ipd. Gre za stike z ljudmi, katerim posameznik popolnoma zaupa. V tem odnosu je zaupanje glavni temelj; tako zaupanje, ki ga posameznik nekomu izkazuje kakor tudi zaupanje, ki ga od nekoga pričakuje. Zasebno področje vključuje takšne odnose in dogajanja, ki sicer nimajo značaja osebnih skrivnosti ali zaupnosti, vendar jih posameznik želi zavarovati pred drugimi, saj gre za zasebne zadeve. (Križaj, 1989)

3.3. ZASEBNOST V PROSTORU, ZASEBNOST OSEBNOSTI IN INFORMACIJSKA ZASEBNOST

Po mnenju nekaterih avtorjev (npr. Kraemer in King, Niblet) ima pojem zasebnosti tri sestavine. Prva pokriva zasebnost v prostoru (ki zadošča želji posameznika, da je lahko sam, ločen od fizične prisotnosti drugih ljudi). Drugi sestavini pravijo zasebnost osebnosti, ki se nanaša na svobodo misli, opredelitve in izražanja. Tretjo pa so poimenovali informacijska zasebnost, katere bistvo je zagotoviti posamezniku, da lahko obdrži informacije o sebi, kadar si ne želi, da bi informacije o njem izvedeli tudi drugi. (Čebulj, 1992)

3.4. OSEBNI PODATKI, OSEBNE RAZMERE, OSEBNO STANJE, DRUGE AKTIVNOSTI IN VIDEZ

Različna področja zasebnosti pa lahko opredelimo tudi nekoliko drugače: zasebnost je možno razdeliti na naslednje segmente: osebni podatki, osebne razmere, osebno stanje, druge aktivnosti in videz. (Cvetko, 1999)

3.4.1. OSEBNI PODATKI

Osebni podatki so tisti podatki, ki kažejo na lastnosti, stanje ali razmerja posameznika, ne glede na to, v kakšni obliki so izraženi. Posameznik ima pravico do varovanja svoje zasebnosti tako, da sam določi na kakšen način in v kolikšni meri se lahko podatki o njem zbirajo, obdelujejo, shranjujejo in sporočajo drugim. Vsi podatki pa seveda niso enako občutljivi. Med zelo občutljive podatke, ki zanimajo tudi delodajalce, spadajo predvsem podatki o značajskem in socialnem stanju, podatki o socialni neprilagojenosti, podatki o škodljivih navadah in zasvojenosti, podatki o boleznih in zdravju ter o znanju in delovnih sposobnostih. Tudi podatke o finančnem stanju posameznika lahko označimo za zelo občutljivo kategorijo podatkov. Nekoliko manj so občutljivi tisti podatki, ki se tičejo posameznikovih interesnih dejavnosti in pa podatki o npr. zdravstveni dokumentaciji ali socialnih registrih. Med manj občutljive podatke pa spadajo tudi podatki o članstvu v različnih organizacijah, društvih in podatki iz davčnih, zemljiškoknjižnih registrov ter podatki o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Ne glede na zgoraj povedano pa je dejstvo, da vprašanje varstva osebnih podatkov postaja vse bolj pereče, predvsem zaradi naglega razvoja informacijske tehnologije v zadnjih desetletjih. (Cvetko, 1999)

Delodajalec lahko po Zakonu o varstvu podatkov obdeluje osebne podatke le, če je obdelava le-teh določena z zakonom oziroma če v to pisno privoli posameznik, na katerega se podatki nanašajo. Osebne podatke, ki se nanašajo na rasno ali drugo poreklo, politična, verska in druga prepričanja, spolno vedenje ali pripadnost sindikatu se lahko zbira le na podlagi pisne privolitve posameznika.

Načeloma se osebni podatki zbirajo neposredno od posameznika, le v nekaterih primerih, ki jih določa zakon, se lahko zbirajo tudi od drugih oseb ali iz že obstoječih zbirk. Za zbiranje osebnih podatkov, povezanih z narodnim, rasnim in drugim poreklom, političnimi, verskimi in drugimi prepričanji, izobrazbo, zdravstvenim stanjem (razen nalezljivih bolezni) in spolnim vedenjem od drugih oseb ali iz že obstoječih zbirk, je potrebno pisno privoljenje posameznika. Za delavca to pomeni, da mora biti seznanjen s tem, katere podatke o njem zbira delodajalec, ta pa mu mora tudi dokazati namen, kateremu naj bi zbiranje teh podatkov služilo.

Zakon tudi določa, da se osebni podatki ne smejo obdelovati v drugačne namene, kot jih dovoljuje zakon oziroma brez pisne privolitve posameznika. Zelo pomembna je tudi določba, ki pravi, da se lahko osebni podatki shranjujejo in uporabljajo le omejen čas – le dokler se ne doseže namen, zaradi katerega so se sploh obdelovali. Po preteku tega časa pa je potrebno podatke zbrisati ali pa jih blokirati. Torej se lahko zbirajo podatki le za potrebe delovnega razmerja in morajo biti po preteku le-tega izbrisani.

3.4.2. OSEBNE RAZMERE

Osebne razmere so razmerja, v katera stopajo posamezniki, med njih štejemo vse od sosedskih odnosov, posameznikovih medčloveških odnosov, družinskih razmerij, pa do finančnega oziroma premoženjskega stanja in posameznikovih razmer. Možnosti za zlorabo takšnih podatkov so velike, "saj lahko uporaba informacije o družinskih razmerah, predvsem pa o finančnem in premoženjskem stanju, dostikrat vpliva na človekove odločitve" (Cvetko, 1999: 151) in tudi dejansko so (bile) zlorabe teh podatkov v delovnih razmerjih precej pogoste. Do zlorab teh podatkov prihaja največkrat v tistih organizacijah, kjer imajo enotno računalniško voden informacijski sistem, v katerega imajo vpogled številni delavci. Do zlorab lahko pride zaradi različnih razlogov in to tako s strani vodstva kakor tudi s strani sodelavcev. Zaradi tega so bile potrebne korekcije programov, saj je bilo potrebno izključiti neupravičene možnosti pridobivanja in uporabe takšnih podatkov. Možen je tudi nadzor nad uporabo čekov in čekovnih kartic, kreditnih kartic in, nenazadnje, bonov

v menzi. Takšni podatki razkrijejo človekove navade pri porabi sredstev ali prehranjevanju in za nekatere delodajalce znajo biti tudi tovrstni podatki zanimivi, posebej v primeru, če delovno mesto od posameznika zahteva določene lastnosti. (Cvetko, 1999)

3.4.3. OSEBNO STANJE

Ta kategorija upravičeno zahteva največjo mero zaupnosti, saj pokriva človekove najintimnejše misli, občutja in stanja; pokriva človekovo zdravstveno stanje, njegovo spolno vedenje in pa delovne zmožnosti posameznika. Na drugi strani pa je interes delodajalca da pridobi tovrstne podatke zelo velik, vendar zaradi tega nikakor nima pravice, da bi mu bili dostopni vsi podatki s tega področja. (Cvetko, 1999) V nadaljevanju bom na kratko predstavila vsakega od zgoraj naštetih področij.

Zdravstveno stanje uživa izjemno pomembnost v institutu zasebnosti, zato je to vprašanje urejeno s številnimi predpisi in tudi s kodeksi poklicne etike. Že Hipokratova prisega zavezuje zdravnika k molčečnosti glede vsega, kar bo pri opravljanju prakse izvedel od bolnika. Ta molčečnost pa seveda ne velja le za zdravnike in zaposlene v zdravstvenih ustanovah; velja za vse tiste, ki sodelujejo v številnih upravnih postopkih in imajo tako možnost vpogleda v bolnikove kartoteke ali v njegove podatke. To so predvsem pravniki, sociologi, psihologi in drugi podobni poklicni profili in zato tudi za njih velja dolžnost varovanja poklicne skrivnosti. Le posameznik je lastnik svojih podatkov in svojih skrivnosti, zato - vsaj v večini primerov - lahko le on tazkrije svoje skrivnosti javnosti. To načelo izhaja iz spoštovanja vsakega slehrnika, upošteva ga tudi slovenski Zakon o zdravstveni dejavnosti. Vendar Kodeks medicinske deontologije določa, da je zdravnik razrešen poklicne molčečnosti, če je to nujno potrebno za dobrobit bolnika, bolnikove družine ali družbe nasploh. (Flis, 1998)

Odrekanje posredovanja pomembnih podatkov znotraj odgovorne strokovne skupine pa je huda kršitev strokovnih in etničnih norm. Zdravnik je dolžan varovati avtonomijo bolnikove zasebnosti, vendar le do tiste mere, dokler s tem ne ogroža

načela dobrobitnosti oziroma dokler zaradi varovanja poklicne skrivnosti niso ogrožena življenja drugih ljudi. V primeru odločanja npr. o pilotovi sposobnosti za upravljanje letal zdravniku ni potrebno razkriti pilotove pretekle okuženosti z gonorejo, mora pa posredovati podatke o morebitnem sedanjem uživanju psihotropnih snovi. (Flis, 1998)

Tudi v primeru zdravstvenih podatkov je treba upoštevati načelo sorazmernosti. Jasno je, da določeni poklici zahtevajo večje posege v področje zasebnosti. Npr. za delavce, ki na svojem delovnem mestu uporabljajo nevarna orodja ali orožje, je pomembno, da se strokovno pregleda in testira njihove psihofizične lastnosti, saj se le tako lahko zagotovi varnost njih samih in vseh ostalih. Seveda morajo biti delavci seznanjeni s pogoji za sprejem in opravljanje določenega dela, poleg tega se morajo vse preiskave in testiranja opravljati z vednostjo in privolitvijo kandidata za zaposlitev oziroma delavca. V ostalih primerih pa mora delodajalec strogo spoštovati zaupnost glede zdravstvenega stanja, zato praviloma tudi ne sme izvajati testov niti glede zlorabe alkohola, drog ali tablet (razen če je ogrožena varnost pri delu) niti ne sme zahtevati rezultatov testa glede okužbe z virusom HIV. (Cvetko, 1999)

Zdravstvo razpolaga z mnogimi zelo občutljivimi podatki, ki so zelo zanimivi za kadrovice v delovnih organizacijah. To je razumljivo, saj je dobro zdravstveno stanje delavca pogoj za manjše tveganje, ki je pomembno predvsem za tiste kadre, ki zavzemajo ključna strokovna in vodilna delovna mesta. Znani so različni primeri, ko je prihajalo do uporabe podatkov o zdravstvenem stanju za kadrovske selekcije. (Križaj, 1989) Kot po Meyerju navaja Križaj: "Tako npr. je v tovarni Opel obratni svet nasprotoval uporabi računalnika "za lov na bolne kolege" (Križaj, 1989: 60). Pri Hoechstu AG pa npr. mesečno izdelujejo seznam delavcev, ki so v zadnjih dvanajstih mesecih več kot šestkrat izostali z dela, od tega več kot dvakrat neopravičeno. (Križaj, 1989)

Spolne navade, ki so drugačne od običajnih, v sodobnih demokratičnih družbah ne pomenijo kaznivega dejanja, tudi Ustava RS določa, da ne smejo vplivati na zagotovitev priznanja enakih pravic in temeljnih svoboščin. Spolne navade za

delodajalca navadno niso pomembne, pomembne postanejo šele takrat, ko pride do njihove zlorabe na delovnem mestu. (Cvetko, 1999)

Delovna zmožnost predstavlja zdravstveno stanje, ki omogoča opravljanje določenega poklica, po drugi strani pa delovno zmožnost kot jo opredeljujejo predpisi iz invalidskega zavarovanja. Tu prinaša novi Zakon o delovnih razmerjih pomembno novost: zakon ne predvideva več splošne zdravstvene zmožnosti kot pogoj za sklenitev pogodbe o zaposlitvi.

