

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Ana Rutar

Videonadzor zaposlenih v gostinskem sektorju

Diplomsko delo

|

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Ana Rutar

Mentorica: doc. dr. Barbara Rajgelj

Videonadzor zaposlenih v gostinskem sektorju

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

Hvala mentorici, doc. dr. Barbari Rajgelj.

Hvala tudi vsem prijateljem in sodelavcem, ki so me spodbujali na moji študijski poti.

*Največjo zahvalo namenjam svoj družini – tisočkrat hvala za vse spodbudne besede,
potrpežljivost in moralno pomoč v času študija.*

Videonadzor zaposlenih v gostinskem sektorju

V sodobnih modernih družbah je prišlo s pomočjo napredka na tehnološkem področju do porasta novih, predvsem elektronskih oblik nadzora zaposlenih na delovnem mestu. Delodajalci ne morejo več nadzorovati svojih zaposlenih zgolj s svojo fizično navzočnostjo, zato jim na tem področju tehnologija ponuja videonadzorne sisteme, da jim delo olajša. Trg je preplavljen z različnimi sistemi za videonadzor. Prav tako lahko videonadzorne kamere opazimo na čisto vsakem koraku, da imamo včasih občutek, da smo neprestano pod budnim očesom "Big Brotherja". Pa so vse te kamere sploh nameščene v skladu z zakonom? In kje vse so sploh lahko nameščene? Koga vse lahko posnamejo? V sklopu diplomskega dela me je zanimalo predvsem področje gostinstva in gostinskega sektorja, saj sem tudi sama v času študija opravljala delo na tem področju in sem že takrat želela odkriti, do kje lahko zakon zaščiti delavca in njegovo intimnost na delovnem mestu. Kakšne so sploh omejitve pri postavljanju kamer oz. sodobnih videonadzornih sistemov in kako na videonadzor gledajo gostinci. Ali obstajajo tudi omejitve glede tega, na kakšen način se delo opravlja, ali za vse oblike opravljanja dela veljajo enaka pravila?

Ključne besede: videonadzor, kamere, gostinstvo, zaposleni, zakonska podlaga za videonadzor.

Video Surveillance of Employees in the HORECA Sector

In today's modern societies, technological progress has brought about an increase in the forms of employee monitoring in the workplace, mainly by electronic means. Where employers are no longer being able to monitor their employees with their physical presence alone, technology has given them the means for video surveillance system, making their job easier in this respect. The market is flooded with numerous video surveillance systems and surveillance cameras can be seen on every step, sometimes giving us the feeling that we are constantly under the watchful eye of "Big Brother". But are all these cameras even legal? And where can they be installed? Who can they film? I was mainly interested in HORECA and the HORECA sector, as I worked in that industry during my studies and, even then, I mainly wanted to know to what extent the law is able to protect the worker and his or her privacy in the workplace. What are the restrictions in setting up cameras or modern video surveillance systems and how is video surveillance perceived in the HORECA industry? Are there any limits based on how the work is carried out or do the same rules apply for all types of work?

Key words: video surveillance, cameras, HORECA, employees, legal basis for video surveillance

Kazalo

1 UVOD	7
1.1 Cilji diplomskega dela	7
1.2 Hipoteze.....	8
1.3 Metodologija.....	8
2 PRAVNI VIDIK VIDEONADZORA NAD ZAPOSLENIMI	9
2.1 Ustava Republike Slovenije.....	9
2.2 Zakon o varstvu osebnih podatkov	11
2.3 Zakon o Informacijskem pooblaščenju	13
2.4 Zakon o zasebnem varovanju	14
2.5 Zakon o delovnih razmerjih.....	14
3 NADZOR in VIDEONADZOR	16
3.1 Vrste nadzora	16
3.2 Videonadzor.....	17
3.2.1 Videonadzorne kamere	18
3.2.2 Izvajalci videonadzora	20
3.2.3 Videonadzor v delovnih prostorih	21
4 GOSTINSKI SEKTOR IN VIDEONADZOR.....	23
4.1 Gostinski sektor	23
4.2 Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma.....	24
4.3 Različne oblike zaposlitve v gostinstvu.....	25
4.3.1 Pogodba o zaposlitvi	26
4.3.2 Delo prek svojega podjetja (s.p.)	27
4.3.3 Pogodba o delu.....	28
4.3.4 Študentsko delo	28
4.3.5 Delo na črno	28
4.4 Videonadzor in gostinstvo	29
5 RAZISKOVALNI DEL	31
5.1 Metode dela	32
5.2 Analiza intervjujev gostincev A in B	32
5.3 Analiza e-intervjuja z asistentom svetovalca informacijske pooblaščenke.....	35
5.4 Ugotovitve	36

6 SKLEP.....	39
7 LITERATURA.....	41
PRILOGE.....	45
Priloga A: Vprašalnik z osnovnimi vprašanji za gostinca A in B.....	45
Priloga B: Intervju z gostincem A.....	46
Priloga C: Intervju z gostincem B.....	49
Priloga D: E-intervju z asistentom svetovalca informacijske pooblaščenke.....	51

Kazalo slik

Slika 3. 1: Notranje-zunanja cevasta kamera.....	19
Slika 3. 2: Zunanja cevasta kamera.....	19
Slika 3. 3: Kupolasta kamera.....	19
Slika 3. 4: Obvestilo o izvajanju videonadzora.....	21

1 UVOD

Tako delavci kot delodajalci imajo svoje pravice. Pravice delodajalcev izhajajo iz njihove lastninske pravice, medtem ko pravice delavcev izhajajo iz pravice do dela, dostojanstva in zasebnosti na delovnem mestu. Delodajalci si želijo delo svojih zaposlenih nadzirati tudi takrat, ko fizično niso prisotni v delovnih prostorih, kar jim zakonodaja pod določenimi pogoji tudi omogoča. Zakonodaja dovoljuje nadzor delodajalca nad zaposlenimi le v primeru, da delodajalec zaposlene pisno obvesti o nadzoru ter pridobi njihovo pisno privolitev. Kontinuiran nadzor nad zaposlenimi je dopusten le, če za to obstajajo utemeljeni razlogi. Delodajalci se prav zaradi teh utemeljenih razlogov, kot so npr. strah pred krajo, odtekanje pomembnih informacij, premajhna produktivnost itd., vedno pogosteje poslužujejo elektronskega nadzora zaposlenih, med katere spada tudi nadzor zaposlenih s pomočjo videokamer.

V svojem diplomskem delu sem se najprej osredotočila na pravne vidike videonadzora nad zaposlenimi. S pomočjo literature sem razjasnila, kaj je to nadzor in kaj je nadzor nad zaposlenimi na splošno, nato pa sem se še podrobneje osredotočila na videonadzor (oprema, izvajalci, videonadzor v prostoru). V zadnjem delu diplomskega dela sem pozornost namenila še zaposlenim v gostinskem sektorju, oblikam opravljanja dela v gostinskem sektorju in videonadzoru na tem področju. Zastavljene hipoteze sem v empiričnem delu preverila s pomočjo dveh intervjujev, opravljenih z gostincema A in B, ter z e-intervijem Urada Informacijskega pooblaščenca.

1.1 Cilji diplomskega dela

V svojem diplomskem delu sem želela s pomočjo primarnih pravnih virov, sekundarnih virov ter s pomočjo intervjujev raziskati področje videonadzora nad zaposlenimi na področju gostinstva. Raziskala sem, ali se gostinci poslužujejo videonadzora v delovnih prostorih in (v primeru, da se ga) zakaj se ga poslužujejo. Proučila sem tudi, kako videonadzor vpliva na delo zaposlenih, do katere meje gre lahko delodajalec z videonadzorom, kdaj je videonadzor upravičen in pod katerimi pogoji, kje smejo biti videonadzorne kamere in kje je tista ločnica, do katere delodajalec še ne posega v pravice in intimnost delavca. Zanimalo me je, na kakšen

način te pravice ščiti zakon, če vemo, da imamo v gostinskem sektorju poleg redno zaposlenih delavcev s pogodbo za nedoločen oz. določen čas tudi študente, ki opravljajo delo prek študentskega servisa, ali pa delavce, ki delo opravljajo kot samostojni podjetniki.

1.2 Hipoteze

Hipoteza 1: Zakon za različne oblike opravljanja dela predvideva enako obravnavo pri videonadzoru zaposlenih.

Hipoteza 2: Gostinci se vedno pogosteje poslužujejo videonadzora zaposlenih.

Hipoteza 3: Gostinci se poslužujejo videonadzora svojih zaposlenih, čeprav obstajajo tudi manj invazivni načini zagotavljanja istih ciljev.

1.3 Metodologija

Pri izdelavi diplomskega dela sem uporabljala zlasti primarne pravne vire, sekundarne vire, raziskave in članke slovenskih in tujih avtorjev, dostopnih na svetovnem spletu, pomagalo pa mi je tudi znanje s tega področja, pridobljeno v času študija. Podatke sem pridobila tudi na Uradu Informacijskega pooblaščenca in pri koncernu Sintal, opravila pa sem tudi dva intervjuja z gostincema. Prvi je intervju z lastnikom podjetja A, ki ima v lasti picerijo. Drugi pa je intervju z gostincem, ki ima v lasti dva gostinska obrata in deluje v tem sektorju že več kot 20 let, tako da ima na tem področju veliko izkušenj. Raziskava, ki sem jo opravila, je kvalitativne narave, s pomočjo pridobljene literature in ostalih virov pa sem poskušala sprejeti oz. zavrniti postavljene hipoteze.

2 PRAVNI VIDIK VIDEONADZORA NAD ZAPOSLENIMI

Z zakonskimi in podzakonskimi akti so opredeljene tako pravice kot tudi omejitve pri izvajanju videonadzora nad zaposlenimi. S pomočjo Ustave Republike Slovenije in ostalih predpisov sem v nadaljevanju opredelila obseg pravic delodajalcev in zaposlenih.

2.1 Ustava Republike Slovenije

Ustava Republike Slovenije je pravni akt, ki obsega osnovne pravice in svoboščine državljanov Republike Slovenije. 15. člen Ustave RS (uresničevanje in omejevanje pravic) določa, da noben zakonski ali podzakonski akt ne more poseči v pravice, ki jih pridobimo z ustavo. Človekove pravice in temeljne svoboščine se po tem členu uresničujejo neposredno na podlagi ustave, z zakonom pa je mogoče predpisati tudi načine uresničevanja, kadar tako določi ustava ali če je to nujno zaradi posamezne pravice ali svoboščine. Bistveno pa je tudi to, da nobene človekove pravice ali temeljne svoboščine, urejene s pravnim aktom, ni dopustno omejevati z izgovorom, da je ustava ne priznava oz. da jo priznava v manjši meri (Ustava republike Slovenije, 15. čl.).

Poleg splošne določbe o temeljnih pravicah in svoboščinah državljanov so v Ustavi RS tudi določbe, ki državljanom zagotavljajo varstvo pravic do zasebnosti, intime in varnosti.

- 34. člen (pravica do osebnega dostojanstva in varnosti): »Vsakdo ima pravico do osebnega dostojanstva in varnosti« (Ustava Republike Slovenije, 34. čl.).

S 34. členom je vsakemu državljanu RS zagotovljena pravica do osebnega dostojanstva in varnosti. Pravica je močno povezana s svobodno demokratično družbo, v kateri šteje vsako človeško življenje, družbo, v kateri je prepovedana diskriminacija in mučenje, v ospredju take družbe pa so enakost, človeška varnost, pravice in nedotakljivost. V največje nasprotje pa ta pravica prihaja s svobodo izražanja, ki vsakemu državljanu po eni strani zagotavlja dostojanstvo, po drugi strani pa ga lahko tudi načne (Bien Karlovšek 2008a, 21–22).

- 35. člen (varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic): »Zagotovljena je nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic« (Ustava Republike Slovenije, 35. čl).

Za pravico, ki izhaja iz 35. člena, je značilen t. i. dualistični koncept, saj je kot osebnostna pravica varovana s civilnim pravom in je torej zasebnopravnega značaja. Človekova pravica pa je varovana tudi pred posegi države in je torej javnopravnega značaja. S tem členom je zagotovljena nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic, namen varstva osebnostnih pravic pa naj bi bil zagotoviti predvsem razvoj človekove osebnosti (Bien Karlovšek 2008a, 22).

- 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« (Ustava Republike Slovenije, 38. čl.).

