

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Blaž Vukelič

ZASEBNOST NA DELOVNEM MESTU

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Blaž Vukelič

Mentorica: asist. dr. Barbara Rajgelj

ZASEBNOST NA DELOVNEM MESTU

Diplomsko delo

Ljubljana 2007

Diploma je več kot potrdilo o izobrazbi. Je skupek vsega, kar sem se naučil, spoznal, začel razumeti; ne samo znanje, tudi izkušnje in medčloveški odnosi. Zato hvala vsem, ki ste mi omogočili, da dokončam dodiplomski študij – moji družini, ki me je vedno podpirala, mentorici asist. dr. Barbari Rajgelj in fakulteti – ter hvala vsem, ki sem vas spoznal v času študija. Brez vas ne bi bilo isto.

*Za pomoč pri praktičnem delu se zahvaljujem
Informacijski pooblaščenki ge. Nataši Pirc Musar
in (na željo) neimenovani kadrovski agenciji.*

*Nekateri pravijo, da je zasebnost bistvena za biti človek,
vendar je v resnici povsem mogoče biti človek brez zasebnosti.
Bolj točno je reči, da je zasebnost nujna za biti svoboden človek.*

Charles J. Sykes

Zasebnost na delovnem mestu

Zasebnost postaja vse pomembnejše vprašanje, tako zaradi vse večje individualizacije in s tem manjšega zaupanja, kakor tudi zaradi dostopnejših tehnologij, ki omogočajo nadzor in povezovanje pridobljenih osebnih podatkov. Podobni trendi poseganja v zasebnost so opazni tudi v odnosu med delodajalci in delavci. Diplomsko delo predstavi mednarodne, evropske in slovenske pravne aktih, ki urejajo področje zasebnosti, kot so dokumenti Združenih narodov, Sveta Evrope, Evropske unije, slovenska Ustava, zakonski in podzakonski akti. Predstavljena je tipologija poseganj v zasebnost na delovnem mestu, ki je razdeljena na poseganje pred pričetkom dela, med njim in po njem. Posegi v zasebnost na delovnem mestu so orisani s konkretnimi primeri, slovensko zakonodajo in pravno prakso. Za kvalitativno ugotavljanje posegov v zasebnost, prakse na tem področju in posledic je oblikovan vprašalnik, izpolnjen s strani Informacijske pooblaščenke in ene od kadrovskih agencij. Tako podkrepimo pravno prakso in zakonske določbe v zvezi z varovanjem zasebnosti na delovnem mestu, nekaterim pa dodamo še dobre zglede, ki preprečijo poseg v zasebnost.

Ključne besede: zasebnost, nadzor, delovno mesto, delovno pravo, osebni podatki.

Privacy in the workplace

Privacy is gradually becoming an important issue, not only due to the growing trend of individualization, but also as a consequence of surveillance and data mining technologies becoming more reachable. Similar trends can also be observed in the relation employer – worker. This thesis presents international, European and Slovenian legislation on privacy, such as documents of the United Nations, Council of Europe, European Union, Slovenian Constitution, and other laws and regulations. Invasion of privacy is divided into three categories – before work, during work and after work, and described with practical cases, Slovenian legislation and judgments. For qualitative research of invasions of privacy the questionnaire was prepared and answered by Information Commissioner of Slovenia and Human Resources Agency. Gathered information enables us to emphasize judgments and legislation regarding privacy protection and mention good examples of privacy protection.

Keywords: privacy, surveillance, workplace, employment law, personal data.

KAZALO

1.	UVOD.....	9
2.	METODOLOGIJA IN RAZISKOVALNO VPRAŠANJE.....	11
3.	OPREDELITEV KLJUČNIH KONCEPTOV.....	12
3.1	Zasebnost.....	12
3.2	Pravica do zasebnosti.....	14
3.3	Področja zasebnosti.....	15
3.3.1	Osebni podatki.....	16
3.3.2	Osebne razmere.....	16
3.3.3	Osebno stanje.....	16
3.3.4	Druge aktivnosti.....	18
3.3.5	Videz.....	18
3.4	Delo, delavec in delovno mesto.....	18
3.4.1	Delovno razmerje.....	19
3.4.2	Podjemna pogodba.....	19
3.4.3	Avtorsko delo.....	20
3.4.4	Začasna in občasna dela dijakov in študentov.....	20
3.5	Zasebnost in delovno mesto.....	20
4.	PРАВNA UREDITEV NA PODROČJU VAROVANJA ZASEBNOSTI V SLOVENIJI.....	23
4.1	Mednarodne pogodbe.....	23
4.1.1	Splošna deklaracija o človekovih pravicah in Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah.....	23
4.1.2	Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin....	24

4.1.3	Konvencija Sveta Evrope o varstvu posameznikov glede na avtomatsko obdelavo osebnih podatkov	25
4.2	Zakonodaja Evropske unije	25
4.2.1	Direktiva 95/46/ES Evropskega parlamenta in Sveta o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov	27
4.2.2	Direktiva 2002/58/ES Evropskega parlamenta in Sveta o obdelavi osebnih podatkov in varstvu zasebnosti na področju elektronskih komunikacij (Direktiva o zasebnosti in elektronskih komunikacijah)	27
4.3	Zasebnost v pravnem sistemu RS	28
4.3.1	Ustava RS	28
4.3.2	Zakonodaja na področju zasebnosti.....	35
5.	NAČINI POSEGANJA V ZASEBNOST NA DELOVNEM MESTU	39
5.1	Varovanje zasebnosti pred pričetkom sodelovanja z delodajalcem	39
5.1.1	Objava oglasa s ponudbo za delo in prošnja kandidata	40
5.1.2	Testiranja kandidatov	42
5.1.3	Poizvedovanje o kandidatu prek drugih kanalov	44
5.1.4	Selekcijski zaposlitveni intervju	45
5.1.5	Predhodni zdravstveni pregledi.....	46
5.1.6	Hranjenje podatkov o zavrženih in sprejetih kandidatih	47
5.2	Varovanje zasebnosti v času sodelovanja z delodajalcem	48
5.2.1	Evidence o delavcih	48
5.2.2	Beleženje prihodov in odhodov na/iz delovnega mesta	50
5.2.3	Videonadzor.....	50
5.2.4	Nadzor nad telefonskimi klici in drug akustični nadzor.....	51
5.2.5	Nadzor nad elektronsko pošto in uporabo interneta.....	52

5.2.6	Nadzor uporabe računalnika in komponent	54
5.2.7	Nadzor nad gibanjem službenih vozil	54
5.2.8	Nadzor nad morebitnimi odvisnostmi.....	55
5.2.9	Osebna preiskava delavca	56
5.2.10	Nadzor nad obnašanjem in druženjem sodelavcev v prostem času	56
5.2.11	Pridobivanje zaupnih zdravstvenih podatkov in obdobji zdravstveni pregledi	57
5.2.12	Mobing in spolne zlorabe	58
5.2.13	Pravila o videzu in oblačenju	58
5.2.14	Nadzor nad upravičenostjo izplačevanja potnih stroškov in bolniško odsotnostjo.....	59
5.2.15	Uvedba biometrijskih ukrepov	60
5.3	Varovanje zasebnosti po prenehanju sodelovanja z delodajalcem.....	62
5.3.1	Hranjenje podatkov o delavcih.....	62
5.3.2	Posredovanje podatkov tretjim osebam	62
5.3.3	Spremljanje konkurenčne klavzule.....	63
6.	ZAKLJUČEK	64
7.	LITERATURA IN VIRI	67
	PRILOGA A: Odgovori Informacijske pooblaščenke	73
	PRILOGA B: Odgovori Informacijske pooblaščenke.....	81

1. UVOD

Zasebnost je z ustavo, mednarodnimi pogodbami in zakoni zagotovljena pravica, čeprav se dozdeva, da v bitki vrednot izgublja. Vedno bolj se uresničujejo Orwelove napovedi o družbi, kjer nas Veliki brat opazuje. Kljub temu, da se zasebnost s pravnega vidika ureja in se za kršitve predvidevajo sankcije, se področje zasebne sfere oži, tako zaradi novih tehnologij, kakor tudi novih groženj javni varnosti, kot je npr. terorizem.

Neposreden nadzor nad delavci je prisoten že tisočletja; poslikave iz starega Egipta prikazujejo gradbene nadzornike med gradnjo piramide, ki prežijo nad delavci. V času pred industrijsko revolucijo je bil značilen preprost nadzor, npr. mojstrov nad vajenci, ki se je nadaljeval vse do začetka 20. stoletja. Ko so podjetja postala prevelika, se je razvil tehnični in birokratski nadzor. V zadnjem času se zaradi sodobnih tehnologij in njihovega zlivanja¹ vse bolj uveljavljajo nove oblike nadzora. Računalniki, telekomunikacije in mreže, kamere, sistemi za kontrolo dostopa in mnogi drugi načini delodajalcem nadzor lajšajo in ga avtomatizirajo, zato je lahko zbranih in obdelanih vse več podatkov o zaposlenih in drugih fizičnih osebah. Ravno obdelovanje in povezovanje osebnih podatkov zaposlenih je včasih na meji med legalnim in nelegalnim, med dopustnimi možnostmi delodajalca in pravicami zaposlenega. Prekomeren nadzor, psihološka in druga testiranja, zdravstveni pregledi in nedovoljena vprašanja delodajalcev lahko pogosto posežejo v zasebnost posameznika, ki se počuti kot zapornik v Benthamovem panoptikonu, kar delovno organizacijo približa Goffmanovim totalnim institucijam, njene člane pa poniža. Pri tem se poraja vprašanje, kako lahko nezaupanje v organizaciji vpliva na produktivnost njenih članov, na obveščnost in nenazadnje na uspešnost celotne organizacije in na njen odnos z okoljem, kjer deluje.

Raziskovanje koncepta zasebnosti na delovnem mestu je zanimivo področje, ki se še le v zadnjem času postavlja v ospredje, čemur priča tudi slaba ocena Slovenije s strani organizacije Privacy International, zato je še dodaten izziv pri pisanju diplomskega dela

¹ Kombiniranje različnih tehnologij (Slovar informatike 2007).

iskanje literature, člankov, predvsem pa praktičnih primerov spoštovanja ali kršitev zasebnosti, bodisi znotraj pravne prakse ali konkretnih primerov delavcev in delodajalcev v Sloveniji. Tako je namen diplome povečanje zavedanja pomena zasebnosti in ureditve pravice do zasebnosti v slovenski družbi.

Tematika zasebnosti me je pričela zanimati med študentskim delom na področju varovanja dijaških in študentskih pravic v nevladnih organizacijah ter v kadrovske službi v eni od gospodarskih družb. Prav v zagotavljanju zasebnosti vidim dodaten izziv slovenskih organizacij, v ravnotežju z varnostjo in zaupanjem, z namenom ohranjanja dostojanstva zaposlenih, nediskriminatornosti in nenazadnje, da ne postanemo družba uniformirancev, ampak ohranimo družbo, bogato z različnimi nazori, prepričanji, kulturami, navadami... Če potenciramo, lahko večje poseganje v zasebnost privede ravno v zmanjševanje raznovrstnosti in s tem, čez stoletje morda, v družbo ljudi-robotov. Ali pa nas bodo prav ti nadomestili, saj kdo bo pa potreboval zaposlene s čustvi in zasebnostjo.

2. METODOLOGIJA IN RAZISKOVALNO VPRAŠANJE

Osrednja tematika diplomskega dela je zasebnost na delovnem mestu, vendar se zaradi širine in boljšega poznavanja področja osredotočam le na zasebni sektor v Sloveniji. Obenem razširim pregled tudi na druge oblike razmerij, v okviru katerih se opravlja delo, poleg delovnega razmerja tudi delo preko študentske napotnice, podjetne in avtorske pogodbe.

V prvem delu predstavim osnovne teoretskega koncepta s področja zasebnosti, predvsem s področja sociologije, antropologije in prava. Ker izhajam iz slovenske zakonodaje, ta pa temelji na mednarodnih pogodbah in evropski zakonodaji, v naslednjem poglavju orišem relevantne pravne vire, ki omogočajo varovanje zasebnosti v Sloveniji. Nadaljujem z raziskovanjem načinov poseganja v zasebnost, ki jih predstavim skozi mnenja Informacijskega pooblaščenca, pravno teorijo, slovenske časopisne članke in slovensko sodno prakso višjih sodišč, Višjega delovnega in socialnega sodišča, Ustavnega sodišča RS in Vrhovnega sodišča RS.

V diplomskem delu raziščem, katera zakonodaja ureja področje zasebnosti na delovnem mestu. Razdelam tudi tipologijo posegov v zasebnost v odvisnosti od časa – pred pričetkom dela, med delom in po njem. Posege v zasebnost sem zbral predvsem na podlagi mnenj, vprašanj in pritožb, poslanih Informacijskemu pooblaščenca, pa tudi lastnega poznavanja področja. Z namenom prikaza konkretnih primerov sem poiskal tudi slovensko sodno prakso, a je zasebnost dokaj novo področje, zato sem našel in navedel le nekaj redkih primerov sodne prakse. Pri obravnavanju poseganja v zasebnost sem pridobil tudi koristne podatke organa Informacijskega pooblaščenca in ene od kadrovskega agencij ter jih predstavil v okviru poglavja, kjer obravnavam posege v zasebnost na delovnem mestu.

Glavni cilj diplomskega dela je, da ta postane dodaten vir, ki obravnava tematiko in problematiko zasebnosti ter tako prispeva k poudarjanju zasebnosti kot vrednote moderne družbe.

3. OPREDELITEV KLJUČNIH KONCEPTOV

3.1 Zasebnost

Zasebnost je v zadnjem času pogosto uporabljen pojem, saj sodobne tehnologije, ki omogočajo učinkovit elektronski nadzor, shranjevanje in obdelovanje informacij, omogočajo enostaven nadzor nad posamezniki, kar sproža pomisleke glede upravičenosti takih posegov. Kljub vsesplošni uporabi pojma zasebnost, dobimo od vsakega posameznika nekoliko drugačen odgovor na vprašanje, kaj mu pomeni zasebnost. Torej je ta subjektivna.

Slovarska definicija Oxfordovega slovarja angleškega jezika zasebnost opisuje kot stanje, ko je "posameznik sam in ni moten od ostalih oziroma stanje odsotnosti motenja", (prav tam 1995). Slovar slovenskega knjižnega jezika definira zasebnost kot pojem, ki je značilnost *zasebnega* (SSKJ 1995). Pojem *zasebno* opisuje ohlapno, kot sopomenko besedi *privaten*, medtem ko novejši slovenski spletni Slovar informatike ta pojem opiše kot "lastnost, ki zagotavlja nadzor nad uporabo, zbiranjem in razširjanjem osebnih podatkov in informacij" (Slovar informatike 2007). To dokazuje, da se je dojemanje zasebnosti v Sloveniji bistveno spremenilo.

Zasebnost je že tisočletja pomembna za obstoj človeštva in drugih živih bitij in je "medkulturno in medvrstno univerzalna" (Kovačič 2006: 11). Koncept zasebnosti je namreč prisoten v antropologiji, sociologiji, političnih in verskih tekstih in v biologiji. Kot je ugotovil Alan Westin, "se živali v določenih obdobjih zatečejo v samoto ali v intimen objem manjših skupin, poleg tega pa obstoj zasebnosti kaže tudi branjenje lastnega teritorija" (Wagner DeCew v Kovačič 2006: 11).

Med prve, ki so uvedli koncept zasebnosti in ločevali javno ter zasebno sfero, je bil Aristotel. Razlikoval je sferi v grški družbi - *oikos*, sfero v okviru doma, in *polis*, javno sfero. Tako lahko sfero zasebnega opredelim kot nasprotje javnemu, vsem dostopnemu (Wagner DeCew 1997: 9–10). Zasebnost kot vrednota se sicer pojavi šele v 18. stoletju (glej Kovačič 2006: 11). Zasebnost je tudi biblična tematika, saj prikaže sramoto ob posegu v zasebnost, npr. ko Adam in Eva spoznata, da sta gola (Milton Konvitz v Wagner DeCew

1997: 11). Moderni koncepti opažajo oženje koncepta zasebne sfere: "Družina postaja čedalje bolj zasebna, delovno in organizacijsko okolje pa vedno bolj javno" (Habermas v Kovačič 2006: 16), kar zmanjšuje zasebnost na delovnem mestu. Arendtova opisuje zasebno sfero kot področje, "kjer je posameznik varen in skrit pred svetom" (Arendt v Kovačič 2006: 19), vendar je zaradi sodobnih tehnologij takšnih prostorov vse manj in je morda potrebna drugačna definicija zasebnosti, ki jo vidimo kot mejo med posameznikom in ostalimi. Arendtova še nadaljuje, da če se je zasebna sfera zožila le na intimo, da posamezniku ostane zgolj lastna subjektivnost, to pa vodi v razčlovečenje, deindividualizacijo posameznikov in s tem v "usodno, sterilno pasivizacijo" (Kovačič 2006: 20). Nenazadnje, v ljudi-robote, nekakšne pasivne člene v Matrici², s kolektivno in brez lastne osebnosti, ki jim vladajo elite, ki so edine, ki vplivajo na spremembe, ali pa ohranjajo njim ustrezen "status quo" v družbi.

Cerar opiše zasebnost kot vrednoto, ki je posledica napak ljudi:

Če bi bili ljudje brez napak, potem posameznikova zasebnost ne bi bila kakšna posebna dobrina ali vrednota. Človek si želi in potrebuje zasebnost predvsem zato, da se lahko v miru odpočije in da pred drugimi skrije svoje pomanjkljivosti, ali pa zato, da pred drugimi prikrije nekatere svoje višje ali bistveno drugačne sposobnosti oziroma znanje (da ga ne bi ljudje zaradi lastne nevednosti "scvrli na grmadi"). Pomembno vprašanje pa je, zakaj(!) in v kolikšni meri pravno varovati človekovo zasebnost (Cerar 2006a).

Sykes meni: "Nekateri pravijo, da je zasebnost bistvena za biti človek, vendar je v resnici povsem mogoče biti človek brez zasebnosti. Bolj točno je reči, da je zasebnost nujna za biti svoboden človek" (Sykes v Kovačič 2006: 19). Sykesovo tezo gotovo potrjujejo udeleženci resničnostne oddaje Big Brother, ki so, kljub temu, da niso imeli zasebnosti, ostali ljudje. Če povežemo Sykesev in Cerarjev pogled lahko zaključim, da nas napake delajo človeške, če pa jih lahko prikrijemo, smo svobodni ljudje. Trdim lahko tudi, da je odtujenost med ljudmi v sodobni družbi večja zaradi vse večje individualizacije, s tem pa

² Matrica (angl. The Matrix) je kulturni znanstvenofantastični film, kjer je svet matrica, ki jo upravljajo in nadzorujejo roboti, katerih namen je podrejanje človeške populacije.

je manjše tudi zaupanje, kar vpliva na intenzivnejše težnje po poseganju v zasebnost posameznikov.

Če povzamem, je zasebnost torej subjektivna meja med posameznikovim osebnim prostorom, kamor se lahko kadarkoli umakne, in drugimi posamezniki ali družbo. Če se ta meja izbriše, obstaja nevarnost izgube zasebnega prostora, morda celo razčlovečenja in konca dobe, ko je bil človek svoboden. S tem se približamo marksističnim idejam, posebej Marxovi ideji odtujenega dela, če pri delu delavci ne najdejo samouresničitve, tudi zaradi nadzora oz. poseganja v posameznikovo zasebnost (glej Haralambos 1999: 187).

3.2 Pravica do zasebnosti

V pravni teoriji sicer nedvoumne ali enotne definicije pravice do zasebnosti ni, čeprav je ena od temeljnih človekovih pravic. Glede na ostale človekove pravice, jo je tudi najtežje definirati (Rotenberg et al. 2006); nekateri teoretiki celo menijo, da je definicija nepotrebna (glej Cvetko 1999: 43).

Pravica do zasebnosti je osebnostna pravica, v kateri se združuje vrsta pravic v zvezi s človekovo osebo in njegovimi osebnimi razmerji. Pravica je, tako kot druge osebnostne pravice, osebna in nepremoženjska. Tudi zanjo je značilno, da pripada posamezniku kot sestavni del njegove osebnosti, ki jo sočasno tudi varuje, pri čemer je varovan tudi njegov odnos do drugih (Cvetko 1999: 25).

Mednarodna pravniška komisija, ki ji je UNESCO poveril pripravo študije o pravici do zasebnosti, je definirala zasebnost kot "neizbežno težak koncept, ki ga ni lahko definirati, saj se nanaša na nekaj, kar je v bistvu subjektivno" (Lampe 2004: 38). Svet Evrope je v svoji resoluciji³ pravico do zasebnosti definiral kot pravico živeti lastno življenje s čim manj vplivi od zunaj (glej Cvetko 1999: 44).

Vsakdo torej dojema zasebnost na svojstven, subjektiven način. Tudi slovenska zakonodaja ne definira zasebnosti, saj je ta "relativna, kontekstualna in subjektivna" (Kovačič 2006: 12). Morebitno definiranje bi se lahko v določenem trenutku izkazalo za

³ Resolucija Sveta Evrope št. 428/1970

preozko, zato se je v vsakem posameznem primeru sodnega spora tehtala pravica do zasebnosti nasproti drugi pravici⁴.

Zasebnost lahko razdelimo na več področij, na:

- informacijsko zasebnost,
- telesno zasebnost,
- komunikacijsko zasebnost in
- zasebnost v prostoru.

Informacijska zasebnost zajema zbiranje in upravljanje z osebnimi podatki in jo poznamo tudi kot varovanje osebnih podatkov. Telesna zasebnost pokriva področje, povezano z genetskimi in drugimi preiskavami telesnih tekočin in/ali tkiv ter odprtih. Komunikacijska zasebnost zagotavlja zasebnost pošte, telefonskih pogovorov in drugih oblik sporazumevanja. Zasebnost v prostoru pa omejuje poseganje na delovnem mestu ali doma (glej Rotenberg et al. 2006).

