

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Miriam Jaklič**

**Varstvo zasebnosti delavca in nadzor koriščenja bolniškega  
dopusta**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2012**

**UNIVERZA V LJUBLJANI**  
**FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

**Miriam Jaklič**

**Mentorica: doc. dr. Barbara Rajgelj**

**Varstvo zasebnosti delavca in nadzor koriščenja bolniškega  
dopusta**

**Diplomsko delo**

**Ljubljana, 2012**

## **Varstvo zasebnosti delavca in nadzor koriščenja bolniškega dopusta**

Vsak delavec kdaj zboli ali se poškoduje in v njegovem in delodajalčevem interesu je, da se čimprej pozdravi in nadaljuje z delom. V delovnem razmerju moramo upoštevati interes delavca in delodajalca, pri čemer imata oba svoje pravice in dolžnosti. Delavec je med bolniško odsotnostjo upravičen do nadomestila plače vendar samo kadar se drži navodil zdravnika in ker nadomestilo izplačuje delodajalec, ima le-ta pravico preveriti ali se delavec teh navodil drži. Pri kontroliranju koriščenja bolniškega dopusta pa ne sme pretirano posegati v zasebnost delavca, saj je zasebnost že po Ustavi ena temeljnih človekovih pravic. Da ne bi prihajalo do izkoriščanja na eni ali drugi strani, je to področje urejeno s številnimi zakoni in drugimi predpisi, ki določajo kje so meje posegov v zasebnost in predstavljajo pravno podlago za varovanje zasebnosti. Kljub temu, da na to temo najdemo kar nekaj pravnih aktov pa gre za področje, ki bi mu bilo potrebno v prihodnje v praksi nameniti več pozornosti.

Ključne besede: zasebnost, delovno razmerje, nadzor, osebni podatki, absentizem.

## **Protection of employee's privacy and the control over the execution of sick leave**

From time to time every employee gets sick or hurts him self and the interest from employee and employer is that an employee recovers as soon as possible so that he can continue with his work. Both, employer and employee have their own interests, they both have rights and duties. During the sick leave an employee is entitled to wage compensation but only when he follows the doctor's instructions and an employer is obligated to pay this compensation so he has the right to check, if an employee follows the instructions. But he has to be very cautious and not interfere too much in employee's privacy because privacy is one of the constitutional fundamental human right. To prevent exploitation in both sides this area is regulated with many laws and other regulations which determine limits of intervention in privacy. Although there are quite a lot of regulations and literature on this topic this area needs to get more attention.

Keywords: privacy, workplace, surveillance, personal data, absenteeism.

## KAZALO

1 Uvod.....	6
1.1 Namen in struktura naloge .....	6
1.2 Raziskovalna vprašanja .....	7
1.3 Metodologija .....	8
2 Delavčeva pravica do zasebnosti in delodajalčeva pravica do ugotavljanja zlorab.....	9
2.1 Zasebnost .....	9
2.2 Pravice, dolžnosti in interesi delodajalca .....	12
2.2.1 Problem absentizma.....	13
2.2.2 Dolžnost plačila nadomestila med začasno bolniško odsotnostjo .....	14
2.2.3 Pravica delodajalca do nadzora nad upravičenostjo začasne bolniške odsotnosti.....	15
2.2.4 Ureditev odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe v internih aktih delodajalca .....	18
2.2.5 Delodajalčeva pravica do pridobivanja podatkov o delavčevem zdravstvenem stanju.....	19
2.2.6 Primer nezakonitega nadzora bolniškega dopusta.....	21
2.2.7 Pravice, dolžnosti in interes Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije .....	22
2.3 Pravice, dolžnosti in interesi delavca .....	24
2.3.1 Interesi delavca .....	24
2.3.2 Dolžnosti delavca .....	24
2.3.3 Pravice delavca.....	25
2.3.4 Javni uslužbenci.....	26
3 Pravna ureditev nadzora delodajalca nad bolniško odsotnostjo delavca .....	27
3.1 Ustava Republike Slovenije .....	27
3.2 Kazenski zakonik Republike Slovenije.....	27
3.3 Zakon o varstvu osebnih podatkov .....	28
3.4 Zakon o delovnih razmerjih .....	28
3.5 Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti .....	29
3.6 Zakon o detektivski dejavnosti .....	29
3.7 Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju.....	30
3.8 Pravilnik delodajalca o nadzoru .....	30

4 Vrste sankcij za kršitve .....	31
4.1 Sankcije, ki jih ima na razpolago delodajalec .....	31
4.1.1 Delovnopravne sankcije .....	31
4.1.2 Upravnopravna pot .....	32
4.1.3 Odškodninska sankcija .....	32
4.1.4 Kazenskopravne sankcije .....	33
4.2 Sankcije, ki jih ima na razpolago delavec .....	33
4.2.1 Delovnopravne sankcije .....	33
4.2.2 Odškodninske sankcije .....	34
4.2.3 Prekrškovne sankcije .....	34
4.2.4 Kazenskopravne sankcije .....	35
5 Sklep .....	37
LITERATURA .....	38

# 1 UVOD

Pojem zasebnosti v času razmaha informacijske tehnologije postaja vse bolj aktualen. Zasebnost je naša z ustavo zagotovljena pravica, čeprav se tega pogosto ne zavedamo ali pa sicer vemo, da to pravico imamo, ne vemo pa kako naj jo zavarujemo. Na to temo narašča število knjig in druge literature, številne organizacije in inštituti pa na svojih internetnih straneh dajejo nasvete in primere iz prakse, vse z namenom boljše informiranosti ljudi. Zasebnost med koriščenjem bolniškega dopusta se nahaja nekje med zasebnostjo na delovnem mestu in zasebnostjo na splošno. Delavca zavezujejo nekatere dolžnosti iz delovnega razmerja, hkrati pa bolniški stalež prestaja izven delovnega okolja. Med iskanjem primerne literature za diplomsko delo, sem ugotovila, da obstaja veliko literature na temo zasebnosti, tudi na delovnem mestu, bistveno manj pa je raziskano vprašanje zasebnosti med koriščenjem bolniškega dopusta. Zasebnost je v opredeljena v številnih zakonih in podzakonskih aktih, vendar je tak način seznanjanja s pravicami za nepravnika precej težak. Menim, da obstajajo številni delavci, ki imajo zaradi posegov v njihovo zasebnost take ali drugačne težave na delovnem mestu, pa ne vedo, na koga naj se obrnejo in kaj naj storijo. Zakon je lahko le črka na papirju, če ljudje ne vedo kako ga naj v praksi uporabijo.

Zato bom v sledečem diplomskem delu poskušala čimbolj strnjeno zbrati informacije na to temo, pri tem pa si bom pomagala tako s pravno ureditvijo kot s primeri iz prakse. Mislim, da je dejanskih primerov kršitve zasebnosti več, vendar za njih ne vemo ali pa zaradi pomanjkanja informacij sploh niso nikjer zabeleženi.

## 1.1 Namen in struktura naloge

Namen tega diplomskega dela je raziskati, kakšni so interesi posameznih strank v delovnem razmerju v primeru bolniškega absentizma zaposlenih. Ko je delavčevo zdravstveno stanje tako slabo, da po presoji zdravnika potrebuje počitek, odsotnost od

dela finančno in organizacijsko obremeni delodajalca, saj je ta v prvem mesecu delavčeve odsotnosti z dela dolžan delavcu plačati nadomestilo plače, čeprav delavec v tistem obdobju ne dela. In to ne glede na to, ali je delavec poškodbo ali bolezen utrpel na delovnem mestu ali v svojem zasebnem življenju. Razumljivo je, da ima delodajalec interes izplačati nadomestilo le v primeru, ko je to potrebno, saj to nadomestilo zanj predstavlja dodaten strošek. Zato je potrebno delodajalcu priznati pravico do zaščite svojega interesa, torej do preverjanja ali je delavec res upravičen do nadomestila za primer bolezni ali poškodbe. V diplomskem delu bom poskušala ugotoviti, kakšne možnosti ima pri kontroliranju, kaj lahko stori, če ugotovi, da je prišlo do izkoriščanja ter kakšne pravice ima delavec, če delodajalec neupravičeno krši njegovo pravico do zasebnosti.

Diplomsko delo je sestavljeno iz petih poglavij. V uvodu so opisani namen in struktura naloge, raziskovalna vprašanja ter uporabljena metodologija. V drugem poglavju je opredeljen pojem delavčeve pravice do zasebnosti in delodajalčeva pravica do ugotavljanja zlorab ter interes Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, ki je v določenih primerih prav tako dolžan plačati nadomestilo za odsotnost. V tretjem poglavju o pravni ureditvi nadzora, je navedenih nekaj pravnih aktov, ki služijo varstvu pravice do zasebnosti, sankcije za nezakonite posege so opisane v četrtem poglavju, v petem pa sledi še zaključek.

## **1.2 Raziskovalna vprašanja**

V diplomskem delu bom poskušala odgovoriti na štiri vprašanja, in sicer:

1. Na kakšen način lahko delodajalec nadzira delavca med njegovim koriščenjem bolniškega dopusta?
2. Kakšne sankcije ima na razpolago delodajalec oziroma Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, če ugotovi, da je delavec kršil pravila glede koriščenja bolniškega dopusta?

3. Kakšne sankcije ima na razpolago delavec, če delodajalec oziroma Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije krši njegovo pravico do zasebnosti?
4. Čigave interese v večji meri varuje zakon, interese delavca na eni strani ali interese delodajalca oziroma Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije na drugi?

### **1.3 Metodologija**

Uporabila bom dve raziskovalni metodi, in sicer zbiranje in analizo primarnih (ustava, zakoni, podzakonski akti) in sekundarnih virov (knjig, dokumentov ter že opravljenih raziskav) ter deskriptivno metodo, s katero bom opisala temeljne pojme. Naloga bo narejena izključno na teoretični osnovi, in sicer na podlagi analize pravnih aktov, ki ji bom dodala primere iz prakse ter na analizi druge strokovne literature.



## **2 DELAVČEVA PRAVICA DO ZASEBNOSTI IN DELODAJALČEVA PRAVICA DO UGOTAVLJANJA ZLORAB**

### **2.1 Zasebnost**

Že Ustava republike Slovenije (v nadaljevanju Ustava RS) kot najvišji pravni akt v 35. členu vsem ljudem zagotavlja varstvo pravic, ki se nanašajo na njihovo zasebnost in sodobne družbe to pravico načeloma tudi upoštevajo (Cvetko 1999, 15). V realnosti pa prihaja do težav pri njenem varovanju, saj enotna definicija zasebnosti ne obstaja, čeprav so nekateri avtorji mnenja, da je vprašanje zasebnosti na delovnem mestu v evropski pravni ureditvi dobro urejeno (Kovačič 2006, 85). Pri določanju zasebnosti tehtamo med interesi posameznika in interesi družbe, tehtnica pa se vedno bolj nagiba v smer družbe, saj se družbena sfera širi (Cate v Kovačič 2006, 40). Tudi v delovnem razmerju lahko govorimo o varstvu zasebnosti, ki se kaže kot prepoved postavljanja osebnih vprašanj v zaposlitvenih intervjujih, zbiranja prekomernih osebnih podatkov ter njihovega posredovanja ter, kot prepoved pretiranih prepovedi (npr. prepoved komuniciranja), itd. (Pirc Muser in drugi 2008, 20). Ker delodajalec razpolaga z določeno količino delavčevih osebnih podatkov, je potrebno določiti mejo njegovega poseganja v zasebnost delavca (Cvetko 1999, 95).