3.4.4. DRUGE AKTIVNOSTI

V to kategorijo spadajo podatki o posameznikovih hobijih, o tem, s katerimi športi se nekdo ukvarja, o opravljanju honorarnega dela, o združevanju v različnih organizacijah, o političnih aktivnostih posameznika in morebitnih ostalih aktivnostih. Delodajalca ti podatki ponavadi ne zanimajo preveč in zato se teh podatkov ponavadi ne zbira. Pomembni pa postanejo, kadar se približajo njegovim interesom ali interesom dela in kadar lahko vplivajo na opravljanje dela. V primeru, da bi delavec opravljal honorarno delo v konkurenčni dejavnosti in bi pri tem lahko uporabljal ali zlorabljal podatke, ki jih je dobil na svojem delovnem mestu, potem lahko delodajalec zahteva pravno varstvo svojih interesov.

Bolj nedorečeno pa je vprašanje političnega delovanja. Ustavna pravica zagotavlja, da je vsakomur dovoljeno svobodno izražanje političnega in drugega prepričanja, hkrati pa sama Ustava določa, da poklicni pripadniki obrambnih sil in policije ne smejo biti člani političnih strank in da delovanje v organih političnih strank ni združljivo s funkcijo ustavnega sodnika, sodnika ali državnega tožilca. (Cvetko, 1999)

3.4.5. VIDEZ

Zunanja podoba posameznika je pomemben del človekove zasebnosti, vsak človek ima pravico, da sam odloča, kako je urejen, kakšen je stil njegovega oblačenja, kako

ima urejene lase, brke ali brado. Urejenost in osebna higiena sta pri zaposlovanju prednost (večkrat zasledimo tudi v oglasih za prosto delovno mesto kot pogoj npr. urejen videz), nekatere večje gospodarske družbe celo sprejemajo pravilnike, kjer določajo minimume, ki jih morajo glede zunanjega videza spoštovati njihovi delavci. Pri nas zaenkrat sicer še ne, v svetu pa je bilo kar nekaj odmevnih sporov glede oblačenja, frizure, splošnega videza, telesne teže ali telesnega vonja. (Cvetko, 1999)

Večina delovnih mest, ki zahtevajo urejen zunanji videz, je vezanih tudi na nošenje službene obleke. Nošenje le-te se zahteva npr. od upravnih organov (policija, vojska, carina), pa tudi od nekaterih kategorij ostalih zaposlenih (zdravniki, medicinske sestre, vozniki avtobusov, sprevodniki, letalski uslužbenci, kuharji, trgovci,...). Tudi takšne zahteve lahko predstavljajo kršenje delavčeve zasebnosti, če delavec ni že pred nastopom dela seznanjen s takšnimi pogoji za zasedbo delovnega mesta. Čim pa je delavec seznanjen in ko podpiše pogodbo o zaposlitvi, pa to ni več poseg v zasebnost, saj gre za dovoljeno omejevanje človekovih pravic. (Cvetko, 1999)

4. VAROVANJE ZASEBNOSTI V DELOVNEM RAZMERJU

4.1. ČASOVNA OPREDELITEV VAROVANJA ZASEBNOSTI V DELOVNEM RAZMERJU

Ker se razmerje med delavcem in delodajalcem prične že pred samo sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi in se ne konča niti po prenehanju le-te, je pomembno, da opredelimo različne vrste varstva zasebnosti v različnih fazah delovnega razmerja; se pravi pred sklenitvijo delovnega razmerja, v času trajanja in po prenehanju le-tega. To je pomembno predvsem zaradi tega, ker do poseganja v delavčevo zasebnost lahko pride v vsaki od faz delovnega razmerja in zato je smotno, da si ogledamo možnosti kandidata oziroma delavca, kako se zaščititi pred kršenjem pravice do zasebnosti.

4.1.1. VAROVANJE ZASEBNOSTI PRED SKLENITVIJO DELOVNEGA RAZMERJA

Zakon tako za delodajalce kot tudi za delavce predvideva določene pravice in obveznosti. Glede pravic in obveznosti pri sklepanju pogodb o zaposlitvi zakon določa obvezno objavo prostih delovnih mest, kar izhaja iz 49. člena Ustave, ki določa, da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. V okviru določil o objavi zakon posebej izpostavlja obveznost enakega obravnavanja glede na spol. Delodajalec ne sme prostega delovnega mesta samo za ženske ali pa samo za moške. 14. člen Ustave določa, da smo si pred zakonom vsi enaki in iz te določbe izhaja tudi določba 6. člena ZDR, kjer je jasno določena prepoved diskriminacije. Nanaša se na iskalca zaposlitve in tudi na zaposlenega delavca in zapoveduje, da delodajalec iskalca zaposlitve oziroma delavca zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmeritve ali zaradi drugih osebnih okoliščin ne sme postavljati v neenakopraven položaj, da morajo biti ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih, odsotnostih

z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi in da je prepovedana tako neposredna kot tudi posredna diskriminacija zaradi spola. Tudi v EU je to vprašanje pravno urejeno in sicer s Council Directive of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regard access to employment, vocational training and promotion and working conditions (76/207/EEC). V primeru kršitve prepovedi diskriminacije pri zaposlitvi je delodajalec neizbranemu kandidatu oziroma delavcu odškodninsko odgovoren, breme dokazovanja je na strani delodajalca.

Seveda obstajajo tudi izjeme; zakon dovoljuje, da je delovno mesto lahko objavljeno tudi samo za moške ali samo za ženske v primeru, ko je določen spol nujen za opravljanje dela; različna obravnava moškega in ženske mora izhajati iz vrste in narave dela. Podobno to vprašanje rešuje tudi določba drugega odstavka 1. člena Konvencije MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih.

V postopku izbire zakon predvideva delodajalčevo možnost zahtevati kandidatova dokazila o izpolnjevanju pogojev, pri čemer je spet aktualno vprašanje varnosti zasebnosti posameznika. Kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delom na delovnem mestu, tako da delodajalec kandidatu ne sme postavljati takšnih vprašanj. Zakon zahteva, da se lahko od kandidata zahteva le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela, ne sme pa se zahtevati podatkov o družinskem stanju, zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti ali načrtovanju družine. Takšna ureditev pomeni osnovno varovanje področja človekove intimne, zato pridobitev tovrstnih podatkov ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

Zakon o delovnih razmerjih uveljavlja še dve prepovedi delodajalcu v zvezi s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi. Delodajalcu je prepovedano pogojevati sklenitev pogodbe o zaposlitvi tako, da bi kandidatki prepovedal nosečnost ali pa da bi pogodbo o zaposlitvi vezal na predhoden podpis odpovedi pogodbe s strani delavca.

Kot pogoj za sklenitev delovnega razmerja zakon ne predpisuje več splošne zdravstvene sposobnosti, vseeno pa je z več predpisi določeno, da mora delavec predhodno opraviti zdravniški pregled. Ta pregled pa se sme nanašati le na okoliščine, ki so v neposredni zvezi s pogoji na delovnem mestu, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi.

Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi mora kandidat predložiti dokaze, da izpolnjuje pogoje za opravljanje dela in delodajalca obvestiti o vseh dejstvih in okoliščinah, ki bi lahko bile pomembne pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi. Takšna obveznost pa ne pomeni, da bi kandidat obveščal delodajalca o dejstvih in okoliščinah, ki niso v neposredni zvezi z opravljanjem dela na delovnem mestu, za katerega se poteguje in prav tako ni dolžan odgovarjati na vprašanja, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

Delodajalec pa vseeno želi pridobiti čim več podatkov o posameznem kandidatu in v ta namen se poslužuje različnih sredstev. V zadnjem času se je celo tudi pri nas razširila detektivska dejavnost, ki preverja prosilce za zaposlitev. V interesu organizacije je, da izbere takšnega kandidata, ki je pošten in produktiven in tako preventivno deluje za zmanjševanje škode. Metode preverjanja kandidatov za zaposlitev so zelo raznovrstne: od psiholoških testov, poligrafskega testiranja, intervjuja, do preverjanja prosilčeve preteklosti (kje je bil zaposlen, ali je bil obsojen zaradi kakšnega kaznivega dejanja,...) Najbolj sporno je poligrafsko testiranje, saj je ponavadi bolj ali manj skrito in zato ga lahko opredelimo kot tipičen primer kršenja zasebnosti posameznika. (Kotnik, 1999) “Zelo pomembni za delodajalca so tudi podatki o prejšnjih zaposlitvah prosilca ali o njegovem prejšnjem življenju” (Kotnik, 1999: 166). Tudi tu delodajalci najemajo zasebne detektive, kateremu je omogočeno, da pridobi podatke iz evidence o zaposlitvi. To vprašanje ureja Priporočilo št. R(89)2 Komiteja ministrov Sveta Evrope o varstvu osebnih podatkov, ki se uporabljajo za namene zaposlovanja. (Kotnik, 1999)

V skladu z 8. členom tega akta je sporočanje (posredovanje) osebnih podatkov drugim subjektom (ne javnim organom ali javnim ustanovam) dopustno le: če je takšna sporočitev nujna za namene zaposlovanja, da ni

nezdružljiva z namenom, za katerega so bili podatki izvirno zbrani, zaposleni oziroma njihovi zastopniki so s tem seznanjeni; in če v to izrecno privoli zaposleni, na katerega se podatki nanašajo, ali če je sporočitev dovoljena na podlagi nacionalne zakonodaje (Čebulj v Kotnik, 1999: 166).

