

UNIVERZA V LJUBLJANI

FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

DIPLOMSKA NALOGA

**VARSTVO ZASEBNOSTI V DELOVNEM RAZMERJU
MED INTERESI DELAVCA IN DELODAJALCA**

Mentorica: doc. dr. Barbara Kresal

Matej Babšek

Ljubljana 2009

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Matej Babšek

Naslov naloge: Varstvo zasebnosti v delovnem razmerju med interesi delavca in delodajalca

Kraj: Ljubljana

Leto: 2009

Št. strani: 69

Št. slik: 0

Št. tabel: 0

Št. bibl. opomb: 15

Mentorica: doc. dr. Barbara Kresal

Deskriptorji: delovno pravo, socialno delo v podjetjih, delovno razmerje, varstvo zasebnosti, delavec, delodajalec

Povzetek: Diplomaska naloga predstavlja presek ustavnega in delovnega prava. V njej poskušam podati odgovor na vprašanje, kako najti ravnovesje med interesi delavca in delodajalca glede varstva zasebnosti v delovnem razmerju. Mejo med še dopustnim in nedopustnim posegom v zasebnost postavim na podlagi teoretičnih pogledov, domačih in tujih pravnih virov ter sodne prakse. Navedem mnenja in odločitve Informacijskega pooblaščenca ter Varuha človekovih pravic. Predstavim tudi dobro prakso slovenskih organizacij v javnem in zasebnem sektorju. Na koncu povzamem pomembnejše ugotovitve in predlagam ukrepe, kako obdržati ustrezno raven varstva zasebnosti, predvsem pa, kako v dobi naglega razvoja informacijsko-komunikacijskih tehnologij zagotoviti varovala, ki ne bodo dovolila nekontroliranega, neomejenega in predvsem nesorazmernega poseganja v zasebnost delavcev.

Title: Privacy protection in employment relationship between interests of the employee and the employer

Descriptors: labour law, social work in companies, employment relationship, privacy protection, employee, employer

Abstract: The degree represents a cut between constitutional and labour law. In it I am going to give an answer to the question how to find a balance between the interests of an employee and an employer with regard to the privacy protection in employment relationship. The line between admissible and inadmissible intervention in privacy is based on theoretical views, national and foreign legal sources and case law. I am also going to state opinions and decisions of Information Commissioner and Human Rights Ombudsman. I am also going to mention good practice of

Slovenian organizations in public and private sector. At the end I sum up important findings and suggest some measures how to guarantee the appropriate level of privacy protection and how in the age of fast development of the information and communication technologies assure some precautions that would not allow uncontrolled, unlimited and unproportionate interference in privacy of the employees.

*Za nasvete, usmerjanje in strokovno pomoč
pri izdelavi diplomske naloge se
iskreno zahvaljujem mentorici
doc. dr. Barbari Kresal*

PREDGOVOR

Pravica do zasebnosti je ena izmed temeljnih in ustavno zagotovljenih človekovih pravic. Ljudje smo hkrati družbena in individualna bitja, zato kljub vpetosti v socialne mreže in medsebojne interakcije potrebujemo tudi priložnosti, ko smo lahko sami, ko lahko določene podatke o sebi zadržimo zase in ko se nihče ne »vtika« v naše življenje (Bien Karlovšek v: Pirc Musar, ur. et al. 2008: 18). Vsa ta pričakovanja bi lahko združili pod skupnim pojmom pravice do zasebnosti.

Delo predstavlja eno od osnovnih dejavnosti človeka. Človek za svoj obstoj in razvoj potrebuje materialne dobrine, ki so produkt dela, hkrati pa mu delo predstavlja tudi sredstvo za zadovoljevanje nematerialnih potreb. Ker je delo v organiziranih procesih bolj učinkovito, vstopamo ljudje v delovna razmerja. Učinkovitost dela je v veliki meri odvisna od kakovosti delovnega življenja, ker pa delovno življenje predstavlja velik del življenja na splošno, so tudi naše zadovoljstvo, samopodoba in samouresničenje odraz kakovosti delovnega življenja na delovnem mestu.

Ker sta delo in pravica do zasebnosti del našega vsakdana in njuno izvrševanje pogosto prihaja v konflikt, sem se v diplomski nalogi odločil na podlagi teoretične razprave, tujih in domačih pravnih virov, sodne prakse, mnenj državnih organov in dobre prakse podjetij raziskati, kje so meje zasebnosti v delovnem razmerju, upoštevajoč interese delavca in delodajalca.

Delovno razmerje ima kot osebno, odplačno in relativno trajno razmerje svoje specifike. Temeljilo naj bi na medsebojnem zaupanju delavca in delodajalca. Vendar imata pogodbeni stranki delovnega razmerja pogosto nasprotno interese. Delavci želijo kljub vstopu v delovno razmerje ohraniti čim več zasebnosti, delodajalci pa si prizadevajo, da bi za izboljšanje delovnih rezultatov in nadzor nad proizvodjalnimi sredstvi, ki so v njihovi lasti, čim bolj omejili in nadzorovali zasebnost delavca.

Omeniti pa velja še dva razloga za izbor omenjene teme. Prvi je nedvomno ta, da z razvojem sodobnih informacijskih tehnologij, ki se razvijajo hitreje, kot pa je pravo sposobno regulirati

razmerja med ljudmi, ki na njihovi podlagi nastanejo, postaja delavčeva zasebnost v delovnem razmerju vse manjša, nadzor pa vse enostavnejši (po Mišič v: Pirc Musar, ur. et al. 2008). Zato je nujno postaviti vsaj smernice, na podlagi katerih je mogoče postaviti mejo med še dopustnim nadzorom in nedopustnim. Informacijsko-komunikacijskim tehnologijam sem zato v nalogi posvetil posebno poglavje.

Drug razlog je vloga socialnega dela in socialnega delavca v organizacijah. Sam jo med drugim razumem tudi kot vlogo posrednika in mediatorja med interesi delavcev in delodajalcev. Varstvo zasebnosti v delovnem razmerju in na delovnem mestu naj bi temeljilo na medsebojnem dogovoru, za dosego katerega se morata delavec in delodajalec odpovedati delu svojih interesov, da dosežeta soglasje, ki je v korist obeh. To je lahko vloga socialnega delavca v organizaciji, ki ni na nobeni strani, a hkrati ščiti interese obeh, zato lahko vodi njuno medsebojno dogovarjanje.

V samem naslovu, pa tudi v nalogi sicer, raje uporabljam termin »*varstvo zasebnosti v delovnem razmerju*« in ne termina »*varstvo zasebnosti na delovnem mestu*«. V teoriji in praksi se pojavljata oba, označujeta pa dokaj podoben pojav, vsak s posebnimi poudarki.

Delodajalci lahko posegajo v zasebnost delavcev tudi na načine, ki bi jih težko uvrstili pod pojem »delovno mesto« (prosti čas, videz delavcev, njegova osebnost, podatki na internetu ipd.) Pripomniti velja tudi, da je potrebno termin delovno razmerje razlagati široko, vanj spada tudi varstvo zasebnosti neposredno pred sklenjenim delovnim razmerjem in po njegovem prenehanju.

Na podlagi teoretične razprave, pravnih virov, sodne prakse (slovenske in evropske), mnenj državnih organov in prakse podjetij na tem področju sem oblikoval sklepe in predloge, ki bodo pomagali postaviti občutljivo mejo med interesi delavcev in delodajalcev glede varstva zasebnosti v delovnem razmerju.

KAZALO

PREDGOVOR.....	4
KAZALO.....	6
1 UVOD.....	8
2 ZASEBNOST NA SPLOŠNO IN ZASEBNOST V DELOVNEM RAZMERJU.....	10
2.1 ZASEBNOST NA SPLOŠNO.....	10
2.2 ZASEBNOST NA DELOVNEM MESTU IN V DELOVNEM RAZMERJU.....	12
2.2.1 Socialni delavec v organizaciji kot mediator med interesi delavca in delodajalca.....	15
2.2.2 Primeri dobre prakse slovenskih podjetij pri varstvu zasebnosti v delovnem razmerju.....	17
2.3 VARSTVO ZASEBNOSTI V PRAVNIH VIRIH.....	19
2.3.1 Mednarodni pravni akti.....	19
2.3.2 Nadnacionalni viri EU.....	20
2.3.3 Ustava Republike Slovenije.....	21
2.3.4 Delovnopravno varstvo.....	22
2.3.5 Kazenskopravno varstvo.....	24
2.3.6 Civilnopravno varstvo.....	25
3 PRIMERJALNOPRAVNI POGLED.....	27
3.1 ZDA – PRAVICA DO ZASEBNOSTI KOT LASTNINSKA PRAVICA.....	27
3.2 EVROPA – PRAVICA DO ZASEBNOSTI KOT USTAVNA PRAVICA.....	30
4 PODROČJA DELAVČEVE ZASEBNOSTI.....	32
4.1 OSEBNI PODATKI.....	32
4.2 OSEBNE RAZMERE.....	35
4.3 OSEBNO STANJE.....	35
4.4 DEJAVNOSTI.....	38
4.5 VIDEZ.....	38
5 INFORMACIJSKO-KOMUNIKACIJSKE TEHNOLOGIJE IN ZASEBNOST.....	40
6 STALIŠČA DRŽAVNIH ORGANOV GLEDE ZASEBNOSTI V DELOVNEM RAZMERJU.....	45
6.1 INFORMACIJSKI POOBLAŠČENEC.....	45
6.1.1 Splošno.....	45
6.1.2 Odločbe Informacijskega pooblaščenca.....	47
6.1.3 Mnenja Informacijskega pooblaščenca.....	48
6.2 VARUH ČLOVEKOVIH PRAVIC.....	51
6.2.1 Splošno.....	51
6.2.2 Mnenji Varuha.....	51
6.2.2.1 Video nadzor na delovnem mestu.....	51
6.2.2.2 Zasebnost pri preizkusu usposobljenosti.....	52
7 SODNA PRAKSA.....	53
7.1 SLOVENSKA SODIŠČA.....	53
7.1.1 Nadzor delavcev s pomočjo detektivov.....	53
7.1.2 Izpiski telefonskih klicev in prestrezanje elektronske pošte.....	54
7.2 EVROPSKA SODIŠČA.....	55
7.2.1 Evropsko sodišče za človekove pravice.....	55

8 SKLEPI.....	57
9 PREDLOGI	59
10 LITERATURA IN VIRI.....	61
10.1 LITERATURA.....	61
10.2 PRAVNI VIRI	63
10.3 INTERNETNI VIRI	65
11 POVZETEK	67

1 UVOD

Zasebnost v delovnem razmerju je pomemben element kakovosti delovnega življenja, ki občutno vpliva na kakovost življenja na splošno. Z bolj pogostimi, lažjimi in manj zaznavnimi posegi v zasebnost ta postaja vedno večja vrednota. Glede na socialno-ekonomske okoliščine tudi zaposlitev postaja vedno pomembnejša. Interesi delavca in delodajalca v organizaciji glede varstva, nadzorovanja in poseganja v zasebnost tako pogosto pridejo v konflikt. Delavec želi kljub vstopu v delovno razmerje ohraniti čim več zasebnosti, delodajalec pa želi njegovo zasebnost čim bolj nadzorovati in omejevati.

V organizaciji ima zaposleni socialni delavec lahko poleg ostalih vlog tudi vlogo mediatorja med interesi delavca in delodajalca, ki lahko preraste v vlogo blažilca konfliktov. Zaradi specifičnosti delovnega razmerja, ki mora temeljiti tudi na medsebojnem zaupanju, je pogosto težko najti kompromis med interesi delavca in delodajalca, kar se tiče nadzora zasebnosti v delovnem razmerju oziroma na delovnem mestu.

V svoji diplomski nalogi bom tako na podlagi različnih pogledov na varstvo zasebnosti v delovnem razmerju in na delovnem mestu, na podlagi teoretične razprave, z analizo pravnih virov in sodne prakse ter s pridobljenimi podatki od slovenskih državnih organov, ki se najpogosteje v praksi soočajo z obravnavano problematiko, obravnaval naslednji problem:

Kako najti ravnovesje med pogosto konfliktnimi interesi delavcev in delodajalcev glede varstva delavčeve zasebnosti v delovnem razmerju?

Ugotoviti želim, do katere mere se morata pogodbeni stranki v delovnem razmerju odpovedati svojim interesom, da najdeta soglasje, ki koristi obema. Koliko je delodajalec zaradi nadzorovanja delovnega procesa in izboljšanja rezultatov dela upravičen omejevati in posegati v zasebnost delavca in kdaj se le-ta lahko temu upre? V razpravi se želim osredotočiti tudi na vedno bolj aktualne in pereče probleme glede nadzora zasebnosti preko sodobnih informacijskih

tehnologij na delovnem mestu, kot so službeni računalniki, nadzor obiskanih spletnih strani, branje elektronske pošte zaposlenih, nadzorovanje dohodnih in odhodnih klicev in podobno.

2 ZASEBNOST NA SPLOŠNO IN ZASEBNOST V DELOVNEM RAZMERJU

2.1 ZASEBNOST NA SPLOŠNO

Pravica do zasebnosti, ki spada pod osnovne, univerzalne in absolutne človekove pravice, je ustavno pripoznana in varovana pravica. Je osebna in osebnostna pravica, saj pripada posamezniku kot individuumu in je del njegove osebnosti in integritete. Pripada vsakomur in deluje *erga omnes*, nasproti vsem, tako proti ostalim posameznikom kot tudi proti državi. (Po Kaučič 2007). Je nepremoženjska pravica, njen obseg in pomen pa se spreminjata glede na vsakokratne družbene okvire.

Omejiti jo je mogoče le v izjemnih primerih zaradi nacionalne in javne varnosti, ljudske blaginje in ljudske morale. Vse pravice, tudi absolutne, so omejene le z enakimi ali močnejšimi pravicami drugih, pri čemer je treba upoštevati načelo sorazmernosti.

Zasebnost je sestavljena iz številnih vidikov človekovega življenja, zato je tudi njena definicija kompleksna in odvisna od vsakokratnega družbenega konteksta ter razvoja, predvsem pa od subjektivnega vidika, ki ga avtor želi posebej poudariti. Največkrat se zasebnost označuje kot pravica do osebne avtonomije, pravica, da te pustijo pri miru, pravica do zasebnega življenja, pravica nadzorovati informacije o sebi, pravica omejiti dostopnost do sebe, pravica ekskluzivnega nadzora dostopa do zasebnega področja, pravica zmanjšati nadlegovanje na najmanjšo možno mero, pravica do zaupnosti, intimnosti, tajnosti, zadržanosti idr. (Kovačič 2006: 39)

Prve zametke varstva posameznikovih pravic, tudi pravice do zasebnosti, zgodovinsko gledano je mogoče opaziti v *Magni Charti Libertatum*, ki je omejila moč vladarja nad posamezniki. *Habeas Corpus Act* je kasneje določil, da je mogoče odvzeti svobodo samo na podlagi sodnega akta, kar je poleg kazenskopravnega pomena tudi poseben napredek pri razvoju človekovih pravic in temeljnih svoboščin. *Bill of Rights* pa je zagotovil svobodo govora.

Svoj najizrazitejši razvoj je pravica doživela v 19. stoletju v času razvoja kapitalizma, ki je interes posameznika postavil pred druge interese, tudi pred državnega. Gre za delitev med javno in zasebno sfero, pojem zasebnosti pa je priznanje človekove individualnosti, povezane z nastankom človekovih pravic. V modernih demokratičnih družbah je zasebnost dojeta kot vrednota, h kateri je treba težiti, obenem pa tudi kot ideal, za katerega se je vredno boriti, saj omogoča človeka vredno, dostojanstveno življenje. (Bien Karlovšek v: Pirc Musar, ur. et al. 2008: 17).

Če je bila v preteklosti pravica do zasebnosti razumljena predvsem kot pravica posameznika nasproti državi, pa je danes pojmovana večinoma kot pravica posameznika nasproti zasebnim subjektom, kot so drugi posamezniki, delodajalci, korporacije, mediji in nasploh vsi akterji potrošniške družbe. V sedanjih razmerah se je država izkazala kot boljši varuh zasebnosti posameznika, za kar skrbi predvsem demokratični družbeni sistem in načelo pravne države, čigar ena temeljnih funkcij je tudi varstvo posameznika pred državo oziroma nosilci vsakokratne politične moči in oblasti, pred njihovo samovoljnostjo in arbitrarnostjo.