V preteklosti je bila ločnica med delovnim in prostim časom bolj ali manj jasna: delovni čas je bil tisti, v katerem je bil delavec delodajalcu na voljo in je zanj opravljal delo, prosti čas pa je bil ves tisti čas, s katerim je delavec prosto razpolagal. Danes se je potrebno vprašati, kolikšen del svojega življenja delavec prepusti delodajalcu za to, da lahko postane njegov zaposlen. Včasih je med delavcem in delodajalcem vladalo večje zaupanje, razlogov za to pa je bilo več. V velikih tovarnah, kjer je večina delavcev delala v enem prostoru ni bilo prostora za skrivnosti, ljudje so bili navadno v istem podjetju zaposleni celo življenje in dolgotrajna razmerja so zahtevala obojestransko zaupanje. Danes so se razmere na trgu dela spremenile poleg tega je tehnologija napredovala in se

razvila do te mere, da delodajalec lahko opazuje in beleži dejanja delavcev, pa delavci za to sploh ne vejo. Ker zaupanje ni več tako samoumevno, se je na eni strani okrepil nadzor na drugi pa prizadevanje za zaščito zasebnosti (Selmi 2006). Povečana moč nadzorovanja je tudi v tem, da tehnologija omogoča povezovanje zbranih podatkov in tako smo ljudje podvrženi nadzoru na več ravneh: država s pomočjo represivnih organov izvaja disciplinski nadzor, zasebni sektor ga izvaja na delovnem mestu, potrošnike pa se nadzoruje z marketingom (Kovačič 2006, 28-31).

Pravica do zasebnosti je tako osebna pravica zasebnega značaja, ki je po eni strani kot pravica zasebnega prava, ki varuje določene dobrine v razmerju posameznika, varovana s predpisi civilnega prava, po drugi strani pa kot človekova pravica javnopravnega značaja varovana z Ustavo RS in mednarodnimi dokumenti. Pravice, ki so javnopravnega značaja varujejo posameznika pred posegi države v pravno varovane sfere. Pravica do zasebnosti je v slovenskem pravu ena izmed osebnostnih pravic v smislu zasebnega prava varovana z Ustavo, v javnopravnem pojmovanju pa je samostojna pravica ustavnega in mednarodnega prava (Šturm in drugi 2002, 368-371).

Na splošno naj bi termin zasebnosti opisoval pravico, ki posamezniku omogoča tak razvoj osebnosti, kot si ga izbere sam ter ga hkrati varuje pred tujimi posegi v njegov osebni prostor. Je osebna pravica, pripada vsakemu človeku in tudi učinkuje proti vsakemu človeku, določa torej meje avtoritete države in družbe (Cvetko 1999, 16-25). Lahko bi rekli, da je zasebnost svobodno uveljavljanje osebnega in družinskega življenja, brez vmešavanja in nadziranja ostale družbe (delodajalca) ali države (Cvetko 1999, 96). Vsem avtorjem, ki se ukvarjajo z definiranjem zasebnosti je skupno, da povezujejo pravico do zasebnosti s svobodo, pri tem pa imajo v mislih svobodo proti državi, družbi in ostalim posameznikom (Wagner DeCew v Kovačič leto, 41). Področja zasebnosti so različna, razdelimo jih lahko na osebne podatke, razmere in stanje, druge aktivnosti ter videz.

Osebni podatki so katerikoli podatki, ki se nanašajo na posameznika, ne glede na to v kateri obliki so izraženi (Zakon o varovanju osebnih podatkov (2004), v nadaljevanju

ZVOP-1, 6/1 čl.), med občutljive osebne podatke pa spadajo med drugim tudi podatki o zdravstvenem stanju osebe in vsa zdravstvena poročila (ZVOP-1, 6/19 čl.). Tudi kodeks medicinske deontologije Slovenije določa, da je zdravnik dolžan varovati poklicno skrivnost, sem pa spada vse kar o bolniku zdravnik in zdravstveni delavci zvedo pri opravljanju svojega poklica. Obvezne molčečnosti je zdravnik oproščen le s privolitvijo bolnika ali izjemoma, če je to v njegovo korist ali v korist njegove družine ali družbe (Zdravniška zbornica Slovenije 2012). Zaupnost glede zdravstvenega stanja velja tudi do delodajalca, saj le-ta ne more priti do podatkov o delavčevem zdravstvenem stanju. Običajno lahko dobi te podatke šele, ko pride do kršitve delovnih obveznosti in groženj za prenehanje delovnega razmerja ali zaradi bolezni, saj je takrat običajno na sodelovanje pripravljen tudi delavec (Cvetko 1999,157).

Na vsebino in pomen pravice do zasebnosti opozarjajo tudi številni posamezniki in organizacije (Liberty 2012, Privacy international 2012, Electronic privacy information center 2012). Ena takih organizacij je kalifornijska Privacy Rights Clearinghouse, ki na svoji spletni strani daje napotke in nudi pomoč glede razumevanja zasebnosti. Opozarja na to, da je v nekaterih primerih za negativne posledice lahko kriv kar delavec sam. Zakonodaja ga sicer varuje pred nedopustnimi posegi vendar pa se lahko kdaj izda kar sam. Vsi osebni podatki med katere spadajo tudi podatki o zdravju, ki jih prostovoljno objavi ali so brez njegove vednosti/krivde objavljeni v javnem mediju, so lahko dokaz ali pa vsaj indic, ki spodbudi delodajalca, da vzame delavca pod drobnogled. Glede na to, da si vsak delodajalec želi zmanjšati stroške zdravljenja, je za pričakovati, da se bo ob sumljivem obnašanju pozanimal o delavčevem zdravju oziroma zdravljenju ali pa bo mogoče o tem izvedel po naključju (Privacy rights clearinghouse 2012).

V Sloveniji je podobno. S tem, ko nekaj prostovoljno javno objavimo na internetu ali kakem drugem mediju, se delno odpovemo svoji zasebnosti. Vendar pa se mora delodajalec preden uporabi tako invaziven ukrep kot je odpoved pogodbe o delu, pozanimati kakšna so bila navodila zdravnika in ali jih delavec res krši. Na primer: oseba, ki na svojem facebook profilu objavi sliko kako ob morju pije čaj, ni storila nič narobe, če ji je zdravnik zaradi narave bolezni priporočal obisk morja, hkrati pa gre za kršitev

zdravnikovih navodil, če ji je priporočil ležanje doma in mirovanje. Za delavca je torej zelo pomembno, da se drži navodil svojega zdravnika. V izogib morebitnim težavam pa naj tudi zdravnik jasno napiše svoje strokovno mnenje saj že na primer s tem, ko reče, da priporoča gibanje v naravi, zavaruje pacienta pred neljubo situacijo.

V Sloveniji ni posebnega predpisa, ki bi varoval samo zasebnost delavca ampak to urejajo splošni predpisi, ki veljajo za vse ljudi (Cvetko 1999, 141). Uporabljajo se ustavne določbe in določbe Zakona o varovanju zasebnih podatkov, medtem ko delovno pravna zakonodaja, kolektivne pogodbe in kasnejše pogodbe o zaposlitvi ne vsebujejo določil za varovanje zasebnosti, na kar lahko gledamo kot na pomanjkljivost. Pomanjkanje predpisov pa ni poglobitni razlog, da delavci svojih pravic do zasebnosti ne znajo uveljaviti. Razlog bolj ko ne izvira iz preteklosti, ko so bili delavci odvisni od svojih sodelavcev in za zasebnost ni bilo prostora. Instituta zasebnosti kot takega ustavni red ni poznal zato se le-ta tudi v družbi ni razvil, ostanki takega prepričanja pa so vidni še danes, problem je torej v našem zavedanju pomena zasebnosti (Cvetko 1999, 178 - 182).

Zakon pravi, da je "v delovnem razmerju vsaka od pogodbenih strank dolžna izvrševati dogovorjene ter predpisane pravice in obveznosti", hkrati pa mora svoje delo opravljati vestno, v času in na kraju, ki sta bila za to določena (ZDR 4. čl.). Praviloma to pomeni obvezno navzočnost na delovnem mestu, obstajajo pa izjeme med katere spada odsotnost zaradi bolezni. Pravice in dolžnosti obstajajo na obeh straneh, in sicer delavec na bolniškem dopustu ima dolžnost spoštovati navodila zdravnika, delodajalec pa mora zanj v času odsotnosti plačati nadomestilo plače.

## **2.2 Pravice, dolžnosti in interesi delodajalca**

Delovno razmerje je dvostransko razmerje med delodajalcem in delavcem, ki nastane s pogodbo o zaposlitvi, pri čemer imata obe stranki pravice in dolžnosti, njun odnos pa temelji oz. naj bi temeljil na odnosu zaupanja. Delodajalec se zaveže, da bo delavcu zagotovil delo in mu za opravljeno delo plačal, delavec pa, da bo delo opravljal osebno,

nepretrgano, po navodilih delodajalca in bo delodajalcu lojalen (Cvetko 1999, 64). Ker je delavec šibkejši, mu je zagotovljena socialna varnost, kljub temu pa ekonomsko močnejši delodajalec pogosto nekritično sprejema nove načine kontroliranja, ker naj bi le-ti pripomogli k boljšemu izkoristku delavca čeprav so raziskave pokazale drugače. Čeprav ima delodajalec lastninsko pravico nad prostori in delovnimi sredstvi s tem še ni upravičen do vsakršnih posegov v zasebnost delavcev (Pirc Muser in drugi 2008, 19).

### **2.2.1 Problem absentizma**

Absentizem je pojav, ko delavec zaradi različnih (upravičenih) razlogov manjka z dela, in ki za podjetja in zdravstveno zavarovalnico predstavlja velik strošek, saj plačujeta nadomestila plač v času odsotnosti z dela. Pravica delavca, do plačane odsotnosti z dela zaradi poškodbe ali bolezni je zapisana že v 169. členu Zakona o delovnih razmerjih (2002), v nadaljevanju ZDR. Bolniški dopust ali stalež je torej začasna odsotnost z dela zaradi bolezni, poškodbe, nege ali spremstva bolnega družinskega člana, na bolniško odsotnost na splošno pa vplivajo številni dejavniki, kot so objektivno zdravstveno stanje ter dejavniki iz domačega, službenega in družbenega okolja (Čili za delo 2007).

Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer se ukvarja z raziskovanjem področja absentizma in je kot možne vzroke za njegov nastanek opredelila: zdravstvene težave povezane s slabimi delovnimi razmerami, naraščanje zahtevnosti dela ter naraščanje nasilja na delovnem mestu, delo ob poznih urah in vikendih ter povečana stopnja zaposlenosti za določen čas, kar je povezano s slabšimi delovnimi razmerami. Zdravstveni absentizem je torej področje, ki le v manjši meri kaže zdravstveno stanje aktivne populacije, v večji meri pa je posledica delovnih, socialnih, ekonomskih in drugih vplivov (Europa.eu 2012).

### **2.2.2 Dolžnost plačila nadomestila med začasno bolniško odsotnostjo**

Delodajalec mora delavcu kriti nadomestilo, ki znaša od 80 do 100 % njegove plače, zaradi odsotnosti je potrebno njegovo delo nadomestiti z nadurami drugih zaposlenih ali s študentskim delom, oboje pa predstavlja dodaten strošek (Srhoj 2008, 50-51).

*V primerih nezmožnosti delavca za delo zaradi njegove bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, delodajalec izplačuje nadomestilo plače iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za posamezno odsotnost z dela, vendar za največ 120 delovnih dni v koledarskem letu. V primerih nezmožnosti za delo delavca zaradi poklicne bolezni ali poškodbe pri delu, pa izplačuje nadomestilo plače delavcu iz lastnih sredstev do 30 delovnih dni za vsako posamezno odsotnost z dela. V času daljše odsotnosti z dela izplača delodajalec nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja. Če gre za dve ali več zaporednih odsotnosti z dela zaradi iste bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, do 30 delovnih dni, pa traja v posameznem primeru prekinitve med eno in drugo odsotnostjo manj kot 10 delovnih dni, izplača delodajalec za čas nadaljnje odsotnosti od prekinitve dalje, nadomestilo plače v breme zdravstvenega zavarovanja (ZDR, 137/3,4 čl.).*

Če je bolezen ali poškodba povezane z delom, delavcu pripada nadomestilo plače v višini 100 % njegove povprečne mesečne plače za polni delovni čas iz zadnjih treh mesecev pred začetkom odsotnosti (ZDR, 137/7. čl.). Če bolezen ali poškodba, ki ni povezana z delom, nadomestilo znaša 80 % plače delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas (ZDR, 137/8. čl.).

Nadomestilo za bolniško odsotnost dobi zavarovanec na podlagi mnenja osebnega zdravnika ali pristojne zdravniške komisije, če pa se med odsotnostjo ugotovi, da opravlja pridobitno dejavnost, do tega nadomestila ni več upravičen. Ravno tako se izplačilo nadomestila zadrži, če o bolezni neopravičeno najkasneje 3 dni po začetku bolezni ne obvesti zdravnika in delodajalca, če se brez upravičenega razloga ne zgleda na zdravniški pregled ali zdravniško komisijo ali če se ugotovi, da se oseba ne ravna po zdravniških

navodilih oz., če brez zdravniškega dovoljenja zapusti kraj stalnega prebivališča (Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (2006), v nadaljevanju ZZVZZ, 35. čl.). Delavcu pripada še nadomestilo za največ 7 delovnih dni zaradi nege ožjega družinskega člana, s katerim živi v skupnem gospodinjstvu in do 15 delovnih dni za nego otroka (ZZVZZ, 28. - 30. čl.).

Zaradi visokih stroškov je delodajalec torej zelo zainteresiran, da ne prihaja do zlorabe plačane bolniške odsotnosti in s pravim in primernim nadzorom se lahko odkrijejo tisti, ki bolniški dopust zlorablajo za različne prostočasne dejavnosti ali za delo na črno.

Nadomestilo za čas bolniške odsotnosti ni edino nadomestilo, ki ga je delavcu dolžan izplačati delodajalec. Delavcu nadomestilo pripada tudi za čas letnega dopusta, ki traja minimalno štiri tedne, v primeru odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, ki traja največ sedem dni v koledarskem letu, v primeru odsotnosti zaradi praznovanja na praznike in z zakonom določene dela proste dneve, v primeru odsotnost zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih (npr. vojaške vaje, porotniki, svetniki) ali v primeru izobraževanja (Belopavlovič 2002, 60). Delodajalec ima pravico do nadzora ali kontrole delavca v primeru plačane odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, osebnih okoliščin, izobraževanja ter odsotnosti zaradi opravljanja funkcije.

### **2.2.3 Pravica delodajalca do nadzora nad upravičenostjo začasne bolniške odsotnosti**

Nadzor nad upravičenostjo odsotnosti zaradi poškodbe ali bolezni se šteje za obdelavo osebnih podatkov, saj se pri tem zbira in obdeluje osebne podatke, potreben pa je, če gre za kontrolo uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. Po ZVOP-1 je pri izvajanju nadzora treba upoštevati načelo sorazmernosti, ki določa, da morajo biti osebni podatki, ki se obdelujejo, ustrezni in po obsegu primerni glede na namen, za katerega se zbirajo (ZVOP-1, 3. čl.).

Osební podatki delavca se lahko dostavljajo tretjim osebam, če je to določeno z zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in dolžnosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z njim (ZDR, 46/1 čl.). Delodajalec bo zato lahko poizvedoval o podatkih delavca neposredno od izvajalca zdravstvenih storitev, če bo potreboval podatke za nadzor uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja. Izvajalec zdravstvenih storitev pa mu sme razkriti le toliko podatkov kolikor je to potrebno za nadzor nad spoštovanjem določil v zvezi z opravičeno odsotnostjo.

Kadar obstaja sum o zlorabi pravice do odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe se lahko odloči za nadzor vendar pa je pri tem omejen, ker zasebnost posameznika varujejo številni instituti. Če ugotovi, da je prišlo do kršitve, poskuša dobiti dokaz, ki ga uporabi pri sankcioniranju kršitve vendar pa mora biti pri zbiranju dokazov pazljiv. Nadzor lahko opravlja sam ali po pogodbi druga fizična ali pravna oseba, npr. zasebni detektiv z veljavno licenco (ZVOP-1, 11/1 čl.), ki lahko relevantne podatke pridobi od oseb, na katere se podatki nanašajo in od drugih oseb, ki za te podatke vedo in jih dajo prostovoljno. Detektivu na njegovo zahtevo zdravnik sme posredovati podatke o navodilih in dovoljenjih, ki jih ima delavec med koriščenjem bolniškega dopusta. Od zdravnika dobi pacientov (delavčev) bolniški red oz. list, iz katerega je razvidno tudi ali ima med trajanjem bolniške odsotnosti omejen režim gibanja. Šele takrat namreč nadzor dobi svoj smisel. Tudi Vrhovno sodišče Republike Slovenije je razsodilo, da se lahko podatki pridobljeni s kontrolo detektiva uporabijo kot dokaz v disciplinskem postopku in v postopku pred delovnim sodiščem razen, če bi se izkazalo, da so bili pridobljeni na nezakonit način (Pirc Muser in drugi 2008, 42 – 43).

Kadar se delodajalec odloči za najem detektiva, se mora zavedati, da obstaja razlika med kontrolo in nadzorom. Pri kontroli gre za enkratni obiska na domu, katerega cilj je seznaniti delavca o obstoju kontrole in je bolj preventivne narave, nadzor pa se opravlja dalj časa in je zato tudi bolj učinkoviti od kontrole, seveda pa tudi dražji (Petavs 2012).

Detektiv lahko o gibanju delavca povpraša tudi sosede (Zakon o detektivski dejavnosti, (2011), v nadaljevanju ZDD-1), vendar pa pri tem ne sme zbirati podatkov o drugih



osebah, npr. o delavčevi partnerki ali partnerju (ZDD-1, 28. čl.). Nadalje lahko detektiv podatke pridobi z neposrednim osebnim zaznavanjem na javnih krajih ali iz javnih krajev (ZDD-1, 30. čl.) in pri tem uporablja naprave za slikovno ali zvočno snemanje vendar le, če je to nujno potrebno za zavarovanje dokazov (ZDD-1, 31. čl.). Tajno nadziranje je namreč poseg v zasebnost in zato prepovedano. Dovoljeno je na primer fotografirati delavca med odhodom od doma, ni pa ga dovoljeno posneti v njegovem stanovanju ali mu sistematično slediti in ga snemati, saj že 36. člen Ustave RS zagotavlja nedotakljivost stanovanja.

Fotografiranje in snemanje bolnikov v času odsotnosti zaradi poškodbe ali bolezni je zelo sporno in urejeno tudi v Kazenskem zakoniku (2008), v nadaljevanju KZ. Pri pravicah iz delovnega prava v povezavi s fotografiranjem in snemanjem pa ni povsem enotnih stališč in sodne prakse, zato je zelo koristno, če ima delodajalec sprejete interne akte, da je usklajen s sindikatom, svetom delavcev, zaposlenimi in tudi detektivsko agencijo (Srhoj 2008, 50 - 51). Tudi zakon pravi, da mora delodajalec akt v katerem je določena organizacija dela in obveznosti, ki jih morajo delavci poznati, najprej dati v presojo sindikatu, ki poda svoje mnenje (ZDR, 8. čl.).

V primeru, da delodajalec za nadzor pooblasti detektiva, mora izvajanje postopkov in ukrepov za zavarovanje osebnih podatkov tudi nadzorovati. Pogodbe, v katerih je določeno le, da bo izvajalec (detektiv) vse pridobljene podatke varoval v skladu z ZVOP-1 ali kot poslovno skrivnost, ne ustrezajo zakonskim zahtevam, ampak je potrebno v pogodbi natančno določiti, s kakšnimi postopki in ukrepi mora detektiv varovati prostore, kjer se nahajajo nosilci osebnih podatkov, kako mora varovati programsko opremo, s katero se obdelujejo osebni podatki, kako se prepreči dostop nepooblaščenim osebam do osebnih podatkov, in podobno. Osebnih podatkov se torej ne sme uporabljati za noben drug namen kot je to določeno v pogodbi. Ravno tako je potrebno podatke, ko zanje ne obstaja več razlog za hrambo, takoj izbrisati in prenehati uporabljati, razen, če niso na podlagi zakona, ki ureja arhivsko gradivo in arhive, opredeljeni kot arhivsko gradivo ali če zakon za posamezne vrste podatkov ne določa drugače. Podatki glede kršitev

delovnega razmerja se lahko hranijo do konca delovnega razmerja ali do izteka zastaralnih rokov v primeru sodnih postopkov (Pirc Muser in drugi 2008, 51).

Vsi dopustni oz. prepovedani ukrepi, ki veljajo za detektive, se smiselno uporabljajo za katerokoli drugo pooblaščen osebo, ki izvaja nadzor nad bolnikom - delavcem.

Najem tujih sodelavcev (detektivov) je priporočljiv v manjših podjetjih, ko je sledenje zaradi bolj osebnih stikov še posebej neprijetna zadeva. Je pa detektivska dejavnost postala vse donosnejša in popularna dejavnost, ki se veliko oglašuje po internetu, na svojih spletnih straneh pa ponujajo razne storitve, med katerimi je tudi preverjanje bolniške odsotnosti.

