

Varstvo zasebnosti v delovnem razmerju

Privacy in Employment Relationship

Darja Senčur Peček

Pravna fakulteta Univerze v Mariboru

Povzetek: V prispevku so obravnavana nekatera vprašanja varstva zasebnosti delavca v Republiki Sloveniji. Pri urejanju tega področja je treba iskati ravnotežje med interesom delodajalca, da se seznaní z nekaterimi delavčevimi podatki in delavca nadzoruje ter pravico delavca, da ohrani zasebnost tudi na delovnem mestu oziroma v delovnem razmerju. Nekateri vidiki varstva zasebnosti delavca so v slovenski zakonodaji ustrezno urejeni (na primer varstvo osebnih podatkov delavcev, pogoji za video-nadzor na delovnem mestu, tudi varstvo zasebnosti kandidata za zaposlitev), drugih (na primer dopustnosti delodajalčevega nadzora nad uporabo informacijske tehnologije s strani delavcev) pa zakonodaja sploh ne ureja. V teh primerih bo meja delodajalčevega poseganja v zasebnost delavca morala postaviti sodna praksa.

Ključne besede: Zasebnost, varstvo zasebnosti, delavec, delovno razmerje

Summary: The paper is dealing with selected questions of protection of employee's privacy in Republic of Slovenia. In regulation of this question proper balance between employer's right to control employees and employee's right of privacy on working place has to be found. Slovene legislation is regulating the protection of employee's personal data and video-surveillance on the working place, but this can't be said for some other views of protection of employee's privacy. The answer on the question where are the borders for employer's interference into the employee's privacy (e.g. the supervision of usage of communication means by employee) will have to be found by court practice.

Key words: Privacy, protection of privacy, employee, employment relationship

1. Splošno o pravici delavca do zasebnosti

Varstvo pravice do zasebnosti, kot »pravice živeti lastno življenje s čim manj vpliva od zunaj«¹ je zagotovljeno z mednarodnimi dokumenti (kot so Splošna deklaracija o človekovih pravicah,² Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah,³ Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin in Listina EU o temeljnih pravicah⁴), pa tudi v ustavah posameznih držav.

Ustava Republike Slovenije⁵ splošno ureja varstvo pravic zasebnosti in osebnostih pravic v 35. členu

(kjer določa, da je zagotovljena nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic), posebej pa varuje nedotakljivost stanovanja (v 36. členu), varstvo tajnosti pisem in drugih občil (v 37. členu) in varstvo osebnih podatkov (v 38. členu). Pravica do zasebnosti se tako kot druge človekove pravice in temeljne svoboščine uresničuje neposredno na podlagi ustave, omejena pa je samo v primerih, ki jih določa ustava in s pravicami drugih. Že ustava (v 15. členu) zagotavlja njeno sodno varstvo in pravico do odprave posledic njene kršitve.

Medtem ko ima pravica do zasebnosti kot človekova pravica javnopravni značaj, kar pomeni, da varuje posameznika pred posegi države in njenih organov v pravno varovano sfero, je pravica do zasebnosti hkrati osebnostna pravica (zasebnega značaja), in kot taka varuje pravno priznano dobrino v razmerju posameznika z drugimi posamezniki.⁶ Poleg

¹ Gre za definicijo Sveta Evrope iz leta 1970 (Resolucija št. 428), ki jo sprejema večji del stroke. Glej Cvetko A. v Bečan e tal., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2008, stran 208. Glej tudi Cvetko A., Varovanje zasebnosti v delovnih razmerjih, Gospodarski vestnik, Ljubljana, 1999, stran 16 in naslednje.

² Sprejela jo je Generalna skupščina Združenih narodov 10. decembra 1948 z resolucijo št. 217 A (III).

³ Uradni list SFRJ – Mednarodne pogodbe, št. 7/1971.

⁴ UL C 83, 30. 3. 2010, strani 389-403.

⁵ Uradni list RS, št. 33/1991, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 68/2006.

⁶ Gre za t.i. dualistični koncept. Glej Komentar Ustave Republike Slovenije, ur. Šturm, Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije, 2002, stran 368, 369.

ustavnega in kazensko-pravnega varstva⁷ se ji tako zagotavlja tudi civilno-pravno varstvo.⁸

Pravica do zasebnosti, ki obsega celo vrsto področij zasebnosti,⁹ je zelo pomembna tudi za delavca. Med delodajalcem, ki organizira delovni proces in želi o delavcu, ki se vključuje v ta proces izvedeti čim več in ga v čim večji meri nadzorovati, in delavcem, šibkejšo stranko v tem razmerju, ki želi čim večji del zasebne sfere ohraniti zase, obstaja izrazito nasprotje interesov. Navedeno dejstvo je treba upoštevati tudi pri določanju meja dopustnega poseganja v zasebno sfero delavca.