Ena izmed oblik varstva zasebnosti posameznika je tudi varstvo osebnih podatkov, na katerega se navezuje 38. člen Ustave RS. Informacijska tehnologija prinaša olajšave pri obdelavi osebnih podatkov in informacij, vendar se s širitvijo na vsa področja družbenega življenja povečuje tudi tveganje, da posameznik ne bo imel dovolj vpliva na to, katere informacije o njem bodo posredovane naprej. Prav zaradi tega mora biti jasno opredeljen namen zbiranja podatkov, to zbiranje pa mora biti potrebno, legitimno in nujno, predvsem pa v skladu z načelom sorazmernosti, saj gre lahko v nasprotnem primeru za nedopusten poseg v zasebnost, posameznik pa je lahko v takem primeru obravnavan zgolj kot vir oz. objekt, iz katerega je bila pridobljena informacija. Z vsemi temi pravicami se v bistvu preprečuje posege državnih organov v temeljne vrednote posameznika. Varstvo pred posegi pa posamezniku ni zagotovljeno samo pred državnimi organi, ampak tudi v zasebnopravni sferi (Bien Karlovšek 2008a, 22).

2.2 Zakon o varstvu osebnih podatkov

Za lažje razumevanje Zakona o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1), ki je bil sprejet 5. avgusta 2004, je treba poudariti, da je osebni podatek lahko kateri koli podatek, ki se navezuje na določeno osebo, ne glede na obliko, v kateri je izražen (Jerše 2008, 29).

ZVOP-1 določa pravice, obveznosti, načela in ukrepe, s katerimi se preprečujejo neustavni, nezakoniti in neupravičeni posegi v zasebnost in dostojanstvo posameznika oziroma posameznice pri obdelavi osebnih podatkov. V zakonu so opredeljeni tudi izrazi, ki se navezujejo na varstvo osebnih podatkov in izjeme pri uporabi tega zakona. Drugi del zakona je pravna podlaga za obdelavo osebnih podatkov tako v javnem kot tudi zasebnem sektorju ter hkrati pravna podlaga za varstvo, zavarovanje in obveščanje o osebnih podatkih. ZVOP-1 določa tudi pravice posameznika, področje ureditve, iznos osebnih podatkov in kazenske določbe.

Elektronskega nadzora se zakon dotakne v 74. členu:

Določbe tega poglavja se uporabljajo za izvajanje videonadzora, če drug zakon ne določa drugače.

Oseba javnega ali zasebnega sektorja, ki izvaja videonadzor, mora o tem objaviti obvestilo. Obvestilo mora biti vidno in razločno objavljeno na način, ki omogoča posamezniku, da se seznaní z njegovim izvajanjem najkasneje, ko se nad njim začne izvajati videonadzor.

Obvestilo iz prejšnjega odstavka mora vsebovati naslednje informacije:

- 1. da se izvaja videonadzor;*
- 2. naziv osebe javnega ali zasebnega sektorja, ki ga izvaja;*
- 3. telefonsko številko za pridobitev informacije, kje in koliko časa se shranjujejo posnetki iz videonadzornega sistema.*

Šteje se, da je z obvestilom iz drugega odstavka tega člena posameznik obveščén o obdelavi osebnih podatkov po 19. členu tega zakona.

Videonadzorni sistem, s katerim se izvaja videonadzor, mora biti zavarovan pred dostopom nepooblaščenih oseb (Zakon o varstvu osebnih podatkov, 74. čl.).

Videonadzor je torej eden izmed načinov za obdelavo osebnih podatkov, s pomočjo katerega lahko sklepamo na določeno ali določljivo fizično osebo. V 74. členu ZVOP-1 je jasno izražena predpostavka o tem, da mora izvajalec videonadzora pred začetkom izvajanja objaviti obvestilo na razločen in viden način, najpozneje pred vstopom v nadzorovano območje, saj so le tako posamezniki, ki vstopajo v nadzorovano območje, pravilno informirani in seznanjeni z dejstvom, da se nad njimi izvaja videonadzor. S tem obvestilom izvajalec videonadzora zagotovi zakonito in pošteno obdelavo osebnih podatkov, posameznik pa je seznanjen s tem, kateri njegovi osebni podatki so predmet zbiranja in obdelovanja ter kdo jih zbira in obdeluje (Bien Karlovšek 2008b, 85–86).

V 75. členu Zakon o varovanju osebnih podatkov precizira pogoje za uporabo videonadzora v službenih in poslovnih prostorih, o dostopih v same delovne prostore pa govori tudi 77. člen tega zakona:

Izvajanje videonadzora znotraj delovnih prostorov se lahko izvaja le v izjemnih primerih, kadar 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.

Videonadzor se lahko izvaja le glede tistih delov prostorov, kjer je potrebno varovati interese iz prejšnjega odstavka.

Prepovedano je izvajati videonadzor v delovnih prostorih izven delovnega mesta, zlasti v garderobah, dvigalih in sanitarnih prostorih.

Zaposleni morajo biti pred začetkom izvajanja videonadzora po tem členu vnaprej pisno obveščeni o njegovem izvajanju.

Pred uvedbo videonadzora v osebi javnega ali zasebnega sektorja se mora delodajalec posvetovati z reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu.

Na področju obrambe države, obveščevalno-varnostne dejavnosti države in varovanja tajnih podatkov se ne uporabljata četrti in peti odstavek tega člena (Zakon o varstvu osebnih podatkov, 77. čl.).

Z omenjenim zakonom pa so določene tudi sankcije za kršitelje splošnih določb zakona v povezavi z videonadzorom. Globa za kršitev splošnih določb znaša od 4170 eur do 12.510 eur za pravne osebe, samostojne podjetnike in posameznike, ki dejavnost opravljajo samostojno. Kazni za njihove odgovorne osebe in osebe državnih organov ter organov samoupravnih lokalnih skupnosti v takem primeru znašajo od 830 eur do 1250 eur. Za fizične osebe oz.

posameznike, ki ne opravljajo dejavnosti, pa je predpisana globa v višini 200 do 830 eur. Globe v enaki višini pa veljajo tudi za kršenje določb o videonadzoru glede dostopa v uradne službene oziroma poslovne prostore (96. čl.) in pa za kršitve določb o videonadzoru v delovnih prostorih (98. čl.) (Zakon o varstvu osebnih podatkov, 95.–98. čl.).

2.3 Zakon o Informacijskem pooblaščenju

Z Zakonom o Informacijskem pooblaščenju (ZInfP), ki je bil sprejet 16. decembra 2005, je bil ustanovljen samostojen in neodvisen državni organ – Informacijski pooblaščenec. V tem zakonu so določene njegove pristojnosti in pooblastila. V 1. členu zakona je opredeljeno, da se s tem zakonom v slovenski pravni red prenaša Direktiva 95/46/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 24. oktobra 1995, ki govori o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in prostem pretoku takih podatkov. Na Uradu Informacijskega pooblaščenca so poleg informacijske pooblaščenke zaposleni tudi nadzorniki in nadzornice, ki prav tako skrbijo za nadzor nad zakonom, ki ureja dostop do informacij javnega značaja, ter tudi inšpekcijski nadzor nad zakonom, ki ureja varstvo in obdelavo osebnih podatkov. Prav informacijska pooblaščenka je tista, ki lahko delodajalce kaznuje v primeru, če elektronskega nadzora nad zaposlenimi ne uporabljajo na tak način, kot je z zakonom to določeno. Kaznuje jih lahko z denarno kaznijo, opozorilom ali z ukazom o odstranitvi neprimerne nadzora (Zakon o Informacijskem pooblaščenju, 1.–15. čl.).

Informacijski pooblaščenec ima tudi svojo spletno stran, na kateri lahko najdemo vse informacije o tem samostojnem državnem organu (zgodovina, osebni podatki, informacijska pooblaščenka, namestniki itd.) ter pristojnosti in zakone, ki se nanašajo na neposredno delovanje tega organa. Na spletni strani so dostopni tudi obrazci za vložitev raznih pritožb in zahtev na področju uresničevanja pravic Zakona o varstvu osebnih podatkov ter razni odgovori na vprašanja, postavljena s strani državljanov. Zelo priročni pa so tudi priročniki, smernice, poročila in letna poročila ter članki, ki so dostopni prek omenjene spletne strani. Urad Informacijskega pooblaščenca trenutno vodi Mojca Prelesnik (5-letni mandat), vse od njegove ustanovitve pa do leta 2014 pa je to delo opravljala Nataša Pirc Musar (Informacijski pooblaščenec 2015b).

2.4 Zakon o zasebnem varovanju

Zakon o zasebnem varovanju (ZZasV-1) je sprejel Državni zbor Republike Slovenije na seji 1. marca 2011. Ta zakon poleg opredelitve fizičnega varovanja opredeli tudi tehnično varovanje in načrtovanje sistemov tehničnega varovanja. V šesti alineji 5. člena zakona je jasno opredeljeno, da: »izvajanje sistemov tehničnega varovanja obsega neposredno izvedbo sistemov tehničnega varovanja ter vzdrževanje teh sistemov z varnostnimi tehnikami«. Prav tako je v istem členu navedeno, kdo je pooblaščen inženir oz. inženirka tehničnih varnostnih sistemov, kaj vse so sistemi tehničnega varovanja in česa ne štejemo med te sisteme (Zakon o zasebnem varovanju, 5. čl.). Zakon določa tudi splošne pogoje za pridobitev licence za izvajanje tehničnega nadzora (Zakon o zasebnem varovanju, 9. čl.). Po tem zakonu lahko torej tudi zasebne varnostne službe uporabljajo videonadzorne sisteme in vodijo evidenco premikov na območju, na katerem imajo pristojnosti. Prav tako lahko sisteme tehničnega varovanja uporabljajo tudi varnostniki v skladu s tem zakonom in zakonodajo s tega področja, ki še dodatno ureja sisteme tehničnega varovanja (Zakon o zasebnem varovanju, 45. čl.).

2.5 Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki je bil sprejet 5. marca 2013, je v bistvu dopolnitev starega zakona o delovnih razmerjih (ZDR). Ta zakon ureja delovna razmerja med delodajalcem in delojemalcem. Delodajalec je tako po zakonu dolžan delavcu zagotoviti varne delovne razmere (45. čl.), varovati delavčevo osebnost (46. čl.), varovati dostojanstvo delavca pri delu (47. čl.) in varstvo delavčevih osebnih podatkov (48. čl.) (Zakon o delovnih razmerjih, 45.–48. čl.).

V ZDR-1 je tudi izrecno določeno, da se osebni podatki delavcev in kandidatov lahko zbirajo, uporabljajo in obdelujejo ter dostavljajo tretjim osebam samo takrat, ko je to določeno z zakonom oz. če je to potrebno pri uresničevanju pravic in obveznosti iz delovnega razmerja oz. v povezavi z delovnim razmerjem. Delodajalec lahko osebne podatke delavcev zbira, obdeluje, uporablja ali dostavlja tretjim osebam samo, če je za to posebej pooblaščen. Osebni podatki delavcev, za katere ne obstaja zakonska podlaga, se morajo izbrisati oz. prenehati

uporabljati (Bohinc 2000, 240). Delavec je na drugi strani dolžan upoštevati zahteve in navodila delodajalca, spoštovati in izvajati mora predpise o varnosti in zdravju pri delu, prav tako pa je dolžan tudi obveščati delodajalca (Zakon o delovnih razmerjih, 34.–35. čl.).

3 NADZOR in VIDEONADZOR

3.1 Vrste nadzora

Ločujemo med dvema vrstama nadzora, lahko gre za nadzor nad stvarmi ali za nadzor nad ljudmi. Nadzor nad ljudmi pomeni predvsem nadzor, brez katerega današnja družba ne more obstajati, saj lahko le na tak način spoznamo delovanje posameznika in ga obvladujemo. Nadzor je v bistvu zbiranje informacij o ljudeh, njihova obdelava in kasnejše neposredno usmerjanje delovanja ljudi (Kovačič 2006).

V Slovarju slovenskega knjižnega jezika ima beseda nadzor tri pomene (Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU 2015):

1. sistematično pregledovanje, spremljanje poteka ali razvoja česa, zlasti določene dejavnosti: poostriti nadzor nad prodajo; nadzor poslovanja / imeti, opravljati nadzor / politični nadzor // opazovanje, pregledovanje zaradi ugotavljanja položaja, stanja česa: nadzor sovražnega ozemlja / nadzor nad živili;

2. prizadevanje, skrb za pravilno ravnanje, vedenje, delo koga; nadzorstvo: nadzor nad kom / dijaki so v domu pod strogim nadzorom / policijski nadzor;

3. publ. prevlada, oblast: pridobili so si popoln nadzor nad tržiščem.