Delodajalec nima pravice neomejeno dolgo izvajati kontrolo oz. nadzor delavčeve bolniške odsotnosti, ker je njegova pravica omejena z delavčevo pravico do zasebnosti. Eno pravico je sicer dopustno omejiti vendar le v minimalnem in najnujnejšem obsegu, ki sicer še omogoča učinkovito varstvo druge pravice hkrati pa prvo najmanj prizadene. V primeru, ko sta dve pravici v medsebojnem nasprotju je potrebno opraviti t.i. tehtanje interesov in pravic. Na eni strani ima delodajalec pravico po pridobivanju dokazov, na drugi ima delavec pravico do zasebnosti oba pa naj bi imela zagotovljeno enako varstvo pravic v postopku pred sodiščem in drugimi državnimi organi (Višje delovno in socialno sodišče 2001).

#### **2.2.4 Ureditev odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe v internih aktih delodajalca**

Interni akt, ki ureja odsotnost zaradi bolezni ima lahko različna imena, lahko se na primer imenuje Pravilnik o bolezenski odsotnosti, Pravilnik o delovnem razmerju, Pravilnik o prisotnosti na delu itd. V vsakem primeru mora biti v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih, Zakonu o varstvu osebnih podatkov, z morebitnimi statuti podjetja, organizacije oz. zavoda, usklajen pa mora biti tudi s sindikatom. V pravilniku naj bodo določene predvsem organizacija in način obveščanja delodajalca o delavčevi odsotnosti

(dolžnost obveščanja, roki, izkazovanje opravičenosti in kršitev dolžnosti obveščanja) ter določbe glede nadzora nad zlorabami odsotnosti (Hostnik 2011).

### **2.2.5 Delodajalčeva pravica do pridobivanja podatkov o delavčevem zdravstvenem stanju**

Delodajalec ni upravičen do seznanitve z diagnozo bolezni ali načinom zdravljenja lahko pa se seznaniti z dejstvom o obstoju bolezni, izve ali je razlog zadržanosti poškodba, bolezen, nega družinskega člana ali invalidnost ter izve za režim gibanja, ki izhaja iz navodil zdravnika in čas trajanja odsotnosti. Pomembno je, da bolnik upošteva navodila osebnega ali imenovanega zdravnika glede dopustnega gibanja, saj se s tem izogne morebitnim nevšečnostim. Kadar zdravnik delodajalcu ali od njega pooblaščen drugi osebi sporoča osebne podatke delavca mora to storiti na način, ki ne bo omogočil nepooblaščenega seznanjanja z osebnimi podatki, ni pa tudi priporočljivo, da take podatke sporoča po telefonu, saj identiteta klicatelja v tem primeru ni zanesljiva (Informacijski pooblaščenec 2007c). Po zakonu o zdravniški službi (1999), v nadaljevanju ZZdrS mora zdravnik kot poklicno skrivnost varovati podatke o zdravstvenem stanju bolnika in podatke o vzrokih, okoliščinah in posledicah tega stanja, razen če ima za to dovoljenje bolnika, staršev ali sodišča (ZZdrS, 51. čl.). Delodajalcu sme posredovati podatke o navodilih, po katerih se mora ravnati delavec v času koriščenja bolniškega dopusta, zakon pa mu hkrati prepoveduje izdajo kakršnihkoli informacij glede vzrokov, okoliščin in posledic bolezni oz. poškodbe. Delodajalec torej lahko zbira potrdila o upravičeni zadržanosti z dela (Informacijski pooblaščenec 2008, 10). Informacijski pooblaščenec opozarja, da zdravstveni delavec lahko zavzame tudi restriktivno stališče in se odloči, da podatka o delavčevem obisku zdravstvene službe ne bo posredoval neposredno delodajalcu, ampak bo potrdilo izdal delavcu, ki ga naj v dokaz svojih navedb o obisku zdravnika, posreduje delodajalcu. Delavcu namreč zakon nalaga, da mora delodajalca obveščati o bistvenih okoliščinah, ki bi lahko vplivale na njegovo izpolnjevanje delovnih obveznosti zato ga je dolžan obvestiti o zadržanosti z dela (Informacijski pooblaščenec 2009a). Težave se lahko pojavijo, kadar sta zdravnik in

delavec v prijateljskih ali kakšnih drugačnih tesnejših vezeh in zdravnik pri dajanju navodil popušča oz. delavcu dovoli več kot bi mu smel (Petavs 2012).

Potrdila o obisku zdravnika so kot dokaz dovolj, kadar gre za odsotnost, ki med delovnim dnevom traja nekaj ur. Nekatera podjetja imajo tako že vnaprej pripravljene obrazce o izhodu med delovnim časom, ki jih potem potrdi zdravstveni delavec, drugje je dovolj, da delavec prinese potrdilo, ki ga izda zdravnik sam, bolniški list pa osebni zdravnik odpre kadar gre za odsotnost celega dne ali za odsotnost, ki traja več dni.

Če delodajalec ne izkaže, da je nek osebni podatek delavca potreben za uresničevanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z njim, ga od delavca ne sme zahtevati, lahko pa ga pridobi, če se delavec s tem strinja. Če pa gre za podatke, za katere obstaja izrecna zakonska podlaga, osebna privolitve ni potrebna. Zbiranje podatkov o morebitnih kršitvah pogodbenih obveznosti je upravičeno, ker so potrebni za uresničevanje pravic in dolžnosti iz delovnega razmerja, delodajalec pa zanjo ne potrebuje osebne privolitve delavca in o tem delavca tudi ni dolžan opozoriti (Pirc Muser in drugi 2008, 30 - 35).

Zakon ne določa natančno, kdaj je delodajalec upravičen dobiti podatke o delavčevi odsotnosti zaradi bolezni, ob nastopu staleža, ob koncu ali vmes, v vsakem primeru pa bo te podatke pridobil s prejetjem potrdila o upravičeni zadržanosti z dela, ki ga izda lečeči zdravnik in ga delavec predloži, ko zaključi z bolniško oziroma najkasneje konec meseca (Informacijski pooblaščenec 2008, 10). Delodajalec je do podatkov glede delavčeve bolezni upravičen tudi zato, ker je časovno omejeno dolžan financirati zadržanost od dela zaradi bolezni ali poškodbe. Konec meseca od zdravnika ali delavca dobi bolniški list in v kolikor je trajanje bolniškega dopusta krajše od 30 dni, je zadržanost dolžan financirati on, če pa je zadržanost daljša od 30 dni, dobi odločbo ZZS-ja. V vsakem primeru torej pridobi podatke o bolniškem dopustu, a v tem primeru z zamikom, kar pa otežuje njegovo pravico do nadzora (Pirc Muser in drugi 2008, 43). Glede vprašanja, ali je delavec delodajalcu dolžan posredovati podatke o imenu osebnega zdravnika in naslovu ambulante, če mu delodajalec predloži v izpolnitev obrazec s temi podatki, je

Pooblaščenec podal mnenje, da Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (2006), v nadaljevanju ZEPDSV delodajalcu ne daje pravne in dopustne podlage za zbiranje teh podatkov, zato lahko delavec tak obrazec zavrne. Mora pa se zavedati, da bo delodajalec te podatke dobil ob prvem koriščenju bolniškega dopusta, ker so zapisani na bolniškem listu (Informacijski pooblaščenec 2007b). Delodajalec ne sme v naprej zbirati podatkov o osebnem zdravniku zaposlenega, v primeru nastopa bolniškega staleža pa se ima pravico na način, ki ne bo omogočil nepooblaščenega in prekomernega seznanjanja z osebnimi podatki, seznaniti kdo je osebni zdravnik, saj od njega lahko dobi podatke, ki jih potrebuje za preverjanje upravičenosti odsotnosti (Informacijski pooblaščenec 2007a).

### **2.2.6 Primer nezakonitega nadzora bolniškega dopusta**

Podjetje XY je ustanovilo Skupino A za delovanje na področju varnosti in zdravja zaposlenih v svojem podjetju. Ena izmed nalog Skupine je bil tudi razgovor oz. obisk delavca na domu med prestajanjem bolniške odsotnosti. Obiski so bili namenjeni predvsem tistim zaposlenim, ki so odsotni dalj časa, namen pa je bil te zaposlene bolj aktivno vključiti v sodelovanje pri obvladovanju absentizma ter povečati skrb za odsotne. Obiske na domu naj bi opravil predstavnik sindikata, katerega član je zaposleni, ali neposredni vodja ali sodelavec, če zaposleni ni član sindikata, po obisku pa naj bi sindikat pripravil še predlog za izplačilo solidarnostne pomoči, ki jo dobijo zaradi bolezni dalj časa odsotni delavci. Namen tega obiska in razgovora naj bi bil predvsem, da delodajalec pokaže skrb za zaposlenega, ki je že dalj časa odsoten in se seznaniti z razlogi, ki bi lahko bili breme po vrnitvi delavca na delo. Podjetje XY je za namen obiska izdelalo poseben obrazec, ki ga je izpolnila oseba, ki je opravljala razgovor ter vlogo zaposlenega za pridobitev solidarnostne pomoči.

Po mnenju sindikata je takšen način posrednega nadzora nad delavci nedopusten. Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti namreč določa, da ima delavec v primeru daljše odsotnosti zaradi bolezni (tri mesece ali več) pravico do solidarnostne pomoči, predlog za dodelitev pa pripravi sindikat. Bolezen je potrebno izkazati s

potrdilom zdravnika ali zdravniške komisije, pri tem pa tega ni potrebno dodatno podkrepiti z vrsto bolezni ali poškodbe. ZDR v 2. odstavku 4. člena določa, da je v delovnem razmerju vsaka stranka dolžna izvrševati dogovorjene pravice in dolžnosti. Pravico do solidarnostne pomoči je zaposleni pridobil s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti in je zato do izplačila upravičen saj gre za že pridobljeno pravico. Iz kolektivne pogodbe izhaja, da za uveljavitev pravice do solidarnostne pomoči ni potrebno izvajati nobenih dodatnih pogojev, ki jih enostransko določa delodajalec. Glede pravil za opravljanje razgovorov na domu je sindikat odločil, da so ta nezakonita in protiustavna, ker predstavljajo prekomeren pritisk na delavca in poseg v njegovo zasebnost, saj nimajo nikakršne ustavne ali zakonske podlage. Kontrolo bolniškega staleža lahko opravi delodajalec oz. pooblaščen delavec ali pooblaščen 3. oseba (detektiv), pri tem pa ga ne sme zanimati zdravstveno stanje delavca ali vsebina zdravstvenega kartona ampak le ali delavec med prestajanjem bolniške spoštuje zdravnikova navodila, izraba bolniškega staleža pa je lahko podlaga za izredno odpoved delovnega razmerja (ZDR, 111/1/6 čl.). Zahtevan razgovor na domu in izpolnjevanje vprašalnika bi bila huda oblika pritiska na delavce (Hostnik 2011).