Zakon o delovnih razmerjih¹⁰ v 46. členu določa splošno obveznost delodajalca, da varuje in spoštuje delavčevo osebnost in ščiti delavčevo zasebnost. Posamezna področja varstva zasebnosti delavca so konkretnije urejena v ZDR-1 in v Zakonu o varstvu osebnih podatkov,¹¹ na nekaterih področjih pa zakonske ureditve ni in standarde dopustnosti postavlja sodišča.

2. Področja varstva zasebnosti

Področja, na katerih lahko pride in v praksi tudi prihaja do posegov v zasebnost delavca so raznovrstna, prav tako načini oziroma oblike posegov, ki jih uporabljajo delodajalci. V nadaljevanju je obravnavanih le nekaj teh področij, aktualnih v slovenski teoriji in praksi.

2.1. Zasebnost kandidata za zaposlitev

Varstvo zasebnosti je aktualno že v fazi sklepanja pogodbe o zaposlitvi, se pravi v času, ko oseba še ni delavec, ampak kandidat za prosto delovno mesto. Ker je kandidat v situaciji, ko si prizadeva dobiti zaposlitev, pripravljen dopustiti tudi grobe posege v svojo zasebnost, ga ZDR-1 posebej varuje. Iz 28. člena ZDR-1 izhaja, da sme delodajalec od kandidata zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju

pogojev za opravljanje dela. Od kandidatov ne sme zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. Tudi če delodajalec kandidatu zastavlja takšna vprašanja, kandidat upošteva 29. člen ZDR nanje ni dolžan odgovarjati. Delodajalec tudi ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi s pridobitvijo prepovedanih podatkov ali z dodatnimi pogoji v zvezi s prepovedjo nosečnosti ali odlogom materinstva ali z vnaprejšnjim podpisom odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delavca (praviloma delavke).

Navedena zakonska ureditev je jasna in po nekaj letih veljave ZDR oziroma ZDR-1 tudi že znana delavcem in delodajalcem. Kljub temu v praksi še vedno prihaja do tega, da delodajalci kandidate na razgovorih sprašujejo o načrtih glede družine, številu in starosti otrok, zakonskem stanu in podobno, prav tako se dogaja, da delodajalci od delavk zahtevajo podpis odpovedi pogodbe o zaposlitvi brez navedenega datuma, ki jo uporabijo v primeru nosečnosti delavk. Inšpektorji za delo ugotavljajo, da je takšne kršitve težko odkriti.¹² Takšna dejanja je težko dokazati tudi pred sodiščem. Če pa delavka uspe pred sodiščem dokazati, da je delodajalec ni izbral, ker je na primer izvedel da je noseča ali ima majhne otroke, in je torej prišlo do kršitve prepoved diskriminacije, ima pravico do odškodnine.¹³

Delodajalec lahko preizkusi znanja oziroma sposobnosti kandidatov za opravljanje dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi. Prav tako lahko delodajalec zaradi ugotovitve kandidatove zdravstvene zmožnosti za opravljanje dela na svoje stroške napoti kandidata na predhodni zdravstveni pregled v skladu s predpisi o varnosti in zdravju pri delu. Zakon pa izrecno določa, da se niti preizkus znanja oziroma sposobnosti kandidata niti ugotovitev zdravstvene zmožnosti kandidata ne sme nanašati na okoliščine, ki niso v neposredni zvezi z delom, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi.

Delodajalec lahko na primer s psihološkim testiranjem kandidatov (ki ga izvede neodvisna strokovno usposobljena institucija) preveri, ali imajo kandidati sposobnosti (kot so organizacijske sposobnosti, sposobnost timskega dela), potrebne za opravljanje dela, za katero se sklepa pogodba o zaposlitvi, in sicer na tak način, da dobi zgolj podatek o tem, ali kandidati te lastnosti imajo ali ne. Ne sme pa delodajalec dobiti vpogleda v psihološki test.

Prav tako se lahko zdravstveni pregled delavca nanaša le na delavčevo zmožnost za določeno delo, ne pa na splošno zdravstveno zmožnost, ali na kakšne

⁷ Glej Kazenski zakonik, Uradni list RS, št. 50/2012 (KZ-1 UPB2) predvsem poglavje o kaznivih dejanjih zoper človekove pravice in svoboščine.