V slovenski zakonodaji ni nikakršnega predpisa, ki bi poligrafsko testiranje dovoljevalo, sploh pa ne na področju zaposlovanja. Res pa je, da prostovoljna privolitev izključuje protipravnost. Še posebno, če je prostovoljnost izsiljena z grožnjo ali čim podobnim, je poligrafsko testiranje nedopustna metoda, ki posega v človekovo zasebnost. Kljub neetičnosti takšnega početja pa poligrafsko testiranje, v večjem obsegu, opravljajo zasebni detektivi in sicer za zasebne delodajalce. (Kotnik, 1999)

Delodajalce zelo zanima tudi finančno stanje delavca oziroma kandidata, ki se namerava zaposliti. "Ljudje z nizkimi dohodki lahko predstavljajo potencialno nevarnost, da bodo kot zaposleni na tak ali drugačen način oškodovali delodajalca. Po drugi strani pa se pojavlja pomislek takemu pojmovanju, češ, ali ni to postavljanje določenih skupin ljudi v diskriminatoren položaj" (Kotnik, 1999: 166). Ne glede na to, pa v ta namen delodajalci najemajo zasebne detektive, ki do takšnih podatkov ne morejo zmeraj priti po zakoniti poti in spet pride do kršenja človekove zasebnosti. (Kotnik, 1999)

4.1.2. VAROVANJE ZASEBNOSTI V ČASU TRAJANJA DELOVNEGA RAZMERJA

Oblike nadzora kot npr. s tehničnimi sredstvi, telesnimi pregledi, telefonskim prisluškovanjem so možni le v določenih primerih – predvsem s soglasjem delavcev, vendar se praviloma ne opravljajo. Delodajalec tudi nima vpogleda v delavčev prosti čas in v njegove prostočasne aktivnosti. Vsi podatki, ki se nanašajo na vrednotenje delavca in na njegovo zdravstveno stanje, morajo biti varovani. (Cvetko, 1999)

Zgoraj navedeni 6. člen Zakona o delovnih razmerjih, ki prepoveduje kakršnokoli obliko diskriminacije, velja v vseh fazah delovnega razmerja; se pravi ne le pred in ob

sklenitvi delovnega razmerja, temveč tudi med trajanjem le-tega in tudi po prekinitvi pogodbe o zaposlitvi. Delodajalčeva nova obveznost, določena z zakonom, je tudi ta, da varuje delavčevo osebnost, kamor sodi varovanje in spoštovanje delavčeve osebnosti, upoštevanje in varstvo delavčeve zasebnosti, dostojanstva delavca pri delu, kar se nanaša na zagotavljanje okolja, kjer delavec ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave in pa varstvo osebnih podatkov. Vse našete obveznosti lahko zasledimo tudi v drugih primerjalnih ureditvah.

Ker je nevarnost diskriminacije v delovnih razmerjih zelo velika, zakon na ta problem opozorja tudi v naslednjih določbah: v 45. členu, kjer obravnava varovanje dostojanstva delavca, v 81. členu, kjer obravnava dopustnost odpovedi (če razlogi izhajajo iz 6. člena tega zakona, je odpoved neveljavna), v 89. členu, kjer obravnava neutemeljene odpovedne razloge, v 112. členu, kjer obravnava izredno odpoved delavca, v 133. členu, kjer obravnava enako plačilo žensk in moških in v 204. členu, kjer obravnava uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo.

Načelo enakega plačila ne glede na spol je zakonsko določeno, saj predstavlja pomemben vidik varovanja zasebnosti v delovnem razmerju. Da zakonodaja prepoveduje tovrstno diskriminacijo, je zelo pomembno, saj je takšno nepravilno plačevanje pogosta praksa delodajlcev. In ker diskriminacija glede na spol predstavlja kršenje osnovnih pravic posameznika, jo v okviru varovanja zasebnosti prepoveduje tudi Zakon o delovnih razmerjih, ki pri urejanju tega problema sledi slovenski Ustavi in številnim pobudam mednarodnih organizacij (Združeni narodi, posebej Mednarodna organizacija dela (MOD), Svet Evrope in Evropska skupnost). 119. člen Sporazuma o EGS (EEC Treaty) ohranja načelo enakega plačila za enako delo. Konvencija MOD št.100 (ki je v tesni povezavi s konvencijo št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih) zavezuje države članice, da zagotovijo enako nagrajevanje moške in ženske delovne sile za enako delo. (Poročevalec, št. 50, 1997) Takšen ukrep je res dobrodošel, saj so v realnosti tako v Sloveniji kot v svetu razmere precej diskriminatorne. "Ženske imajo nižje dohodke kot moški, v Sloveniji v povprečju za 15 odstotkov. Ženske z diplomo MBA v celotni poklicni karieri

zaslužijo približno 80 odstotkov plače, ki jo prejme moški z enako izobrazbo” (Koražija, 2002: 69).

Posebna določba ureja tudi vprašanje varstva delavčevih osebnih podatkov. Določbe in omejitve, ki jih navaja ZDR, so povzete iz Zakona o varstvu osebnih podatkov. Osebnih podatki se lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in dostavljajo tretjim osebam le, če je to v zvezi z delovnim razmerjem oziroma če je potrebno za uresničevanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali če tako določa zakon. Če za zbiranje osebnih podatkov ni več zakonske podlage, se jih ne sme uporabljati in morajo biti izbrisani. (Cvetko, 2002)

Zagotavljanje dostojanstva delavcu pri delu se nanaša na zagotavljanje takšnega okolja, kjer delavec ne bo izpostavljen spolnemu nadlegovanju in kjer ne bo prišlo do zlorabe osebnih podatkov. Določbe o varovanju pred spolnim nadlegovanjem so posledica raziskav, ki kažejo naraščajoč trend spolnega nadlegovanja na delovnem mestu. Zato je MOD priporočila, da države v zakone vnesejo primerno zaščito. Zakon tako določa, da mora delodajalec delavcu zagotoviti takšno delovno okolje, kjer nihče ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave ali kakšnemu drugemu na spolu temelječemu vedenju, ki bi žalil dostojanstvo moških in žensk pri delu. Takšno ravnanje ni dopustno niti s strani delodajalca ali predpostavljenih niti s strani sodelavcev. (Cvetko, 2002) Raziskave kažejo, da je verjetnost spolnega nadlegovanja manjša v organizacijah, kjer je delež zaposlenih žensk in moških približno enak in kadar sta oba spola enakomerno razporejena po ravneh hierarhične lestvice. Pri spolnem nadlegovanju gre v praksi pogosto za demonstracijo moči, ne pa za samo spolnost. Nadlegovanje se pogosto uporablja le kot sredstvo, da se ženske obdrži tam, kamor sodijo.

Če pride do spora, mora delodajalec dokazati, da je ravnal tako, da bi neželena dejanja preprečil. Če delodajalec ne zagotovi takšnega okolja, stori prekršek in se kaznuje z denarno kaznijo. (Cvetko, 2002)

Zakonska določba o varovanju delavčevega dostojanstva pri delu oziroma varovanju pred neželenim ravnanjem spolne narave je pozitivna in potrebna,

kako se bo uporabljala v praksi pa je zaenkrat vprašanje. Pri uporabi te določbe zna priti do problemov pri ugotavljanju, kaj sploh predstavlja neželjeno ravnanje spolne narave. Ta problem se namreč pojavlja povsod, kjer je tovrstno varovanje osebnosti ali zasebnosti zakonska ali celo ustavna materija. Znano je, da so tam, kjer pravna praksa uspe iz spolnega nadlegovanja uspešno izpeljati odškodninski spor tovrstne kršitve obravnavane bistveno bolj pogosto kot v drugih pravnih sistemih. Za prakso je lahko zanimivo, da se tako imenovana spolna zloraba lahko v nekaterih pravnih sistemih prične že z občutkom, da je šlo za spolno zlorabo, pogledom, napačno naglašeno besedo, v drugih pa je potreben bolj ali manj intenziven fizičen stik. Važno pa je, da se bo morala v praksi, v vsakem primeru kot spolno nadlegovanje obravnavati vsaka, še tako majhna zloraba, če gre za mladoletnika ali odraslo nemočno osebo (Cvetko, 2002).

Tudi pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi novi zakon varuje delavčevo zasebnost. Pogodbo o zaposlitvi lahko odpovesta obe pogodbeni stranki, s tem da delavec lahko odpove pogodbo brez obrazložitve, delodajalec pa le, če obstaja utemeljen razlog, zaradi katerega nadaljevanje delovnega razmerja ni več mogoče. Redna ali izredna odpoved (razlika je v tem, da pri prvi obstaja odpovedni rok, pri drugi pa ne) pogodbe o zaposlitvi zaradi diskriminacije je neveljavna in prav tako tudi v primeru, če je podana s strani delavca zaradi grožnje ali prevare delodajalca in če je delavec v zmoti.

Delodajalec torej ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi zaradi začasne odsotnosti z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni, poškodbe, nege družinskega člana ali izrabe starševskega dopusta; zaradi vložitve tožbe ali udeležbe v postopku zoper delodajalca zaradi zatrjevanja kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja; zaradi članstva v sindikatu ali udeležbe v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa oziroma med delovnim časom, če je ta v dogovoru z delodajalcem; zaradi udeležbe v stavki; zaradi kandidature za funkcijo delavskega predstavnika in zaradi rase, barve kože, spola, zakonskega stanu, družinske obveznosti, nosečnosti, verskega in političnega prepričanja, nacionalnega in socialnega porekla. (89. člen Zakona o delovnih razmerjih, 2002)

4.1.3. VAROVANJE ZASEBNOSTI PO PRENEHANJU DELOVNEGA RAZMERJA

Vsi pomembni podatki, ki naj bi jih delodajalec poznal o prejšnjih zaposlitvah delavca, so navedeni v delovni knjižici. Vsak redno zaposleni ima svojo delovno knjižico, ki je javna listina in vsebuje podatke (čas zavarovalne oziroma pokojninske dobe, strokovna izobrazba), ki se uporabljajo za uveljavitev pravic iz delovnega razmerja in kasneje iz pokojninskega ali invalidskega zavarovanja. (Cvetko, 1999)

Delodajalec mora ob prenehanju delovnega razmerja delavcu vrniti vse dokumente in na zahtevo delavca tudi izdati potrdilo o vrsti dela, ki ga je pri njem delavec opravljal. V takšnem potrdilu pa delodajalec ne sme navajati ničesar, kar bi delavcu lahko povzročalo škodo pri sklepanju nove pogodbe o zaposlitvi. Dejstvo pa je, da informacije o zaposlenih, ki menjajo delodajalca, med delodajalci krožijo neformalno. Slovenija, ki je majhna država in kjer se večina delodajalcev med seboj pozna, je ta problem še bolj pereč kot v večjih državah. Kljub vsem zahtevam o varovanju podatkov in zasebnosti delavca v delovnem razmerju, informacije krožijo, tudi tiste najbolj osebne in zaupne. (Cvetko, 1999) Zaradi neformalnosti dajanja podatkov je takšno kršenje pravice do zasebnosti zelo težko dokazati in sankcionirati in morda je prav zato tudi zakonsko skoraj nemogoče takšno početje delodajalcev preprečiti.