3.3 Področja zasebnosti

Za razumevanje zasebnosti na delovnem mestu moramo definirati področja, ki so za zasebnost in njeno varovanje najbolj značilna. Cvetko (Cvetko 1999) sicer navaja področja, značilna za delovna razmerja, a lahko posplošimo, da veljajo ista področja tudi za ostale oblike sodelovanja delodajalca z delavcem. To so:

- osebni podatki,
- osebne razmere,
- osebno stanje,
- druge aktivnosti in
- videz posameznika.

⁴ V konkretnih primerih tehtala nasprotujoče si pravice strank, kot denimo v primeru sodbe Višjega delovnega in socialnega sodišča Pdp 1171/2001, kjer je sodišče tehtalo med posegom v zasebnost delavca in ukrepom delodajalca, ki je najel detektiva za nadzor. V konkretnem primeru je sodišče presodilo, da delodajalec s tem ni posegel v intimo delavca.

3.3.1 Osebni podatki

Osebni podatki "kažejo na lastnosti, stanje ali razmerja posameznika, ne glede na obliko, v kateri so izraženi" (Cvetko 1999: 30) in se zato z njihovo uporabo posega v njegovo zasebnost. Delodajalec ima kot močnejši partner v razmerju interes po zbiranju in obdelavi osebnih podatkov, vendar ima vsak posameznik pravico, da sam odloči, "kako in koliko lahko podatke, ki se nanašajo nanj, zbirajo, obdelujejo in sporočajo drugim" (Cvetko 1999: 147–148).

Razdelimo jih lahko na občutljive in manj občutljive podatke⁵. Med občutljive sodijo podatki o rasnem, narodnem ali narodnostnem poreklu, političnem, verskem ali filozofskem prepričanju, članstvu v sindikatu, zdravstvenem stanju, spolnem življenju, vpisu ali izbrisu v ali iz kazenske evidence ali evidenc, ki se vodijo na podlagi zakona, ki ureja prekrške in biometrične značilnosti, če je z njihovo uporabo mogoče določiti posameznika v zvezi s kakšno od prej navedenih okoliščin (6. člen ZVOP-1).

3.3.2 Osebne razmere

Osebne razmere so "razmerja, v katera stopajo posamezniki" (Cvetko 1999: 151), kot so medčloveški in sosedski odnosi, družinska razmerja ter premoženjsko stanje. Imajo potencialno velik vpliv na delodajalčeve odločitve, saj lahko na podlagi zbranih podatkov o navadah posameznika sklepa o njegovih lastnostih.

3.3.3 Osebno stanje

Osebno stanje je "eno najbolj varovanih in tudi skrivnostnih področij" (Cvetko 1999: 155). Delodajalec ima velik interes v zvezi z osebnim stanjem delavca ali kandidata za delo, saj bi lahko tako enostavneje razporejal ali odpuščal delavce, vendar te pravice, vsaj v

⁵ Enotnega mnenja, kam spada posamezni podatek ni, a so si ankete, narejene pri nas in v tujini, zelo podobne (Cvetko 1999: 148). Slovenska zakonodaja sicer razlikuje med osebnimi podatki in občutljivimi osebnimi podatki.

delovnem razmerju, nima. Pri poseganju v osebno stanje posameznika se sicer upošteva načelo sorazmernosti⁶.

Med osebna stanja uvrščamo predvsem:

- zdravstveno stanje,
- delovno zmožnost in
- spolne navade.

Zdravstveno stanje je varovano že z zdravniškimi kodeksi⁷. Nanaša se tudi na zaupnost glede zdravstvenega stanja v delovnih razmerjih, kar preprečuje delodajalcu, da bi prišel do podatkov o delavčevem zdravstvenem stanju (glej Cvetko 1999: 156). Delodajalec tako ne sme opravljati testov glede zlorabe alkohola, drog ali celo okužbe z virusom HIV, razen v izjemnih primerih, ki jih bom predstavil kasneje.

Delovna zmožnost pomeni splošno zdravstveno zmožnost, ki je pogoj za sklenitev delovnega razmerja oz. zdravstveno stanje, ki omogoča opravljanje določenega poklica oz. delovno zmožnost, skladno s predpisi iz invalidskega zavarovanja. Torej pomeni, da lahko delavec v polnem delovnem času in z normalno delovno storilnostjo opravlja določeno delo, ne da bi obstajala nevarnost poslabšanja njegovega zdravstvenega stanja (glej Cvetko 1999: 157–158). Zdravnik lahko sporoča le podatke o zmožnosti oz. nezmožnosti za delo, ne pa tudi razlogov zanj. V nekaterih poklicih se preverja tudi psihofizične lastnosti⁸.

Spolne navade so izredno občutljivo področje in sodijo med osebne okoliščine, ki jih varuje že ustava. Za delodajalca postanejo pomembne šele, če pride do zlorab na delovnem mestu (glej Cvetko 1999: 159–160).

⁶ Zloraba drog je denimo bistveno nevarnejša v prometu.

⁷ Denimo slovenski Kodeks medicinske deontologije, ki v 35. členu določa varovanje poklicne skrivnosti, v 36. členu pa obvezo molčečnosti (Kodeks medicinske deontologije 1997).

⁸ Psihofizični testi se npr. izvajajo v vojski, policiji, prometu, v živilski stroki pa so potrebni živilski pregledi.

3.3.4 Druge aktivnosti

To so aktivnosti, ki potekajo zunaj delovnega področja, kot so konjički, športne aktivnosti, opravljanje honorarnega dela, združevanje v različnih organizacijah, politična aktivnost ipd. (glej Cvetko 1999: 162).

Za delodajalca so ti podatki pomembni:

- ko se približajo delodajalčevim interesom ali interesom dela, denimo honorarno delo v konkurenčni dejavnosti⁹,
- kadar bi lahko vplivali na opravljanje dela, denimo v primeru tekmovalnega ukvarjanja s športom, katere posledica bi bila večja odsotnost (glej Cvetko 1999: 162).

Politična aktivnost v okviru članstva v političnih strankah je omejena le za pripadnike Slovenske vojske, Policije, sodnike in državne tožilce, ne pa tudi v zasebnem sektorju.

3.3.5 Videz

"Vprašanje videza je pomemben element človekove zasebnosti" (Cvetko 1999: 163). Sem uvrščamo zunanji videz in oblačenje. Zunanji videz pomeni splošno urejenost, pričesko, brke in brado ter osebno nego. Oblačenje je povezano z nošenjem službene obleke oz. s stikom s strankami, kjer je urejenost pomembna, npr. v bančništvu. O morebitnih določilih v zvezi z videzom mora biti delavec seznanjen pred pričetkom dela (glej Cvetko 1999: 163).

3.4 Delo, delavec in delovno mesto

Delo je "formalna plačana zaposlitev" (Ransome 2005: 15), zato lahko sklenemo, da je delovno mesto dejanski ali virtualni prostor, kjer delavec, za znanega delodajalca, dela "za plačilo ali dobiček in proizvaja dobrine oz. opravlja storitve" (Hakim v Ransome 2005: 29).

S pojmom **delavec** mislimo na vse, ki sodelujejo z delodajalcem, ne glede na spol ali obliko sodelovanja.

⁹ Denimo visokošolski učitelji, ki honorarno predavajo na sorodnih programih drugih univerz.

Z definicijo **delovnega mesta** vključujemo delavce, ki so v:

- delovnem razmerju ali
- imajo sklenjeno podjemno pogodbo ali
- imajo sklenjeno pogodbo o avtorskem delu ali
- pa gre za občasno delo dijakov in študentov.

V večini primerov gre za odnos med delodajalcem in delavcem, kjer je delavec v položaju podrejenosti, dogovorjena je pravica do plačila, vzpostavljen pa je poseben odnos zaupnosti med delavcem in delodajalcem. Trajnost je odvisna od vrste odnosa (glej Cvetko 1999: 64).

3.4.1 Delovno razmerje

Delovno razmerje je pravno razmerje med delavcem in delodajalcem, "v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca" (ZDR, 4. člen, 1. odstavek).

Bistvene sestavine delovnega razmerja so torej, da je delo opravljeno *osebno*, izvajati se mora *nepretrgoma*, po *navodilih delodajalca in v okviru organiziranega delovnega procesa* ter za *plačilo* (glej Bohinc 2000: 210). Temelj za sklenitev delovnega razmerja je pisna *pogodba o zaposlitvi* (glej ZDR, 9. člen, 1. odstavek), vendar zakon dopušča, da delovno razmerje nastane tudi brez pogodbe¹⁰.

3.4.2 Podjemna pogodba

Podjemna pogodba izhaja iz Obligacijskega zakonika in je pogodba civilnega prava. "S podjemno pogodbo se podjemnik zavezuje opraviti določen posel, kot je izdelava ali popravilo kakšne stvari, kakšno telesno ali umsko delo ipd., naročnik pa zavezuje, da mu bo za to plačal" (OZ, 619. člen). Dopustno jo je skleniti v primerih, ko niso podani pogoji za sklenitev delovnega razmerja, npr. v primeru enkratnega ali občasnega dela.

¹⁰ Predvidena je domneva obstoja delovnega razmerja, če obstajajo sestavine delovnega razmerja, čeprav ni pogodbe o zaposlitvi v sicer zahtevani pisni obliki.

3.4.3 Avtorsko delo

"Avtorska dela so individualne intelektualne stvaritve s področja književnosti, znanosti in umetnosti, ki so na kakršenkoli način izražene" (ZASP, 5. člen). V tem primeru lahko avtor dela in naročnik skleneta *avtorsko pogodbo*. Avtor se obveže ustvariti določeno delo in ga izročiti naročniku, naročnik pa mu za to plača honorar. Pogosta je predvsem v ustvarjalnih dejavnostih, npr. oblikovanje, arhitektura, delo v medijih in kulturi.

3.4.4 Začasna in občasna dela dijakov in študentov

"Dijaki, ki so že dopolnili 15 let starosti, in študentje lahko opravljajo začasno ali občasno delo na podlagi napotnice pooblaščne organizacije, ki opravlja dejavnost posredovanja dela dijakom in študentom" (ZDR, 216. člen, 1. odstavek). Zakonodaja je sicer predvidela tovrstno delo kot "začasno oziroma občasno", vendar je, po mojem mnenju, zaradi neurejenega sistema štipendiranja in nefleksibilnega trga delovne sile tovrstno delo pomemben del preživetja za študente in izhod v sili za podjetja. Tako bi tako obliko dela lahko poimenovali kar nekakšna študentska zaposlitev, vendar s pomanjkljivo pravno in socialno varnostjo.

3.5 Zasebnost in delovno mesto

Za delo je značilen hierarhičen nadzor delodajalca nad delavci, ki vključuje tudi eno od prvin delovnega razmerja, to je delo po navodilih in nadzorom delodajalca. Nadzor je torej popolnoma legalna in legitimna prvina delovnega razmerja in drugih oblik sodelovanja z delodajalci. Ne glede na to, da se delavec odreče nekaterim pravicam, se z delom pri delodajalcu ne odreka osebnostnim pravicam in s tem tudi ne pravici do zasebnosti. Poseg delodajalcev v zasebnost posameznika je potreben tudi zato, da se v "anonimni družbi ustvari odnosi zaupanja, ki so potrebni med delavcem in delodajalcem" (Nock v David et al. 1996: 171).

Če sledim konfliktnim teorijam, potem ne morem mimo dejstva, da lahko razkorak med delavčevo zasebnostjo in interesi delodajalca povzroča konflikte, saj imajo zaposleni pravico do zasebnosti tudi na delovnem mestu, do dostojanstva, integritete in drugih osebnostnih pravic. Upravičen je tudi interes delodajalcev, ki želijo nadzorovati službena

sredstva in ravnanja zaposlenih, odkrivati in kaznovati disciplinske prekrške, spoštovanje konkurenčnih prepovedi in zlorabo opreme v zasebne in druge nedovoljene namene.

Delodajalci so sicer vedno imeli težnjo po pridobivanju podatkov o delavcu (glej David et al. 1996: 166). S pričetkom masovne proizvodnje so nekatera velika podjetja razvila tudi posebne oddelke za blaginjo, ki so spremljali delavca, tako na delovnem mestu, kakor tudi v domačem okolju. Takrat so se pojavila tudi prva vprašanja glede zasebnosti na delovnem mestu (glej Nevins v David et al. 1996: 167). Zaradi vojaških potreb v času obeh svetovnih vojn se je razvilo tudi psihološko testiranje, ki so ga kmalu pričeli uporabljati za selekcijo kadrov; preverjali so celo družinske člane vodilnih delavcev in opravljali poligrafske teste. Do sredine 50. let prejšnjega stoletja so praktično vse ameriške korporacije posegale po poglobljenih intervjujih (glej David et al. 1996: 167–169), vse s ciljem zmanjšati fluktuacijo in povečati kakovost in učinkovitost dela, sploh v ameriški družbi, kjer so glede varovanja osebnih podatkov mnogo manj restriktivni kot v EU.

V evropskem duhu razmišlja Cerar, ki se mu totalni nadzor nad delavci ne zdi dopusten:

Za pravo, ki uveljavlja demokracijo, pravno državo in človekove pravice mora biti seveda samoumevno, da ne dopušča popolnega (totalnega) nadzora delodajalca nad delavci. Toda delodajalec lahko kot praviloma "močnejša stranka" v praksi vedno uveljavi več nadzora nad delavci, kot bi ga po naravi stvari smel, zato nas lahko poleg nadzornih organov in sodišč pred tovrstnimi "totalitarnimi" težnjami po nadzoru ubrani predvsem splošno uveljavljena (pravna) zavest o nujnosti spoštovanja pravice do zasebnosti (Cerar 2006b).

Cvetko meni, da pravica do zasebnosti v delovnem pravu združuje več pravic v zvezi z delavčevo osebo in njegovimi osebnimi razmerji. "Gre za osebno in nepremoženjsko pravico, ki učinkuje proti vsakemu in ki mora biti kot taka tudi zavarovana" (Cvetko 1998: 56). Kot še navaja, je odnos med delavcem in delodajalcem poseben odnos zaupanja. Delavec začne razpolagati s sredstvi in informacijami delodajalca, a mu obenem ponudi svojo delovno silo in osebne podatke, ki so potrebni za izvajanje delovnega procesa. Tako delavec razpolaga s poslovnimi skrivnostmi delavca, delodajalec pa s podatki, ki jih ima, posega v zasebnost delavca (glej Cvetko 1998: 56 in Cvetko 1999: 64).

Poseg v zasebnost na delovnem mestu je mogoč tudi izven odnosa med delavcem in delodajalcem, to je pred začetkom dela ali po zaključku (glej Cvetko 1998: 56–57). Tako lahko odnos med posameznikom in organizacijo razdelim na tri faze (glej Cvetko 1998: 56–57):

- pred pričetkom dela,
- med trajanjem dela,
- po koncu dela.

Področje zasebnosti na delovnem mestu je še vedno tabu tema. Delavec "ne ve, v kolikšni meri je varovan in do kod sme delodajalec pri zasledovanju njegovih interesov" (Mežnar v Šetinc Tekavc 2003: 10). Pri posegih v zasebnost je delavec šibkejša stranka v odnosu in ne tvega zamenjave zaposlitve ali prijave informacijskemu pooblaščenču oz. drugim organom, zato je pogosto pripravljen trpeti različne posege v zasebnost (glej Šetinc Tekavc 2003: 10).

4. PRAVNA UREDITEV NA PODROČJU VAROVANJA ZASEBNOSTI V SLOVENIJI

4.1 Mednarodne pogodbe

Mednarodne pogodbe so dogovori med dvema ali več državami v mednarodnem pravu. Za sklepanje mednarodnih pogodb so po mednarodnem pravu v Sloveniji pooblašteni predsednik republike, predsednik vlade in zunanji minister. Da pogodba postane obvezujoča, jo mora v potrditi Državni zbor (glej Veselič 2001). 8. člen Ustave RS še določa, da ratificirane in objavljene pogodbe uporabljajo neposredno, kar pomeni, da se morajo z njimi skladati vsi zakonski in podzakonski akti v Sloveniji.

4.1.1 Splošna deklaracija o človekovih pravicah in Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah

Deklaracijo o človekovih pravicah je sprejela in razglasila Generalna skupščina združenih narodov 10. decembra 1948 in velja za enega najpomembnejših dokumentov, ki predstavljajo mednarodno pravno osnovo in okvir varstva pravice do zasebnosti in človekovih pravic nasploh (glej Veselič 2001).

Temelj varovanja pravice do zasebnosti predstavlja 12. člen deklaracije:

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 (SDČP, člen 12)

12. člen deklaracije je prevzet tudi v 17. členu Mednarodnega pakta o državljanskih in političnih pravicah, ki ga je sprejela Generalna skupščina OZN leta 1966:

- 1. Nikomur se ne sme nihče samovoljno ali nezakonito vmešavati v zasebno življenje, v družino, v stanovanje ali dopisovanje ali nezakonito napadati njegovo čast in ugled.*
- 2. Vsakdo ima pravico do zakonskega varstva pred takim vmešavanjem ali pred takimi napadi.*

Države podpisnice so se tako z ratifikacijo pakta "zavezale spoštovati pravice iz listine, med drugim tudi pravico do zasebnosti 17. člena, v prepričanju, da pomeni po načelih, razglašeni v Ustanovni listini OZN, priznanje dostojanstva, ki je prirojeno vsem članom človeške družine, ter priznanju enakih in neodtujljivih pravic, temelj svobode, pravičnosti in miru v svetu" (Lampe 2004: 46). Ta pakt je torej *ius cogens*¹¹ mednarodnega prava in vzpostavlja instrumentarij varstva človekovih pravic in pravice do zasebnosti na globalnem nivoju (glej Lampe 2004: 46).

4.1.2 Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin

Ta konvencija je, s protokoli, trenutno "najbolj učinkoviti mednarodnopravni instrumentarij varstva človekovih pravi napram državnih oblasti" (Lampe 2004: 46), ki jo je sprejel Svet Evrope leta 1950. Po vsebini se nanaša na Splošno deklaracijo o človekovih pravicah, kar dokazuje uvodni del. Vzvod ukrepanja je Evropsko sodišče za človekove pravice, na katerega so države podpisnice prenesle del svoje suverenosti. Slovenija je konvencijo ratificirala 28. junija 1994.

Pravico do zasebnosti definira 8. člen konvencije:

Vsakdo ima pravico do spoštovanja svojega zasebnega in družinskega življenja, svojega doma in dopisovanja.

Javna oblast se ne sme vmešavati v izvrševanje te pravice, razen če je to določeno z zakonom in nujno v demokratični družbi zaradi državne varnosti, javne varnosti ali ekonomske blaginje države, zato, da se prepreči nered ali zločin, da se zavaruje zdravje ali morala ali da se zavarujejo pravice in svoboščine drugih ljudi (EKČP, člen 8).

Praktični pomen varovanja zasebnosti se je tudi v okvirih konvencije spremenil, saj je Evropsko sodišče za človekove pravice o tem prvič presojalo šele v poznih 70. letih prejšnjega stoletja, in sicer zaradi abstraktnosti 8. člena. Danes je pomen omenjenega člena mnogo večji (glej Lampe 2004: 375) in je odločb, ki se nanj nanašajo, več.

¹¹ *Ius cogens* ali kogentne so tiste pravne določbe, ki vežejo stranke tako trdo, da jih tudi sporazumno ne morejo spremeniti.

Čeprav obstaja stališče, da razlikovanje med objekti varstva zasebnosti ni pomembno, saj se je možno sklicevati na kršitev same pravice do zasebnosti kot splošne pravice 8. člena konvencije (Van Dijk v Lampe 2004: 383), so področja spoštovanja zasebnosti naslednja:

- zasebno življenje,
- družinsko življenje,
- dom oz. prostorska zasebnost,
- dopisovanje in
- druga področja, ki ne sovpadajo pod pravno zavarovan spekter 8. člena konvencije (povzeto po Lampe 2004: 382–386).

4.1.3 Konvencija Sveta Evrope o varstvu posameznikov glede na avtomatsko obdelavo osebnih podatkov

Konvencija je bila sprejeta leta 1981, na pobudo Parlamentarne skupščine Sveta Evrope iz leta 1968. Nastala je na pobudo držav članic, ko so te začele razmišljati, ali Evropska konvencija o človekovih pravicah in nacionalne zakonodaje ponujajo primerno raven zaščite pravice do zasebnosti nasproti sodobnih tehnologijam. Namen konvencije je torej krepitev zaščite osebnih podatkov v zasebnih in javnih institucijah zaradi naraščajoče vloge sodobnih tehnologij, predvsem računalnikov in omrežij, za obdelavo podatkov, ki so ga predvidele države članice Sveta Evrope. Poenotenje standardov varovanja je pomembno tudi zaradi prenosa teh podatkov med državami in problema krajevne pristojnosti pri prenosu teh podatkov prek omrežij (glej Explanatory Report Konvencije SE o varstvu posameznikov glede na avtomatsko obdelavo osebnih podatkov 1981). V Sloveniji je pričela konvencija veljati 1. septembra 1994.

4.2 Zakonodaja Evropske unije

Evropska unija je osnovana na načelih spoštovanja človekovih pravic, kar je razvidno že iz pogodb, ki so temelj EU.

V Maastrichtski pogodbi je zapisano:

POTRJUJOČ svojo zavezanost načelom svobode, demokracije in spoštovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravne države /.../ (Pogodba o EU 1992: preambula)

Unija spoštuje temeljne pravice, kakršne zagotavlja Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, podpisana v Rimu 4. novembra 1950, in ki kot splošna načela prava Skupnosti izhajajo iz skupnih ustavnih tradicij držav članic (Maastrichtska pogodba o EU: člen F, odstavek 2)

Prav tako so človekove pravice zapisane kot temeljne pravice posameznika v Evropski uniji v Pogodbi o ustavi za Evropo, s tem pa tudi pravica do zasebnosti, ki se nanaša predvsem na spoštovanje osebnega in družinskega življenja in varovanje osebnih podatkov. Člena sta sicer povzeta z veljavne Listine Unije o temeljnih pravicah (glej Listino Unije o temeljnih pravicah, člena 7 in 8):

Člen II-67

Vsakdo ima pravico do spoštovanja svojega zasebnega in družinskega življenja, stanovanja ter komunikacij.