⁸ Glej Obligacijski zakonik, Uradni list RS, št. 97/2007 (OZ UPB 1); posebej 134. člen, ki ureja zahtevo za prenehanje s kršitvami osebnostnih pravic, in določbe v zvezi s povrnitvijo nepremoženjske škode (178. in 179. člen).

⁹ Obsega predvsem pravico do osebnega življenja, pravico do družine in doma, pravico do psihične in fizične nedotakljivosti, pravico do časti in ugleda, pravico do prepovedi prikazovanja v napačni luči, pravico do prepovedi razširjanja za posameznika neprijetnih dejstev, prepoved objave privatnih fotografij, pravico do varstva zaupno pridobljenih podatkov, pa tudi prepoved zlorabe osebnega imena, prepoved ugotavljanja identitete ali fotografiranja brez soglasja, prepoved vohunjenja za osebo, spoštovanje pism in prepoved razkrivanja uradnih informacij.

¹⁰ Uradni list RS, št. 21/2013, v nadaljevanju ZDR-1.

¹¹ Uradni list RS, št. 94/2007 (ZVOP-1 UPB1)

¹² Glej Poročilo Inšpektorata RS za delo za leto 2010, stran 110

http://www.id.gov.si/fileadmin/id.gov.si/pageuploads/Splosno/Letno_porocilo_IRSD_2010.pdf

¹³ Glej 8. člen ZDR-1.

druge, posebne preiskave (na primer na morebitno okuženost s HIV ali na zasvojenost z drogami). Delodajalec lahko dobi le podatek o tem, ali delavec izpolnjuje zdravstvene zahteve za opravljanje tega dela oziroma ali obstajajo kakšne omejitve, ne pa podatka o morebitnih boleznih delavca ali siceršnjem zdravstvenem stanju.¹⁴

Ugotovimo lahko, da ZDR-1 delodajalca pri poseganju v zasebno sfero kandidata omejuje s tem, ko dopušča pridobitev le tistih podatkov oziroma le takšen preizkus znanj, zdravstvene ali drugih sposobnosti kandidata, ki imajo neposredno zvezo z opravljanjem dela, za katero se izbira novega delavca.¹⁵ Ravnanja delodajalca, ki segajo preko te omejitve so nedopustna.

2.2. Varstvo osebnih podatkov delavca

Varstvo osebnih podatkov - tako imenovano informacijsko zasebnost varuje že Ustava RS v 38. členu, kjer tudi napotuje na ureditev tega področja v posebnem zakonu. To je ZVOP-1, ki določa pravice, obveznosti načela in ukrepe, s katerimi se preprečujejo neustavni, nezakoniti in neupravičeni posegi v zasebnost in dostojanstvo posameznika pri obdelavi osebnih podatkov. Nadzor nad izvajanjem ZVOP-1 izvaja poseben državni organ – Informacijski pooblaščenec. Pooblaščenec nadzira vse upravljavce zbirk osebnih podatkov in je v postopkih nadzora tudi prekrškovni organ. Pomembna so tudi neobvezna pravna mnenja, stališča, pojasnila o vprašanih s področja varstva osebnih podatkov, ki jih sprejema informacijski pooblaščenec in objavlja na spletni strani,¹⁶ saj ustvarjajo dobro prakso in so v pomoč upravljavcem zbirk in posameznikom.¹⁷

V 6. členu ZVOP-1 so opredeljeni najpomembnejši pojmi. Osebni podatek je katerikoli podatek, ki se nanaša na posameznika, ne glede na obliko, v kateri je izražen. Posameznik je določena ali določljiva fizična oseba, na katero se nanaša osebni podatek.¹⁸ Za osebni podatek, ki ga je treba varovati v

skladu z ZVOP-1 gre torej le, ko se podatek nanaša na določeno ali določljivo fizično osebo. Opredelitev pojma obdelava osebnih podatkov, ki se nanaša tako na ročno ali avtomatizirano obdelavo, je zelo široka, saj zajema vsako delovanje ali niz delovanj, ki se izvaja z osebnimi podatki.¹⁹

Pri obdelovanju osebnih podatkov veljata načelo zakonitosti in poštenosti ter načelo sorazmernosti. V javnem sektorju²⁰ se lahko osebni podatki obdelujejo le, če obdelavo osebnih podatkov in osebne podatke, ki se obdelujejo, določa zakon. Zakon lahko tudi določi, da se določeni osebni podatki obdelujejo le na podlagi osebne privolitve posameznika. Za zasebni sektor²¹ pa že ZVOP-1 določa, da se lahko osebni podatki obdelujejo bodisi, če tako določa zakon ali če v to privoli posameznik.²² Pri tem mora upravljalec zbirk podatkov upoštevati načelo sorazmernosti, ki določa, da morajo biti osebni podatki, ki se obdelujejo, ustrezni in po obsegu primerni glede na namene, za katere se zbirajo in obdelujejo.