Zasebnost je težko definirati, saj je odvisna od človekove osebnosti in njegovih razmerij do drugih, v pravu pa delimo zasebnost na pet področij.

Ta področja so:

- informacijska zasebnost, povezana z osebnimi podatki in informacijami o posamezniku;
- zasebnost človeškega telesa, ki ščiti pred nedovoljenimi posegi v človeško telo;
- zasebnost človeške osebnosti, ki ščiti način izražanja, nazore in opredelitve;
- komunikacijska zasebnost, ki varuje vse vrste komunikacij in z njimi povezane podatke;
- prostorska zasebnost, ki varuje posameznika v vseh prostorih, kjer pričakuje zasebnost – dom, stanovanje, delovno mesto ipd. (Bien Karlovšek v: Pirc Musar, ur. et al. 2008: 20).

2.2 ZASEBNOST NA DELOVNEM MESTU IN V DELOVNEM RAZMERJU

Posebno specifiko na širokem področju varstva zasebnosti posameznika predstavlja pravica do zasebnosti v delovnem razmerju in varstvo le-te. Gre za povezovanje ustavno zagotovljenih osebnostnih pravic in delovnega prava. Z razvojem obeh pravnih panog so tekom zgodovine delavci pridobivali vedno več pravic v delovnem razmerju, arbitrarnost, samovoljnost in izkoriščevalski odnos delodajalcev pa se je manjšal. Delavec je iz objekta postal subjekt s svojimi pravicami in dolžnostmi v delovnem razmerju. (Po Štrovs 2008).

Najpomembnejša mednarodna organizacija, ki specifično skrbi za pravice delavcev, je Mednarodna organizacija dela – MOD (*International Labour Organization – ILO*), ki s svojimi konvencijami sicer najbolj skrbi za varstvo pri delu in zdravstveno varstvo, vendar ima vpliv tudi na druge pravice delavcev v delovnem razmerju.

Zasebnost je odvisna od osebe delavca in osebnih razmerij v delovnem razmerju. Ta oblika varstva zasebnosti se nanaša na pravice delavca v odvisnem, osebnem, razmeroma trajnem in odplačnem razmerju do delodajalca. Osebna vez med udeležencema razmerja, podrejenost, trajnost razmerja in zaupnost terjajo drugačno pojmovanje in varstvo zasebnosti v delovnem razmerju kot zasebnosti na splošno.

Posebnost varstva delavčeve zasebnosti je, da se nanaša na tri obdobja: obdobje pred sklenitvijo delovnega razmerja, med njegovim trajanjem in po njegovem prenehanju. (Cvetko 1999: 13). Gre za razumevanje delovnega razmerja v širšem smislu.

Izrednega pomena je tako tudi varstvo zasebnosti kandidatov, ki še niso vstopili v delovno razmerje in morda niti nikoli ne bodo, in bivših delavcev, ker ti dve skupini ponavadi niti ne posvečata posebne pozornosti pravici do zasebnosti. Obe skupini potencialnemu oziroma bivšemu delodajalcu pustita veliko osebnih in drugih podatkov, kasneje pa z delodajalcem nimata več nobenih stikov, morda jih niti ne želita imeti. Zato je zloraba njunih podatkov relativno enostavna in sama pravica do zasebnosti nezavarovana. Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št.

42/2002; 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007 Odl.US: U-I-45/07, Up-249/06-22, 103/2007, 45/2008-ZArbit; v nadaljevanju ZDR) tako v 28. členu določa, da mora delodajalec neizbranemu kandidatu na njegovo zahtevo vrniti vso dokumentacijo, ki jo je posredoval kot dokazilo o zahtevanih pogojih za zaposlitev (Senčur Peček v: Bečan et al. 2008: 148). Informacijski pooblaščenec pa meni, da mora delodajalec omenjene podatke neizbranega kandidata izbrisati iz svojih evidenc in jih ne uporabljati več.¹

Pred sklenitvijo delovnega razmerja v izbirnem postopku delodajalec od kandidatov dobiva predvsem osnovne osebne podatke in podatke o izpolnjevanju zahtevanih pogojev za zasedbo delovnega mesta. Odgovor na vprašanja, ki se ne nanašajo na naravo dela in značilnosti delovnega mesta ter posegajo v zasebnost kandidata, sme le-ta odkloniti, ne da bi to kakorkoli vplivalo na njegove možnosti biti izbran na delovno mesto.

V izbirnem postopku za nekatere poklice sme delodajalec bolj poseči v zasebnost kandidata kot za druge in od njega upravičeno zahtevati opravljanje psiholoških, vzdržljivostnih in drugih testov ter opravljanje zdravniškega pregleda, vendar le z namenom preveriti ustreznost kandidata za določeno delovno mesto in v mejah, ki ga to delovno mesto predvideva in zahteva. Na primer v zdravniškem spričevalu so lahko vsebovani samo podatki, ki se nanašajo na sposobnost delavca opravljati delovne naloge, ne pa ostali podatki o zdravstvenem stanju, diagnozah, preteklih zdravljenjih in podobno.

Ob sklenitvi delovnega razmerja s pogodbo o zaposlitvi začne delavec razpolagati z delodajalčevimi sredstvi, dobi pa tudi pregled nad delovanjem celotnega podjetja in delno tudi nad delodajalčevimi sredstvi. Delodajalcu pa po drugi strani daje na razpolago svojo delovno silo in velik del svojih osebnih podatkov. (Cvetko 1999: 105). Poleg osebnih podatkov mora delodajalec varovati tudi dostojanstvo zaposlenega med delovnim razmerjem.

¹ Podrobneje v podpoglavju o mnenjih Informacijskega pooblaščenca – 6.1.3.

Ob koncu delovnega razmerja mora delodajalec uničiti oziroma izbrisati podatke o delavcu², potrdilo o prenehanju delovnega razmerja, ki ga izroči delavcu pa ne sme vsebovati podatkov, ki bi delavcu lahko škodovali pri ponovnem iskanju in kandidiranju za delovno mesto.

Delodajalčev interes do omejevanja in nadzorovanja delavčeve zasebnosti izhaja iz njegove lastninske pravice nad delovnimi sredstvi, dejstva, da je delavec prostovoljno vstopil v delovno razmerje in pravice do nadzorovanja in izboljševanja delovnega procesa in rezultatov dela. Interes je bistvena sestavina pravice in izraža njen praktični cilj (Pavčnik 2007: 197). Pravica pa je interes, ki je pravno zavarovan (Jhering v: Pavčnik 2007).

Delodajalec želi delavca bolj osebno spoznati, da bi lahko delovni proces bolj prilagodil njegovim lastnostim in tako prišel do doseganja višje produktivnosti z določenimi sredstvi ali pa določeno produktivnost dosegel s čim manj sredstvi (t.i. ekonomsko načelo).

Po drugi strani pa delavcu že z ustavo pripada pravica do varstva zasebnosti, je del njegovega dostojanstva in osebne integritete ter pomemben del kakovosti delovnega življenja in temu primerno vpliva tudi na njegove rezultate dela. Delavec tako razpolaga s podatki, ki spadajo v poslovno skrivnost podjetja, delodajalec pa s tistimi, ki spadajo v delavčevo zasebnost.

Delovno razmerje je tudi razmerje med dvema neenakovrednima pogodbenima strankama (predvsem neformalno), šibkejšim delavcem in močnejšim delodajalcem, ki z razvojem sodobnih informacijskih tehnologij pridobiva še večjo oblast nad delavčevo zasebnostjo. Sonja Bien Karlovšek (v Pirc Musar, ur. et al. 2008: 19) pravi, da se delodajalčeva moč ne kaže le v ekonomski premoči, temveč tudi na občutljivem področju posameznikove svobode kot tiste dobrine, ki jo zasebnost varuje.

Zasebnost delavca v delovnem razmerju varuje več določb ZDR, najbolj neposredno pa ureja to delovnopravno materijo 46. člen ZDR, ki nosi naslov Varstvo delavčevih osebnih podatkov.

² Podrobneje v podpoglavju o mnenjih Informacijskega pooblaščenca – 6.1.3.

Osebni podatki delavcev se lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in dostavljajo tretjim osebam samo, če je to določeno s tem ali drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. (1. odstavek 46. člena ZDR).

Osebne podatke delavcev lahko zbira, obdeluje, uporablja in dostavlja tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebej pooblasti. (2. odstavek 46. člena ZDR.) Osebni podatki delavcev, za zbiranje katerih ne obstoji več zakonska podlaga, se morajo takoj zbrisati in prenehati uporabljati. (3. odstavek 46. čl. ZDR.)

Za varstvo osebnih podatkov, tudi v delovnem razmerju, prihajajo prav tako v poštev določbe Zakona o varstvu osebnih podatkov (Ur. l. RS, št. 86/2004; 113/2005-ZInfP, 51/2007-ZUstS-A, 67/2007, 94/2007-UPB1 v nadaljevanju ZVOP-1) in Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Ur. l. RS, št. 40/2006; v nadaljevanju ZEPDSV).

Oženje zasebnosti v delovnem razmerju ima pogosto nasprotne učinke kot jih predvidi delodajalec in so izrazito negativni. Delavci, ki so na delovnem mestu deležni nenehnega nadzora in doživljajo pomanjkanje občutka svobode, opravljajo svoje delo povprečno, ukalupljeno in manj kakovostno zaradi pomanjkanja ustvarjalnosti, samoiniciativnosti in avtonomije (Bien Karlovšek v: Pirc Musar, ur. et al. 2008: 19).

2.2.1 Socialni delavec v organizaciji kot mediator med interesi delavca in delodajalca

Socialno delo v organizaciji predstavlja sklop ukrepov, ki se izvajajo s ciljem, da se zagotovi izboljšanje delovnih in življenjskih pogojev, da se odstranijo asocialni pojavi pri zaposlenih in da se ohranja dosežen nivo zadovoljevanja potreb delavcev in delodajalcev. Socialni delavec namenja največ pozornosti najbolj ogroženim kategorijam delavcev, ki potrebujejo dodatno

varstvo. Mednje lahko štejemo mladoletne, hendikepirane, nosečnice, pripadnike etničnih in verskih manjšin in ostale.

Socialno delo v podjetju je posebno področje socialnega dela, ki pa ima bistvene temeljne značilnosti socialnega dela: izboljševanje medčloveških odnosov, odpravljanje konfliktov in razreševanje težav, pomoč v kompleksnih psihosocialnih težavah, medosebnih odnosih, izboljšanje kakovosti delovnega življenja, funkcioniranje zaposlenih v delovni sredini (Rapoša – Tanjšek 1997). Vloga socialnega dela je večinoma preventivna, čeprav pogosto opravlja tudi intervencije ter odpravlja nastale neželene in škodljive posledice oziroma zmanjšuje škodo. V današnjem času, ko delovno življenje zajema velik del našega življenja na splošno, njegova kakovost pa predstavlja del kakovosti življenja, je v ospredju naloga socialnega dela poskrbeti za čim višjo kakovost delovnega življenja.

Menim, da je vloga socialnega dela in zaposlenega socialnega delavca v organizaciji večinoma odvisna od dejavnosti, s katero se organizacija ukvarja in od moči ter volje socialnega delavca, da si izbori položaj, ki mu pripada in za katerega je kompetenten. Danes lahko ocenjujemo vlogo socialnega dela v neprofitnih organizacijah kot partnersko, ponekod celo kot primarno oz. matično področje delovanja.

Problem pa se pojavi pri profitnih organizacijah – podjetjih, ki na trgu opravljajo pridobitno dejavnost, in drugih oblikah. Menim, da je socialno delo v podjetjih izgubilo nekdanji položaj, ki jim je upravičeno pripadal. Nekaj so k temu nedvomno prispevale spremembe družbenega sistema, uvedba kapitalizma in posledično sprememba vrednot, vendar menim, da to ni edini razlog. Pogosto tudi sami socialni delavci niso zaupali lastni kompetentnosti in občutku potrebnosti v podjetju, tako da je dandanes socialno delo v podjetjih žal večinoma sekundarno področje prakse dela, saj pogosto ni enakovreden partner drugim strokam v podjetjih, pač pa opravlja le določene dejavnosti socialnega dela, z močnimi elementi drugih strok, kar pogosto preraste v zgolj izvrševanje navodil in uresničevanje ciljev, ki jih zastavijo akterji matičnih strok v podjetjih (ekonomisti, pravniki, managerji idr.)

V primeru konflikta med interesi delavca in delodajalca vidim vlogo socialnega delavca v podjetju kot mediatorja med temi interesi, kot posrednika med obema stranema pogodbe o zaposlitvi, da z medsebojnim popuščanjem dosežeta sporazum. Ker ni ne na strani delavcev kot tudi ne delodajalcev, je njegova vloga relativno objektivna, zato mu nasprotujoči si stranki tudi lažje zaupata. Z njegovo pomočjo in medsebojnim vzajemnim popuščanjem lahko najdeta skupno soglasje, ki koristi obema, seveda pa se mora za to vsak odpovedati delu lastnih interesov.

Menim, da bi v prihodnje kazalo posvetiti več pozornosti odnosu delavec-delodajalec oziroma aktivneje vključiti delodajalce in se ne ukvarjati le z delavci in njihovo problematiko.

2.2.2 Primeri dobre prakse slovenskih podjetij pri varstvu zasebnosti v delovnem razmerju

Ob Evropskem dnevu varstva osebnih podatkov, 28. januarja 2009, je Urad informacijske pooblaščenke na podlagi inšpekcijskega nadzora v okviru rednih pregledov, začetega po uradni dolžnosti, podelil nagradi za dobro prakso na področju varovanja osebnih podatkov v javnem in zasebnem sektorju. Nagradi sta prejeli Ministrstvo za obrambo Republike Slovenije (v nadaljevanju MORS) in podjetje Cetis, grafične in dokumentacijske storitve, d.d. Še devet podjetij pa je prejelo ISO certifikat za področje varovanja informacij (ISO/IEC 27001), ki predstavlja vzpostavitev celovitega sistema varovanja informacij in posledično tudi osebnih podatkov.

Podjetje Cetis, d.d., ki svojo raven varstva zasebnosti dokazuje tudi s certifikatom ISO/IEC 27001, ima glede na obrazložitev nagrade *»izredno dodelan in učinkovit sistem organizacijskih, tehničnih in logično-tehničnih postopkov in ukrepov za zavarovanje osebnih podatkov«*. (<http://www.ip-rs.si/novice/detajl/nagrajenci-ob-letosnjem-evropskem-dnevu-varstva-osebni-podatkov/> 26. 5. 2009)

Postopki za varovanje podatkov so prilagojeni glede na tveganje in naravo podatkov. Zaposleni v podjetju so seznanjeni s postopki in ukrepi za varovanje podatkov, kakor tudi z dolžnostmi varovanja osebnih podatkov drugih zaposlenih, s katerimi prihajajo v stik. Cetis, d.d. pa še posebno zglede varuje prostore personalizacijskega centra, kjer izdelujejo potne liste, osebne izkaznice in bančne kartice ter obdelujejo s tem povezane osebne podatke.

MORS po besedah Urada »odlikuje izredno natančno zastavljen sistem pristojnosti obdelave osebnih podatkov, ki pa se z vojaško skrbnostjo tudi izvaja« (<http://www.ip-rs.si/novice/detajl/nagrajenci-ob-letosnjem-evropskem-dnevu-varstva-osebni-podatkov/> 26. 5. 2009)

Največji bazi podatkov, ki jih obdelujejo, sta evidenca zaposlenih in vojaška evidenca. Na osnovi Centralnega registra RS prebivalstva v vojaški evidenci zbirajo podatke tudi o delovno sposobnih državljanih in podatke o civilni zaščiti. Podatki se vodijo elektronsko, nadzor pa se izvaja nivojsko. Dostop do podatkov imajo le pooblaščen osebe, ki morajo pridobiti dovoljenje na treh nivojih. Dostop in prenos podatkov sta zavarovana s kriptografskimi napravami, vsak vpogled v zbirko pa je natančno zabeležen.