Veliko število raziskovalcev pri razlagi nadzora uporablja metaforo o Panoptikonu. Prvi je o Panoptikonu govoril Anglež, Jeremy Bentham. Nadzor je po njegovem mnenju stanje, ko manjšina gleda večino. Panoptikon je bil v bistvu model zapora, v katerem se bi iz centralnega stolpa lahko videlo v vse celice. Celoten sistem Panoptikona temelji na nezaupanju, saj je lahko nadzorovan vsakdo. Ta primerjava je še posebej uporabna, ko govorimo o nadzoru nad zaposlenimi, saj se takrat zgodi prav to – manjšina (delodajalci) opazujejo večino (svoje zaposlene) pri delu, nadzorovani pa se niti ne zavedajo, da so pod nadzorom (Watkins Allen in drugi 2007, 173). Pred razmahom na tehnološkem področju so se posluževali predvsem fizičnega nadzora, to je nadzora s fizično prisotnostjo ljudi, običajno nadrejenih (delodajalcev) nad podrejenimi (delavci).

Prav tehnologija pa je tista, ki je delodajalcem omogočila veliko število možnosti, s pomočjo katerih lahko nadzirajo svoje zaposlene in analizirajo podatke. Te različne možnosti nadzora

lahko delodajalec namesti že za zelo majhne stroške, pri vsem tem pa mora biti pazljiv, da je postavljanje nadzora legalno in ne posega v delavčevo intimnost ter ne krši njegovih pravic do zasebnosti (Coenen 2006).

Delodajalci najpogosteje nadzorujejo svoje zaposlene s pomočjo elektronskega nadzora nad uporabo službene opreme, nadzora nad prihodi in odhodi na delo, tako imenovanega splošnega videonadzora nad delom in gibanjem delavca, nadzor nad uporabo interneta in e-pošte, nadzor nad gibanjem delavca znotraj službenih prostorov in uporabo službenih vozil ter nadzor nad uporabo vhodno-izhodnih naprav (Tomšič 2008, 53–54).

Pri uporabi elektronskega spremljanja in nadzora na delovnem mestu obstajata dve plati. Prva plat govori predvsem o tem, da se lahko s pomočjo tehnologije še dodatno zaščiti organizacijo in izboljša produktivnost zaposlenih. Druga plat pa govori o tem, da so politike in prakse spremljanja in nadzorovanja zaposlenih v nasprotju s strategijami upravljanja s človeškimi viri, ki temeljijo predvsem na gradnji odnosov med zaposlenimi, opolnomočenju, medsebojnem zaupanju in vključevanju. Posledice pretirane uporabe nadzora na delovnem mestu lahko ogrozijo delovno vzdušje, zaposleni pa lahko trpijo za pomanjkanjem zaupanja v delovnem okolju (Holland in drugi 2014).

3.2 Videonadzor

Videonadzorni sistemi so ena izmed tehnologij, ki temeljijo na elektronski tehnologiji, s pomočjo katere se zbirajo in obdelujejo informacije v modernih družbah (Potokar in Welzer Družovec 2013).

Videosistem je sestavljen iz kamere, naprave za obdelavo videoinformacij (sem spadajo predvsem preklopniki, multiplekserji in matrična stikala), iz shranjevalnika videoinformacij, monitorjev in videoprinterjev (Koncern Sintal 2015). Videonadzorni sistemi služijo predvsem spremljanju stanja na varovanih območjih, preprečevanju neželenih situacij in pa analizi posnetkov po dogodku. Po navedbah revije Sintalček, edine strokovne revije s področja varovanja v Sloveniji, so varnostniki Sintala v letu 2012 preprečili namere prek 600 tatovom, v večini pa so jim pri tem pomagali videonadzorni sistemi (Koncern Sintal 2014).

Uporaba nadzora nad zaposlenimi s pomočjo informacijske tehnologije se je drastično povečala po napadu, ki se je zgodil 11. septembra 2001 na stolpnici World Trade Centra v New Yorku (Watkins Allen in drugi 2007, 174). Prvi pa so z uporabo videonadzornih kamer pričeli Nemci med drugo svetovno vojno (1949). Prve komercialne kamere, kot jih poznamo danes (sistemi CCTV – Closed-circuit television), so bile v uporabi že v šestdesetih in sedemdesetih letih v Veliki Britaniji in Združenih državah Amerike (Prijanovič 2015).

Informacijski pooblaščenec za videonadzor v najširšem smislu navaja: »uporabo videokamer za sistematično snemanje, prenos in shranjevanje žive slike z ene lokacije na drugo, praviloma z namenom zagotavljanja varnosti«(Informacijski pooblaščenec 2015a, 5).

3.2.1 Videonadzorne kamere

Tehnologija videonadzora je v zadnjih desetletjih močno napredovala, prvotni nadzorni sistemi so bili sistemi s t. i. "neumno kamero", ki so za analizo posnetka nujno potrebovali prisotnost človeka (Informacijski pooblaščenec 2015a, 5).

Dandanes najdemo na trgu širok nabor sofisticiranih nadzornih sistemov. Kamere za videonadzor lahko med seboj prilagajamo in usklajujemo do te mere, da dobimo popoln videonadzor. Izboljšave na področju video in brezžične tehnologije so napredovale do te mere, da so posnetki, narejeni z nadzornimi kamerami, barvni ter visoke resolucije. Prav tako je napredek pripeljal do tega, da lahko izbiramo med različnimi vrstami in modeli kamer za videonadzorovanje. Izbiramo lahko med različnimi notranjimi ali zunanji kamerami, takimi, ki nudijo nočni pogled, ali takimi, ki omogočajo jasnost slike tudi v zelo osvetljenih pogojih (Safewise 2015).

Kamere nove generacije so lahko postavljene tudi na večji razdalji od prostora, ki ga nadzorujejo in so na ta način manj opazne. Prav tako pa je lahko v enem prostoru nameščenih več videonadzornih kamer, ki s pomočjo leč visoke hitrosti in digitalne povečave omogočajo, da ne prihaja do izgube kvalitete posnetkov (Courtney 2011).

Med najbolj tipične kamere za videonadzorovanje spadajo t. i. cevaste kamere. (glej Sliki 3.1 in 3.2). Te kamere so izjemno majhne in so v bistvu tako oblikovane, da bi v njih lahko stal metek za puško. Njihova glavna prednost je cenovna dostopnost in njihova enostavna montaža na strop ali steno. Poleg navadnih cevastih kamer so na trgu dostopne tudi

infrardeče kamere, ki za razliko od navadnih bolje delujejo pri šibki svetlobi (CCTV Camera Pros 2015).

Slika 3. 1: Notranje-zunanja cevasta kamera



Vir: CCTV Camera Pros (2015).

Slika 3. 2: Zunanja cevasta kamera



Vir: CCTV Camera Pros (2015).

Na trgu pa so prisotne tudi t. i. kupolaste kamere (glej Sliko 3.3). Te kamere so dobile ime po svojem ohišju, ki je v obliki kupole. Kamera se v tem ohišju zelo hitro vrti in tako na nevsiljiv način zabeleži vse gibanje. Morebitnim tatovom pa njena prisotnost na stropu jasno sporoča, da je objekt nadzorovan (Knott 2011).

Slika 3. 3:Kupolasta kamera



Vir: Knott (2011).

Posebna vrsta kamer so tudi namizne kamere, ki so zelo primerne za namizno uporabo telekomunikacijskih aplikacij nizke ločljivosti. Poznamo še prikrite kamere, ki jih najdemo v raznoraznih oblikah in dimenzijah. Lahko so npr. v obliki senzorja za dim, ure ali senzorja za gibanje, v resnici pa so to le ohišja za skrito kamero (Knott 2011).

Uporablja se tudi t. i. podaljšano oko, ki v bistvu prikazuje živo sliko na ekranu, vendar posnetkov ne shranjuje, saj nekdo iz varnostne službe običajno spremlja dogajanje s pomočjo ekranov, na katerih se prikazuje živa slika. Kljub temu da podaljšano oko ne shranjuje slike, ga štejemo med oblike videonadzora. Nekateri delodajalci pa se poslužujejo tudi t. i. "slepih", nedelujočih kamer. Uporaba takih kamer je sicer zavajajoča in je s strani Informacijskega pooblaščenca odsvetovana. Prav tako pa je odsvetovano postavljanje takih kamer v prostore, kjer videonadzorni sistem ne sme biti postavljen (Informacijski pooblaščenec 2015a, 9).

3.2.2 Izvajalci videonadzora

Videonadzor lahko opravlja oseba javnega ali zasebnega sektorja. Ta oseba mora skladno z določbami, ki so zapisane v 24. in 25. členu ZVOP-1, predpisati organizacijske, tehnične in logično-tehnične ukrepe za varovanje osebnih podatkov. Oseba, ki izvaja videonadzor, mora skladno z določbami (25. člen ZVOP-1) določiti osebo, ki vodi in je odgovorna za evidenco videonadzornega sistema, ter osebe, ki lahko obdelujejo podatke, ki so v evidenci videonadzornega sistema (Informacijski pooblaščenec 2015b).

Večina izvajalcev videonadzora posnetke iz videonadzornih kamer hrani od sedem dni do treh mesecev, saj priporočila Informacijskega pooblaščenca zagovarjajo čim krajše obdobje hranjenja podatkov (Batagelj in Solina 2015, 264).

V primeru, da delodajalec sam ne izvaja videonadzora, ampak kamere namestijo in kasneje tudi upravljajo druga podjetja, mora imeti delodajalec z njimi sklenjeno pogodbo v pisni obliki, v kateri so jasno opredeljena pravila videonadzora in obdelave osebnih podatkov zaposlenih. V takem primeru je konkretni delodajalec zgolj upravljavec osebnih podatkov, najeti izvajalec nadzora pa njegov pogodbeni obdelovalec. Videonadzorni sistem mora biti postavljen v okolju, do katerega nepooblaščene osebe nimajo dostopa. Podatki morajo biti shranjeni tako, da so skrbno zavarovani, da se preprečuje njihovo naključno ali namerno nepooblaščenno uničevanje, njihova sprememba, izguba ali celo nepooblaščen obdelava (Bien Karlovšek 2008b, 78–88).

Oseba javnega in zasebnega sektorja, ki izvaja videonadzor, mora prav tako po 74. členu objaviti obvestilo (glej Sliko 3.4), ki pa mora biti objavljeno na viden način in mora biti trajno. To pa pomeni, da zgolj enkratno obvestilo v medijih ni dovolj, obvestilo mora biti prisotno v prostoru, kjer se izvaja videonadzor vse dokler se ta izvaja. Na njem morajo biti tudi podatki o tem, kdo izvaja videonadzor, telefonska številka izvajalca ter kje in koliko časa se shranjujejo podatki, pridobljeni z videonadzorom. Zgolj obvestilo, da je objekt/prostor pod videonadzorom, je premalo (Informacijski pooblaščenec 2015a, 8).

Slika 3. 4: Obvestilo o izvajanju videonadzora



Vir: Informacijski pooblaščenec (2015a, 8).

3.2.3 Videonadzor v delovnih prostorih

Znotraj delovnih prostorov se lahko videonadzor izvaja le v izjemnih primerih. To pomeni le takrat, ko je to nujno potrebno za varnost ljudi (zaposlenih) ali premoženja, v primeru varovanja tajnih podatkov in poslovne skrivnosti ter v primeru, ko teh naštetih namenov ni mogoče doseči na manj invaziven način. Prav tako je treba paziti, da se videonadzora poslužujemo zgolj v prostorih, kjer je treba varovati zgoraj navedene interese (Informacijski pooblaščenec 2015a, 9-10).

Pri postavljanju videonadzornih kamer v delovnih prostorih je treba upoštevati več stvari. Postavljena kamera mora zajeti celoten prostor, ki ga želimo nadzorovati, kakovost posnetka pa mora biti, ne glede na svetlobne pogoje, zadovoljiva. Prav tako mora biti nadzorna kamera

postavljena na mestu, na katerem ni mogoče s kakšnimi predmeti zakriti vidnega polja kamere (Batagelj in Solina 2015, 264).

Videonadzor je nedovoljeno postavljati v delovnih prostorih izven delovnega mesta. Med te prostore spadajo garderobe, ki so namenjene zaposlenim, dvigala in sanitarni prostori (Informacijski pooblaščenec 2015b).

S pomočjo kamer, postavljenih v delovnih prostorih, pa delodajalci ne nadzorujejo samo varnosti premoženja in zaposlenih ipd., ampak lahko pridejo tudi do podatkov, na kakšen način zaposleni med seboj komunicirajo, kateri zaposleni formirajo skupine, sklepajo na produktivnost zaposlenih, vidijo, kateri zaposleni so med seboj vzpostavili kontakt in kateri se izolirajo od ostalih ter na katerem mestu je največji pretok informacij v organizaciji (Watkins Allen in drugi 2007, 173).

