

5 zlatih pravil

1. Pravilo

Delodajalec lahko od zaposlenega zbira in nadalje obdeluje le toliko osebnih podatkov, kolikor je to nujno zaradi izvrševanja pravic in dolžnosti iz delovnega razmerja in kar določa zakonodaja

2. Pravilo

Delavec ima tudi na delovnem mestu pravico do zasebnosti, sorazmerno z zakonitim ciljem, ki mu delodajalec sledi.

3. Pravilo

Vsakršno obdelavo osebnih podatkov v okviru delovnega razmerja je potrebno izvrševati kar se da restriktivno, vendar je ni dopustno izsiliti.

4. Pravilo

Za osebne podatke, ki niso zajeti v 1. pravilu, je potrebno pridobiti osebno privolitve zaposlenega, vendar ne z izsilitvijo.

5. Pravilo

Poseg v zasebnost delavca na delovnem mestu je mogoče izvesti le, ko pride do kolizije z neko drugo ustavno pravico in ta v konkretnem primeru prevlada.

Pooblaščenec je na temo zasebnosti na delovnem mestu izdelal podrobne smernice, ki jih lahko najdete na spletni strani www.ip-rs.si, v rubriki Smernice.

1. pravilo

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR) varuje delavca kot šibkejšo stranko v delovnem razmerju z delodajalcem, zato tudi omejuje delodajalca, da zbira zgolj tiste podatke, ki jih nujno potrebuje.

Hud poseg v zasebnost delavca bi na primer pomenil, če bi ga delodajalec spraševal o njegovem zdravju, številu otrok (če jih delavec nima zavarovane po sebi), morebitni nosečnosti ipd.

Prav tako delodajalec ne sme od osebnega zdravnika delavca ali zdravnika, h kateremu je delavec napoten na službeni pregled, zahtevati, da mu v spričevalu razkrija diagnozo, še manj lahko to zahteva od zaposlenega. Zdravnik lahko izda samo spričevalo, ali je delavec sposoben za opravljanje dela ali ne.

Po drugi strani pa ima lahko v določenih primerih tudi delodajalec pravico, da preverja delavca – klasičen primer je detektiv (s katerim mora delodajalec obvezno skleniti pogodbo o pogodbeni obdelavi), ki ugotavlja, ali se delavec na bolniškem dopustu res drži zdravnikovih navodil ali ne. Seveda pri tem brez dovoljenja delavca ne sme vstopiti v stanovanje. Zato imata tako delodajalec kot detektiv pravico od zdravnika izvedeti režim gibanja.

2. pravilo

Neka ameriška raziskava je ugotovila, da se pri delodajalcih, ki so omogočili svojim zaposlenim nekaj časa za zasebnost na delovnem mestu, bistveno zmanjša število dni izkoriščenega dopusta in bolniškega dopusta.

Ljudje večino svojega časa preživimo v službi, ki dejansko postaja naš drugi dom. Nemogoče je torej, da delavec ne bi

smel uresničevati svoje pravice do zasebnosti tudi na delovnem mestu. Takšnemu stališču pritrjuje tudi Evropsko sodišče za človekove pravice, ki je v svojih sodbah v primerih *Halford* in *Copland proti Združenemu kraljestvu* obkrajeno poudarilo pravico delavca do zasebnosti na delovnem mestu, na vsak nadzor (npr. nadzor nad telefonskimi klici, e-pošto, sledenje z GPS napravami) pa je potrebno delavca vnaprej opozoriti in mu povedati, za kateri namen in v katerih primerih se nek ukrep lahko uporablja. Če se npr. službeni avto uporablja tudi za zasebno uporabo, je potrebno delavcu omogočiti, da napravo po koncu delovnega časa izključi.

3. pravilo

Delodajalcu ZDR in Zakon o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1) preprečujeta, da bi določila teh dveh zakonov razlagal široko. Načela obeh (predvsem načelo sorazmernosti) mu takšno ravnanje močno omejujeta.

Klasičen primer je npr. videonadzor delovnih prostorov, ki se lahko uvede v res izjemnih primerih, kadar je to nujno potrebno za varnost ljudi ali premoženja ali za varovanje tajnih podatkov ter poslovne skrivnosti, tega namena pa ni možno doseči z milejšimi sredstvi. Le redko kateri delodajalec lahko po naših izkušnjah upraviči takšen videonadzor, saj se ti vse prehitro odločajo za uvedbo videonadzora, ki ne ustreza zakonskim zahtevam, pred tem pa ne pomislijo, kakšne posledice jih lahko doletijo (ne le globa pri Pooblaščenca, pač pa tvegajo tudi odškodninsko tožbo in v skrajnem primeru tudi kazensko ovadbo).

Podobno velja za uvedbo biometrije pri delodajalcu, ki jo ta lahko uvede, kadar druge možnosti varovanja odpovedo in je dobrina, ki jo delodajalec želi varovati, nekega večjega pomena

(npr. trezorji bank, pogosti fizični napadi na zaposlene ...). Pri tem je potrebno poudariti, da lahko delodajalec biometrijo uvede le nad svojimi zaposlenimi.

4. pravilo

Ker je delavec v delovnem razmerju šibkejša stranka, se v praksi pogosto zgodi, da delodajalci delavca izsilijo, da v nekaj privoli. Pooblaščenec takšne primere preiskuje zelo natančno, z zaslišanji prič in izvedbo vseh možnih dokazov. V kar nekaj primerih je že naletel na izsilitev in uvedel prekrškovni postopek.

Delodajalec torej veliko tvega, če od delavca izsili privolitev za obdelavo osebnih podatkov. Takšnih primerov v prihodnosti pričakujemo vse več, posebej ob upoštevanju dejstva, da je že sedaj večino prijav, ki jih Pooblaščenec prejme, prav s področja delovnih razmerij.