Člen II-68

(1) Vsakdo ima pravico do varstva osebnih podatkov, ki se nanašajo nanj.

(2) Osebni podatki se morajo obdelovati pošteno, za določene namene in na podlagi privolitve prizadete osebe ali na drugi legitimni podlagi, določeni z zakonom. Vsakdo ima pravico dostopa do podatkov, zbranih o njem, in pravico zahtevati, da se ti podatki popravijo.

(3) Spoštovanje teh pravil nadzira neodvisen organ (Ustava za Evropo 2004)

Oglejmo si še najpomembnejše direktive¹² in uredbe¹³ organov Evropske unije, ki se nanašajo na pravico do zasebnosti in izhajajo in primarne zakonodaje.

¹² Direktive (angl. directives) zavezujejo države članice glede končnega rezultata, ki ga opredeljujejo, vendar pa imajo države proste roke glede metod in inštrumentov, kako bodo direktive vključile v domačo zakonodajo do roka, ki ga direktiva predvideva.

¹³ Uredbe (angl. regulations) so neposredno uporabne v vseh državah članicah, ne da bi bila potrebna kakršnakoli posebna aktivnost države glede prenosa uredb v domačo zakonodajo.

4.2.1 Direktiva 95/46/ES Evropskega parlamenta in Sveta o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov

Direktiva o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem prenosu takih podatkov opredeljuje osnovne standarde varovanja osebnih podatkov in omejuje njihovo obdelavo in zbiranje, ne glede na to, ali zbiranje oz. obdelovanje poteka avtomatsko ali ne.

Definicija osebnih podatkov je (namenoma) zelo široka, saj vključuje vsak podatek, ki je povezan ali se nanaša na fizično osebo, odgovornost za skladnost z zakonodajo pa je na strani upravljavca z osebnimi podatki.

Obdelovanje osebnih podatkov je dopustno samo v primerih in pod pogoji, ki so definirani v direktivi:

- transparentnost:
posameznik ima pravico biti informiran o načinu zbiranja in zbranih podatkih, upravljavec pa mora biti opredeljen, prav tako način in druge okoliščine zbiranja; izpolnjeni morajo biti tudi določeni pogoji za zbiranje,
- opredeljen namen,
- proporcionalnost:
narava in obseg podatkov ne sme presegati namena zbiranja.

V vsaki od držav članic EU se mora vzpostaviti neodvisni nadzorni organ, ki bo spremljal zbiranje in varovanje osebnih podatkov. V Sloveniji je to Informacijski pooblaščenec. Direktiva omejuje tudi iznos osebnih podatkov iz EU v tretje države (glej Direktiva 95/46/ES).

4.2.2 Direktiva 2002/58/ES Evropskega parlamenta in Sveta o obdelavi osebnih podatkov in varstvu zasebnosti na področju elektronskih komunikacij (Direktiva o zasebnosti in elektronskih komunikacijah)

Direktiva 58/2002 je razširila prejšnjo direktivo na področja sodobnih, e-komunikacij, in omogočila izvrševanje pravice do zasebnosti. Bistvena poudarka sta gotovo zagotavljanje zasebnosti storitev in zaupnosti informacij. Direktiva tako zadeva prometne podatke operaterjev elektronskih komunikacijskih omrežij, z vidika zasebnosti pa je pomemben razdelek zaupnosti sporočil. V tem sklopu se prepoveduje vsem, razen uporabnikom

samim, poslušanje, prisluškovanje, shranjevanje, prestrezanje ali nadziranje komunikacij, razen za namene zakonite poslovne prakse ali pod pogojem izrecne privolitve (povzeto po Direktiva 58/2002).

4.3 Zasebnost v pravnem sistemu RS

Slovenska država je osnovana na spoštovanju človekovih pravic in svoboščin ter njihovemu pravnemu varstvu, na kar nakazujejo dokumenti, predhodniki slovenske ustave, denimo slovenska Deklaracija o neodvisnosti. Tam je v točki V poudarjen tudi pomen Sveta Evrope kot institucije, ki ohranja in uresničuje človekove pravice in svoboščine, ter Evropske konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin (glej Lampe 2004: 358).

V nadaljevanju bom tako preučil slovenske pravne akte, ki se nanašajo na zasebnost posameznika in varovanje njegovih osebnih podatkov na delovnem mestu.

4.3.1 Ustava RS

Slovenski pravni sistem že v svojem bistvu in v najvišjem splošnem pravnem aktu, v Ustavi Republike Slovenije, na prvo mesto postavlja "svobodno ustavno demokratično ureditev, ki zagotavlja temeljne človekove pravice in svoboščine in ki postavlja v ospredje človekovo dostojanstvo in njegovo duhovno, politično in gospodarsko svobodo" (Šturm et al. 2003: 362). Tako se norme, ki se nanašajo na zasebnost, v veliki meri opirajo na uveljavljene mednarodne dokumente in akte, predvsem na Splošno deklaracijo o človekovih pravicah in Evropsko konvencijo o človekovih pravicah. Temu so seveda podrejeni tudi ostali predpisi, na katere so v postopku pridruževanja Evropski uniji in po vstopu vanjo, vplivali tudi akti Evropske unije.

Pomen človekovih pravic v okviru Ustave RS dobro ponazarja prav odločba Ustavnega sodišča Republike Slovenije št. U-I-95:

Človekove pravice so, kot izhodiščni in osrednji del ustavne ureditve, ki opravičujejo opredelitev Slovenije kot demokratične in pravne države, tako ključnega pomena, da Ustava, poleg tega da jih izčrpno navaja, zagotavlja tudi njihovo neposredno uresničevanje. Določbe o pravicah niso samo zavezujoči

napotki za zakonodajalca, temveč neposredno uporabljiva jamstva za vsakega posameznika. Ustavne določbe, s katerimi se varujejo pravice posameznika, so izrazito restriktivne narave. Temeljna vrednota Ustave, iz katere moramo izhajati, je namreč varstvo posameznika pred posegi v njegovo integriteto (Lampe 2004: 358–359).

Pravica do zasebnosti je v slovenski ustavi opredeljena v členih 34 do 38. Zelo široko in posredno v 34., splošno pa v 35. členu. Ostali členi so specifični in se nanašajo na prostorsko, komunikacijsko in informacijsko zasebnost.

34. člen Ustave RS

*34. člen Ustave RS
(pravica do osebne dostojanstva in varnosti)*

Vsakdo ima pravico do osebne dostojanstva in varnosti.

Ta člen sicer neposredno ne zagotavlja ali varuje pravice do zasebnosti, vendar po eni od odločb Ustavnega sodišča, ta člen prepoveduje ponižujoče ravnanje¹⁴ (Odločba US RS Up-183/97 v Šturm et al. 2003: 363), v konkretnem primeru prav na delovnem mestu. Ponižujoč bi lahko bil tudi poseg delodajalca v delavčevo zasebnost, saj so "možnost poklicnega in osebnega razvoja, vključno z doseganjem in razvojem statusa, položaja in ugleda v delovnem in življenjskem okolju, ob nesporni pomembnosti eksistenčne varnosti, neločljivi elementi, ki opredeljujejo dostojanstvo in osebnost vsakega posameznika" (Odločba US RS Up-183/97 v Šturm et al. 2003: 363).

¹⁴ Odločba US RS, Up-183/97: "/.../ Glede na to, da je prepoved "ponižujočega ravnanja" zunaj represivnih postopkov smiselno zajeta že v pravici do osebne dostojanstva iz 34. člena Ustave, je ustavno pravico iz 18. člena Ustave (*prepoved mučenja, op. B.V.*) - tudi glede na njeno uvrstitev med 17. člen ("nedotakljivost človekovega življenja") in 19. člen Ustave ("varstvo osebne svobode") - treba razumeti ožje in torej v obravnavanem primeru ni bila prizadeta."

35. člen Ustave RS

35. člen Ustave RS

(varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic)

Zagotovljena je nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic.

35. člen ustave "napeljuje na nekakšno splošno (ali generalno) pravico do zasebnosti, ki vsebuje več vidikov zasebnosti, ki so tudi lahko samostojne pravice" (Lampe 2004: 262). Tako ta člen zagotavlja nedotakljivost človekove zasebnosti, kakor tudi sodno varstvo te pravice, na podlagi 4. odstavka 15. člena ustave¹⁵ (glej Lampe 2004: 262) in možnost ustavne pritožbe, na podlagi 160. člena¹⁶ ustave. Nanaša se na vse fizične osebe, ne glede na državljanstvo ali poslovno sposobnost (glej Šturm et al. 2003: 371).

Pravna praksa ESČP zasebnost definira kot "pravico do življenja v skladu s svojimi željami in varovano pred javnostjo" (primer ESČP X proti Islandiji, DR 5, 86 v Šturm et al. 2003: 371), vendar pa ima "osebna sfera meje", saj vsaka določba še ne omejuje pravice do zasebnosti (Primer ESČP DR 10, 110 v Šturm et al. 2003: 372).

Pravica do zasebnosti ima posebno mesto med človekovimi pravicami in temeljnimi svoboščinami, ki prepoveduje vsem posegati vanjo (glej Lampe 2004: 359). "V skladu z načelom, da je prepovedano vse, kar ni izrecno dovoljeno, je po Ustavi prepovedan vsak poseg v pravico do zasebnosti, razen tistih, ki so izrecno dovoljeni. Pravica do zasebnosti se za posameznika lahko konča samo takrat in tam, kjer kolidira z zakonsko izkazanim močnejšim interesom drugih" (Odločba US U-I-25/95 v Lampe 2004: 359), to pa temelji tudi na precedenčni praksi Evropskega sodišča za človekove pravice (glej Lampe 2004: 359).

¹⁵ "Zagotovljena sta sodno varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravica do odprave posledic njihove kršitve."

¹⁶ "Ustavno sodišče odloča: /.../ o ustavnih pritožbah zaradi kršitev človekovih pravic in temeljnih svoboščin s posamičnimi akti; /.../"

Dikcija tega člena tudi ne govori o omejitvi pravice do zasebnosti, saj je ta omejena s pravicami drugih¹⁷, prakso poseganja javne oblasti pa omeji 2. odstavek 8. člena Evropske konvencije o človekovih pravicah, ki dopusti poseg v zasebnost samo v primerih:

- kadar je to določeno z zakonom,
- je nujno v demokratični družbi zaradi državne varnosti, javne varnosti ali ekonomske blaginje države,
- za preprečitev nereda ali zločina,
- za varovanje zdravje ali morale ali
- da se zavarujejo pravice in svoboščine drugih ljudi (glej Šturm et al. 2003: 370).

Izjema pri poseganju v zasebnost je fenomen "javne osebnosti", kar pomeni, da lahko mediji poročajo o življenju javnih oseb, ta oseba pa se odzove nanje prek pravice do popravka ali s civilno odškodninsko tožbo, kjer mora dokazati zlonamernost objave z namenom zaničevanje osebe, čemur sledita denimo nemška in slovenska sodna praksa (glej Šturm et al. 2003: 370). Vendar bo na fenomen *javne osebnosti* gotovo vplivala sodba ESČP Von Hannover vs. Nemčija, kjer sodišče meni, da "javnost nima legitimnega interesa, kje je oškodovanka in kako se obnaša v zasebnem življenju, čeprav se pojavlja na lokacijah, ki jih ne moremo opisati kot zasebne in ne glede na to, da je dobro znana javnosti" (glej Kovačič 2007).

36. člen Ustave RS

*36. člen
(nedotakljivost stanovanja)*

Stanovanje je nedotakljivo.

Nihče ne sme brez odločbe sodišča proti volji stanovalca vstopiti v tuje stanovanje ali v druge tuje prostore, niti jih ne sme preiskovati.

Pri preiskavi ima pravico biti navzoč tisti, čigar stanovanje ali prostori se preiskujejo, ali njegov zastopnik.

Preiskava se sme opraviti samo v navzočnosti dveh prič.

¹⁷ 15. člen Ustave RS, 3. odstavek: "Človekove pravice in temeljne svoboščine so omejene samo s pravicami drugih in v primerih, ki jih določa ta ustava."

Pod pogoji, ki jih določa zakon, sme uradna oseba brez odločbe sodišča vstopiti v tuje stanovanje ali v tuje prostore in izjemoma brez navzočnosti prič opraviti preiskavo, če je to neogibno potrebno, da lahko neposredno prime storilca kaznivega dejanja ali da se zavarujejo ljudje in premoženje.

"Doktrina o nedotakljivosti stanovanja izhaja iz četrtega amandmaja k ameriški ustavi in iz še starejše angleške predpostavke o nedotakljivosti državljanovega doma" (Šturm et al. 2003: 387). Vendar teritorialno varstvo zasebnosti zaradi napredka tehnologij izgublja na pomenu, zato se je uvedel test "razumno pričakovane zasebnosti"¹⁸ (Šturm et al. 2003: 387). To dojemanje je razširilo prostorsko zasebnost s posega v stanovanje, na vdor v duševnost, komuniciranje z drugimi, telo, obleko, avtomobil, stanovanje, pa tudi hotelsko sobo in druge prostore, v katerih ima posameznik *pravico do pričakovane zasebnosti* (glej Šturm et al. 2003: 387–388). Posebej zanimiv je primer ESČP Halford vs. Združeno kraljestvo v zvezi s posegom v zasebnost na delovnem mestu, ki se smatra za eno pomembnejših odločitev sodišča na temo nadzora na delovnem mestu (glej Kovačič 2004 in Šturm et al. 2004: 388), kar razširja področje zasebnosti. V tej zadevi je policija nadzorovala službeni telefon svoje uslužbenke, ki ga je uporabila za zasebne namene, a ni bila obveščena o tem, da so klici podvrženi nadzoru (nadzor je potekal z namenom, da bi policija zbrala gradivo za svojo obrambo v postopku zaradi diskriminacije). ESČP meni, da je ga. Halford v takem primeru *razumno pričakovala zasebnost*.

Sam člen sicer omejuje vstop v stanovanje ali druge prostore tudi državnim organom, če ti nimajo pisne odločbe sodišča, ki jo izda v primerih aretacije obdolženca ali nevarnosti zakritja sledov kaznivih dejanj oz. predmetov, pomembnih za kazenski postopek oz. v primerih, če gre za preprečitev nevarnosti za ljudi in premoženje ali smrti.

¹⁸ Najprej v zadevi Vrhovnega sodišča ZDA Katz vs. ZDA leta 1967, nato tudi v zadevi ESČP Halford vs. Združeno kraljestvo .

37. člen Ustave RS

37. člen

(varstvo tajnosti pisem in drugih občil)

Zagotovljena je tajnost pisem in drugih občil.

Samo zakon lahko predpiše, da se na podlagi odločbe sodišča za določen čas ne upošteva varstvo tajnosti pisem in drugih občil in nedotakljivost človekove zasebnosti, če je to nujno za uvedbo ali potek kazenskega postopka ali za varnost države.

Varnost tajnosti pisem in drugih občil opredeljuje pravico do komunikacijske zasebnosti, kar pomeni, da predstavlja varstvo posameznikovega interesa, da se država ali nepovabljeni tretji ne seznanijo z vsebino sporočila, poslanega ali prejetega na kakršen koli način. Posameznik ima nadzor in svobodo nad tem, komu, v kakšnem obsegu, na kakšen način in pod kakšnimi pogoji bo posredoval določeno sporočilo (glej Šturm et al. 2004: 391). V času sodobnih tehnologij je varovanje te pravice še posebej pomembno, saj ne zajema le pisemske in telefonske komunikacije, ampak tudi elektronsko pošto in druge podatke, ki se prenašajo prek spleta in so sami po sebi pogosto ranljivi (glej Kaučič et al. 2003: 120). "Oblika in vsebina občevanja ni pomembna", saj je "varovano pošiljanje pisnih, zvočnih in slikovnih sporočil kot tudi kakršnihkoli predmetov (npr. paketov), pomembno je, da ima pošiljka subjektivno sporočilno vrednost" (Šturm et al. 2003: 396). Tudi ni nujno, da je omrežje ali poštna storitev javna oz. da je udeleženec v komunikaciji lastnik sredstva za komuniciranje, kar dokazuje že omenjena sodba Halford vs. Združeno kraljestvo, kjer je sodišče odločilo, da je imela policistka pri uporabi službenega telefona pravico do pričakovane zasebnosti (glej Šturm et al. 2003: 396).

Izjemoma je dovoljeno posegati v to pravico:

- če to predpisuje zakon,
- na podlagi odločbe sodišča
- samo za določen čas in
 - če je to nujno za uvedbo ali potek kazenskega postopka ali
 - varnost države.

Navedene razlage tega člena ustave nam ne ponudijo dovolj jasnega odgovora na vprašanje, kako je z zasebnostjo na delovnem mestu, saj sta prisotna nasprotujoča si

interesa: delodajalčev, ki ima "pravico do nadzora nad svojimi sredstvi in vsekakor tudi (omejeno) pravico, da nadzira, ali je ta oprema uporabljena skladno z namenom, s katerim je bila zaposlenemu dana v uporabo" (Šturm et al. 2003: 401). Na drugi strani pa je interes delavca, ki "utemeljeno pričakuje določeno stopnjo zasebnosti in delno samostojnost in zaupnost tudi na delovnem mestu" (Šturm et al. 2003: 401), to pa pričakujejo tudi tretje osebe, ki komunicirajo z zaposlenimi. Pomenljivo je mnenje Kasacijskega sodišča Francije: "(delovna mesta, op. B.V.) ne smejo postati okolja totalnega nadzora" (Sodba KSF 99-42.942 v Šturm et al. 2003: 402).

38. člen Ustave RS

38. člen

(varstvo osebnih podatkov)

Zagotovljeno je varstvo osebnih podatkov. Prepovedana je uporaba osebnih podatkov v nasprotju z namenom njihovega zbiranja.

Zbiranje, obdelovanje, namen uporabe, nadzor in varstvo tajnosti osebnih podatkov določa zakon.

Vsakdo ima pravico seznaniti se z zbranimi osebnimi podatki, ki se nanašajo nanj, in pravico do sodnega varstva ob njihovi zlorabi.

Ena od sestavin zasebnosti je tudi informacijska zasebnost, ki je v literaturi sopomenka za varstvo osebnih podatkov (glej Šturm et al. 2003: 408–409). Ustava tako v tem členu "vsakomur zagotavlja varstvo osebnih podatkov, ki se odraža v zahtevi po zakonitosti zbiranja, obdelave in uporabe osebnih podatkov in v zahtevi po njihovem zbiranju in uporabi za vnaprej določene namene, posamezniku pa daje tudi pravico do seznanjenosti o tem, kateri podatki se zbirajo o njem, in pravico do sodnega varstva" (Šturm et al. 2003: 209).

Osebni podatek je opredeljen kot "kakršenkoli podatek, ki kaže na lastnost, stanje ali razmerje posameznika, ne glede na obliko, v kateri je izražen" (Kaučič et al. 2003: 122). Cilj varstva osebnih podatkov ni varstvo podatkov samih, temveč "varstvo posameznika, na katerega se ti podatki nanašajo, in s tem njegove informacijske zasebnosti" (Kaučič et

al 2003: 122). Zakon, ki natančneje opredeljuje varstvo osebnih podatkov je Zakon o varstvu osebnih podatkov, ki ga bomo obravnavali v nadaljevanju.

4.3.2 Zakonodaja na področju zasebnosti

(a) Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR 2007), celovito ureja individualna delovna razmerja (glej Bohinc 2000: 49), ki nastanejo na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Vključuje tudi določila o začasnem in občasnem delu študentov. Zakon določa minimalne možne pravice, ki ga je potrebno zagotoviti vsem delavcem, a je z avtonomnimi pravnimi viri in pogodbami mogoče določiti višjo raven pravic (glej Belopavlovič et al. 2003: 26). Namen zakona je definiran v samem 1. členu, in sicer "vključevanje delavcev v delovni proces ter zagotavljanje usklajenega poteka tega procesa. Pri tem se upošteva pravica delavcev do svobode dela, dostojanstva in varovanje interesov delavcev v delovnem razmerju" (Bohinc 2000: 50).

Novost v zakonu, glede na prejšnjo delovnopravno zakonodajo, je izrecna prepoved diskriminacije pri zaposlovanju, in tudi določila, ki varujejo delavčevo zasebnost.

Pri varovanju zasebnosti na delovnem mestu naj poudarimo predvsem člene 44, 45 in 46, v poglavju Obveznosti delodajalca, odsek Obveznost varovanja delavčeve zasebnosti.

Zakon opredeljuje tudi pravico do zasebnosti in njeno varstvo, kar v delovnem pravu razdelimo na naslednja področja:

- posameznikovi osebni podatki,
- osebne razmere posameznika,
- osebno stanje,
- človekove dejavnost in
- njegov videz (glej Belopavlovič et al. 2003: 188).

Podobne določbe v pravnem redu evropskih držav varujejo delavca pred sklenitvijo delovnega razmerja, med njegovim trajanjem in po prenehanju. "Varovanje največkrat obsega prepovedi vprašanj v zvezi z raso, spolom, jezikom, vero, političnim ali kakšnim drugim prepričanjem, gmotnim stanjem, družbenim položajem ali kakšno drugo osebno okoliščino" (Belopavlovič et al. 2003: 191).

(b) Zakon o varstvu osebnih podatkov

Z Zakonom o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1 2007) se določajo pravice posameznikov, obveznosti obdelovalcev osebnih podatkov, načela in ukrepi, s katerimi se preprečujejo neustavni, nezakoniti in neupravičeni posegi v zasebnost ter dostojanstvo posameznika pri obdelavi osebnih podatkov (Pirc Musar et al. 2006: 39). Določbe se nanašajo na varovanje osebnih podatkov posameznikov – fizičnih oseb, torej v primeru delovnopravne zakonodaje delavcev. Na zakon sta v veliki meri vplivali direktivi EU, ki smo ju omenili v začetku tega poglavja. Pri zbiranju in obdelovanju osebnih podatkov se upoštevajo načela zakonitega in poštenega obdelovanja, načela sorazmernosti in prepovedi diskriminacije.