Pri obdelavi osebnih podatkov v delovnih razmerjih je treba poleg ZVOP-1 upoštevati tudi 48. člen ZDR-1, ki natančneje določa načelo sorazmernosti. Delodajalec lahko obdeluje osebne podatke delavcev le v primerih, ko je to določeno z ZDR-1 ali kakšnim drugim zakonom (to je predvsem Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti; ZEPDSV),²³ ali če je to potrebno zaradi

način identifikacije ne povzročata velikih stroškov, nesorazmerno velikega napora ali ne zahteva veliko časa.

¹⁹ Primeroma so navedena možna delovanja, kot so zbiranje, pridobivanje, vpis, urejanje, shranjevanje, prilagajanje ali spreminjanje, vpogled, uporaba, sporočanje, povezovanje, uničenje in druge).

²⁰ Javni sektor v smislu 6. člena ZVOP-1 so državni organi, organi samoupravnih lokalnih skupnosti, nosilci javnih pooblastil, javne agencije, javni skladi, javni zavodi, univerze, samostojni visokošolski zavodi in samoupravne narodne skupnosti.

²¹ Zasebni sektor v smislu 6. člena ZVOP-1 so pravne in fizične osebe, ki opravljajo dejavnost po zakonu, ki ureja gospodarske družbe ali gospodarske javne službe ali obrt, in osebe zasebnega prava, pa tudi javni gospodarski zavodi, javna podjetja in gospodarske službe, ne glede na delež oziroma vpliv države, samoupravne lokalne skupnosti ali samoupravne narodne skupnosti.

²² Glej za javni sektor 9. člen ZVOP-1, za zasebni sektor pa 10. člen ZVOP-1. Oba člena določata tudi dodatno možnost obdelovanja osebnih podatkov, ki pride v poštev v izjemnih primerih (4. odstavek 9. člena in 3. odstavek 10. člena).

²³ Uradni list RS, št. 40/2006. Navedeni zakon določa večino zbirk na področju dela in socialne varnosti in njihovo vsebino. Kot izhaja iz 12. člena ZEPDSV lahko delodajalci na področju dela in socialne varnosti vodijo evidenco o zaposlenih delavcih, evidenco o stroških dela, evidenco o izrabi delovnega časa in evidenco o oblikah reševanja kolektivnih delovnih sporov pri delodajalcu. V evidenci o zaposlenih delavcih lahko delodajalci o posameznem delavcu zbirajo naslednje podatke: osebno ime, datum rojstva, če oseba nima EMSO, kraj rojstva,

¹⁴ O tem glej tudi Tičar L., Varstvo osebnih podatkov in zasebnosti v delovni zakonodaji, Delavci in delodajalci, 2-3/2007, stran 215 in nasl.; Šetinc Tekavc M., Predhodni zdravstveni pregled in zasebnost delavca, Pravna praksa, št. 425/1999, stran 11 in naslednje.

¹⁵ Podobno izhaja iz Kodeksa MOD (ILO's code of practice on the protection of workers' personal data, International Labour Review, Vol. 135 (1996), no.5.

¹⁶ <http://www.ip-rs.si/>

¹⁷ Glej tudi Smernice za varstvo osebnih podatkov v delovnih razmerjih, objavljene na spletni strani Informacijskega pooblaščenca

¹⁸ Fizična oseba je določljiva, če se jo lahko neposredno ali posredno identificira, predvsem s sklicevanjem na identifikacijsko številko ali na enega ali več dejavnikov, ki so značilni za njeno fizično, fiziološko, duševno, ekonomsko, kulturno ali družbeno identiteto, pri čemer

uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem.