4 GOSTINSKI SEKTOR IN VIDEONADZOR

4.1 Gostinski sektor

Področje gostinstva v Republiki Sloveniji ureja Zakon o gostinstvu (ZGos), ki ga je sprejel Državni zbor Republike Slovenije na seji 27. septembra 2007. Po ZGos je torej gostinstvo opravljanje gostinske dejavnosti. Gostinska dejavnost pa obsega pripravo in strežbo jedi ter pijače in nastanitev gostov. V zakonu je navedeno tudi, katere so vrste gostinskih obratov, kje se dejavnost lahko izvaja, kateri minimalni pogoji morajo biti izpolnjeni za opravljanje dejavnosti ipd. (Zakon o gostinstvu, 1. čl.).

V 2. členu Zakona o gostinstvu je navedeno, da lahko gostinsko dejavnost opravljajo pravne osebe in samostojni podjetniki posamezniki, ki so registrirani za opravljanje tovrstne dejavnosti. Dejavnost pa lahko opravljajo tudi društva in fizične osebe, če izpolnjujejo vse pogoje, določene z zakonom (Zakon o gostinstvu, 2. čl.).

V 4. členu zakona je opredeljeno, da se gostinska dejavnost opravlja v gostinskih obratih ali izven njih pod pogoji, ki so določeni z zakonom in ostalimi predpisi. Med vrste gostinskih obratov po zakonu štejemo (Zakon o gostinstvu, 4. čl.):

- hotele,
- motele,
- penzione,
- prenočišča,
- hotelska naselja,
- apartmajska naselja,
- planinske domove,
- druge domove,
- kampe,
- restavracije,
- kavarne,
- slaščičarne,
- bare,

- gostilne,
- okrepčevalnice,
- ostale obrate za pripravo in dostavo jedi.

Prav tako se gostinska dejavnost lahko opravlja v poslovnih prostorih, kjer se opravlja še kakšna druga dejavnost, opravlja pa se lahko tudi zunaj gostinskega obrata in na javnih prireditvah ter sejnih, vendar v določenem časovnem obdobju (30 dni). Med turistično sezono (mestna jedra, smučišča, kopališča) se lahko dejavnost opravlja tudi izven gostinskega obrata. Na predlog pristojnega organa samoupravne lokalne skupnosti pa se dejavnost lahko opravlja tudi izven turistične sezone in za obdobje, daljše od enega leta (Zakon o gostinstvu, 5.–6. čl.).

V ZGos so opredeljeni tudi minimalni tehnični pogoji ter pogoji, ki se nanašajo na varnost in zdravje pri delu (Zakon o gostinstvu, 9.–10. čl.).

4.2 Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma

Na zaposlene v gostinstvu se najbolj konkretno nanaša Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, ki je bila sklenjena na podlagi določil Zakona o delovnih razmerjih in Zakona o kolektivnih pogodbah. Njena podpisnika sta predstavnik delodajalcev, Turistično gostinska zbornica Slovenije in Združenje delodajalcev Slovenije (Sekcija za gostinstvo in turizem), in predstavnik delojemalcev, Sindikat delavcev gostinstva in turizma Slovenije ter Obalni sindikat gostinstva in turizma Slovenije pri konfederaciji sindikatov 90 Slovenije. V tej kolektivni pogodbi so jasno opredeljene splošne določbe, pravice in obveznosti delodajalca do delavca, določbe o plačilu in drugih prejemkih ipd. (Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije 2013).

Kolektivna pogodba za dejavnost gostinstva in turizma Slovenije je veljavna na celotnem ozemlju Republike Slovenije in velja za vse delodajalce, ki so člani kolektivne pogodbe, oz. za vse tiste, ki opravljajo to dejavnost po veljavni standardni klasifikaciji dejavnosti kot njihovo glavno dejavnost. Prav tako pa na podlagi pogodbe o zaposlitvi ta kolektivna pogodba velja za vse delavce, ki so zaposleni pri delodajalcu, ter dijake in študente na praktičnem

usposabljanju, določenem s to pogodbo (Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, 1.–2. čl.).

V 9. členu omenjene kolektivne pogodbe so navedeni tudi načini, s pomočjo katerih mora delodajalec v skladu z veljavnimi predpisi izvajati ukrepe in zagotavljati pogoje za varno in zdravo delo. 10. člen govori o tem, da so delavci dolžni spoštovati in izvajati predpise o varnosti in zdravju pri delu (Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije, 9.–10. čl.).

4.3 Različne oblike zaposlitve v gostinstvu

Poleg klasične oblike zaposlitve, tj. zaposlitve s polnim delovnim časom za nedoločen čas, poznamo tudi drugačne oblike zaposlitve oz. drugačne oblike dela. Delo v gostinstvu ni vedno predvidljivo, odvisno je od več dejavnikov – letnega časa, dneva prostih dni, prometa, izrednih situacij itd. Prav zaradi te nepredvidljivosti pri organizaciji in planiranju dela v gostinstvu se delodajalci poslužujejo različnih oblik zaposlitve. Poznavanje teh ključnih oblik opravljanja dela je bistveno predvsem zaradi tega, da razjasnimo dilemo o tem, koga vse je treba šteti med zaposlene, za katere velja Zakon o varstvu osebnih podatkov.

Zavod republike Slovenije za zaposlovanje je izdal e-priročnik, po katerem med drugačne oblike zaposlitve poleg samozaposlovanja štejemo še (Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje 2015):

- delo za določen čas,
- zaposlitev s krajšim delovnim časom,
- delo na domu in delo na daljavo,
- rotacijo delovnega mesta,
- delo po pogodbi o delu,
- delo po avtorski pogodbi,
- status kmeta,
- status družinskega pomočnika.

Za področje gostinstva so pogoste predvsem oblike opravljanja dela, kot so delovno razmerje za določen oz. nedoločen čas, delo prek svojega podjetja (s.p.), delo prek pogodbe o delu, študentsko delo in honorarno delo. Zanimariti pa ne smemo niti dejstva, da je na področju

gostinstva še vedno velik problem delo na črno. Gostinci se ne poslužujejo oblik zaposlovanja, kot so delo na daljavo, delo na domu in avtorska pogodba, prav tako pa ne pride v poštev status kmeta oz. status družinskega pomočnika.

4.3.1 Pogodba o zaposlitvi

S pogodbo o zaposlitvi se lahko za določen ali nedoločen čas sklene delovno razmerje med delavcem in delodajalcem. Pogodba o zaposlitvi se sklene v pisni obliki, vsebovati pa mora nekatere obvezne prvine, ki so potrebne za vzpostavitev delovnega razmerja. Pogodbo o zaposlitvi lahko posameznik sklene za polni delovni čas, to je 8 ur na dan oz. 40 ur na teden, zakon oz. kolektivna pogodba pa lahko določi za polni delovni čas tudi delovni čas, ki je krajši od 40 ur tedensko, vendar ne sme biti krajši od 36 ur (143. čl.) (Zakon o delovnih razmerjih 2013).

Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas

Z 12. členom Zakona o delovnih razmerjih je opredeljeno: »Pogodba o zaposlitvi se sklepa za nedoločen čas, če s tem zakonom ni drugače določeno. Če s pogodbo o zaposlitvi čas trajanja ni pisno določen oziroma če pogodba o zaposlitvi za določen čas ni sklenjena v pisni obliki ob nastopu dela, se domneva, da je pogodba o zaposlitvi sklenjena za nedoločen čas« (Zakon o delovnih razmerjih, 12. čl.).

Pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas je z vidika delojemalca najbolj optimalna oblika zaposlitve in delavcu zagotavlja največjo socialno varnost.

Pogodba o zaposlitvi za določen čas

Ko govorimo o delu za določen čas, to pomeni, da ima delavec z delodajalcem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za točno določen čas. Pogodba o zaposlitvi za določen čas se po 54. členu Zakona o delovnih razmerjih lahko izjemoma sklene za določen čas le v izjemnih primerih, npr. ko gre za izvrševanje dela, ki traja samo določen čas, ko gre za nadomeščanje začasno odsotnega delavca, v primeru začasno povečanega obsega dela ali pa v primeru zaposlitve tujca oz. osebe brez državljanstva. Prav tako se lahko pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene v primeru, ko gre za opravljanje sezonskega dela. S 54. členom je določeno, da se lahko pogodba o zaposlitvi za določen čas sklene tudi v drugih primerih, ki so določeni s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti oz. da se lahko v primeru manjšega

delodajalca s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti sklene pogodba o zaposlitvi za določen čas ne glede na vse prej omenjene izjeme (Zakon o delovnih razmerjih, 54. čl.).

Z zakonom so določene tudi omejitve in posledice pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi za določen čas (Zakon o delovnih razmerjih 55.–56. čl.).

V gostinstvu je pogodba za določen čas še posebej priljubljena. Predvsem pride prav v času sezonskega dela, ko se pojavi povečan obseg dela na določenih območjih in je posledično povečana potreba po večjem številu delavcev (npr. smučišča v času zime ali pa kopališča in letovišča v poletnem času).

Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

Z Zakonom o delovnih razmerjih je opredeljeno tudi: »Pogodba o zaposlitvi se lahko sklene tudi za delovni čas, krajši od polnega delovnega časa. Za krajši delovni čas se šteje čas, ki je krajši od polnega delovnega časa, ki velja pri delodajalcu« (Zakon o delovnih razmerjih 65. čl.).

Prav tako pa lahko delavec sklene pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom z več delodajalci hkrati in na ta način doseže polni delovni čas (40 ur na teden), kot je določeno z zakonom (Zakon o delovnih razmerjih 66. čl.).

V gostinstvu bi bil tak primer, če bi delavec sklenil pogodbo s krajšim delovnim časom z dvema oz. več delodajalci hkrati in pri vsakem opravil zgolj nekaj ur tedensko, vendar bi skupaj dosegel normo 40 ur na teden.

4.3.2 Delo prek svojega podjetja (s.p.)

Vse bolj priljubljena oblika opravljanja dela postaja delo prek svojega podjetja (s.p.). To pomeni, da posameznik (delojemalec) opravlja delo za delodajalca prek statusa samostojnega podjetnika. Omejitev pri opravljanju te oblike dela je ta, da samostojni podjetnik ne sme kontinuirano opravljati dela zgolj za enega naročnika. Če pride do situacije, da samostojni podjetnik dela zgolj za enega naročnika, v njegovih prostorih, uporablja njegovo opremo in dela prav v delovnem času, ki velja tudi za ostale zaposlene, poleg tega pa odpravlja še isto dejavnost kot delodajalec, ne moremo več govoriti o opravljanju dela prek svojega podjetja (s.p.) (Fidermuc 2015).

4.3.3 Pogodba o delu

Pogodba o delu oz. podjemna pogodba je pogodba civilnega prava, ki se sklene med dvema strankama – naročnikom in podjemnikom. S to pogodbo se podjemnik zaveže, da bo za naročnika opravil točno določeno delo. Tudi pri taki obliki pogodbe obstajajo omejitve. Tako se npr. podjemna pogodba ne more skleniti za vedno. Če se podjemnik nepretrgano in prostovoljno vključi v delovni proces delodajalca in zanj opravlja delo za plačilo, mora skleniti pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Podjemna pogodba je urejena z Obligacijskim zakonikom, in sicer v členih 619.–648. (Informiran.si 2015).

4.3.4 Študentsko delo

Pod študentsko delo štejemo občasno ali začasno delo, ki ga na podlagi študentske napotnice opravlja študent prek pooblaščen organizacije. Enako velja tudi za dijake. Med pooblaščen organizacije uvrščamo tiste, ki imajo dovoljenje za opravljanje te dejavnosti (Zavod za zaposlovanje, študentski servisi, zaposlitvene agencije). Študentsko delo je urejeno z Obligacijskim zakonikom ter posameznimi določbami Zakona o delovnih razmerjih (Mojedelo.com 2015). S 1. februarjem 2015 je začel veljati nov zakon na področju opravljanja dela prek študentske napotnice, katerega bistvena sprememba je ta, da od februarja 2015 dalje študentski servis za vsakega dijaka in študenta odvede 15,5% prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, kar se pozneje dijaku ali študentu šteje v pokojninsko dobo (e-študentski servis 2015).

Gostinci se študentskega dela poslužujejo predvsem v času počitnic, ko so dijaki in študenti prosti. Velikokrat so dijaki in študenti zgolj dodatna pomoč pri delu in dela ne opravljajo povsem samostojno.