5. VAROVANJE ZASEBNOSTI V DELOVNEM RAZMERJU V PRIMERJALNIH DRŽAVAH

Sodobne družbe, ki so utemeljene kot socialne države, glede varovanja zasebnosti spoštujejo podobne standarde, čeprav vsaka od držav problem obravnava po svoje. držijo se načela, da je vsakemu zagotovljena pravica do spoštovanja njegovega zasebnega pa tudi družinskega življenja, doma in dopisovanja, razlike pa so pri vmešavanju oblasti v uresničevanje te pravice. Opazne so pri obravnavanju, kaj je problem državne ali javne varnosti, ljudske blaginje in kaj je družbena morala (Cvetko, 1999a: 95).

5.1. UREDITEV V VELIKI BRITANIJ

Velika Britanija ne pozna splošne definicije zasebnosti in tako tudi ne instituta varovanja pravice do zasebnosti. Vseeno pa ne moremo trditi, da nimajo zagotovljenega varstva osebnih podatkov, osebnega življenja, statusa, pravice do svobodnega ravnanja, vedenja in navad. Velika Britanija je podpisnica Evropske konvencije o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah, pa tudi v angleški zakonodaji so določene prepovedne norme in zakoni, ki lahko predstavljajo podlago za varovanje zasebnosti. To so npr. zakoni o spolni diskriminaciji, zakon o rasni diskriminaciji, zakon o varstvu podatkov, zakon o dostopnosti zdravniških sporočil, zakon o dostopnosti do poročil o zdravju in zakon o rehabilitaciji obsojencev. (Cvetko, 1999)

5.1.1. PRED ZAPOSLOTVIJO

Delodajalec kandidatu ne sme postavljati vprašanj o organiziranosti doma, zakonu ali družinskih načrtih. Zasebnost delavcev je varovana med drugim tudi glede informacij o morebitnih prekrških, motenja in nadlegovanja, glede zaupnosti (občutljive informacije, medicinske preiskave in testi, informacije o zdravju, veri, politično prepričanje, aktivnosti, ...), pa tudi glede sklepanja pogodb o zaposlitvi in drugih službenih pogodb. (Cvetko, 1999)

5.1.2. MED TRAJANJEM ZAPOSLOTITVE

Vsak posameznik, kar velja tudi za zaposlenega, ima pravici do osebnega življenja in zato delodajalec nima zakonske osnove, ki bi mu dovoljevala poseg v to področje delavčeve intimne. Varovanje delavčeve zasebnosti ni urejeno v nobenem zakonu ali v kolektivnih sporazumih. Vendar pa obstajajo nekatera formalna pravila in prostovoljni sporazumi (kodeksi) - ki so sklenjeni med delavci in delodajalci - in ki vsaj deloma določajo varstvo zasebnosti. (Cvetko, 1999)

Do nedavnega so v Veliki Britaniji imeli delodajalci precej proste roke za nadzorovanje delavca, na kakšen način uporablja interne komunikacijske sisteme, saj delavcu ni bilo omogočeno, da bi uveljavljal svojo pravico do zasebnosti. V letu 2000 pa so vpeljali nekaj novosti, ki delodajalcem, vsaj do neke mere, preprečujejo, da bi nadzirali svoje delavce. Nobena od navedenih sprememb zakonodaje ne uvaja neposredne pravice do zasebnosti, vendar pa so delodajalci posatali pozorni vsaj na to, da ne posegajo v pravico delavcev do zasebnosti. Delodajalci se zavedajo, da nezakonito nadzorovanje komunikacij pomeni večje tveganje in da bodo morali imeti res tehten razlog za nadzorovanje delavca, ki mora dati za izvajanje nadzora soglasje oziroma mora delodajalec delavca o tem vsaj obvestiti. (Mežnar, 2001)

2. oktobra 2000 je začel veljati zakon o človekovih pravicah iz leta 1998, ki izhaja iz Evropske konvencije o človekovih pravicah; istočasno je evropski komisar za zaščito podatkov (zdaj informacijski komisar) izdal osnutek pravilnika o praksi pri uporabi osebnih podatkov v razmerju med delodajalcem in delavcem; prav ob tem času pa je bila v Veliki Britaniji z zakonom o urejanju preiskovalnih pooblastil ratificirana tudi Evropska direktiva o zaščiti telekomunikacijskih podatkov. (Mežnar, 2001: 1)

Zakon o človekovih pravicah, sprejet leta 1998, šteje ravnanje javnih organov, ki ni v skladu z Evropsko konvencijo o človekovih pravicah, za nezakonito. Nadziranje delavcev v javnem sektorju, ki je v nasprotju s spoštovanjem pravice do zasebnosti, je nezakonito. Delodajalci bodo pred sodiščem morali dokazati, da so za nadzor imeli upravičen razlog in da je bil tak nadzor zakonit. (Mežnar, 2001: 2)

Ta zakon vpliva tudi na omejevanje nadzora delavcev v podjetjih zasebnega sektorja, čeprav ta zakon kršitve Evropske konvencije o človekovih pravicah ne šteje za prekršek. Obstajata pa dva načina, da se bo lahko tudi delavec, ki je zaposlen v zasebnem sektorju, zaščitil pred kršitvami pravice do zasebnosti. Sodišča so javni organi, zato ne smejo delovati v nasprotju z Evropsko konvencijo o človekovih pravicah. Delavec podjetja v zasebnem sektorju lahko vloži tožbo na podlagi kršitve pogodbe ali krivičnega odpusta in prosi sodišče, da upošteva pravice iz Evropske konvencije o človekovih pravicah (ne more pa vložiti samostojne odškodninske tožbe zaradi kršenja pravice do zasebnosti). Tako bo ta zakon omejil delodajalcem v zasebnem sektorju nadziranje svojih zaposlenih. (Mežnar, 2001) “Za zakonito izvajanje nadzora bodo pač morali pridobiti soglasje delavcev. Imeti bodo morali tehten razlog za nadzor in poskrbeti, da poseganje v zasebnost ne bo presegla nujne meje za zadostitev namena” (Mežnar, 2001: 2).

Vzemimo primer, kako ta zakon ščiti delavca pred posegi v njegovo zasebnost: delodajalec želi preveriti stanje delavca, ki je že dolgo odsoten z dela zaradi bolezni. Delodajalec z video nadzorom opazuje delavčevo hišo in tako skuša ugotoviti, če je delavčeva odsotnost res upravičena. Delavec se lahko pritoži na takšen ukrep, saj tovrsten nadzor krši pogodbeno obveznost o medsebojnem zaupanju. Sodišče mora na njegovo zahtevo upoštevati pravico do zasebnosti, ki jo zagotavlja Evropska konvencija o človekovih pravicah. Delodajalec s takim početjem presega svoje pristojnosti, s katerimi bi lahko prišel do takšnih ugotovitev, zato bi bila pritožba najverjetneje odločena v prid delavca. Če pa delavec za video nadzor ne bi izvedel in bi bil odpuščen, bi se lahko pritožil zaradi neutemeljenega odpusta in tudi v takšnem primeru bi sodišče moralo odločati v skladu z zgoraj omenjeno konvencijo. (Mežnar, 2001)

Poleg Zakona o človekovih pravicah je leta 1998 začel veljati Zakon o varstvu podatkov, na podlagi katerega je informacijska komisarka izdala predlog Pravilnika o ravnanju pri uporabi osebnih podatkov v razmerju med delodajalcem in delavcem. Predstavila bom le osnutek pravilnika, vendar do večjih sprememb določil po besedah

informacijske komisarke ni prišlo. Čeprav je treba priznati, da so določila pravilnika za delodajalce zelo zahtevna, saj dajejo večji poudarek delavčevi zasebnosti kot pa delodajalčevim legitimnim interesom po uveljavitvi ustreznih pravil vedenja. (Mežnar, 2001)

Način, na katerega je pravica do zasebnosti vplivala na pravilnik, je mogoče opaziti tudi iz štirih ključnih priporočil, ki se nanašajo na nadzorovanje: delodajalci smejo opravljati nadzor samo za določene poslovne namene in le v primerih, ko je vpliv na delavčevo zasebnost sorazmeren s poslovno koristjo; splošno delodajalčevo nadzorovanje komunikacij verjetno ni v skladu z določili Zakona o varstvu podatkov; delodajalci bodo lahko nadzorovali le podatke o poslanih sporočilih (datum, čas in velikost poslanih sporočil), ne pa tudi njihove vsebine; če obstaja tehten razlog za nadzor vsebine poslanih sporočil – in ne le podatkov o poslanih sporočilih – in če je mogoče zaslediti zlorabo dostopa do interneta (nalaganje pornografskih strani), bo mogoče ukrepati samo v primeru, če tako početje za delodajalca predstavlja resno tveganje (Mežnar, 2001: 2).