V praksi se je v tej zvezi na primer postavilo vprašanje, ali delodajalec od delavca lahko zahteva, da se fotografira z namenom, da se fotografija objavi na napisu ob vhodu v pisarno in na spletni strani. Glede na to, da med osebnimi podatki, ki jih delodajalec lahko zbira na podlagi ZEPDSV fotografija ni navedena, delodajalec nima zakonske podlage, da bi jo zahteval. Če delodajalec ne izkaže, da je fotografija delavca potrebna zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem (kot na primer v zvezi s poklicem fotomodela), je od delavca ne sme zahtevati, prav tako pa delavčeva zavrnitev oziroma nepodano soglasje ne sme imeti negativnih posledic za njegovo delovno razmerje.²⁴

Za občutljive podatke²⁵ veljajo strožja pravila obdelave, ki izhajajo iz 13. člena ZVOP-1. Natančno so določeni primeri, ko je obdelava teh podatkov dopustna, med njimi pa je za delovna razmerja poleg primera pisne privolitve posameznika (1. točka 13. člena) pomembna predvsem 2. točka 13. člena, ki določa, da se občutljivi osebni podatki lahko obdelujejo le, če je obdelava potrebna zaradi izpolnjevanja obveznosti in posebnih pravic upravljavca osebnih podatkov na področju zaposlovanja v skladu z zakonom, ki določa tudi ustrezna jamstva pravic posameznika. Delodajalec torej mora imeti za obdelavo takšnih podatkov podlago v zakonu, zakonodajalec pa lahko takšno podlago določi le v primerih, ko je to potrebno zaradi izpolnjevanja obveznosti in posebnih pravic upravljavca osebnih podatkov na področju zaposlovanja, ki jih ne bi bilo mogoče izpolniti z milejšimi sredstvi.

Kot tak primer je mogoče šteti delodajalčevo obdelavo občutljivega osebnega podatka o članstvu delavca v sindikatu.²⁶ Zakonsko podlago predstavlja 210. člen ZDR, ki določa, da delodajalec na zahtevo sindikata zagotavlja tehnično izvedbo obračuna in

plačevanja sindikalne članarine za delavca. Obračuna članarine delodajalec dejansko ne more izvesti brez podatka o tem, v kateri sindikat je včlanjen posamezen delavec. Posameznik ali sindikat pa lahko posredovanju teh podatkov izogneta, če obračun članarine uredita na drugačen način (ne preko delodajalca).

Čeprav 6. člen ZVOP-1 nosečnosti izrecno ne navaja med občutljivimi podatki, ga kot takšnega obravnava ZDR-1, ki v 183. členu ureja varstvo podatkov v zvezi z nosečnostjo delavke. Delodajalec v času trajanja delovnega razmerja ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti delavke, razen če to sama dovoli zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti.

2. 3. Video-nadzor na delovnem mestu

V praksi se pojavlja težnja delodajalcev, da bi svoje zaposlene nadzorovali na tak način, da bi v proizvodne, prodajne ali druge prostore namestili kamere in bodisi direktno spremljali dogajanje v teh prostorih ali po potrebi pregledali posnetke.

ZDR-1 tega vprašanja ne ureja, zato se za izvajanje videonadzora na delovnem mestu uporabljajo določbe ZVOP-1.²⁷

Iz 77. člena ZVOP-1, ki se nanaša na videonadzor v delovnih prostorih, izhaja, da se izvajanje videonadzora znotraj delovnih prostorov lahko izvaja le v izjemnih primerih, kadar je to nujno potrebno za varnost ljudi ali premoženja ali za varovanje tajnih podatkov ter poslovne skrivnosti, tega namena pa ni možno doseči z milejšimi sredstvi. Iz navedene zakonske diktacije izhaja, da delodajalec videonadzora ne more izvajati zgolj na podlagi splošne ugotovitve o njegovi potrebnosti. Ob upoštevanju načela sorazmernosti, ki izhaja iz 3. člena ZVOP-1 je treba v vsakem konkretnem primeru izrecno ugotoviti, ali obstaja milejši ukrep, ki bi omogočal, da zaposlenih v navedenih prostorih kamere videonadzorne sistema ne bi snemale.

Videonadzor se lahko izvaja le glede tistih delov prostorov, kjer je potrebno varovati navedene interese. Zakonsko pa je izrecno prepovedano izvajati videonadzor v delovnih prostorih izven delovnega mesta, zlasti v garderobah, dvigalih in sanitarnih prostorih.