4.3.5 Delo na črno

Za delo na črno se šteje delo, ko (Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno, 3. čl.):

**samozaposlena oseba ali tuj pravni subjekt, ki je samozaposlena oseba, opravlja dejavnost, ki ni vpisana v register ali nima z zakonom predpisanih listin o izpolnjevanju pogojev za opravljanje te dejavnosti;*

*-----*pravna oseba, tuj pravni subjekt ali samozaposlena oseba opravlja dejavnost kljub prepovedi opravljanja dejavnosti;*

----*tuj pravni subjekt opravlja dejavnost v Republiki Sloveniji brez registrirane podružnice ali brez predpisanega dovoljenja;

----*pravni subjekt, ki ima sedež v državi članici Evropske unije, Evropskem gospodarskem prostoru ali Švicarski konfederaciji, ne opravlja dejavnosti storitev v skladu z zakonom, ki ureja storitve na notranjem trgu;

----*posameznik opravlja dejavnost ali delo in ni vpisan ali nima priglašene delo, kakor to določajo ta ali drugi zakoni.

Na drugi strani pa se med delo na črno ne šteje delo v lastni režiji, nujno delo, humanitarno karitativno, prostovoljno delo in pa osebno dopolnilno delo. Če ima nekdo registrirano gostinsko dejavnost, mu njegov sosed ne more v okviru sosedске pomoči pomagati pri delu v gostilni, lahko pa mu kot sosed pomaga pri drugem delu, ki ni povezano z dejavnostjo, ki jo opravlja, torej z gostinstvom (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti 2015).

Delo na črno je v Republiki Sloveniji prepovedano, prav tako, kot je prepovedano tudi omogočanje dela na črno. V primeru ugotovljenih kršitev lahko nadzorni organ (to so lahko tudi cariniki) izreče visoko globo in z odločbo prepove opravljanje tega dela, začasno zaseže predmete, s katerimi je bilo delo opravljeno, ali pa odvzame premoženjsko korist, ki je bila pridobljena s takim delom (Vlada Republike Slovenije 2015).

4.4 Videonadzor in gostinstvo

Delodajalci se videonadzora v gostinstvu poslužujejo predvsem zaradi zavarovanja njihovega premoženja, saj se na dnevnem nivoju srečujejo z različnimi izzivi na področju varnosti. Zaradi velikega pretoka gostov, ki prihajajo in odhajajo iz objekta, ter zaradi velikega števila zaposlenih imajo gostinski obrati več možnosti, da postanejo tarča za kradljivce. S pravilno nameščenim videonadzorom lahko izboljšamo varnost in zaščitimo tako stranke kot tudi zaposlene in delodajalce.

Prednosti videonadzornega sistema v gostinskih obratih so (Video Surveillance 2015):

1. **enostavna namestitve:** zelo enostavna montaža videokamer in njihova povezava z nadzornim sistemom;

2. **preprečevanje tatvin:** videonadzorne kamere pomagajo preprečevati kraje (bodisi tatvine s stani delavcev, gostov ali pa naključnih tatov) v gostinskih obratih, če so le nameščene na pravih mestih;

3. **nižja stopnja nasilja in pretefov:** s pomočjo kamer lahko ublažimo stopnjo nasilja v lokalih, saj se gosti zavedajo dejstva, da so pod videonadzorom. Če pride do neljubega dogodka, kot je pretep, lahko s pomočjo nadzornih kamer lažje razložimo nastalo situacijo, pred, med in po nasilju;

4. **možnost preverjanja v vsakem trenutku:** dandanašnja tehnologija nam omogoča, da so lahko delodajalci oz. izvajalci videonadzora s pomočjo interneta nepretrgoma povezani z dogajanjem v gostinskem obratu. Ta možnost neprestanega nadzora je posebej ugodna za tiste gostince, ki imajo v lasti verigo lokalov in ne morejo biti hkrati fizično prisotni v vsakem od njih.

Če po eni strani videonadzor lajša delo gostincem, pa po drugi strani odpira vprašanje zasebnosti delavcev, ki so opazovani pri svojem delu.

Zaposleni lahko to potezo delodajalca razumejo kot velik poseg v njihovo intimnost, hkrati pa je ta poteza lahko razumljena tudi kot skrb delodajalcev za delavce. Vendar pa tako posamezniki kot tudi skupine na delovnem mestu potrebujejo nekaj zasebnosti. Zaposleni se na elektronski nadzor na delovnem mestu odzovejo na več načinov. Nekateri ga sprejmejo, drugi ga sicer sprejmejo, a hkrati iščejo luknje v sistemu, kjer so lahko varni pred nadzorom, nekateri zapustijo organizacijo, spet drugi pa se poskušajo pogajati (Watkins Allen in drugi 2007).

5 RAZISKOVALNI DEL

Videonadzor je omejen že z zakonskimi in podzakonskimi akti. Osnove so torej postavljene, mene pa je zanimalo predvsem, kako se teorija obnese v praksi. Se gostinci resnično poslužujejo videonadzora ali pristajajo na milejše oblike nadzora nad zaposlenimi? Da bi lahko potrdila oz. ovrgla postavljene hipoteze, sem za pomoč pri raziskavi zaprosila dva gostinca. Oba sta želela ostati anonimna, zato sem ju poimenovala gostinec A in gostinec B. Gostinca sem izbrala na podlagi kriterijev, in sicer:

- gostinski lokal streže tako pijačo kot hrano,
- ne gre za dnevni oz. nočni bar,
- zaposlenih je več kot 5 oseb.

Gostinec A je lastnik picerije v predmestju mesta X. V obratu ima zaposlenih devet ljudi, občasno pa mu na pomoč priskočita tudi dve študentki, torej je skupno 11 zaposlenih. Delo je enakomerno razporejeno čez celo leto. Z delom v gostinstvu je gostinec A začel že pred 13 leti, delal je v različnih gostinskih obratih od nočnih barov, kavarn pa do obratov, v katerih je stregel hrano. Ko je zbral dovolj izkušenj, se je začel samostojno ukvarjati z dejavnostjo na področju gostinstva.

Gostinec B ima v lasti dva gostinska obrata. Oba se nahajata v središču mesta X. Število zaposlenih se spreminja glede na obseg dela. Trenutno njihov kolektiv v obeh obratih skupaj šteje 18 zaposlenih. Dela ne opravljajo zgolj v obratih, ampak občasno delajo tudi izven obrata. Gostinec B na področju gostinstva deluje več kot 20 let, pri vodenju in delu v gostilnah mu pomagajo tudi domači.

Za dodatna pojasnila in odgovore pri raziskavi sem povprašala tudi na Obrtni zbornici Slovenije, a so mi odgovorili, da informacij glede videonadzora v gostinskih lokalih nimajo in da je po njihovem mnenju to bolj stvar zakonodaje in pravnikov.

Ker sem želela tudi nekaj tehničnih podatkov glede videonadzornih sistemov in videokamer, sem se obrnila na koncern Sintal, kjer se z videonadzorom ukvarjajo že skoraj 25 let. Na vprašanja, ki sem jim jih postavila, mi niso odgovorili, saj so pojasnili, da morajo z informacijami, o katerih sem jih spraševala, zaradi varovanja poslovnih skrivnosti ravnati

skrbno. So mi pa kot alternativno možnost ponudili njihovo revijo Sintalček, edino strokovno revijo s področja varovanja v Sloveniji, ki izhaja neprekinjeno že od leta 1998 in v kateri objavljajo tudi strokovne vsebine o videonadzoru. V reviji sem našla nekaj zanimivih in uporabnih informacij o videonadzornih kamerah.

Odgovore na vprašanja sem dobila tudi na Uradu Informacijskega pooblaščenca, kjer so mi predlagali, naj si pogledam smernice o videonadzoru na spletni strani Informacijskega pooblaščenca (te sem predstavila že v teoretičnem delu). Kasneje sem na Urad Informacijskega pooblaščenca poslala tudi tri konkretna vprašanja z podvprašanji, na katera so mi tudi odgovorili.

5.1 Metode dela

Za metodo raziskovanja sem izbrala strukturiran intervju. Pri gostincih A in B sem imela pripravljen intervju z 8 vprašanji, glede na odgovore intervjuvancev pa sem dodala še podvprašanja, da sem dobila želene informacije. Z obema gostincema sem intervju opravila individualno. Prosila sem ju, da mi na vprašanja odgovarjata čim izčrpnije. Odgovore, ki sta jih intervjuvanca podala, sem si sproti zapisovala.

Pisala sem na Urad Informacijskega pooblaščenca in z asistentom svetovalca informacijske pooblaščenke opravila nekakšen e-intervju, saj sem kratek vprašalnik, sestavljen zgolj iz treh glavnih vprašanj in dveh podvprašanj, poslala po elektronski pošti. Odgovore na vprašanja sem prejela prav tako po elektronski pošti.

5.2 Analiza intervjujev gostincev A in B

Intervjuja sem med seboj primerjala glede na osnovna postavljena vprašanja. V analizo sem vključila tudi podvprašanja, ki sem jih zastavila vsakemu izmed intervjuvancev. Kot je bilo že omenjeno, se v obeh gostinskih obratih streže tako hrana kot tudi pijača.

Pri obeh intervjuvancih sem najprej začela z uvodnim vprašanjem, s pomočjo katerega sem izvedela, s čim se ukvarjata, koliko zaposlenih imata in koliko časa že delujeta na tem področju.

Gostinec A ima v lasti en gostinski obrat – picerijo, pri njem je zaposlenih 9 ljudi, vključno z njim, občasno mu na pomoč priskočita tudi dve študentki. Gostinec B ima v lasti dva gostinska obrata, dve gostilni, posledično ima zaposlenih tudi več ljudi kot gostinec A. Trenutno zaposluje skupaj 18 ljudi, vendar ta številka ni konstantna, saj se število zaposlenih spreminja glede na obseg dela.

Tako gostinec A kot gostinec B se poleg klasične oblike opravljanja dela prek pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas poslužujeta tudi drugih oblik opravljanja dela. Pri gostincu A en delavec delo opravlja prek svojega podjetja (s.p.), dva delavca sta trenutno zaposlena za določen čas enega leta, poslužuje pa se tudi dela prek študentskega servisa. Tudi gostinec B je povedal, da se v sezoni in sezonskih konicah poslužuje študentskega dela, prav tako pa se v takem času poslužuje tudi dela prek podjemnih pogodb, saj takrat potrebuje večje število delavcev zaradi povečanega obsega dela.

Zanimalo me je, ali se intervjuvanca poslužujeta videonadzora nad svojimi zaposlenimi. Sogovornik A je pritrdil, da se v njegovem objektu nahaja videonadzorna kamera na samem vhodu v objekt. Gostinec B se v svojih dveh objektih ne poslužuje nadzora s pomočjo videosistema, saj zaupa svojim zaposlenim, prav tako je mnenja, da so stroški za vzdrževanje previsoki, sam pa tudi nima časa, da bi se lahko ukvarjal s pregledovanjem posnetkov. Na podvprašanje, zakaj se po njegovem mnenju ostali gostinci poslužujejo te vrste nadzora, ni želel odgovoriti. Gostinec A se videonadzora poslužuje predvsem zaradi varnosti gostov in svojih zaposlenih, preprečevanja tatvin, videoposnetke, ki jih beležijo kamere, pa uporablja tudi za razreševanje nejasnosti, do katerih lahko pride na objektu. Gostinec A ima videonadzorno kamero postavljeno na vhodu. Tako lažje spremlja prihod in odhod oseb v objekt, če je to potrebno. Prav tako ima v prostoru obvestilo o izvajanju videonadzora. Na vprašanje, če se vsi njegovi zaposleni strinjajo z videonadzorom, je odgovoril zelo taktično, in sicer, da so zaposleni seznanjeni z videonadzorom in ima od vseh pridobljena soglasja. Videonadzor izvaja zunanji izvajalec, varnostna služba, s katero ima sklenjeno pogodbo. Varnostna služba namesto njega hrani posnetke in varuje objekt tudi drugače.

Na vprašanje, ali se intervjuvanca poslužujeta še kakšne drugačne oblike nadzora nad zaposlenimi, sta oba odgovorila, da je to nadzor z njuno prisotnostjo. Gostinec B je dodal še,

da se poslužuje tudi programa, s pomočjo katerega beleži prijave in odjave na delo, vendar nima občutka, da bi se njegovi zaposleni počutili nadzorovane. Prav tako pa občasno, ko sam ne more biti prisoten, v obrat pošlje koga od svojih domačih oseb.

Glede vprašanja, ali se jima zdi nadzor s pomočjo videokamer primeren način za izvajanje nadzora nad zaposlenimi in ali po njunem mnenju obstajajo tudi manj invazivni načini nadzora nad zaposlenimi, so bila njuna mnenja deljena. Gostincu A se zdi videonadzor povsem upravičen, saj je mnenja, da gre predvsem za varnost delavcev, zato se mu nadzorna kamera na vhodu ne zdi sporna. Intervjuvancu B pa se zdi nadzor s pomočjo videokamer različica "Big Brotherja" in vsekakor preveč vsiljiv. Po njegovem mnenju je treba zaposlenim zaupati, nadzor pa opravljati samo s svojo navzočnostjo v objektu, pa še to na nevsiljiv način. Po potrebi dogajanje v gostilni preveri tudi kdo od njegovih domačih, ampak na neinvaziven način, da se zaposleni ne počutijo, kot da jih nekdo nadzoruje.