Naslednji zakon, ki na videz varuje delavčevo zasebnost pri komuniciranju, je Zakon o preiskovalnih pooblastilih iz leta 2000. Zakon določa, da je prestrežanje sporočil (brez pristanka delavca na kontrolo) med pošiljateljem in prejemnikom v zasebnem telekomunikacijskem sistemu kaznivo dejanje. Vendar vlada v določenih primerih lahko dovoli delodajalcu prestrežanje sporočil tudi brez soglasja in to v različnih okoliščinah (npr. za ugotovitev obstoja dejstev, kar omogoča delodajalcu, da vodi evidenco o poslovnih transakcijah in ostalih poslovnih komunikacijah; za ugotovitev nepooblaščne uporabe komunikacijskih sistemov – delodajalec lahko nadzoruje elektronsko pošto z namenom ugotovitve, če se uporablja za distribucijo pornografije, kar krši poslovno politiko podjetja; za kontrolo delavcev, če le-ti opravljajo svoje delo v skladu z zahtevanimi standardi; za zagotovitev učinkovitosti delovanja komunikacijskih sistemov – npr. nadzor elektronske pošte, da se prepreči vnos virusov; za ugotovitev, če so komunikacije koristne za delodajalčeve posle). Takšne izjeme ponujajo veliko možnosti za delodajalce za nadzor delavčevega komuniciranja

brez soglasja, vseeno pa imajo delavci pravico vedeti, da so nadzorovani. (Mežnar, 2001)

5.1.3. PO PRENEHANJU ZAPOSLOTITVE

Po prenehanju zaposlitve imajo delodajalci pravico, da si med seboj izmenjujejo določene podatke o delavcu, vendar ti podatki ne smejo prikazovati česarkoli slabega o delavcu. Delodajalec je v nekaterih primerih lahko delavcu tudi odgovoren, če nepravilno uporabi ali komu drugemu sporoči njegove osebne podatke. Zdi se, da delavec po prenehanju zaposlitve ne uživa kakšnega posebnega varstva. (Cvetko, 1999)

5.2. NEMČIJA

V Nemčiji so poleg ustavnega varstva in predpisov, ki varujejo zasebnost na splošno, tudi posebni predpisi, ki urejajo delavčevo zasebnost v delovnem razmerju. To vprašanje še posebej urejata Zakon o zastopanju delavcev iz leta 1972 in Zakon o zaščiti delavcev. Slednji določa, da morajo biti vsi zaposleni – moški in ženske – zavarovani pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu, kar jim mora zagotoviti delodajalec. (Cvetko, 1999)

Zakon o zastopanju delavcev določa (določba 75. člena zakona), da morajo delodajalci in komiteji zaposlenih varovati in podpirati svoboden razvoj osebnosti zaposlenih delavcev. Z namenom učinkovitega varovanja zaposlenih, s posebnim poudarkom na varovanju osebnosti, so v zakonu določene številne pravice pri soudeležbi pri upravljanju in nadzoru delodajalcev, posebno pri vprašanjih o vzdrževanju reda in uvajanju nadzora v organizaciji, napredovanju zaposlenih, pripravi različnih vprašalnikov in podobno (Cvetko, 1999: 123).

5.2.1. PRED ZAPOSLOTVIJO

Delodajalec lahko kandidatu postavlja določena vprašanja o okoliščinah iz njegovega osebnega življenja; to so le vprašanja, ki so postavljena iz opravičljivega razloga in so povezana s konkretnim delovnim mestom. Kandidatu ni potrebno opraviti zdravniškega pregleda proti njegovi volji, enako velja tudi za psihološke in inteligenčne teste. Glede okužbe z virusom HIV pa je dovoljeno postavljati vprašanja le pri poklicih, kjer obstaja možnost okužbe tretjih oseb (npr. osebje v zdravstvu). O finančnem stanju lahko delodajalec sprašuje le kandidate, ki se želijo zaposliti na delovnih mestih, kjer zaposleni razpolaga z denarjem ali če obstaja nevarnost podkupovanja. Diskriminacija zaradi spola, religije, porekla ali starosti je prepovedana. (Cvetko, 1999)

5.2.2. MED TRAJANJEM ZAPOSLOITVE

V smislu različnih oblik vznemirjanja in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je osebnost zaposlenega vedno varovana. Prepovedana je kakršnakoli oblika diskriminacije zaradi prepričanja, spolnih navad, vere ali ideologije. Delodajalci ne smejo postavljati vprašanj o prostem času, političnih aktivnostih in ostalih aktivnostih, ki potekajo izven dela, če te aktivnosti ne posegajo na področje delodajalca. Delavec ima pravico, da je vedno seznanjen s podatki, ki jih o njem zbira delodajalec in tudi s tem, zakaj jih uporablja. Spremljanje z raznimi video pripomočki je dovoljeno izjemoma takrat, kadar gre za spremljanje delovnega procesa ali pa za vprašanje varnosti, vendar mora biti delavec s tem seznanjen. Nadzor pri vratih in telesne preiskave so prepovedani, razen, če so dogovorjeni že v pogodbi in če delodajalec dokaže, da so nujno potrebni za nemoteno poslovanje. Prisluškovanje je v vsakem primeru pomeni kršenje osebnostnih pravic. Tudi testiranje zaradi uporabe drog ali alkohola pomeni kršenje pravic in je zato nedopustno. (Cvetko, 1999)

5.2.3. PO PRENEHANJU ZAPOSLOTITVE

Delodajalec mora delavcu po prenehanju delovnega razmerja izdati kvalifikacijsko potrdilo, v katerem so navedeni podatki o vrsti in trajanju dela. Potrdilo lahko vsebuje tudi oceno kakovosti opravljenega dela in oceno delavčevega odnosa do dela, vendar morajo takšni podatki prikazati pozitivne lastnosti delavca, pogoj pa je, da so ti podatki tudi resnični. Takšno potrdilo ne sme zajemati podatkov o zasebnem življenju delavca. (Cvetko, 1999)

5.3. IZRAEL

Izrael že v svoji ustavi obravnava pravice do zasebnosti in intimnosti. Imajo tudi zakon o varstvu zasebnosti, sprejet leta 1981, ki prepoveduje poseganje v zasebnost brez soglasja posameznika. Kršitve zasebnosti predstavljajo različna dejanja: od kakršnegakoli nadlegovanja človeka, prisluškovanja telefonom, prisluškovanja z uporabo tehničnih sredstev do vseh dejanj in ravnanj, ki niso v skladu z dolžnostjo varovanja človekove zasebnosti. Pretok informacij s področja osebnih podatkov je zakonsko popolnoma prepovedan. Sprejeli pa so tudi zakon o tajnem opazovanju, ki prepoveduje poslušanje telefonskih pogovorov brez dovoljenja prizadetih. Vendar pa v Izraelu nimajo sprejetih predpisov, ki bi izrecno urejali varovanje zasebnosti delavca. Sprejeli so le predpise, ki prepovedujejo diskriminacijo v delovnem razmerju zaradi spola, spolnih navad, osebnega statusa, porekla, starosti, rase, narodnosti, vere ali politične pripadnosti. Ti predpisi se nanašajo na vse zaposlitvena obdobja (pred sklenitvijo, med trajanjem in po prenehanju delovnega razmerja). (Cvetko, 1999)

Izrael nima enotne delovnopravne zakonodaje; kako obravnava delavca, je odvisno od tega, ali je ta zaposlen v javnem ali zasebnem sektorju. V primeru, če je zaposlen v javnem sektorju, potem je zasebnost precej dobro varovana, saj to področje urejajo zgoraj naštetе zakonske določbe; če pa je delavec zaposlen v zasebnem sektorju, pa vprašanje zasebnosti urejajo kolektivne pogodbe in je varovanje zasebnosti slabo urejeno. Velja domneva, da se delavec strinja s posegom delodajalca, tudi če ta krši njegovo pravico do zasebnosti. V javnem in zasebnem sektorju pa veljajo določbe o

tem, da ni dovoljeno postavljati vprašanj o osebnih vojaških podatkih in vprašanj v zvezi z zdravstveno sposobnostjo za vojaško služenje. (Cvetko, 1999)

5.3.1. PRED ZAPOSLOTVIJO

Diskriminacija pri zaposlovanju je prepovedana, vendar ne v praksi ne v teoriji ni jasnega odgovora, kakšne so posledice, če delodajalec postavi prepovedano vprašanje, kandidat pa na tako vprašanje ne želi odgovoriti. Postavlja se vprašanje, ali mora delodajalec takšnega kandidata vseno zaposliti, vendar odgovora iz prakse ali teorije ni mogoče dobiti. (Cvetko, 1999)

Delavec v zasebnem sektorju mora vodstvo organizacije seznaniti z družinskimi razmerami, popolnim naslovom, delovnimi izkušnjami, izobrazbo in starostjo, medtem ko je delavec v javnem sektorju zavarovan pred poseganjem v zasebnost z različnimi zakoni. Mnogo predpisov določa obvezen zdravniški pregled kot pogoj za zaposlitev in če delavec tak pregled odkloni, se na tem delovnem mestu ne more zaposliti. Pomembneje pa je, da lahko delodajalec zavrne kandidatovo prošnjo za zaposlitev tudi v primerih, ko zdravniški pogled ni zakonsko določen pogoj za pridobitev zaposlitve. (Cvetko, 1999)

5.3.2. MED TRAJANJEM ZAPOSLOITVE

Delavčeva obveznost je, da opravi zdravniške preglede, če tako zahteva delodajalec, vendar le tiste, ki se nanašajo na delovno uspešnost. Sankcija za neupoštevanje takšne zahteve delodajalce je lahko tudi prenehanje delovnega razmerja. Glede vprašanja obveznosti opravljanja ostalih pregledov, npr. glede okužbe z virusom HIV, pa v Izraelu še nimajo dorečenega odgovora. Prepovedano je kakršnokoli skrivno opazovanje brez soglasja prizadetih delavcev, pa tudi nadzor telefonskih pogovorov. (Cvetko, 1999)

5.3.3. PO PRENEHANJU ZAPOSLOTITVE

Posebnih predpisov, ki bi urejali varovanje zasebnosti po prenehanju delovnega razmerja, v Izraelu nimajo. Vseeno pa delodajalcem tudi po prenehanju delovnega razmerja ni dovoljeno razširjati podatkov o delavčevi zasebnosti, med katere se štejejo tudi podatki o človekovi osebnosti, ekonomskem stanju in poklicni usposobljenosti. (Cvetko, 1999)

6. ZASEBNOST KOT ČLOVEKOVA PRAVICA V INFORMACIJSKI DRUŽBI

Vstop v informacijsko družbo močno vpliva na dosednji način človekovega življenja in dela. Informacija je postala temelj nadaljnjega razvoja družbenega sistema in celotno delovanje človeka je danes osredotočeno okoli zbiranja, predelave in posredovanja informacij. S tem se ni spremenil samo delovni proces, kjer je prešlo težišče s področja materialne proizvodnje na področje informacij in znanja, ampak so se spremenila tudi temeljna razmerja v družbi (Trpin v Čebulj, 1992: 3).