### **2.2.7 Pravice, dolžnosti in interes Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije**

Prvih 30 dni odsotnost z dela krije delodajalec, nato pa dolžnost plačila nadomestila obremenjuje Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju Zavod). Enako je v primeru dveh ali več zaporednih odsotnosti z dela zaradi iste bolezni do 30 dni, če so pri tem prekinitve med eno in drugo odsotnostjo manj kot 10 dni. V tem primeru delodajalec plačuje nadomestilo do prve prekinitve, nato to prevzame Zavod (ZZZS 2009). Zdravniška komisija, ki deluje v senatu najmanj treh članov ima med drugim tudi nalogo ugotoviti nezmožnost za delo v primeru več kot 30 dnevne odsotnosti ter presoja oceno pooblaščenega zdravnika o odsotnosti z dela do 30 dni, če to zahteva zavarovanec, delodajalec ali Zavod (ZZVZZ, 81. čl.). Ker je torej tudi Zavod dolžan plačevati nadomestilo, je tako kot delodajalec zainteresiran, da prepreči neupravičeno koriščenje bolniške odsotnosti in lahko izvaja nadzor.

Tudi Zavod lahko izvaja kontrole začasne odsotnosti, če zanjo plačuje nadomestilo. Kontrolo za vsak primer posebej naroči imenovani zdravnik Zavoda, lahko tudi na podlagi (anonimne) prijave nato pa laični kontrolor zaposlen pri Zavodu na domu delavca ugotavlja ali je ravnanje zavarovanca v skladu z navodili pristojnega zdravnika. Kontrolor nima pravice vpogleda v medicinsko dokumentacijo, nima podatkov o vzrokih za zadržanosti lahko pa dobi zdravnikova navodila glede gibanja bolnika. O svojih opažanjih napiše zapisnik, ki ga bolnik podpiše in ga posreduje Zavodu ta pa imenovanemu zdravniku. V primeru kršitve pride do zadržanja oz. odvzema nadomestila plače (Srhoij 2008, 50 - 51). Če delavec že dobi izplačan znesek pa do njega ni bil upravičen, ga mora Zavodu vrniti (ZZVZZ, 93. čl.).

Zavod v zvezi z izplačili nadomestil vodi evidenco in piše poročila o absentizmu na delovnem mestu ter rezultate analiz skozi leta primerja med sabo. Leta 2006 je bila izvedena raziskava o začasni nezmožnosti za delo iz bolezenskih razlogov, ki je pokazala, da je bilo v letu 2006 izgubljenih 10.040.373 delovnih dni, kar je približno 3,5 odstotka manj kot preteklo leto, vendar pa je število dni v breme Zavoda naraslo. S primerjavo rezultatov skozi leta lahko ugotovimo, da se odstotki izgubljenih delovnih dni znižujejo, kar je z narodnogospodarskega vidika zelo pozitivno (podatki med leti 2001 in 2006). Odstotek nadomestil za izgubljene delovne dni, ki ga je nadomestil Zavod, se je povečeval do leta 2004, potem pa se je v letu 2005 občutno znižal, kar lahko pripisemo tudi racionalnejšemu obnašanju zdravnikov in pacientov. Prekinitev trenda rasti absentizma je bil zaznan tudi na odhodke obveznega zavarovanja, tako da so nadomestila plač v letu 2006 padla pod znesek iz leta 2004. V prvi polovici leta 2007 je ponovno prišlo do velikega porasta števila izgubljenih dni, vzrok za to pa bi težko pripisali spremembi zdravstvenega stanja aktivne populacije. Zadnjo tako raziskavo je Zavod opravil leta 2011, in sicer raziskavo o odsotnosti zaradi nege, ki je pokazala na povečanje števila dni za nego, to pa bi lahko pripisali tudi večji rodnosti v zadnjih nekaj letih. V letu 2010 je bilo tako za nego namenjenih 10 % vseh nadomestnih plač, od tega skoraj vsi za nego otrok (Fakin in drugi 2012, 63 - 64).

## **2.3 Pravice, dolžnosti in interesi delavca**

### **2.3.1 Interesi delavca**

V današnjem času v življenju posameznika prevladuje delo, kar pa od nas v bistvu pričakuje tudi družba. Z delom ljudje pridobimo sredstva, s katerimi zadovoljujemo svoje potrebe zato je le-to postalo naša osrednja aktivnost (Ransome 2005, 21). Pri tem nam je (med drugim) pomembno, da nam delo prinaša prihodke, njihova višina nam zagotavlja status ter stil življenja, ki ga status omogoča (Ransome 2005, 124). Glede na vse to je večini ljudi v interesu, da imajo stabilna in urejena delovna razmerja, čeprav za to nimajo vsi enakih možnosti ali želja, skoraj vedno pa ima nezaposlenost v današnji delocentrični družbi negativen prizvok. Glede na to, da delu posvetimo velik del našega življenja in da je za ljudi zelo pomembno se lahko vprašamo, ali s tem izgubljammo svojo identiteto. V želji po čim večjem zaslužku, ugledu in statusu smo pripravljeni spregledati marsikaj ali pa celo dopustiti posege, ki so sicer prepovedani. Včasih mogoče pozabimo, da je zasebnost omejena tudi teritorialno in da imamo torej pravico do nje tudi, ko smo doma. To torej pomeni, da so delavci pred vsiljivim nadzorom delodajalcev varovani tudi, ko so odsotni z delovnega mesta (Banisar in Davies 1999).

### **2.3.2 Dolžnosti delavca**

Osební, imenovani zdravnik ali zdravstvena komisija, ki odredijo čas trajanja bolniške odsotnosti delavcu dajo navodila o ravnanju v tem času. Oseba, ki zdravljenje preživlja doma, je med tem lahko z doma odsotna samo v primerih, ki jih določa Pravilnik obveznega zdravstvenega zavarovanja. Odsotna je lahko, ko gre na zdravstveni pregled, terapijo oziroma, ko odsotnost ne bi negativno vplivala na njeno zdravje. Za odhod izven kraja bivanja je vedno potrebna odobritev osebnega zdravnika (Pravilnik obveznega zdravstvenega zavarovanja (2003), 233. čl.). Delavec mora v času prestajanja bolniškega dopusta upoštevati navodila zdravnika, ki pa niso le tista, ki jih je zdravnik izrecno dal ampak tudi tista za katera je logično, da so že obsežena v dejstvu, da je nekomu dan



bolniški stalež. Neupoštevanje tega dejstva je lahko podlaga za izredno odpoved pogodbe o delu (Višje delovno in socialno sodišče 2005a).

Med delavčeve dolžnosti je mogoče šteti tudi njegovo obnašanje v času kontrole saj z neprimernim ravnanjem onemogoči kontrolo ali nadzor delodajalca. Neprimerno obnašanje delavca do oseb, ki opravljajo kontrolo na delavčevem domu se lahko obravnava kot kršenje obveznosti iz delovnega razmerja, čeprav delavec tega ne stori na delovnem mestu in izven delavnega časa in je lahko podlaga za izredno odpoved delovnega razmerja (Višje delovno in socialno sodišče 2004).

### **2.3.3 Pravice delavca**

Pravico do odsotnosti z dela in do nadomestila zaradi bolezni lahko delavec uveljavi le s potrdilom osebnega zdravnika, ki odobri zadržanost do največ 30 dni, daljšo odsotnost pa sme odobriti imenovani zdravnik Zavoda. Če z oceno in mnenjem osebnega zdravnika delavec ni zadovoljen, lahko zahteva presojo imenovanega zdravnika, enako lahko stori tudi delodajalec ali Zavod, če jima je zadržanost kakorkoli sumljiva. Izplačilo se lahko zadrži, če delavec med bolniško odsotnostjo opravlja drugo pridobitno delo, če neupravičeno najkasneje do 3 dni po začetku bolezni o tem ne obvesti osebnega zdravnika in delodajalca, če se brez opravičila ne odzove vabilu na zdravniški pregled ali zdravniško komisijo, če se ugotovi, da se ne ravna po navodilih za zdravljenje ali če brez dovoljenja zdravnika odpotuje iz kraja stalnega prebivališča. Zadržano nadomestilo se lahko izplača, ko preneha razlog, zaradi katerega je bilo ukinjeno (Cigale 1993, 141).

Delavec ima pravico od delodajalca zahtevati vpogled v vse podatke, ki jih je zbral on ali od njega pooblaščen detektiv med preverjanjem bolniške odsotnosti. Zakon namreč določa, da ima delavec pravico pridobiti informacije o namenu obdelave in vrsti osebnih podatkov, ki se obdelujejo in vsa pojasnila v zvezi s tem. Delavec lahko s pisnim zahtevkom zahteva seznanitev z lastnimi osebnimi podatki, in če mu delodajalec tega ne omogoči ali ga zavrne, lahko delavec pri Pooblaščencu vloži pritožbo zaradi kršitve

pravice do seznanitve z lastnimi osebnimi podatki. Če je delavec mnenja, da je detektiv nezakonito zbiral podatke o njem, lahko ravno tako pri Pooblaščenцу vloži prijavo zaradi suma nezakonite obdelave osebnih podatkov, na podlagi pridobljenih informacij pa lahko delavec ugotovi, zakaj se je delodajalec odločil poizvedovati o njem (Informacijski pooblaščenec 2009b).

### **2.3.4 Javni uslužbenci**

"Javni uslužbenci so posamezniki, ki sklenejo delovno razmerje v javnem sektorju, to pa so državni organi in uprave samoupravnih lokalnih skupnosti, javne agencije, javni skladi, javni zavodi in javni gospodarski zavodi ter druge osebe javnega prava, če so posredni uporabniki državnega proračuna in proračuna lokalne skupnosti" (Zakon o javnih uslužbencih (2007), v nadaljevanju ZJU, 1. čl).

Če predstojnik (delodajalec v organu državne uprave in v upravi lokalne skupnosti) sumi, da zaposleni zlorablja bolniško odsotnost, lahko za kontrolo pooblasti enega ali več javnih uslužbencev ali drugo pravno ali fizično osebo v skladu z zakonom, ki ureja detektivsko dejavnost (ZJU, 33a/1. in 3. čl.), vendar je potrebno javne uslužbence pred kontrolo bolniške odsotnosti obvestiti, da obstajajo razlogi za sum o zlorabi ter jim omogočiti, da se o tem zjasnijo (ZJU, 33a/4. čl.). Zaradi takega predhodnega opozorila, detektivi ne morejo kakovostno opravljati dela za katerega so bili najeti (Petavs 2012).

Pristojnost Inšpektorata Republike Slovenije za delo (v nadaljevanju Inšpektorat) je v državnih organih omejena s pristojnostjo Inšpektorata za javne uslužbence. Podobno je v vojski, policiji, zaporih in šolstvu, kjer zakonodaja v določenih primerih izključuje pristojnost Inšpektorata. Zaradi nejasne zakonodaje se inšpektorji soočajo s problemom razmejitve pristojnosti med posameznimi inšpektorati (Inšpektorat Republike Slovenije za delo 2011, 44).