Oba gostinca sta sicer mnenja, da videonadzor na delovnem mestu vpliva na zaposlene prej negativno kot pozitivno. Gostinec B je ostreje izrazil svoje mnenje o negativnosti vpliva, medtem ko se je gostinec A pri odgovoru obotavljal in je dejal, da je negativen vpliv prisoten zgolj zato, ker zaposleni mislijo, da se nadzira samo njihovo delo, čeprav temu ni tako.

V pogovoru z obema intervjuvancema sem dobila občutek, da nista dovolj seznanjena z zakonodajo na tem področju, saj sta na vprašanje, ali je zakonsko dovolj jasno, kje so meje videonadzora nad zaposlenimi, oba odgovorila zelo kratko in jedrnato. Gostinec B je povedal, da glede omenjenega ni na tekočem, saj ga to področje ne zanima, gostinec A pa je rekel, da verjame, da obstaja dovolj zakonov s tega področja.

Gostincu A sem postavila podvprašanje, ali za vse zaposlene, ne glede na način opravljanja dela, veljajo enaka pravila glede videonadzora, kar je gostinec pritrdil. Pri gostincu B je bila situacija nekoliko drugačna, saj se videonadzora ne poslužuje, zato sem ga vprašala, ali bi enaka pravila veljala tudi v primeru, če bi imel videonadzor. Njegov odgovor je bil nejasen, je pa povedal, da trenutno nima nobenega namena v svoje objekte uvesti videonadzora.

Gostinec A je mnenja, da se tudi gostje, ki obišejo njegov obrat, počutijo varnejše, če so obveščeni o tem, da se v objektu izvaja videonadzor. Gostinec B pa je pojasnil, da ni potrebe po postavljanju kamer, saj se tako on kot njegovi zaposleni in gosti počutijo varne.

5.3 Analiza e-intervjuja z asistentom svetovalca informacijske pooblaščenke

Asistent svetovalca informacijske pooblaščenke mi je v imenu Urada Informacijskega pooblaščenca pripravil pojasnila glede mojih dodatnih vprašanj o videonadzoru.

Na prvo vprašanje, v katerem me je zanimalo, ali za različne oblike opravljanja dela zakon predvideva enako obravnavo videonadzora v gostinstvu ter ali to velja tudi za dijake in študente, ki delo opravljajo v gostinstvu, sem dobila odgovor, da Zakon o varstvu osebnih podatkov glede videonadzora ne določa različnih pogojev za različne vrste delodajalcev. Poudaril je 77. člen ZVOP-1, ki govori o postavljanju videonadzora v delovnih prostorih. Glede podvprašanja, ki se je dotikalo dela dijakov in študentov v gostinstvu, pa je pojasnil, da se določbe v zvezi z videonadzorom po ZVOP-1 tolmačijo zelo široko in veljajo tudi, če v gostinskem obratu delajo študentje ali dijaki prek študentske napotnice. Na koncu je poudaril še, da oblika delovnega razmerja pri tem ni bistvena, ključno je predvsem to, da posameznik v določenem delovnem okolju opravlja delo.

Zanimalo me je tudi, ali mora biti nalepka (obvestilo) o tem, da se videonadzor izvaja, v vsakem prostoru gostinskega objekta ali zadostuje zgolj eno obvestilo v gostinskem obratu. Dobila sem odgovor, da je treba upoštevati 74. člen ZVOP-1, pri tem pa postavitev obvestil o izvajanju videonadzora prilagoditi prostorom gostinskega objekta, tako da se gostje in zaposleni zavedajo, na kakšnem območju se izvaja videonadzor. Pri tem na Uradu Informacijskega pooblaščenca poudarjajo, da posamezniki niso nujno seznanjeni o točnih lokacijah videokamer, saj so lahko te tudi skrite.

Zanimalo me je tudi, ali na Uradu Informacijskega pooblaščenca hranijo podatke o tem, koliko delodajalcev (na področju gostinstva) se poslužuje videonadzora. Informacijski pooblaščenec deluje zgolj kot inšpekcijski organ, ki na podlagi prijav "ex offo" pregledov preverja zakonitosti vzpostavljenih videonadzornih sistemov, ne vodi pa nikakršne zbirke o vzpostavljenih videonadzornih sistemih pri različnih delodajalcih, kar pomeni tudi, da nima celostnega pregleda nad tem, kdo izvaja videonadzor. Na podlagi 25. člena ZVOP-1 sicer vodi register zbirk osebnih podatkov, vendar ta obveznost ne velja za vse upravljavce (npr. za upravljavce, ki imajo manj kot 50 zaposlenih). Po besedah asistenta svetovalca informacijske pooblaščenke deluje večina gostinskih obratov kot poslovni subjekt z manj kot 50 zaposlenimi, zato podatki o videonadzoru za gostinsko dejavnost ne bi bili relevantni.

5.4 Ugotovitve

S pomočjo intervjujev, ki sem jih opravila z gostincema A in B, informacij, ki sem jih dobila s strani Informacijskega pooblaščenca, literature, ki mi jo je predlagal koncern Sintal, in ostale pregledane literature, sem želela preveriti postavljene hipoteze.

Hipoteza 1: Zakon za različne oblike opravljanja dela predvideva enako obravnavo pri videonadzoru zaposlenih.

Zakon o varstvu osebnih podatkov, na katerem sloni izvajanje videonadzora nad zaposlenimi, ne določa izrecno, da bi za različne oblike opravljanja dela veljala drugačna pravila. Videonadzor je zakonit, če so izpolnjeni vsi pogoji za njegovo uvedbo in so zaposleni o tem obveščeni, v gostinskem obratu pa je javno vidno obvestilo, da se videonadzor izvaja, kdo ga izvaja, njegova telefonska številka in kdo hrani podatke. ZVOP-1 torej daje zgolj splošne usmeritve za izvajanje videonadzora. Posebnosti so lahko urejene s področno zakonodajo. Zakon o gostinstvu pa izrecno o videonadzoru nad zaposlenimi na tem področju ne opredeljuje ničesar. To je še dodatno potrdil asistent svetovalca informacijske pooblaščenke, ki je pojasnil, da v tem primeru ni bistvena oblika delovnega razmerja, ampak to, da posameznik v določenem okolju opravlja delo. Prav tako je poudaril, da ZVOP-1 tolmači določbe, ki se nanašajo na videonadzor nad zaposlenimi, zelo široko, zato isti pogoji veljajo tudi za posameznike, ki delajo prek študentske napotnice.

Glede jasnosti zakonske opredelitve videonadzora nad zaposlenimi ter veljavnosti ureditve glede na vrsto pravne podlage, po kateri delavec dela, je gostinec A povedal, da pri tem ni razlik, ki bi bile odvisne od načina opravljanju dela, in da enako velja tudi za študente. Tudi gostinec B, ki se v nobenem od svojih lokalov ne poslužuje videonadzora, je pritrdil, da pri omenjeni situaciji ne bi bilo razlike, čeprav zakonodaje s tega področja ne pozna, ker ga to ne zanima.

Hipotezo 1 torej lahko potrdim, saj ni zakonsko nikjer izrecno opredeljeno, da bi obstajale kakršne koli izjeme pri nadzoru zaposlenih s pomočjo videokamer, dokler je videonadzor zakonit.

Hipoteza 2: Gostinci se vedno pogosteje poslužujejo videonadzora zaposlenih.

Videokamere se lahko namesti že za majhne stroške in so zelo lahko dobavljive na trgu. V zadnjem času pa je prišlo tudi do združitve IP in analogne tehnologije. Kljub temu lahko iz intervjujev z gostincema A in B sklepam, da se videonadzora ne poslužujejo v tolikšni meri, kot sem pričakovala. Gostinec B ima v lasti dva gostinska obrata, a v nobenem izmed njiju nima nameščenih videonadzornih kamer, prav tako jih nima namena postavljati. Gostinec A sicer ima videonadzorni sistem, vendar je na celem objektu samo ena kamera, s katero ne pokrije celotnega gostinskega obrata. Za popoln nadzor bi verjetno potreboval več kamer. Res je, da je na podlagi dveh gostincev, ki imata v lasti skupaj zgolj tri gostinske obrate, težko posploševati. Trdim lahko le, da gre za trend, ki sem ga opazila pri gostincu A in B. Morda bi večjo prisotnost videonadzornih kamer zasledila, če bi intervjuvala gostince, ki imajo v lasti dnevno-nočne bare oz. gostinske obrate, kjer je večja možnost, da prihaja tudi do nasilja, posledično pa je tam tudi večja potreba po postavljanju kamer iz varnostnih razlogov.

Na Uradu Informacijskega pooblaščenca nimajo podatka o tem, koliko delodajalcev v tem sektorju se poslužuje videonadzora, saj vodijo zgolj register zbirk osebnih podatkov, kamor zavezanci vpisujejo med drugim tudi podatke o zbirkah videonadzornih posnetkov, vendar so to zgolj tisti upravljavci, ki imajo več kot 50 zaposlenih. Iz prakse pa je znano, da večina gostinskih lokalov posluje kot subjekt z manj kot 50 zaposlenimi.

Hipoteze 2 se torej prav zaradi zgoraj navedenih razlogov ne da niti sprejeti niti ovreči.

Hipoteza 3: Gostinci se poslužujejo videonadzora svojih zaposlenih, čeprav obstajajo tudi manj invazivni načini zagotavljanja istih ciljev.

Na Uradu Informacijskega pooblaščenca so obrazložili, da se videonadzor znotraj delovnih prostorov lahko izvaja le v izjemnih primerih, kadar je to nujno za varnost ljudi in premoženja oz. tajnih podatkov, poslovne skrivnosti in teh naštetih primerov ni mogoče doseči z milejšimi sredstvi oz. na manj vsiljiv način.

Med različne oblike elektronskega nadzora spadajo še nadzor nad uporabo službene opreme, nadzor nad prihodi in odhodi v službo, nadzor nad uporabo telekomunikacij itd. Nobeden od intervjuvanih gostincev se drugih oblik vrste nadzora (razen svoje fizične prisotnosti) načeloma ne poslužuje. Oba pa menita, da je manj invazivna oblika nadzora zgolj prisotnost nadrejenega v prostoru. Čeprav je gostinec B mnenja, da se njegovi zaposleni ne počutijo nadzorovani, tudi če je prisoten v obratu on ali kdo od njegovih bližnjih, je moje mnenje, da nobena od oblik nadzora ne more biti neinvazivna. Istih ciljev, kot jih ima videonadzor, nam

zgolj fizična prisotnost nadrejenega v prostoru ne more zagotavljati, saj videonadzorni sistemi omogočajo shranjevanje in arhiviranje posnetega materiala. Sicer je shranjevanje omejeno na določen čas, ampak je lahko tak način nadzora v veliko pomoč, ko pride v gostinskem objektu do kakšne kočljive situacije, kot je npr. pretep, kraja ali vlom, in je treba razjasniti okoliščine.

Hipotezo 3 sem iz navedenih razlogov zavrnila. Istih ciljev, kot jih ima videonadzor, namreč noben nadzor druge vrste ne more zagotoviti. Prav tako noben nadzor ne more biti popolnoma nevsiljiv, čeprav je res, da je velikokrat upravičen prav zaradi specifičnih razlogov, kot sta varnost in boljša produktivnost zaposlenih na delovnem mestu.

6 SKLEP

V svojem diplomskem delu sem najprej proučila pravne vire, s pomočjo katerih lahko lažje opredelimo meje videonadzora nad zaposlenimi. Največ smernic za izvajanje videonadzora najdemo v Zakonu o varstvu osebnih podatkov, nekaj jih podajo tudi Zakon o Informacijskem pooblaščenju, Zakon o zasebnem varovanju in Zakon o delovnih razmerjih. Temelj človekovih pravic pa je zastavljen že v Ustavi Republike Slovenije.

Določbe Zakona o varstvu osebnih podatkov so subsidiarne, veljajo na splošno za vse videonadzore. Dobro bi bilo razmisliti v tej smeri in npr. za specifično področje, kot je gostinstvo, predstavljeno v Zakonu o gostinstvu, bolj natančno opredeliti smernice glede videonadzora v gostinskih obratih, predvsem v smislu, ali za vse oblike opravljanja dela veljajo enaki predpisi glede videonadzora in če da, zakaj. Trenutno namreč to ni nikjer jasno opredeljeno. Gostinci pa v praksi uporabljajo enaka pravila za vse zaposlene, ne glede na to, na kakšen način opravljajo delo. Dejstvo, da so določbe glede videonadzora lahko zelo široko razumljene, so potrdili tudi na Uradu Informacijskega pooblaščenca. Prav zaradi teh razlogov sem potrdila tudi Hipotezo 1, saj zakonsko ni nikjer specifično opredeljeno, da bi zakon za različne specifične oblike dela (delo za določen čas, po pogodbi, s krajšim delovnim časom itd.) predvideval drugačno obravnavo pri videonadzoru zaposlenih.