Načini in oblike komuniciranja so se v zadnjih letih korenito spremenili in s tem spremenili tudi naš način življenja in dela. Naj naštejemo le dva najbolj priljubljena in znana primera: globalna omrežja, kot npr. Internet, ki omogočajo sodelovanje v globalni izmenjavi podatkov in digitalna televizija, ki omogoča dostop do več 100 televizijskih kanalov. Do obojega je možno dostopati ne le na delovnem mestu, temveč tudi doma, ki naj bi bila oziroma je še do nedavnega bila, trdnjava zasebnosti. Ni pretirano reči, da ta nova tehnologija ne le sega v človekov vsakdanjik in v njegov dom, ampak tudi v veliki meri kroji njegov način življenja. Glede varstva osebnih podatkov so najbolj problematične naslednje vrste tehnologij: telemetrija, interaktivni mediji in elektronska pošta. (Šelih, 1999)

Telemetrija se uporablja za registracijo in merjenje podatkov. Informacije prihajajo od posameznika v točno določenih intervalih; ker pa gre za daljinsko registracijo podatkov, posameznik pri tem neposredno ne more sodelovati. Tukaj se že pojavi problem varovanja zasebnosti: človek, o katerem se zbirajo informacije, ne ve, kdaj se nek podatek registrira, poleg tega pa lahko zbrane podatke registrira tudi vmesni prenašalec podatkov. Prav zato je zelo pomembno upoštevati vsa pravna načela, ki jih je leta 1981 določila Konvencija Sveta Evrope o varstvu posameznikov glede na avtomatsko procesiranje osebnih podatkov, ki zahteva vnaprejšnje privoljenje posameznika in obveščanje le-tega o vseh zbranih podatkih, prepoveduje sekundarno uporabo pridobljenih podatkov, omogoča popravke in izbris podatkov po določenem času. (Šelih, 1999)

Interaktivni mediji omogočajo uporabniku, da s pomočjo računalnika dostopa do različnih baz podatkov. Ker takšna komunikacija poteka med uporabnikom usluge, ponudnikom usluge in prenašalcem informacije, se pojavi problem sekundarne uporabe podatkov. Uporabnik z uporabo takšnega medija posredno izda svoje osebne podatke, ki jih je mogoče uporabiti sekundarno - lahko gre za komercialne namene ali pa za nadzor uporabnika. "S svojo dejavnostjo oblikuje uporabnik, ne da bi se tega zavedal, največji dosje osebnih podatkov v človeški zgodovini" (Šelih, 1999: 44). Zato je pomembno, da se tudi na tem področju upoštevajo temeljna načela (vnaprejšnja privolitve, restriktivnost osebnih podatkov, prepoved sekundarne uporabe podatkov brez privoljenja, zagotovitev zaupnosti podatkov in njihovo zaščito, pravica do popravka in izbrisa) in tudi pravno regulativo prilagoditi novim razmeram. (Šelih, 1999)

Elektronska pošta se uporablja za izmenjavo informacij med dvema enakovrednima uporabnikoma in lahko rečemo, da je eden vodilnih medijev, ki se uporabljajo množično - tako v privatne kot tudi v poslovne namene. Vprašanje, ki se nam poraja ob pojmu elektronske pošte pa je naslednje: ali je elektronska pošta z gledišča prava enakovredna pismu? Če je odgovor pritrdilen, potem bi moral ta način izmenjave informacij biti varovan z vsemi tistimi določbami, ki varujejo nedotakljivost pisemske skrivnosti. Drugo vprašanje pa je, če gre pri elektronski pošti za osebni podatek, ki je varovan z določbami Zakona o varstvu podatkov. Naslednji problem zaupnosti elektronske pošte je v tem, da se prenašalec informacij (v nasprotju s klasično pisemsko pošiljko) lahko seznanj z vsebino informacije. (Šelih, 1999)

Uporaba informacijske tehnologije se nezadržno širi tudi po podjetjih in ostalih organizacijah, zato lahko trdimo, da imajo tudi delodajalci ali pa ostali zaposleni možnost zlorabe podatkov iz različnih evidenc, ki se jih vodi v posameznem podjetju. Evidence se vodijo o različnih stvareh (npr. o doseženem delovnem učinku, kvaliteti dela, o odsotnostih z dela, o raznih medsebojnih stikih, ki jih imajo delavci med delovnim časom, o psihofizičnem stanju zaposlenega, o strokovnih, nazorskih in osebnostnih lastnostih delavca,...) in zato je priložnosti za zlorabo več kot dovolj.

(Križaj, 1989) Pri varovanju zasebnosti je potrebno upoštevati več možnosti zlorabe podatkov: tako pri zbiranju, kot tudi pri obdelovanju in prenosu podatkov. Pri zbiranju podatkov so poglobitve nevarnosti predvsem nenatančnost, napačnost, nepopolnost in neažurnost teh podatkov, kar lahko posamezniku povzroči materialno ali pa moralno škodo. Pri obdelavi podatkov nastane nova vsebina podatka, ki lahko ne predstavlja več dejanskim lastnostim posameznika, kar je zanj lahko škodljivo in celo nevarno. Tudi prenos in posredovanje podatkov osebam, ki za to nimajo pooblastila, predstavlja za posameznikovo zasebnost veliko nevarnost. (Čebulj, 1992)

Zasebnost je zelo dinamičen institut, ki se tako vsebinsko kot tudi po obsegu spreminja in dopolnjuje. Informacijska doba nudi nove možnosti poseganja v to pravico in s tem tudi nove možnosti kršenja pravice do zasebnosti. "Z vsako novo tehnologijo, kot npr. magnetofonom, prisluškovalno napravo in končno tudi z avtomatsko obdelavo podatkov, so nastale nove možnosti ogrožanja zasebnosti" (Dohr v Križaj, 1989: 32). Ali kot opozarja Jovan Djordjević: "V zadnjem času postaja v družbi zasebno vse bolj javno ter kontrolirano in manj privlačno. Nikoli doslej niso imeli zidovi toliko ušes in niso bili tako prosojni, kot v dobi elektronskih igračk, nikoli niso bile te stvari tako nevarne, kot sedaj, čeprav izgledajo naivno in privlačno" (Djordjević v Križaj, 1989: 36).

Ko se je sploh začelo govoriti o pravici do zasebnosti, so bili časi precej drugačni; na voljo ni bilo sodobnih tehnologij, ki bi omogočale tako neopazno poseganje v zasebnost posameznika. Zato se je ta pravica na začetku omejevala na klasične oblike, kot npr. na varstvo časti, na nedotakljivost stanovanja in takšna opredelitev je bila za tisti čas sprejemljiva. Razvoj računalniške in ostale sodobne tehnologije pa je pravno ureditev pravice do zasebnosti prehitel; treba je bilo na novo opredeliti to pravico in predvsem zagotoviti primerna sredstva za varstvo te pravice. (Šelih, 1999)

Zato pravico do zasebnosti danes čedalje bolj opredeljujemo kot pravico posameznika, da podatkov in informacij o njem ni mogoče (dovoljeno) zbirati, posredovati in sporočati brez omejitev. Kot navaja Čebulj (ki povzema po Kremerju in Kingu) se je pojem zasebnosti v sodobnosti razvil tako, da obsega poleg zasebnosti v prostoru (pravica "biti sam") in poleg zasebnosti

osebnosti (pravica do svobode misli in izražanja) tudi informacijsko zasebnost. Njeno bistvo je v pravici posameznika, da obdrži zase informacije o sebi, ker noče, da bi se z njimi seznanili tudi drugi. Ta vrsta zasebnosti stopa v sodobni družbi v ospredje, povezuje se z vprašanji varstva osebnih podatkov; njen pomen se povečuje z razvojem vedno novih tehnologij in z vedno novimi možnostmi njihovega povezovanja (Šelih, 1999: 42-43).

Uporaba informacijske tehnologije ima "tako kot rimski bog Janus dva obraza: na eni strani je temelj nadaljnjega družbenega razvoja, na drugi strani pa ogroža človeka v samem bistvu. /.../ posameznik še nikoli ni bil tako ogrožen v svoji informacijski zasebnosti, kot je danes" (Trpin v Čebulj, 1992: 3). Računalniki in informatika za človeštvo predstavljajo možnost za razvoj in napredek, vendar pa je treba paziti, da nas te pozitivne plati ne zavedejo preveč; tako bi se lahko zgodilo, da pozabimo na vse negativnosti, ki jih prinaša tehnologija: omejevanje in ogrožanje človekovih svoboščin in povečan nadzor nad posameznikovo zasebnostjo. Informacijska tehnologija ima veliko moč, ki je lahko zlorabljena v namen obvladovanja in nadzorovanja ljudi. "Po prvem navdušenju nad njeno velikansko zmogljivostjo so se pojavili osamljeni klici, ki so opozarjali na nevarnost, ki jo nosi v sebi. Zbiranje, predelava in posredovanje informacij o posamezniku ni zgolj preprost tehnični proces, ampak je proces, v katerem je glavni objekt človek z vsemi svojimi interesi in lastnostmi" (Trpin v Čebulj, 1992: 3). Zdi se, da so nevarnosti za kršenje človekove zasebnosti, ki jih prinaša informacijska tehnologija, v resnici veliko večje, kot si povprečen človek sploh lahko predstavlja. Zato je treba poskrbeti za pravno zaščito osebnih podatkov in zasebnosti nasploh in jo prilagoditi novonastalim tehnološkim spremembam. Vendar kot opozarja dr. Križaj:

Te negativne pojave, pred katerimi ni odporna nobena družba, ni mogoče preprečiti samo z zakonskimi normami in poklicno etiko, ampak je treba povečati vednost in obveščenost zlasti med najbolj naprednimi in družbeno zavzetimi posamezniki in družbenimi skupinami, da bi zanesljivo spoznavali odkrite nevarnosti in prepoznavali tiste, ki neopazno in na pretanjen način ogrožajo človekovo svobodo in zasebnost. Varovanje teh pridobitev človeštva bi moralo postati ključna sestavina vseh naprednih političnih gibanj, zlasti sindikatov in t.i. alternativnih gibanj ter njihovih konkretnih prizadevanj za

Uveljavitev načel civilne družbe. Brez njihovih organiziranih prizadevanj za uveljavitev teh idej bodo osebne svobode in zasebnost ostale le ustavna in politična deklaracija, ne pa tudi v družbi uveljavljena in spoštovana praksa (Križaj, 1989: 138-139).