## **3 PRAVNA UREDITEV NADZORA DELODAJALCA NAD BOLNIŠKO ODSOTNOSTJO DELAVCA**

### **3.1 Ustava Republike Slovenije**

Ustava RS zagotavlja nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti in osebnostnih pravic (Ustava RS, 35. čl). Pravice in svoboščine posameznika so lahko omejene le s pravicami in svoboščinami drugih oseb (pravice delavca so torej omejene s pravicami delodajalca in obratno), v primeru kršitve pa je zagotovljeno sodno varstvo (Ustava RS, 15. člen). Varovani so tudi osebni podatki, prepovedana je njihova zloraba, osebi na katero se nanašajo pa je omogočeno, da se z njimi lahko seznanijo (Ustava RS, 38. čl.).

Gospodarskim subjektom je zagotovljena svobodna gospodarska pobuda, ki obsega vsakršne odločitve o opravljanju gospodarske dejavnosti, to pomeni da je zagotovljeno svobodno sprejemanje gospodarskih odločitev na podjetniški ravni. Da bosta varovana tako interes in pravica posameznika/delavca, kot interes družbe oziroma delodajalca, je potrebno postaviti mejo poseganja v tuje pravice (Ustava RS, 74. čl.).

### **3.2 Kazenski zakonik Republike Slovenije**

KZ-1 prepoveduje neupravičeno prisluškovanje in zvočno ali slikovno snemanje (KZ-1, 137. - 138. čl.). Prepovedano je narediti slikovni posnetek drugega ali njegovih prostorov brez njegove privolitve, ker se s tem občutno poseže v njegovo zasebnost, prav tako pa se snemanje ne sme neposredno prenašati tretji osebi ali ji takšen posnetek pokazati (KZ-1, 139/1 čl.). Zakon tudi varuje nedotakljivost stanovanj, saj prepoveduje neupravičen vstop v tuje stanovanje ali zaprte prostore (KZ-1, 141. čl), delodajalec oz. od njega pooblaščen detektiv torej nimata pravice vstopiti v stanovanje z namenom kontrole izpolnjevanja zdravnikovih navodil. Prepovedana je tudi neupravičena izdaja poklicne skrivnosti in

zloraba osebnih podatkov (KZ-1, 142. - 143. čl). To pomeni, da mora zdravnik kot poklicno skrivnost varovati podatke, ki jih je izvedel med opravljanjem svojega poklica in se nanašajo na delavčevo zdravje, kaznuje pa se tisti, ki uporabi osebne podatke z drugim namenom kot je bilo to določeno ali brez osebne privolitve tistega, čigar podatki se obdelujejo. Nadalje zakon določa, da se kaznuje tisti, ki se zavestno ne ravna po predpisih glede odsotnosti z dela (KZ-1, 196. čl.). Če se delodajalec ali od njega pooblaščen druga oseba ob kontroli bolniške odsotnosti ne ravna po pravilih glede odsotnosti in ima to za posledico prenehanje delovnega razmerja, je takšno prenehanje nezakonito.

### **3.3 Zakon o varstvu osebnih podatkov**

Določene so pravice, obveznosti, načela in ukrepi, s katerimi se preprečujejo neustavni in nezakoniti posegi v zasebnost in dostojanstvo posameznika pri obdelavi osebnih podatkov (ZVOP-1, 1. čl.). Osebni podatki se lahko zbirajo samo za namen, ki je bil določen z zakonom ali posameznikovo privolitvijo (ZVOP-1, 8. čl.), shranjujejo in uporabljajo pa se lahko toliko časa, dokler je to potrebno za doseg namena, zaradi katerega so bili zbrani (ZVOP-1, 9. čl.). Delodajalec kot upravljavec zbirke podatkov letih ne sme dajati drugim osebam razen, če je le-ta za to pooblaščen z zakonom ali ima privoljenje delavca (ZVOP-1, 11. čl.), podatki v zvezi z delovnim razmerjem se torej lahko uporabljajo dokler traja delovno razmerje. Pri obdelavi podatkov je potrebno upoštevati načelo sorazmernosti, ki določa, da morajo biti osebni podatki ustrezni in po obsegu primerni glede na namene za katere se zbirajo in obdelujejo (ZVOP-1, 3. čl.).

### **3.4 Zakon o delovnih razmerjih**

ZDR določa, da je za izplačilo nadomestila plače v primeru upravičene odsotnosti z dela zadolžen delodajalec, če gre za nezmožnost za delo zaradi bolezni ali poškodbe, ki ni povezana z delom, in sicer do 30 dni za posamezno odsotnost vendar za največ 120

koledarskih dni v letu. Ravno tako odsotnost do 30 dni krije delodajalec, če gre za poklicno bolezen ali poškodbo pri delu. V primeru daljše odsotnosti nadomestilo izplača Zavod (ZDR, 137. čl.).

### **3.5 Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti**

ZEPDVS določa, da sme delodajalec voditi evidenco o stroških dela za nadomestila plač, ki ga bremenijo (ZEPDVS, 16. čl.).

### **3.6 Zakon o detektivski dejavnosti**

V ZDD so jasno določeni pogoji za opravljanje detektivske dejavnosti, pravice in obveznosti detektivov ter ustrezna strokovna usposobljenost, hkrati pa je določen inšpekcijski nadzor nad izvajanjem zakonskih določb. Zakon določa področja, na katerih lahko delujejo detektivi in med njimi je tudi preverjanje zlorabe pravice do zadržanosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe (ZDD, 26. čl.). Stranka lahko na detektiva prenese le toliko pravic kot jih ima sama (ZDD, 25. čl.), detektiv pa sme pridobivati podatke od oseb na katere se ti podatki nanašajo ali od drugih oseb, ki imajo podatke in so jih pripravljene dati prostovoljno ali iz javno dostopnih virov, iz evidenc, z osebno zaznavo ali z uporabo tehničnih sredstev (ZDD, 27. čl.). Lahko uporablja naprave za slikovno snemanje, vendar le v primeru, ko je to nujno potrebno za zavarovanje dokazov. Naprave za zvočno snemanje lahko uporabi le na podlagi pisne ali zabeležene ustno izražene privolitve osebe, glede katere se bo naprava za zvočno snemanje uporabila, ne sme pa uporabljati prikritih preiskovalnih ukrepov, ki jih uporablja policija, Slovenska obveščevalno-varnostna agencija in obveščevalno varnostna služba ministrstva za obrambo (ZDD, 31. čl.).

### **3.7 Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju**

ZZVZZ določa, da morajo delodajalci zagotoviti nadomestilo plače za odsotnosti zaradi bolezni, ki traja do 30 dni (ZZVZZ, 9. čl.) določa pa tudi v katerih primerih je oseba upravičena do nadomestila, na podlagi koga, koliko znaša nadomestilo, koliko časa je upravičen do njega ter razloge, ko delavec ni upravičen do nadomestila, oziroma kdaj nadomestilo preneha (ZZVZZ, 28. - 35. čl).

### **3.8 Pravilnik delodajalca o nadzoru**

Delodajalci lahko za jasnejšo opredelitev pravic in obveznosti delavcev v zvezi z bolniško odsotnostjo sprejmejo pravilnik o nadzoru. Tako pravilnik Doma dr. Jožeta Potrča določa, da je delavec dolžan o odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe obvestiti delodajalca ali pooblaščenega drugega zaposlenega takoj, ko je to mogoče. Upravičenost odsotnosti dokaže s predložitvijo bolniškega lista v treh dneh po prenehanju razlogov za odsotnost ali v treh dneh po preteku preteklega meseca, če se odsotnost nadaljuje v naslednji mesec. Glede nadzora je v pravilniku določeno, da sme delodajalec preveriti ali delavec spoštuje zdravniška navodila, ali v času bolniškega dopusta opravlja pridobitno delo in ali je brez dovoljenja zdravnika odpotoval iz kraja bivanja. Nadzor lahko opravlja sam, pooblasti drugega zaposlenega ali zunanjega sodelavca, pri tem pa mora spoštovati delavčevo osebnost in zasebnost. V primeru zlorabe odsotnosti se le-to lahko kaznuje z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi (Soršak, 2010).

## **4 VRSTE SANKCIJ ZA KRŠITVE**

Za kršitev pravice zasebnosti se lahko uporabi kazenskopravno, upravnopravno, civilnopravno in/ali delovnopravno varstvo. Predviden je inšpekcijski nadzor, kršitelji pa so lahko tudi denarno kaznovani (Cvetko 1999, 150). Načeloma bi bilo bolj smiselno, da se spori s tega področja ne rešujejo s sodnimi postopki, ampak po mirni poti. Institucije pristojne za reševanje sporov so pristojni organi v organizaciji, sindikati, pristojna sodišča ter inšpekcijski organi.

### **4.1 Sankcije, ki jih ima na razpolago delodajalec**

#### **4.1.1 Delovnopravne sankcije**

V okviru delovnopravnih sankcij lahko delodajalec sankcionira bodisi z disciplinsko sankcijo ali v resnejših primerih kršitve tudi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, bodisi redno bodisi izredno.

Delodajalci v večini primerov navajajo, da se delavci v času odsotnosti zaradi bolezni ne držijo navodil zdravnikov. Skrajni ukrep za tako kršitev je izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi zato je tako kršitev potrebno dokazati. Poleg neupoštevanja zdravnikovih navodil, je vzrok za odpoved lahko tudi opravljanje druge pridobitne dejavnosti med bolniško odsotnostjo ali kršenje konkurenčne prepovedi. Med zdravniška navodila, ki jih dobi delavec ne spadajo samo navodila, ki jih je zdravnik izrecno dal, ampak tudi tista za katera je logično, da so že obsežena v dejstvu, da je nekomu dan bolniški stalež (Višje delovno in socialno sodišče 2005a). Za izredno odpoved je potrebna naklepna ali huda malomarnost, zaradi katere se huje krši pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja, v zvezi s tem pa je sodišče odločilo, da opustitev dolžnosti obveščanja o odsotnosti zaradi bolezni ne predstavlja tako hudo malomarno ravnanje, da je podlaga za izredno odpoved, vendar le kršitev delovnih obveznosti zaradi katerih so predvidene druge sankcije. V kolikor ima delavec izdano bolniško potrdilo o upravičeni odsotnosti z

dela se predvideva, da gre za javno listino, ki je resnična in se delodajalec nanjo mora zanest (Višje delovno in socialno sodišče 2005b).

Med delovnopravne sankcije, ki so na razpolago delodajalcu, je tudi uvedba disciplinskega postopka, saj zakon določa, da lahko delodajalec v primeru delavčevih kršitev obveznosti iz delovnega razmerja izreče opomin ali druge disciplinske sankcije, kot so denarna kazen ali odvzem bonitet (ZDR, 175. čl.).