Dodatna pogoja, ki ju mora izpolniti delodajalec, da bi bil videonadzor zakonit, sta obveščeno delavcev in posvetovanje s sindikati. Delavci morajo biti pred začetkom izvajanja videonadzora vnaprej pisno obveščeni o njegovem izvajanju.²⁸ Delodajalec

država rojstva, če je kraj rojstva v tujini, enotna matična številka občana, davčna številka, državljanstvo, naslov stalnega prebivališča, naslov začasnega prebivališča, 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.

²⁴ Glej mnenje informacijskega pooblaščenca št. 0712-384/2006/2 iz 04.12.2006 (<http://www.ip-rs.si/>).

²⁵ Mednje štejejo podatki o rasnem, narodnem ali narodnostnem poreklu, političnem, verskem ali filozofskem prepričanju, članstvu v sindikatu, zdravstvenem stanju, spolnem življenju, vpisu ali izbrisu v ali iz kazenske evidence ali evidenc, ki se vodijo na podlagi zakona, ki ureja prekrške.

²⁶ Glej Smernice za varstvo osebnih podatkov v delovnih razmerjih, stran 9.

²⁷ V 1. odstavku 74. člena ZVOP-1 je določeno, da se določbe 2. poglavja VI. dela zakona uporabljajo za izvajanje videonadzora, če drug zakon ne določa drugače.

²⁸ Upošteva se 74. člen ZVOP-1 mora takšno obvestilo vsebovati naslednje informacije: da se izvaja videonadzor; naziv osebe javnega ali zasebnega sektorja, ki ga izvaja in

pa se mora pred uvedbo videonadzora posvetovati z reprezentativnim sindikatom pri delodajalcu, kar pomeni, da jih mora obvestiti o tem, da namerava izvajati videonadzor in o tem opraviti posvetovanje.

2.4. Zasebnost v zvezi z uporabo službenih komunikacijskih sredstev (telefon, elektronska pošta)

Delodajalci dajejo delavcem na razpolago sredstva za delo, med katerimi so v novejšem času vedno bolj pomembna komunikacijska sredstva – telefon in računalnik, predvsem uporaba interneta in elektronske pošte. Navedena sredstva so namenjena opravljanju dela, zato imajo delodajalci interes, da preprečijo, odkrivajo in sankcionirajo njihovo morebitno uporabo za druge namene (za zasebne telefonske razgovore, brskanje po internetnih straneh, ki niso povezane z delovnim področjem delavca, pošiljanje in sprejemanje zasebne elektronske pošte). Nadzor delodajalcev nujno trči ob pravico do zasebnosti delavca, ki jo ta ima tudi na delovnem mestu.

Ustava RS v 37. členu zagotavlja tajnost pisem in drugih občil, se pravi pravico do tako imenovane komunikacijske zasebnosti.²⁹ Nanaša se tako na pisma kot na druge načine in sredstva sporazumevanja, na primer telefon, telefaks, elektronsko pošto in druge oblike komuniciranja preko računalniških oz. telekomunikacijskih omrežij (na primer SMS sporočila).

Varovana ni samo vsebina komunikacije (na primer vsebina telefonskega pogovora, e-maila), temveč tudi z njo povezani podatki – t.i. prometni podatki (npr. spremljanje klicanih števil z določenega telefona, čas klica in trajanje pogovora; podatek o tem, ko je osebi poslal e-mail, oziroma komu ga je ta oseba poslala; t. i. Inbox in Outbox, nekakšen katalog elektronskih naslovov, ki se jih da urejati po različnih parametrih). V tem delu se pravica do zasebnosti iz 37. člena Ustave (varstvo tajnosti pisem in drugih občil) povezuje tudi s pravico do varstva osebnih podatkov iz 38. člena Ustave, saj prometni podatki praviloma veljajo za osebne podatke oziroma zbirko osebnih podatkov, ki se varujejo v skladu z ZVOP-1.

Dopustnost posegov v komunikacijsko zasebnost je v 2. odstavku 37. člena Ustave RS zelo restriktivno določena, saj so kumulativno določeni naslednji pogoji: izrecna zakonska ureditev, predhodno izdana sodna odločba, obstoj razloga (povezan s kazenskim postopkom ali varnostjo države). Nedvomno gre v teh primerih za omejitev posegov v zasebnost s strani države in njenih organov. V teoriji se v tej zvezi