SKLEP

Pravica do zasebnosti v delovnem razmerju je pravica, ki se nanaša na različne vidike posameznikove osebe in njegovih razmerij. Institut zasebnosti v delovnem razmerju se nekoliko razlikuje od zasebnosti v drugih pravnih vejah; čeprav gre tudi v tem primeru za osebno, absolutno in nepremoženjsko pravico. Delavčevo zasebnost v veliki meri opredeljujejo specifične značilnosti delovnega razmerja, za katerega velja, da je relativno trajno in da temelji na zaupanju med delodajalcem in delavcem. “Zaradi nekaterih značilnosti, ki so na tem področju še posebej izrazite, predvsem večje povezanosti partnerjev, tukaj še bolj kot drugje prihaja do tega, da bi lahko brezobzirno ali brezpogojno uveljavljanje te pravice na strani enega (ali delavca ali delodajalca) povzročilo krivico drugemu partnerju tega razmerja” (Cvetko, 1999: 37). Meje med interesi delavca in interesi delodajalca se v večini primerov križajo in zato je načelo sorazmernosti (katera od varovanih pravic je močnejša) osnovno merilo za določevanje mej zasebnosti vsake od pogodbenih strank v delovnem razmerju. Vendar pa se ne glede na to moramo zavedati, da je posameznikova zasebnost ogrožena v vseh primerih, kjer človek iz subjekta postane objekt.

Ker je pravica do zasebnosti ena temeljnih človekovih pravic, je v Sloveniji varovana z različnimi mednarodnimi akti, Ustavo in zakoni. Pravico do zasebnosti je na mednarodni ravni prvič uveljavila Splošna deklaracija o človekovih pravicah, ki je bila sprejeta leta 1948 s strani Generalne skupščine Združenih narodov. 12. člen tega dokumenta pravi: “Nikogar se ne sme nadlegovati s samovoljnim vmešavanjem v njegovo zasebno življenje, v njegovo družino, v njegovo stanovanje ali njegovo dopisovanje in tudi ne z napadi na njegovo čast in ugled. Vsakdo ima pravico do zakonskega varstva pred takšnim vmešavanjem ali takšnimi napadi” (Človekove pravice. Zbirka temeljnih mednarodnih dokumentov, 1988: 4).

Tudi slovenska Ustava daje pravici do zasebnosti veliko težo in jo šteje kot skupni imenovalac vseh drugih ustavnih pravic. Odločba št. Up – 32/94 (13.4.1995) Ustavnega sodišča RS zasebnost opredeljuje kot: “v območju človekovega bivanja bolj ali manj sklenjeno celoto njegovih ravnanj in ukvarjanj, občutij in razmerij, za

katero je značilno in konstitutivno, da si jo človek vzdržuje sam ali z najbližjimi, s katerimi je v intimni skupnosti, in da v njej biva z občutkom varnosti pred vdorom javnosti ali kogarkoli nezaželenega” (Dežman, 2003: 726).

Nov Zakon o delovnih razmerjih, ki je začel veljati s 1.1.2003, prvič v slovenskem delovnem pravu varuje tudi delavčevo pravico do zasebnosti. Delodajalec je dolžan varovati in spoštovati delavčevo osebnost in ščititi njegovo zasebnost in varovati delavčeve osebne podatke. Zakon izrecno prepoveduje kakršnokoli obliko diskriminacije in delodajalca zavezuje, da delavcu zagotovi takšno okolje, ki ščiti dostojanstvo delavca pri delu.

Delavčevo zasebnost je mogoče kršiti že pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi, med samim trajanjem delovnega razmerja in tudi po prenehanju le – tega. Možnosti za kršenje delavčeve zasebnosti je veliko: lahko gre za kršitve na področju varovanja osebnih podatkov, osebnih razmer, osebnega stanja, aktivnosti izven delovnega časa in nenazadnje tudi kršitve zasebnosti glede zunanje podobe posameznika oziroma videza. Posebno pozornost si zaslužita predvsem vprašanje diskriminacije v vseh fazah delovnega razmerja in pa vprašanje delavčevega dostojanstva pri delu, ki se nanaša predvsem na problem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Za varovanje zasebnosti v delovnem razmerju je poskrbljeno tudi v drugih demokratičnih državah, predstavila sem načine urejanja tega vprašanja v Veliki Britaniji, Nemčiji in Izraelu. Vsaka od teh držav ureja to področje na sebi lasten način, urejajo ga na različnih nivojih (na ravni ustave, zakonov, predpisov, kolektivnih pogodb, individualnih pogodb o zaposlitvi ali na podlagi same sodne prakse). Skupna točka vseh sistemov pa je, da sta zavest o pomembnosti zasebnosti in tudi raven varstva te pravice precej visoka. Pravna regulacija tega vprašanja v vseh naštetih državah temelji predvsem na Evropski konvenciji o varstvu človekovih pravic in predstavlja interes državne in javne varnosti ali ljudske blaginje in se vrednoti predvsem z varovanjem javne morale. Predvsem pa je poudarka vredno dejstvo, da obseg varovanja zasebnosti ni le rezultat ekonomskih razmer v posamezni družbi, ampak je predvsem odvisno od stopnje razvitosti demokratičnih idej v družbi. (Kukec,

1999) Na ravni teorije še posebno pozornost varovanju zasebnosti v delovnem razmerju med primerjanimi državami, vsaj po mojem mnenju, posvečajo v Nemčiji.

Ker je področje zasebnosti zelo odprto in se nenehno spreminja in dopolnjuje, je potrebno opozoriti tudi na izjemen vpliv nove tehnologije, ki še posebej ogroža pravico do zasebnosti in s tem človeka v samem njegovem bistvu. Informacijska tehnologija omogoča še več nadzora nad posameznikom, kot je to lepo opisal Djordjević: “V zadnjem času postaja v družbi vse bolj javno ter kontrolirano in manj privlačno. Nikoli doslej niso imeli zidovi toliko ušes in niso bili tako prosojni, kot v dobi elektronskih igračk, nikoli niso bile te stvari tako nevarne, kot sedaj, čeprav izgledajo naivno in privlačno” (Djordjević v Križaj, 1989: 36). Iz tega citata je razvidno, da so te nevarnosti znane že desetletja, danes pa so še veliko večje, vendar se jih še vedno ne zavedamo dovolj. “Vprašanje zasebnosti v t.i. *informacijski družbi* (lahko bi rekli celo njeno umiranje na obroke) in s tem povezana vprašanja e – poslovanja, nadzora delodajalcev nad zaposlenimi /.../ predstavljajo (oziroma bodo v prihodnosti nedvomno predstavljala) enega ključnih *pravnih, socioloških, filozofskih in etičnih* vprašanj sodobne družbe” (Makarovič, 2001: 129). Danes zasebnost najbolj ogrožajo nove tehnologije, kot so telemetrija, interaktivni mediji in elektronska pošta. Tudi deskanje po internetu oziroma obiskovanje spletnih strani in iskanje informacij, ki mnogim daje lažen občutek zasebnosti, ni tako anonimno, saj so delodajalcem “na voljo številna (razmeroma poceni) programske možnosti, s katerimi lahko celovito, sistematično in do podrobnosti spremljajo, shranjujejo in analizirajo vse dejavnosti, ki jih v internetu izvajajo njihovi zaposleni” (Makarovič, 2001: 136). Očitno je, da se nevarnosti in možnosti zlorabljanja človekove pravice do zasebnosti povečujejo in spreminjajo, zato je treba sproti in dosledno na vse možne načine zagotavljati njeno varovanje.

Hipoteza, ki sem jo zastavila v uvodu, z namenom, da jo skozi diplomsko delo potrdim, se glasi: pravica do zasebnosti je novejša, vendar temeljna človekova pravica, katere pomen še posebej narašča v današnjem času, se pravi v času informacijske tehnologije, in zato ta pravica tudi v delovnih razmerjih dobiva vse večji pomen in je zato tudi zakonsko vse bolj varovana.

Prvi del hipoteze, ki se nanaša na vse večji pomen te pravice v informacijski dobi, lahko v celoti potrdim, saj se mi zdi, da sem skozi diplomsko delo uspela nanizati dovolj dokazov, da takšna trditev tudi v realnosti drži. Dejstvo je, da se pomen zasebnosti v sodobni družbi vse bolj povečuje in da je prav zasebnost eden od dejavnikov, ki omogoča razvoj posameznika in tudi družbe. Vedno bolj se kaže pomembnost dejstva, ki ga poudarjajo različne sociološke teorije in sicer “da mora za uspešno delovanje v družbi človek ohraniti del svoje intime, v katero se lahko umakne takrat, kadar želi, /.../, odživeti trenutke svojega avtentičnega življenja” (Cvetko, 1999: 98).

Drugi del hipoteze, ki se nanaša na varovanje te pravice v delovnih razmerjih, pa ni tako enostavno potrditi oziroma zavrniti. Res je, da je Slovenija z določbami o varovanju zasebnosti v novem Zakonu o delovnih razmerjih naredila velik in pomemben korak naprej, vendar pa predpisi, pa naj bodo še tako dobri, ne morejo varovati pravice do zasebnosti, če družba ne dojema pomena same pravice. Seveda tudi v Sloveniji prihaja do kršenj pravice do zasebnosti v delovnih razmerjih, vendar se o tem ne v teoriji niti v praksi ne govori dosti in zato se ljudje v veliki meri sploh ne zavedajo, da so kršene njihove osnovne pravice, na kar v naslednjem citatu opaza tudi dr. Cvetko.

“Le demokratične razmere še niso toliko dozorele, da bi se na tem področju , ki se sicer ocenjuje kot najdragocenejša dobrina in ki jo pravo neposredno varuje, zavedli tudi vsebinske možnosti njenega varstva, ki je nujno potrebno. Če skušamo v posameznih okoljih izvedeti, ali pri njih prihaja do kršenja človekove zasebnosti in koliko, naletimo na zid, saj o tem noče nihče spregovoriti” (Cvetko, 1999: 24).

Problem pa so tudi dolgotrajni sodni postopki, ki ljudem jemljejo voljo in pogum, da bi se borili za varstvo svojih pravic. Šele sčasoma, ko bo nov Zakon o delovnih razmerjih zaživel v praksi, bomo videli, ali je dosegel svoj cilj, da ozavešča tako delodajalce kot delavce o pomembnosti varstva zasebnosti tudi v delovnem razmerju. Drugi del hipoteze lahko zaradi naštetih dilem potrdim le deloma, saj sama zakonska

podlaga, ne pa tudi izvajanje zakonskih določb v praksi, ne more v celoti potrditi moje hipoteze.