#### **4.1.2 Upravnopravna pot**

Druga možnost, ki jo imata tako delodajalec kot delavec, je možnost zahteve za ponovno odločanje o odločitvi osebnega zdravnika. Imenovani zdravnik Zavoda namreč odloča o zahtevi delavca in delodajalca za presojo ocene izbranega osebnega zdravnika o začasni nezmožnosti za delo do 30 dni, če eden ali drugi nista zadovoljna z mnenjem osebnega zdravnika (ZZVZZ, 81/2. čl.). O pritožbi zoper odločitev imenovanega zdravnika presoja zdravstvena komisija, ki jo sestavljata dva zdravnika in en pravnik.

#### **4.1.3 Odškodninska sankcija**

V primeru, da delodajalec med kontrolo ali nadzorom bolniške odsotnosti ugotovi, da delavec krši konkurenčne prepovedi, lahko od njega zahteva povrnitev nastale škode (ZDR, 37/2. čl.). Delodajalec lahko od delavca zahteva odškodnino v vseh primerih, ko bi mu zaradi delavčeve zlorabe pravice do bolniške odsotnosti nastala škoda. Skladno z ZDR se načeloma za ugotavljanje obstoja in obsega odškodninske obveznosti uporabljajo pravila Obligacijskega zakonika (2001), v nadaljevanju OZ.

Z vidika kršitev, storjenih v škodo Zavoda, za zaščito njegovih interesov prav tako pridejo v poštev zlasti odškodninske sankcije. Zavod ima pravico do povrnitve povzročene škode od tistega, ki je namenoma povzročil okvaro zdravja ali smrt



zavarovane osebe (ZZVZZ, 86. čl.). Enako velja v primeru, da zaradi pomanjkljivih varnostnih, higienskih ali drugih ukrepov pride do bolezni, poškodbe ali smrti delavca in je zanj odgovoren delodajalec ali če je zavarovana oseba sama dolžna dati podatke o zdravstvenem zavarovanju pa tega ni storila ali pa so bili te podatki neresnični (ZZVZZ, 88. čl.). V vseh primerih odškodnina obsega stroške zdravstvenih storitev ter znesek denarnih nadomestil in drugih dajatev (ZZVZZ, 91. čl.). V primeru kršitve pride do zadržanja oz. odvzema nadomestila plače (Srhoj 2008, 50 - 51). Če delavec že dobi izplačan znesek pa do njega ni bil upravičen, ga mora Zavodu vrniti (ZZVZZ, 93. čl.).

#### **4.1.4 Kazenskopravne sankcije**

KZ-1 določa denarno ali zaporno kazen za tistega, ki hlini bolezen ali delovno nezmožnost in s tem doseže, da se mu na podlagi socialnega zavarovanja prizna neka pravica, ki mu sicer ne bi pripadala (KZ-1, 203. čl.). Določa tudi, da se kaznuje tisti, ki z lažnim prikazovanjem ali prikrivanjem dejanskih okoliščin spravi drugega v zmotu ali ga v njej pusti in ga s tem zapelje, da stori nekaj v škodo svojega premoženja (KZ-1, 211. čl.).

## **4.2 Sankcije, ki jih ima na razpolago delavec**

Tudi pravice delavcev do varovanja zasebnosti so zavarovane na različnih pravnih področjih, od delovnopravnega, prekrškovnega, civilnega do kazenskega prava.

### **4.2.1 Delovnopravne sankcije**

ZDR pravi, da če je delavec mnenja, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih določb, lahko od njega pisno zahteva odpravo kršitve ali izpolnitev obveznosti in če kršitev ni odpravljena, še sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem. V primeru, da je bila delavcu vročena odpoved pogodbe, lahko v 30.

dneh od vročitve pred pristojnim sodiščem vloži prošnjo za ugotovitev njene nezakonnosti (ZDR 204/1. - 3. čl.).

Po Zakonu o inšpekciji dela (1994), v nadaljevanju ZID, se lahko delavec obrne tudi na Inšpektorat za delo, ki je pooblaščen za nadzor izvajanja zakonov, kolektivnih pogodb in drugih predpisov, ki urejajo delovna razmerja (ZID, 1. čl.). Inšpektor ima med drugim pravico do vpogleda v vse listine in dokumente delodajalca (ZID, 12. čl.). Po opravljenem inšpekcijskem nadzoru mora z odločbo delodajalcu odrediti, da v določenem roku zagotovi izvajanje zakonov, predpisov, pogodb ali aktov (ZID, 15. čl.). Če pri opravljanju nadzorstva ugotovi, da je kršen zakon, pogodba, predpis ali akt, ima pravico in dolžnost predlagat uvedbo postopka, izreč mandatno kazen ali prijaviti kaznivo dejanje, zoper njegovo odločbo pa je možna pritožba na Ministrstvu za delo (ZID, 22. - 23. čl.).

#### **4.2.2 Odškodninske sankcije**

V primeru, ko je delavec zaradi prekomernega posega v zasebnost utrpel kakršnokoli materialno in nematerialno škodo, lahko v pravnem postopku od delodajalca zahteva njeno povračilo. Zlasti bo v teh primerih šlo za nematerialno škodo v obliki duševnih bolečin zaradi okrnitve svobode ali osebnostne pravice (OZ, 179/1. čl.).

#### **4.2.3 Prekrškovne sankcije**

ZEPDSV varuje delavca pred neupravičenim izkoriščanjem ali posredovanjem osebnih podatkov, med katere spadajo tudi podatki o zdravstvenem stanju zaposlenega, ki so shranjeni v evidencah delodajalcev. Nadzor glede izvrševanja določb o vodenju evidenc izvaja organ pristojen za inšpekcijsko delo (ZEPDSV, 22. čl.). Z denarno kaznijo se kaznujejo delodajalci, ki evidenco podatkov zaposlenih uporabljajo za druge namene, ne vodijo evidenc, dajejo neresnične, nepravilne ali nepopolne podatke, kaznujejo z denarno kaznijo (ZEPDSV, 23. čl.).

ZVOP-1 predvidi sodno varstvo za kršenje vseh pravic iz tega zakona, in sicer pravi, da v kolikor posameznik ugotovi, da so mu bile kršene pravice, lahko zahteva sodno varstvo za ves čas dokler kršitev traja (ZVOP-1, 34. čl.). V kolikor je takšna kršitev že prenehala, lahko vloži tožbo za ugotovitev, da je kršitev obstajala, če mu že ni zagotovljeno drugo sodno varstvo. Če zakon ne določa drugače, v postopku odloča pristojno sodišče po določbah zakona, ki ureja upravni spor, postopek pa se šteje za nujen in prednosten. Položaj nadzornega organa za varstvo osebnih podatkov opravlja državni nadzorni organ za varstvo osebnih podatkov, ki izvaja inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb tega zakona in druge naloge za varstvo osebnih podatkov (ZVOP-1, 37. čl.). V primeru kršitve je za kršitelja (delodajalca) predvidena denarna kazen med 200 in 12 510 evri (ZVOP-1, 91. čl.).

#### **4.2.4 Kazenskopravne sankcije**

KZ-1 določa kazni za nezakonite posege v zasebnost, kot so neupravičeno prisluškovanje, neupravičeno zvočno ali slikovno snemanje, neupravičen vstop v tuje stanovanje ali zaprte prostor, neupravičeno izdajo poklicne skrivnosti ali zlorabo osebnih podatkov. Kazen je lahko denarna ali zapor od treh mesecev do petih let, odvisno od vrste prekrška (KZ-1, 137. – 143. čl.). Ravno tako se z denarno kaznijo ali zaporom do enega leta kaznuje tisti, ki se zavestno ne ravna po predpisih o odsotnosti z dela (KZ-1, 196. čl.).

Zakon o kazenskem postopku (2006), v nadaljevanju ZKP-UPB3 določa, da se mora preiskovalec med kontroliranjem bolniškega dopusta držati zakonsko določenih predpisov in prepovedi. V primeru, da med kontrolo delodajalec ali pooblaščen druga oseba ugotovi, da gre v resnici za izkoriščanje bolniškega dopusta pa te dokaze pridobita na nezakonit način, se jih kljub vsemu ne sme uporabiti kot dokaz za izredno odpoved delovnega razmerja, saj so bili pridobljeni na nezakonit način. V primeru, da delavec pravico poišče na sodišču, bo sodnik moral dokaze pridobljene na nezakonit način,

izločiti. Zakon namreč pravi: "Sodišče ne sme opreti svoje odločbe na dokaze, ki so bili pridobljeni s kršitvijo ustavno določenih človekovih pravic in temeljnih svoboščin, kot tudi ne na dokaze, ki so bili pridobljeni s kršitvijo določb kazenskega postopka,..., ali ki so bili pridobljeni na podlagi takega nedovoljenega dokaza" (ZKP-UPB3, 18/2. čl.).

## 5 SKLEP

Zasebnost je pojem, ki ga sicer vsi poznamo, ni pa nujno da ga znamo varovati, čeprav za njeno varstvo obstaja veliko zakonov in drugih predpisov. V delovnem razmerju sta dve stranki, ki si v določenih stvareh stojita nasproti, pravice obeh pa varujejo številni instituti. Ob pisanju diplomskega dela sem ugotovila, da so pravice obeh strani dobro varovane, kljub vsemu pa je varovanje interesov delodajalca do določene mere oteženo, saj kontrole in nadzora koriščenja bolniške odsotnosti, svojih pravic in interesov ne more primerno varovati, če tretja stran (zdravnik) ni pripravljen na sodelovanje. Informacijski pooblaščenec je namreč izdal mnenje, da zdravstveni delavec zakonsko ni zavezan delodajalcu sporočiti podatkov o delavčevih obiskih zdravnika. To torej pomeni, da delodajalec sicer ima pravico do nadzora, sme pridobivati določene osebne podatke, o njih lahko povpraša zdravnika, ki mu jih sme posredovati, kljub temu pa ni nujno, da bo želene informacije dobil, ko bo to želel. Glede na to, da mu jih je delavec na njegovo zahtevo dolžan posredovati, jih bo sicer dobil, vendar z zamikom, kar pa ovira njegovo pravico do varovanja svojega interesa.

Na splošno bi lahko rekli, da se moramo vsi zavedati svojih pravic in dolžnosti in opozarjati na kršitve, ker v primeru, da nedovoljene posege dopustimo, kršitve v bistvu sploh ni oziroma se nanjo ne gleda kot na tako. To pa je povezano tudi s tem, da je definicija zasebnosti še vedno precej nejasna. Vrzeli se pojavljajo tudi na področju varovanja zasebnosti delavca, to pa delno lahko pripišemo nestabilnim okoliščinam zaradi katerih nas je strah za svoje delovno mesto, želji po čim večjem bogastvu, skrbi za preživetje, dolgotrajnim sodnim postopkom varovanja pravic, itd. Pomagalo bi, če bi z osnovnimi merili za ugotavljanje zasebnosti seznanili zaposlene, njihove predstavnike in nadrejene in začeli to dobro tudi varovati. Lahko bi rekli, da je zasebnost na delovnem mestu in v delovnem razmerju področje, ki bi mu bilo v prihodnje potrebno nameniti večjo pozornost ter o njej glasneje spregovoriti (Cvetko 1999).

