

Smernice za varstvo osebnih podatkov v delovnih razmerjih

Priročnik, ki vam bo pojasnil mejo, do kje sega pravica do zasebnosti zaposlenih in kje ta trči ob interese delodajalca



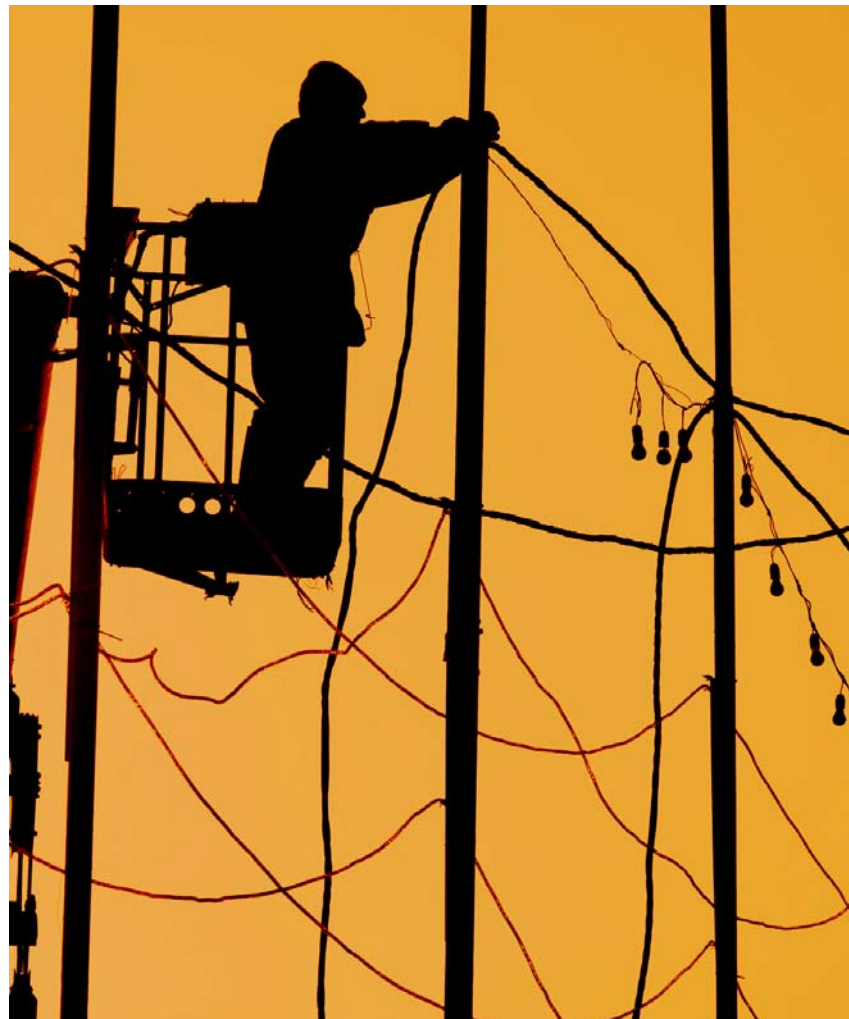
INFORMACIJSKI
POOBlašČENEC



Namen dokumenta:	smernice podajajo odgovor na najpogosteje zastavljena vprašanja z vidika zahtev Zakona o varstvu OP, s katerimi se srečujejo delavci in delodajalci, obenem pa je njihov namen poenotiti zahteve in prakso v okviru inšpekcijskih nadzorov.
Ciljne javnosti:	delavci in delodajalci.
Status:	javno.
Verzija:	1.0
Datum verzije:	7. 4. 2008
Avtorji:	Informacijski pooblaščenec.
Ključne besede:	smernice, delovna razmerja, zavarovanje, pravna podlage, videonadzor, GPS, e-naslovi, objava podatkov na internetu, sindikati, zdravstveno stanje, register zbirk, evidence.

VSEBINA

- 4** O smernicah Informacijskega pooblaščenca
- 4** Uvod
- 5** Zakonska ureditev varstva OP v delovnih razmerjih
- 6** Vprašanja glede varstva OP po posameznih področjih
 - 6** Vrste evidenc OP delavcev
 - 7** Zaposlovanje
 - 9** Podatki o članstvu v sindikatu in vloga sindikata pri obdelavi OP delavcev
- 10** Obdelava OP s področja zdravstva
- 12** Objava OP delavca
- 12** Video in avdio nadzor ter nadzor s pomočjo GPS (Global Positioning System) tehnologije
- 16** Uporaba biometrijskih ukrepov
- 16** Elektronski mediji in varstvo OP delavcev
- 17** Zaključek



O smernicah Informacijskega pooblaščenca

Namen smernic Informacijskega pooblaščenca (v nadaljevanju Pooblaščenec) je podati skupne praktične napotke za upravljavce zbirk osebnih podatkov (OP) na jasnem, razumljivem in uporaben način in s tem odgovoriti na najpogosteje zastavljena vprašanja s področja varstva osebnih podatkov, s katerimi se srečujejo posamezni upravljavci zbirk OP. S pomočjo smernic naj bi upravljavci dobili priporočila, kako naj v praksi zadostijo zahtevam Zakona o varstvu osebnih podatkov (Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo; v nadaljevanju ZVOP-I-UPBI).

Pravno podlago za izdajo smernic Pooblaščenca daje 49. člen ZVOP-I-UPBI, ki med drugim določa, da Pooblaščenec daje neobvezna mnenja, pojasnila in stališča o vprašanih s področja varstva osebnih podatkov in jih objavlja na spletni strani ali na drug primeren način ter pripravlja in daje neobvezna navodila in priporočila glede varstva osebnih podatkov na posameznem področju.

Oglejte si tudi:

- *Mnenja Pooblaščenca:*
<http://www.ip-rs.si/varstvo-osebni-podatkov/iskalnik-po-odlocbah-in-mnenjih/>
- *Brošure Pooblaščenca:*
<http://www.ip-rs.si/publikacije/prirocniki/>

Smernice Pooblaščenca so objavljene na spletni strani:

<http://www.ip-rs.si/varstvo-osebni-podatkov/iskalnik-po-odlocbah-in-mnenjih/smernice/>

Uvod

Zakonodajalec se pri pripravi zakonskih okvirov seveda ne more do podrobnosti opredeliti glede svojih zahtev, saj morajo biti zakonski okviri hkrati zelo konkretni in tudi dovolj široki, obenem pa tehnološko nevtralni, kar pa lahko v praksi pomeni različne interpretacije glede zahtev, ki jih posamezen zakonski akt postavlja. ZVOP-I-UPBI daje splošen okvir in usmeritve, ki jih nato zapolnjujejo področne zakonodaje in praksa, ki mora biti tudi zaradi pravne varnosti čim bolj enotna in jasna.

V praksi se je tako pojavila potreba po pripravi smernic o varstvu OP v delovnih razmerjih. Zakonske določbe, ki se nanašajo na varstvo OP v tovrstnih razmerjih, so poleg običajnih zahtev za varstvo OP še toliko bolj pomembne, saj je delavec v razmerju do delodajalca šibkejša stranka in potrebuje določeno mero zaščite, zato je to področje specialno urejeno tudi v drugih zakonih.

Cilj Pooblaščenca je, da Smernice za varstvo OP v delovnih razmerjih postanejo uporaben pripomoček tako za delavce, na katere se varovani OP nanašajo, kakor tudi za delodajalce, ki te OP obdelujejo. Enotna interpretacija zakonskih obveznosti je vsekakor v interesu upravljavcev zbirk OP in vseh, ki morajo v praksi postaviti in zagotavljati minimalne standarde za varstvo OP, katerih izvajanje bodo državni nadzorniki preverjali v okviru inšpekcijskih postopkov.



Zakonska ureditev varstva OP v delovnih razmerjih

Določbe ZVOP-I-UPBI načeloma zavezujejo tudi upravljavce OP, ki izhajajo iz delovnih razmerij. Vendar pa je zakonodajalec zaradi specifičnosti delovno pravno področje glede obdelave OP v določenem delu uredil v področni zakonodaji. Potrebno je poudariti, da v tovrstnih razmerjih obstaja izrazita neenakost moči strank, zato zakonodajalec na tem področju ne dopušča avtonomije strank. Iz tega izhaja tudi načelo, da je osebna privolitve delavca dopustna le izjemoma in le v tistih primerih obdelave OP, ki niso vezani na uresničevanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja oz. niso v zvezi z delovnim razmerjem posameznika (npr. posredovanje podatkov za novoletno obdarovanje otrok delavcev) in kadar delavec v primeru, da OP ne posreduje, ne more niti pojmovno utrpeti kakršnihkoli delovnopравниh sankcij.