Zakon tudi določa, da morajo upravljavci osebnih podatkov pripraviti pravilnik v zvezi z ravnanjem z osebnimi podatki, vzpostaviti katalog evidenc osebnih podatkov in o tem obveščati Informacijskega pooblaščenca. Od letos to ne velja za organizacije z manj kot 50 zaposlenimi.

(c) Zakon o elektronskih komunikacijah

Zakon o elektronskih komunikacijah (ZEKom 2006) je naslednik Zakona o telekomunikacijah. To je bil sistemski zakon, ki je spodbudil liberalizacijo trga telekomunikacijskih storitev in pospešil konkurenco, odpravil administrativno določanje cen, uredil uporabo naravnih virov na področju telekomunikacij, okrepil varstvo uporabnikov in uvedel varovanje zaupnosti in tajnosti prenesenih podatkov. Novi ZEKom implementira nove evropske direktive. V zvezi z varovanjem zasebnosti bi poudarili predvsem direktivo 2002/58/EC, ki "uskkljuje zahteve glede varstva osebnih podatkov na področju elektronskih komunikacij in na tem področju dopolnjuje splošnejšo direktivo o varstvu podatkov" (Predlog ZEKom 2004). Nanaša se na javna telekomunikacijska omrežja in ureja varovanje zaupnosti komunikacij ter hranjenje prometnih podatkov.

(d) Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti

Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPSDV 2006) ureja zbiranje, shranjevanje in uporabo podatkov s področja dela, delovnih razmerij in socialne varnosti. Zakon omogoča povezovanje javnih evidenc z namenom poenostavitve poslovanja posameznikov in pravnih subjektov z državno upravo (glej UVI RS 2005).

Po tem zakonu delodajalec vodi naslednje evidence:

- evidenco o zaposlenih delavcih,
- evidenco o stroških dela,
- evidenco o izrabi delovnega časa,
- evidenco o oblikah reševanja kolektivnih delovnih sporov pri delodajalcu.

(e) Kazenski zakonik

Kazenski zakonik Republike Slovenije (KZ 2006) definira kazniva dejanja in zanje predvidi obseg kazni, ki so lahko zaporna, denarna kazen, izgon iz države ali prepoved vožnje vozila.

"Vsaka človekova pravica in svoboščina, tako tudi pravica do zasebnosti, je lahko kazenskopravno varovana. Pri tem so predmet kršenja pravice do zasebnosti tiste kršitve, ki po mnenju zakonodajalca štejejo za družbi nevarne" (Cvetko 1999: 26). Kazenski zakonik ureja tudi posege v zasebnost, na delo pa se nanašajo predvsem kazniva dejanja kršitve enakopravnosti, neupravičene preiskave, snemanja, kršitve tajnosti občil in zlorabe osebnih podatkov.

(f) Obligacijski zakonik in Zakon o pravnem postopku

Cvetko (glej Cvetko 1999: 27–28) navaja tri možnosti civilnopravnega varovanja zasebnosti:

- ugotovitvena tožba,
- zahtevke za prenehanje s kršitvami pravic zasebnosti,
- zahtevke za povrnitev negmotne škode.

Ugotovitvena tožba

Tožeča stranka lahko z ugotovitveno tožbo, skladno s 181. členom Zakona o pravnem postopku (ZPP 2007), zahteva, da sodišče le ugotovi obstoj oziroma neobstoj pravice do zasebnosti v primeru, ko ima od te pravice tudi pravno korist. Kot meni Cvetko, je takšna tožba "bolj teoretična možnost, saj je treba ugotavljati pravno korist, kar je lahko v zvezi z varstvom pravice do zasebnosti še posebej zahtevna naloga" (Cvetko 1999: 27).

Zahtevek za prenehanje s kršitvami pravic zasebnosti

134. člen Obligacijskega zakonika (OZ 2007) določa, da ima vsak "pravico zahtevati od sodišča ali drugega pristojnega organa, da odredi prenehanje dejanja, s katerim se krši nedotakljivost človekove osebnosti, osebne in družinskega življenja ali kakšna druga osebna pravica, da prepreči tako dejanje ali da odstrani njegove posledice. Sodišče oziroma drug pristojni organ lahko odredi, da kršitelj preneha z dejanjem, ker bo sicer moral plačati prizadetemu določen denarni znesek, odmerjen skupaj ali od časovne enote." Tu krivda ni pomembna, saj zadošča že sama kršitev (Cvetko 1999: 28).

Zahtevek za povrnitev negmotne škode in denarna odškodnina

178. člen Obligacijskega zakonika določa, da lahko sodišče v primeru kršitev osebnostne pravice "na stroške oškodovalca odredi objavo sodbe oziroma popravka ali odredi, da mora oškodovalec preklicati izjavo, s katero je storil kršitev, ali storiti kaj drugega, s čimer je mogoče doseči namen, ki se doseže z odškodnino". Možno je tudi izplačilo denarne odškodnine v primerih iz 179. člena OZ:

".../za pretrpljene telesne bolečine, za pretrpljene duševne bolečine zaradi zmanjšanja življenjske aktivnosti, skaženosti, razžalitve dobrega imena in časti ali okrnitve svobode ali osebnostne pravice ali smrti bližnjega in za strah pripada oškodovancu, če okoliščine primera, zlasti pa stopnja bolečin in strahu ter njihovo trajanje to opravičujejo, pravična denarna odškodnina neodvisno od povračila premoženjske škode, pa tudi če premoženjske škode ni".

5. NAČINI POSEGANJA V ZASEBNOST NA DELOVNEM MESTU

V tem poglavju bomo skušali oblikovati tipologijo posegov v zasebnost na delovnem mestu. Uporabili bomo časovno določilo (glej npr. Cvetko 1999 in Milač et al. 2000) in tako preučili:

- zasebnost pred pričetkom sodelovanja za delodajalcem,
- v času sodelovanja in
- po prenehanju sodelovanja.

Pri vsakem od posegov v zasebnost si bomo ogledali tudi morebitno slovensko prakso, predvsem odločbe informacijskega pooblaščenca, pravno prakso in članke iz medijev. Večina primerov se bo nanašala na delovna razmerja, saj zakonodaja razmeroma manj obsežno ureja druge oblike razmerij med delavci in delodajalci, vendar jih lahko smiselno uporabimo tudi v odnosih zunaj delovnega razmerja.

5.1 Varovanje zasebnosti pred pričetkom sodelovanja z delodajalcem

V čas pred pričetkom sodelovanja z delodajalcem štejemo obdobje od objave ponudbe za delo do izbora ustreznega delavca izmed kandidatov in s tem sklenitve pogodbe¹⁹.

V tem obdobju:

- delodajalec objavi oglas za delo, kjer od delavca ne sme zahtevati nesorazmerno več podatkov, kot jih potrebuje za zaposlitev (1., 2. in 3. odstavek 26. člena ZDR)
- kandidat za delavca se odzove na oglas in pošlje prošnjo z življenjepisom s svojimi osebnimi podatki in dokazili o izpolnjevanju pogojev (27. člen ZDR),
- v procesu selekcije kandidat opravi testiranja (4. odstavek 26. člena ZDR)
- delodajalec poizveduje po delavcu pri nekdanjih delodajalcih ali drugje, vendar upoštevajoč zakonodajo s področja varovanja zasebnosti,
- opravi se zaposlitveni intervju,
- opravijo se zdravniški pregledi (pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi, skladno s 5. odstavkom 26. člena ZDR),

¹⁹ Tu mislimo na pogodbo o zaposlitvi, avtorsko, podjemno pogodbo ali pričetek dela študenta oz. dijaka.

- če pa kandidat ni izbran, ga mora delodajalec o tem pisno obvestiti in mu na zahtevo vrniti predloženo dokumentacijo (28. člen ZDR).

5.1.1 Objava oglasa s ponudbo za delo in prošnja kandidata

Delodajalec sme, ko povabi k prijavi kandidate za delo, zahtevati le dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela, nikakor pa o ničemer, kar ni v povezavi z delom, niti podatkov o družinskem, zakonskem stanju, podatkov o nosečnosti ipd., niti pridobitev teh podatkov ne sme pogojevati s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi. To opredeljujeta ZVOP-1 in ZDR.

Podlaga za obdelovanje osebnih podatkov v odnosu delavec-delodajalec je opredeljena v 8. členu ZVOP-1: "Osebnih podatki se lahko obdelujejo le, če obdelavo osebnih podatkov in osebne podatke, ki se obdelujejo, določa zakon ali če je za obdelavo določenih osebnih podatkov podana osebna privolitev posameznika", v povezavi z 2. in 3. odstavkom 10. člena ZVOP-1, ki opredeljujeta, da je obdelovanje osebnih podatkov mogoče, če je to nujno za izvedbo pogajanj za sklenitev pogodbe ali njeno uresničevanje oz. če je to nujno zaradi interesov zasebnega sektorja, ki prevladujejo nad interesi posameznika.

Dopustnost obdelave osebnih podatkov v delovnem razmerju sicer opredeli že ZDR v 26. členu, ki določa, da sme delodajalec od kandidata zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela. Isti člen še omeji pridobivanje podatkov, ki se ne nanašajo na delovno razmerje.

Oglas za delo mora biti praviloma javno objavljen in ne sme biti diskriminatoren. To opredeljuje 6. člen ZDR, ki izrecno prepoveduje diskriminacijo na podlagi "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 usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin". Kršitve enakopravnosti zaradi kakršnihkoli okoliščin in posledično prikrajšanje za temeljne pravice ali svoboščine prepoveduje tudi 141. člen KZ.

Delodajalci se v oglasu na področju delovnih razmerij dokaj dosledno držijo pravil o nediskriminaciji, a je opazno favoriziranje določenega spola. Pri tipično moških poklicih je najpogosteje dodana oznaka m/ž, besedilo v opisu dela pa uporablja moški spol. Pri

tipično ženskih poklicih je diskriminacija glede na spol manj pogosta. "Najbolj korektni so oglasi, ki ponujajo delo s področij izobraževanja, medicine, farmacije, raziskav, znanosti, novinarstva, vojske, policije, varovanja, arhitekture, bančništva, zavarovalništva, novinarstva in prava" (Antončič 2006). Več je opredeljevanja želenega spola pri oglasih za študentsko delo. Delodajalci imajo sicer ponavadi izdelano predstavo o idealnemu kandidatu in definiran starostni okvir, glede na ostale v timu ali organizaciji, in to vpliva na izbiro kasneje, pri čemer težko govorimo o diskriminaciji oz. je ta zelo težko dokazljiva.

V primeru morebitne diskriminacije pri izbiri kandidatov je dokazno breme na strani delodajalca, kar pomeni izjemo od domneve nedolžnosti, torej mora delodajalec sam dokazati, da je ravnal skladno z zakonom.

Informacijski pooblaščenec v mnenju²⁰ zapiše, da ZDR določa, da sme delodajalec od kandidata zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela, vendar pa mora kandidat pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi predložiti delodajalcu dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in ga obvestiti o vseh njemu znanih dejstvih, pomembnih za delovno razmerje, kot tudi o njemu znanih drugih okoliščinah, ki ga kakorkoli onemogočajo ali bistveno omejujejo pri izvrševanju obveznosti iz pogodbe ali ki lahko ogrožajo življenje ali zdravje oseb, s katerimi pri izvrševanju svojih obveznosti prihaja v stik. Kandidatom tako ni potrebno posredovati podatkov, ki se ne nanašajo na delo, a vendar je resničnost drugačna, saj kandidati pogosto posredujejo tudi podatke, ki presegajo dokazila o izpolnjevanju pogojev za delo, denimo svoje hobije ali podatke o družini ter zakonskem stanu. Problematične skupine so tudi tisti, ki z delodajalcem nimajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi, saj so deležni manjših pravic tudi na drugih področjih, denimo v zvezi s socialno varnostjo.

Življenjepis Europass, enotni evropski življenjepis, nastal na pobudo Evropske komisije, vključuje naslednje podatke:

- ime in priimek,
- naslov bivališča,

²⁰ Mnenje št. 0712-498/2007/2

- kontaktne podatke (telefon, e-pošta),
- državljanstvo,
- spol,
- datum rojstva,
- želeno poklicno področje,
- delovne izkušnje,
- izobraževanja in usposabljanja in
- znanja jezikov ter druga znanja in kompetence.

Ta življenjepis ne vključuje podatkov o družini, npr. o zakonskem stanu ali otrocih, lahko pa kandidati sami dodajo še priporočila ali fotografijo, če jo delodajalec zahteva. Prilaganje fotografije je sicer svojevrsten poseg v zasebnost, pa tudi možnost diskriminacije, in bi bilo po določitih ZDR upravičeno samo za dela, kjer je videz bistvenega pomena in je to poudarjeno v razpisu, denimo za hostese, maneken(k)e, ne pa denimo tudi za administrativno osebje.

Delavec, ki meni, da je bil kot iskalec zaposlitve postavljen v neenakopraven položaj, lahko kršitev prijavi inšpektoratu za delo. Če ta ugotovi kršitev, lahko delodajalca kaznuje, ne more pa vplivati na odločitev delodajalca o izboru delavca.

Kandidat lahko vloži zahtevo za sodno varstvo na Delovnem sodišču, vendar glede na sodno prakso ugotavljam, da je težko dokazati diskriminacijo.

5.1.2 Testiranja kandidatov

V postopku izbire najustreznejšega izmed kandidatov sme delodajalec preizkusiti znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela na delovnem mestu, kar dovoljuje 5. odstavek 26. člena ZDR. Testi oz. pregledi se ne smejo nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom na delovnem mestu, za katerega se pogodba o zaposlitvi sklepa (glej Cvetko 2002: 181), kar opredeljuje tudi 6. odstavek 26. člena ZDR: "Preizkus znanja oziroma sposobnosti kandidata ali ugotovitev zdravstvene zmožnosti kandidata se ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom na delovnem mestu, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi."

Testiranja kandidatov za zaposlitev so danes v široki uporabi, predvsem v večjih organizacijah. Z njimi se meri predvsem:

- intelektualne sposobnosti,
- sposobnost koncentracije,

- osebnostne lastnosti,
- interesna poklicna področja,
- delovno motivacijo,
- timske vloge in
- znanja ter veščine kandidatov.

Skladno z etiko psihologije²¹, lahko psihodiagnostična testiranja v Sloveniji opravlja le ustrezno usposobljeni univerzitetno diplomirani psiholog, ki se drži načel, predvsem:

- uporablja kakovostna in najustreznejša psihodiagnostična sredstva,
- jih uporablja in interpretira tako, da ne povzroča škode posamezniku, stroki ali družbi,
- skrbi za zaupnost podatkov in preprečuje njihovo zlorabo (glej Kodeks poklicne etike psihologov Slovenije).

Pravni akti v tem trenutku sicer ne prepovedujejo uporabe psihodiagnostičnih sredstev s strani neusposobljenih oseb, a v Predlogu zakona o psihološki dejavnosti so določila, ki bi to uredila in sankcionirala (glej Predlog zakona o psihološki dejavnosti 2001). Trenutno lahko delodajalec sam uporablja javne ali neverificirane teste.

Delodajalec lahko zunanjemu psihologu naroči, da izvede testiranje, ki naj pokaže, kateri izmed kandidatov ima lastnosti, ki so za delo na določenem delovnem mestu zaželeni. Če delodajalec dobi od psihologa zgolj podatke o tem, ali kandidat glede zaželenih lastnosti zahtevam za delovno mesto ustreza ali ne, potem je tak test povsem legitimen in zakonit, če pa bi delodajalec imel neposreden vpogled v sam test ali pa bi v testu zahteval od kandidata podatke, ki se ne nanašajo na delovno mesto, bi tak test lahko pomenil poseg v zasebnost kandidata za določeno delovno mesto (glej Šetinc Tekavc 2003: 11). V primeru testiranja je obvezno predhodno soglasje kandidata, vendar pa je posledica kandidatove zavrnitve testiranja hkrati tudi izločitev iz procesa izbire (glej Šetinc Tekavc 1999). Delodajalec ima namreč možnost najti drugega delavca, ne da bi to njegovo dejavnost posebej pretreslo, izguba zaposlitve ali njeno neuspešno iskanje pa delavca prizadene enako ali pa še bolj kot (potencialni) posegi v njegovo zasebnost, zato je pogosto pripravljen trpeti različne posege vanjo (glej Šetinc Tekavc 2003: 10).

²¹ Norme določa Kodeks poklicne etike psihologov Slovenije

Testi lahko vsebujejo tudi sporna vprašanja, denimo psihološki test za zdravniški sekundariat je vseboval²² vprašanja, ki že močno posegajo v posameznikovo zasebnost, npr. "Ali se vam pornografija gnusi", o odnosu do kontracepcije in svetovnonazorskemu prepričanju (glej Šetinc Tekavc 1999).

Zanimivo je tudi neobvezno mnenje informacijskega pooblaščenca²³ o vprašanjih, povezanih s spolnim življenjem²⁴ na psihološkem testu, opravljenem v postopku izbire kandidata za delovno mesto komercialista. Ta opozarja na dejstvo, da je potrebno pri ravnanju z osebnimi podatki vedno upoštevati načelo sorazmernosti, kar pomeni, da lahko delodajalec od kandidata za sklenitev pogodbe o zaposlitvi ali od delavca zahteva in obdeluje le podatke, ki so v neposredni zvezi s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi ali z delovnim razmerjem, kar določa tudi ZDR. Pri tem pooblaščenec ocenjuje, da je psihološko testiranje s predhodnim soglasjem sicer dopustno, a "ocenjuje, da so bili v psihološkem testu od kandidata zahtevani in pridobljeni podatki, ki nimajo zveze z opravljanjem delovnega mesta komercialista".

Posameznik ima tudi pravico do vpogleda v rezultate testa (glej Mnenje IP št. 0712-326/2007/2).

5.1.3 Poizvedovanje o kandidatu prek drugih kanalov

Poizvedovanje o kandidatu lahko razdelimo na formalno in neformalno poizvedovanje.

Med formalno poizvedovanje lahko štejemo preverjanje priloženih referenc, kjer je nekdanji delodajalec ali pedagoški delavec že napisal mnenje o kandidatu. Bolj vprašljivo se zdi, ko kandidat v življenjepisni navede le kontaktne osebe delodajalca, saj skladno z 10. in 16. členom ZVOP, ne smejo posredovati ali obdelovati nobenih osebnih podatkov brez privolitve ali če to ni bil namen zbiranja, zato nekateri delodajalci

²² Po neuradnih podatkih enega od kandidatov ta vprašanja še vedno obstajajo.

²³ Mnenje IP št. 0712-567/2007/2

²⁴ Vprašanja, kot so "Ali se pogosto samozadovoljujete, ali gledate pornografske filme, ali se vam pornografski filmi gnusijo" itd.

posredujejo le podatke o delovnih nalogah in trajanju zaposlitve, nekateri pa se tega ne držijo in povejo več, vendar večinoma pozitivne reference, ki kandidatom ne škodijo. Če obstaja želja po dodatnih informacijah, se ponavadi predloži pisno dovoljenje kandidata, da nekdanji delodajalec posreduje več informacij, sicer po mnenju informacijske pooblaščenke bodoči delodajalec ne sme zbirati nobenih podatkov.

Neformalno poizvedovanje je povezano z osebnimi poznanstvi delodajalca z nekdanjimi delodajalci, sodelavci ali znanci kandidata. Ker gre za neformalne oblike komunikacije, ga praktično ni mogoče nadzirati ali dokazati, raven izmenjave podatkov pa je odvisna tudi od etičnih načel in tveganosti oz. pomembnosti delovnega mesta za delodajalca.

5.1.4 Seleksijski zaposlitveni intervju

Seleksijski intervju je najpogosteje uporabljena metoda izbire kandidatov (Svetlik 2002: 99) in oblika zbiranja kandidatovih osebnih podatkov. Zaradi prepovedi diskriminacije so zakonsko prepovedana vprašanja (6. člen ZDR), ki se nanašajo na spol, raso, barvo kože, starost, zdravstveno stanje, versko, politično ali drugo prepričanje, na članstva v sindikatu, nacionalni in socialni izvor, na družinski status, premoženjsko stanje, spolno usmerjenost ali glede na druge osebne okoliščine (glej Boštjančič 2002).

Delodajalec ne sme posegati v zasebnost posameznika z diskriminatornimi vprašanji, kot je denimo vprašanje "Ali ste poročeni?" ali "Ali si nameravate v bližnji prihodnosti ustvariti družino?". V takih primerih kandidat, skladno z 2. odstavkom 27. člena ZDR, ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem, morebitne negativne posledice pa ne smejo biti razlog za nezaposlitev, kar pa je sicer težko nadzorovati in dokazati. Pogosto delavci celi sami razkrijejo podatke, sploh če so za delovno mesto ugodni.

Tudi v tem primeru lahko kandidat poda prijavo Inšpektoratu za delo RS ali vloži zahtevo za sodno varstvo na Delovnem sodišču, če meni, da je bil zaradi tega diskriminiran.

5.1.5 Predhodni zdravstveni pregledi

Glede na delo, lahko delodajalec kandidata napoti na zdravstveni pregled, ki mora biti v neposredni povezavi z delom, ki ga bo opravljal. Namen pregleda je ugotoviti morebitna tveganja na delovnem mestu, ki lahko vplivajo na zdravje delavca.

Opravljanje zdravstvenih pregledov ureja Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev (MZ 2006), ki dopolnjuje 5. odstavek 26. člena ZDR.