5. pravilo

Pravica do zasebnosti, katere del je tudi varstvo osebnih podatkov, je ustavna pravica in je kot takšna lahko omejena le z drugo ustavno pravico, pri čemer je tehtanje med obema pogosto zelo težavno. Npr.: delodajalec ima seveda pravico izvrševati pravice, ki izhajajo iz lastninske pravice, po drugi strani pa mora varovati zasebnost delavca. Izjemno pogost primer, s katerim se srečuje Pooblaščenec, je branje elektronske pošte delavca s strani delodajalca. Nedvomno je potrebno poudariti, da če delavec o možnostih takšnega posega ni bil vnaprej obveščen, bo imel delodajalec več težav z obrazložitvijo posega v službeno elektronsko pošto zaposlenega (zasebni poštni predal – npr. gmail, hotmail, yahoo ... je v izključni pravici delavca in delodajalec ne sme pod nobenim pogojem vpogledovati vanj).

Pri tem je nujen dogovor med delodajalcem in zaposlenim, da se vnaprej dogovorita za način uporabe službene elektronske pošte in za pogoje, pod katerimi lahko delodajalec vpogleda v službeno elektronsko pošto zaposlenega. Priporočamo, da se o tem sestavi pisni dogovor, tako, da so pravila vnaprej jasna. Kljub takšnemu vnaprejšnjemu dogovoru pa mora biti poseg v komunikacijsko zasebnost utemeljen za konkreten primer preiskovanja domnevnih kršitev delavca in v skladu z načelom sorazmernosti. To načelo nam pomaga pretehtati, katera pravica je v konkretni situaciji močnejša od druge.

Ko delavec odide iz službe, Pooblaščenec svetuje, da delodajalec in delavec skupaj pregledata računalnik. Tako ima delavec možnost izbrisati ali kopirati svojo elektronsko pošto in druge osebne podatke, delodajalec pa se zavaruje, da delavec ne izbrise službene elektronske pošte.

Priporočamo tudi, da ob sumu storitve kaznivga dejanja takoj pokličete policijo, ki bo dokazala, ki se morda nahajajo v e-pošti, zakonito prečrpala z diska (z odredbo sodišča).



Fotografiranje, nadzor telefonskih klicev

Delodajalci se morajo načela, da lahko zbirajo zgolj tiste osebne podatke, ki jih nujno potrebujejo, držati tudi pri nadzoru zaposlenih. Fotografiranje in objavljanje fotografij zaposlenih na (denimo) spletnih straneh je možno zgolj, če zaposleni v to izrecno privoli – izsiljene privolitve ni mogoče šteti za privolitve.

Glede nadzora uporabe telefona Pooblaščenec opozarja, da delodajalec ne sme kar prosto, preko t. i. razčlenjenega računa, preverjati, koga je zaposleni klical, pač pa mora dati zaposlenemu možnost pojasniti, koliko je bilo službenih in koliko zasebnih klicev, predvsem pa pred tem povedati, kakšen limit porabe ima delavec na konkretni telefonski številki. Najčistejša rešitev v takšnih primerih je, da delodajalec določi vsoto, do katere lahko zaposleni telefonira (enako velja pri zaposlenih, ki uporabljajo službeni mobilni telefon tudi za zasebno uporabo), presežek pa plača zaposleni, razen, če se delodajalec ne strinja z delavčevim obrazložitvijo povečanega obsega klicev za službene namene.

Preverjanje alkoholiziranosti

Delodajalec ima pravico preveriti, ali je zaposleni pod vplivom alkohola, vendar zgolj z osebno privolitvijo zaposlenega. Če delavec alkotest odkloni, mora delodajalec dejstvo, da je bil zaposleni pod vplivom alkohola, dokazovati na druge načine, npr. s pričami.

Zbirke osebnih podatkov

Delodajalci morajo voditi evidenco zbirk osebnih podatkov v skladu z Zakonom o evidencah na področju dela in socialne varnosti in ZDR, ter te zbirke ustrezno zaščititi pred nepooblaščenimi dostopi in zaposlenim, ki rokujejo s temi zbirkami, določiti jasne dostopne pravice.



10 najpogostejših kršitev ZVOP-1 v delovnih razmerjih

1. Vpogledi v elektronsko pošto zaposlenih in nadzor nad uporabo interneta;
2. pridobivanje zdravstvenih podatkov zaposlenih;
3. nepravilno izvajanje nadzora bolniškega staleža;
4. neutemeljen videonadzor delovnih prostorov;
5. delodajalci zaposlenih pisno ne obvestijo o uvedbi videonadzora;
6. delodajalci ustrezno ne zavarujejo zbirk osebnih podatkov zaposlenih;
7. neutemeljeno sledenje zaposlenim z GPS napravami, mobilnimi telefoni ipd.;
8. neutemeljen nadzor nad telefonskimi klici zaposlenih;
9. delodajalci ne omogočijo delavcu, da se seznanj z lastnimi osebnimi podatki;
10. prekomerno zbiranje osebnih podatkov zaposlenih.

Kontakt



INFORMACIJSKI
POOBLAŠČENEC



REPUBLIKA SLOVENIJA

Informacijski pooblaščenec Republike Slovenije
Vošnjakova 1
1000 Ljubljana

E-pošta: gp.ip@ip-rs.si
Telefon: +386 1 230 97 30
www.ip-rs.si

"Kariera se oblikuje v javnosti, talent v zasebnosti."
(Marilyn Monroe)

Zlata pravila zasebnosti na delovnem mestu