UPORABLJENI VIRI IN LITERATURA:

Arendt, Hannah (1996): Vita Activa. Krtina, Ljubljana, str. 52 - 80.

Bohinc, Rado (2000): Nova delovna razmerja. Založba FDV, Ljubljana.

Cerar, Miro (1993): Večrazsežnost človekovih pravic in dolžnosti. Znanstveno in publicistično središče, Ljubljana.

Cvetko, Aleksej (1996): "Na kakšen način urejajo varstvo delavčeve zasebnosti posamezne evropske države". Podjetje in delo, št. 7, str. 1272.

Cvetko, Aleksej (1998): "Človekova pravica do zasebnosti v delovnem pravu". Podjetje in delo, št.1, str. 43.

Cvetko, Aleksej (1999): Varovanje zasebnosti v delovnih razmerjih. Gospodarski vestnik, Ljubljana.

Cvetko, Aleksej (1999): "Varstvo delavčeve zasebnosti in pravni instituti predloga ZDR". Podjetje in delo, št. 1, str. 94

Cvetko, Aleksej (2002): "Sklenitev pogodbe o zaposlitvi". Pogodba o zaposlitvi. GV izobraževanje, Inštitut za delovna razmerja, Ljubljana, str. 20 – 31.

Cvetko, Aleksej (2002a): "Varstvo zasebnosti v delovnem razmerju". Delavci in delodajalci, let. 2, št. 2, str. 173 – 184.

Čebulj, Janez (1992): Varstvo informacijske zasebnosti v Evropi in v Sloveniji. Inštitut za javno upravo pri Pravni fakulteti, Ljubljana.

Černigoj Sadar, Nevenka, Lewis Suzan (2002): "Premalo časa za zasebnost? Neuravnoteženo!". Manager, št. 7, 8, letnik 2002, str. 58 – 59.

(1988) Človekove pravice. Zbirka temeljnih mednarodnih dokumentov. Društvo za Združene narode za SR Slovenijo.

(2000) Deklaracija Združenih narodov za novo tisočletje (55/2). Društvo za Združene narode za Slovenijo, Ljubljana.

Dežman, Zlatko, Anže Erbežnik (2003): Kazensko procesno pravo Republike Slovenije. GV založba, Ljubljana, str. 726 – 730.

Dodig – Sodnik, Tanja (2002): “Ko delodajalec postane detektiv”. Orbita, št. 28, letnik 2002, str. 16 – 17.1996

Hribar, Tine (1999): “Meje človekovih pravic”. V: Šelih Alenka (ur.): Posvet ob 50 – letnici Splošne deklaracije OZN o človekovih pravicah. Slovenska akademija znanosti in umetnosti, Ljubljana.

Kanjuo – Mrčela, Aleksandra (1996): Ženske v menedžmentu. Enotnost, Ljubljana, str. 31 – 118.

Kaučič, Igor, Franc Grad (1999): Ustavna ureditev Slovenije. Gospodarski vestnik, Ljubljana, str. 89 – 162.

Klampfer, Marta (2002): “Prenehanje pogodbe o zaposlitvi”. Pogodba o zaposlitvi. GV Izobraževanje, Inštitut za delovna razmerja, Ljubljana, str. 32 – 43.

Kop, Ivo (1991): Varovanje in zaščita poslovnih tajnosti. Gospodarski vestnik, Ljubljana.

Koražija, Nataša (2002): “Omejujejo vas samo pričakovanja drugih”. Manager, št. 7, 8, letnik 2002, str. 69 – 71.

Kotnik, Sonja (1999): "Prepovedi v detektivski dejavnosti". Nove možnosti zasebnega varstva v Sloveniji. Visoka policijsko – varnostna šola: Društvo za zasebno varstvo in državljansko samovarovanje, Ljubljana, str. 163 – 171.

Kozmik, Vera, Neubauer Vijolica (1995): Skladnost družinskega in poklicnega življenja. Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, Ljubljana.

Kozmik, Vera, Salecl Tanja (1999): Zakoni o enakih možnostih: primerjalna analiza. Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, Ljubljana.

Križaj, Franc (1989): Osebnostne svoboščine in zasebnost v "informativni družbi". ČGP Delo – Tozd Gospodarski vestnik, Ljubljana.

Kukec, Bojan (1999): "Varstvo zasebnosti v delovnih razmerjih". Pravna praksa, št. 441, str. 32.

Kukec, Bojan (2002): Praktikum za delovno in socialno pravo "Nova (individualna) delovna razmerja". Ljubljana.

Lampe, Rok (2002): "Droits de la personnalité – osebnostne pravice v francoskem civilnem pravu s posebnim poudarkom na pravici do zasebnosti". Podjetje in delo, let. 28, št. 8, str. 1891 – 1908.

(2001) Letno poročilo 2000 (šesto redno letno poročilo). Republika Slovenija, Varuh človekovih pravic, Ljubljana.

(2002) Letno poročilo 2001 (sedmo redno letno poročilo). Republika Slovenija, Varuh človekovih pravic, Ljubljana.

Makarovič, Boštjan (2001): "Varstvo elektronske zasebnosti". V: Potrč, Matjaž (ur.): Internet in pravo: izbrane teme s komentarjem Zakona o elektronskem poslovanju in elektronskem podpisu. Pasadena, Ljubljana, str. 129 – 191.

Mavčič, Arne Marjan (2002): Primerjalno ustavno pravo – pravo človekovih pravic. Pasadena, Ljubljana.

Mežnar, Drago (1999): “Temeljne pravice: Varstvo zasebnosti v delovnem razmerju”. Pravna praksa, št. 35, letnik 2001, str. 32 – 38.

Mežnar, Drago (2001): “Pravna ureditev delovnega razmerja”. V: Ravnanje z ljudmi pri delu (human resources management). Gospodarski vestnik, Ljubljana, str. 121 – 151.

Mežnar, Drago (2002): “Temeljne značilnosti (n) ZDR z vidika pogodbenega delovnega razmerja”. Pogodba o zaposlitvi. GV Izobraževanje, Inštitut za delovna razmerja, Ljubljana, str. 2 – 19.

Moussis, Nicholas (1999): Evropska unija – pravo, ekonomija, politike. Littera picta, Ljubljana.

Natter, Erhenfried (1998): “Smernice komisije EU za ukrepe glede politike zaposlovanja v državah članicah v letu 1998”. V: Tomšič Danilo (ur.): Evropska socialna in zaposlovalna politika: zbornik razprav. Kalendrovo društvo, Ljubljana, str. 117 – 129.

(2001) Obligacijski zakonik. Uradni list Republike Slovenije, št.83 – 4287/01.

Petrovčič, Vida (2002): “Enaka zastopanost? Ne, talibanske razmere!”. Manager, št. 7, 8, letnik 2002, str. 72 –73.

Pirher, Sonja in drugi (2000): Background Study: Employment and labour market in Slovenia. National VET Observatory Slovenia, Centre of the Republic of Slovenia for Vocational Education and Training, Ljubljana.

(1997) Poročevalec Državnega zbora Republike Slovenije, letnik XXIII, št. 50, Ljubljana.

Rovšek, Jernej (ur.) (1993): Slovenija in Evropska konvencija o človekovih pravicah. Svet za varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin, Ljubljana.

Salecl – Bevc, Tanja, Neubauer Vijolica (1995): Problemi žensk na delovnem mestu – opažanja sindikatov. Vlada Republike Slovenije, Urad za žensko politiko, Ljubljana.

Sennett, Richard (1989): Nestanak javnog čovjeka. ITP "Naprijed", Zagreb.

Svetlik, Ivan, Glazer Jože, Kajzer Alenka, Trbanc Martina (2002): Politika zaposlovanja. Fakulteta za družbene vede, Ljubljana.

Šelih, Alenka (1999): "Zasebnost kot človekova pravica v pogojih informacijske družbe". V: Šelih Alenka (ur.): Posvet ob 50 – letnici Splošne deklaracije OZN o človekovih pravicah. Slovenska akademija znanosti in umetnosti, Ljubljana.

Šturm, Lovro (2002): Komentar Ustave Republike Slovenije. Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije, Ljubljana, str. 172 – 633.

(1992) Ustanovna listina Združenih narodov in Statut Meddržavnega sodišča. Društvo za Združene narode za Republiko Slovenijo, Ljubljana.

(1991) Ustava Republike Slovenije. Uradni list Republike Slovenije, št. 33/91.

Vodovnik, Zvone, Klampfer Marta (1996): Nov zakonski model delovnih razmerij ter novejša sodna praksa. Pravna fakulteta, Inštitut za delo, Ljubljana.

Vodovnik, Zvone (1998): "Pravni vidiki kadrovskega managementa in uspešnost organizacij". Podjetje in delo, št. 5, str. 512.

(2002) Zakon o delovnih razmerjih. Uradni list Republike Slovenije, št. 42/02.

(1999) Zakon o varstvu osebnih podatkov. Uradni list Republike Slovenije, št. 59/99.

Zupančič, Boštjan M. (1996): Ustavno kazensko procesno pravo. Atlantis Publishing, Ljubljana.

<http://www.anu.edu.au/people/Roger.Clarke/DV/workplace.html>, 13.2.2003

http://www.coe.int/T/E/abc.si/SI_ECHRStarting%20Points.sap?L=SI, 6.2.2003

http://www.delavska-participacija.com/clanki/NOVI_ZDR_Seminarsko_gradivo.doc, 6.2.2003

<http://www.drustvo-informatika.si/publikacije/bangemann.pdf>, 6.2.2003

<http://www.gov.si/pv/slo/predsednik-vlade/zakonska-podlaga/kodeks.html>, 5.12.2002

<http://www.gvizobrazevanje.si/Odmevi/253-Sklepi-DneviDelovnegaPrava2002.asp>, 6.2.2003

<http://www.ibeurope.com/Database/resources/R034dataprot.htm>, 13.2.2003

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/dignity/privacy.htm>, 14.02.2003

<http://www.mf.uni-lj.si/isis/isis98-08/html/flis32.html>, 28.11.2002

<http://www.sciam.com/article.cfm?articleID=000E068C-D90EC588EF21>, 14.2.2003

<http://www.uem-rs.si/slo/publikacije/nadlegovanje>, 20.11.2002

<http://www.uzp-rs.si/slo/novice/kakosefurecine/code.html>, 6.2.2003