Delodajalec napoti delavca na preventivni zdravstveni pregled z napotnico, ki vsebuje osnovne podatke o delavcu, poklic, delovno mesto in podatke, ki se nanašajo na delovno mesto, kot npr.:

- opis delovnega procesa
- delovna oprema
- predmeti dela
- izpostavljenost tveganjem
- varovalna oprema
- zdravstvene zahteve in
- za koga je delovno mesto neustrezno (Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev)

Zdravstveni pregled obsega:

- anamnezo (delovna, družinska, socialna, osebna),
- klinični pregled z osnovno biometrijo (telesna masa, telesna višina, indeks telesne mase),
- osnovne laboratorijske preiskave krvi (SR, L, E, Hb, Ht, MCV, krvni sladkor) in urina (beljakovine, sladkor, bilirubin, urogen in sediment),
- radiografijo prsnih organov, če obstajajo zdravstveni razlogi,
- testiranje osnovnih vidnih funkcij in preiskavo sluha s šepetom,
- druge usmerjene preglede in preiskave, ki so potrebni za ugotovitev zdravstvenega stanja delovne zmožnosti glede na dejavnike tveganja pri delu (zahteve, obremenitve in škodljivosti pri delu),
- zdravniško spričevalo z oceno izpolnjevanja posebnih zdravstvenih zahtev za določeno delo v delovnem okolju.

Po opravljenem predhodnem zdravstvenem pregledu delavca zdravnik medicine dela delodajalcu ne posreduje celotne zdravstvene dokumentacije, ampak delodajalcu sporoči zgolj podatek o tem, ali je delavec zdravstveno sposoben opravljati določeno delo ali ne, oziroma ali obstajajo določeni pridržki (glej Šetinc Tekavc 2003), in sicer zabeleži, če kandidat:

- izpolnjuje posebne zdravstvene zahteve delovnega mesta,
- jih izpolnjuje z omejitvami,
- začasno ne izpolnjuje zdravstveni zahtev ali
- trajno ne izpolnjuje zdravstvenih zahtev.

Zdravnik medicine dela lahko predlaga ukrepe s področja varnosti in zdravja pri delu in drugo delovno mesto za kandidata. Včasih ocene ni mogoče podati, denimo če ni izjave z oceno tveganja, če niso opravljeni vsi pregledi ali če ni končano zdravljenje ali rehabilitacija. Zdravnik, zavezan poklicni molčečnosti, delodajalcu ne sme izdati drugih podrobnosti pregleda, saj je izdaja poklicnih skrivnosti kaznivo dejanje po 153. členu KZ. Tudi če delodajalec neupravičeno pridobi občutljive podatke o zdravstvenem stanju delavca²⁵, teh ne sme hraniti ali obdelovati.

5.1.6 Hranjenje podatkov o zavrnjenih in sprejetih kandidatih

Delodajalec mora v skladu z 28. členom ZDR v osmih dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti neizbranega kandidata o tem, da ni bil izbran in mu na zahtevo vrniti vse dokumente, ki mu jih je predložil kot dokaz za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela²⁶, in jih uničiti: "V zvezi z vprašanjem glede hranjenja osebnih podatkov kandidatov za delovna mesta, pa Pooblaščenec meni, da je treba podatke neizbranih kandidatov, za zbiranje katerih ne obstoji več zakonska podlaga, zbrisati in prenehati uporabljati" (Mnenje IP št. 0712-345/2007/2). Podlaga za takšno mnenje je v 21. členu ZVOP-1, ki določa, da se podatki po prenehanju uporabe uničijo.

²⁵ Kot denimo v postopku IP št. 0712-492/2006/2, ko je delavec zaprosil za mnenje o posredovanju zdravstvenih podatkov delodajalcu.

²⁶ Mnenje IP št. 0712-567/2007/2

5.2 Varovanje zasebnosti v času sodelovanja z delodajalcem

Čas sodelovanja opredeljujemo kot obdobje od prvega do zadnjega dne sodelovanja z delodajalcem. Takrat delodajalec vodi naslednje evidence, skladno z Zakonom o evidencah na področju dela in socialne varnosti:

- evidenco o zaposlenih delavcih,
- evidenco o stroških dela,
- evidenco o izrabi delovnega časa in,
- evidenco o oblikah razreševanja kolektivnih delovnih sporov pri delodajalcu.

Dopustno je tudi zbiranje drugih podatkov, če za to obstaja zakonska podlaga ali je to nujno za uresničevanje razmerja med delavcem in delodajalcem ter v to delavec tudi privoli. Če delavec ne privoli, ne sme biti negativnih posledic (glej Mnenje IP št. 0712-165/2007/2).

V nadaljevanju bomo našteali in opisali možne posege v zasebnost v času sodelovanja z delodajalcem, morebitno pravno prakso in odločbe Informacijskega pooblaščenca.

5.2.1 Evidence o delavcih

Varstvo osebnih podatkov zaposlenih urejata predvsem ZVOP-1 in ZDR, ZEPDSV pa natančneje opredeli, katere podatke lahko zbira delodajalec.

Delojemalec ima po ZEPDSV osnovo za vodenje:

- evidence o zaposlenih delavcih (podatki o delavcu, podatki o delovnem dovoljenju delavca, podatki o sklenitvi in prenehanju pogodbe o zaposlitvi),
- evidence o stroških dela (podatki o delavcu, o plačah in nadomestilih plač, o drugih stroških dela in zakonsko določenih prispevkih),
- evidence o izrabi delovnega časa in
- evidence o oblikah razreševanja kolektivnih delovnih sporov pri delodajalcu.

Delodajalec lahko vodi druge evidence in zbira druge osebne podatke, kar opredeljuje 46. člen ZDR:

(1) Osebni podatki delavcev se lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in dostavljajo tretjim osebam samo, če je to določeno s tem ali drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem.

(2) Osebnne podatke delavcev lahko zbira, obdeluje, uporablja in dostavlja tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebej pooblasti.

(3) Osebni podatki delavcev, za zbiranje katerih ne obstoji več zakonska podlaga, se morajo takoj zbrisati in prenehati uporabljati.

(4) Določbe prejšnjih odstavkov se uporabljajo tudi za osebne podatke kandidatov.

Ta posebna določba varuje osebne podatke zaposlenih, omejitve pa so podobne tistim v ZVOP-1. Delodajalec lahko osebne podatke posreduje le, če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem ali če tako opredeljuje zakon. Z osebnimi podatki lahko ravna le delodajalec ali pooblaščen oseba, osebni podatki, za zbiranje katerih ni več zakonske podlage, pa morajo biti izbrisani oz. ustrezno arhivirani (Belopavlovič et al. 2003: 195).

11. člen ZVOP-1 dopušča pogodbeno obdelavo osebnih podatkov. To pomeni, da lahko delodajalec pooblasti obdelovalca, denimo za namene računovodstva, izbire kadrov, sklepanja zavarovanj... Tudi pogodbeni obdelovalci so dolžni varovati osebne podatke skladno s tem zakonom, med delodajalcem in obdelovalcem pa se podpiše pogodba. Kot že omenjeno, gre lahko tudi za detektivski nadzor, ki ga lahko izvaja le podjetje, registrirano za opravljanje detektivske dejavnosti in v njegovem okviru le tisti zaposleni, ki imajo licenco za takšno delo (glej Pirc Musar et al. 2006: 109–117).

Vendar pa zbiranje in obdelovanje osebnih podatkov ni neomejeno. 13. člen ZVOP-1 omejuje obdelovanje občutljivih osebnih podatkov, kamor sodijo denimo rasno ali etnično poreklo, politična mnenja, verska in filozofska prepričanja, pripadnost sindikatom in obdelava podatkov s področja zdravja in spolnega življenja. V Sloveniji je zbiranje podatkov o članstvu v sindikatu dopustno, saj delodajalec na zahtevo sindikata zagotavlja tehnično izvedbo obračuna in plačevanja sindikalne članarine za delavce. Ni pa dopustno zbiranje zdravstvenih podatkov, razen npr. podatek o stopnji invalidnosti. Delavci so varovani tudi tako, da je zdravstvenemu osebjem prepovedano izdajanje zdravstvenih podatkov (glej Pirc Musar 2006: 122–127).

5.2.2 Beleženje prihodov in odhodov na/iz delovnega mesta

Beleženje prihodov in odhodov je osnovni instrument ugotavljanja izpolnjevanja pogodbe o zaposlitvi in drugih pogodb, ki se nanašajo na razmerje med delodajalcem in delavcem, zato je po 3. členu ZVOP-1 to dopustno: "Nadzor nad prihodi in odhodi z delovnega mesta z uporabo kartic ali z ročnim beleženjem je dopusten, če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja" (Mnenje IP št. 0712-332/2007/2).

Med nedopustne posege sodi uvajanje biometrije za namen beleženja prisotnosti, saj je beleženje mogoče tudi z milejšimi ukrepi (glej Mnenje IP št. 0612-24/2006/2 in 80. člen ZVOP-1), prav tako ni dopustno zbiranje podatkov o tem, kdo je uporabljal sanitarije uporabljal, kdaj in koliko časa, zato mora čitalnik kartic v takšnem primeru delovati le kot ključ. Zbiranje takšnih podatkov bi preseglo dopusten obseg (glej Mnenje IP št. 0712-332/2007/2).

5.2.3 Videonadzor

"Videonadzor pomeni enega od načinov obdelave osebnih podatkov" (Pirc Musar et al. 2006: 385), kar je razlog njegovo ureditev v ZVOP-1. 74. člen določa tudi, da mora biti na področju, ki je pod videonadzorom, ustrezno obvestilo (glej Pirc Musar et al. 383–395). 75. člen ZVOP-1 natančneje opredeljuje nadzor dostopa do poslovnih prostorov, ki je dopusten zaradi varovanja ljudi ali premoženja, nadzora vstopa/izstopa ali če narava dela dopušča možnost ogrožanja zaposlenih. V odločitvi odgovorne osebe morajo biti obrazloženi razlogi za uvedbo videonadzora, o njem pa je potrebno pisno obvestiti delavce. Kot videonadzor sta opredeljena tako zvočno kot slikovno snemanje s shranjevanjem podatkov, najdaljši čas hrambe pa je eno leto.

Izjemoma je mogoč videonadzor na delovnem mestu (oz. delovnem prostoru), ko je to "nujno potrebno za varnost ljudi ali premoženja ali za varovanje tajnih podatkov ter poslovne skrivnosti, tega namena pa ni možno doseči z milejšimi sredstvi", kar opredeljuje 77. člen ZVOP-1, ni pa dovoljen nadzor v delovnih prostorih izven delovnih mest, npr. v garderobah, dvigalih, sanitarijah, ipd. Zaposleni morajo biti o tem ukrepi seznanjeni, delodajalec pa se mora o tem posvetovati z reprezentativnim sindikatom, katerega

mnenje je neobvezno. Tako videonadzor zaradi spremljanja dela ni dopusten, saj se tako prekomerno posega v posameznikovo zasebnost (glej Pirc Musar et al. 2006: 409–421).

"Video nadzor v pisarnah ni potreben, razen če ne gre za delo z velikimi količinami denarja, dovolimo pa ga recimo pri uporabi nevarnega stroja v tovarni, kjer so pogoste poškodbe delavcev, ponazarja Nataša Pirc Musar" (Šubic 2007).

Delodajalec mora zagotoviti omejen dostop do posnetkov in opredeliti pravila dostopanja in ravnanja z osebniimi podatki, posnetke pa po enem letu izbrisati (glej mnenje IP št. 092-4/2006/320).

Določbam ZVOP-1 je podrejen samo video nadzor, kjer nastaja zbirka podatkov, torej ko gre za snemanje, pri tem pa nastane zbira podatkov, ki jo je potrebno vpisati v register zbirk osebnih podatkov. Pri video nadzoru brez shranjevanja podatkov obstaja možnost odškodninske tožbe ali kazenskega postopka kot kaznivo dejanje neupravičenega slikovnega snemanja po 149. členu KZ.

5.2.4 Nadzor nad telefonskimi klici in drug akustični nadzor

Nadzor nad telefonskimi klici je dovoljen le v omejenem obsegu: "Če je delodajalec lastnik telefonskega priključka (tudi za prenosne telefone), ima pravico naročiti izpisek opravljenih klicev in izvedeti, koga in kdaj je delavec klical, ne sme pa ga spraševati o vsebini pogovora ali mu celo prisluškovati" (Pirc Musar v Šubic 2007). Pogosto je snemanje klicev težnja klicnih centrov, da bi povečali kakovost storitev in hkrati nadzirali zaposlene. Zakon jim to dopušča, a le, če sta o tem obveščeni obe strani, tako delavec kot stranka. IP meni, "da je temeljni pogoj pogodbenega razmerja med delodajalcem in delojemalcem (pri delodajalcu zaposleno osebo) zaupanje, ki mora biti vzajemno in je izkazano s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi oz. drugega akta s podobnimi posledicami" (Mnenje IP št. 0712-137/2007/2), zato se zdi bolj smiselni drugačen nadzor nad izpolnjevanjem obveznosti. Podobno je s "tihim vpadom v zvezi", torej prisluškovanjem nadrejenega telefonskim pogovorom. Prikrito snemanje in tihi vpad nista le kršitvi določb ZVOP, pač pa tudi Kazenskega zakonika, in sicer 148. člena, ki prepoveduje ter sankcionira neupravičeno prisluškovanje in zvočno snemanje.

Pri snemanju sestankov je potrebno soglasje prisotnih, kar je obvezno, da ne pride do kršitev določil ZVOP in KZ (glej Mnenje IP št. 0712-537/2007/2), in sicer že omenjenega 148. člena.

5.2.5 Nadzor nad elektronsko pošto in uporabo interneta

Nadzor nad elektronsko pošto in rabo interneta je kočljiva tema, sploh zaradi sorazmerno majhnega obsega sodne prakse na tem področju. Med pomembnejše odločbe ESČP uvrščamo sodbo Halford vs. Združeno kraljestvo, v kateri je sodišče zapisalo, da lahko delavec, tudi na delovnem mestu, upravičeno pričakuje zasebnost (glej Kovačič 2004).

Glede na pomanjkljivo slovensko sodno prakso naj navedemo še odločitev Kasacijskega sodišča Francije²⁷:

delodajalec, ki bere sporočila, ki jih zaposleni pošilja ali sprejema preko službenega računalnika, krši temeljne pravice delavca, kot jih določa 8. člen Evropske konvencije o človekovih pravicah. /.../ To velja ne glede na to, ali je bil delavec vnaprej seznanjen, da službenega računalnika ne sme uporabljati v neslužbene namene. /.../ Podjetje ali druge ustanove ne smejo biti mesta, kjer bi delodajalci arbitrarno in brez omejitev izvajali svoje diskrecijske pravice; ne smejo postati okolja totalnega nadzora, kjer temeljne človekove pravice nimajo veljave /.../ Menimo, da je splošna popolna prepoved uporabe e-pošte v neslužbene namene nerealna in krši pravno načelo sorazmernosti (Kovačič 2004).

IP v neobveznem mnenju poudari, da sme delodajalec izjemoma vpogledati v e-pošto ali prometne podatke oz. omejiti uporabo službenega elektronskega naslova, če bi se upravičeno sumilo na njegovo rabo v nasprotju s pravili delodajalca. Dopustnost posega je odvisna tudi od tega, ali je bil delavec vnaprej seznanjen o morebitnih posegih zaradi interesa delodajalca in ali je dovoljena zasebna raba e-pošte:

V skladu z vsem navedenim delodajalec torej načeloma nima pravne podlage za vpogled v tako imenovane prometne podatke o elektronski pošti (torej, kdo vam je elektronsko pošto poslal, oziroma komu ste jo poslali vi). Seveda pa je

²⁷ Odločitev št. 99–42.942/2001

na drugi strani potrebno opozoriti tudi na pravico delodajalca, da bdi nad svojimi sredstvi in tudi skrbi za pravilnost in zakonitost poslovanja, kot tudi za smotrnost porabe sredstev. Zato je priporočljivo, da delodajalci pisno vnaprej obvestijo zaposlene, v katerih primerih lahko vpogledajo v prometne podatke o elektronski pošti. Seveda morajo biti takšni razlogi zelo, zelo izjemni – v takšnih primerih bi bilo pač potrebno presoјati vsak primer posebej. Vse navedeno pa ne pomeni, da vam delodajalec ne more omejiti uporabe vašega službenega elektronskega naslova, če bi se iz drugih razlogov (ne z vpogledom v zasebno pošto, pač pa denimo na podlagi visokega računa za posredovanje večje količine podatkov, odzivov tretjih oseb na vaša sporočila, počasno delovanje omrežja zaradi pošiljanja slikovnih ali zvočnih datotek, povečano število virusov ...) izkazalo, da vašega elektronskega naslova ne uporabljate v skladu z vsem navedenim in v skladu s politiko delodajalca glede uporabe službenih sredstev (Mnenje IP št. 0712-68/2006/2).

Če ne gre poseg v prometne podatke, ampak v samo vsebino e-pošte (torej poseg v tajnost občil), je možen kazenski pregon na predlog ali civilna tožba.

Podobno je z beleženjem obiskov spletnih strani:

Glede podatkov o obisku spletnih strani pa Pooblaščenec meni, da delodajalec v takšne primere načeloma nima vpogleda, saj se pri takšnem podatku mešata t. i. prometni podatek in vsebina, s tem pa gre za poseg v dve ustavni pravici – pravico do varstva osebnih podatkov (38. člen Ustave RS) in pravico do varstva tajnosti pisem in drugih občil (37. člen Ustave RS). Vpogled delodajalca v takšne podatke bi bilo torej potrebno obravnavati posamično, od primera do primera, in šele ob izpolnjenem pogoju, da obstajajo izjemni razlogi za takšen vpogled (Mnenje IP št. 092-4/2006/536).

Delodajalec mora poskrbeti za primerno obveščanje delavcev o pravilih v zvezi z uporabo e-pošte in spleta. Vpogledi v e-pošto ali internetni promet so torej le izjemni ukrep, ko z milejšimi ukrepi ni mogoče ugotoviti kršitev pravil. Z vidika pravne teorije bi bil gotovo zanimiv izid sojenja proti delodajalcu zaradi kršitve tajnosti občil po 150. členu KZ.

5.2.6 Nadzor uporabe računalnika in komponent

Zmogljiva programska oprema omogoča, v povezavi s strojno opremo, beleženje vseh aktivnosti službenega računalnika, kar vključuje klepetalnice in uporabo drugih programov, dogajanje na zaslonu, tiskanje, vnos uporabniških imen in gesel...

Spletne klepetalnice so pogost način komunikacije v podjetjih, kjer dostopa do njih ne blokirajo. Komunikacija je lahko produktivna, če gre za interno komuniciranje, lahko pa ga zaposleni uporabljajo oz. zlorabljajo za pogovor s prijatelji. Med bolj pogosto uporabljene v Sloveniji sodijo Microsoftov MSN Messenger in Google Chat. Smiselno je, da ima delodajalec dodelana pravila uporabe spletnih klepetalnic. Zbiranje podatkov o klepetih s strani delodajalca je lahko, če so ti dovoljeni ali če niso prepovedani, grob poseg v zasebnost delavca, saj so pogovori lahko tudi osebne narave in lahko domnevamo, da gre za poseg v tajnost občil.

IP sicer meni, da je nadzor nad rabo računalnika in opreme upravičen, zlasti "če je namen /.../ varovanje podatkov /.../ in bi njihova nepredvidena izguba oziroma uničenje, delodajalcu lahko povzročila škodo". Nadzor je odvisne tudi od tega, ali delodajalec dovoljuje uporabo svojih sredstev tudi za zasebne namene in tako posledično "nima pravice pregledovati tistih zbirk datotek oz. podatkov ali njihovih delov, iz katerih nedvoumno izhaja, da so last delavca in spadajo v sfero njegove zasebnosti" oz. je, če delodajalec ne dovoljuje uporabe svoje opreme v zasebne namene, tveganje ob taki uporabi na strani delavca. Vendar tudi to, glede na evropsko pravno prakso, ne velja absolutno (Mnenje IP št. 0712-225/2006/2).

5.2.7 Nadzor nad gibanjem službenih vozil

Razvoj tehnologij je omogočil, da se s pomočjo kombinacije tehnologij GPS in GSM natančno določa lokacija vozila, kar je postalo še posebej uporabno pri upravljanju z voznim parkom.

Takšen nadzor je dopusten, če so uporabniki vozil o nadzoru in delovanju naprav predhodno obveščeni in je namen uporabe zbranih podatkov jasen. Vgradnja sledilnih naprav ni dopustna na tistih službenih vozilih, ki jih zaposleni lahko uporabljajo tudi za

zasebne potrebe in zanje plačujejo boniteto (glej Mnenje IP št. 0712-80/2006/2). Ukrep je torej smiseln izključno za službena vozila²⁸.

5.2.8 Nadzor nad morebitnimi odvisnostmi

Skladno z zakonodajo se delo opravlja "po navodilih in pod nadzorom delodajalca²⁹", zato so delodajalci upravičeni do nadzora nad delavci, ti pa morajo biti s pravili vnaprej seznanjeni (obveznost obveščanja iz 34. člena ZDR). Delodajalci skrbijo tudi za varstvo in zdravje delavcev v zvezi z delom, delavci pa morajo ukrepe spoštovati in jih izvajati. Eden od dopustnih ukrepov pri tem je zagotavljanje zdravstvenih pregledov delavcev, ki morajo ves čas dela izpolnjevati zahteve delovnega mesta. Zakonodaja s področja varstva pri delu še določa, da mora delavec "upoštevati predpisane varnostne ukrepe, uporabljati predpisana sredstva in opremo za osebno varnost pri delu in se odzvati na zdravstvene preglede v skladu s tem zakonom in predpisi, izdanimi na njegovi podlagi. Če delavec ne ravna tako, se šteje, da ogroža svojo varnost in zdravje ter varnost in zdravje drugih delavcev. S tem huje krši obveznosti iz delovnega razmerja, zaradi česar mu lahko delovno razmerje preneha" (povzeto po Mnenju IRSD št. 0401-36/2004).