Podatke v evidenci zaposlenih pridobivajo večinoma od samih prosilcev za delovna mesta, nekaj pa jih posreduje tudi Obveščevalno varnostna služba (OVS), ki izvaja varnostna preverjanja posameznikov in dostopa do tajnih podatkov. V evidenci so tako zbrani le podatki o tem, če je oseba pridobila pozitivno ali negativno oceno ter stopnjo zaupnosti glede dostopa do podatkov, same podrobnosti preverjanja pa v evidenci niso zabeležene. V evidenci se vodi tudi zdravstvena sposobnost zaposlenih za delo, ki pa ne zajema podrobnejših podatkov o zdravstvenem stanju posameznika.

2.3 VARSTVO ZASEBNOSTI V PRAVNIH VIRIH

2.3.1 Mednarodni pravni akti

Predstavljajo sodobno civilizacijsko pridobitev človeštva. Človeku priznavajo pravice na podlagi dejstva, da je človek in da vsakomur pripadajo enake pravice ne glede na raso, barvo, spol, veroizpoved, politično prepričanje, narodni ali socialni izvor ali kakršnekoli druge osebne okoliščine. Sprejeti so bili na podlagi skupnih vrednot narodov, ki so se običajno oblikovale kot odgovor na mejnike v zgodovini človeštva, ki so predstavljali degradacijo in zanikanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin (revolucionarna gibanja, vojne, totalitarni režimi ipd.).

Najpomembnejši mednarodni pravni akti s področja varstva zasebnosti in varstva zasebnosti v delovnem razmerju so:

- **Splošna deklaracija o človekovih pravicah**, sprejeta in razglašena s strani Generalne skupščine Združenih narodov 10. decembra 1948 z **resolucijo št. 217 A (III)**. V 12. členu postavlja temelje pravice varovanja zasebnosti:

»Nikogar se ne sme nadlegovati s samovoljnim vmešavanjem v njegovo zasebno življenje, v njegovo družino, v njegovo stanovanje ali njegovo dopisovanje in tudi ne z napadi na njegovo čast in ugled. Vsakdo ima pravico do zakonskega varstva pred takšnim vmešavanjem ali takšnimi napadi.«

- **Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah**, sprejet s strani Generalne skupščine Združenih narodov 16. decembra 1966 z **resolucijo št. 2200 A (XXI)**. Veljati je pričel 23. marca 1976. (V Sloveniji velja na podlagi pravnega nasledstva; Ur. l. RS, št. 35/92-MP, št. 9/92). 17. člen pakta prevzema zgoraj omenjeni člen deklaracije in se glasi:

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

- **Evropska konvencija o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah** je bila sprejeta s strani Sveta Evrope v Sloveniji ratificirana 13. 6. 1994 z Ur. l. RS MP, št. 7-41/1994 (RS 33/1994). 8. člen konvencije ureja pravico do zasebnosti:

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

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

2.3.2 Nadnacionalni viri EU

Evropski parlament in Svet Evropske unije sta 24. 10. 1995 sprejela **Direktivo št. 95/46 ES o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov** (UL L 281, 23. 11. 1995, str. 31-50; v nadaljevanju Direktiva 95/46/ES).

Svoja mnenja o varstvu osebnih podatkov, ki jih je Evropska komisija sprejela v Direktivi 95/46/ES, pa daje tudi t.i. Delovna skupina 29, ki Evropski komisiji daje mnenja glede varstva osebnih podatkov. Skupina je sestavljena iz predstavnikov vseh držav Evropske unije, Slovenijo predstavlja Informacijski pooblaščenec (Rupnik v: Pirc Musar, ur. et al. 2008: 135).

12. 6. 2002 pa sta Evropski parlament in Svet Evrope sprejela **Direktivo št. 2002/58/ES o obdelavi osebnih podatkov in varstvu zasebnosti na področju elektronskih komunikacij** (UL L 201, 31. 7. 2002, str. 37-47; t.i. Direktiva o zasebnosti in elektronskih komunikacijah). Sledeč naglemu razvoju informacijsko-komunikacijskih tehnologij (IKT) je razširila prejšnjo direktivo, bistveno pa posegla v zagotavljanje zasebnosti storitev in zaupnosti informacij ter omogočila možnost izvrševanja pravice do zasebnosti. Vsem, razen uporabnikom samim, se prepoveduje poslušanje, prisluškovanje, shranjevanje, prestrazanje ali nadziranje komunikacij, razen za namene zakonite poslovne prakse ali pod pogojem izrecne privolitve. (Po Vukelič 2007).

2.3.3 Ustava Republike Slovenije

Ustava Republike Slovenije (Ur. l. RS, št. 33I/1991-I; 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006; v nadaljevanju Ustava RS) zagotavlja varstvo več dimenzij zasebnosti, ki so vsebovane v naslednjih členih:

- 34. člen Ustave RS – Pravica do osebnega dostojanstva in varnosti:

Vsakdo ima pravico do osebnega dostojanstva in varnosti.

- 35. člen Ustave RS – Varstvo pravic zasebnosti in osebnostnih pravic:

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

- 36. člen Ustave RS – Nedotakljivost stanovanja:

Stanovanje je nedotakljivo.

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

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

Preiskava se sme opraviti samo v navzočnosti dveh prič.

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

- 37. člen Ustave RS – Varstvo tajnosti pisem in drugih občil:

Zagotovljena je tajnost pisem in drugih občil.

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

- 38. člen Ustave RS – 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.

Moč ustavnih norm prepoveduje vsak poseg v te pravice, razen tistih, ki so izrecno določeni ali omejeni s pravicami drugih, v primeru pogodbenih strank v delovnem razmerju je lastninska pravica delodajalcev omejena z delavčevo pravico do svobode izražanja, do zasebnosti ipd. (Bien Karlovšek v: Pirc Musar, ur. et al. 2008: 27).

2.3.4 Delovnopravno varstvo

Tekom zgodovinskega razvoja pravnega varstva pravice do zasebnosti se je zmanjševal vpliv javnopravnega, predvsem kazenskega varstva, in krepil vpliv civilnopravnega varstva zasebnosti

(Cvetko 1999: 198). Tako je z odcepitvijo delovnega prava od civilnega postalo osrednje delovnopravno varstvo zasebnosti v delovnem razmerju.

Temeljni področni zakon za delovnopravno varstvo pravic je **Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)**. V poštev pridejo zlasti člani 44, 45 in 46, ki so zajeti v d odseku (Obveznost varovanja delavčeve osebnosti) drugega poglavja (Obveznosti delodajalca) ZDR.

44. člen ZDR ureja splošno varstvo delavčeve osebnosti. Delodajalec mora varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost. Obveznost delodajalca se nanaša na obdobje delovnega razmerja, kakor tudi na obdobje pred sklenitvijo in po prenehanju delovnega razmerja. Določbo konkretizirata 45. in 46. člen zakona, kršitve določbe pa so sankcionirane s kazenskimi določbami tega zakona.

45. člen ZDR ureja varovanje dostojanstva delavca pri delu. Omenjeni člen se sicer neposredno ne nanaša na varstvo delavčeve zasebnosti v delovnem razmerju, vendar je varstvo dostojanstva delavca pri delu nujno povezano z varstvom njegove zasebnosti. Določba tako pravi, da je delodajalec dolžan zagotavljati takšno delovno okolje, v katerem noben delavec ne bo izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave, ki vključuje neželjeno fizično, verbalno ali neverbalno ravnanje ali drugemu na spolu temelječemu vedenju, ki ustvarja zastrašujoče, sovražne ali ponižujoče delovne odnose in okolje ter žali dostojanstvo moških in žensk pri delu, s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev. Zavrnitev zgoraj opisanega ravnanja s strani delavca, ne sme biti razlog za diskriminacijo delavca, v primeru spora pa je dokazno breme na strani delodajalca (Štrovs 2008: 97).

46. člen ZDR ureja varstvo delavčevih osebnih podatkov. Osrednji člen ZDR, ki ureja varstvo delavčeve zasebnosti v delovnem razmerju, je prav ta. Celovito ureja varstvo osebnih podatkov, odločbe sodišč in mnenja državnih organov ga konkretnije vsebinsko realizirajo v praksi. Člen določa, da se osebni podatki delavcev lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in dostavljajo tretjim osebam samo, če je to določeno s tem ali drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim

razmerjem. V kolikor se zbirajo podatki na podlagi podzakonskega predpisa ali celo internega akta delodajalca, sta takšna zbirka ali katalog podatkov nezakonita (Štelcer 2008: 161).

Osebnne podatke delavcev lahko zbira, obdeluje, uporablja in dostavlja tretjim samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebej pooblasti. Podatki delavcev, za zbiranje katerih ne obstoji več zakonska podlaga, se morajo takoj zbrisati in prenehati uporabljati. Vse zgoraj opisane določbe se uporabljajo tudi za osebne podatke kandidatov za zaposlitev.

Zakon o elektronskih komunikacijah (Ur. l. RS, št. 43/2004; 86/2004-ZVOP-1, 129/2006, 13/2007-UPB-1, 102/2007-ZDRad) ureja predvsem vprašanja zasebnosti pri uporabi informacijsko-komunikacijskih tehnologij. V poštev pridejo predvsem določbe glede pravic uporabnikov in zaščite tajnosti, zaupnosti ter varnosti elektronskih komunikacij. Urejena je tudi hramba podatkov o prometu elektronskih komunikacij.

Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Ur. l. RS, št. 40/2006) pravno ureja evidence o zaposlenih delavcih, o stroških dela, o izrabi delovnega časa, o oblikah reševanja kolektivnih delovnih sporov pri delodajalcu.

Zakon o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1) celovito ureja varovanje področja zasebnosti, ki se nanaša na varstvo osebnih podatkov delavca³. Zakon 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. Njegova osnovna načela so: zakonitost in poštenost, sorazmernost in prepoved diskriminacije.

2.3.5 Kazenskopravno varstvo

Nekaterim posegom v zasebnost v delovnem razmerju je zakonodajalec pripisal takšno moč, da so inkriminirani kot kazniva dejanja. Od 1. 11. 2008 je v veljavi nov kazenski zakonik KZ-1 (Ur.

³ Podrobneje v 4. poglavju Področja delavčeve zasebnosti

I. RS, št. 55/2008; 66/2008-popr.; v nadaljevanju KZ-1), slovenska sodišča pa zaradi načela, da se za storilca uporabi zakon, ki je veljal ob izvršitvi kaznivega dejanja, razen, če je nov zakon za storilca milejši, uporabljajo tudi prejšnji kazenski zakonik KZ (63/1994, 70/1994-popr.; 23/1999, 60/1999 Odl.US: U-I-226/95, 40/2004, 95/2004-UPB1, 37/2005 Odl.US: U-I-335/02-20, 17/2006 Odl.US: U-I-192/04-16, 55/2008; 66/2008-popr., 89/2008 Odl.US: U-I-25/07-43, 5/2009 Odl.US: U-I-88/07-17; v nadaljevanju KZ).

Ker so člani obeh zakonikov, ki urejajo to kazenskopravno materijo, različni, navajam le naslove oziroma vsebino, ki opisujejo dejansko stanje. Kazenska zakonodaja inkriminira naslednja ravnanja, ki spadajo v krog poseganja v zasebnost: kršitev enakopravnosti; neupravičena vsebina preiskave; neupravičeno prisluškovanje in osebno snemanje; nedovoljena objava zasebnih pisanj; neupravičena izdaja poslovne skrivnosti; zloraba osebnih podatkov (Cvetko v: Bečan et al. 2008: 208).

2.3.6 Civilnopravno varstvo

Za civilnopravna razmerja je značilno avtonomno in od države neodvisno (dispozitivno) urejanje pravnih razmerij, ki temelji na soglasju pogodbenih strank. V preteklosti so bila delovna razmerja del civilnega prava, tekom razvoja delavčevih pravic in posledično interveniranja države zaradi preprečevanja izkoriščevalskih odnosov ter zagotavljanja pravic delavcem, pa se je delovno pravo osamosvojilo od civilnega (Štrovs 2008: 17-18). Moderno delovno pravo je samostojna pravna panoga, umestili pa bi ga lahko delno v zasebno (svoboda v okviru zakonskih določb) in delno v javno pravo (državna regulacija in intervencija).

Danes zato civilnopravno varstvo pravic do zasebnosti v delovnem razmerju ni osrednje, je pa vendarle relevantna tudi ureditev v Obligacijskem zakoniku (Ur. l. RS, št. 83/2001; 32/2004, 28/2006 Odl.US: U-I-300/04-25, 29/2007 Odl.US: U-I-267/06-41, 40/2007, 97/2007-UPB1; v nadaljevanju OZ) in Zakonu o pravnem postopku (Ur. l. RS, št. 26/1999; 83/2002 Skl.US: U-I-21/02-6, 96/2002, 12/2003-UPB1, 58/2003 Odl.US: U-I-255/99-28, 73/2003 Skl.US: U-I-137/00-21, 2/2004, 2/2004-ZDSS-1 (10/2004 popr.), 36/2004-UPB2, 69/2005 Odl.US: U-I-145/03-9,

90/2005 Odl.US: Up-258/03-14, U-I-74/05, 43/2006 Odl.US: U-I-55/04-10, Up-90/04-15, 69/2006 Odl.US: Up-236/04-16, U-I-314/06, 52/2007, 73/2007-UPB3, 101/2007 Odl.US: Up-679/06-66, U-I-20/07, 102/2007 Odl.US: Up-2089/06-31, U-I-106/07, 45/2008-ZArbit, 45/2008, 62/2008 Skl.US: U-I-275/06-7, Up-811/07-7, 111/2008 Odl.US: U-I-146/07-34, 116/2008 Skl.US: U-I-253/07-6, Up-2118/06-6, 121/2008 Skl.US: U-I-279/08-8; v nadaljevanju ZPP).

V poštev pridejo naslednje določbe:

- OZ:

134. čl: Zahteva za prenehanje kršitev osebnostnih pravic. Vsakdo lahko zahteva od sodišča ali drugega pristojnega organa, da odredi prenehanje dejanja, s katerim se krši nedotakljivost človekove osebnosti, njegovega osebnega ali družinskega življenja. Sodišče ali drug organ lahko odredi, da bo kršitelj moral plačati oškodovancu denarni znesek, če s kršitvijo ne preneha.

178. čl: Objava sodbe ali popravka. Sodišče lahko odredi, da se na stroške kršitelja objavi sodba oziroma popravek ali preklic njegove izjave.

179. čl: Denarna odškodnina. Poseg v zasebnost kot osebnostno pravico je tudi civilni delikt za katerega je kršitelj odškodninsko odgovoren (Polajnar Pavčnik 1994: 608). Pod določenimi pogoji oškodovancu pripada denarna odškodnina zaradi telesnih ali duševnih bolečin ali strahu, ki ga je utrpel zaradi kršiteljevega ravnanja, četudi materialna škoda ni nastala. Višina odškodnine je odvisna od prizadete dobrine, v tem primeru od kršitve pravice.

- ZPP:

181. čl: Ugotovitvena tožba. Namenjena je tožeči stranki, da sodišče le ugotovi obstoj ali neobstoj kakšne pravice ali pravnega razmerja oziroma pristnost ali nepristnost listine. Tožba se lahko vložijo pod pogojem, da ima stranka od te ugotovitve pravno korist.

3 PRIMERJALNOPRAVNI POGLED

3.1 ZDA – PRAVICA DO ZASEBNOSTI KOT LASTNINSKA PRAVICA

V ZDA pravice do zasebnosti kot samostojne pravice v preteklosti niso poznali, tudi danes pa jo razlagajo bistveno drugače kot v Evropi⁴. Vidiki zasebnosti so izvirali iz lastninske pravice, ki je veljala za absolutno in neodtujljivo. Vrhovno sodišče ZDA je v primeru *Olmstead v. United States* pravico do zasebnosti opredelilo kot »*The most comprehensive of rights and the rights most valued by civilized men*«. (Po Turkington 1999). Iz lastninskega razumevanja zasebnosti sledi, da lahko lastnik s svojo lastnino naredi karkoli, torej tudi proda in tako izgubi nadzor nad njo (Kovačič 2006: 51).