Delavca je namreč potrebno obravnavati kot posameznika, ki ima najprej pravice osebne narave in šele potem obveznosti iz delovnega razmerja. Zato je potrebno zasebnost varovati tudi na delovnem mestu, kar izhaja tudi iz veljavne delovne zakonodaje. Na področju delovnih razmerij je temeljni pravni akt Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 s spremembami in dopolnitvami; v nadaljevanju ZDR), ki vsebuje sledeče določbe, ki se nanašajo na varstvo OP:

46. člen (varstvo delavčevih OP)

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

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

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

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

Kot temelj zakonske ureditve varstva OP v delovnih razmerjih je potrebno izpostaviti tudi Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Uradni list RS, št. 40/06; v nadaljevanju ZEPDSV), ki v 13. členu določa vsebino evidence o zaposlenih delavcih:

13. člen (evidenca o zaposlenih delavcih)

V evidenco o zaposlenih delavcih se za vsakega delavca, ki je v delovnem razmerju, vpišejo:

a) podatki o delavcu:

- osebno ime,
- datum rojstva, če oseba nima EMŠO,
- kraj rojstva,
- država rojstva, če je kraj rojstva v tujini,
- enotna matična številka občana,
- davčna številka,
- državljanstvo,
- naslov stalnega prebivališča (ulica, hišna številka, kraj, poštna številka, šifra občine, občina, šifra države, država),
- naslov začasnega prebivališča (ulica, hišna številka, kraj, poštna številka, šifra občine, občina, šifra države, država),
- izobrazba,
- ali je delavec invalid,
- kategorija invalidnosti,
- ali je delavec delno upokojen,
- ali delavec opravlja dopolnilno delo pri drugem delodajalcu,
- ime drugega delodajalca (in matična številka), pri katerem delavec opravlja dopolnilno delo,
- naslov drugega delodajalca, pri katerem delavec opravlja dopolnilno delo (ulica, hišna številka, poštna številka, kraj);

b) podatki o delovnem dovoljenju delavca (tujci):

- vrsta delovnega dovoljenja,
- datum izdaje delovnega dovoljenja,
- datum izteka delovnega dovoljenja,

- številka delovnega dovoljenja,
 - organ, ki je izdal delovno dovoljenje;
- c) podatki o sklenjeni pogodbi o zaposlitvi:
- datum sklenitve pogodbe o zaposlitvi,
 - datum nastopa dela,
 - vrsta sklenjene pogodbe o zaposlitvi,
 - razlog za sklenitev pogodbe o zaposlitvi za določen čas,
 - poklic, ki ga opravlja delavec,
 - strokovna usposobljenost, potrebna za opravljanje del in nalog delovnega mesta, za katero je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi,
 - naziv delovnega mesta oz. podatki o vrsti dela, za katerega je delavec sklenil pogodbo o zaposlitvi,
 - število ur tedenskega rednega delovnega časa,
 - rasporeditev delovnega časa,
 - kraj, kjer delavec opravlja delo,
 - ali pogodba o zaposlitvi delavca vsebuje konkurenčno klavzulo;
- č) podatki o prenehanju pogodbe o zaposlitvi:
- datum prenehanja pogodbe o zaposlitvi,
 - način prenehanja pogodbe o zaposlitvi.



Vprašanja glede varstva OP po posameznih področjih

Vrste evidenc OP delavcev

Vprašanje: Katere evidence OP delavcev lahko obdeluje delodajalec?

Odgovor: Evidences, ki jih lahko delodajalci vodijo na področju dela in socialne varnosti za vsakega delavca, ki je v delovnem razmerju, so eksplicitno določene v 13. členu ZEPDSV.

Poleg tega pa je zakonodajalec v 46. členu ZDR določil, da se OP delavcev lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in dostavljajo tretjim osebam samo, če je to določeno z ZDR ali z drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. To pomeni, da delodajalec lahko o delavcih vzpostavi tudi evidences, ki jih zakon ne predvideva, vendar mora natančno obrazložiti oz. izkazati, za kateri namen določen OP delavca potrebuje. Če delodajalec ne izkaže, da je posamezen OP delavca potreben zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem, ga od delavca ne sme zahtevati.

Pooblaščenec na tem mestu opozarja, da ZVOP-I-UPBI sicer razlikuje med javnim in zasebnim sektorjem, vendar je področje delovnega prava specialno urejeno za oba sektorja v posebnih zakonih. OP v javnem sektorju se na podlagi 9. člena ZVOP-I-UPBI načeloma lahko obdelujejo, če obdelavo OP in OP, ki se obdelujejo, določa zakon. Z zakonom se lahko določi, da se določeni OP obdelujejo le na podlagi osebne privolitve posameznika. Za delodajalca v zasebnem sektorju pa načeloma velja splošna določba 10. člena ZVOP-I-UPBI, po kateri se lahko obdeluje OP delavca tudi na podlagi njegove osebne privolitve. Na tem mestu je vendarle potrebno opozoriti, da osebna privolitev v razmerju do zgoraj navedene delovnopravne zakonodaje (ZEPDSV in ZDR) velja izjemoma in le za tiste OP, ki niso vezani na uresničevanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja oz. niso v zvezi z delovnim razmerjem posameznika. Zavrnitev oz. nepodano soglasje s strani delavca za obdelavo tovrstnih OP zato nikakor ne sme imeti posledic za delovno razmerje.

Pooblaščenec kljub temu, da ZVOP-I-UPBI dovoljuje tudi ustno ali drugo ustrezno privolitev posameznika, delodajalcem svetuje, da naj si povsod tam, kjer

je to možno in ne zahteva prevelikih stroškov, skušajo pridobiti predvsem pisno privolitev delavca, saj bo imela v primeru spora z delavcem pisna privolitev nedvomno večjo dokazno vrednost kot zgolj ustna privolitev.

Ob tem velja opozoriti na načelo sorazmernosti (3. člen ZVOP-I-UPBI), ki določa, da morajo biti OP, ki se obdelujejo, ustrezni in po obsegu primerni glede na namene, za katere se zbirajo in nadalje obdelujejo. Tako npr. delodajalec že pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oz. zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oz. drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem (26. člen ZDR).

Vprašanje: Kdaj mora delodajalec evidence OP delavcev prijaviti Pooblaščenцу v register zbirk?

Odgovor: O obstoju vseh evidenc OP, ki jih delodajalec obdeluje, mora biti obveščen Pooblaščenec. Vpis v register zbirk OP ni obvezen za tiste upravljavce OP, ki imajo manj kot 50 zaposlenih, vendar pa navedena izjema ne velja za zbirke OP, ki jih vodijo upravljavci OP iz javnega sektorja, notarji, odvetniki, detektivi, izvršitelji, izvajalci zasebnega varovanja, zasebni zdravstveni delavci, izvajalci zdravstvenih storitev ter za upravljavce OP, ki vodijo zbirke, ki vsebujejo občutljive OP in je obdelava občutljivih OP del njihove registrirane dejavnosti. Delodajalec, katerega dejavnost sodi v krog navedenih subjektov, mora opraviti vpis v register zbirk OP pri Pooblaščenцу. Povezava do registra zbirk osebnih podatkov, kjer lahko opravite vpis, se nahaja na spletni strani Pooblaščenca (<http://www.ip-rs.si/varstvo-osebnih-podatkov/obveznosti-upravljavcev/vpis-v-register-zbirk-osebnih-podatkov/>).



Zaposlovanje

Vprašanje: Ali kandidat za zaposlitev lahko vpogleda v rezultate svojih testov, ki jih je opravljal v postopku selekcije med prijavljenimi kandidati?

Odgovor: Rezultati testov, pridobljeni v okviru razpisa, ki jih je naredil delodajalec v okviru izbirnega postopka, predstavljajo zbirko osebnih podatkov, ki se nanaša na posameznega kandidata za zaposlitev, delodajalec, ki to zbirko vodi, pa predstavlja upravljavca osebnih podatkov v smislu 6. točke prvega odstavka 6. člena ZVOP-I-UPBI. Po 30. členu ZVOP-I-UPBI ima kandidat za zaposlitev pravico do vpogleda v rezultate testa pri delodajalcu, pri katerem je opravljal test, in sicer na način in po postopku iz 31. člena ZVOP-I-UPBI.