Zaradi neobstoječe pravne prakse so mnenja deljena, saj nekateri avtorji in sodišča zagovarjajo stališče:

da glede zdravstvenega stanja delodajalec ne sme izvajati nobenih testov, tako tudi alkotesta ne, vendar pa se je lažje strinjati s stališčem, da je mogoče problematiko ugotavljanja alkoholiziranosti vnesti v kolektivne pogodbe ali v splošne akte delodajalca, kjer se določi odgovorno osebo za izvajanje testiranja, ki je za to posebej usposobljena. Nenazadnje gre za področje zagotavljanja varnosti pri delu, zato ima delodajalec možnost, da v splošnem aktu opredeli ukrepe za njeno zagotavljanje, pa tudi, da morebitna odklonitev preizkusa z alkotestom pomeni kršitev delovne discipline (Šetinc Tekavc 2003).

²⁸ Primer za upravičeno rabo je denimo uporaba v podjetju Ljubljanski potniški promet za nadzor nad voznimi redi avtobusov ali v podjetju Vodovod Kanalizacija, kjer so delavci s službenimi vozili na črno opravljali praznjenje greznic.

²⁹ To je pravzaprav del definicije delovnega razmerja, velja pa za vse oblike sodelovanja z delodajalcem.

Cvetko sicer temu nasprotuje in meni, da gre za podatke o zdravstvenem stanju in jih delodajalec ne sme izvajati (Cvetko 1999: 157).

Slovenska praksa s tega področja obstaja in sodišča so v več primerih menila, da "vinjenost delavca na delovnem mestu predstavlja hujšo kršitev pogodbenih ali drugih obveznosti iz delovnega razmerja, zaradi katere lahko delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi" (VDS sodba Pdp 952/2004), ne glede na to, da ni obstajal predpis delodajalca, ki bi urejal to področje. Podobno stališče je zavzelo sodišče v sodbi VDS Pdp 1412/2004, kjer je "delodajalec alkoholiziranost tožnika ugotovil s pomočjo alkotesta (ki je meril količin alkohola v izdihanem zraku, op. B.V.), ki ga je izvedla oseba, ki je imela za to opravljen strokovni izpit. Tožnikovo stanje bi lahko ugotovila npr. tudi z drugimi dokazi (izpoved prič)" (VDS sodba Pdp 1412/2004).

Sklenimo, da ima delodajalec pravico do preverjanja delavčeve alkoholiziranosti (ali dela pod vplivom drog), če to resno vpliva na zdravje in varnost delavca, sodelavcev ali drugih, njegovo učinkovitost ter s tem na izpolnjevanje pogodbe o zaposlitvi ali druge pogodbe.

5.2.9 Osebna preiskava delavca

147. člen KZ izrecno prepoveduje neupravičeno osebno preiskavo; ta je dopustna le uradnim osebam po nalogu sodišča ali če za to obstajajo posebni razlogi. Smiselno je torej, da v primeru suma kraje s strani delavca delodajalec obvesti Policijo.

V primeru, da delodajalec zaloti delavca pri kraji, in hkrati o tem naznani tožilstvo, so podani razlogi za odpust z dela, skladno s 1. alinejo 1. odstavka 111. člena ZDR: "če delavec krši pogodbeno ali drugo obveznost iz delovnega razmerja in ima kršitev vse znake kaznivega dejanja". Morebitna kasnejša ugotovitev, da kaznivega dejanja ni bilo, ima kot posledico ničnost izrečenega odpusta in vzpostavitev delovnega razmerja (glej npr. Sodba VDS sodba Pdp 219/99 in Sodba VIII Ips 160/2001).

5.2.10 Nadzor nad obnašanjem in druženjem sodelavcev v prostem času

Delodajalec ne sme posegati v osebno življenje posameznika in kontrolirati njegovega obnašanja ali druženja, saj bi to presegalo dopustni nadzor nad uresničevanjem pogodbe

o zaposlitvi, razen v primeru nadzora nad bolniško odsotnostjo in izplačevanjem potnih stroškov, ki jih bomo navedli v nadaljevanju.

5.2.11 Pridobivanje zaupnih zdravstvenih podatkov in obdobji zdravstveni pregledi

Do delavčevih osebnih podatkov, ki se nanašajo na zdravstveno stanje, delodajalec nima dostopa. Delavec jih ni dolžan posredovati, zdravnik pa jih zaradi poklicne molčečnosti ne sme (Cvetko 1999: 156–157). To je razvidno tudi iz Sodbe II Ips 548/96:

Podatki iz psihiatrovega izvedenskega mnenja o tožnikovem zdravljenju, diagnozi njegove duševne bolezni, osebnostnih lastnostih in siceršnjih osebnih in družinskih razmerah so zaupne narave. /.../ Ker tožena stranka (psihater, op. B.V.) ni imela pooblastila niti v zakonu niti v tožnikovem privoljenju za posredovanje psihiatrovega izvedenskega mnenja tretjim osebam, je s takim ravnanjem posegla v tožnikovo pravico do zasebnosti kot eno od temeljnih človekovih pravic iz 35. člena Ustave RS.

Glede na zaupnost tovrstnih podatkov je prepovedano npr. opravljanje testiranja glede okužbe z virusom HIV ali poseganje v zasebnost posameznika, ki se nanaša na svobodo rojstev otrok in načrtovanje družine.

Usmerjeni obdobji ali preventivni zdravstveni pregledi so po vsebini podobni predhodnim zdravstvenim pregledom in zdravnik izda le oceno ustreznosti zdravstvenega stanja, glede na delovno mesto, ne pa tudi diagnoze morebitnih bolezni.

Delodajalec sme torej izvedeti le, če je posameznik sposoben za delo in če ni, kakšne ukrepe naj sprejme, da ga delo ne bo več ogrožalo.

188. člen ZDR

(varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo)

V času trajanja delovnega razmerja delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti.

Pri sklepanju pogodb in zaposlovanju je prepovedano zbiranje podatkov o družinskem, zakonskem stanju, nosečnosti in načrtovanju družine in drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem, kar določa 26. člen ZDR. Zgornja določba tako

izrecno prepove "pridobivanje takšnih podatkov v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ter z vnaprejšnjim delavčevim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi" (Belopavlovič et al. 2003: 692). Ne glede na to pa mora posameznik sam obvestiti delodajalca o vseh njemu znanih okoliščinah, pomembnih za delovno razmerje, skladno s 27. členom ZDR (glej Belopavlovič et al. 2003: 692).

5.2.12 Mobing in spolne zlorabe

Mobing ali šikaniranje je psihično, v redkejših primerih tudi fizično nasilje na delovnem mestu, ki je zaradi vse večje tekmovalnosti v družbi bolj pogosto in velja za namerno ter pomeni velik poseg v zasebnost posameznika. Bolj pogost je med višje izobraženimi, kot nekakšna kompenzacija fizičnega nasilja, ki tu nikakor ni dopustno, sploh v šolstvu. Najpogostejše oblike mobinga v Sloveniji so obrekovanje, tožarjenje nadrejenim, ignoriranje, žaljenje, nadiranje in norčevanje. Manj pogosto je prisotno ustrahovanje in spolno nasilje (Metelko et al. 2006).

Zelo pomembna je organizacijska kultura, ki preprečuje mobing, npr. definiranje nesprejemljivih dejanj, posledice kršitev, informiranje o pomoči žrtvam mobinga in odločnost vodstva pri preprečevanju in sanaciji mobinga (Mlinarčič 2007). Podobno je s spolnimi zlorabami, katerih žrtve so najpogosteje ženske. Delodajalec mora, skladno z zakonom, voditi politiko preprečevanja spolnih zlorab in se na morebitne primere tudi odzvati in primerno ukrepati.

Nova zakonodaja, ki je v pripravi, bo še povečala pomen ukrepov delodajalca za preprečevanja mobinga. Sicer pa je pomembno tudi obveščanje delavcev znotraj organizacij in nasploh jasnosti o pojavljanju mobinga in možnostih ukrepanja delavcev, ko pride do njega.

5.2.13 Pravila o videzu in oblačenju

Zunanji videz človeka in njegovo oblačenje sta nedvomno del posameznikove zasebnosti, saj gre za pomemben del njegove osebnosti (Cvetko 1998). Obenem mora delavec upoštevati zahteve in navodila delodajalca ter se izogibati dogodkom, ki bi lahko povzročili škodo. Delodajalec ima pravico do dajanja navodil delavcem tudi glede

oblačenja in videza, "vendar ni mogoče vnaprej postaviti kriterijev, ki bi ločili dovoljeno ravnanje delodajalca od nedovoljenega oz. ravnanja, ki posega v zasebnost delavcev" (Šetinc Tekavc 2003).

Vsekakor lahko delodajalec ureja oblačenje, ki bi ogrozili varnost ali zdravje delavcev oz. potrošnikov (delo s stroji, aparati, prodajalci hrane...) ali "delodajalec prepove takšno delovno opravilo, ki bi drugim delavcem povzročala delovno okolje, v katerem bi bili izpostavljeni neželenemu ravnanju spolne narave oz. bi bilo razžaljeno njihovo dostojanstvo pri delu" (Šetinc Tekavc 2003). Vendar pa v smislu poseganja v zasebnost bolj sporni tudi drugačni primeri, denimo o oblačenju v bankah in zavarovalnicah, a pravne prakse s tega področja v Sloveniji ni.

5.2.14 Nadzor nad upravičenostjo izplačevanja potnih stroškov in bolniško odsotnostjo

Delavec mora v času sklepanja pogodbe in v času njenega trajanja delodajalca obveščati o vseh dejstvih, pomembnih za delovno razmerje, tudi o kraju bivanja, prav tako se mora vzdržati povzročanja škode delodajalcu. V primeru, da se delavec vozi v službo z bistveno bližjega naslova začasnega bivališča ali ne upošteva navodil zdravnika v času bolniške odsotnosti, delodajalcu povzroča škodo in s tem krši obveznost iz delovnega razmerja.

Podlaga za nadzor nad bolniško odsotnostjo je 10. člen ZVOP-1: "Za ugotovitev, ali se delavec drži navodil zdravnika, delodajalec po našem mnenju sme (sam) izvajati nadzor, saj v tem primeru ne gre nadzor zdravstvenega stanja ali vpogled v zdravniško kartoteko, ampak zgolj za preverjanje, ali delavec v času bolniške odsotnosti ne opravlja pridobitnega dela, ali je prisoten v kraju bivanja in ali se drži navodil zdravnika" (Šetinc Tekavc v Pirc Musar et al. 2006: 101), lahko pa nadzor prepusti detektivu.

Delodajalec ima tudi pravico ugotavljati, s katerega naslova se delavec vozi na delo, pri tem pa ne sme posegati v njegovo osebno življenje³⁰ (glej Šetinc Tekavc 2003: 11–12), čemur pritrjuje tudi mnenje IP (denimo Mnenje IP št. 0712-161/2007/2) in dodaja, da

³⁰ Denimo, s kom je prebil prosti čas.

lahko delodajalec tak nadzor s pisno pogodbo zaupa tudi pogodbenemu obdelovalcu, ki je registriran za poizvedovalno in varovalno dejavnost (detektivi).

5.2.15 Uvedba biometrijskih ukrepov

Biometrija je "način prepoznavanja ljudi na podlagi njihovih telesnih, fizioloških ter vedenjskih značilnosti, ki jih imajo vsi posamezniki, so edinstvene in stalne za vsakega posameznika posebej in je možno z njimi določiti posameznika, zlasti z uporabo prstnega odtisa, posnetka papilarnih linij s prsta, šarenice, očesne mrežnice, obraza, ušesa, DNK ter značilne drža" (glej IP 2007).

Biometrijo opredeljuje 78. člen ZVOP-1: "Z obdelavo biometričnih značilnosti se ugotavljajo ali primerjajo lastnosti posameznika, tako da se lahko izvrši njegova identifikacija oziroma preveri njegova identiteta (v nadaljnjem besedilu: biometrijski ukrepi) pod pogoji, ki jih določa ta zakon." Biometrične značilnosti so lahko "prstni odtis, posnetek papilarnih linij s prsta, šarenice, očesne mrežnice, obraz, ušesa, DNK, značilna drža" in druge (Pirc Musar et al. 2006: 422–423), ki so nedvomno osebni podatki, saj se nanašajo na enega posameznika. Podobno kot pri video nadzoru, morajo biti o izvajanju biometrijskih ukrepov zaposleni ustrezno pisno obveščeni. Biometrijo dovoli le državni nadzorni organ, torej Informacijski pooblaščenec, v primerih, ko je to nujno potrebno za opravljanje dejavnosti, varnost ljudi ali premoženja ter varovanje tajnih podatkov in poslovnih skrivnosti, omejeno pa je le na delavce v delovnem razmerju.

Prednost pred ostalimi načini preverjanja je, da ni potrebno posedovati kartice ali poznati gesla (kot denimo pri plačilu z bančno kartico), ampak je posameznik prepoznan že s tem, kar je. Slabost tehnologije je njena nezanesljivost, zbiranje osebnih podatkov o telesnih

značilnostih in celo zdravstvenem stanju ali počutju³¹, nenazadnje tudi možnost kraje identitete³².

Najbolj pogosti načini biometrije so:

- prstni odtis,
- dlan,
- podoba obraza,
- šarenica,
- očesna mrežnica
- uho,
- preplet ven na roki,
- vonj,
- DNK,
- lastnoročno podpisovanje,
- govor (glas),
- gibanje in
- tipkanje.

³¹ Denimo barva glasu lahko razkrije čustveno stanje, kapilare na prstih in šarenica lahko razkrijejo nekatere bolezni...

³² V študiji norveške Univerze Gjøvik so ugotovili, da je možno prste odtise odvzeti na kozarcu in nato izdelati silikonsko ali želatinsko kopijo prsta, katerega so čitalci na nemškem sejmu CeBIT v 67% uspešno prepoznali (Wiehe et al. 2004).

5.3 Varovanje zasebnosti po prenehanju sodelovanja z delodajalcem

Čas po prenehanju je čas, ko delavec preneha s sodelovanjem z delodajalcem. Nanaša se predvsem na:

- hranjenje osebnih podatkov delavcev (obseg podatkov in čas hranjenja),
- posredovanje podatkov tretjim osebam.

5.3.1 Hranjenje podatkov o delavcih

Hranjenje podatkov o delavcih je urejeno z ZEPDSV in ZDR.

ZEPDSV opredeljuje, da se evidenca o delavcu, stroških dela in izrabi delovnega časa preneha voditi z dnem, ko mu preneha pogodba o zaposlitvi, vendar pa se dokumenti s in izvirne listine, na podlagi katerih se vpisujejo podatki v evidence, hranijo kot listina trajne vrednosti, ki jo mora delodajalec predložiti na zahtevo pristojnega organa (povzeto po ZEPDSV in Mnenju IP št. 0712-430/2007/2). Drugi osebni podatki delavcev, za zbiranje katerih ne obstoji več zakonska podlaga, se morajo takoj zbrisati in prenehati uporabljati, kar določa 46. člen ZDR.

Te določbe se smiselno upoštevajo tudi za druge oblike sodelovanja z delodajalcem.

5.3.2 Posredovanje podatkov tretjim osebam

Posredovanje podatkov tretjim osebam, če za to ni zakonske podlage, ni dovoljeno, kar določa 46. člen ZDR. Tako je, če sledimo zakonodaji, prepovedano tudi posredovanje podatkov bodočim delodajalcem³³. Najbolj primerna rešitev težave je, da nekdanji delodajalec napiše priporočilo in ga tako delavec sam predloži bodočim delodajalcem, če to želi oz. delavec to pisno dovoli. Sicer pa je nadzor nad neformalno izmenjavo podatkov o nekdanjih delavcih je močno otežen.

³³ Sploh, če so podatki v škodo delavcu.

5.3.3 Spremljanje konkurenčne klavzule

Konkurenčna klavzula ali pogodbeni prepoved konkurenčne dejavnosti je pisni dogovor med delavcem in delodajalcem, da delavec, v dogovorjenem času (do 24 mesecev) po prenehanju delovnega razmerja po lastni volji ali krivdi ne bo ustanovil družbe ali začel s samostojno dejavnostjo z enako ali podobno dejavnostjo, sklenil delovnega razmerja, pogodbe o delu ali pogodbe o avtorskem delu v drugi družbi, če bi to za delodajalca pomenilo konkurenco (ZDR, 38. člen).

Obstoj konkurenčne klavzule je eden od podatkov, ki se jih lahko o posameznem delavcu zbira v evidencah delodajalca. Delodajalec je po 10. členu ZVOP-1 upravičen do obdelovanja teh podatkov, saj je bila z delavcem sklenjena pogodba, kjer se določi tudi način posredovanja podatkov, denimo:

Ob zahtevku za začetek izplačevanja nadomestila je delavec dolžan sporočiti, ali je zaposlen in kakšne dohodke pridobiva pri tem. Sporočiti mora tudi vsako spremembo zaposlitve oz. dohodka. Če delavec tega ne sporoči in delodajalec delavcu izplača nadomestilo, ki presega razliko med delavčevo povprečno plačo pred prenehanjem delovnega razmerja in delavčevim zaslužkom v času trajanja konkurenčne klavzule, je dolžan delodajalcu vrniti preveč izplačano nadomestilo (MojeDelo.com 2006).

Preverjanje resničnosti navedb pa je smiselno prepustiti organizacijam, ki opravljajo detektivsko dejavnost, da podjetje z neupravičenim poizvedovanjem ne bi kršilo določil ZVOP-1.

6. ZAKLJUČEK

V tem diplomskem delu sem predstavil teoretske koncepte o zasebnosti, zakonodajo in oblike posegov v zasebnost.

Ugotovimo lahko, da je pojem zasebnosti dokaj nov, a hkrati tudi aktualen, sploh zaradi pojavljanja novih tehnologij, ki olajšajo nadzor nad zaposlenimi in s tem poseganje v njihovo zasebnost. Ne smemo pozabiti niti na spreminjanje pomena zasebnosti po terorističnih napadih v New Yorku leta 2001, ko smo se v zameno za še večjo varnost odrekli še večjemu delu zasebnosti.

Varovanje zasebnosti na delovnem mestu je del slovenskega pravnega sistema predvsem zaradi aktov Evropske unije in mednarodnih pogodb, ki urejajo to področje, ni pa dejansko varovanje zasebnosti še ponotranjeno kot vrednota, ki bi jo morali spoštovati in uvrščati visoko, kot sestavni del odnosa med delavcem in delodajalcem. Tako lahko sklenemo, da pomen zasebnosti še ne prihaja od spodaj, pač pa gre za idealni koncept evropske družbe, torej je podan od zgoraj in zato zasebnost še ni zakoreninjena. To bo postala šele čez čas, če bo uspelo Evropski uniji ohraniti to vrednoto.

Slovenska zakonodaja sicer zadovoljivo ureja področje varovanja zasebnosti, a pomanjkljiv nadzor in relativno nov pomen varovanja zasebnosti vplivata na številne kršitve, ki jih najdemo v mnenjih Informacijskega pooblaščenca. Oškodovanci se le redko odločijo za pritožbo (razmerje med pritožbami in mnenji je 1:15). Tudi sodb in s tem posledično sodne prakse višjih sodišč je malo.

Glede na nov pomen zasebnosti bi se bilo nujno potrebno o njej že v okviru izobraževalnega sistema in jo tako krepiti kot vrednoto tako pri bodočih delavcih, kakor tudi bodočih delodajalcih, menedžerjih, delavcih v kadrovske službah in drugih, ki imajo vpliv. Kandidati za delo pogosto sploh niso podučeni o svojih pravicah, zato bi morale

organizacije in institucije, ki izobražujejo kandidate ali jim svetujejo, temu posvečati več pozornosti³⁴.

Večina določb v zakonodaji se nanaša na delovna razmerja, ob tem pa se pozablja, da podjetja, zaradi večanja fleksibilnosti, posegajo po drugačnih oblikah sodelovanja z delavci, kot so študentje in dijaki prek napotnic ter sodelavci z avtorskimi in podjemnimi pogodbami, samostojni podjetniki ali kako drugače. Pogosto so, poleg socialnih pravic, prikrajšani tudi do pravice do varovanja zasebnosti v enaki meri kot zaposleni, čeprav lahko večino določb smiselno upoštevamo tudi pri drugih razmerjih med delavcem in delodajalcem.

Potrebno se je tudi zavedati, da delo ni edina dejavnost, ki človeka osrečuje in da so prav predsodki o delavčevih prostočasnih aktivnostih ali značilnostih lahko še vedno razlog, da ne dobi želene zaposlitve. Veliko je primerov, ko denimo nosečnicam ne podaljšajo pogodbe o zaposlitvi, vendar te le redko pridejo v javnost; tu so še drugi posegi v zasebnost. Stigma žrtve, če jih lahko tako imenujemo, je pogosto prevelika, sploh če imajo že sklenjeno delovno razmerje. V takih primerih bi lahko poseganje v zasebnost zaposlenih poimenovali celo kot obliko mobinga, za katerega je značilno psihično trpinčenje. Nadzor nad zaposlenimi pa bi lahko bil, če posplošimo, tudi nadzor nad osebnostjo in telesnostjo posameznika, katere posledica so psihične, pa tudi telesne težave.