Vsekakor se nadzor na delovnem mestu izvaja, popolne odsotnosti nadzora na delovnem mestu v gostinstvu namreč ni zaznati. Tudi v primeru, da se gostinci ne poslužujejo videonadzora v takem obsegu, kot sem si ga zamislila, še vedno nadzorujejo svoje zaposlene, vendar največkrat kar s svojo fizično prisotnostjo.

Čeprav je gostinec B trdil, da v svojih gostinskih objektih nima sistema za videonadzor zaposlenih, ker zaupa svojim zaposlenim, to svojo trditev na nek način poruši z navedbo, da jih nadzira sam s svojo fizično prisotnostjo oz. s prisotnostjo njegovih domačih.

Iz lastnih izkušenj, ko sem kot študentka v gostinstvu delala prek študentskega servisa, menim, da nevsiljiva oblika nadzora ne obstaja, ne glede na to, za katero obliko nadzora gre (fizična navzočnost delodajalca v prostoru, vodje izmene ali dejstvo, da veš, da se v objektu nahaja videonadzorna kamera). Vse to vpliva na posameznikovo počutje na delovnem mestu.

Prav zaradi lastne izkušnje glede nadzorovanja zaposlenih na delovnem mestu sem se svojega diplomskega dela lotila s pomočjo proučevanja zakonodaje s tega področja ter s pomočjo intervjuja dveh gostincev, upoštevala sem tudi smernice s področja videonadzora in iskala dodatna pojasnila na Uradu Informacijskega pooblaščenca. Mnenj in občutkov zaposlenih v gostinstvu nisem zbirala.

Hipoteze 2 nisem mogla niti potrditi niti ovreči, saj bi morala zbrati več konkretnih podatkov, na Uradu Informacijskega pooblaščenca pa zbirke vzpostavljenih videonadzornih sistemov pri različnih delodajalcih ne vodijo.

Glede na pregledano literaturo so namesto prvotne oblike nadzora (prisotnost nadrejenega v prostoru) postale z razvojem tehnologije vedno bolj popularne elektronske oblike spremljanja in nadzora zaposlenih. Istih ciljev, kot jih omogoča videonadzorni sistem, delodajalcu ne more zagotoviti nobena druga oblika nadzora, pa čeprav je mogoče manj invazivna. Neke vrste nadzor je lahko tudi nadzor nad prihodi in odhodi na delo, ko zaposleni s pomočjo pametne kartice prijavi svojo prisotnost na delu, vendar lahko v takem primeru pride do kršitev, če kdo drug to prijavo opravi v njegovem imenu. Enako je s prijavi v računalniški sistem. S pomočjo videonadzornih kamer pa je na posnetkih jasno vidna identiteta osebe. Vrsta nadzora je tudi fizična prisotnost nadrejene osebe, vendar tudi nadrejeni ne more biti v objektu ves čas prisoten, tako kot sta to potrdila že intervjuvana gostinca. Istih ciljev torej ni mogoče zagotoviti, manj vsiljivih načinov pa tudi ne, čeprav sem s pomočjo literature ugotovila, da obstajajo različne oblike kamer, ki imajo lahko tudi drugačno ohišje in ne delujejo tako vsiljivo. A ko je delavec enkrat seznanjen s tem, da ga lahko spremlja kamera, je tudi manj vsiljiva oblika predmeta, v kateri se skriva kamera, lahko zelo moteča.

7 LITERATURA

1. Batagelj, Borut in Franc Solina. 2015. Slikovna biometrija v forenziki. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo* (66). 259–266. Dostopno prek: http://eprints.fri.uni-lj.si/3220/1/06_Batagelj_Solina_RKK_vol66_iss3.pdf (1. december 2015).
2. Bien Karlovšek, Sonja. 2008a. Kaj je zasebnost. V *Zasebnost delavcev in interesi delodajalcev – kje so meje?*, ur. Nataša Pirc Musar, 17–27. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
3. --- 2008b. Biometrija in videonadzor kot pripomočka za nadziranje delavcev. V *Zasebnost delavcev in interesi delodajalcev – kje so meje?*, ur. Nataša Pirc Musar, 73–90. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
4. Bohinc, Rado. 2000. *Nova delovna razmerja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
5. *CCTV Camera Pros*. 2015. Bullet Security Cameras. Dostopno prek: <http://www.cctvcamerapros.com/Bullet-Security-Cameras-s/25.htm> (10. december 2015).
6. Coenen, Tracy L. 2006. Commentary: Technology provides ways to monitor employees. *St. Louis Daily Record / St. Louis Countian*. Dostopno prek: <http://search.proquest.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/docview/342558292/fulltext/F78F4056EED74F8FPQ/1?accountid=16468> (5. november 2015).
7. Courtney, Martin. 2011. Public Eyes get smart. *Engineering and Technology Magazin* 6 (1). Dostopno prek: <http://eandt.theiet.org/magazine/2011/01/public-eyes-get-smart.cfm> (1. december 2015).
8. E študentski servis. 2015. *Pogosta vprašanja spremembe zakona*. Dostopno prek: <http://www.studentski-servis.com/studenti/delo/prosta-dela/pogosta-vprasanja-spremembe-zakona-> (17. december 2015).
9. Fidermuc, Katarina. 2015. *Furs o spornih s.p.-jih, ki delajo kot zaposleni*. Delo, 30. marec. Dostopno prek: <http://www.delo.si/gospodarstvo/finance/sp.html> (15. december 2015).
10. Holland, Peter Jeffrey, Brian Coope in Rob Hecker. 2014. Electronic monitoring and surveillance in the workplace: The effects on trust in management, and the moderating role of occupational type. *Personnel Review* 44 (1). Dostopno prek:

- <http://www.emeraldinsight.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/doi/pdfplus/10.1108/PR-11-2013-0211> (11. november 2015).
11. Informacijski pooblaščenec. 2015a. *Smernice glede izvajanja videonadzora*. Dostopno prek: https://www.ip-rs.si/fileadmin/user_upload/Pdf/smernice/Smernice_o_videonadzoru_web.pdf (29. november 2015).
 12. --- 2015b. Dostopno prek: <https://www.ip-rs.si/> (3. december 2015).
 13. Informiran.si. 2015. *Vse o podjemni pogodbi (pogodba o delu)*. Dostopno prek: <http://www.informiran.si/doc/Vsebina/vse%20o%20podjemni%20pogodbi%20%28pogodba%20o%20delu%29.pdf> (14. december 2015).
 14. *Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša ZRC SAZU*. 2015. Dostopno prek: http://bos.zrc-sazu.si/cgi/a03.exe?name=sskj_testa&expression=ge%3Dnadzor* (5. november 2015).
 15. Jerše, Alenka. 2008. Klasična obdelava osebnih podatkov o delavcih s strani delodajalca. V *Zasebnost delavcev in interesi delodajalcev – kje so meje?*, ur. Nataša Pirc Musar, 29–51. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
 16. Knott, Jason. 2011. 12 Common Types of Security Cameras. *CE Pro*. Dostopno prek: http://www.cepro.com/article/12_common_types_of_security_cameras (10. december 2015).
 17. *Kolektivna pogodba dejavnosti gostinstva in turizma Slovenije*. Ur. l. RS 110/2013. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=107004> (17. december 2015).
 18. Koncern Sintal. 2014. Pametno. *Sintalček* 36: 11.
 19. Koncern Sintal. 2015. *Video sistem*. Dostopno prek: <http://www.sintal.si/varnostni-sistemi/video-sistem/> (27. december 2015).
 20. Kovačič, Matej. 2006. *Nadzor in zasebnost v informacijski družbi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
 21. *Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti*. 2015. Preprečevanje dela in zaposlovanja na črno. Dostopno prek: http://www.mdds.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/delovna_razmerja/delo_na_crno/ (18. decembra 2015).
 22. *Mojedelo.com*. 2015. Študentsko delo in aktualne zaposlitve za študente in dijake. Dostopno prek: <https://www.mojedelo.com/studentsko-delo> (17. december 2015).
 23. Potokar, Marko in Tatjana Welzer Družovec. 2013. Videonadzor z vidika varstva osebnih podatkov. Dostopno prek:

- http://www.fvv.um.si/dv2013/zbornik/splosna_sekcija/potokar_welzer.pdf
(15. november 2015).
24. Prijanovič Tomislav. 2015. *Nadzorovanje v javnih prostorih – Videonadzor*. Dostopno prek:
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jzc50PafYcoJ:www.varnost-solstva.com/doc/web-videonadzor.doc+&cd=1&hl=sl&ct=clnk&gl=si>
(18. december 2015).
25. *Safewise*. 2015. What types of security cameras are available and what are the difference between them? Dostopno prek: <http://www.safewise.com/home-security-faq/security-cameras> (1. december 2015).
26. Tomšič, Andrej. 2008. Tehnološki vidiki nadzora in zasebnosti na delovnem mestu. V *Zasebnost delavcev in interesi delodajalcev – kje so meje?*, ur. Nataša Pirc Musar, 53–69. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
27. *Ustava Republike Slovenije (URS)*. Ur. l. RS 33/9991-I . Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=USTA1> (20. november 2015).
28. *Video Surveillance*. 2015. Restaurant & Bar Security Camera Systems. Dostopno prek: <https://www.videosurveillance.com/bars-restaurants.asp> (19. december 2015).
29. Vlada Republike Slovenije. 2015. *Kaj je delo na črno*. Dostopno prek: http://www.vlada.si teme_in_projekti/arhiv_projektov/preprecevanje_dela_na_crno/kaj_je_delo_na_crno/ (18. december 2015).
30. Watkins Allen, Myria, Stephanie J. Coopman, Joy L. Hart in Kasey L. Walker. 2007. *Workplace Surveillance and Managing Privacy Boundaries*. Management Communication Quarterly 21 (2). Dostopno prek: <http://mcq.sagepub.com.nukweb.nuk.uni-lj.si/content/21/2/172.full.pdf+html>
(28. november 2015).
31. *Zakon o delovnih razmerjih. (ZDR-1)*. Ur. l. RS 21/2013. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=112301> (27. november 2015).
32. *Zakon o gostinstvu (ZGos-UPB2)*. Ur. l. RS 93/2007. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=82580> (16. december 2015).
33. *Zakon o Informacijskem pooblaščenču (ZInfP)*. Ur. l. RS 113/2005. Dostopno prek: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4498> (27. november 2015).
34. *Zakon o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno (ZPDZC-1)*. Ur. l. RS 32/2014. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=117354> (17. december 2015).

35. *Zakon o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1-UPB1)*. Ur. l. RS 94/2007. Dostopno prek: <https://www.uradni-list.si/1/content?id=82668> (21. november 2015).
36. *Zakon o zasebnem varovanju (ZZasV-1)*. Ur. l. RS 17/2011. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=201117&stevilka=690> (25. december 2015).
37. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. 2015. *Samozaposlovanje in drugačne oblike zaposlovanja*. Dostopno prek: http://www.ess.gov.si/_files/4341/samozaposlovanje_in_drugacne_oblike_zaposlitve.pdf (10. december 2015).

PRILOGE

Priloga A: Vprašalnik z osnovnimi vprašanji za gostinca A in B

1. Prosim, če na kratko opišete, s katero dejavnostjo se ukvarja vaša organizacija, koliko ljudi je zaposlenih in koliko časa že delujete na tem področju, ali se vsa dejavnost opravlja na istem naslovu ali na več naslovih?
2. Se poleg klasične oblike opravljanja dela, tj. pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, poslužujete tudi drugih oblik opravljanja dela? Katerih?
3. Ali se poslužujete videonadzora svojih zaposlenih?
4. Se poslužujete katere koli druge oblike nadzora?
5. Se vam zdi, da je nadzor s pomočjo videokamer primeren način za izvajanje nadzora nad zaposlenimi? Zakaj da oz. zakaj ne? Ali po vašem mnenju obstajajo tudi manj invazivni načini zagotavljanja nadzora nad zaposlenimi?
6. Ali po vašem mnenju videonadzor negativno ali pozitivno vpliva na zaposlene? Lahko, prosim, utemeljite vaš odgovor?
7. Se vam zdi, da je zakonsko dovolj jasno opredeljeno, kje so meje videonadzora nad zaposlenimi?
8. Ali za vse zaposlene, ne glede na to, na kakšen način opravljajo delo (pogodba o delu, študentsko delo itd.), veljajo enaka pravila?