V skladu s 30. členom ZVOP-I-UPBI mora delodajalec kot upravljavec osebnih podatkov kandidatu za zaposlitev na njegovo zahtevo:

- omogočiti vpogled v katalog zbirke osebnih podatkov;
- potrditi, ali se podatki v zvezi z njim obdelujejo ali ne, in mu omogočiti vpogled v osebne podatke, ki so vsebovani v zbirki osebnih podatkov in se nanašajo nanj, ter njihovo prepisovanje ali kopiranje;
- posredovati izpis osebnih podatkov, ki so vsebovani v zbirki osebnih podatkov in se nanašajo nanj;
- posredovati seznam uporabnikov, katerim so bili posredovani osebni podatki, kdaj, na kakšni podlagi in za kakšen namen;
- dati informacijo o virih, na katerih temeljijo zapisi, ki jih o posamezniku vsebuje zbirka osebnih podatkov, in o metodi obdelave;
- dati informacije o namenu obdelave in vrsti osebnih podatkov, ki se obdelujejo, ter vsa potrebna pojasnila v zvezi s tem;
- pojasniti tehnične oziroma logično-tehnične postopke odločanja, če izjava avtomatizirano odločanje z obdelavo osebnih podatkov posameznika.

Zahtevo iz 30. člena ZVOP-I-UPBI mora posameznik, kot določa 31. člen ZVOP-I-UPBI, vložiti pisno ali ustno na zapisnik pri upravljavcu osebnih podatkov. Zahteva se lahko vloži enkrat na tri mesece. Upravljavec osebnih podatkov mora posamezniku omogočiti vpogled, prepis in kopiranje najkasneje v 15 dneh od dneva, ko je prejel zahtevo, ali ga v istem roku pisno obvestiti o razlogih, zaradi katerih vpogleda, prepisa ali kopiranja ne bo omogočil. Če upravljavec ne ravna v skladu s tem, se šteje, da je zahteva zavrnjena. Stroške v zvezi z zahtevo in vpogledom iz tega člena krije upravljavec zbirke osebnih podatkov.

Vprašanje: Kaj se zgodi z dokumenti, ki jih je delodajalcu posredoval neizbrani kandidat v okviru prijave na razpisano delovno mesto?

Odgovor: Mape kandidatov z osebni podatki, pridobljenimi v okviru razpisa, ki jih naredi delodajalec v okviru izbirnega postopka, predstavljajo zbirko OP, ki se nanaša na posameznika. Delodajalec, ki to zbirko vodi, predstavlja upravljavca OP v smislu 6. točke prvega odstavka 6. člena ZVOP-I-UPBI. Upravljavec OP je v skladu z ZVOP-I-UPBI odgovoren za zbirko podatkov o kandidatih na razpisu, in sicer za točnost in ažurnost vodenih OP ter tudi za njeno ustrezno zavarovanje ter izbris, uničenje, blokiranje ali anonimiziranje OP po izpolnitvi namena obdelave.

ZVOP-I-UPBI opredeljuje rok hrambe OP v 21. členu in od upravljavca zbirke OP (npr. od delodajalca, ki je objavil razpis) zahteva, da OP shranjuje le toliko časa, dokler je to potrebno za doseg namena, zaradi katerega so se zbirali ali nadalje obdelovali. Po izpolnitvi namena obdelave mora OP zbrisati, uničiti, blokirati ali anonimizirati, če niso na podlagi zakona, ki ureja arhivsko gradivo in arhive, opredeljeni kot arhivsko gradivo oz., če zakon za posamezne vrste OP ne določa drugače.

Tudi tretji odstavek 46. člena ZDR, ki se uporablja tudi za kandidate za zaposlitev, določa, da se morajo OP delavcev, za zbiranje katerih ne obstoji več zakonska podlaga, takoj zbrisati in prenehati uporabljati. Po zaključku izbirnega postopka in izbiri kandidata na razpisano delovno mesto delodajalec OP kandidatov za zaposlitev ne potrebuje več zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem, kot to določa 46. člen ZDR, zato za obdelavo teh podatkov nima več zakonske podlage in je te podatke dolžan uničiti.

Pravice neizbranega kandidata pa so podrobneje urejene v 28. členu ZDR, na podlagi katerega mora delodajalec v osmih dneh po sklenitvi pogodbe o zaposlitvi pisno obvestiti neizbranega kandidata o tem, da ni bil izbran. Delodajalec je dolžan neizbranemu kandidatu na njegovo zahtevo vrniti vse dokumente, ki mu jih je predložil kot dokaz za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela.

Iz navedenega izhaja, da ima vsakdo, ki se prijavi na razpis, vendar ni izbran, pravico zahtevati vrnitev vseh dokumentov, ki jih je predložil kot dokaz za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela. Če neizbrani kandidat ne zahteva vrnitve dokumentov, pa jih je delodajalec dolžan uničiti.

Vprašanje: Ali delodajalec ob zaposlitvi lahko kopira osebni dokument delavca?

Odgovor: Bistveno izhodišče pri tem odgovoru je, da delodajalec lahko zbira od delavca le podatke, ki se nahajajo v osebem dokumentu in so hkrati vsebovani v 13. členu ZEPDSV (npr. EMŠO, naslov stalnega prebivališča ...). Pred vnosom teh podatkov v zbirko o delavcih lahko z vpogledom v osebni dokument ugotovi točnost teh OP, načeloma pa nima pravne podlage, da osebni dokument fotokopira.

Če primerjamo podatke, ki so zajeti v 13. členu ZEPDSV, s podatki, ki izhajajo npr. iz osebne izkaznice, lahko ugotovimo, da med podatki, ki jih delodajalec lahko zbira od delavcev, ni fotografije, kar pomeni, da delodajalec nima zakonske podlage, da bi od kandidatov zahteval fotokopijo osebne izkaznice, saj vsebuje tudi OP (fotografijo), do katerega delodajalec ni upravičen. Osebni dokumenti so primarno namenjeni identifikaciji posameznika z vpogledom v dokument. Delodajalec torej potrebne podatke lahko prepíše iz osebne dokumenta, ne sme pa ga fotokopirati.

Vendar pa je potrebno upoštevati tudi 46. člen ZDR, ki dopušča obdelavo OP tudi brez podlage v zakonu, vendar le pod pogojem, če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. To pomeni, da mora delodajalec natančno obrazložiti oz. izkazati, zakaj je potreben določen OP delavca, ki ni določen v ZEPDSV ali v drugem zakonu. Če delodajalec ne izkaže, da je ta podatek potreben zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem, ga od delavca ne sme zahtevati oz. ne sme zahtevati fotokopije osebne dokumenta, ki vsebuje ta podatek.



Vprašanje: Ali sme delodajalec zahtevati potrdilo o nekaznovanosti kandidata za zaposlitev in od že zaposlenega delavca?

Odgovor: Delodajalec je pri iskanju novih delavcev v okviru zakonsko določenih omejitev svoboden pri določanju pogojev, ki jih mora izpolnjevati posameznik za določeno delovno mesto. V skladu z navedenim ima delodajalec pravico, da od kandidatov za zaposlitev na določenih delovnih mestih zahteva potrdilo o nekaznovanosti, vendar mora biti to določeno že v fazi objave prostega delovnega mesta, kot to določa 23. člen ZDR.

Pooblaščenec pri tem poudarja, da je glede pridobivanja potrdil o nekaznovanosti od že zaposlenih delodajalec bolj omejen in jih lahko zahteva le, če so izpolnjeni pogoji iz 46. člena ZDR, torej če je to določeno z zakonom, ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. Z vidika pogoja, da bi bilo zbiranje omenjenih občutljivih OP, torej o nekaznovanosti, potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem, Pooblaščenec poudarja, da je potrebno presojeti vsak primer (torej vsako delovno mesto) posebej. Pri tem je potrebno upoštevati načelo sorazmernosti, ki določa, da morajo biti OP, ki se obdelujejo (kamor sodi tudi njihovo zbiranje), ustrezni in po obsegu primerni glede na namene, za katere se obdelujejo.

Ker podatki iz kazenske evidence, iz katere se pridobiva potrdilo o nekaznovanosti, sodijo med občutljive OP, Pooblaščenec posebej opozarja, da je v javnem sektorju za zbiranje takšnih podatkov potrebna podlaga v zakonu ali pa v zakonu določena izrecna osebna privolitve posameznika. Pooblaščenec opozarja tudi, da ZVOP-I-UPBI za občutljive OP zahteva tudi strožje zavarovanje. Delodajalec v javnem in zasebnem sektorju mora tako skladno s 14. členom ZVOP-I-UPBI občutljive OP pri obdelavi posebej označiti in zavarovati tako, da se nepooblaščenim osebam onemogoči dostop do njih. Pri prenosu občutljivih osebnih podatkov preko telekomunikacijskih omrežij se šteje, da so podatki ustrezno zavarovani, če se posredujejo z uporabo kriptografskih metod in elektronskega podpisa tako, da je zagotovljena njihova nečitljivost oziroma neprepoznavnost med prenosom.