postavlja vprašanje, ali tako stroga omejitev velja tudi za posege delodajalca v komunikacijsko zasebnost delodajalca.³⁰ Takšna argumentacija bi pomenila, da je delodajalcem prepovedan vsak poseg. Menim, da navedeni argumentaciji ni mogoče slediti. Pri vprašanju dopustnosti posegov delodajalca v komunikacijsko zasebnost delavca gre za kolizijo dveh ustavnih pravic, in sicer pravice do lastnine (67. člen Ustave RS) in pravice do zasebnosti (35. člen in naslednji).³¹ Delodajalec ima pravico do oblasti nad svojimi sredstvi, in s tem tudi pravico do nadzora, delavec pa utemeljeno pričakuje določeno stopnjo zasebnosti tudi na delovnem mestu.³² Človekove pravice in temeljne svoboščine so omejene samo s pravicami drugih in v primerih, ki jih določa ustava.³³ Upošteva se načelo sorazmernosti, ki je eno od splošnih ustavnih načel je v ustavno pravico treba dopustiti le takšen poseg, ki druge pravice ne bo zavaroval absolutno, ampak sorazmerno s pomenom varovanja prve pravice.

Kot izhaja iz ustavno-pravne teorije, je pri določanju meja dopustnih posegov v zasebnost na splošno in posebej v komunikacijsko zasebnost v primerih, ki niso že vnaprej urejeni z zakonom, ključen kriterij razumnega pričakovanja zasebnosti.³⁴ Gre za pravni test, ki se je uveljavil v judikaturi Evropskega sodišča za človekove pravice (prvič v primeru Halford proti Združenemu kraljestvu), po katerem se kot nedopusten šteje tisti poseg v komunikacijsko zasebnost, pri katerem je lahko prizadeti v konkretnem primeru in na podlagi vseh okoliščin pri svojem komuniciranju razumno pričakoval določen prostor zasebnosti (da bo njegova komunikacija nenadzorovana), to njegovo pričakovanje pa je bilo upravičeno.³⁵

Tudi v novejšem primeru Copland proti Združenemu kraljestvu (št. 62617/00 iz 3. 4. 2007) je Evropsko sodišče za človekove pravice delavki priznalo širok krog pravice do zasebnosti in presodilo, da je delodajalec neupravičeno posegal v njeno zasebnost (z nadzorom njenih telefonskih razgovorov, uporabo interneta in elektronske pošte). Kot bistveno je štelo dejstvo, da delavka ni bila v naprej opozorjena, kdaj in v kakšnih primerih lahko

telefonsko številko za pridobitev informacije, kje in koliko časa se shranjujejo posnetki iz videonadzornega sistema.

²⁹ Več o tem glej Komentar Ustave Republike Slovenije, urednik Lovro Šturm, Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije, Ljubljana, 2002, stran 391 in naslednje.

³⁰ Glej Pirc Musar N., Zasebnost na delovnem mestu – jo imamo ali ne, naj jo imamo ali ne?; Pravna praksa, 9/2009, stran 3.

³¹ To drugo možnost omenja tudi Pirc Musarjeva v citiranem članku, stran 3.

³² V tej zvezi glej Komentar Ustave Republike Slovenije, ur. Šturm, Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije, 2002, str. 401 in dalje

³³ Tretji odstavek 15. člena Ustave RS.

³⁴ Glej Komentar Ustave Republike Slovenije, stran 401.

³⁵ V primeru Halford proti Združenemu kraljestvu (št. 20605/92 iz 25.06.1997) je sodišče ugotovilo, da je imela policistka pri uporabi službenega telefona pravico do pričakovanja zasebnosti.

delodajalec nadzira uporabo komunikacijskih sredstev. Sodišče je tudi ugotovilo, da je najprimernejše in pravno nevtravno omejevanje s tehničnimi sredstvi.

Kot izhaja iz prej navedenih sodb, je praviloma nedopustno vsako delodajalčevo nadzorovanje delavčeve uporabe komunikacijskih sredstev, ki ga delavec ne pričakuje.³⁶ Drugače je lahko v primeru, ko delodajalec delavca vnaprej seznanil s tem, da uporaba telefona, interneta oziroma elektronske pošte v zasebne namene ni dopustna, in z možnostjo nadzora službene komunikacije (pod določenimi pogoji, v določenih primerih). Še najmanj sporno z vidika posegov v zasebnost pa je, če delodajalec s tehničnimi sredstvi omeji dostop delavcev do določenih internetnih strani (ali omogoči le dostop do nekaterih strani) ali blokira pošiljanja oziroma prejemanje elektronske pošte z določenimi priponkami in podobno.