Priloga B: Intervju z gostincem A

- 1. Prosim, če na kratko opišete, s katero dejavnostjo se ukvarjate, koliko ljudi imate zaposlenih in koliko časa že delujete na tem področju, ali imate vso dejavnost na istem naslovu ali opravljate dejavnost na več naslovih?**

Ukvarjamo se s strežbo hrane in pijače. V bistvu smo picerija, ampak se na našem jedilnem listu znajdejo tudi druge pripravljene jedi. Zaprti smo enkrat tedensko, ob praznikih in vikendih pa smo vedno odprti. Trenutno je pri nas 9 zaposlenih, 3 kuharji – picopeki, 4 natakarji, čistilka in jaz. V veliko pomoč pa sta nam tudi dve študentki, predvsem ob koncu tedna. V lasti imam samo en lokal.

- 2. Ali se poleg klasične oblike opravljanja dela, tj. pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, poslužujete tudi drugih oblik opravljanja dela?**

Da, študentsko delo. Picopek opravlja delo prek svojega s.p.-ja, saj dela tudi pri drugem gostincu. Dva sta zaposlena za določen časovnega leta, ostali pa imajo pogodbo za nedoločen čas. Trenutno nimam nobenega, s katerim bi imel podjemno pogodbo.

- 3. Ali se v vaših gostinskih objektih poslužujete videonadzora svojih zaposlenih?**

V objektu je videonadzor, nameščena je ena kamera na vhodu v objekt.

- 4. Če ste odgovorili z DA, zakaj DA?**

Prvotno zaradi varnosti.

- 5. Lahko malo bolj obrazložite vaš odgovor, kaj mislite z varnostjo?**

Zaradi varnosti gostov in zaposlenih. Zaradi kraj, da ne prihaja do kraj in vlomov v sam objekt, goljufij itd.

- 6. Ali je mogoče še kakšen drug razlog?**

Pomaga tudi pri reševanju nejasnosti, če pride do kakšne kočljive situacije med zaposlenimi in gosti v samem objektu. To bi bilo pa to.

- 7. V katerih prostorih se poslužujete videonadzora? Kje se nahajajo videonadzorne kamere?**

Kamera je samo na vhodu, da se lažje spremlja vstop in izstop oseb v objekt. Zajame pa tudi del terase in šanka, saj se vrti.

8. Ali imate v vseh prostorih, kjer se videonadzor izvaja, obvestilo o tem, da se izvaja?

Da, saj je montirana samo na vhodu.

9. Se zaposleni strinjajo z videonadzorom?

Imam podpisana soglasja, da so seznanjeni z videonadzorom. Vsi so bili s tem seznanjeni pred začetkom dela, saj je kamera na zelo vidnem mestu.

10. Kdo izvaja videonadzor?

Varnostna služba, s katero imam sklenjeno pogodbo. Ona tudi hrani posnetke in varuje objekt tudi drugače.

11. Se poslužujete še katere koli druge oblike nadzora nad zaposlenimi?

Da moja fizična prisotnost. Večkrat dnevno pridem v lokal, tudi takrat, ko sam ne delam, in pogledam če delo poteka tekoče, če potrebujejo pomoč. Ostalo mislim, da ne.

12. Se vam zdi, da je nadzor s pomočjo videokamer primeren način za izvajanje nadzora nad zaposlenimi? Zakaj da oz. zakaj ne? Ali po vašem mnenju obstajajo tudi manj invazivni načini zagotavljanja nadzora nad zaposlenimi?

Da, saj gre tudi za varnost njih. Po mojem mnenju, če je kamera nameščena le na vhodu, zaradi varnosti, se mi to ne zdi invazivno, ampak gre res zgolj zaradi varnostnih razlogov.

13. Ali po vašem mnenju videonadzor negativno oz. pozitivno vpliva na zaposlene? Zakaj?

Po mojem mnenju prej negativno kot pozitivno. Ker večina zaposlenih misli, da se s tem nadzira samo njihovo delo.

14. Se vam zdi, da je zakonsko dovolj jasno opredeljeno, kje so meje videonadzora nad zaposlenimi?

Mislim, da obstaja dovolj zakonov s tega področja.

15. Ali za vse zaposlene ne glede na to, na kakšen način opravljajo delo (pogodba o delu, študentsko delo itd.), veljajo enaka pravila glede videonadzora?

Da. V pogodbi o zaposlitvi ni razlik. Enako velja za vse, tudi za študente. Saj so podpisali.

16. Se po vašem mnenju gosti počutijo varnejše, če so obveščeni o tem, da se v objektu izvaja videonadzor?

Sigurno.

Priloga C: Intervju z gostincem B

- 1. Prosim, če na kratko opišete, s katero dejavnostjo se ukvarjate, koliko ljudi imate zaposlenih in koliko časa že delujete na tem področju, ali imate vso dejavnost na istem naslovu ali opravljate dejavnost na več naslovih?**

Na področju gostinstva delujem že več kot 20 let, v lasti imam dve gostilni. Pri vodenju mi pomagajo tudi domači. Po potrebi gremo tudi na teren, na raznorazne prireditve. V obeh gostilnah nas je skupno zaposlenih 18, vendar ta številka ni fiksna, saj ob konicah in v sezoni zaposlimo tudi študente in delavce po podjemnih pogodbah.

- 2. Ali se poleg klasične oblike opravljanja dela, tj. pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas, poslužujete tudi drugih oblik opravljanja dela?**

Da, kakor sem že omenil, v sezoni se poslužujemo predvsem dela prek podjemne pogodbe in dela prek študentskega servisa. Vsi ostali imajo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas.

- 3. Ali se v vaših gostinskih objektih poslužujete videonadzora svojih zaposlenih?**

Ne.

- 4. Če ste odgovorili z NE, zakaj NE?**

Ker toliko zaupam v svoje ljudi. Plus tega nadzor opravljam tudi s svojo prisotnostjo. In stroški bi bili po mojem mnenju previsoki za vzdrževanje. Sam pa tudi nimam časa, da bi se ukvarjal s pregledovanjem posnetkov – zamudno.

- 5. Zakaj se ostali gostinci po vašem mnenju poslužujejo te oblike nadzora?**

Na to vprašanje ne morem odgovoriti.

- 6. Se poslužujete še katere koli druge oblike nadzora nad zaposlenimi?**

Ja, s svojo prisotnostjo. Je pa res, da zaposleni v strežbi uporabljajo nov napreden program, ki beleži njihove prijave in odjave, tako da mogoče lahko to smatramo kot "nadzor"? Mislim, da se moji zaposleni ne počutijo nadzorovane.

- 7. Se vam zdi, da je nadzor s pomočjo videokamer primeren način za izvajanje nadzora nad zaposlenimi? Zakaj da oz. zakaj ne? Ali po vašem mnenju obstajajo tudi manj invazivni načini zagotavljanja nadzora nad zaposlenimi?**

Manj invazivna je lahko samo fizična prisotnost nadrejenih. Vendar le s pravilnimi prijemi in ukrepi, ki niso invazivni, vsiljivi ali kako naj rečem. Osebno velikokrat pošljem tudi koga od svojih domačih, da preveri situacijo, ko sam ne morem, vendar pa ponavljam, da se zaposleni ne počutijo nadzorovane, saj jim ne gledam pod prste, pri delu jim zaupam. Vse ostalo je pa mojem mnenju že "big brother" in je preveč vsiljivo. Zaposlenim je torej potrebno zaupati, saj to vpliva tudi na njihovo zadovoljstvo na delu.

- 8. Ali po vašem mnenju videonadzor negativno oz. pozitivno vpliva na zaposlene? Zakaj?**

100 % negativno. Moji zaposleni bi se sigurno počutili ogrožene, mislili bi, da jim gledam pod prste, jim ne zaupam, saj veste, kaj mislim.

- 9. Se vam zdi, da je zakonsko dovolj jasno opredeljeno, kje so meje videonadzora nad zaposlenimi?**

Verjetno da, nisem na tekočem, ker me to področje ne zanima.

- 10. Ali za vse zaposlene ne glede na to, na kakšen način opravljajo delo (pogodba o delu, študentsko delo itd.) veljajo enaka pravila?**

Da, za vse veljajo enaka pravila.

- 11. Bi to veljalo tudi v primeru videonadzora?**

Verjetno.

- 12. Nameravate v bodoče uvesti videonadzor v vaše objekte?**

Ne, trenutno nimam tega namena.

- 13. Vas nič ne skrbi za varnost premoženja in svojih zaposlenih?**

Tako moji zaposleni kot gosti, domači in jaz se počutimo varno. Mislim, da res ni potrebe po postavljanju kamer.

Priloga D: E-intervju z asistentom svetovalca informacijske pooblaščenke

- 1. Ali zakon za vse različne oblike opravljanje dela predvideva enako obravnavo pri videonadzoru zaposlenih v gostinstvu? Ali isto velja tudi za študente in dijake, ki opravljajo delo v gostinstvu?**

Zakon o varstvu osebnih podatkov (Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo; v nadaljevanju ZVOP- 1) glede videonadzora ne določa različnih pogojev za različne vrste delodajalcev. Za izvajanje videonadzora v gostinskem objektu morajo biti izpolnjeni pogoji iz 77. člena ZVOP-1 - videonadzor v delovnih prostorih. V skladu s prvim odstavkom 77. člena ZVOP-1 se izvajanje videonadzora znotraj delovnih prostorov lahko izvaja le v izjemnih primerih, kadar 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. Pri tem IP pripominja, da videonadzor predstavlja hud poseg v zasebnost posameznikov, zato se pogoji za vzpostavitev videonadzora na delovnih mestih presojuje strogo.

Glede vprašanja, ali veljajo isti pogoji tudi, če delajo študenti ali dijaki, IP pojasnjuje, da ker je namen ZVOP-1 preprečevanje neustavnih in nezakonitih posegov v zasebnost posameznikov, se določbe v zvezi z videonadzorom, ki se nanašajo na zaposlene tolmačijo široko, zato isti pogoji veljajo tudi, če v gostinskem obratu delajo študentje ali dijaki po študentski napotnici. Oblika delovnega razmerja pri tem ni bistvena, bistveno je predvsem to, da posameznik v določenem delovnem okolju opravlja delo.

- 2. Zanima me tudi ali zadostuje samo ena nalepka oz. eno opozorilo v celem gostinskem objektu, da se videonadzor izvaja? Ali mora biti obvestilo o tem, da se videonadzor izvaja v vsakem prostoru, kjer se le ta dejansko izvaja ?**

Drugi odstavek 74. člena ZVOP-1 določa, da mora biti obvestilo vidno in razločno objavljeno na način, ki omogoča posamezniku, da se seznanj z njegovim izvajanjem najkasneje, ko se nad njim začne izvajati videonadzor. Namen navedene določbe je, da se posameznik, v čigar zasebnost se posega z videonadzorom (gosti in zaposleni), seznanjen s tem, da se nahaja na videonadzorovanem območju. Postavitev obvestil je

treba torej prilagoditi razporeditvi prostorov gostinskega objekta tako, da se posamezniki zavedajo na kakšnem območju se izvaja videonadzor. Pri tem pa ni treba, da so posamezniki opozorjeni na točne lokacije videokamer. Videokamere so namreč lahko tudi skrite.

3. Ali imate podatke o tem, koliko delodajalcev se poslužuje videonadzora?

IP ne vodi zbirke vzpostavljenih videonadzornih sistemov pri različnih delodajalcih. Za vzpostavitev videonadzornega sistema upravljavci namreč ne potrebujejo predhodnega dovoljenja IP ali drugega organa. IP deluje kot inšpekcijski organ, ki na podlagi prijav oziroma »ex offo« pregledov preverja zakonitost vzpostavljenih videonadzornih sistemov. Posledično IP tudi nima celostnega pregleda nad tem, kdo vse izvaja videonadzor. Na podlagi 25. čl. ZVOP-1 IP sicer vodi register zbirk osebnih podatkov, kamor zavezanci vpisujejo med drugim tudi podatke o zbirkah videonadzornih posnetkov (če tako zbirko vodijo), vendar pa ta obveznost ne velja za vse upravljavce. Ne velja npr. za upravljavce, ki imajo manj kot 50 zaposlenih (četrti odstavek 7. člena ZVOP-1). Ob tem še dodajamo, da po naših izkušnjah večina gostinskih obratov deluje kot poslovni subjekt z manj kot 50 zaposlenimi, zato tudi podatki o zbirkah videonadzornih posnetkov iz registra zbirk za gostinsko dejavnost ne bi bili relevantni.