Tovrstno razumevanje v ZDA prevladuje predvsem pri zbiranju osebnih podatkov. Ker delavci prostovoljno stopajo v delovna razmerja, imajo delodajalci njihove osebne podatke za osebno last in ne last delavcev, torej jih lahko prodajajo ali javno objavljajo. Delavec s posredovanjem osebnih podatkov delodajalcu izgubi nadzor nad njimi. Delodajalci naj bi bili upravičeni posegati v zasebnost delavcev na podlagi lastništva delovnih sredstev. V ZDA varstvo zasebnosti ni ustavna kategorija, s predpisi so urejeni le najbolj grobi posegi v intimno sfero delavca s strani delodajalca.

Področje zasebnosti ureja v glavnem *Privacy Act*, ki pa se nanaša le na zvezno vlado in njene agencije, ne pa tudi na zasebni sektor. Področje delno ureja še *Freedom of Information Act*. Leta 2001 pa je *USA Patriot Act* legaliziral zbiranje sledov elektronske pošte in IP naslovov ter tako močno omejil pravice delavcev do zasebnosti na delovnem mestu (Mišič v: Pirc Musar, ur. et al. 2008: 111).

Delodajalci v ZDA večinoma nasprotujejo državni regulaciji zaščite zasebnosti v delovnem razmerju in menijo, da zadostuje samoregulacija s strani podjetij. (Kovačič 2006: 58). Varstvo

⁴ Pod izrazom »Evropa« so mišljene prakse v evropskih državah na splošno kot njihov skupni imenovalec nasproti praksi ZDA. V tem kontekstu izraz ne pomeni nujno le držav Evropske unije.

delavčeve zasebnosti je sicer zakonsko nekoliko bolj urejeno v primerih, ko je delodajalec država.

Tako lahko delodajalec v ZDA prisluškuje delavčevim telefonskim pogovorom in jih celo posname za namene izobraževanja (Mišič v: Pirc Musar, ur. et al. 2008: 113), sledi uporabi interneta in prestreza elektronsko pošto, čeprav o slednji metodi Vrhovno sodišče še ni izreklo mnenja. Navedene ukrepe lahko delodajalec uporabi brez kakršnihkoli pravnih pogojev, sodnih nalogov ali obvestil delavcu. V zadnjih letih se je pravica do zasebnosti še zožila na račun varnosti in odvracanja od terorističnih napadov.

Raziskava *American Management Association* iz leta 2001 o nadzoru na delovnem mestu v ZDA je pokazala, da 43% podjetij nadzoruje uporabo telefona; 37% uporablja video nadzor; 36% pregleduje datoteke v računalnikih zaposlenih; 47% pregleduje elektronsko pošto zaposlenih; 63% uporabo interneta; 19% pa jih spremlja uporabo računalnika (Schulman v: Kovačič 2006: 62).

Ista raziskava, izvedena leta 2007, je pokazala precejšen porast vseh oblik nadzora. Tomšič (v Pirc Musar, ur. et al. 2008) navaja, da po omenjeni raziskavi 51% podjetij izvaja videonadzor ter beleži klicane številke in dolžino pogovorov; 50% jih pregleduje datoteke v delavčevih računalnikih; elektronsko pošto pregleduje 55% delodajalcev; 65% blokira dostop do določenih spletnih strani; 76% nadzira uporabo interneta; samo uporabo računalnika pa nadzoruje 36% delodajalcev. Med spletnimi stranmi, ki so najpogosteje blokirane, se pojavljajo tiste s pornografsko vsebino, s spletnimi igrami, socialnimi omrežji in zabavo.

Tovrstno omejevanje zasebnosti zaposlenih je s strani delodajalcev argumentirano predvsem kot zaščita pred varovanjem poslovnih skrivnosti in pred odškodninskimi tožbami zaradi neustreznega ravnanja zaposlenih (pošiljanje žaljive elektronske pošte ipd.). Omeniti velja, da navedeni ukrepi, četudi morda imajo pozitiven učinek na delovne rezultate zaposlenih, rušijo notranjo kohezivnost delovnih kolektivov, medsebojno zaupanje, nenazadnje poslabšujejo tudi kakovost delovnega življenja zaposlenih, kar močno vpliva na rezultate dela in na sam ugled

delodajalca. Ameriški delavci so tako glede varstva zasebnosti v delovnem razmerju v bistveno slabšem položaju kot delavci v Evropi.

Omeniti pa velja še izredno pomemben mejnik pri omejevanju zasebnosti posameznikov v ZDA, ki ga predstavljajo teroristični napadi 11. septembra 2001. Strah Američanov je postavil javno varnost pred pravico do zasebnosti. Pravica do zasebnosti, ki je močno usidrana v ameriški individualistični (vsaj v primerjavi z Evropo) mentaliteti, se je bila pripravljena podrediti javnemu interesu in kolektivnemu občutku varnosti. Poostreni ukrepi, kot so zbiranje sledov elektronske pošte in IP naslovov računalnikov, so bili uvedeni tudi na delovnih mestih.

Konkretno lahko ameriški delodajalci preiščejo delavčevo pisarno, kovček, avtomobil, nadzirajo računalnike, preverjajo in snemajo telefonske pogovore. Delavce lahko nadzirajo z video kamerami, magnetnimi karticami in jih pošljejo na testiranje o uporabi drog.⁵ Omenjeni ukrepi v Evropi predstavljajo grob poseg v ustavno zagotovljene pravice do zasebnosti (tudi v delovnem razmerju).

Pričakovati je, da se bodo pravice zaposlenih do zasebnosti v delovnem razmerju v ZDA še zoževale. Želja po nadzorovanju se bo povečala, tako s strani delodajalcev kot tudi državnih varnostnih služb, ki pa nenazadnje svoje pristojnosti širijo na podlagi kolektivnega konsenza skupnosti. Vedno cenejše in zmogljivejše tehnologije bodo omogočale bolj prefinjene in natančne metode nadzorovanja zasebnosti. Vprašanje je, koliko smo se pripravljene odpovedati svoji zasebnosti za zagotovitev boljše varnosti?

⁵ Več v: Pirc Musar, Nataša (ur.) et. al. 2008. *Zasebnost delavcev in interesi delodajalcev – kje so meje?* Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije, str. 112-113.

3.2 EVROPA – PRAVICA DO ZASEBNOSTI KOT USTAVNA PRAVICA

Drugačna je razlaga in varstvo pravice do zasebnosti v delovnem razmerju v evropskih državah. Razlika izhaja iz drugačnega pojmovanja lastninske pravice, kjer so lastniki delovnih sredstev omejeni s pravicami drugih, v tem primeru delavcev, predvsem pa je pravica do zasebnosti priznana na ustavni ravni. Vsebovana je bodisi v ustavah bodisi ji je takšno moč dala praksa in mnenja ustavnih sodišč. V Evropi tako na primer lastništvo telefonskega priključka za razliko od ZDA ni podlaga za beleženje klicev, njihovega trajanja ali celo prisluškovanja (t. i. *prometni podatki*⁶), torej lastništvo priključka ni vezano na obseg varstva pravice. Posegi v pravico do zasebnosti morajo imeti pravno podlago in vnaprej jasno opredeljen namen.

Med drugim je na večje varstvo zasebnosti v Evropi vplivala izkušnja s totalitarnimi režimi, ki so pomenili veliko degradacijo pravice do zasebnosti kot osnovne človekove pravice, na podlagi katere je posameznik zaščiten tudi oziroma predvsem s strani države. Tej »slepi veji« v zgodovinskem razvoju demokratičnih držav in grozotam obeh svetovnih vojn je sledil podpis številnih mednarodnih aktov o človekovih pravicah, med katerimi je najpomembnejša Evropska konvencija o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah, in posledično ustanovitev Evropskega sodišča za človekove pravice (ESČP).

Konvencija v 8. členu določa, da ima vsakdo pravico do spoštovanja svojega zasebnega in družinskega življenja, svojega doma in dopisovanja. Oblast se v pravico ne sme vmešavati, omejiti jo je mogoče le na podlagi nujnosti za državno varnost, javno varnost ali ekonomsko blaginjo države, za preprečevanje nereda ali zločina, da se zavaruje zdravje ali morala ali da se zavarujejo pravice in svoboščine drugih ljudi (2. odstavek 8. člena EKČP). Pravice je mogoče omejiti le z zakonom.

Zaradi negativnih izkušenj v preteklosti je v mednarodnih aktih pomembno mesto dobila tudi pravica do zasebnosti kot temeljna človekova pravica in svoboščina. Tudi k okrepitvi varstva zasebnosti v delovnem razmerju so pripomogle kasnejše odločitve Evropskega sodišča za

⁶ Podrobneje o pojmu prometnih podatkov v Pirc Musar, ur. et al. 2008: 98-106.

človekove pravice (ESČP), ki so v dokaj podobnih primerih pogosto zavzele nasprotno stališče kot Vrhovno sodišče ZDA.

V Evropi je zasebnost v delovnem razmerju zaščiten bolj kot v ZDA, saj velja obveznost delodajalca, da zaposlene vsaj obvesti o možnosti nadzora na delovnem mestu, poleg tega pa je v primeru nadzora telekomunikacij dovoljen samo tisti nadzor, ki se nanaša na samo delo. (Kovačič 2006: 85).

V Evropi tudi prihaja do manjših razlik glede varstva zasebnosti v javnem in zasebnem sektorju kot v ZDA, saj večina evropskih držav pravico do zasebnosti vrednoti skozi javni interes kot varovanje javne morale in ljudske blaginje.

Menim, da same razlike v pojmovanju zasebnosti in njenega varstva v Evropi in ZDA izvirajo iz drugačne mentalitete in vrednostnega okvira narodov. Težko bi rekli, da Američani svoje pojmovanje zasebnosti in posege v njo razumejo kot pretirane. Tudi sam razvoj pojmovanja je rezultat družbenih, kulturnih, ekonomskih in zgodovinskih okoliščin in kot tak v svojem kontekstu tudi najboljše deluje.

Problem pa vidim v tem, da se v prihodnosti lahko zgodi, da ameriško pojmovanje zasebnosti in njenega razvoja zaradi strahu pred lastno varnostjo »uvozimo« iz ZDA. Ker razmišljanje utegne prehajati hitreje, kot pa se spreminjajo vrednote Evropejcev, menim, da bi lahko tovrstne metode v Evropi povzročile veliko škodo, saj bi jih ljudje sprejeli za svoje, ne da bi jih tudi ponotranjili.

4 PODROČJA DELAVČEVE ZASEBNOSTI ⁷

4.1 OSEBNI PODATKI

Osebni podatki kažejo na lastnosti, stanja ali razmerja določene ali določljive osebe, ne glede na obliko v kateri so izraženi (Jerše v: Pirc Musar, ur. et al. 2008: 29). Širše gledano so osebni podatki vsaka informacija o določeni osebi. Izhajajo iz raznih uradnih evidenc in evidenc delodajalca, ki jih potrebuje pri sklenitvi delovnega razmerja, kot so ime, priimek, naslov bivališča, kraj in datum rojstva, izobrazba, davčna številka, številka transakcijskega računa in podobno (Polajnar Pavčnik 1994).

Tako se smejo zbirati le zakonsko določeni podatki in to v obsegu, ki je nujno potreben ter z namenom, ki je vnaprej opredeljen in določen. Ti podatki morajo biti zavarovani pred posegi tretjih oseb in vedno dostopni delavcu oziroma osebi, o kateri so zbrani. Prav tako morajo biti izrecno in natančno opredeljeni pojmi glede zbiranja podatkov, saj si pogodbeni stranki v delovnem razmerju iste pojme razlagata različno (sploh če za tem stoji nasproten interes).

Omeniti velja tudi obveznost delavca, da tudi sam poskrbi za ustrezno varstvo osebnih podatkov in jih ne posreduje komurkoli, ki ne izkaže jasnih kriterijev potrebnosti tovrstnega ravnanja in varstva podatkov. Če delavec ne bo postavil meje, tudi delodajalec ne bo jasno vedel, do kje lahko posega in kje ne več.

Danes predvsem na spletnih straneh obiskovalci puščamo številne osebne podatke zaradi pridobitve raznih ugodnosti, ne zavedamo pa se tveganosti takšnega početja. Po načelu združevanja podatkov, za katero lahko uporabimo tudi prisposodbo snežne kepe, se novi podatki lepijo na prejšnje in skupaj tvorijo vedno večje celote osebnih podatkov, ki so dostopni vedno širšemu krogu zainteresiranih, da z njimi zadostijo svojim interesom (po Kovačič 2006). Delodajalci lahko tako pridejo povsem po »naključju« do podatkov delavcev, ki so jih ti sicer

⁷ Delitev je povzeta po: Cvetko, Aleksej. 1999. *Varovanje zasebnosti v delovnih razmerjih*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.

posredovali v drugačne namene zbiranja in obdelave. Zbiranje in obdelavo osebnih podatkov natančneje opredeljuje in ureja ZDR.

Po Janji Rupnik (v Pirc Musar, ur. et al. 2008: 135-143) povzeman najpomembnejša načela varstva osebnih podatkov, ki jih je potrebno upoštevati v okviru delovnih razmerij:

- Načelo namena
Podatke se lahko zbira le za določen, jasen in zakonit namen, v skladu s tem namenom mora potekati tudi njihova nadaljnja obdelava.
- Načelo preglednosti
Delavci morajo biti seznanjeni, katere podatke zbira delodajalec o njih in kakšen je njihov namen zbiranja v sedanosti in prihodnosti. Delodajalec mora delavcem omogočiti vpogled v zbirke njihovih osebnih podatkov.
- Načelo zakonitosti
Osebni podatki delavca ne smejo biti zbrani in uporabljeni v nasprotju z zakonskimi določili.
- Načelo sorazmernosti
Delavčevi osebni podatki se morajo zbirati in obdelovati na način, ki je najmanj vsiljiv. Poseg v zasebnost je dopusten do mere, ki ga določena konkretna situacija zahteva.
- Načelo točnosti in hrambe podatkov
Delodajalec mora zagotoviti, da so zbrani podatki o delavcu točni, popolni in ažurirani. Podatki se smejo hraniti le dokler ima delodajalec zakonsko upravičen interes, da jih poseduje.

- Načelo zavarovanja osebnih podatkov
S tehničnimi in organizacijskimi ukrepi mora delodajalec zagotoviti varstvo osebnih podatkov delavca, posebno pred nepooblaščenim razkritjem podatkov. V primerih, ko gre za pogodbeno izvajanje pridobivanja in obdelave osebnih podatkov, morajo biti pogoji in meje tovrstnega nadzora določeni v pogodbi.
- Načelo seznanjenosti in poučenosti oseb, ki obdelujejo osebne podatke delavcev
Osebe, ki obdelujejo osebne podatke delavcev, morajo biti poučene o varstvu podatkov, zagotovljena jim morajo biti izobraževanja, smotrno je tudi, da njihova pogodba o zaposlitvi vsebuje klavzulo o poklicni molčečnosti.

Glede nadzora elektronskih komunikacij na delovnem mestu pa poleg že zgoraj naštetih načel varstva osebnih podatkov prihajata v poštev še naslednji:

- Načelo nujnosti
Delodajalec mora biti povsem prepričan, da je zbiranje osebnih podatkov za določen namen sploh potrebno. Nadalje se sme elektronske komunikacije uporabiti v ta namen le, če podatkov ni mogoče pridobiti s kakšno drugo tradicionalno metodo nadzora. Nadzor nad uporabo elektronske pošte in svetovnega spleta se sme izvesti le v izrednih razmerah. Tako pridobljene podatke sme delodajalec hraniti le dokler obstajajo za to podani razlogi.
- Načelo varnosti
Je v primerih nadzora elektronske pošte in svetovnega spleta še toliko pomembnejše kot pri drugih oblikah nadzora. Poleg razlage načela zavarovanja osebnih podatkov, Delovna skupina 29 pri tem načelu priporoča še, da naj delodajalec delavcu priskrbi dva elektronska naslova: enega za službene namene, ki ga delodajalec lahko nadzoruje, v skladu z vsemi omejitvami in upoštevanjem prej podanih načel, ter drug naslov elektronske pošte za popolnoma zasebno rabo, kjer delodajalec ne sme izvajati nadzora, razen v posameznih izjemnih primerih zlorabe, ko sme izvajati varnostne ukrepe. To

priporočilo predstavlja tudi konkretizacijo načela pričakovane upravičenosti zasebnosti, ki izhaja predvsem iz primerov sodne prakse v Evropski uniji⁸.