Podatki o članstvu v sindikatu in vloga sindikata pri obdelavi OP delavcev

Vprašanje: Ali sme delodajalec zbirati podatke o članstvu delavcev v sindikatu?

Odgovor: V skladu s 13. členom ZVOP-I-UPBI se lahko občutljivi OP, med katere na podlagi 19. točke 6. člena ZVOP-I-UPBI sodi tudi podatek o članstvu v sindikatu, obdelujejo samo v osmih, taksativno določenih primerih. Ob tem je potrebno poudariti, da mora v javnem sektorju za obdelavo občutljivih OP, poleg izrecne osebne privolitve (ki je praviloma tudi pisna), obstajati tudi izrecna podlaga v zakonu, ki ureja posamezno področje.

V prvi vrsti je zbiranje tega podatka mogoče na podlagi 1. točke 13. člena ZVOP-I-UPBI, iz katerega izhaja, da delodajalec v javnem sektorju lahko podatek o članstvu dejavca v sindikatu obdeluje samo, če razpolaga z izrecno, praviloma pisno in v področnem zakonu predvideno osebno privolitvijo posameznega delavca.

Prav tako je mogoče zbiranje tega podatka tudi na podlagi 2. točke 13. člena ZVOP-I-UPBI, ki določa, da se občutljivi OP lahko obdelujejo, če je obdelava potrebna zaradi izpolnjevanja obveznosti in posebnih pravic upravljavca OP na področju zaposlovanja v skladu z zakonom, ki določa tudi ustrezna jamstva pravic posameznika. Takšen primer je denimo izvedba obračuna sindikalne članarine za delavca, ki ga dejansko ni mogoče izvesti brez podatka o tem, v kateri sindikat je včlanjen posamezni delavec. Kot neposredno zakonsko podlago za obdelavo podatka o članstvu v sindikatu je v tem primeru mogoče šteti tretji odstavek 210. člena ZDR, kjer je določeno, da na zahtevo sindikata delodajalec v skladu z aktom sindikata, katerega član je delavec, zagotavlja tehnično izvedbo obračuna in plačevanja sindikalne članarine za delavca. Če torej člani sindikata ne želijo, da delodajalec izve za njihovo sindikalno pripadnost, potem se bodo morali odločiti za neposredno plačevanje članarine in ne posredno preko delodajalca.

Vprašanje: Ali sme delodajalec sindikatu posredovati podatke o plači delavca?

Odgovor: ZDR na podlagi 207. člena daje delodajalcu vsa pooblastila, da podatke posreduje sindikatu, če jih ta potrebuje pri opravljanju sindikalne dejavnosti.

Pooblaščenec meni, da navedena določba ZDR predstavlja ustrezno in zadovoljivo pravno podlago sindikatom in sindikalnim zaupnikom za dopustno ob-

delavo OP, ki jih potrebujejo pri opravljanju sindikalne dejavnosti, torej za opravljanje zakonitih dejavnosti sindikata. Namreč le s pridobitvijo OP, torej tudi podatkov o plačah, lahko sindikat uresničuje in opravlja svoj zakonit namen (pogajanja, ugotavljanje nepravilnosti delodajalca, nadziranje pravilnosti izvajanja dogovora o plačnem sistemu itd.). Glede na navedeno torej ni potrebna osebna privolitve delavcev za posredovanje podatkov o njihovi plači sindikatu ter takšno posredovanje tudi ni v nasprotju z določili ZVOP-I-UPB I. Sindikat pa se v skladu z načelom sorazmernosti mora zavedati, da lahko vpogleduje in zahteva zgolj tiste OP, ki so potrebni in primerni za izvajanje konkretne sindikalne aktivnosti (tako sindikat recimo nima pravice do vpogleda v tisti del plače, ki predstavlja kreditno obremenitev ali npr. izplačevanje alimentacij ...). To seveda pomeni, da mora sindikat delodajalcu vsako svojo zahtevo obrazložiti in izkazati pravno podlago, da sindikatu delodajalec pripravi ustrezno dokumentacijo in tudi zato, da bo delodajalec delavcem lahko zagotovil izvajanje načela sledljivosti, ki ga določata 5. točka prvega odstavka 24. člena in 4. točka prvega odstavka 30. člena ZVOP-I-UPB I.

Vprašanje: Kakšna je vloga sindikata pri uvedbi videonadzora pri delodajalcu?

Odgovor: Na podlagi petega odstavka 77. člena ZVOP-I-UPB I se mora delodajalec pred uvedbo videonadzora v osebi javnega ali zasebnega sektorja posvetovati z reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu. Delodajalec ima torej dolžnost izvedbe posvetovanja z reprezentativnim sindikatom, kar pa ne pomeni, da je delodajalec vezan na mnenje sindikata. Zadostuje, da delodajalec reprezentativni sindikat o nameravani uvedbi videonadzora le obvesti in ga pozove, da se o nameravani uvedbi izreče oz. o njej poda svoje mnenje, pri čemer pa delodajalca njegovo mnenje ne zavezuje, niti ga sindikat, na drugi strani, ni dolžan podati. Glede na navedeno Pooblaščenec svetuje, da delodajalec skliče posvetovanje z reprezentativnim sindikatom oz. ga zaprosi za mnenje glede nameravane uvedbe videonadzora ter mu določi nek razumen rok za podajo takega mnenja (zakon namreč v zvezi s tem členom ne določa nobenih rokov). Če se sindikat ne odzove oz. ne reagira, pa to, kot rečeno, ne predstavlja ovire za uvedbo videonadzora s strani delodajalca.

Obdelava OP s področja zdravstva

Vprašanje: Ali je delodajalec upravičen do seznanitve z dejstvom o obstoju bolniškega staleža delavca in režimom gibanja?

Odgovor: Delodajalec ni upravičen do seznanitve s samo diagnozo delavca, je pa zaradi morebitnega preverjanja upravičene odsotnosti z dela upravičen do seznanitve z dejstvom o obstoju bolniškega staleža in režimom gibanja (ne pa tudi režimom zdravljenja). Zato potrjeno o upravičeni zadržanosti z dela nikakor ne sme vsebovati diagnoze ali podrobnejšega opisa bolezenskega stanja, ampak zgolj za delodajalca oz. zdravstveno zavarovalnico potrebne in dopustne podatke (torej, ali gre za poklicno bolezen oz. poškodbo ob delu ali za bolezen ali poškodbo izven dela oz. ali za vrsto odsotnosti, za katero pripada delavcu nadomestilo že od prvega dne odsotnosti), kar je, kolikor je Pooblaščenec znano, tudi praksa, saj so tovrstna potrjena podana na vnaprej določenem enotnem obrazcu, ki ga uporabljajo vsi zdravniki.

Zdravnik torej sme delodajalcu na način, ki ne bo omogočil nepooblaščenega seznanjanja z osebnimi podatki, sporočiti podatek o tem, ali je delavec (upravičeno) zadržan od dela zaradi bolezni ali poškodbe (ki je nastala pri delu ali izven) ter koliko časa. Pooblaščenec na tem mestu opozarja, da navedenih podatkov ni priporočljivo posredovati preko telefona. V takšnem primeru komunikacije identiteta upravičenega prejemnika ni zagotovljena v zadostni meri. Upravljevalec zbirke (oz. zdravnik v tem primeru) mora sam presoditi in vedeti, ali informacijo res posreduje upravičeni osebi. V skladu z navedenim torej delodajalec lahko zbira (original ali fotokopijo) potrdila o upravičeni zadržanosti z dela na podlagi 46. člena ZDR. Ti podatki so del zbirke OP o delavcu, zato je ni potrebno prijaviti kot posebne zbirke, mora pa biti v katalogu zbirke OP delodajalca navedena kot ena izmed kategorij OP, ki jih delodajalec vodi o delavcih.