Na posege v zasebnost je smiselno gledati tudi skozi prizmo zaupanja. Individualizacija družbe je v slovenskem prostoru prisotna predvsem pri mladih (glej npr. Nastran Ule 2003), kar je povezano s tveganji. To zagotovo vodi v izgubo zaupanja, odtujenost, tudi negotovost. Nadzor, ali vsaj občutek nadzora, ta učinek omeji in navidezno opraviči poseganje v zasebnost, ki je, če banaliziramo, vnaprejšnja inkriminacija nedolžnih. Če nekoliko posplošimo, lahko prav povečevanje nadzora in s tem posegov v zasebnost pomeni tisto, k čemer hrepeni človeštvo – *k še več*, torej *k še več nadzora*. Morda ravno

³⁴ Zasledimo primere organizacij in članke v časopisju, ki med obvezne vsebine življenjepisa štejejo tudi podatek o zakonskem stanu, celo na straneh e-uprave!

zato, skupaj z vse modernejšo tehnologijo, nismo daleč od pesimističnega scenarija, ko bomo imeli čipe pod kožo in bomo, kot v Orwelovem Velikem bratu, ves čas opazovani, morda celo pod pretvezo neprestanega strahu pred teroristi. Torej, da mali pošten človek plačuje ceno nesposobnosti menedžmenta, ki ne meri rezultatov dela, ne zna ugotoviti, kdo dela slabo ali da plačuje posameznik celo ceno neučinkovitega dela obveščevalnih služb na makro nivoju. Tako tudi tisti mali človek postane nekdo, ki začuti potrebo po zasebnosti, se nadzoru poskuša izogniti in je zato definiran kot *deviant*. Ali pa nasprotno, postane moderni suženj multikorporacij, robot brez čustev s ciljem neprestanega napredovanja in kopičenja materialnih dobrin, ki jih zaradi oblice dela ali neprestanega nadzora sploh ne mora uporabiti tako, da bi resnično zadovoljil svoje potrebe – po družini, družbi, oddihu, prostočasnih aktivnostih, potovanjih... Takšen človek ne bo svoboden človek, pa čeprav živimo v demokraciji in so sužnjelastniški ali fevdalni časi že daleč.

7. LITERATURA IN VIRI

Antončič, Neja (2006): *Spolna diskriminacija v razpisih za delovna mesta v časopisu Delo in Le Figaro*. Dostopno na

<http://www2.arnes.si/~nvucaj/slovenscinaIII/Spolna%20diskriminacija%20v%20razpisih%20za%20delovna%20mesta.doc> (22. avgust 2007).

Belopavlovič, Nataša, Polonca Končar in Mitja Novak (2003): *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.

Bohinc, Rado (2000): *Nova delovna razmerja. Kolektivna delovna razmerja in pogodba o zaposlitvi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Boštjančič, Eva (2002): *Pasti selekcijskega intervjuja*. Dostopno na <http://www.finance.si/index.php?MOD=show&id=26064> (4. julij 2007).

Cerar, Miro (2006a): *Zakaj zasebnost na delovnem mestu, 1. del*. Dostopno na http://www.ius-software.si/Novice/prikaz_clanek.asp?id=22027 (14. junij 2007).

Cerar, Miro (2006b): *Zakaj zasebnost na delovnem mestu, 2. del*. Dostopno na http://www.ius-software.si/Novice/prikaz_clanek.asp?id=22163 (14. junij 2007).

Cvetko, Aleksej (1998): Človekova pravica do zasebnosti v delovnem pravu. *Podjetje in delo* 24(1), 43–58.

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

David, Linowes F. in Ray C. Spencer (1996): Privacy in the workplace in perspective. *Human Resource Management Review* 6(3), 165–181.

DZ RS (1994): *Kazenski zakonik Republike Slovenije*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije, 63, 70, 23/1999, 60/1999, 40/2004, 37/2005, 17/2006. Dostopno na http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r05/predpis_ZAKO905.html (1. september 2007).

DZ RS (1995): *Zakon o avtorski in sorodnih pravicah*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije, 21, 9/2001, 30/2001, 85/2001, 43/2004, 58/2004, 17/2006, 139/2006. Dostopno na http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAKO1420.html.

DZ RS (1999): *Zakon o pravdnem postopku*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije, 26, 83/2002, 96/2002, 58/2003, 73/2003, 2/2004, 10/2004, 69/2005, 90/2005, 43/2006, 69/2006, 52/2007. Dostopno na http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r02/predpis_ZAKO1212.html (1. avgust 2007).

DZ RS (2001): *Obligacijski zakonik*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije, 83, 32/2004, 28/2006, 29/2007, 40/2007. Dostopno na <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200183&stevilka=4287> (18. junij 2007).

DZ RS (2002): *Zakon o delovnih razmerjih*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije, 42, 79/2006 in 46/2007. Dostopno na http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAKO1420.html (15. junij 2007).

DZ RS (2004): *Zakon o elektronskih komunikacijah*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije, 43, 86, 129/2006. Dostopno na http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_ZAKO3781.html (1. avgust 2007).

DZ RS (2004): *Zakon o varstvu osebnih podatkov*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije, 86, 67/2007. Dostopno na http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r06/predpis_ZAKO3906.html (1. avgust 2007).

DZ RS (2006): *Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije, 40. Dostopno na http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAKO4400.html (1. avgust 2007).

EU (2000): *Listina Unije o temeljnih pravicah*. Dostopno na http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2000/c_364/c_36420001218en00010022.pdf (20. junij 2007).

EU (2002): *Evropski življenjepis Europass*. Dostopno na <http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/vernav/Europasss+Documents/Europass+CV/navigate.action> (3. julij 2007).

EU (2004): *Pogodba o ustavi za Evropo*. Dostopno na <http://evropa.gov.si/ustava/pogodba-o-ustavi-za-evropo.pdf> (20. junij 2007).

Evropski parlament in Svet EU (2001): *Uredba o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov v institucijah in organih Skupnosti in o prostem pretoku takih podatkov*. Dostopno na <http://www.ip-rs.si/index.php?id=490> (20. junij 2007).

Evropski parlament in Svet Evropske unije (1995): *Direktiva o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov*, številka 95/46/ES, sprejeta 24. oktobra 1995. Dostopno na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31995L0046:SL:HTML> (20. junij 2007).

Evropski parlament in Svet Evropske unije (2002): *Direktiva o zasebnosti in elektronskih komunikacijah*, številka 2002/58/ES. Dostopno na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0058:SL:HTML> (20. junij 2007)

Generalna skupščina Združenih narodov (1966): *Mednarodni pakt o državljskih in političnih pravicah*. Dostopno na <http://www.ip-rs.si/index.php?id=229> (1. avgust 2007).

Generalna skupščina ZN (1948): *Splošna deklaracija o človekovih pravicah*. Dostopno na <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=102> (19. junij 2007).

Haralambos, Michael in Martin Holborn (1999): *Sociologija: teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.

Informacijski pooblaščenec RS (2007): *Odločbe Informacijskega pooblaščenca*. Dostopno na http://www.ip-rs.si/index.php?id=424&no_cache=1 (1. avgust 2007).

Kaučič, Igor in Franci Grad (1999): *Ustavna ureditev Slovenije*. Ljubljana: GV.

Kovačič, Matej (2004): *Zasebnost na delovnem mestu*. Dostopno na <http://matej.owca.info/workplace.html> (23. junij 2007).

Kovačič, Matej (2006): *Nadzor in zasebnost v informacijski družbi*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica FDV.

Kovačič, Matej (2007): *Spletna stran Mateja Kovačiča*. Dostopno na <http://matej.owca.info> (23. junij 2007).

Lampe, Rok (2004): *Sistem pravice do zasebnosti*. Ljubljana: Bonex.

- Maastrichtska pogodba o EU (1992)*. Dostopno na http://europa.eu/scadplus/treaties/maastricht_en.htm (1. avgust 2007).
- Metelko, Maja, Metka Teržan in Saša Žebovec (2006): *Stanje na področju preprečevanja nasilja in nadlegovanja na delovnem mestu v Sloveniji*. Dostopno na hwi.osha.europa.eu/topic_prevention_violence/slovenia/state_of_play.pdf/sl_version/at_download/file (12. julij 2007).
- Milač, Nina in Martina Šetinc Tekavc (2000): Delovno razmerje in družina. *Podjetje in delo* 26(6-7), 1366–1374.
- Ministrstvo za informacijsko družbo (2004): *Predlog Zakona o elektronskih komunikacijah*. Dostopno na [http://mid.gov.si/mid/mid.nsf/V/K5C211BA65C03762EC1256E52004FFFFF5/\\$file/ZEK_uvod_dokoncna_razlicica_04032004.pdf](http://mid.gov.si/mid/mid.nsf/V/K5C211BA65C03762EC1256E52004FFFFF5/$file/ZEK_uvod_dokoncna_razlicica_04032004.pdf) (24. avgust 2007).
- Ministrstvo za zdravje (2006): *Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije, št. 87/2002, 29/2003 in 124/2006. Dostopno na http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_PRAV641.html (1. avgust 2007).
- Mlinačič, Pavla (2007): Zaščita pred mobingom. *HRM 5(15)*, 34–38.
- Mnenje Inšpektorata RS za delo o alkoholu na delovnem mestu, št. 0401-36/2004 (2004)*. Dostopno na <http://www.pss-slo.org/datoteke/index.php?dir=PRAVNA%20MNENJA%20IN%20MNENJA%20DRUGIH/&file=ALK-PSS-mnenje112004.doc&AutoIndex=d3413d84a0d54b4b6af7fc7749e92519>
- MojeDelo.com (2006): *Konkurenčna prepoved in konkurenčna klavzula*. Dostopno na http://www.mojedelo.com/delo/zaposlovalci_hrcenter_pregled.aspx?pid=42&showID=338 (20. avgust 2007).
- Nastran Ule, Mirjana (2003): *Prihodnost Slovenije - Spremembe vrednot v družbi tveganej*. Dostopno na <http://www.prihodnost-slovenije.si/up-rs/ps.nsf/krf/96997D6B515C0960C1256E940046C55B?OpenDocument> (20. avgust 2007).
- Oxford Advanced Learner's Dictionary (1995)*. Oxford: Oxford University Press.

Pirc Musar, Nataša, Sonja Bien in Jože Bogataj. (2006): *Zakon o varstvu osebnih podatkov s komentarjem*. Ljubljana: GV Založba.

Predlog Zakona o psihološki dejavnosti. Dostopno na www.sigov.si/cgi-bin/spl/dsvet/dejavnost/dokumenti/zakoni/psiholDejavnost.doc (4. julij 2007).

Ransome, Paul (2005): *Work, consumption and culture: affluence and social change in the 21st century*. London: Sage.

Rotenberg, Marc, Cédric Laurant, Ula Galster in Katitza Rodríguez Pereda (2006): *Privacy and Human Rights 2005*. Dostopno na [http://www.privacyinternational.org/article.shtml?cmd\[347\]=x-347-543673&als\[theme\]=Privacy%20and%20Human%20Rights](http://www.privacyinternational.org/article.shtml?cmd[347]=x-347-543673&als[theme]=Privacy%20and%20Human%20Rights) (18. junij 2007).

Slovar slovenskega knjižnega jezika 2005. Ljubljana: DZS.

Slovensko društvo Informatika (2001-2007): *Slovar informatike*. Dostopno na <http://www.islovar.org> (12. julij 2007).

Sodbe Evropskega sodišča za človekove pravice. Dostopno na <http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Case-Law/HUDOC/HUDOC+database> (1. avgust 2007).

Sodbe Višjega delovnega sodišča. Dostopno na <http://www.sodnapraksa.si> (1. avgust 2007).

Svet Evrope (1981): *Explanatory Report Konvencije Sveta Evrope o zaščiti posameznikov pri avtomatski obdelavi osebnih podatkov*. Dostopno na <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Reports/Html/108.htm> (1. avgust 2007).

Svet Evrope (1981): *Konvencija Sveta Evrope o varstvu posameznikov glede na avtomatsko obdelavo osebnih podatkov*. Dostopno na <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/108.htm> (20. junij 2007).

Svet Evrope (1994): *Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin*. Dostopno na <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=108> (1. avgust 2007).

Svetlik, Ivan (2002): Menedžment človeških virov v neprofitnem sektorju. V: Dejan Jelovac (ur.): *Jadranje po nemirnih vodah menedžmenta*, 93–104. Koper: Visoka šola za management.

Šetinc Tekavc, Martina (1999): Delovna razmerja: Predhodni zdravstveni pregled in zasebnost delavca. *Pravna praksa* 18(9), 11–13.

Šetinc Tekavc, Martina (2003): Delovno razmerje in zasebnost delavca. *Pravna praksa* 22(26), 10–13.

Šturm, Lovro, France Arhar, ur. (2002): *Komentar Ustave Republike Slovenije*. Ljubljana: Fakulteta za podiplomske državne študije.

Šubic, Petra (2007): V malih podjetjih manj strogo varovanje osebnih podatkov. *Finance* 26.6.07, 18.

Urad vlade za informiranje Republike Slovenije (2005): *Sporočilo za javnost o sklepih, ki jih je Vlada RS sprejela na 53. seji, 14. decembra 2005*. Dostopno na http://www.vlada.si/index.php?&i1=UVI&i2=slo&i3=1&i4=sjv&i5=ter_dvl_021&i10=artic&i12=35FD678C9F8D88BAC12570D70053FAC3&i15=on_Gnovica&j1=utf-8&j2=content&j3=gids&j4= (6. avgust 2007).

Vehovar, Vasja in Tina Zupanič (2007): *PC in mobilna raba interneta*. Dostopno na http://www.ris.org/uploadi/editor/1180436097uporaba_interneta2006.pdf (20. avgust 2007).

Veselič, Špela (2001): *Mednarodni dokumenti, ki ščitijo pravice žensk*. Dostopno na http://www.drustvo-sos.si/branje/prirocni_za_svetovalno_delo_sv.htm (1. avgust 2007).

Wagner DeCew, Judith (1997): *In Pursuit of Privacy: law, ethics, and the rise of technology*. Ithaca: Cornell University Press.

Wiehe, Anders, Torkjel Søndrol, Ole Kasper Olsen in Fredrik Skarderud (2004): *Attacking Fingerprint Sensors*. Dostopno na http://www.olekasper.no/articles/attacking_fingerprint_sensors.pdf (10. julij 2007).

Zdravniška zbornica Slovenije (1997): *Kodeks medicinske deontologije*. Dostopno na <http://www.zdravniskazbornica.si/ozzs.asp?FolderId=386> (1. julij 2007).

PRILOGA A: Odgovori Informacijske pooblaščenke

Avtentično razlago posameznih določb zakona daje le Državni zbor, neobvezno pa predlagatelj zakona, zato vam na podlagi informacij, ki ste nam jih posredovali, v nadaljevanju na podlagi 7. točke 1. odstavka 49. člena Zakona o varstvu osebnih podatkov (Ur. l. RS, št. 86/04 in 113/05, v nadaljevanju ZVOP-1) ter 2. člena Zakona o informacijskem pooblaščenču (Ur. l. RS, št. 113/05, v nadaljevanju ZInfP) posredujemo naše neobvezno mnenje v zvezi z vašimi vprašanji.

Uvodoma Pooblaščenec v zvezi z vašimi vprašanji pojasnjuje, da ZVOP-1 predstavlja konkretizacijo ustavne pravice do varstva osebnih podatkov, ki je določena v 38. členu Ustave RS (Ur. l. RS, št. 33/1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006). Prepovedana je uporaba osebnih podatkov v nasprotju z namenom njihovega zbiranja. 2. odstavek 38. člena Ustave RS določa, da zbiranje, obdelovanje, namen uporabe, nadzor in varstvo tajnosti osebnih podatkov določa zakon. Pooblaščenec pri tem posebej poudarja, da ZVOP-1 ne pokriva celotnega spektra zasebnosti, pač pa zgolj tisti del, ki se nanaša na zbirke osebnih podatkov.

Ob tem Pooblaščenec poudarja, da je pri obdelavi osebnih podatkov vedno potrebno upoštevati načelo sorazmernosti, ki je kot temeljno načelo, opredeljeno v 3. členu ZVOP-1, in določa, da morajo biti osebni podatki, ki se obdelujejo, ustrezni in po obsegu primerni, glede na namene, za katere se zbirajo in nadalje obdelujejo. Splošna opredelitev obdelave osebnih podatkov pa je podana v 8. členu ZVOP-1. Osebni podatki se tako lahko obdelujejo le, če obdelavo osebnih podatkov in osebne podatke, ki se obdelujejo, določa zakon ali če je za obdelavo določenih osebnih podatkov podana osebna privolitve posameznika. Namen obdelave osebnih podatkov mora biti določen v zakonu, v primeru obdelave na podlagi osebne privolitve posameznika pa mora biti posameznik predhodno pisno ali na drug ustrezen način seznanjen z namenom obdelave osebnih podatkov.

Pravno podlago za obdelavo osebnih podatkov v javnem sektorju (kamor sodijo subjekti, kot določa 22. točka 6. člena ZVOP-1), pa navaja 9. člen ZVOP-1, ki določa, da se osebni podatki v javnem sektorju lahko obdelujejo, če obdelavo osebnih podatkov in osebne podatke, ki se obdelujejo, določa zakon. Z zakonom se lahko določi, da se določeni osebni podatki obdelujejo le na podlagi osebne privolitve posameznika.

Obdelava osebnih podatkov po 3. točki 6. člena ZVOP-1 pomeni kakršnokoli delovanje ali niz delovanj, ki se izvaja v zvezi z osebnimi podatki, ki so avtomatizirano obdelani ali ki so pri ročni obdelavi del zbirke osebnih podatkov ali so namenjeni vključitvi v zbirko osebnih podatkov, zlasti zbiranje, pridobivanje, vpis, urejanje, shranjevanje, prilagajanje ali spreminjanje, priklicanje,

vpogled, uporaba, razkritje s prenosom, sporočanje, širjenje ali drugo dajanje na razpolago, razvrstitev ali povezovanje, blokiranje, anonimiziranje, izbris ali uničenje; obdelava je lahko ročna ali avtomatizirana (sredstva obdelave).

Pooblaščenec navaja, da je zakonodajalec delovnopravno področje glede obdelave osebnih podatkov uredil z dvema specialnima zakonoma, in sicer z Zakonom o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Uradni list RS, št. 40/06, v nadaljevanju ZEPDSV) in z Zakonom o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in št. 79/06-ZZZPB-F, v nadaljevanju ZDR), v katerih je določno opredelil, katere osebne podatke delavcev lahko delodajalec obdeluje, namen obdelave le-teh ter rok hrambe.

ZDR tako v prvem odstavku 1. člena določa, da zakon ureja delovna razmerja, ki se sklepajo s pogodbo o zaposlitvi med delavcem in delodajalcem. V 46. členu ZDR pa je urejeno varstvo delavčevih osebnih podatkov. Osebni podatki delavcev se lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in dostavljajo tretjim osebam samo, če je to določeno s tem ali drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. Osebne podatke delavcev lahko zbira, obdeluje, uporablja in dostavlja tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebej pooblasti. Osebni podatki delavcev, za zbiranje katerih ne obstoji več zakonska podlaga, se morajo takoj zbrisati in prenehati uporabljati. Določbe prejšnjih odstavkov se uporabljajo tudi za osebne podatke kandidatov.

Navedeno pomeni, da lahko delodajalec osebne podatke v obsegu, ki ustreza načelu sorazmernosti, zbira, obdeluje, uporablja in dostavlja tretjim osebam, samo, če ima zato podlago v zakonu ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem.

Kaj lahko na psiholoških testih o delavcu izve delodajalec?

Pooblaščenec v zvezi s tem poudarja, da je potrebno pri ravnanju z osebnimi podatki vedno upoštevati načelo sorazmernosti iz 3. člena ZVOP-1. Kar pomeni, da lahko delodajalec od kandidata za sklenitev pogodbe o zaposlitvi ali od delavca zahteva in obdeluje le podatke, ki so v neposredni zvezi s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi ali z delovnim razmerjem. Navedeno izhaja tudi iz 46. člena ZDR. Kadar pa gre za občutljive osebne podatke, kot so opredeljeni v 19. točki 6. člena ZVOP-1, pa je treba upoštevati strožje omejitve dopustnosti obdelave, kot jo določa 13. člen ZVOP-1.

V 46. členu ZDR je določeno, da lahko delodajalec preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela na delovnem mestu, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi. Preizkus znanja pa se ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom na delovnem mestu, za katerega se sklepa pogodba o zaposlitvi. Delodajalec torej lahko zunanjemu psihologu naroči, da izvede testiranje, ki naj pokaže, kateri izmed kandidatov ima lastnosti, ki so za delo na določenem delovnem mestu zaželeni (npr. komunikativnost, sposobnost za delo v skupini, vodstvene sposobnosti itd.). Če delodajalec dobi od psihologa zgolj podatek o tem, ali kandidat glede zaželenih lastnosti zahtevam za delovno mesto ustreza ali ne, potem je tak test povsem legitim in zakonit; če pa bi delodajalec imel neposreden vpogled v sam test ali pa bi v testu zahteval od kandidata podatke, ki se ne nanašajo na delovno mesto, bi tak test lahko pomenil poseg v zasebnost kandidata za določeno delovno mesto (Šetinc-Tekavc, Martina, mag., Delovno razmerje in zasebnost delavca, PP, št. 26/2003, str. 10).

V zvezi s tem vprašanjem predlagamo, da si preberete tudi nekatera že objavljena mnenja Pooblaščenca na temo varstva osebnih podatkov v zvezi s psihološkimi testi, in sicer predvsem:

- mnenje številka 0712-567/2007/2, z dne 19.06.2007, objavljeno na spletni strani:
[http://www.ip-rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1\[showUid\]=924&tx_jzvopdecisions_pi1\[highlightWord\]=psiholo%C5%A1ki%20test&cHash=edfb0a4c86](http://www.ip-rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1[showUid]=924&tx_jzvopdecisions_pi1[highlightWord]=psiholo%C5%A1ki%20test&cHash=edfb0a4c86)
- mnenje številka 0712-326/2007/2, z dne 28.03.2007, objavljeno na spletni strani:
[http://www.ip-rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1\[showUid\]=747&tx_jzvopdecisions_pi1\[highlightWord\]=psiholo%C5%A1ki%20test&cHash=cd8669cb5b](http://www.ip-rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1[showUid]=747&tx_jzvopdecisions_pi1[highlightWord]=psiholo%C5%A1ki%20test&cHash=cd8669cb5b)
- mnenje številka 0712-209/2007/2, z dne 23.02.2007, objavljeno na spletni strani:
[http://www.ip-rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1\[showUid\]=671&tx_jzvopdecisions_pi1\[highlightWord\]=psiholo%C5%A1ki%20test&cHash=ca1915adc1](http://www.ip-rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1[showUid]=671&tx_jzvopdecisions_pi1[highlightWord]=psiholo%C5%A1ki%20test&cHash=ca1915adc1)

Kaj lahko stori kandidat, ki ga je testirala nepooblaščen oseba (torej nepsiholog)? So kakšne sankcije za podjetja?