4.2 OSEBNE RAZMERE

V to sfero spadajo podatki o delavčevem statusu, premoženjskem in finančnem stanju, pa tudi družinska razmerja in medsosedski odnosi. To področje naj bi bilo po mnenju Cvetka (Cvetko 1999: 50) manj problematično, saj je precej osebnih razmer mogoče opaziti brez preverjanja evidenc podatkov. Problem pa se pojavi, ko se delodajalec dokoplje do finančnih podatkov delavca, ki jih sicer zbirajo ostale evidence, kot recimo transakcijski računi, plačilne sposobnosti delavca, pa tudi višina plačila, ki ga delodajalec nakaže delavcu lahko pove precej o njegovih ostalih zasebnih podatkih (način življenja ...)

4.3 OSEBNO STANJE

Pod tem delom zasebnosti razumemo vprašanja o zdravstvenem stanju delavca, o njegovih zdravstvenih podatkih in spolnosti (Cvetko 1999: 51). Omenjena sfera je še posebno občutljiva, zato je zahteva po zasebnosti tukaj najbolj močna in upravičena, hkrati pa tudi najbolj varovana in pravno regulirana. Tudi razvojno gledano je bilo osebno stanje prvo zavarovano področje zasebnosti.

Glede tajnosti tovrstnih podatkov so s poklicnim kodeksom zavezani tisti, ki imajo do njih najlažji dostop, to so zdravstveni delavci. Tudi tukaj, podobno kot pri osebnih podatkih, prihaja do vedno lažjih in večjih zlorab z razvojem informacijskih tehnologij in računalniških baz podatkov. (Po Pirc Musar, ur. et al. 2008).

⁸ Več v poglavju 7.2 o sodni praksi evropskih sodišč, predvsem primer *Halford proti Združenemu Kraljestvu*.

Na področju osebnega stanja delavca so zagotovo najbolj pereče in problematične situacije presojanja (ne)upravičenega posega v zasebnost na podlagi pridobivanja zdravstvenih podatkov delavca in podatkov, ki nakazujejo na njegovo zdravstveno stanje. To dokazujejo tudi številni primeri, ki jih glede teh posegov obravnavajo državni organi in sodišča⁹

Delodajalec ima interes, da pozna zdravstveno stanje delavca, ker mu to omogoča, da ga (pre)razporedi na določeno delovno mesto, ki ustreza njegovemu zdravstvenemu stanju, kar delodajalcu predstavlja bolj učinkovit in cenejši delovni proces.

Obveza zdravnikov varovati podatke pacienta izvira že iz Hipokratove prisege, danes najpomembnejši dokument, ki v Sloveniji ureja to področje, pa je Kodeks medicinske deontologije, ki ga je sprejela Zdravniška zbornica leta 1992. Ta v 35. členu določa, da je zdravnik dolžan varovati zdravniško skrivnost. Te podatke so dolžni varovati tudi po pacientovi smrti.

Mednarodna organizacija dela (MOD, ILO) je izdala Kodeks o praksi varovanja osebnih podatkov delavca, ki prepoveduje zbiranje podatkov o zdravstvenem stanju delavca, razen skladno z nacionalno zakonodajo, zdravniško obvezo molčečnosti in splošnimi pravili o zagotavljanju zdravja in varnosti pri delu in to samo zaradi: ugotovitve, ali je delavec zdravstveno zmožen za določeno delo; za zagotovitev zahtev zdravja in varnosti pri delu; in za ugotovitev pogojev, ki morajo biti izpolnjeni, da bi oseba pridobila pravice iz zdravstvenega ali socialnega zavarovanja. Kodeks tudi določa, da delavec ne sme biti disciplinsko obravnavan in mu ne sme prenehati delovno razmerje, če na vprašanja delodajalca, ki se nanašajo na zgornjo določbo da neresničen ali nepopoln odgovor.

V sklopu neprimernih vprašanj o zdravstvenem stanju obstaja pogosta kategorija vprašanj kandidatkam glede načrtovanja nosečnosti, ki so seveda v delodajalčevem interesu, delavkam pa poleg posega v njihovo zasebnost predstavljajo tudi obliko diskriminacije, saj kandidati za zaposlitev moškega spola običajno niso deležni vprašanj o načrtovanju družine. (Ramor 2003)

⁹ Podrobneje v poglavjih 6 Stališča državnih organov glede zasebnosti v delovnem razmerju in 7 Sodna praksa.

Delodajalec podatkov o načrtovanju nosečnosti in družine ne sme niti zahtevati niti jih sam iskati, razen v primeru ko to delavka sama dovoli zaradi pridobivanja pravic iz socialnega varstva in zavarovanja v času nosečnosti in po porodu. 27. člen ZDR določa, da kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delom.

Tudi v primerih zdravstvenih podatkov in zdravstvenih stanj je potrebno upoštevati načelo sorazmernosti in morebitne značilnosti delovnega razmerja, ki zahtevajo pridobivanje določenih tovrstnih podatkov zaradi narave dela delavca. Na delovnih mestih, ki zahtevajo fizično pripravljenost in kondicijo ter vzdržljivost je poseg delodajalca v zasebnost delavca upravičen v večji meri kot pa v poklicih, kjer ni tovrstnih zahtev (Cvetko v: Bečan et al. 2008: 145).

Ker je v delodajalčevem interesu tudi, da delavci niso odsotni z dela zaradi »fiktivnih« bolezenskih stanj, je zelo pomembno postaviti mejo pri nadzoru izvrševanja bolniškega staleža, njegove upravičenosti in potrebnosti, saj moramo priznati, da vsi delavci niso poštene in da »namišljena« bolezen za opravilo zasebnih zadev delavca predstavlja hudo finančno in organizacijsko obremenitev za delodajalca.

Pri nadzoru zdravniškega staleža zaposlenih tako lahko na podlagi sodne prakse in mnenj državnih organov potegnemo mejo, ki določa, da so zdravniki delodajalcu ali od njega pooblaščenemu detektivu dolžni posredovati podatke o izvrševanju bolniškega staleža in o bolniškem redu (npr. če se delavec med bolniškim staležem lahko giblje ali mora ležati, kako pogosto mora hoditi na preglede), ne pa podatkov o samem zdravstvenem stanju ali diagnozi (Jerše v: Pirc Musar, ur. et al. 2008: 42-44) ter drugih okoliščinah.

V prihodnje bi lahko prihajalo do težav na področjih, kjer je pravna regulacija in tudi praksa šibka. V Evropi gre predvsem za vprašanja upravičenosti raziskovanja zdravstvenega stanja delavca z ukrepi testiranja glede uživanja drog in alkohola, testov na HIV in aids, genetsko testiranje in psihološko testiranje.

4.4 DEJAVNOSTI

Veliko posameznikovih dejavnosti je vsebovanih že v osebnih podatkih, zato običajno niso posebej varovane. Sem spadajo delavčevi hobiji, opravljanje honorarnega dela, politična aktivnost, šport ipd (Cvetko 1999: 51). Seveda pa v določenih okoliščinah lahko pripeljejo do delodajalčevega posega v delavčevo zasebnost. Glavni problem vidim pri t.i. povezovanju podatkov, ki so bili zbrani za različne namene, skupaj pa tvorijo pravi »paket informacij« o delavcu, ki so lahko uporabljene v tretje namene, ki jih posameznik niti ne pozna.¹⁰

4.5 VIDEZ

Tudi delavčev videz je pomemben del njegove zasebnosti, ki ga je že po sami naravi stvari težko zadržati zase. Zunanji videz je del človekove osebnosti, njegove identitete in dejavnik umeščenosti v določeno družbeno skupino in razločevanja od drugih. Cvetko (2006: 53) pravi, da se ljudje, ki so prizadeti zaradi "zlorabe" zasebnosti na podlagi njihovega videza, odzovejo močnejše kot pri drugih posegih v zasebnost. Poseg v zasebnost delavca pomeni tako zahtevo po spremembi načina oblačenja, ličenja, kot tudi fizičnih lastnosti – sprememba pričeske, zmanjšanje telesne teže.

Vendar po drugi strani menim, da je interes delavca omejen z interesom delodajalca, ki ima od zaposlenih pravico zahtevati videz, ki ne bo škodil ugledu podjetja, ki bo vzbujal zaupanje, ki bo

¹⁰ Spomnimo se samo določenih brezplačnih računov elektronske pošte, ki v zameno za svojo »brezplačnost« od nas zahtevajo strinjanje s pregledovanjem poslanih in prejetih elektronskih pisem, in oglasov, ki nato »naključno« pristanejo v našem nabiralniku. Omenjena problematika sicer močno presega okvir razprave v tej diplomski nalogi, vendar lahko služi kot lep primer, kako tudi na videz nepomembni podatki o hobijih, športnih dejavnostih in podobnem lahko nekomu predstavljajo zelo velik potencial za uresničevanje lastnih interesov, v tem primeru oglaševalskega lobija. Tudi podjetja, ki so ustvarila različna t. i. internetna socialna omrežja (Facebook, Myspace, Netlog idr.), so obogatela zaradi vseh podatkov, ki jih tam puščajo obiskovalci in predstavljajo velik potencial za oglaševalce.

izkazoval pripadnost podjetju ali ki bo zgolj najbolj funkcionalen za določeno delovno mesto (nošenje delovne uniforme).

Zaposlitev v določenih državnih organih kot na primer vojska, policija, carina idr. zahteva od zaposlenih nošenje uniforme kot identifikacijske značilnosti, tisti, ki nosi uniformo, predstavlja državni organ. Tudi v zasebnih podjetjih nošenje uniforme predstavlja identifikacijo s podjetjem. V verigah nakupovalnih centrov so zaposleni oblečeni enako, včasih tudi glede na položaj, ki ga zavzemajo. Tako lahko ločimo kupce od prodajalcev in svetovalcev in na podlagi uniform vemo, na koga se obrniti po pomoč. Uniforma je tudi varovalni dejavnik, saj lahko varuje pred vremenskimi nepravilnostmi, s katerimi se zaposleni soočajo pri delu na prostem. V nekaterih profesijah je t.i. »dress code« izraz spoštovanja do strank in predstavlja temelj zaupanja in izraz verodostojnosti.

Kot pri ostalih vidikih zasebnosti v delovnem razmerju tudi tukaj lahko konfrontirata različna, pogosto celo nasprotna interesa delavca in delodajalca glede videza zaposlenih na delovnem mestu. Rešitev vidim v medsebojnem pogajanju (seveda tudi popuščanju) in dogovarjanju. Nujno je, da so pogoji določeni že pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi oziroma v njej.

Cvetko (v Cvetko 1999) zavzema stališče, da v kolikor se delavec strinja s postavljenimi pogoji, ni mogoče več govoriti o posegih v njegovo zasebnost. Poraja pa se vprašanje, koliko je njegova privolitev resnično svobodna in izraz njegove resnične volje. Menim, da je v izbirnem postopku kandidat ponavadi podrejena stran, ki se prilagaja delodajalcu in zelo težko zavzema avtonomne odločitve, ki očitno nasprotujejo pravilom delodajalca.

Takšno stališče zavzema tudi Jerše (v Pirc Musar, ur. et al. 2008: 48), ko pravi, da delavec kot šibkejša stran sicer pravno formalno lahko odkloni privolitev, dejansko in v praksi pa se ta pravica skoraj ne izvršuje.

Nadalje tako menim, da so pogoji odvisni tudi od same narave delovnega mesta, presojeti pa jih je potrebno po načelih smiselnosti in sorazmernosti.

5 INFORMACIJSKO-KOMUNIKACIJSKE TEHNOLOGIJE IN ZASEBNOST¹¹

Z razvojem in posledično hitro razširitvijo uporabe sodobnih informacijsko-komunikacijskih tehnologij (IKT) je postal nadzor nad posamezniki kot tudi delavci v delovnem razmerju izjemno enostaven. Po eni strani uporabniki uporabljajo vedno več tehnologij, po drugi pa vedno nižje cene in dokaj enostavna uporaba omogočajo zainteresiranim posameznikom, korporacijam oziroma delodajalcem v delovnih razmerjih, da uporabnike tehnologij enostavno izsledijo, nadzorujejo in pridobivajo njihove podatke, ki jih uporabijo in zlorabijo na podlagi svojih interesov.

Na podlagi IKT je danes že mogoče pridobiti podatke o telefonskih klicih (*prometni podatki*) mimo vednosti operaterja mobilne ali stacionarne telekomunikacijske tehnologije preko lastnih hišnih digitalnih telefonski central, upravljanih s pomočjo računalnika.

Na delovnem mestu je po Tomšiču (v Pirc Musar, ur. et al. 2008: 56) najpogostejši nadzor naslednjih informacijsko-komunikacijskih tehnologij:

- nadzor uporabe službene opreme IKT: računalniki, dlančniki, telefoni, mrežni diski;
- nadzor nad prihodi in odhodi z delovnega mesta: biometrija, evidenčne kartice;
- videonadzor nad delom in gibanjem delavca;
- nadzor nad uporabo interneta;
- nadzor nad gibanjem delavca pri uporabi službenega vozila: GPS;
- nadzor nad uporabo elektronske pošte;
- nadzor nad uporabo vhodno-izhodnih naprav: tipkovnica, miška;
- nadzor nad lokacijo in gibanjem delavca znotraj službenih prostorov.

¹¹ Omenjeni izraz se nanaša na izdelke in postopke, ki se uporabljajo za zapisovanja, shranjevanje in obdelavo informacij. V ožjem smislu gre za produkte telekomunikacijske in računalniške znanosti, v širšem pa tudi za izdelke, ki se uporabljajo v bibliotekarstvu, filmarstvu, založništvu ipd.

Tudi videonadzor pomeni pomemben resurs delodajalca, s katerim pridobiva podatke o delavcih. Pri videonadzoru delovnega mesta morajo biti delavci o tem obveščeni z opozorilom na vidnem mestu, na katerem je navedena družba, ki tovrstni nadzor izvaja, opozorilo pa mora vsebovati tudi telefonsko številko, kamor se zainteresirani lahko obrnejo po informacijo o obsegu in trajanju videonadzora ter o evidencah, ki jih upravljajo (74. čl ZVOP-1).

Videonadzor se sme izvajati le, kadar je to nujno za varstvo premoženja ali varnost ljudi ali poslovne skrivnosti in tega namena ni možno doseči z milejšimi ukrepi. Za milejše disciplinske prestopke se videonadzor ne sme uporabljati. Videonadzor pa se ne sme izvajati v garderobah, sanitarijah in drugih prostorih izven delovnega mesta. (Po Bien Karlovšek v: Pirc Musar, ur. et al. 2008: 85-93). Menja Informacijskega pooblaščenca kažejo, da mora biti delavcem celo dovoljeno, da lahko podatke, pridobljene z videonadzorom, uporabijo za vložitev terjatve zoper delodajalca.

Informacijski pooblaščenec pogosto ugotavlja, da se videonadzor v organizacijah izvaja brez ustrezne pravne podlage, ki jo predstavlja pisna pogodba po 11. členu ZVOP-1 (Pavšič 2008: 20). Postopki in ukrepi videonadzora morajo biti zaradi varstva zasebnosti delavcev jasno določeni s pogodbo. Obvestila o izvajalcu videonadzora pa pogosto ne vsebujejo ustreznega ali popolnega naziva podjetja, ki takšno dejavnost izvaja (Pavšič 2008: 21).

Vdor v zasebnost na internetu je mogoč večinoma tako, da obiskovalci spletnih strani tam pustijo sledove, tako vede na forumih, osebnih spletnih straneh, profilih, »socialnih mrežah«¹², kakor tudi nevede z obiskom spletnih strani, ki na uporabnikov računalnik nalagajo »piškotke«, ki sledijo uporabnikom. Ti lahko na primer ugotovijo, če je obiskovalec na določeni spletni strani že bil, kaj je tam počel. (Barendt 2001: 434-436).

¹² V postopku izbora kandidatov za določeno delovno mesto delodajalci danes tako preverjajo kandidatove bloge, osebne profile v različnih t. i. socialnih omrežjih (Facebook, Myspace, Netlog idr.) in nasploh vse podatke o delavcih, ki jih je mogoče najti na internetu. S tem, ko naključnim obiskovalcem spleta dovolimo vstop v del naše zasebnosti, se običajno niti ne zavedamo, kakšne posledice lahko to povzroči.