## LITERATURA

Arhar France, Miran Blaha, France Bučar, Janez Čebulj, Mitja Deisinger, Janez Dular, Jože Friedl, Andrej Graselli, Dunja Jadek Pensa, Klemen Jaklič, Peter Jambrek, Anton Jerovšek, Goran Klemenčič, Mateja Končina Peternel, Barbara Kresal, Arne Marjan Mavčič, Miroslav Mozetič, Marko Novak, Metoda Orehar Ivanc, Barbara Pernuš – Grošelj, Rajko Pirnat, Konrad Plau – Štajner, Miha Ribarič, Vesna Rijavec, Jorg Sladič, Jadranka Sovdat, Tatjana Steinman, Marko Šorli, Lovro Šturm, Franc Testen, Ludvik Toplak, Miha Trampuž, Gorazd Trpin, Gregor Virant, Stane Vlaj, Frančiška Zakrajšek, Boštjan Zalar in Boštjan M. Zupančič. 2002. *Komentar Ustave republike Slovenije*. Ljubljana: Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije.

Baniser, David in Simon Davies. 1999. *Privacy and human rights - An international survey of privacy laws and practice*. Dostopno prek: [http://webcache.googleusercontent.com/search?hl=sl&rlz=1T4WZPC\\_slSI367SI367&q=cache:V8Hn3qQgUYQJ:http://gilc.org/privacy/survey/intro.html%2Bprivacy+and+the+human+rights&gs\\_upl=010101142811111111110&ct=clnk](http://webcache.googleusercontent.com/search?hl=sl&rlz=1T4WZPC_slSI367SI367&q=cache:V8Hn3qQgUYQJ:http://gilc.org/privacy/survey/intro.html%2Bprivacy+and+the+human+rights&gs_upl=010101142811111111110&ct=clnk) (3. september 2012).

Belopavlovič, Nataša. 2002. *Zakon o delovnih razmerjih z uvodnimi pojasnili*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.

Bien, Karlovšek, Sonja, Alenka Jerše, Klemen Mišič, Jasna Rupnik, Andrej Tomšič in Nataša Pirc Musar, ur. 2008. *Zasebnost delavcev in interesi delodajalcev - kje so meje?* Ljubljana: Uradni list republike Slovenije.

Cigale, Marija. 1993. *Vodnik po mojih pravicah: od temeljne človekove in državljsanske pravice do pravice potrošnika*. Ljubljana: Mihelač.

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

*Čili za delo*. Dostopno prek: <http://www.cilizadelo.si/> (3. september 2012).

*Electronic privacy information center*. Dostopno prek: <http://epic.org/phr06/> (3. september 2012).

Europa.eu. 2012. *Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer*. Dostopno prek: [http://europa.eu/agencies/regulatory\\_agencies\\_bodies/policy\\_agencies/eurofound/index\\_sl.htm](http://europa.eu/agencies/regulatory_agencies_bodies/policy_agencies/eurofound/index_sl.htm) (7. september 2012).

Fakin Samo, Sladjana Jelisavčić, Suzana Jarc, Boris Kramberger ur., Damjan Kos, Uršula Jerše Jan, Barbara Romavh in Janko Štok. 2012. *Poslovno poročilo za 2011*. Dostopno prek: <http://www.zzzs.si/zzzs/info/egradiva.nsf/o/59D2866474EBC834C12579E500286886?OpenDocument> (7. september 2012).

Hostnik, Emina. 2011. *Obiski na domu zaposlenih v zvezi z obvladovanjem bolniških*. Dostopno prek: [http://www.sindikats90.si/index.php?option=com\\_content&view=article&id=269:obisk-zaposlenih-na-domu-v-zvezi-z-obvladovanjem-bolnikih&catid=3:novice](http://www.sindikats90.si/index.php?option=com_content&view=article&id=269:obisk-zaposlenih-na-domu-v-zvezi-z-obvladovanjem-bolnikih&catid=3:novice) (3. september 2012).

Informacijski pooblaščenec RS. 2007a. *Mnenje 0712-681/2007/2*. Dostopno prek: <https://www.ip-rs.si/varstvo-osebni-podatkov/iskalnik-po-odlocbah-in-mnenjih/odlocbe-in-mnenja-varstvo-osebni-podatkov/> (12. september 2012).

--- 2007b. *Mnenje 0712-344/2007/2*. Dostopno prek: <https://www.ip-rs.si/nc/varstvo-osebni-podatkov/iskalnik-po-odlocbah-in-mnenjih/odlocbe-in-mnenja-varstvo-osebni-podatkov/> (3. september 2012).

--- 2007c. *Mnenje 0712-613/2007/2*. Dostopno prek: <https://www.ip-rs.si/nc/varstvo-osebni-podatkov/iskalnik-po-odlocbah-in-mnenjih/odlocbe-in-mnenja-varstvo-osebni-podatkov/> (3. september 2012).

--- 2008. *Smernice za varovanje osebnih podatkov v delovnih razmerjih*. Dostopno prek: <https://www.ip-rs.si/varstvo-osebnih-podatkov/iskalnik-po-odlocbah-in-mnenjih/smernice/> (3. september 2012).

--- 2009a. *Mnenje 0712-2/2009/1064*. Dostopno prek: <https://www.ip-rs.si/nc/varstvo-osebnih-podatkov/iskalnik-po-odlocbah-in-mnenjih/odlocbe-in-mnenja-varstvo-osebnih-podatkov/> (3. september 2012).

--- 2009b. *Mnenje*. Ljubljana: interno gradivo.

Inšpektorat republike Slovenije za delo. 2011. *Poročilo o delu inšpektorata RS za delo za leto 2011*. Dostopno prek: <http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/LETNO-POROCILO-IRSD-2012-OK-1.pdf> (8. september 2012).

*Kazenski zakonik (KZ-1)*. Ur. l. RS 55/2008. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlurid=20082296> (3. september 2012).

Kovačič, Matej. 2006. *Nadzor in zasebnost v informacijski družbi*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede. Dostopno prek: [http://dk.fdv.uni-lj.si/eknjige/EK\\_Kovacic\\_2006\\_Nadzor.pdf](http://dk.fdv.uni-lj.si/eknjige/EK_Kovacic_2006_Nadzor.pdf) (3. september 2012).

Liberty. 2007. *What are human rights?* Dostopno prek: <http://www.liberty-human-rights.org.uk/human-rights/privacy/index.php> (3. september 2012).

*Obligacijski zakonik (OZ)*. Ur. l. RS 83/2001. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200183&stevilka=4287> (13. september 2012).

Petavs, Stane. 2012. Povezanost bolnika in zdravnika onemogoči podjetje. *Finance*, 7. december. Dostopno prek: <http://pod.finance.si/340362/Povezanost-bolnika-in-zdravnika-onemogo%C4%8Di-podjetje> (3. september 2012).



*Pravilnik obveznega zdravstvenega zavarovanja*. Ur. l. RS 30/2003. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200330&stevilka=1237> (3. september 2012).

Privacy international. 2011. *Surveillance Monitor 2011:Assesment of Surveillance across Europe*. Dostopno prek: <https://www.privacyinternational.org/projects/global-surveillance-monitor> (3. september 2012).

Privacy rights clearinghouse. 2012. *Workplace privacy and employee monitoring*. Dostopno prek: <https://www.privacyrights.org/fs/fsC5/CA-medical-employment-privacy> (3. september 2012).

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

Selmi, Michael. 2006. *Privacy for the working class: Public work and private lives*. Dostopno prek: [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=930142](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=930142) (3. september 2012).

Soršak, Ivanka. 2010. *Pravilnik o nadzoru odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe*. Dostopno prek: [http://www.dom-poljcane.si/sites/default/files/u3/STRANI/DATOTEKE/KIJZ/PRAVILNIKI/Pravilnik\\_o\\_nadzoru\\_odsotnosti\\_zaradi\\_bolezni\\_ali\\_poskodbe\\_v\\_Domu\\_dr\\_Jozeta\\_potrca\\_Poljcane.pdf](http://www.dom-poljcane.si/sites/default/files/u3/STRANI/DATOTEKE/KIJZ/PRAVILNIKI/Pravilnik_o_nadzoru_odsotnosti_zaradi_bolezni_ali_poskodbe_v_Domu_dr_Jozeta_potrca_Poljcane.pdf) (3. september 2012).

Srhoj, Jure. 2008. Detektiv na nadzor bolniškega staža? *MQ* (8). Dostopno prek: [http://www.zdruzenje-manager.si/storage/4309/08Detektiv\\_za\\_nadzor\\_bolniskega\\_staza.pdf](http://www.zdruzenje-manager.si/storage/4309/08Detektiv_za_nadzor_bolniskega_staza.pdf) (8. september 2012).

*Ustava RS*. Ur. l. RS 33/1991. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199133&stevilka=1409> (3. september 2012).

Višje delovno in socialno sodišče. 2001. *Sodba pdp 1171/2001*. Dostopno prek: [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/visje\\_del\\_in\\_soc\\_sodisce/32628/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/32628/) (3. september 2012).

--- 2004. *Sodba pdp 1059/2004*. Dostopno prek: [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/visje\\_del\\_in\\_soc\\_sodisce/38309/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/visje_del_in_soc_sodisce/38309/) (3. september 2012).

--- 2005a. *Sodba pdp 256/2005*. Dostopno prek: <http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/38067/> (3. september 2012).

--- 2005b. *Sodba pdp 1578/2005*. Dostopno prek: <http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/> (3. september 2012).

*Zakon o delovnih razmerjih* (ZDR). Ur. l. RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=36364> (3. september 2012).

*Zakon o detektivski dejavnosti* (ZDD-1). Ur. l. RS 17/2011. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201117&stevilka=689> (3. september 2012).

*Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti* (ZEPDSV). Ur. l. RS 40/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=72976> (3. september 2012).

*Zakon o inšpekciji dela*. Ur. l. RS 38/1994. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199438&stevilka=1523> (3. september 2012).

*Zakon o kazenskem postopku* (ZKP-UPB3). Ur. l. RS 8/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=20068&stevilka=296> (8. september 2012).

*Zakon o javnih uslužbencih* (ZJU-UPB3). Ur. l. RS 63/2007. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=81343> (3. september 2012).

*Zakon o varovanju osebnih podatkov (ZVOP-1)*. Ur. l. RS 86/2004. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=50685> (3. september 2012).

*Zakon o zdravniški službi (ZZdrS)*. Ur. l. RS 98/1999. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199998&stevilka=4618> (3. september 2012).

*Zakon o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (ZZVZZ-UPB3)*. Ur. l. RS 72/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200672&stevilka=3075> (3. september 2012).

*Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije*. Dostopno prek: <http://www.zzzs.si/> (3. september 2012).

Zdravniška zbornica Slovenije. 2012. *Kodeks medicinske deontologije Slovenije*. Dostopno prek: <http://www.zdravniskazbornica.si/zzs.asp?FolderId=386> (8. september 2012).