Upravljavec osebnih podatkov (v tem primeru delodajalec) lahko posamezna opravila v zvezi z obdelavo osebnih podatkov (v tem primeru testiranje) ob upoštevanju zgoraj navedenih omejitev v skladu z 11. členom ZVOP-1 s pogodbo zaupa pogodbenemu obdelovalcu, ki je registriran za opravljanje takšne dejavnosti (torej izvajanje psihološkega testiranja) in zagotavlja ustrezne

postopke in ukrepe za zavarovanje osebnih podatkov, kot so določeni v 24. členu ZVOP-1. Podrobneje je pogodbeno obdelava opredeljena v 11. členu ZVOP-1. Če upravljavec osebnih podatkov posamezna opravila v zvezi z obdelavo osebnih podatkov zaupa drugi osebi, ne da bi sklenil pogodbo v skladu z drugim odstavkom 11. člena, se lahko kaznuje, kot to določa 91. člen ZVOP-1.

Oseba, katere osebni podatki so se v tem smislu nezakonito pogodbeno obdelovali, lahko poda prijavo Pooblaščenca oziroma za kršenje drugih pravic, zagotovljenih v okviru ZVOP-1, zahteva sodno varstvo, kot določa 31. člen ZVOP-1.

Ali je z vidika varstva osebnih podatkov dovoljeno poizvedovanje po kandidatih pri nekdanjih delodajalcih?

Kot je navedeno zgoraj, je obdelava osebnih podatkov (kamor sodi tudi vsakršno zbiranje osebnih podatkov) mogoča pod pogojem, da obstaja za to podlaga v ustreznem zakonu za posamezno področje oziroma v primeru zasebnega sektorja za to zadošča zgolj osebna privolitve posameznika (torej kandidata), če gre za osebne podatke potrebne zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. Zato načeloma, v kolikor specialni zakon za posamezno področje ne določa drugače, brez osebne privolitve kandidata ni dovoljeno nikakršno zbiranje osebnih podatkov o kandidatih.

V zvezi s tem predlagamo, da si preberete tudi mnenje Pooblaščenca:

- št. 0712-345/2007/2 z dne 03.04.2007, objavljeno na spletni strani:

<http://www.ip->

[rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1\[showUid\]=805&tx_jzvopdecisions_pi1\[highlightWord\]=kandidati%20za%20zaposlitev&cHash=08f64cfc34](http://www.ip-rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1[showUid]=805&tx_jzvopdecisions_pi1[highlightWord]=kandidati%20za%20zaposlitev&cHash=08f64cfc34)

Kaj lahko izve delodajalec od zdravnika medicine dela ob predhodnih zdravstvenih pregledih?

Podatek o zdravstvenem stanju posameznika sodi med tako imenovane občutljive osebne podatke v skladu z 19. točko 6. člena ZVOP-1, za obdelavo katerih je zakon v 13. členu navedel še dodatne, strožje pogoje in predpostavke, ki morajo biti v skladu z ZVOP-1 izpolnjeni, da je obdelava občutljivih osebnih podatkov zakonsko dopustna. Delodajalec tako ni upravičen do podatkov o posameznikovi diagnozi, ampak le do podatka ali (da ali ne) je delavec z zdravstvenega vidika sposoben za določeno delovno mesto. Upošteva 12. člen ZEPDSV vodijo delodajalci

naslednje evidence v skladu s tem zakonom: evidenco o zaposlenih delavcih, evidenco o stroških dela, evidenco o izrabi delovnega časa ter evidenco o oblikah reševanja kolektivnih delovnih sporov pri delodajalcu. Glede podatkov o delavcu Pooblaščenec poudarja, da se od podatkov, ki nakazujejo na njegovo zdravstveno stanje, lahko obdeluje le podatek o tem, ali je delavec invalid in podatek o kategoriji invalidnosti.

V zvezi s tem predlagamo, da si preberete mnenje Pooblaščenca:

- št. 0712-219/2007/3, z dne 12.03.2007, objavljeno na spletni strani:

<http://www.ip->

[rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1\[showUid\]=707&tx_jzvopdecisions_pi1\[highlightWord\]=predhodni%20zdravstveni%20pregled&cHash=b25c67147c](http://www.ip-rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1[showUid]=707&tx_jzvopdecisions_pi1[highlightWord]=predhodni%20zdravstveni%20pregled&cHash=b25c67147c)

Ali lahko video nadzor vključuje tudi avdio nadzor?

Videonadzor ureja ZVOP-1 v drugem poglavju, in sicer v členih 74 do 77 in je dopusten zgolj v zakonsko določenih primerih. Bistveno pri odločanju ali lahko video nadzor zajema tudi zvočni posnetek je spoštovanje zakonsko določenega dopustnega namena ter vrste in oblike video nadzora. Tako lahko zbirka osebnih podatkov, ki nastane z video nadzorom dostopa v uradne službene oziroma poslovne prostore v skladu s 75. členom vsebuje posnetek posameznika (slika oziroma glas), datum in čas vstopa in izstopa iz prostora, lahko pa tudi osebno ime posnetega posameznika, naslov njegovega stalnega ali začasnega prebivališča, zaposlitev, številko in podatke o vrsti njegovega osebnega dokumenta ter razlogu vstopa, če se navedeni osebni podatki zbirajo poleg ali s posnetkom videonadzornega sistema.

Ali je samostojen avdio nadzor prostorov in delovnih mest sploh dovoljen?

ZVOP-1 zvočno snemanje ureja v zgoraj omenjenem obsegu v okviru določil o videonadzoru. Pooblaščenec tako načeloma, razen v zgoraj navedenih primerih, ni pristojen za dajanje mnenj v zvezi z zvokovnim snemanjem.

Zato le na splošno poudarjamo, da je načeloma potrebno za kakršnokoli snemanje (slikovno ali zvočno) privoljenje posameznika (razen v nekaterih zakonsko določenih primerih, kot je npr. video snemanje na javnih mestih). V skladu s tem mora za vsakršno snemanje npr. sej različnih kolegijskih organov ipd. obstajati soglasje vseh, ki so na takem sestanku prisotni. Prav tako je snemanje, z določenim namenom, s katerim morajo biti seznanjeni vsi, ki različnim sestankom

prisostvujejo, lahko opredeljeno v posameznih notranjih aktih, ali poslovnih organizacije oz. subjekta, ki snemanje izvaja.

Slovenski pravni red pravico do tajnosti komunikacij varuje preko sistema kazenskega prava in odškodninske odgovornosti, Informacijskemu pooblaščenca pa pravice za nadzor nad vsakršnim snemanjem ne podeljuje. V primeru nespoštovanja omenjenih določb je vsakršno zvočno snemanje podvrženo 148. členu Kazenskega zakonika (Ur. l. RS., št. 95/04, uradno prečiščeno besedilo, v nadaljevanju KZ), ki ureja sankcije za neupravičeno prisluškovanje in zvočno snemanje. Iz povedanega torej izhaja, da mora biti snemanje predhodno najavljeno, vsakdo pa lahko snemanje svojih izjav tudi prepove. Pooblaščenec zato opozarja, da je vprašanje (ne)upravičenega zvokovnega snemanja primarno vprašanje kazenskega prava.

V zvezi s tem predlagamo, da si preberete mnenji Pooblaščenca:

- št. 0712-398/2007/2, z dne 25.04.2007, objavljeno na spletni strani:

<http://www.ip->

[rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1\[showUid\]=796&cHash=3cc02bb295](http://www.ip-rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1[showUid]=796&cHash=3cc02bb295)

in

- št. 0712-537/2007/2, z dne 07.06.2007, objavljeno na spletni strani:

<http://www.ip->

[rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1\[showUid\]=901&cHash=eb1d86cd4d](http://www.ip-rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1[showUid]=901&cHash=eb1d86cd4d)

Ali je dovoljen nadzor nad uporabo računalnika (beleženje uporabe programov, obiskanih strani, poslanih e-mailov, beleženje gesel in klepetov ipd.).

Pooblaščenec uvodoma opozarja, da je glede tega pristojen zgolj za nadzor nad obdelavo osebnih podatkov in ne celovitega področja pravic zasebnosti delavca v zvezi z uporabo računalnika.

Delodajalec načeloma nima splošne pravne podlage za vpogled v tako imenovane prometne podatke o elektronski pošti (torej, kdo vam je elektronsko pošto poslal, oziroma komu ste jo poslali vi). Seveda pa ima delodajalec pravico, da bdi nad svojimi sredstvi in tudi skrbi za pravilnost in zakonitost poslovanja, kot tudi za smotrnost porabe sredstev. Zato ni končnega odgovora, ki bi veljal za vse primere na splošno. Priporočljivo pa je, da delodajalci pisno vnaprej obvestijo zaposlene, v katerih primerih lahko vpogledajo v prometne podatke o elektronski pošti. Takšni razlogi morajo biti izjemni in presojeti je treba vsak primer posebej.

Vse navedeno pa tudi ne pomeni, da delodajalec ne more omejiti uporabe posameznikovega službenega elektronskega naslova ali računalnika, če bi se iz drugih razlogov (ne z vpogledom v

zasebno pošto, pač pa denimo na podlagi visokega računa za posredovanje večje količine podatkov, odzivov tretjih oseb na posameznikova sporočila, počasnega delovanja omrežja zaradi pošiljanja slikovnih ali zvočnih datotek, povečanega števila virusov ...) izkazalo, da posameznik svojega službenega elektronskega naslova ali računalnika ne uporablja v skladu z vsem navedenim in v skladu s politiko delodajalca glede uporabe službenih sredstev. Oprema in službeni elektronski naslov sta namreč last delodajalca, delavec pa ima kot imetnik zgolj pravico do uporabe; zato lahko delodajalec prosto omejuje dostop do službenega elektronskega naslova.

V zvezi s tem je Evropsko sodišče za človekove pravice (ESČP) v zadevi Copland v. Združeno kraljestvo nedavno odločilo in v tem primeru delavki priznalo širok krog pravice do zasebnosti in presodilo, da je delodajalec neupravičeno posegal v njeno zasebnost. Ključni element sodbe je, da delavka ni bila v naprej opozorjena, kdaj in v kakšnih primerih lahko delodajalec nadzira e-pošto.

V zvezi s tem predlagamo, da si za podrobnejšo razlago tematike preberete mnenja Pooblaščenca:

- št. 0712-444/2007/2, z dne 15.05.2007, objavljeno na spletni strani:

<http://www.ip->

[rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1\[showUid\]=826&cHash=2ff23920b0](http://www.ip-rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1[showUid]=826&cHash=2ff23920b0)

- št. 0712-323/2006/2, z dne 14.11.2006, objavljeno na spletni strani:

[http://www.ip-rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1\[showUid\]=369](http://www.ip-rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1[showUid]=369)

- št. 0712-68/2006/2, z dne 20.07.2006, objavljeno na spletni strani:

<http://www.ip->

[rs.si/index.php?id=424&tx_jzvopdecisions_pi1\[showUid\]=144&cHash=e192b60e9e](http://www.ip-rs.si/index.php?id=424&tx_jzvopdecisions_pi1[showUid]=144&cHash=e192b60e9e)

Ali lahko delodajalec opravi osebno preiskavo delavca, npr. če sumi na krajo? Ali je takšna preiskava sploh veljavna na sodišču?

To vprašanje v skladu z ZInf, ZVOP-1 ter ZDIJZ ne sodi v pristojnosti Informacijskega pooblaščenca.

Ali je dopusten nadzor nad prostim časom delavca?

V zvezi s tem vprašanjem se smiselno uporablja razlaga, kot izhaja iz nekaterih že objavljenih mnenj Pooblaščenca, predvsem iz:

- mnenja številka 0712-613/2007/2, z dne 04.07.2007, objavljenega na spletni strani:

<http://www.ip->

[rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1\[showUid\]=958&tx_jzvopdecisions_pi1\[highlightWord\]=detektiv&cHash=dec2b30a6a](http://www.ip-rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1[showUid]=958&tx_jzvopdecisions_pi1[highlightWord]=detektiv&cHash=dec2b30a6a)

- ter mnenja številka 0712-510/2007/2, z dne 25.05.2007, objavljenega na spletni strani:

<http://www.ip->

[rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1\[showUid\]=868&tx_jzvopdecisions_pi1\[highlightWord\]=detektiv&cHash=0bba317119](http://www.ip-rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1[showUid]=868&tx_jzvopdecisions_pi1[highlightWord]=detektiv&cHash=0bba317119)

Ali lahko nekdanji delodajalec posreduje podatke bodočemu delodajalcu in pod kakšnimi pogoji?

Dokončen splošen odgovor na to vprašanje ni mogoč, saj je odvisen od konkretne zakonske podlage v posameznem primeru oziroma od morebitne privolitve delavca, v primeru ko gre za zasebni sektor.

V splošnem pa velja že omenjeno, in sicer je obdelava osebnih podatkov (kamor sodi tudi vsakršno posredovanje osebnih podatkov) mogoča pod pogojem, da obstaja za to podlaga v ustreznem zakonu za posamezno področje oziroma v primeru zasebnega sektorja za to zadošča zgolj osebna privolitve posameznika (torej delavca). Zato načeloma, v kolikor specialni zakon za posamezno področje ne določa drugače, brez osebne privolitve delavca ni dovoljeno posredovanje osebnih podatkov.

Predlagamo, da si preberete tudi mnenje Pooblaščenca:

- št. 0712-430/2007/2, z dne 17.05.2007 objavljeno na spletni strani:

<http://www.ip->

[rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1\[showUid\]=837&cHash=82b6066f6a](http://www.ip-rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1[showUid]=837&cHash=82b6066f6a)

Kako delodajalec spremlja uresničevanje konkurenčne klavzule in katere osebne podatke o delavcu lahko še vodi?

Informacijski pooblaščenec v skladu z ZInf, ZVOP-1 ter ZDIJZ ni pristojen za razlago izvajanja zakonskih določil o uresničevanju konkurenčne klavzule. V delu, v katerem se to dotika obdelave osebnih podatkov delavca, pa veljajo zgoraj navedene omejitve. Sicer pa predlagamo, da si glede obsega osebnih podatkov, ki jih o delavcu lahko vodi delodajalec, preberete mnenje Pooblaščenca:

- št. 0712-321/2006/2, z dne 10.11.2006, objavljeno na spletni strani:

<http://www.ip->

[rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1\[showUid\]=364&tx_jzvopdecisions_pi1\[highlightWord\]=konkuren%C4%8Dn&cHash=31a8718270](http://www.ip-rs.si/index.php?id=424&no_cache=1&tx_jzvopdecisions_pi1[showUid]=364&tx_jzvopdecisions_pi1[highlightWord]=konkuren%C4%8Dn&cHash=31a8718270)

PRILOGA B: Odgovori Informacijske pooblaščenke

Ali imate kakšne izkušnje z delodajalci, ki so želeli delavca samo določenega spola ali so pogojevali z drugimi lastnostmi, ki bi lahko bile diskriminatorne?

Pogosto je določen spol kandidatov preferiran, le redko pa izključno določen. Tudi starostni okvir je ponavadi želen določen (npr. od 25 do 45 let), izven tega pa še vedno večkrat napotujemo kandidate, če res ustrezajo drugim kriterijem. Podjetje ponavadi želi zaposlene, ki so približno v starostnem rangju dosedanje ekipe zaposlenih zaradi prepričanja, da se bolje ujamejo in lažje sodelujejo (kar nekatere raziskave tudi potrjujejo). Odvisno je tudi od tega, za kakšno delovno mesto gre – pri deficitarnih profilih so tudi delodajalci ponavadi veliko manj 'izbirčni' kot tam, kjer je kandidatov malo morje.

Kako pomemben je podatek o zakonskem stanu in družini kandidata?

Stan - malo pomemben. V vseh letih, kar delam v kadrovanju, še nisem dobila naročila za samskega, poročenega ali kako drugače po statusu definiranega kandidata. Družina je v določene starostnem rangju zaželena, a ne gre za izraženo zahtevo naročnika, kdaj pa kdo reče, da ima kandidat v idealnem primeru družino (v samem izboru to nima pomembne vloge, vsaj po mojih izkušnjah). Drugače je z ženskami v rodni dobi, kjer je večkrat zaželeno, da že ima kakšnega otroka, ker je verjetnost porodniške manjša. Ponavadi se podjetje odloči za predstavitev lastne situacije kandidatkam v stilu, da si težko privoščijo odhod na porodniško v roku 2 let, kasneje ni problem, kandidatke, ki menjujejo zaposlitev, pa to največkrat razumejo, saj se je treba najprej uvesti oz. dokazati. Pogojevanja o tem, da nekdo ne sme imeti otrok (kot kandidat ali potem, ko je zaposlen), pa nismo nikoli doživeli s strani nobenega od naročnikov.

Kakšni/kateri psihološki testi so najbolj pogosti? Kaj izve o kandidatu delodajalec?

Osebnostni testi, pa tudi testi sposobnosti (katerih, je odvisno od delovnega mesta), za vodstvene položaje še timske vloge, tudi karierna sidra... Ogromno jih je, izbor pa se prilagodi kriterijem oz. značilnostim dela. Izve to, kar testi pokažejo.

Kaj lahko stori kandidat, ki ga je testirala nepooblaščen oseba (torej nepsiholog)? So kakšne sankcije za podjetja?

Lahko zadevo prijavi na strokovno psihološko združenje (Društvo psihologov), vendar je to kršitev zanje samo, če gre za teste, ki so prav rezervirani za psihologe (vsi jasno niso, sploh nekateri ameriški, nekateri tudi nimajo pravih merskih karakteristik). Sankcij za podjetja (naročnika) ne poznam, zagotovo pa so sankcije za izvajalca (tudi izključitev iz Društva psihologov, tožba pa je itak vedno možnost).

V časopisju (leta 1999) sem zasledil, da so se v psiholoških testiranjih pojavljala vprašanja v zvezi s kontracepcijo, svetovnonazorsko opredelitvijo, pornografijo in spolnostjo. So takšna vprašanja še prisotna v testih? Kaj merijo oz. so merila?

O tem ne vem nič, si tudi ne predstavljam, kaj bi s tem merili.

Ali poizvedujete po kandidatih preko neformalnih kanalov?

Občasno tudi. Eno je headhunting, kjer brez tega ne gre, drugo pa je preverjanje referenc, pri obojem je potrebno biti pazljiv in vsekakor ne škoditi kandidatu. Referenc se ne preverja v podjetju, kjer je trenutno kandidat zaposlen, v prejšnjih pa samo ob kandidatovem pristanku, takšna je naša praksa, praviloma tudi kandidat pove, koga lahko pokličemo. Najbrž pa to mislite že pod formalno preverjanje.

Ali je poizvedovanje po kandidatih prek formalnih kanalov dovoljeno? Kako se na to odzivajo nekdanji delodajalci?

Poizvedovanje je dovoljeno, a pravno formalno je dovoljeno dajati le določene vrste informacij (s strani prejšnjega delodajalca), pri čemer so nekateri zelo ekzaktni (trajanje zaposlitve, opis

nalog...). V takem primeru je potrebno tej organizaciji predložiti pisno dovoljenje kandidata, da lahko posredujejo določene vrste informacij, če želimo kaj več.

Večina delodajalcev s tem nima težav, povejo tudi kaj o uspešnosti, plusih in minusih kandidata, res pa je, da so tako pridobljene reference večinoma pozitivne – bivši delodajalci manj verjetno povedo res kaj negativnega, večkrat je potrebno brati med vrsticami.

Katerim vprašanjem se izogibate na zaposlitvenem intervjuju?

Vsem, ki so diskriminatorna oz. se ne tičejo delovnega mesta – o družini, statusu, nikoli ne sprašujemo o stanovanjskem aranžmaju ipd., čeprav kandidati to večkrat kar sam omenjajo ali celo pišejo v prijavih.

Kaj izve delodajalec od zdravnika medicine dela ob predhodnih zdravstvenih pregledih? Ali dobi delodajalec seznam vseh dosedanjih diagnoz?

Ne, dobi le potrdilo o (ne)zmožnosti za določeno delo, če mislite na zdravstveni pregled zaradi zaposlitve. Podatki, ki jih dobi, so vezani le na zadeve, ki onemogočajo opravljanje dela (npr. prepoved dviganja več kot 3 kg, če delo to zahteva, zmožnost za delo na višini...).

Kako pomemben je videz delavca?

Odkvisno od dela. Za delovna mesta, kjer se dela s strankami, je pomemben, a ne v smislu, da mora biti nekdo maneken ali lepotec, bolj gre za odsotnost kakšnih pomanjkljivosti (npr. hude kožne težave, skaženost...). Pri delu, kjer je potrebno dnevno odgovarjati na telefon, so tudi govorne napake težko sprejemljive. Drugo je vtis, ki ga prinaša privlačnost, in se mu najbrž kadrovik (oz. vsak človek) težko izogne. Ekstremna debelost je kdaj prav tako nezaželena, predvsem zaradi prepričanja delodajalca, da je to znak bolezni ali nezdravega stila življenja, da pomeni večjo verjetnost zdravstvenih težav itn. Ne govorim o nekaj kg preveč, to še nikoli ni bilo izpostavljeno pri nobenem naročniku, temveč res to, čemur se v angleščini reče 'obesity'.

Zakaj se po vašem mnenju čedalje več delodajalcev odloča za nadzor nad zaposlenimi?

Ne vem, če je to res – moje izkušnje tega ne potrjujejo. Če to vseeno drži, bi rekla, da je lahko razlog delno v tem, da tehnologija to omogoča že z zelo nizkimi stroški, da imajo nekateri delodajalci slabe izkušnje, pa nanje pretirano reagirajo s poskusi nadzora, pa verjetno še kaj.