Obstajajo pa tudi računalniški programi za masovni nadzor elektronske pošte, ki vsakemu elektronskemu sporočilu določijo stopnjo verjetnosti, da gre za potencialno sumljivo sporočilo, najbolj sumljiva pa nato analizira človek (Kovačič 2003: 17).

Bistvo informacijsko-komunikacijskih sistemov nadzora delodajalcev nad delavci je v tem, da določeni podatki, ki so bili zbrani naključno ali pa za določen drug namen, zlahka postanejo dostopni delodajalcem, ki jih niso pooblaščen uporabljeni in o katerih delavec praviloma ne ve veliko. Gre za pojav t. i. *povezovanja podatkov*, ko z izsledenimi podatki, ki so bili praviloma zbrani za drug namen, pridemo do novih osebnih podatkov. Zaradi vseh značilnosti modernih tehnologij, bi lahko govorili tudi o globalizaciji omejevanja svobode, ki ni več prostorsko in časovno omejena. Seveda je tudi v tem primeru nadzor nad delavcem v ZDA bistveno večji kot v Evropi.

Delodajalci na delovnem mestu najpogosteje nadzorujejo delavčevo zasebnost preko nadzora uporabe interneta in elektronske pošte.

Hitrost razvoja in naglo širjenje modernih tehnologij komuniciranja in zbiranja podatkov je tudi glavna ovira za pravno reguliranje družbenih pojavov in razmerij, ki nastanejo na podlagi uporabe tovrstnih tehnologij. Pravo vedno zaostaja za razvojem tehnologij, saj s svojimi normami uredi le razmerja, ki jih je potrebno in mogoče pravno urediti in to na podlagi družbenega konsenza.

Statistični urad Republike Slovenije (dostopen na strani www.stat.si 26. 5. 2009) v svojih raziskavah ugotavlja, da je v prvem četrtletju leta 2008 imelo dostop do interneta 97% podjetij z 10 ali več zaposlenimi, med njimi pa jih je storitve e-uprave uporabljalo 88%.

Uporaba interneta je najpogostejša za opravljanje bančnih in finančnih storitev ter za izpopolnjevanje in izobraževanje zaposlenih oseb. Uporaba interneta in ostalih IKT, povezanih z njim, se v podjetjih širi na vseh področjih uporabe. Vedno več podjetij, predvsem velikih in srednjih, uporablja intranet, tj. interna spletna stran podjetja in to večinoma za izmenjavo navodil, priročnikov in gradiv, za izmenjavo delovnih dokumentov in za izmenjavo dnevnik novic,

publikacij ter informacij o strategiji podjetja. Povečal se je tudi delež podjetij s spletno stranjo in v omenjenem obdobju znaša 71% v podjetjih z 10 ali več zaposlenimi. Elektronsko izmenjavo podatkov pa je uporabljalo 40% podjetij, delež uporabe med velikimi podjetji pa je znašal 72%.

Tomšič (v Pirc Musar, ur. et al. 2008: 62-72) podaja naslednja priporočila za ohranitev zasebnosti v delovnem razmerju glede IKT:

Delodajalec naj postavi natančna navodila, če bo dovoljeval uporabo službenih sredstev v zasebne namene ali ne. Tako se lahko v veliki meri izogne nejasnostim in konfliktom interesov v prihodnje. Seveda različni interni pravilniki in statuti, ki urejajo ta razmerja, ne smejo biti v neskladju z zakonodajo, posamezna razmerja se lahko uredijo le konkretnije in določijo dodatne pravice, kot pa so opredeljene v hierarhično višjem pravnem aktu.

Pri presoji ustreznosti oziroma neustreznosti nadzora zasebnosti avtor kot prvi korak opredeli spoštovanje ustavnih in zakonskih določb.

Naslednji korak predstavlja ureditev materije v ustreznih aktih, katerih pravila morajo biti čimbolj restriktivno in natančno določena, da dopuščajo čim manj interpretacije in se tako izognejo sporom ob različnem tolmačenju preohlapnih norm, za katerim stoji nasproten interes strank. Zaželeno je, da pri oblikovanju pravilnikov sodelujejo tako strokovnjaki s pravnega, kot tudi z informacijskega področja, saj lahko le z medsebojno izmenjavo znanja oblikujejo pravila, ki bodo jasna, natančna in tudi funkcionalna.

Priporoča se oblikovanje ustrezne komisije v delovni sredini, ki odloča o upravičenosti in mejah nadzora nad zasebnostjo. V komisiji naj bosta tudi pravnik in predstavnik zaposlenih, vsi interesi naj bodo enakopravno zastopani.

Kvalifikator upravičenosti posega ali nadzora nad zasebnostjo v delovnem razmerju naj bo *utemeljen sum*¹³. Zasebnost delavcev se naj pregleduje le v naprej (*ex nunc*) in ne za nazaj (*ex tunc*), delavci pa morajo biti o nadzoru v naprej pisno obveščeni.

Bolj kot sam nadzor se priporoča blokada dostopa do določenih strani, ločevanje zasebne in službene elektronske pošte, seveda vse v dogovoru in na podlagi sporazuma vseh zainteresiranih strani. Upošteva naj se načelo sorazmernosti, v zasebnost se naj posega le, kolikor je nujno potrebno in v skladu z vnaprej opredeljenim namenom in obsegom. Podatkov, ki so pridobljeni za določen namen, se ne sme uporabljati v druge namene, vsaj ne brez privoljenja delavca.

Zakonodajalec je določena vprašanja glede IKT uredil tudi v Zakonu o elektronskih komunikacijah in Direktivi 2002/58/ES o obdelavi osebnih podatkov in varstvu zasebnosti na področju elektronskih komunikacij.¹⁴

¹³ Izraz se uporablja večinoma v kazenskem pravu in predstavlja relativno visoko stopnjo verjetnosti, da je obdolženec izvršil očitano mu kaznivo dejanje. V stroki prevladuje mnenje, da procentualno to predstavlja okoli 60-70% verjetnost, definitivno pa predstavlja višjo verjetnost, da je dejanje bilo izvršeno kot da ni bilo.

Menim, da je to ustrezen standard tudi v primerih začetka postopka poseganja v zasebnost. Delodajalec mora biti bolj prepričan, da zaposleni zlorabljajo pravico do zasebnosti na delovnem mestu, kot da je ne, da je upravičen poseči v njihovo zasebnost.

¹⁴ Podrobneje v podglavju 2.3. o zakonodaji, ki ureja varstvo zasebnosti.

6 STALIŠČA DRŽAVNIH ORGANOV GLEDE ZASEBNOSTI V DELOVNEM RAZMERJU

6.1 INFORMACIJSKI POOBLAŠČENEC

6.1.1 Splošno

Institut Informacijskega pooblaščenca je bil ustanovljen 31. 12. 2005 z Zakonom o informacijskem pooblaščenču (Ur. l. RS, št. 113/2005; 51/2007-ZustS-A; v nadaljevanju ZInfP). Danes je v Uradu informacijskega pooblaščenca zaposlenih 30 ljudi.

Je samostojen in neodvisen državni organ, ki se ukvarja z dostopom do informacij javnega značaja in z varstvom osebnih podatkov. Njegove pristojnosti na področju varstva osebnih podatkov so naslednje:

- Izvrševanje inšpekcijskega nadzora nad izvajanjem zakona (ZVOP-1, op. M. B.) in drugih predpisov, ki urejajo varstvo ali obdelavo osebnih podatkov oziroma iznos osebnih podatkov iz Republike Slovenije;
- Opravljanje drugih nalog, ki jih določajo ti predpisi;
- Odločanje o pritožbi posameznika, kadar upravljavec osebnih podatkov ne ugotovi zahtevi posameznika glede njegove pravice do seznanitve z zahtevanimi podatki, do izpisov, seznamov, vpogledov, potrdil, informacij, pojasnil, prepisovanja ali kopiranja po določbah zakona, ki ureja varstvo osebnih podatkov;
- Kot prekrškovni organ je pristojen za nadzor nad izvajanjem Zakona o informacijskem pooblaščenču, Zakona o dostopu do informacij javnega značaja v okviru pritožbenega

<http://www.ip-rs.si/pristojnosti/> 26. 5. 2009)

Podatki kažejo, da je več kot četrtnina zadev, naslovljenih na Informacijskega pooblaščenca, s področja delovnih razmerij (Mišič v: Pirc Musar, ur. et al. 2008: 11). Večina prijaviteljev vloži prijavo iz naslova varstva osebnih podatkov ko pride do spora med delavcem in delodajalcem in so izkoristili že večino pravnih sredstev. Pogosto je prijava Pooblaščenca posledica medsebojnega obračunavanja, zato je veliko vlog nepopolnih, čeprav ne gre zanemariti dejstva, da le redko kateri delodajalec zagotavlja varstvo osebnih podatkov v zadostni meri.

V letu 2008 je Urad odgovoril na več kot 1500 vprašanj. Najpogostejše kršitve ZVOP-1 so: vpogledi v elektronsko pošto; nadzor nad uporabo interneta; pridobivanje zdravstvenih podatkov zaposlenih; neutemeljen videonadzor na delovnem mestu in neutemeljen nadzor nad uporabo telefonskih klicev.

V praksi je pogosto težko ločevati med pristojnostmi Informacijskega pooblaščenca in državnega tožilstva kot organa pregona. Pooblaščenec je na primer pristojen le za t.i. informacijsko zasebnost, kar pomeni, da preverja le, če je obravnavani podatek v določeni bazi podatkov, medtem ko same vsebine ne preverja, saj gre v tem primeru za kršitev tajnosti občil, kar je kaznivo dejanje in zato v pristojnosti tožilstva.

Po besedah informacijske pooblaščenke (ip-rs.si/wwwnovice/detajl/govor-informacijske-pooblascenke-ob-evropskem-dnevu-varstva-osebni-podatkov/ 26. 5. 2009) sodi slovenska zakonodaja na področju informacij javnega značaja v sam svetovni vrh, slovenska sodna praksa pa je zgled številnim državam, posebno tistim, ki šele vzpostavljajo nadzor nad neupravičenim poseganjem v zasebnost in varstvo te pravice.

Organ uživa tudi ugled v slovenski javnosti (po raziskavah Politbarometra), Eurobarometer pa Slovenijo uvršča med države, kjer posamezniki, podjetja in javni sektor zelo dobro poznajo svoje pravice in dolžnosti na področju varovanja osebnih podatkov.

6.1.2 Odločbe Informacijskega pooblaščenca

Odločba št. 0603-64/2007 z dne 12. 12. 2007

Nanaša se na pridobivanje občutljivih osebnih podatkov o zdravstvenem stanju zaposlenih pri določeni pravni osebi. Podatki so bili zbrani s strani fizične osebe, ki jih je posredovala delodajalcu kot pravni osebi zaradi nadzora izvajanja bolniškega staleža in upoštevanja zdravnikovih navodil. Izrek odločbe se glasi: » ... *da je kršiteljica (fizična oseba, op. M. B.) storila prekršek, ker je opustila dolžnostno nadzorstvo s tem, da je pridobivala podatke o zdravstvenem stanju zaposlenih ... pri čemer je obdelovala občutljive osebne podatke, ne da bi za to imela podlago v zakonu, in sicer podatke o zdravstvenem stanju zaposlenih.*« (Pirc Musar, ur. et al. 2008: 123)

Pooblaščenec je zavzel stališče, da je v okviru inšpekcijskega nadzora nad izvajanjem bolniškega staleža dovoljeno ugotavljati delavčevo izpolnjevanje in upoštevanje zdravnikovih navodil, ni pa dopustno zbirati in posredovati podatkov o zdravstvenem stanju osebe.

Odločba št. 0603-77/2007 z dne 26. 9. 2007

Obravnava spor glede videonadzora službenih prostorov in sledljivosti službenih avtomobilov z GPS napravami. Delodajalec je kršil več določb ZVOP-1, med katerimi bom navedel le najbolj očitne. Delodajalec je sicer izobesil znak, ki opozarja na videonadzor, vendar ni zagotovil telefonske številke za pridobitev informacij o tem, kje in koliko časa se shranjujejo posnetki. Ob ugotavljanju sledljivosti z GPS napravami delodajalec ni izdal katalogov zbirk osebnih podatkov, kar mu nalaga zakon. Delavci prav tako niso bili obveščeni o GPS sledljivosti. Do posnetkov videonadzornega sistema so tri fizične osebe lahko dostopale z enakim geslom, kar po mnenju Pooblaščenca dopušča široke možnosti za zlorabo, saj je nemogoče ugotoviti, kdo je določene podatke obdeloval. (Podrobneje v: Pirc Musar, ur. et al. 2008: 125).

Tako kot prvi primer se nanaša na opustitev dolžnostnega nadzorstva, ki pa v tej odločbi obravnava preusmeritev zasebne elektronske pošte na svoj naslov in vpogled v prometne podatke delavca, in to brez podlage v zakonu ali osebne privolitve delavca. S tem ravnanjem je bil kršen 1. odstavek 8. člena ZVOP-1 (Pirc Musar, ur. et al. 2008: 125).

6.1.3 Mnenja Informacijskega pooblaščenca

V naslednjih točkah bom povzel (po Pirc Musar, ur. et al. 2008: 126-133) nekatera mnenja Informacijskega pooblaščenca o konkretnih zadevah, za katera menim, da so posebno aktualna in pereča. V razmerjih, ki jih ureja zakon, je ta posebej naveden.

- Je delavec zaradi pridobitve letnega dopusta dolžan delodajalcu predložiti rojstni list otroka, na katerem so razvidni tudi osebni podatki o materi otroka?

Da, vendar se na izpisku prekrijejo osebni podatki otroka, razen imena, priimka in datuma rojstva (velja za otroke mlajše od 15. let, za katere delavec uveljavlja dodatni dan dopusta).

- Lahko neizbrani kandidat za zaposlitev od delodajalcev zahteva izbris posredovanih podatkov iz evidenc in vračilo dokumentacije?

Da, pravico ima zahtevati, da mu izročijo vse dokumente, ki jih je posredoval kot dokaz da izpolnjuje razpisne pogoje (po 28. členu ZDR). Pooblaščenec meni, da mora delodajalec podatke takoj izbrisati iz svojih evidenc in jih prenehati uporabljati.

- Ima delodajalec od zaposlenega pravico zahtevati, da se fotografira, z namenom objave fotografije na spletu ali v službenih prostorih?

Ne, odločitev delavca pa ne sme imeti nobenih posledic, vezanih na delovno razmerje. Izjema, ki jo določa ZDR v 46. členu, je fotografija kot del obveznosti delavca oziroma predmet delovnega razmerja (primer fotomodela).

- Lahko delodajalec zaposlene nadzoruje s pomočjo GPS naprav v službenih vozilih?

Da, če delodajalec izkaže, da pridobljene podatke potrebuje zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali na podlagi delovnega razmerja (46. čl. ZDR). Delavec mora biti obveščen o takšnem nadzoru, hkrati pa pogoje nadzora predpiše tudi interni akt delodajalca.

- Sme delodajalec evidentirati delovni čas zaposlenega s pomočjo biometrijskih ukrepov¹⁵?

Da, vendar le, če z vidika sorazmernosti evidentiranja ni mogoče izvesti na druge, manj vsiljive načine. Pooblaščenec meni, da je mogoče najti metode in načine, ki manj posegajo v zasebnost delavca, zato biometrijski ukrepi v praksi naj ne bi prihajali v poštev.

- Je zdravnik dolžan posredovati od delodajalca pooblaščenemu detektivu podatke o navodilih zdravljenja, ki jih je dal delavcu?

Da, vendar le podatke o navodilih in bolniškem redu, ki jih ima delavec med bolniškim staležem. Zakon o zdravniški službi (Ur. l. RS, št. 98/1999; 67/2002, 15/2003, 45/2003-UPB1, 63/2003 Odl.US: U-I-291-00-15, 2/2004, 36/2004-UPB2, 62/2004 Odl.US: U-I-321/02-12, 47/2006, 72/2006-UPB3, 15/2008-ZPacP, 58/2008 EVA: 1998-2711-0016; v nadaljevanju ZZdrS) določa, da zdravnik podatkov glede bolnikovega zdravstvenega stanja in podatkov o vzrokih, okoliščinah in posledicah tega stanja ne sme posredovati.