Da gre za podatke, do katerih je delodajalec upravičen, izhaja tudi iz siceršnje obveznosti delodajalca po Zakonu o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, št. 9/92 s spremembami in dopolnitvami; v nadaljevanju ZZVZZ), ki je časovno omejeno dolžan financirati zadržanost od dela zaradi bolezni ali poškodbe. Delodajalec tako konec meseca za nazaj dobi »bolniški list«, kadar gre za bolniški stalež nad 30 dni pa odločbo Zavoda za zdravstveno zavarovanje, kjer je napisano tudi obdobje trajanja bolniškega staleža z ustreznimi navodili. To odločbo po navadi delodajalec prejme pred koncem izteka bolniškega staleža. Do teh podatkov bo torej delodajalec seznanjen, a z zamikom, kar bi oteževalo njegovo pravico do nadzora. Zaradi izvrševanja te delodajalčeve pravice pa je brez dvoma do podatka o osebnem zdravniku in režimu gibanja v času upravičene zadržanosti z dela oz. »bolniške odsotnosti« upravičen že prej.



Vprašanje: Kdo lahko izvaja kontrolo bolniškega staleža in v kakšnem obsegu?

Odgovor: Delodajalec ima v skladu s III. členom ZDR v primeru, če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oz. pristojne zdravniške komisije, ali če v tem času opravlja pridobitno delo, ali brez odobritve pristojnega zdravnika oz. pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja, možnost izredne odpovedi delovnega razmerja. V zvezi s tem pa iz določb 46. ter III. člena ZDR izhaja, da je kontrola bolniškega staleža, ki se zaradi zbiranja, posredovanja in uporabe s tem povezanih OP šteje tudi kot obdelava OP, v določenih primerih dejansko potrebna zaradi kontrole uresničevanja pravic in obveznosti, ki izvirajo iz delovnega razmerja. Zaradi tega se zakonsko dopustna kontrola bolniškega staleža oz. s tem povezana obdelava OP delavcev v primeru, ko se ta izvaja ob upoštevanju strogega načela sorazmernosti iz 3. člena ZVOP-I-UPBI, z vidika določb ZVOP-I-UPBI šteje za zakonito.

Kontrolo uresničevanja predpisanega bolniškega reda oz. kontrolo bolniškega staleža in s tem povezana opravila obdelave OP lahko delodajalec opravlja sam, ali pa jo v skladu z določbami II. člena ZVOP-I-UPBI zaupa pogodbenemu obdelovalcu. Delodajalec mora natančno obrazložiti oz. izkazati, zakaj je obdelava posameznih OP potrebna. Takšno kontrolo lahko v imenu in za račun delodajalca (upravljavca OP) na podlagi pisne pogodbe iz II. člena ZVOP-I-UPBI opravljajo le tiste pravne ali fizične osebe, ki so registrirane za opravljanje poizvedovalne dejavnosti in varovanja, ki morajo opravljanje dejavnosti zbiranja in posredovanja informacij v zvezi s kontrolo bolniškega staleža izvajati skladno z Zakonom o detektivski dejavnosti (Uradni list RS, št. 96/07; ZDD-UPB-3). V navedenem zakonu so jasno določeni pogoji za opravljanje detektivske dejavnosti, določene so pravice in obveznosti detektivov v zvezi s pridobivanjem OP, poleg tega pa zakon določa tudi ustrezno strokovno usposobljenost detektivov ter inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb zakona, s čimer se med drugim zagotavlja tudi ustrezen standard pri obdelavi OP s strani detektivov. Delodajalec pa lahko vrši nadzor tudi sam, ampak z drugimi nadzornimi mehanizmi (obiski kontrolorja na domu ...).

Vprašanje: Do katerih podatkov o invalidnosti je upravičen delodajalec?

Odgovor: Delodajalca je delavec dolžan seznaniti s kategorijo invalidnosti in omejitvami, ki so posledica invalidnosti (npr. prepoved dvigovanja bremen, prepoved dela na višini, delo s polovičnim delovnim časom, itd.), da lahko delodajalec oceni, ali sploh ima primerno delovno mesto, ali lahko delovno mesto prilagodi

delovnim sposobnostim in potrebam invalida, ali je potrebno invalidu zagotoviti strokovno (informiranje, svetovanje in usposabljanje, osebno asistenco, spremljanje pri delu, razvoj osebnih metod dela, ocenjevanje delovne uspešnosti) in tehnično podporo, itd.. Navedeno delodajalcu dokaže z aktom pristojnega organa, iz katerega je razvidna kategorija invalidnosti, ter tudi obrazložitev, za kakšno delo je delavec sposoben oz. česa ne sme delati. Za izdajo takšnega akta se delavec lahko obrne na Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, ki je na podlagi I. odstavka 179. člena ZUP dolžan izdati potrdilo o dejstvih, o katerih vodi uradno evidenco. Navedeno potrdilo se lahko priloži k vlogi za zaposlitev ali pri prijavi na razpise, saj velja za uradno potrdilo. Šele v primeru ožjega izbora ali pri sklenitvi pogodbe o zaposlitvi predloži izbrani kandidat delodajalcu tudi dodatne potrebne listine, iz katerih je razvidna dejanska delovna zmožnost določenega posameznika, da se bo torej delodajalec lahko konkretno seznanil z njegovimi zmožnostmi za delo.

Pooblaščenec na tem mestu poudarja še, da so pravila varovanja OP določena tudi za osebnega zdravnika, saj Zakon o zdravniški službi (Uradni list RS, št. 98/99 s spremembami in dopolnitvami; v nadaljevanju ZZdrS-UPB3) v 51. členu izrecno določa, da mora zdravnik varovati kot poklicno skrivnost podatke o zdravstvenem stanju bolnika in podatke o vzrokih, okoliščinah in posledicah tega stanja. Ti podatki pa se v skladu z 52. členom ZZdrS-UPB3 ne smejo dajati drugim ljudem oz. javnosti (torej tudi delodajalcu) in tudi ne objavljati na način, ki bi omogočal razkritje posameznika, na katerega se nanašajo. Navedeno pomeni, da osebni zdravnik delodajalcu ne sme posredovati nobenih podatkov o zdravstvenem stanju delavca.

Vprašanje: Ali sme delodajalec zahtevati podatek o osebnem zdravniku delavca in naslov ambulante?

Odgovor: Podatki o osebnem zdravniku in naslovu ambulante so v določenih primerih pomembni za uresničevanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja in zato jih v teh primerih delodajalec sme pridobiti. To izhaja iz 46. člena ZDR v povezavi s III. členom ZDR, ki določa, da lahko delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi med drugim tudi, če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika oz. pristojne zdravniške komisije, ali če v tem času opravlja pridobitno delo ali brez odobritve pristojnega zdravnika oz. pristojne zdravniške komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja.

Zaradi potrebne in dopustne kontrole bolniškega staleža, ki se zaradi zbiranja,

posredovanja in uporabe z bolniškim staležem povezanih OP šteje za obdelavo OP, so podatki o osebnem zdravniku delavca in o naslovu ambulante v določenih primerih dejansko potrebni zaradi kontrole uresničevanja pravic in obveznosti, ki izvirajo iz delovnega razmerja. Pri tem pa Pooblaščenec opozarja, da je potrebno strogo upoštevati načelo sorazmernosti iz 3. člena ZVOP-I-UPBI, torej lahko delodajalec pridobi samo podatka o osebnem zdravniku in naslovu ambulante, ne pa morebitnih drugih podatkov delavca.

Objava OP delavca

Vprašanje: Ali je objava elektronskega naslova delavca na spletni strani delodajalca skladna z ZVOP-I-UPBI?

Odgovor: Za ta odgovor je bistvenega pomena določba drugega odstavka 106. člena ZVOP-I-UPBI, ki določa, da lahko upravljavci OP javnosti posredujejo in javno objavijo osebno ime, naziv ali funkcijo, službeno telefonsko številko in naslov službene elektronske pošte predstojnika in tistih delavcev, katerih delo je pomembno zaradi poslovanja s strankami oz. uporabniki storitev, do uveljavitve posebnega zakona, ki bo uredil ta vprašanja.

Navedena določba velja tako za delodajalce v javnem sektorju, kot tudi za delodajalce v zasebnem sektorju. Določba pomeni, da lahko delodajalci te podatke posredujejo javnosti oz. javno objavijo (npr. na internetu), ne glede na to, da za to nimajo druge dodatne podlage v zakonu in zato tudi ne potrebujejo osebne privolitve javnega uslužbenca. Zato je ta določba samostojna pravna podlaga, ki delodajalcu omogoča sprejeti odločitev o tem, ali bo javno objavil določene podatke. Pooblaščenec pa opozarja, da je delodajalec pri tem vendarle omejen: vrste OP smejo biti le osebno ime, naziv ali funkcija, službena telefonska številka in naslov službene elektronske pošte, hkrati pa smejo biti objavljeni le podatki bodisi predstojnika, bodisi delavcev, katerih delo je pomembno zaradi poslovanja s strankami oz. uporabniki storitev.

Objava naslovov elektronske pošte na internetni strani, namenjena za lažje komuniciranje s strankami, je torej v celoti v skladu z ZVOP-I-UPBI, če gre pri tem za naslove predstojnikov ali delavcev, katerih delo je pomembno zaradi poslovanja s strankami oz. uporabniki storitev.

Vprašanje: Ali sme delodajalec objaviti (npr. na intranetu ali internetu) fotografijo delavca brez njegovega dovoljenja?

Odgovor: 46. člen ZDR dopušča obdelavo OP tudi brez eksplicitne podlage v zakonu. Na podlagi omenjene določbe delodajalec namreč lahko objavi fotografijo delavca, vendar le pod pogojem, če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem (recimo poklic fotomodela). To pomeni, da mora delodajalec natančno obrazložiti oz. izkazati, zakaj želi fotografijo delavca objaviti. Če delodajalec izkaže, da je objava fotografije delavca potrebna zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, ali v zvezi z delovnim razmerjem, za objavo ne potrebuje soglasja delavca, ker ima pravno podlago v 46. členu ZDR.

Če delodajalec v prejšnjem odstavku navedenega pogoja ne uspe izkazati, je objava fotografije sicer dopustna na podlagi osebne privolitve, vendar v tem primeru zavrnitev oz. nepodano soglasje delavca za objavo fotografije nikakor ne bi smelo imeti posledic za delovno razmerje.

Pooblaščenec pri tem poudarja, da mora delodajalec pri objavi fotografije izhajati iz načela sorazmernosti (3. člen ZVOP-I-UPBI), na podlagi katerega lahko objavi le tiste OP, ki so ustrezni in po obsegu primerni glede na namene, za katere se objavljajo.

Video in avdio nadzor ter nadzor s pomočjo GPS (Global Positioning System) tehnologije

Vprašanje: Pod katerimi pogoji je videonadzor na delovnem mestu dopusten?

Odgovor: Pooblaščenec poudarja, da gre za videonadzor v smislu ZVOP-I-UPBI le takrat, kadar pri izvajanju videonadzora nastane zbirka OP, ki je v takem primeru zbirka videoposnetkov. Pristojnost Pooblaščenca in s tem možnost prijave kršitev v zvezi z osebnimi podatki je podana le takrat, kadar se OP nahaja v zbirki OP in gre za obdelavo OP iz zbirke.

Splošne določbe o izvajanju videonadzora predstavlja 74. člen ZVOP-I-UPBI. Drugi odstavek tega člena določa, da mora oseba javnega ali zasebnega sektorja, ki izvaja videonadzor, o tem objaviti obvestilo. Obvestilo mora biti vidno in razločno objavljeno na način, ki omogoča posamezniku, da se seznaní z njegovim izvajanjem najkasneje, ko se nad njim začne izvajati videonadzor. Tretji odstavek 74. člena

ZVOP-I-UOBI določa, da mora obvestilo iz prejšnjega odstavka vsebovati naslednje informacije:

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

V zvezi z izvajanjem videonadzora na delovnem mestu, pa Pooblaščenec opozarja na prvi odstavek 77. člena ZVOP-I-UPBI, ki določa, da se lahko videonadzor znotraj delovnih prostorov izvaja le v izjemnih primerih, kadar je to nujno potrebno za varnost ljudi ali premoženja ali za varovanje tajnih podatkov ter poslovne skrivnosti, tega namena pa ni možno doseči z milejšimi sredstvi. Drugi odstavek istega člena določa, da se lahko videonadzor izvaja le glede tistih delov prostorov, kjer je potrebno varovati interese iz prejšnjega odstavka. Tretji odstavek istega člena določa, da je prepovedano izvajati videonadzor v delovnih prostorih izven delovnega mesta, zlasti v garderobah, dvigalih in sanitarnih prostorih. V skladu s četrtem odstavkom omenjenega člena, morajo biti delavci pred začetkom izvajanja videonadzora po tem členu, vnaprej pisno obveščeni o njegovem izvajanju; delodajalec pa se mora po določbi petega odstavka 77. člena ZVOP-I-UPBI pred uvedbo videonadzora posvetovati z reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu.

Pooblaščenec na tem mestu povzema pogoje, ki morajo biti izpolnjeni, da se v skladu z navedenimi zakonskimi določili lahko videonadzor znotraj delovnih prostorov:

- videonadzor mora biti nujen za varnost ljudi ali premoženja ali za varovanje tajnih podatkov ter poslovne skrivnosti;
- tega namena ni mogoče doseči z milejšimi sredstvi;
- videonadzor se lahko izvaja le glede tistih delov prostorov, kjer je potrebno varovati interese iz prvega odstavka 77. člena ZVOP-I-UPBI;
- delavci morajo biti pisno vnaprej obveščeni o izvajanju videonadzora;
- delodajalec se mora pred uvedbo videonadzora posvetovati z reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu;
- videonadzor se ne sme izvajati v delovnih prostorih izven delovnega mesta, zlasti v garderobah, dvigalih in sanitarnih prostorih.

Pooblaščenec opozarja tudi na načelo sorazmernosti, zapisano v 3. členu ZVOP-I-UPBI, na podlagi katerega je potrebno v vsakem konkretnem primeru izrecno ugotoviti, ali obstaja milejši ukrep, ki bi omogočal, da delavcev v nave-

delavcev v navedenih prostorih kamere videonadzornega sistema ne bi smele. Na pravico delavcev do zasebnosti na delovnem mestu je opozorilo tudi Evropsko sodišče za človekove pravice, ki je v primeru Halford v. Združeno kraljestvo (25. 06. 1997, Reports 1997-III) med drugim zapisalo, da oseba zasebnost upravičeno pričakuje tudi na delovnem mestu. Vprašanje varstva zasebnosti je v razmerju delodajalec – delojemalec vedno potrebno reševati primeroma, saj se v tem vprašanju sooča več nasprotujočih si interesov – na eni strani interes delodajalca, ki ima pravico do oblasti nad svojimi sredstvi (torej tudi pravico, da to nadzira), na drugi strani pa je prisoten legitimen interes delavca, ki utemeljeno pričakuje določeno stopnjo zasebnosti in delno samostojnost ter zaupnost tudi na delovnem mestu (glej podrobneje v Komentar Ustave Republike Slovenije, ur. Šturm, Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije, 2002, str. 401 in dalje).

Iz vsega navedenega torej izhaja, da je potrebno pri varovanju premoženja delodajalca upoštevati tudi pravico do zasebnosti, zato se varovanja premoženja delodajalca ne more izvajati na način, ki bi posamezniku na delovnem mestu povsem odvzel pravico do zasebnosti. Po drugi strani pa pretirano opravičevanje pravice do zasebnosti ne more privedi do položaja, ko bi se s tem povsem izključila tudi pravica do varovanja premoženja delodajalca. Navsezadnje gre za dve ustavni pravici (35. člen (in dalje) Ustave RS – pravica do zasebnosti; 67. člen Ustave RS – lastnina).

Več dodatnih informacij o videonadzoru se nahaja tudi na spletni strani Pooblaščenca (<http://www.ip-rs.si/varstvo-osebni-podatkov/informacijske-tehnologije-in-osebni-podatki/videonadzor/>).

Vprašanje: Pod katerimi pogoji je dopusten videonadzor vstopa v službene prostore?

Odgovor: Videonadzor dostopa v uradne službene oz. poslovne prostore se skladno z določbami 75. člena ZVOP-I-UPBI lahko izvaja, če je to potrebno za varnost ljudi ali premoženja, zaradi zagotavljanja nadzora vstopa ali izstopa v ali iz službenih oz. poslovnih prostorov ali če zaradi narave dela obstaja možnost ogrožanja delavcev. Odločitev sprejme pristojni funkcionar, predstojnik, direktor ali drug pristojen oz. pooblaščen posameznik osebe javnega sektorja ali osebe zasebnega sektorja. V pisni odločitvi morajo biti obrazloženi razlogi za uvedbo videonadzora. Uvedba videonadzora se lahko določi tudi z zakonom ali s predpisom, sprejetim na njegovi podlagi.

O izvajanju videonadzora je potrebno pisno obvestiti vse delavce v osebi javnega ali zasebnega sektorja, ki opravljajo delo v nadzorovanem prostoru.

Zbirka OP v zvezi z nadzorom dostopa v uradne službene oz. poslovne prostore lahko vsebuje posnetek posameznika (slika oz. glas), datum in čas vstopa in izstopa iz prostora, lahko pa tudi osebno ime posnetega posameznika, naslov njegovega stalnega ali začasnega prebivališča, zaposlitev, številko in podatke o vrsti njegovega osebnega dokumenta ter razlogu vstopa, če se navedeni OP zbirajo poleg ali s posnetkom videonadzornega sistema.

OP oz. posnetki se lahko hranijo največ eno leto po nastanku, nato se zbršejo, če zakon ne določa drugače.

Vprašanje: Ali sme delodajalec s pomočjo GPS tehnologije uvesti evidenco, ki se nanaša na delavce?

Odgovor: Pooblaščenec ob tem le pripominja, da imajo delavci v kontekstu pravice do varstva zasebnosti na delovnem mestu vedno več pravic, kar je potrdilo Evropsko sodišče za človekove pravice v sodbah Hallford proti Združenemu kraljestvu in Copland proti Združenemu kraljestvu. Tako delodajalec nima pravice vpogledovati v zasebno elektronsko pošto, nadzirati uporabe službenega telefona, kadar ima delavec pravico tudi do njegove uporabe za zasebne namene, prav tako nima pravice sledenja službenim vozilom s pomočjo GPS tehnologije, kadar se vozila uporabljajo tudi za zasebne namene ipd. Iz sodne prakse izhaja, da delodajalec ne more upravičiti nadzora nad zasebnostjo (zlasti komunikacijsko, torej v tajnost vseh oblik komuniciranja – pošta, telefon, elektronska pošta) zgolj zaradi tega, ker so delovna sredstva (avtomobili, telefoni) njegova lastnina, s katero je upravičen upravljati.

Pri tehnologiji GPS gre za satelitski navigacijski sistem, ki se uporablja za določanje natančnega položaja in časa kjerkoli na Zemlji. Poleg uporabe v zasebne namene, ima uporaba GPS tehnologije velike prednosti predvsem v komercialni rabi, npr. pri upravljanju voznega parka, saj prinaša manjše stroške z optimizacijo preskrbovalnih in logističnih verig ter posledično dvig produktivnosti.

Vsaka tehnologija je sama po sebi nevtralna, lahko pa je njena aplikacija, torej način uporabe, sporna z vidika varstva OP. Pooblaščenec je mnenja, da ima lahko delodajalec povsem legitimne razloge za uvedbo sledenja vozilom iz svojega voznega parka, pri čemer pa je potrebno presojati način uporabe navedene tehnologije z vidika varstva OP, saj imajo po drugi strani delavci legitimno pravico

do razumne mere zasebnosti na delovnem mestu, kamor lahko seveda uvrstimo tudi službeno vozilo, zlasti če je možna uporaba vozila tudi v zasebne namene in izven delovnega časa.

Pooblaščenec na tem mestu zgolj obrobno opozarja tudi na nedavno sprejeto odločitev Evropskega sodišča za človekove pravice, ki je v zadevi Copland v. Združeno kraljestvo delavki priznalo širok krog pravice do zasebnosti in presodilo, da je delodajalec neupravičeno posegal v njeno zasebnost. Ključni element sodbe je, da delavka ni bila vnaprej opozorjena, kdaj in v kakšnih primerih lahko delodajalec nadzira e-pošto.

Tudi pri izvajanju nadzora s pomočjo GPS tehnologije velja, da mora biti delavec vnaprej opozorjen, kdaj in v kakšnih primerih delodajalec lahko takšen nadzor izvaja. Praviloma je uporaba službenih vozil predpisana v notranjem aktu organizacije (npr. pravilnik o uporabi službenih vozil). Pooblaščenec je mnenja, da mora biti uporaba kakršnekoli tehnologije za sledenje vozilom, med katere sodi tudi tehnologija GPS, natančno opredeljena v tovrstnem aktu, s katerim morajo biti seznanjeni vsi oz. vsaj tisti delavci, ki imajo pravico do uporabe službenih vozil. Pooblaščenec meni, da mora delodajalec ob namestitvi naprav za sledenje upoštevati načela varstva OP in pravice do zasebnosti in mora delavce jasno seznaniti z načinom uporabe tovrstne tehnologije, njenim delovanjem, namenom namestitve ter s primeri, v katerih se bodo podatki uporabljali. Pri tem je potrebno dodati, da se podatki lahko uporabljajo le za vnaprej jasno določene namene oz. v primerih, ki so vnaprej določeni.

Pri uporabi GPS tehnologije obstaja možnost, da pri delodajalcu nastaja tudi evidenca OP, ki je varovana z ZVOP-I-UPB I in zato sodi v pristojnost Pooblaščenca. Na tem mestu se postavljata vprašanji, kdaj in pod katerimi pogoji sme delodajalec vzpostaviti tovrstne evidence in za kakšen namen jih lahko uporablja.



ZVOP-I-UPBI je z vidika varstva OP krovni zakon, ki opredeljuje načine in obseg varstva OP v Republiki Sloveniji ter s tem omogoča uresničevanje ustavnih pravic varstva OP. Zaradi specifičnosti delovnih razmerij pa zakonodajalec ne dopušča avtonomije strank in dopušča le takšno obdelavo OP, kot jo določa zakon. Ker med evidencami, ki jih določa ZEPDSV, ni predvidene evidence, ki bi nastala na podlagi uporabe GPS tehnologije, je v konkretnem primeru potrebno uporabiti prvi odstavek 46. člena ZDR, iz katerega izhaja, da mora delodajalec natančno izkazati, zakaj takšne OP potrebuje. Če delodajalec ne izkaže, da so OP potrebni zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem, jih od delavca ne sme zahtevati ali pridobivati od drugih.

Kdaj je uvedba GPS tehnologije nujno potrebna, se presoja od primera do primera in vključuje več vidikov. Predvsem je potrebno presoditi sam namen, ki ga zasleduje delodajalec, ki želi uvesti takšno tehnologijo. Namen mora biti resen in utemeljen ter podprt z dovolj dokazi. Ne zadostuje zgolj pavšalno navajanje, zakaj je uvedba GPS tehnologije nujno potrebna. Nadalje mora delodajalec ugotoviti tudi, ali bi isti namen lahko zadovoljivo dosegel z uvedbo ukrepov, ki manj posegajo v zasebnost, svobodo gibanja in dostojanstvo delavcev, pri čemer Pooblaščenec dvomi, da lahko gre za pogoste oz. številne primere. Pri uvedbi GPS tehnologije mora biti delodajalec pozoren tudi na tehnične vidike takšnih ukrepov, in sicer mora skladno z določbami ZVOP-I-UPBI urediti vprašanja: kdo ima dostop do teh podatkov, ali so ti podatki ustrezno varovani, v kakšni obliki se shranjujejo itn. Pri uvedbi takšne tehnologije je namreč potrebno upoštevati vse vidike, ki jih prinaša uvedba GPS tehnologije.

Pooblaščenec ocenjuje, da ta tehnologija ni primerna za vse vrste nadzora nad delavci, npr. za evidentiranje delovnega časa. Upravljavca OP, ki bi želel uvesti GPS tehnologijo za evidenco delovnega časa, bi moral dokazati, da so nameni, ki jih zasleduje, takšni, da so takšni ukrepi nujno potrebni in da tega namena ni mogoče doseči na drug način, ki je s stališča zasebnosti, svobode gibanja in dostojanstva delavcev manj škodljiv oz. vsiljiv. Upravljavci ne bi smeli uporabiti tovrstne tehnologije zgolj zato, ker je takšen način bodisi najbolj enostaven ali pa ker želijo na takšen način preprečiti zlorabe uporabe službenih vozil. Zlasti bi bili potrebni dokazi, da se npr. zloraba uporabe službenih vozil dogaja v takšnem obsegu, da to predstavlja za organizacijo velik problem in da tega problema ne morejo rešiti na drug način, ki ne vključuje GPS tehnologije. Zgolj navajanje razlogov za uvedbo te tehnologije, brez ustrezne utemeljitve, podprte z dokazi, po mnenju Pooblaščenca ne zadostuje.

To pomeni, da mora delodajalec natančno obrazložiti oz. izkazati, zakaj OP, ki so uvrščeni v evidenco, ki nastane pri uporabi GPS sledilnih naprav, potrebuje. Če delodajalec ne izkaže, da takšne OP potrebuje zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem, GPS sledilne naprave ne sme uporabljati na način, pri katerem nastane evidenca, na podlagi katere se lahko ugotovi položaj določenega posameznika v določenem trenutku.

Pri tem pa Pooblaščenec ponovno izpostavlja obveznost delodajalca, da v primeru, če izkaže, da na takšen način pridobljene OP potrebuje zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem, delavca vnaprej opozori, kdaj in v kakšnih primerih delodajalec lahko takšen nadzor izvaja, poleg tega pa to tudi vnaprej natančneje predpiše v ustreznem notranjem aktu organizacije, v katerem določi način uporabe tovrstne tehnologije, njeno delovanje, namen namestitve ter primere, v katerih se bodo pridobljeni podatki uporabljali.

Vprašanje: Ali sme delodajalec posneti telefonske pogovore med delavci in jih kasneje reproducirati?

Odgovor: Zakon o elektronskih komunikacijah (Uradni list RS, št. 13/07; v nadaljevanju ZEKom) v določbi 103. člena uzakonja zaupnost komunikacij in v šestem odstavku navedenega člena določa, da lahko naročnik ali uporabnik komunikacije snema, vendar mora pošiljatelja oz. prejemnika komunikacije o tem obvestiti ali pa delovanje snemalne naprave prilagoditi tako, da je o njenem delovanju pošiljatelj oz. prejemnik komunikacije obveščen (npr. avtomatski odzivniki). Ob upoštevanju navedene določbe in njenem prenosu v določila ZVOP-I-UPBI je z uporabo logične razlage podlago za snemanje mogoče poiskati prav v dejstvu, da je delavec, ki je uporabnik elektronskih telekomunikacij, o tem, da se njegov pogovor snema, obveščen takoj ob vzpostavitvi povezave. Pri tem je potrebno upoštevati 19. člen ZVOP-I-UPBI, ki v prvem odstavku določa, da mora upravljavca OP ali njegov zastopnik, če se OP zbirajo neposredno od posameznika, na katerega se nanašajo, posamezniku sporočiti namen obdelave OP. Če torej delavec ni nedvoumno obveščen o snemanju, bi se lahko izkazalo, da upravljavca OP (v konkretnem primeru torej delodajalec) krši tako določila 19. člena ZVOP-I-UPBI, kakor tudi določila 103. člena ZEKom.

Reprodukcija na ta način pridobljenih posnetkov v konkretnem primeru ni možna, če je delavec podal osebno privolitev zgolj za snemanje, ne pa tudi za reprodukcijo. Če torej takšne privolitve zaposlenega delodajalec ne poseduje,

to pomeni, da bi lahko posnetke reproduciral zgolj, če bi reproduciranje določal zakon (samo zakon, ne pa npr. uredba).

Pri tem pa je potrebno opozoriti še na 46. člen ZDR, na podlagi katerega bi samo snemanje brez privolitve lahko pomenilo tudi kršitev ZDR. Potrebno je namreč upoštevati, da ima delavec tudi na delovnem mestu pravico do zasebnosti, na kar je opozorilo že Evropsko sodišče za človekove pravice v primeru Halford v. Velika Britanija, pa tudi slovenska ustavnopravna teorija (več v Komentar Ustave Republike Slovenije, ur. Šturm, Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije, Ljubljana 2002, str. 395). Na pomen pravice do zasebnosti je Evropsko sodišče za človekove pravice ponovno opozorilo v aprilu 2007, ko je v zadevi Copland v. Združeno kraljestvo sodišče delavki priznalo širok krog pravice in presodilo, da je delodajalec neupravičeno posegal v njeno zasebnost. Ključni element sodbe je, da delavka ni bila vnaprej opozorjena, kdaj in v kakšnih primerih lahko delodajalec nadzira e-pošto.

Na tem mestu je potrebno opozoriti še na 21. člen ZVOP-I-UPBI, ki določa rok hrambe OP. OP se lahko hranijo le toliko časa, dokler je to potrebno za doseg namena, zaradi katerega so se zbirali ali nadalje obdelovali. Povedano pomeni, da je potrebno pridobljene OP po preteku razlogov oz. postopkov, zaradi katerih je snemanje potekalo, izbrisati, uničiti, blokirati ali anonimizirati, če zakon za posamezne vrste OP ne določa drugače.

Izjemo od navedenega lahko predstavlja sedmi odstavek 103. člena ZEKom, ki določa, da je ne glede na določbe petega odstavka tega člena dovoljeno tudi snemanje komunikacij in z njimi povezanih podatkov o prometu v okviru zakonite poslovne prakse z namenom, da se zagotovi dokaz o tržni transakciji ali katerikoli drugi poslovni komunikaciji, ali v okviru organizacij, ki sprejemajo klice v sili, zaradi njihove registracije, identifikacije in reševanja.

Pooblaščenec pa posebej opozarja, da je potrebno izjemo iz prejšnjega odstavka zaradi načela sorazmernosti iz 3. člena ZVOP-I-UPBI tolmačiti ozko in v prid zasebnosti delavcev. Zato priporočamo, da delodajalec pred vsakim uvajanjem snemanja telefonskih pogovorov (ali drugih komunikacij) temeljito pretehta, ali izpolnjuje vse zakonske pogoje, predvsem pa pred uvedbo snemanja kar se da obširno obvesti delavce.

Pooblaščenec opozarja, da je vsakršno snemanje, ki je v nasprotju z določbami ZEKom in ZVOP-I-UPBI, nezakonito in je kot tako podvrženo kazensko pravni zakonodaji in drugim sankcijam, ki jih za kršitev določajo posamezni zakoni.

Pravna podlaga za prisluškovanje telefonskim pogovorom z namenom nadzora izvrševanja delovnih obveznosti delavcev s strani delodajalca ne obstaja. Vsakršno tako dejanje bi lahko delavec ali oseba, ki se z delavcem pogovarja po telefonu, razumela v luči določb 148. člena Kazenskega zakonika (Uradni list RS, št. 95/04, uradno prečiščeno besedilo; v nadaljevanju KZ), ki določa neupravičeno prisluškovanje in zvočno snemanje za kaznivo dejanje.

Uporaba biometrijskih ukrepov

Vprašanje: Ali je dopustno evidentirati prisotnost delavcev na delovnem mestu s pomočjo biometrijskih ukrepov?

Odgovor: Ureditev evidentiranja prisotnosti delavcev na delovnem mestu s pomočjo biometrijskih ukrepov je natančno pojasnjena v smernicah Pooblaščenca, ki se nahajajo na spletni strani <http://www.ip-rs.si/varstvo-oseb-nih-podatkov/iskalnik-po-odlocbah-in-mnenjih/smernice/>.

Elektronski mediji in varstvo OP delavcev

Vprašanje: Kakšen obseg varstva OP na področju elektronskih medijev lahko pričakuje delavec na delovnem mestu?

Odgovor: Ureditev varstva OP delavcev na področju elektronskih medijev je natančno pojasnjena v smernicah Pooblaščenca, ki se nahajajo na spletni strani <http://www.ip-rs.si/varstvo-oseb-nih-podatkov/iskalnik-po-odlocbah-in-mnenjih/smernice/>.



Zaključek

Varstvo OP delavcev mora delodajalcu predstavljati eno temeljnih načel pri izvrševanju pravic in izpolnjevanju dolžnosti, ki jih ima kot močnejša stranka v delovnem razmerju. Zavedati se mora, da lahko z dejanji, ki mu jih omogoča njegov položaj v delovnem razmerju, globoko poseže v to ustavno zagotovljeno pravico, zato mora v takšnih primerih ravnati skrbno, preudarno in skladno z zakonodajo, ki to področje ureja. Pooblaščenec svetuje, da delodajalec posamezna vprašanja o možnih posegih v pravico varstva OP delavcev vnaprej uredi v ustreznih notranjih aktih in o tem delavce tudi seznaní, predvsem pa poskuša vsa vprašanja s tega področja urejati skladno z zakonskimi podlagami in, če je le možno, v sodelovanju z delavci. Takšno ravnanje bo zagotovo vodilo do večjega zaupanja med strankama delovnega razmerja in posledično do večje delovne uspešnosti.

Zakonodajalec pa je na področju varstva OP poskrbel tudi za pravno varstvo delavca kot šibkejše stranke v delovnem razmerju. Slednji ima namreč možnost prijave zaradi zlorabe OP, ki jo vloží pri Pooblaščenecu, če meni, da delodajalec krši določbe zakonodaje s področja varstva OP.