V občutljivem odnosu delodajalec – delavec je vprašanje, kakšno stopnjo zasebnosti lahko delavec na delovnem mestu upravičeno pričakuje in kdaj pomeni poseg v komuniciranje zaposlenega poseg v nedotakljivost njegove zasebnosti odprta dilema.³⁷ Če je mogoče soditi po številnih mnenjih Informacijskega pooblaščenca, podanih v zvezi z vprašanji dopustnosti nadzora delavčeve elektronske pošte, vsebine računalnika in telefonskih razgovorov, je naveden problem v praksi zelo aktualen. Nesporno bi marsikatero nejasnost, pa tudi kršitev odpravili že z določitvijo jasnih pravil ravnanja, s postavitvijo meja dopustnega, morda s posebnim zakonom, pri čemer pa izkušnje drugih držav kažejo, da je oblikovanje ustreznih zakonskih pravil izjemno težavno.³⁸ Vse dokler takšnih pravil ni, se standardi dopustnega oblikujejo v sodni praksi, od primera do primera.

3. Sklepno

Varstvo zasebnosti delavca je aktualno v vseh sodobnih družbah, še posebej v času, ko sodobne tehnologije omogočajo vedno več nadzora nad posameznikom.

Slovenska zakonodaja sicer delodajalcu splošno nalaga obveznost upoštevanja in varovanja delavčeve zasebnosti, prav tako konkretno ureja nekatera področja varstva zasebnosti delavca (varstvo osebnih podatkov, videonadzor na delovnem mestu).

Večji problem predstavljajo nekatera druga področja zasebnosti delavca na delovnem mestu, kot na primer nadzor delodajalca nad uporabo komunikacijskih sredstev s strani delavca, kjer bo morala sodna praksa šele ustvariti standarde dopustnega oziroma nedopustnega poseganja delodajalca. Zastavlja pa se tudi vprašanje potrebnosti posebne zakonske ureditve meja dopustnega ravnanja delodajalcev na tem področju.

Literatura

1. Bečan et al., Zakon o delovnih razmerjih s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2008
2. Cvetko A., Varovanje zasebnosti v delovnih razmerjih, Gospodarski vestnik, Ljubljana, 1999
3. Komentar Ustave Republike Slovenije (ur. Šturm L.), Fakulteta za podiplomske državne in evropske študije, 2002
4. Šetinc Tekavc M., Predhodni zdravstveni pregled in zasebnost delavca, Pravna praksa, št. 425/1999, stran 11 in naslednje
5. Pirc Musar N., Vloga in pomen informacijskega pooblaščenca za zagotavljanje varstva osebnih podatkov v delovnem razmerju, Delavci in delodajalci št. 2-3/2007, Ljubljana, strani 199 do 214
6. Pirc Musar N., Zasebnost na delovnem mestu – jo imamo ali ne, naj jo imamo ali ne?; Pravna praksa, 9/2009, stran 3
7. Rudkowski L., Ein »Arbeitnehmerüberwachungsgesetz«?- Die Kontrollrechte des Arbeitgebers im Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes, ZfA, 2/2011, strani 287-297
8. Rustad M., Paulsson S. R., Monitoring Employee E-Mail And Internet Usage: Avoiding The Omniscient Electronic Sweatshops: Insights From Europe, Suffolk University Law School Intellectual Property, Year 2005, Paper 6, strani 1-101
9. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=935098
10. Tičar L., Varstvo osebnih podatkov in zasebnosti v delovni zakonodaji, Delavci in delodajalci, 2-3/2007, strani 215-230

³⁶ Navedeno velja le za evropski pravni prostor, medtem ko ameriško pravo izhaja iz delodajalčev lastninske pravice in dovoljuje popoln nadzor nad delavčevo uporabo delodajalčeve komunikacijske tehnologije. Glej prispevek Rustad M., Paulsson S. R., Suffolk University Law School Intellectual Property, Paper 6, Year 2005.

³⁷ Tako Komentar Ustave Republike Slovenije, stran 401.

³⁸ O dilemah glede sprejema posebnega zakona, povezanih z izkušnjo Finske, glej Pirc Musar, citirani članek, stran 3. Kronologijo prizadevanj nemške vlade v zvezi s prejemom Zakona o ureditvi varstva podatkov zaposlenih, ki še vedno ni sprejet je mogoče najti na <http://gesetzgebung.beck.de/node/1002468>, predlagane zakonske rešitve (ki v določeni meri pomenijo uzakonitev rešitev, uveljavljenih v sodni praksi) pa so analizirane v članku Rudkowski L., ZfA 2/2011, strani 287 in nasl.