¹⁵ Biometrični osebni podatki so osebni podatki, ki izvirajo iz človekovega telesa. So prisotni pri vseh ljudeh, vendar so pri vsakem različni. Na ta način se lahko ljudi identificira preko: prstnih odtisov, mrežnice in šarenice očesa, dlani, vonja, DNK, značilnosti obraza, lastnoročnega podpisa, govora, gibanja, tipkanja ipd.

- Lahko delodajalec zahteva od operaterja razčlenjeni telefonski račun za določeno telefonsko številko, če to utemeljuje z obrazložitvijo, da so stroški za to telefonsko številko previsoki?

Da, vendar morajo biti delavci vnaprej seznanjeni s tem, da bo delodajalec lahko pridobil razčlenjeni račun, v kolikor bodo prekoračili poprej dogovorjeni limit. Pooblaščenec svetuje, naj delavci in delodajalci tako sami določijo limit in posledice prekoračitve oziroma poravnanje le-te.

6.2 VARUH ČLOVEKOVIH PRAVIC

6.2.1 Splošno

Varuh človekovih pravic je samostojen in neodvisen državni organ. Služba varuha je organizirana v Uradu varuha človekovih pravic, kar je določeno v njegovem Poslovniku. Urad vodi generalni sekretar varuha. Njegovo ustanovitev zagotavlja že Ustava RS v 159. členu, konkretnije pa ga opredeljujeta Zakon o varuhu človekovih pravic in že prej omenjeni Poslovník. Njegova glavna pristojnost je, da si sme od državnih organov, ki jih lahko nadzira, pridobiti vse podatke, ne glede za zaupnost, da lahko izvede preiskavo. Sme tudi zaslišati priče. Moč njegovega mnenja je predvsem neformalna, vendar ima veliko veljavo, sme pa tudi vložiti pritožbo na Ustavno sodišče ali predlog za oceno ustavnosti predpisov.

Njegova področja dela so: ustavne pravice, omejitve osebne svobode, socialna varnost, delovnopravne zadeve, upravne zadeve, sodni postopki, okolje in prostor, gospodarske javne službe, stanovanjske zadeve, varstvo osebnih podatkov, varstvo otrokovih pravic ter diskriminacija in nestrpnost. Urad ukrepa po uradni dolžnosti ali ob prijavi, ki je lahko tudi anonimna. Ob ugotovitvi kršitev smejo odgovorno pravno osebo oglobiti, oškodovanec pa s tem dobi dokaz, da je do kršitev dejansko prišlo in da je utrpel škodo, ki je lahko temelj za tožbo.

6.2.2 Mnenji Varuha

6.2.2.1 Videonadzor na delovnem mestu

V primeru 1.0-32/01 leta 2001 je varuh obravnaval primer presoje zakonitosti videonadzora na delovnem mestu. Varuh je posredoval zgolj načelni odgovor, saj pobudnik presoje ni navedel konkretnih okoliščin. Pojasnili so mu, da je varstvo pravic glede zasebnosti na delovnem mestu in osebnostnih pravic ter varstvo osebnih podatkov zagotovljeno z Ustavo Republike Slovenije.

Omenjene pravice je mogoče omejiti na podlagi javnih interesov oziroma zaradi pravic drugih in kadar ustava tako določa. Pri tem je treba upoštevati tudi načelo sorazmernosti med prizadeto pravico in javnim ali drugim interesom. Oceniti je treba, kaj je pomembnejše, ali pravica do zasebnosti ali kakšna druga pravica, ki v to pravico posega. Upošteva se tudi zakonske in druge predpise je dopustnost oziroma legalnost videonadzora na delovnem mestu mogoče presoјati zgolj za vsak posamezni primer posebej.

(www.varuh-rs.si/index.php?id=78&L=0#varstvo_op_2001 26. 5. 2009)

6.2.2.2 Zasebnost pri preizkusu usposobljenosti

Pobudnica je v primeru 1.0-8/2005 iz leta 2005 vložila prošnjo za presojo primera, ki se nanaša na preizkus usposobljenosti za opravljanje dela v ugledni državni ustanovi. Udeležba na preizkusu je bila prostovoljna. Udeleženci naj bi na preizkusu odgovarjali na številna vprašanja, ki posegajo v njihovo intimo in zasebnost. Šlo je za vprašanja o družinskem življenju, poklicih sorodnikov, okoliščinah šolanja, zdravstvenem stanju in podobno. Varuh je izrekel mnenje, da obstaja velika verjetnost, da ti strogo osebni podatki niso relevantni za delo na določenem delovnem mestu. Obstaja pa tudi možnost, da bi bili, glede na prostovoljnost udeležbe, kandidati, ki se preizkusa ne bi udeležili ali na določena vprašanja ne bi želeli odgovoriti, v slabšem položaju kot ostali kandidati. Zato je varuh takšno ravnanje delodajalca ocenil za neustrezno.

(www.varuh-rs.si/index.php?id=78&L=0#varstvo_op_2001 26. 5. 2009)

7 SODNA PRAKSA

7.1 SLOVENSKA SODIŠČA

7.1.1 Nadzor delavcev s pomočjo detektivov

Sodba Višjega sodišča v Ljubljani 1269/2004 z dne 13. 4. 2005

(v Pirc Musar, ur. et al. 2008: 119-120) v obrazložitvi odločitve pravi, da je zasebni detektiv, pooblaščen od delodajalca, upravičen nadzorovati vedenje delavca v bolniškem staležu, da bi se prepričal, če opravlja pridobitne dejavnosti. Detektiv, ki v tem primeru izvaja naloge, ki bi jih delodajalec sam, s tem ne posega v delavčevo zasebnost in osebnostne pravice. Tudi v primerih, ko zasebni detektiv ugotovi nepravilnosti pri izvrševanju bolniškega staleža, pogodba o zaposlitvi utemeljeno preneha.

Sodba Višjega delovnega in socialnega sodišča 264/2005 z dne 26. 10. 2006

(v Pirc Musar, ur. et al. 2008: 121) v obrazložitvi ugotavlja, da je delodajalec oziroma od njega pooblaščen zasebni detektiv upravičen od delavca na delovnem mestu zahtevati preizkus alkoholiziranosti z alkotestom. V kolikor delodajalec sumi, da je delavec med delovnim časom v alkoholiziranem stanju, delavec pa preizkus z alkotestom odkloni, sme delodajalec izredno odpovedati pogodbo o zaposlitvi (111. čl. ZDR). Sodišče meni, da preizkus alkoholiziranosti z alkotestom ni pretiran poseg v delavčevo zasebnost

7.1.2 Izpiski telefonskih klicev in prestrezanje elektronske pošte

V sodbi Upravnega sodišča RS št. U 702/99-48 z dne 21. 3. 2000

(v Pirc Musar, ur. et al. 2008: 121, 122) sodišče ugotavlja, da je pridobivanje in uporaba prikazov vhodnih in izhodnih klicev, prikaz gostote klicev in njihovo trajanje, evidenca datumov ter označba klicateljev in klicalcev za namen, ki ni v povezavi s kontrolo obračunavanja in plačevanja telefonskih storitev, brez ustrezne odločbe sodišča, poseg v ustavno pravico državljanov iz 37. člena Ustave RS. Omenjeni člen se nanaša na pojem tajnosti pisem in drugih občil, omenjeno sledenje službenim klicem pa predstavlja poseg v zasebnost zaposlenega.

7.2 EVROPSKA SODIŠČA

7.2.1 Evropsko sodišče za človekove pravice

Veliko zaslug za visoke standarde varstva pravice do zasebnosti v delovnem razmerju v Evropski uniji imajo odločitve Evropskega sodišča za človekove pravice. Tudi zaradi njegovih odločitev, ki so poenotile in še vedno enotijo evropsko sodno prakso, je šel razvoj pravice drugačno pot kot v ZDA. Sodišče tako zavzema stališče, da delavec dela učinkoviteje in bolje ter poveča storilnost, če ima možnost med delovnim časom postoriti minimalne zasebne zadeve. To posledično vpliva tudi na manj dopustov in bolniških staležev.

Da delavec upravičeno pričakuje določeno mero zasebnosti v delovnem razmerju je ESČP zapisalo v primeru *Halford proti Združenemu Kraljestvu* z dne 25. 6. 1997. Ga. Halford je bila zaposlena kot pomočnica poveljnika policijske postaje in je v pisarni imela dva telefona, enega za službeno in drugega za zasebno uporabo. Glede njune uporabe ji niso bile naložene nikakršne prepovedi in omejitve. Kot tožnica je gospa zatrjevala, da so klice prek njenega domačega telefona in službenega telefona, namenjenega zasebni uporabi, nadzorovali in da je bila vsebina pogovorov uporabljena proti njej, ko je kandidirala za napredovanje.

Sodišče je na podlagi 8. člena Evropske konvencije o človekovih pravicah odločilo, da je tožnica glede klicev upravičeno pričakovala zasebnost, saj klici spadajo v njeno zasebno sfero, so del »zasebnega življenja« in »dopisovanja« po Konvenciji, prav tako pa ji ni bilo posredovano nikakršno obvestilo, da bodo predmet nadzora. Na upravičeno pričakovanje varstva zasebnosti (*reasonable expectation of privacy*) kažejo tudi drugi dejavniki, kot so samostojna pisarna, poseben telefon, namenjen zasebni uporabi. Po opisanem primeru pa je doktrino razumnega pričakovanja zasebnosti izrecno prevzelo tudi slovensko Ustavno sodišče (Pirc Musar 2008: 7.)

Podoben je tudi primer *Copland proti Združenemu Kraljestvu* z dne 3. 4. 2007, kjer je sodišče svojo odločitev utemeljevalo tudi s sklicevanjem na zgoraj opisani sorodni primer Halford.

Tožnica, ga. Copland, je bila zaposlena pri državnemu organu, ki je nadzoroval njeno uporabo telefona, interneta in elektronske pošte na podlagi suma, da gre za prekomerno uporabo v zasebne namene. Organ v tem obdobju ni imel izdelanih nobenih pravil o nadzoru, gospa o njem tudi ni bila obveščena.

Sodišče se je izreklo, da telefonski pogovori, elektronska pošta in uporaba interneta na delovnem mestu spadajo v del »zasebnega življenja« in »dopisovanja« po 8. členu EKČP tako kot v primeru Halford proti ZK. Tožnica je upravičeno pričakovala zasebnost v delovnem razmerju glede omenjenih komunikacijskih sredstev in o nadzoru ter o njegovih pogojih in omejitvah izvajanja ni bila vnaprej pisno obveščena.

8 SKLEPI

Po opravljeni teoretični razpravi, raziskovanju pravnih virov, mnenj in odločb državnih organov ter sodb evropskih in slovenskih sodišč, lahko potegnem naslednje sklepe, ki dajejo odgovore na začetku postavljeno vprašanje – kako oziroma kje najti ravnovesje med pogosto konfliktnimi interesi delavca in delodajalca glede omejevanja delavčeve zasebnosti v delovnem razmerju, hkrati pa vprašanje umeščajo v širši kontekst. Sklepi so:

- Varstvo zasebnosti delavca in njegovih podatkov se mora nanašati na obdobje pred zaposlitvijo, obdobje med zaposlitvijo in obdobje po zaposlitvi. Če določena vprašanja delodajalca posegajo v zasebnost delavca, ta nanje ni dolžan odgovoriti, njegova zavrnitev pa ne sme imeti nikakršnih posledic za delovno razmerje.
- Zbiranje, obdelava, uporaba in posredovanje delavčevih osebnih podatkov morajo imeti temelj v zakonu ali v naravi delovnega mesta, omejevanje zasebnosti je dopustno samo v mejah, ki jih tako stanje zahteva, prenehati se mora, ko pogoji niso več izpolnjeni. Da delodajalec prične postopek nadzora zasebnosti delavca, mora obstajati utemeljen sum, ki ga bo poseg potrdil ali ovrigel.
- V povprečju je varstvo zasebnosti na delovnem mestu evropskih delavcev na bistveno višjem nivoju kot pri ameriških delavcih.
- Pri postavljanju meja zasebnosti v delovnem razmerju je potrebno upoštevati upravičeno pričakovanje zasebnosti (*reasonable expectation of privacy*) na katerega kažejo značilnosti in okoliščine delovnega razmerja ter osebne značilnosti in medsebojna razmerja med delavci in delodajalci. Razmerje naj bi temeljilo na zaupanju, iz katerega naj izhajajo medsebojni dogovori.
- Pri nadzorovanju delavca v času bolniškega staža sme osebni zdravnik delavca delodajalcu ali od njega pooblaščenemu detektivu (ki mora imeti licenco Detektivske

zbornice) posredovati le podatke o obstoju bolniškega staleža in pravil glede gibanja ter izvajanju bolniškega staža delavca, ne pa tudi zdravstvenih podatkov, ki se nanašajo na diagnozo, predpisana zdravila ali potek zdravljenja.

- Delodajalec ne sme beležiti vhodnih in izhodnih klicev, njihovega trajanja in lokacije, če niso delavci o tovrstnem nadzoru, ki mora imeti razloge v povečanih finančnih stroških, vnaprej pisno obveščeni.
- Delodajalec ne sme prestrezati in preusmerjati elektronske pošte zaposlenih, določena mera zasebnega komuniciranja preko službenega elektronskega računa spada pod upravičeno pričakovanje zasebnosti.
- Videonadzor na delovnem mestu se sme uporabljati le v primerih hujših prestopkov, za zagotovitev varstva ljudi ali varovanje poslovne skrivnosti. ZVOP-1 natančno določa pogoje in omejitve pri videonadzoru (opozorilo, ime družbe, ki nadzor izvaja, telefonska številka za informacije, prepoved nadzora v sanitarijah, garderobah, dvigalih ipd.).
- Organ Informacijskega pooblaščenca, ki sicer nima pristojnosti reševati sporov s področja delovnega prava, je s svojimi mnenji in stališči izoblikoval pravila, ki pomembno dopolnjujejo pravila pozitivnega prava in vplivajo na sodno prakso sodišč.

9 PREDLOGI

- Glede na hitro spreminjajoče se informacijske tehnologije in vedno bolj množične posege v zasebnost, tudi v delovnem razmerju, se moramo tudi v prihodnje zavedati pomembnosti varstva zasebnosti v delovnem razmerju, se za to truditi in ga ne dojemati kot samega po sebi umevnega.
- Metode in politike nadzorovanja zasebnosti v delovnem razmerju se v prihodnje naj ne približujejo ameriškim, saj niso ustrezne evropskim kulturnim in vrednotnim, pa tudi pravnim okvirom.
- Delodajalci naj se zavedajo, da s tem, ko delavcem dopustijo urejanje manjših zasebnih zadev med delovnim časom, prispevajo k izboljšanju njihove kakovosti delovnega življenja, ki ima za rezultat višjo učinkovitost dela, večjo storilnost, manj storjenih napak ter manj odsotnosti zaradi dopustov in bolniških staležev.
- Socialni delavci, zaposleni v podjetjih in ostalih organizacijah, naj si kot mediatorji med interesi delavcev in delodajalcev prizadevajo za mirno in izvensodno rešitev sporov, ki bodo ob odrekanju dela lastnih koristi prinesli skupno korist obojim z namenom izboljšati delovne rezultate in vzdušje v organizaciji.
- Na makro ravni države je potrebno pravno urediti do sedaj neurejena področja varstva zasebnosti, kot so informacijsko komunikacijske tehnologije, testiranja prisotnosti drog in alkohola. Zakonske določbe je potrebno konkretnije urediti s podzakonskimi akti.
- Po vzoru certifikatov »Družini prijazno podjetje«, ki so danes v javnosti dokaj dobro poznani, naj se promovira tudi certifikat »ISO/IEC 27001«, ki predstavlja vzpostavitev celovitega sistema varovanja informacij in posledično tudi osebnih podatkov. Z večjo prepoznavnostjo certifikata bi si več podjetij prizadevalo za vzpostavitev standardov, ki

jih zahteva, to pa bi zaradi dobrega odziva javnosti pomenilo splošen dvig kakovosti varstva zasebnosti v delovnem razmerju.

- V konkretni organizaciji je potrebno sprejeti natančne poslovniške in pravila, ki (če je le mogoče) taksativno naštevajo in opisujejo možne omejitve zasebnosti v delovnem razmerju. Kršitev in sankcija zanjo morata biti v naprej znani, delavci morajo biti o njih obveščeni, pred samim nadzorom pa morajo biti pisno obveščeni. Kakršnekoli dvoumnosti in nejasnosti v internih pravilnikih je potrebno razlagati restriktivno, v dvomu pa upoštevati interes šibkejši strani – običajno delavca.

10 LITERATURA IN VIRI

10.1 LITERATURA

- Barendt, E. M. 2001. *Privacy*. Aldershot: Ashgate, Dartmouth.
- Bečan, Irena et al. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) s komentarjem*. Ljubljana: GV.
- Blanpain, Roger. 2004. *Use and monitoring of e-mail, intranet and internet facilities at work: law and practice*. The Hague, London, New York: Kluwer Law International.
- Cvetko, Aleksej et al. 2004. *Pogodba o zaposlitvi in podjetniška kolektivna pogodba*. Ljubljana: GV.
- Cvetko, Aleksej. 1999. *Varovanje zasebnosti v delovnih razmerjih*. Ljubljana: GV.
- Cvetko, Aleksej et al. 1998. *Odločbe Delovno-socialnega oddelka Vrhovnega sodišča Republike Slovenije*. Ljubljana: GV.
- Hendrickx, Frank, ur. et al. 2003. *Employment Privacy Law in the European Union: Human Resources and Sensitive Data*. Antwerpen-Oxford-New York: Intersentia.
- Kaučič, Igor, Grad, Franc. 2007. *Ustavna ureditev Slovenije*. Ljubljana: GV.
- Kavar Vidmar, Andreja. 1998. Kakovost delovnega življenja. *Socialno delo* 37, 2: 81-119.
- Kenyon, Andrew T., Richardson, Megan L. 2006. *New dimensions in privacy law: international and comparative perspectives*. Cambridge (UK): Cambridge University.
- Kovačič, Matej. 2006. *Nadzor in zasebnost v informacijski družbi: filozofski, sociološki, pravni in tehnični vidiki nadzora in zasebnosti na internetu*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kovačič, Matej. 2003. *Zasebnost na internetu*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- Kresal, Barbara et al. 2002. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in stvarnim kazalom*. Ljubljana: Primath.
- Korff, Douwe. 2005. *Data protection laws in the European Union*. Brussels: Federation of European Direct Marketing.

- Kuner, Christopher. 2003. *European data privacy and online business*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Lampe, Rok. 2004. *Sistem pravice do zasebnosti*. Ljubljana: Bonex.
- Lampe, Rok. 2002. Pravica do zasebnosti v ameriškem odškodninskem pravu. *Podjetje in delo* 28, 1: 69 – 92.
- Mežnar, Drago. 2004. *Delovno pravo (s temeljnimi pravnimi pojmi)*. Kranj: Moderna organizacija v okviru FOV.
- Milošević Arnold, Vida, Poštrak, Milko. 2003. *Uvod v socialno delo*. Ljubljana: Scripta.
- Pavčnik, Marijan. 2007. *Teorija prava*. Ljubljana: GV.
- Pavšič, Blaž. 2008. Pogodbena obdelava osebnih podatkov še vedno povzroča težave. *Pravna praksa 2008*, 25: 18-21.
- Pirc, Musar, Nataša. 2008. Neznosna lahkost kršitev zasebnosti. *Pravna praksa*, 2008, 9: 6-8.
- Pirc Musar, Nataša, ur. et al. 2008. *Zasebnost delavcev in interesi delodajalcev – kje so meje?* Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije.
- Polajnar Pavčnik, Ada. Nekateri civilnopravni vidiki varstva pred posegi v človekovo zasebnost. 1994. *Podjetje in delo* 29, 5/6: 605 – 610.
- Ramor, Martin. 2003. *Zasebnost in delovno pravo. Diplomaska naloga*. Ljubljana: PF.
- Rapoša – Tajnšek, Pavla. 1997. *Socialno delo v delovnem okolju*. Ljubljana: VŠSD.
- Štelcer, Nataša. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem*. Maribor: De Vesta.
- Štrovs, Marko. 2008. *Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem in sodno prakso*. Lesce: Legat Consultor.
- Šturm, Lovro, ur. et al. 2002. *Komentar Ustave Republike Slovenije*. Ljubljana: Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije.
- Turkington, Richard C. 1999. *Privacy law: cases and materials*. St. Paul, Minn.: West Group.
- Vukelič, Blaž. 2007. *Zasebnost na delovnem mestu. Diplomsko delo*. Ljubljana: FDV.
- Zupančič, Jana. Lastna skrb ne bo odveč. *Nedelo XIV*, 46: 6.
- Žužek, Ivan. 1994. *Kaj moram vedeti: O delovnih razmerjih*. Ljubljana: GV.

10.2 PRAVNI VIRI

- **Direktiva št. 95/46 ES o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov** – t. i. Direktiva 95/46/ES. (UL L 281, 23. 11. 1995, str. 31-50). Dostopna na:
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31995L0046:SL:HTML>
(17. 4. 2009).
- **Direktiva št. 2002/58 ES o obdelavi osebnih podatkov in varstvu zasebnosti na področju elektronskih komunikacij** – t. i. Direktiva o zasebnosti in elektronskih komunikacijah 2002/58/ES. (UL L 201, 31. 7. 2002, str. 37-47). Dostopna na:
http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUri_Serv.do?uri=CELEX:32002L0058:SL:HTML
(17. 4. 2009)
- **Evropska konvencija o človekovih pravicah**. Ur. l. RS-MP, št. 3-20/1994 (RS 11/1994). Dostopna na: <http://www.uradni-list.si/pdf/1994/Mp/m1994033.pdf> (13. 4. 2009).
- **Kazenski zakonik KZ**. Ur. l. RS, št. 63/1994 (70/1994 popr.); 23/1999, 60/1999 Odl.US: U-I-226/95, 40/2004, 95/2004-UPB1, 37/2005 Odl.US: U-I-335/02-20, 17/2006 Odl.US: U-I-192/04-16, 55/2008 (66/2008 popr.), 89/2008 Odl.US: U-I-25/07-43, 5/2009 Odl.US: U-I-88/07-17.
- **Kazenski zakonik KZ-1**. Ur. l. RS, št. 55/2008 (66/2008).
- **Kodeks medicinske deontologije**. Dostopen na: http://www1.mf.uni-lj.si/kme-nmec/Docu/medicinski_kodeks.pdf (3. 2. 2009).
- **Obligacijski zakonik**. Ur. l. RS, št. 83/2001; 32/2004, 28/2006 Odl.US: U-I-300/04-25, 29/2007 Odl.US: U-I-267/06-41, 40/2007, 97/2007-UPB1.
- **Ustava Republike Slovenije**. Ur. l. RS, št. 33I/1991-I; 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006.
- **Zakon o delovnih razmerjih**. Ur. l. RS, št. 42/2002; 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007 Odl.US: U-I-45/07, Up-249/06-22, 103/2007, 45/2008-ZArbit.
- **Zakon o dostopu do informacij javnega značaja**. Ur. l. RS, št. 24/2003; 61/2005, 96/2005-UPB1, 109/2005-ZDavP-1B, 113/2005-ZInfP, 28/2006, 51/2006-UPB2, 117/2006-ZDavP-2.

- **Zakon o elektronskih komunikacijah.** Ur. l. RS, št. 43/2004; 86/2004-ZVOP-1, 129/2006, 13/2007-UPB1, 102/2007-ZDRad.
- **Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti.** Ur. l. RS, št. 40/2006.
- **Zakon o informacijskem pooblaščenju.** Ur. l. RS, št. 113/2005; 51/2007-ZUstS-A.
- **Zakon o inšpekciji dela.** Ur. l. RS, št. 38/1994; 32/1997, 36/2000.
- **Zakon o pravnem postopku.** Ur. l. RS, št. 26/1999; 83/2002 Skl.US: U-I-21/02-6, 96/2002, 12/2003-UPB1, 58/2003 Odl.US: U-I-255/99-28, 73/2003 Skl.US: U-I-137/00-21, 2/2004, 2/2004-ZDSS-1 (10/2004 popr.), 36/2004-UPB2, 69/2005 Odl.US: U-I-145/03-9, 90/2005 Odl.US: Up-258/03-14, U-I-74/05, 43/2006 Odl.US: U-I-55/04-10, Up-90/04-15, 69/2006 Odl.US: Up-236/04-16, U-I-314/06, 52/2007, 73/2007-UPB3, 101/2007 Odl.US: Up-679/06-66, U-I-20/07, 102/2007 Odl.US: Up-2089/06-31, U-I-106/07, 45/2008-ZArbit, 45/2008, 62/2008 Skl.US: U-I-275/06-7, Up-811/07-7, 111/2008 Odl.US: U-I-146/07-34, 116/2008 Skl.US: U-I-253/07-6, Up-2118/06-6, 121/2008 Skl.US: U-I-279/08-8.
- **Zakon o preprečevanju korupcije.** Ur. l. RS, št. 2/2004; 92/2005 Skl.US: U-I-263-05-6, 97/2005 Odl.US: U-I-163/05-36, 100/2005 Skl.US: U-I-296/05, 20/2006-ZNOJF-1, 33/2007 Odl.US: U-I-57/06-28.
- **Zakon o telekomunikacijah.** Ur. l. RS, št. 35/1997; 45/1997 Odl.US: U-I-180/97, 13/1998 Skl.US: U-I-0540, 27/1998 Skl.US: U-I-180/97, 59/1999 Odl.US: U-I-363/98, 36/2000-ZPDZC, 30/2001, 65/2002 Odl.US: U-I-183/99-52.
- **Zakon o varstvu osebnih podatkov.** Ur. l. RS, št. 86/2004; 113/2005-ZInfP, 51/2007-ZUstS-A, 67/2007, 94/2007-UPB1.
- **Zakon o varuhu človekovih pravic.** Ur. l. RS, št. 71/1993 (15/1994-popr.); 56/2002-ZJU.
- **Zakon o zdravniški službi.** Ur. l. RS, št. 98/1999; 67/2002, 15/2003, 45/2003-UPB1, 63/2003 Odl.US: U-I-291-00-15, 2/2004, 36/2004-UPB2, 62/2004 Odl.US: U-I-321/02-12, 47/2006, 72/2006-UPB3, 15/2008-ZPacP, 58/2008.

10.3 INTERNETNI VIRI

- Govor informacijske pooblaščenke na okrogli mizi ob evropskem dnevu varstva osebnih podatkov:
www.ip-rs.si/novice/detajl/govor-informacijske-pooblascenke-ob-evropskem-dnevu-varstva-osebni-podatkov/ (26. 5. 2009)
- Mnenji Varuha človekovih pravic glede posegov v zasebnost v delovnem razmerju:
www.varuh-rs.si/index.php?id=78&L=0#varstvo_op_2001 (26. 5. 2009)
- Pristojnosti Informacijskega pooblaščenca: <http://www.ip-rs.si/pristojnosti> (26. 5. 2009)
- Pristojnosti Varuha človekovih pravic: <http://www.varuh-rs.si/index.php?id=91> (26. 5. 2009)
- Prispevek RTV Slovenija ob Evropskem dnevu varstva osebnih podatkov in podelitev nagrad podjetjem z dobro prakso, avtorice Ane A. Gajič:
<http://www.rtvlo.si/play/nagrade-za-varovanje-osebni-podatkov/ava2.27261482/> (26. 5. 2009)
- Sporočilo za javnost Informacijske pooblaščenke ob 3. evropskem dnevu varstva osebnih podatkov:
<http://www.ip-rs.si/novice/detajl/nagrajenci-ob-letosnjem-evropskem-dnevu-varstva-osebni-podatkov/> (26. 5. 2009)
- Sporočilo za javnost Ministrstva za obrambo ob prejetju nagrade ob evropskem dnevu varstva osebnih podatkov:
[http://www.mors.si/index.php?id=novica&tx_ttnews\[tt_news\]=1290&tx_ttnews\[backPid\]=1&cHash=e3355fff7c](http://www.mors.si/index.php?id=novica&tx_ttnews[tt_news]=1290&tx_ttnews[backPid]=1&cHash=e3355fff7c) (26. 5. 2009)
- Statistični urad RS: <http://www.stat.si> (26. 5. 2009)

- Zloženska Urada informacijskega pooblaščenca s smernicami za varstvo osebnih podatkov v delovnih razmerjih: http://www.ip-rs.si/fileadmin/user_upload/Pdf/smernice/Smernice_za_varstvo_osebnih_podatkov_v_delovnih_razmerjih.pdf (21.11. 2008)

11 POVZETEK

Vprašanje varstva zasebnosti v delovnem razmerju zahteva konkretne rešitve, upoštevajoč pogosto konfliktne interese delavcev in delodajalcev.

Pravica do zasebnosti na splošno je ena temeljnih osebnih, osebnostnih in absolutnih pravic. V delovnopravnem razmerju pridobi pravica določene posebnosti, saj se morata delavec in delodajalec odpovedati delu svojih interesov, da dosežeta skupno soglasje.

Obravnavano materijo urejajo številni mednarodni in domači pravni akti na vseh hierarhičnih ravneh, od mednarodnih konvencij, preko pravnih virov EU, do slovenske ustave, od delovnopravnega, civilnopravnega in kazenskopravnega urejanja, pa vse do internih pravilnikov organizacij in konkretnih pogodb o zaposlitvi.

Slovenski pravni red zagotavlja varstvo v ustavi; delovnopravno varstvo v Zakonu o delovnih razmerjih, Zakonu o evidencah na področju dela in socialne varnosti, Zakonu o varstvu osebnih podatkov, Zakonu o elektronskih komunikacijah; kazenskopravno varstvo v Kazenskem zakoniku in civilnopravno varstvo v Obligacijskem zakoniku in Zakonu o pravnem postopku.

Ameriški vidik pojmovanja zasebnosti kot lastninske pravice je v teoriji in praksi bistveno drugačen od evropskega, ki zagotavlja ustavnopravno varstvo zasebnosti. Prvi je bolj pogodben in posledično zaradi močnejše pogajalske pozicije bolj upošteva interese delodajalcev, drugi pa bolj poudarja ustavnopravno izhodišče s temeljno naravo človekove pravice do zasebnosti, zato bolj upošteva tudi interese delavcev kot ameriški model.

Glavna področja delavčeve zasebnosti so osebni podatki, osebne razmere, osebno stanje, dejavnosti in videz delavca.

Z razvojem informacijsko-komunikacijskih tehnologij postaja nadzor zasebnosti vse bolj enostaven, poceni in posledično tudi prikrit. Nadzor se ne izvaja le nad službeno informacijsko-

komunikacijsko opremo, ki jo uporabljajo delavci (računalniki, dlančniki ipd.), ampak vedno bolj aktualen postaja nadzor zasebnosti z različnimi biometrijskimi ukrepi, videonadzor, nadzor elektronske pošte, gibanje službenih vozil idr.

Institut Informacijskega pooblaščenca v Sloveniji s svojimi mnenji v konkretnih in abstraktnih presojah vprašanj glede delavčeve zasebnosti postavlja neformalne smernice in merila pri presojanju (ne)upravičenosti posegov v delavčevo zasebnost v delovnem razmerju. Skupaj z mnenji Varuha človekovih pravic tako vplivata na prakso slovenskih podjetij in na sodno prakso slovenskih sodišč, ki rešujejo spore glede zasebnosti.

Nanjo pa vplivajo tudi odločitve Evropskega sodišča za človekove pravice v Strasbourgu, ki enotijo sodno prakso držav podpisnic EKČP. ESČP v svoji obrazložitvi odločitve v primeru *Halford proti ZK* kot neke vrste sodni precedens uvede pojem upravičenega pričakovanja zasebnosti (reasonable expectation of privacy). Primer *Copland proti ZK* pa postavi mejo med upravičeno in neupravičeno uporabo elektronske pošte na delovnem mestu v zasebne namene, ko praviti, da delavec lahko upravičeno pričakuje uporabo službene elektronske pošte tudi v zasebne namene, seveda ob upoštevanju načela sorazmernosti.

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisani **Matej Babšek**, prvič vpisan na Fakulteto za socialno delo v študijskem letu **2004/05** kot **redni** študent, izjavljam, da sem diplomsko delo z naslovom **Varstvo zasebnosti v delovnem razmerju med interesi delavca in delodajalca** napisal samostojno, s korektnim navajanjem virov in ob pomoči mentorja.

Datum:

Podpis: