

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
UNIVERSITY OF TRIESTE
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER
FACOLTA DI MANAGEMENTO TRIESTE

Datum: 17-08-2007

REF.	8423	DIP. U.
------	------	---------

DIPLOMSKA NALOGA
VARSTVO OSEBNIH PODATKOV
ZAPOSLENIH PRI DELODAJALCU

MATEJA AGREŽ

MENTOR
IZR. PROF. DR. ZVONE VODOVNIK

KOPER, 2007

POVZETEK

Diplomska naloga je osredotočena na raziskovanje teoretičnih izhodišč, iz katerih izhaja pravica do zasebnosti, ki je hkrati temeljna človekova pravica. Uvodni del je namenjen zgodovinskemu razvoju pojma zasebnosti, osrednji del pa konkretizira posamezna področja zasebnosti, varovanje le-te ter urejenost zasebnosti v delovnih razmerjih, doma in v tujini. S preučevanjem literature je možno ugotoviti, da pojem zasebnosti na splošno in zasebnost v delovnem razmerju šele pridobivata svojo prepoznavnost, in da je razumevanje tega problema odvisno od razvitosti družbenega sistema. Pomen pravice do zasebnosti na splošno in zasebnosti v delovnem razmerju lahko okrepimo s pozitivno zakonodajo in nenehnim ozaveščanjem delavcev in delodajalcev.

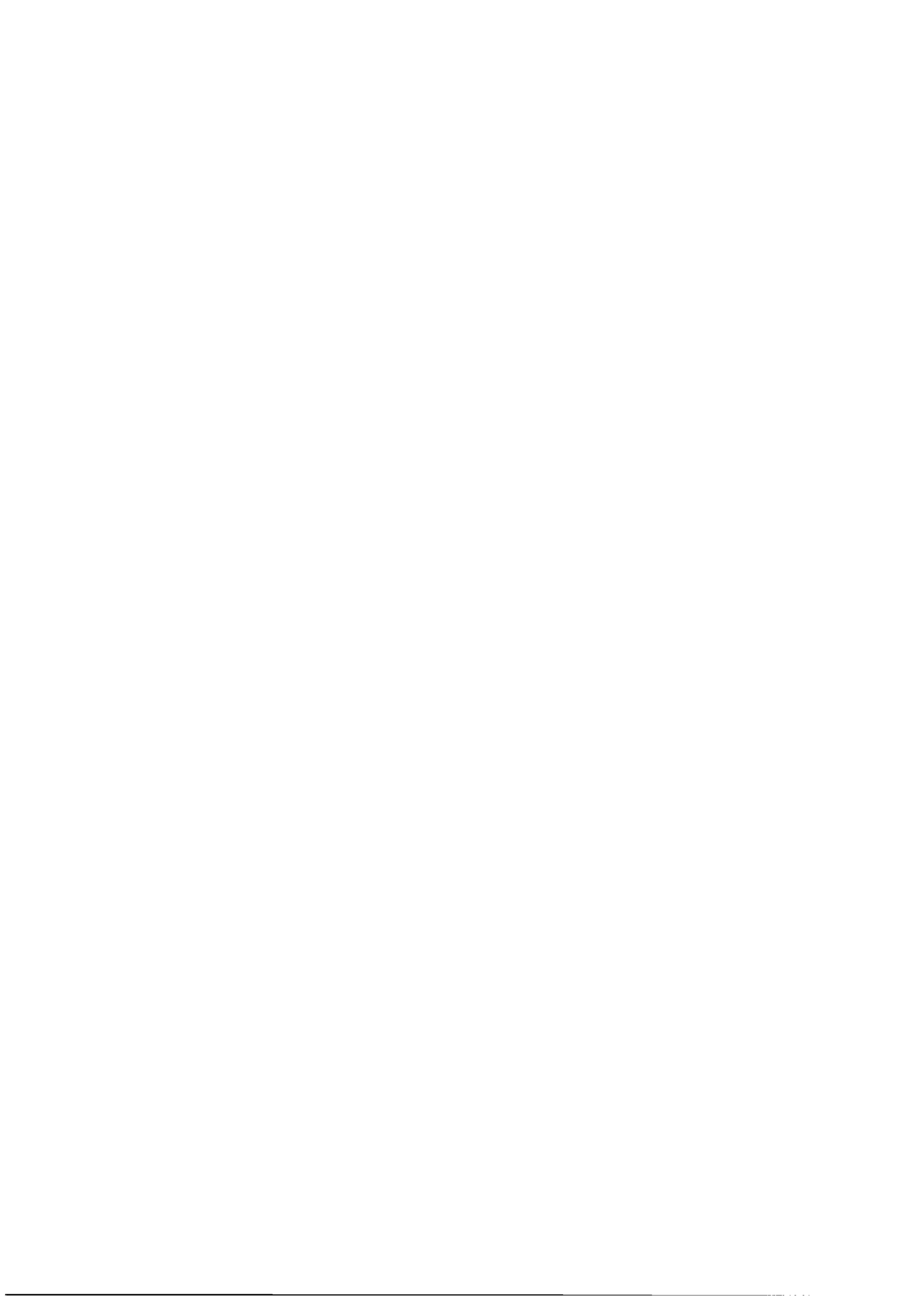
Ključne besede: zasebnost, delovno razmerje, področja zasebnosti, zakonodaja, varstvo osebnih podatkov.

ABSTRACT

The thesis focuses on research of theoretical principles that are a basis for one of fundamental human right – a right to privacy. The introduction deals with the historical development of the privacy concept and the main part specifies different types of privacy, its security, as well as its implementation at a workplace, at home and abroad. The concept of privacy in general and privacy at a workplace have been only recently recognized and understood. The understanding and realization depend upon the development of the social system. The right to privacy in general and privacy at a workplace can become active with positive legislation and constant raising of consciousness among employees.

Key words: privacy, workplace, types of privacy, legislation, person information protection.

UDK: 347.18:342.738 (043.2)



VSEBINA

1	Uvod.....	1
1.1	Teoretična izhodišča	1
1.2	Namen in cilji	1
1.3	Metode raziskovanja	2
1.4	Predvidene predpostavke in omejitve.....	2
2	Umestitev pravice do zasebnosti v pravni sistem.....	3
2.1	Zgodovinski pregled umestitve zasebnosti v pravni sistem	3
2.2	Umestitev pravice do zasebnosti v obstoječi slovenski pravni sistem	6
2.2.1	Ustavno varstvo zasebnosti	6
2.2.2	Kazenskopravno varstvo zasebnosti	7
2.2.3	Civilnopravno varstvo zasebnosti	8
2.2.4	Varovanje zasebnosti v Zakonu o delovnih razmerjih.....	8
2.2.5	Mednarodni dokumenti na področju varovanja zasebnosti, ki jih upošteva tudi Slovenija.....	9
3	Posamezna področja zasebnosti	11
3.1	Osebni podatki	11
3.2	Osebne razmere	12
3.3	Osebno stanje	12
3.4	Druge aktivnosti.....	14
3.5	Videz.....	14
4	Zasebnost v delovnem razmerju.....	17
4.1	Opredelitev ključnih pojmov: zasebnost, delovno razmerje, zasebnost v delovnem razmerju.....	17
4.1.1	Zasebnost	17
4.1.2	Delovno razmerje	19
4.1.3	Zasebnost v delovnem razmerju.....	20
4.2	Varovanje zasebnosti v delovnem razmerju – časovna opredelitev.....	21
4.2.1	Varovanje zasebnosti pred sklenitvijo delovnega razmerja	22
4.2.2	Varovanje zasebnosti v času trajanja delovnega razmerja.....	23
4.2.3	Varovanje zasebnosti po prenehanju delovnega razmerja	26

5	Varstvo osebnih podatkov	27
5.1	Osebnih podatki	27
5.1.1	Varstvo osebnih podatkov.....	27
5.1.2	Zakonska opredelitev temeljnih pojmov	28
5.1.3	Varstvo in zavarovanje osebnih podatkov	30
5.1.4	Obdelava osebnih podatkov.....	31
5.1.5	Katalogi podatkov in skupni katalog osebnih podatkov.....	32
5.2	Zdravstveni podatki.....	32
5.2.1	Zdravstvene kartoteke.....	32
5.2.2	Pretok informacij med zdravstvenim osebjem.....	33
6	Urejenost varstva delavčeve zasebnosti v posameznih državah EU.....	35
6.1	Ureditev v Veliki Britaniji	35
6.2	Ureditev v Nemčiji	37
6.3	Ureditev na Norveškem.....	38
7	Analiza stanja.....	41
7.1	Pomanjkanje ustreznih predpisov	41
7.2	Možnosti za uspešno varovanje zasebnosti.....	42
8	Sklep.....	43
	Literatura	47
	Priloga.....	51

KRAJŠAVE

FM	Fakulteta za management Koper
UP	Univerza na Primorskem
EU	Evropska unija
RS	Republika Slovenija
SFRJ	Socialistična republika Jugoslavija
DZ	Državni zbor
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZVOP	Zakon o varstvu podatkov
ZPIZ	Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije
ZZZS	Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije
MOD	Mednarodna organizacija dela
EGS	Evropska gospodarska skupnost
HIV	Virus človeške imunske pomanjkljivosti
IP	Informacijska pooblaščenka

1 UVOD

1.1 Teoretična izhodišča

Pravica do zasebnosti je novejša, a hkrati temeljna človeška pravica, ki je v Sloveniji varovana že na ravni ustave.

Glede na to, da zasebnost v delovnih razmerjih tako v Sloveniji kot v večini drugih držav dolgo ni bila pravno urejena, se je postavilo vprašanje, kako je zasebnost v delovnem razmerju prepoznavna in kako jo varovati v času, ki ga zaznamuje informacijska tehnologija.

Delovnopravni vidik pravice do zasebnosti se namreč nanaša na pravice delavca, ki je v delovnem, torej odvisnem, osebnem in razmeroma trajnem pravnem razmerju z delodajalcem. Prav pomanjkanje predpisov na področju varovanja zasebnosti in neozaveščenost delodajalcev in delavcev na tem področju povzročata v praksi stanje, v katerem je kršitev pravice do zasebnosti v delovnem razmerju neprepoznavna, saj pojav le-te ni tako redek.

Izvajanje pozitivne zakonodaje bi zmanjšalo število kršitev pri delodajalcih. Z analizo obstoječe zakonodaje bom skušala s pravnega vidika predstaviti ta problem pri nas in v nekaterih deželah EU ter poudariti pomen spoštovanja te pravice.

1.2 Namen in cilji

Namen diplomske naloge je opredeliti pojem »pravica do zasebnosti« na splošno in v delovnem razmerju ter poudariti pomembnost le-te v sodobni družbi.

Nadalje je namen ugotoviti dejansko stanje varovanja zasebnosti v delovnem razmerju in k razmišljanju pritegniti informacijsko pooblaščenko.

Primerjala bom Zakon o delovnih razmerjih, kjer je zasebnost varovana tudi z vidika delovnega prava, s pravnimi rešitvami tega problema v nekaterih drugih državah članicah EU.

Delovna hipoteza, ki jo zastavljam, in katero bom skozi svoje diplomsko delo poskušala dokazati, je naslednja: pravica do zasebnosti je novejša, vendar temeljna človekova pravica. V delovnih razmerjih dobiva vse večji pomen in je tudi zakonsko vse bolj varovana. Z raziskovanjem pravnih norm in obstoječo zakonodajo pa bom preverila, ali je hipoteza pravilna ali ne.

1.3 Metode raziskovanja

Metode, ki mi bodo v pomoč pri pripravi diplomskega dela, so analiza literature, zgodovinsko in primerjalno pravna analiza, ter intervju z informacijsko pooblaščenko.

1.4 Predvidene predpostavke in omejitve

Zakonodaja, pravna teorija in tudi praksa kar se tiče varstva delavčeve zasebnosti pri nas doslej niso imele dovolj pozornosti, zato v slovenski in tuji pravni literaturi tudi niso bile dosti obravnavane. Prav zato sem se odločila, da za diplomsko delo izberem to temo in jo podrobneje raziščem.

Nezadostna obravnavanost omenjene tematike mi predstavlja velik izziv, saj je dostopne malo literature, ki bi obravnavala vprašanje zasebnosti in varovanje le-te v delovnem razmerju. Že sam institut zasebnosti se je skozi zgodovino spreminjal in skozi čas so človekove pravice, med katere spada tudi pravica do zasebnosti, pridobile veljavo. Prizadevanja človeštva so v tisočletjih težila h kodifikaciji in uresničevanju človekovih svoboščin ter pravic. Ta prizadevanja so temeljila na naravnopravni teoriji, ki je nastala v stari Grčiji, in so izhajala iz prepričanja, da obstajajo naravne, večne in nespremenljive pravice, ki izhajajo iz generičnega bistva človeka in človeške družbe, in so zato sestavni del listin, deklaracij in konvencij o človekovih pravicah.

2 UMESTITEV PRAVICE DO ZASEBNOSTI V PRAVNI SISTEM

2.1 Zgodovinski pregled umestitve zasebnosti v pravni sistem

Človekove pravice, med katere spada tudi pravica do zasebnosti, so najstarejše pravice, ki jih država ne more ne podeljevati ne pogojevati, ker pripadajo človeku že po njegovi naravi, kar pomeni, da naj bi jih vsak posameznik samodejno pridobil že s svojim nastankom. Osebnostne pravice kot temeljne pravice so se razvijale skozi zgodovino, vendar pa so pridobile družbeno relativen pomen šele takrat, ko so bile opredeljene v pravnih aktih, in ko so bile njihove kršitve pravno sankcionirane.

Pravna zgodovina išče zametke osebnostnih pravic in njihovih kršitev že v svetem pismu, kjer vladarji (Salomon, David) nastopajo kot kršilci človekovih pravic. Študije o zgodovini starega Egipta in Kitajske, kasneje pa tudi Grčije in Rima, kažejo na to, da so takratni filozofi že razmišljali o tem, ali ima prednost pravo ali posameznik.

Običajno pa se kot prvi pravni akt, ki naj bi bil povezan s človekovimi pravicami, omenja *Magna Charta Libertatum*, sprejeta 1215 (čeprav je bil že 30 let prej imenovan *Georgenberški privilegij* za štajersko plemstvo). Listina pomeni prvo omejitev vladarskega absolutizma, zato ima univerzalen pomen za nadaljnje širjenje človekovih pravic.

V času kralja Edvarda I. izide zakon, po katerem nobenega meščana ni mogoče zapreti brez obsodbe, kralj Edvard III. pa izda zakon, po katerem nikomur ni mogoče odvzeti svobode, ne da bi imel pravico do obrambe.

Kasneje je omenjena listina *Habeas Corpus Act*, sprejeta leta 1679 v angleškem parlamentu, ki je neposredno razširila osebno svobodo, saj je prepovedovala odvzem človekove svobode brez sodnega naloga. Listina se v nekaterih delih uporablja še danes in pomeni eno temeljnih jamstev osebnih svoboščin.

Sledil je zakon angleškega parlamenta *Bill and Declaration of Rights and Liberties* iz leta 1689. »S tem zakonom so bile prvič v zgodovini uzakonjene politične pravice, ki jih v širšem smislu lahko prištevamo med osebnostne pravice, deloma pa tudi na področje zasebnosti, saj je bila z njim zajamčena svoboda parlamentarnih volitev in imuniteta članov parlamenta, državljani pa so dobili pravico do sestavljanja peticij« (Cvetko 1999, 101).

Virginjska deklaracija o pravicah, sprejeta leta 1776, je pravice določila na ravni ustave. »Ta že zagotavlja pravico do življenja, svobode, lastnine ter osebne sreče in varnosti, z njo pa je kot novost tudi določena svoboda tiska, ki je ni mogoče omejiti« (Cvetko 1999, 42).

Prvim predpisom glede človekovih pravic sledi francoska *Deklaracija o pravicah človeka in državljana*, sprejeta leta 1789. Priznavala je enakost in neodvisnost vseh ljudi, poleg tega pa tudi prirojene pravice.

Revolucije leta 1848 so pomenile nadaljnji razvoj osebnostnih pravic in so v nekaterih državah (Nemčija, Avstrija, Italija) prinesle na ustavni ravni tudi nekatere državljanske svoboščine.

Po zatrtju revolucij so bili akti razveljavljeni, vendar vseh pridobljenih pravic niso mogli odvzeti.

Po II. svetovni vojni so začeli pripravljati dokumente, ki so varovali osnovne človekove pravice na mednarodni ravni. Ti so poleg državnih aktov, ki so največkrat na ravni ustave varovali človekove pravice, postavili izhodišča za varovanje le-teh. Med najpomembnejše akte uvrščamo naslednje: Ustanovna listina Združenih narodov, sprejeta leta 1948, Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, sprejeta leta 1950 (prvič določa organe za varovanje človekovih pravic - komisijo in sodišče), Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah, sprejet leta 1966 in Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, prav tako sprejet leta 1966 (Cvetko 1999, 43).

Prvi mednarodni dokument, ki uveljavlja pravico do zasebnosti, je *Splošna deklaracija o človekovih pravicah*, ki jo je sprejela Generalna skupščina Združenih narodov. V 12. členu je pravica do zasebnosti opredeljena takole: »Nikogar se ne sme nadlegovati s samovoljnim vmešavanjem v njegovo zasebno življenje, v njegovo družino, v njegovo stanovanje ali v njegovo dopisovanje in tudi ne z napadi na njegovo čast in ugled. Vsakdo ima pravico do zakonskega varstva pred takšnim vmešavanjem ali takšnimi napadi« (Križaj 1989,16). Razlog, da se je ta pravica tudi pravno kodificirala, je bil logičen glede na razmere v takratni družbi. V času II. svetovne vojne in po njej je bila ta pravica velikokrat kršena, razvoj tehničnih sredstev in drugih uporabljenih načinov kršenja zasebnosti pa so opozarjali na to, da bo zasebnost v prihodnosti vse bolj ogrožena.

Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin »določa, da ima vsakdo pravico do spoštovanja svojega zasebnega in družinskega življenja, svojega doma in dopisovanja« (Cvetko 1999, 53). Javna oblast se »ne sme vmešavati v uveljavljanje te pravice, razen če je to določeno z zakonom in nujno v demokratični družbi zaradi državne varnosti, javne varnosti ali ekonomske varnosti države, da se prepreči nered ali zločin, zavarujejo zdravje, morala ali pravice in svoboščine drugih ljudi« (Cvetko 1999, 53).

Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah »v 17. členu določa, da se nihče ne sme samovoljno in nezakonito vmešavati v zasebno življenje, družino, stanovanje ali dopisovanje in ga tudi ne sme nezakonito žaliti ali škodovati njegovemu ugledu. Proti takšnemu vmešavanju, žalitvam ali škodovanju ima vsakdo pravico do zakonitega varstva« (Cvetko 1999, 52-53).

Parlament Sveta Evrope je leta 1970 v resoluciji št. 428 opredelil pravico do zasebnosti, ki obsega:

Pravico živeti lastno življenje s čim manj vplivi od zunaj. Vsebuje pravico do osebnega življenja, pravico do družine in doma, pravico do fizične in psihične nedotakljivosti, pravico do časti in ugleda, pravico do prepovedi prikazovanja v napačni luči, pravico do prepovedi razglašanja za posameznika nepomembnih in neprijetnih dejstev, prepoved objave zasebnih fotografij in pravico do varstva zaupno pridobljenih podatkov (Cvetko 1999, 44).

Ustavno varstvo pravice do zasebnosti se je v Jugoslaviji pojavilo dokaj zgodaj, med prvimi na svetu, in sicer leta 1963. Ustava je poleg klasičnih pravic s področja zasebnosti pokrivala tudi nedotakljivost osebnega in družinskega življenja, kamor spada tudi nedotakljivost celovitosti človekove osebnosti, predvsem z vidika zaščite njegove podobe, zapisov osebnega značaja in rokopisov. Takratna ustava je vsebovala tudi »poglavje o svoboščinah, pravicah in dolžnostih človeka in občana, vendar jih je pojmovala bolj kot pravice iz samoupravljanja« (Cvetko 1999, 20). Poleg ustave je Kazenski zakon SR Slovenije kot kršitev človekove zasebnosti pokrival še nekatera druga dejanja, npr. razžalitev, obrekovanje, žaljiva obdolžitev, opravljanje, očitanje kaznivega dejanja z namenom zaničevanja in ponarejanje listin, izdaja poklicne in uradne skrivnosti, posebni primeri izsiljevanja, kršitev tajnosti hranilnih vlog, depozitov in shranjenih predmetov v sefih, varovanje osebnih podatkov in interesov v turističnih in hotelskih organizacijah, zavarovalnicah, zdravstvenih organizacijah in drugje. Kljub navedenemu pa ne moremo trditi, da so se v Jugoslaviji osebnostne pravice razvijale na enak način kot v drugih, nesocialističnih pravnih redih. Enopartijski sistem ni bil naklonjen spoštovanju človekovih pravic, tudi zasebnost ni imela svoje cene. Zanimiv je podatek, da se je Jugoslavija skupaj z ostalimi socialističnimi državami vzdržala glasovanja pri sprejemanju Splošne deklaracije človekovih pravic, saj je menila, da kar nekaj členov ignorira pravice držav. Prav tako je bilo sporno tudi vprašanje interesa posameznika in interesa skupnosti, pri čemer je zahodni liberalistični pristop k človekovim pravicam prisegal na prvega in s tem na pomen državljanskih in političnih pravic, socialistične države pa na drugega, s čimer so dajale prednost ekonomskim, socialnim in kulturnim pravicam (Dokumenti človekovih pravic 2002, 40).

2.2 Umestitev pravice do zasebnosti v obstoječi slovenski pravni sistem

Človekove pravice in s tem zasebnost so v Sloveniji varovane na različne načine in na različnih ravneh: na ravni Ustave, s kazenskim in civilnim pravom. Poseben zakon, ki ureja vprašanje varstva osebnih podatkov, je Zakon o varstvu osebnih podatkov, tudi novi Zakon o delovnih razmerjih temu vprašanju posveča precej pozornosti. Uveljavitev osebnostnih pravic je še vedno v precejšnji meri odvisna od državnih predpisov, ki niso nujno povsem usklajeni z mednarodnimi akti, zato je možno kršitev osebnostnih pravic uveljavljati tudi v postopkih pred mednarodnim Evropskim sodiščem za človekove pravice.

2.2.1 Ustavno varstvo zasebnosti

Ustava Republike Slovenije, sprejeta leta 1991, posredno ali neposredno določa osebnostne pravice in varstvo le-teh. V času nastajanja nove ustave je Slovenija imela veliko podporo v Svetu za varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin. Svet za varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin je bil dejaven pri ustvarjanju ustave, saj je pripravil obsežen osnutek določil o človekovih pravicah, vsebinskih norm, proceduralnih in ustavnih vidikov (Mavčič 1993, 17).

Ustava Republike Slovenije s katalogom klasičnih temeljnih pravic v kombinaciji z na novo opredeljenimi pristojnostmi ustavnega sodišča daje podlago za intenziviranje njegove vloge na tem področju. Zlasti je pomembno, da je nova ustava poleg dosedanjega varstva ustavnih pravic v pomenu abstraktne in konkretne ocene splošnih aktov odprla možnost tudi za ustavno-sodno varstvo pravic z ustavno /pri/ tožbo pred ustavnim sodiščem (160. do 162. člen ustave).

Ustava Republike Slovenije v poglavju o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah v 35. členu zagotavlja nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, zasebnosti ter osebnostnih pravic. Človekovo zasebnost pa Ustava Republike Slovenije zagotavlja tudi s posebnimi določbami o nedotakljivosti stanovanja, tajnosti pisem in drugih občil in varstvu osebnih podatkov (Polajnar-Pavčnik 1997, 162; Grad in Kaučič 1997, 114).

S sprejetjem nove ustave Slovenija ni na novo uredila varstva osebnih podatkov. Formalno varstvo le-teh je bilo urejeno že pred sprejetjem nove ustave, in sicer z amandmaji XLIV k predhodni slovenski Ustavi, ki jih je skupaj z drugimi amandmaji sprejela slovenska skupščina 1989.

Ustava Republike Slovenije povzdiguje pravico do informacijske zasebnosti na ustavno raven, in sicer je določena v členih ustave, kjer so določene temeljne človekove pravice. V Ustavi 38. člen z naslovom »Varstvo osebnih podatkov« določa, da je zagotovljeno varstvo osebnih podatkov, prepovedana pa je uporaba le-teh v nasprotju z

namenom njihovega zbiranja. Zbiranje, obdelovanje, namen uporabe, nadzor in varstvo tajnosti osebnih podatkov določa zakon. Ustava še določa, da se ima vsakdo pravico seznaniti z zbranimi osebnimi podatki, ki se nanašajo nanj, in pravico do sodnega varstva ob njihovi zlorabi (člen 38). Iz besedila člena ustave, ki določa varstvo osebnih podatkov kot človekovo pravico, izhajajo štiri načela: načelo zakonitosti, načelo predhodne določitve namena zbiranja in uporabe osebnih podatkov, načelo seznanjenosti z zbiranjem osebnih podatkov in načelo sodnega varstva (Čebulj 1998, 2).

Iz navedenega je razvidno, da Ustava Republike Slovenije načina uresničevanja pravice varstva osebnih podatkov ne določa natančneje in je le-ta prepuščen zakonu. V tem primeru gre za zapoved zakonodajalcu, da mora sprejeti zakon, s katerim mora natančneje urediti uresničevanje pravice (Pavčnik 1997, 87).

Ob tej določitvi se poraja vprašanje, kakšna je sporočilna moč slovenske ustave. Iz določb 1. odstavka 15. člena izhaja, da naj bi bila sporočilna moč tolikšna, da je temeljne pravice vsaj praviloma mogoče uresničevati neposredno na podlagi same ustave. Od tega pravila pa je dovoljeno odstopiti tedaj, kadar je pri posameznih pravicah že v ustavi določeno, da zakon predpisuje način njihovega uresničevanja, kar je določeno v 2. odstavku 15. člena ustave. Takšna možnost, ki jo dopušča ustava, pa je uporabljena tudi v ustavni določbi varstva osebnih podatkov (Mavčič 1993, 41).

2.2.2 Kazensko pravno varstvo zasebnosti

V Sloveniji kazenska zakonodaja ščiti posameznika v primeru uporabe osebnih podatkov v nasprotju z *Zakonom o varstvu osebnih podatkov*. Uporaba osebnih podatkov v nasprotju z zakonom je kaznivo dejanje, in sicer je v Kazenskem zakoniku opredeljeno kot kaznivo dejanje Zlorabe osebnih podatkov v členu 154. Kazenski zakonik opredeljuje tudi kvalificirano obliko tega kaznivega dejanja v 3. odstavku 154. člena, kjer je določena višja kazen v primeru, če kaznivo dejanje stori uradna oseba z zlorabo uradnega položaja ali uradnih pravic (Grad in Kaučič 1997, 117).

Pravica do zasebnosti je umeščena v 16. poglavje Kazenskega zakonika Republike Slovenije, ki določa in obravnava kazniva dejanja zoper človekove pravice in svoboščine ter v 18. poglavje, ki določa in obravnava kazniva dejanja zoper čast in dobro ime. Poleg tega je zaščita zasebnosti možna tudi po nekaterih členih drugih poglavij kazenskega zakonika. Nekateri določbe so primerne tudi za varstvo delavčeve zasebnosti, kot npr. določbe o kršitvi enakopravnosti, neupravičeni osebni preiskavi, neupravičenem prisluškovanju in zvočnem snemanju, nedovoljeni objavi zasebnih pisanj, neupravičeni izdaji poklicne skrivnosti ali zlorabi osebnih podatkov (Cvetko 1999, 27).

2.2.3 Civilnopravno varstvo zasebnosti

Civilnopravno je mogoče varovati pravico do zasebnosti na več načinov.

Določba 187. člena *Zakona o pravnem postopku* omogoča ugotovitveno tožbo. Tožnik lahko s tožbo zahteva, da sodišče ugotovi (ne) obstoj kakšne pravice ali (ne) pristnost kakšne listine. Takšna tožba je v resnici bolj teoretična možnost, ker je potrebno ugotavljati pravno korist, kar pa predvsem v zvezi z varstvom zasebnosti ni lahka naloga (Cvetko 1999, 27). Obligacijski zakonik pa v določbi 134. člena omogoča zahtevek za prenehanje s kršitvami pravice osebnosti, kar pomeni, da ima vsak pravico zahtevati od sodišča oz. drugega pristojnega organa, da odredi prenehanje dejanja, s katerim se krši nedotakljivost človekove osebnosti, osebne ali družinskega življenja ali kakšna druga pravica njegove osebnosti; z določbama 178. in 179. člena pa tudi zahtevek za povrnitev negmotne škode. 178. člen določa, da - če gre za kršitev osebnostne pravice - sodišče odredi objavo sodbe ali popravka ali odredi, da mora oškodovanec preklicati izjavo, s katero je prišlo do kršitve. Določba 179. člena pa govori o tem, v kakšnih primerih (npr. zaradi razžalitve dobrega imena in časti ali okrnitve svobode ali osebnostne pravice) in kako je mogoče zahtevati denarno odškodnino za negmotno škodo (Obligacijski zakonik 2001). V primeru posega v zasebnost morajo biti izpolnjene predpostavke odškodninske odgovornosti, ki so: odgovornost, škoda, protipravnost in vzročna zveza.

2.2.4 Varovanje zasebnosti v Zakonu o delovnih razmerjih

Čeprav se mogoče na prvi pogled zdi, da je navedena zakonska podlaga za varovanje zasebnosti zadovoljiva, pa to velja le za nekatera področja (npr. varovanje zasebnosti v tisku, varovanje osebnih podatkov, varovanje v kazenskem, civilnem in upravnem postopku), dejanskega varovanja zasebnosti na področju delovnih razmerij pa ne pokriva (Cvetko 1999, 28). V razviti družbi se s problemom varovanja zasebnosti srečujemo vse pogosteje, prav zato se je pojavila tudi potreba po opredelitvi in zagotavljanju varstva zasebnosti tudi v delovnih razmerjih.

Zakon o delovnih razmerjih, ki je stopil v veljavo leta 2003, posebej obravnava tudi to temo. Zasebnost v delovnem razmerju je precej nov in nedorečen koncept, ki je povezan z razvojem delavskega razreda in sedanjega družbenega razreda, kajti prve razvojne faze kapitalizma zasebnosti delavca niso poznale. Prav zato se v sedanjem času niti delavci niti delodajalci ne zavedajo celotnega obsega pravic in obveznosti, ki jih je mogoče obravnavati v sklopu delovnega razmerja.

Zakon o delovnih razmerjih v teoriji precej popolno pokriva različna področja zasebnosti, kot so opredeljena v sociološki teoriji. Utopično je pričakovati, da delodajalec dejansko ne bo posegal v delavčevo zasebnost in njegovo osebno življenje,

saj so takšni podatki za delodajalca poglavitni. Zasebnost predstavlja neovirano in svobodno uveljavljanje osebnega in družinskega življenja brez neželene vmešavanja in nadziranja ali usmerjanja s strani družbe, zato je nemogoče, da bi delodajalec lahko v celoti ustregel takšnim merilom glede varstva delavčeve zasebnosti. Logično je, da niti država niti pravna teorija in nenazadnje tudi delavci in delodajalci, ki jih vprašanje neposredno zadeva, ne pričakujejo takšnega obsega varstva delavčeve zasebnosti, saj bi bilo to popolnoma nemogoče in nesmiselno uresničevati, zato je smiselno, da je tudi pri vprašanju varstva delavčeve zasebnosti upoštevano temeljno vodilo, ki pravi:

da je potrebno vsako pravico s področja varstva zasebnosti vedno interpretirati skozi prizmo splošnega in celovitega varstva zasebnosti in osebnostnih pravic ter kompleksnega spektra interesov posameznika, ki jih zasebnost obsega. V nasprotju od mogoče najbolj splošne definicije zasebnosti kot pravice posameznika, »da se ga pusti pri miru« (torej pravice izrazito negativnega statusa, ki druge izključuje), izpostavlja pravica do komunikacijske zasebnosti drugačno (enako pomembno vrednoto – vzpostavljanje in vzdrževanje stikov z zunanjim svetom (Klemenčič v Šturm 2002, 392). Pravica do zasebnosti je v veliki meri pomembna vrednota prav zato, ker pospešuje izmenjavo informacij z drugimi ljudmi, ustvarjanje in utrjevanje družbenih vezi in ne zgolj zaradi zagotavljanja neodvisnosti in izolacije od drugih (Union Pacific Railway v. Botsford Vrhovno sodišče ZDA, 141 U. S. 251, leta 1891 v Šturm 2002, 392).

2.2.5 Mednarodni dokumenti na področju varovanja zasebnosti, ki jih upošteva tudi Slovenija

Pri pripravi Zakona o delovnih razmerjih so bili upoštevani tudi številni mednarodni dokumenti. Nekatere od teh dokumentov je Republika Slovenija kot pravna naslednica bivše SFRJ že nasledila, spet druge je ratificirala kot samostojna in neodvisna država. V zakonske rešitve so bile vključene tudi zahteve, ki izhajajo iz direktiv EU in se nanašajo na individualna delovna razmerja. Naj naštejemo nekaj dokumentov, za katere se zdi, da v veliki meri opredeljujejo tudi slovensko zakonodajo glede vprašanja varovanja zasebnosti v delovnem razmerju.

Organizacija združenih narodov:

- Splošna deklaracija človekovih pravic,
- Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah,
- Deklaracija o odpravi diskriminacije žensk,
- Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk.

Svet Evrope:

- Evropska konvencija o človekovih pravicah.

Evropska skupnost:

- Direktiva o prejemanju enakega plačila za moške in ženske,
/Council Directive of 10 February 1975 on approximation of the laws of Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women (75/111/EEC OJ 9.2. 1975 No. L 45)/;
- Direktiva o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk glede dostopa do (možnosti) zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev /Council Directive of 9 February 1976 on implementation of principle of equal treatment for men and women as regard access to employment, vocational training and promotion and working conditions (76/207EEC OJ 14.2.1976 No. L 39)/.

Mednarodna organizacija dela (ILO):

- Konvencija št. 100 o enakem nagrajevanju žensk in moških za enako delo, 1951;
- Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1958;
- Konvencija št. 156 o enakih možnostih delavcev in delavk in njihovem enakem obravnavanju (delavci z družinskimi obveznostmi), 1981.

3 POSAMEZNA PODROČJA ZASEBNOSTI

Posamezna področja zasebnosti lahko razdelimo na naslednje segmente: osebni podatki, osebne razmere, osebno stanje, druge aktivnosti in videz.

3.1 Osebni podatki

Osebni podatki so tisti, ki kažejo na lastnosti, stanje ali razmerja posameznika, ne glede na to, v kakšni obliki so izraženi. Posameznik ima pravico do varovanja svoje zasebnosti tako, da sam določi, na kakšen način in v kolikšni meri se lahko podatki o njem zbirajo, shranjujejo in sporočajo drugim. Vsi podatki pa niso enako občutljivi. Med zelo občutljive podatke, ki zanimajo tudi delodajalce, spadajo predvsem podatki o značajskem in socialnem stanju, podatki o socialni neprilagojenosti, podatki o škodljivih navadah in zasvojenosti, podatki o boleznih in zdravju ter znanju in delovnih sposobnostih. Tudi podatke o finančnem stanju posameznika lahko označimo za zelo občutljivo kategorijo podatkov. Nekoliko manj so občutljivi tisti podatki, ki se tičejo posameznikovih interesnih dejavnosti, med manj občutljive podatke pa spadajo podatki o članstvu v različnih organizacijah, društvih in podatki iz davčnih, zemljiškoknjižnih registrov ter podatki o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

Delodajalec lahko po Zakonu o varstvu podatkov obdeluje osebne podatke le, če je obdelava le-teh določena z zakonom, oz. če v to pisno privoli posameznik, na katerega se nanašajo. Osebne podatke, ki se nanašajo na rasno ali drugo poreklo, politična, verska in druga prepričanja, spolno vedenje ali pripadnost sindikatu, je mogoče zbirati le na podlagi pisne privolitve posameznika.

Načeloma je potrebno osebne podatke zbirati neposredno od posameznika, le v nekaterih primerih, ki jih določa zakon, lahko tudi od drugih oseb ali iz že obstoječih zbirk. Za zbiranje osebnih podatkov, povezanih z narodnim, rasnim in drugim poreklom, političnimi, verskimi in drugimi prepričanji, izobrazbo, zdravstvenim stanjem in spolnim vedenjem od drugih oseb ali že iz obstoječih zbirk, je potrebno pisno privoljenje posameznika. Za delavca to pomeni, da mora biti seznanjen s tem, katere podatke o njem zbira delodajalec, ta pa mu mora tudi dokazati namen, kateremu naj bi zbiranje teh podatkov služilo.

Zakon tudi določa, da je osebne podatke prepovedano obdelovati v drugačne namene, kot jih le-ta dovoljuje oz. brez pisne privolitve posameznika. Zelo pomembna je tudi določba, ki pravi, da se lahko osebni podatki shranjujejo in uporabljajo le omejen čas - za čas, dokler ni dosežen namen, zaradi katerega so bili obdelovani. Po preteku tega časa je potrebno podatke zbrisati ali pa jih blokirati.

3.2 Osebne razmere

Osebne razmere so razmerja, v katera vstopajo posamezniki. Ta del zasebnosti zajema tako sosedske odnose, posamezne medčloveške odnose, družinska razmerja, finančna oz. premoženjska stanja. Ta razmerja lahko imajo moralno-etično podlago, so pa tudi razmerja, kjer le-ta pravno in etično niso urejena in jih ureja samo pravna norma.

Premoženjske razmere in finančno stanje delavcev za delovno razmerje niso pomembni¹ in se zato v zvezi z delovnimi razmerji praviloma ne ugotavljajo.

Možnosti za zlorabo takšnih podatkov so velike, saj lahko uporaba informacije o družinskih razmerah, predvsem pa o finančnem stanju, dostikrat vpliva na človekove odločitve. Za povprečnega delodajalca osebne razmere niso pomembne, lahko pa postanejo zanimive za tiste, pri katerih gre za razpolaganje z večjim premoženjem delodajalca in pri katerem je mogoča nelegalna odtujitev delov premoženja oz. kadar gre za nezdržljivost dela, ki ga posameznik opravlja, s pridobitno dejavnostjo.

3.3 Osebno stanje

Ta kategorija upravičeno zahteva največjo mero zaupnosti, saj pokriva človekove najintimnejše misli, občutja in stanja; pokriva človekovo zdravstveno stanje, njegovo spolno vedenje in delovne zmožnosti posameznika. Na drugi strani pa je interes delodajalca, da pridobi tovrstne podatke zelo velik, vendar zaradi tega nikakor nima pravice, da bi mu bili dostopni vsi podatki s tega področja (Cvetko 1999, 155). Če bi delodajalec razpolagal z ustreznimi podatki, bi imel možnost delavca premestiti oz. mu odpovedati delovno razmerje, če bi menil, da delavčevo stanje onemogoča polno delovno zavzetost na delovnem mestu.

Osebno stanje lahko razdelimo na več področij: zdravstveno stanje, delovna zmožnost, spolne navade.

Zdravstveno stanje uživa izjemno pomembnost v institutu zasebnosti, zato je to vprašanje urejeno s številnimi predpisi in kodeksi poklicne etike. Že Hipokratova prisega zavezuje zdravnika k molčečnosti glede vsega, kar bo pri opravljanju prakse izvedel od bolnika. Ta molčečnost pa velja tudi za vse zaposlene v zdravstvu in za vse tiste, ki sodelujejo v številnih upravnih postopkih in imajo možnost vpogleda v bolnikove kartoteke oz. v njegove podatke. To so predvsem pravniki, sociologi, psihologi in drugi podobni poklicni profili, za katere ravno tako velja dolžnost varovanja poklicne skrivnosti. Le posameznik je lastnik svojih podatkov in svojih

¹ Premoženjsko stanje je pomembno le za nekatere kategorije voljenih in imenovanih funkcionarjev, katerih premoženjsko in finančno stanje je pod nadzorom posebne komisije DZ (Cvetko 1999, 30).

skrivnosti, zato lahko le on razkrije podatke javnosti. To načelo izhaja iz spoštovanja vsakega posameznika, upošteva ga tudi Zakon o zdravstveni dejavnosti. Vendar *Kodeks medicinske deontologije* določa, da je zdravnik razrešen poklicne molčečnosti, če je to nujno za dobrobit bolnika, bolnikove družine ali družbe nasploh.

Odrekanje posredovanja pomembnih podatkov znotraj odgovorne strokovne skupine je huda kršitev strokovnih in etičnih norm. Zdravnik je dolžan varovati avtonomijo bolnikove zasebnosti, vendar le do tiste mere, dokler s tem ne ogroža načela dobrobitnosti oz. dokler zaradi varovanja poklicne skrivnosti niso ogrožena življenja drugih ljudi.

Tudi v primeru zdravstvenih podatkov je treba upoštevati načelo sorazmernosti. Jasno je, da določeni poklici zahtevajo večje posege v področje zasebnosti. Npr. za delavce, ki na svojem delovnem mestu uporabljajo nevarna orodja ali orožje, je pomembno, da so strokovno pregledane in testirane njihove psihofizične lastnosti, saj je le tako lahko zagotovljena varnost njih samih in vseh ostalih. Seveda morajo biti delavci seznanjeni s pogoji za sprejem in opravljanje določenega dela, poleg tega je potrebno vse preiskave in testiranja opravljati z vednostjo in privolitvijo kandidata za zaposlitev oz. delavca. V ostalih primerih pa mora delodajalec strogo spoštovati zaupnost glede zdravstvenega stanja, zato praviloma tudi ne sme izvajati testov niti glede zlorabe alkohola, drog ali tablet (razen če je ogrožena varnost pri delu), niti ne sme zahtevati rezultatov testa glede okužbe z virusom HIV.

Zdravstvo razpolaga z mnogimi zelo občutljivimi podatki, ki so zelo zanimivi za delodajalca. To je razumljivo, saj je dobro zdravstveno stanje delavca pogoj za manjše tveganje, ki je pomembno predvsem za tiste kadre, ki zavzemajo ključna strokovna in vodilna delovna mesta. Znani so različni primeri, ko je prihajalo do uporabe podatkov o zdravstvenem stanju za kadrovske selekcije. Kot po Meyerju navaja Križaj: »Tako npr. je v tovarni Opel obratni svet nasprotoval uporabi računalnika »za lov na bolne kolege« (Križaj 1989, 60). Pri podjetju Hoechst AG pa npr. mesečno izdelujejo seznam delavcev, ki so v zadnjih dvanajstih mesecih več kot šestkrat izostali z dela, od tega več kot dvakrat neopravičeno« (Križaj 1989, 61).

Delovna zmožnost pomeni, da lahko delavec v polnem delovnem času in z normalno delovno storilnostjo opravlja določeno delo, ne da bi obstajala nevarnost poslabšanja njegovega zdravstvenega stanja, zato jo spremljamo v vseh fazah delovnega procesa. Ugotavljamo jo pred sprejemom v delovno razmerje, po potrebi in v določenih poklicih pa jo preverjamo tudi med trajanjem delovnega razmerja. Zmanjšana ali izgubljena delovna zmožnost vpliva na priznanje določenih pravic v delovnem razmerju, lahko pa pomeni tudi prenehanje delovnega razmerja. To so podatki, s katerimi delodajalec mora razpolagati, saj je splošna zdravstvena sposobnost eden od splošnih pogojev za sklenitev delovnega razmerja (določba 8. člena ZTPDR). Splošna

zdravstvena sposobnost je tista sposobnost, ki delavcu sploh omogoča opravljanje določenega dela, običajno je razvidna iz zdravniškega spričevala.

Nekateri poklici (vojaški, policijski, v letalstvu, v prometu) zahtevajo poleg zdravstvene še posebne psihofizične sposobnosti, ko jih ugotavljajo za vsak poklic posebej. Drugi poklici (živilska stroka) pa poleg splošne zahtevajo še posebne zdravstvene sposobnosti, ki jih zaradi narave dela tudi stalno preverjajo (živilski pregledi). To področje urejajo različni predpisi, ki so izdani na podlagi določb zakona o varstvu pri delu ter zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju.

Spolne navade, ki so drugačne od običajnih, v sodobnih demokratičnih družbah ne pomenijo kaznivega dejanja, tudi Ustava RS določa, da ne smejo vplivati na zagotovitev priznanja enakih pravic in temeljnih svoboščin. Spolne navade za delodajalca navadno niso pomembne, pomembne postanejo le v primeru, ko pride do njihove zlorabe na delovnem mestu.

3.4 Druge aktivnosti

V to kategorijo spadajo podatki o posameznikovih hobijih, o tem, s katerimi športi se nekdo ukvarja, o opravljanju honorarnega dela, o združevanju v različnih organizacijah, o političnih aktivnostih posameznika in morebitnih ostalih aktivnostih. Ti podatki se ponavadi ne zbirajo, zanimivi za delodajalca pa postanejo, kadar se približajo interesom dela in kadar lahko vplivajo na opravljanje dela. To je v primeru, da bi delavec opravljal honorarno delo v konkurenčni dejavnosti in pri tem lahko uporabljal ali zlorabljal podatke, ki jih je dobil na svojem delovnem mestu.

Na tem mestu je bolj nedorečeno vprašanje političnega delovanja. Ustavna pravica zagotavlja, da je vsakomur dovoljeno svobodno izražanje političnega in drugega prepričanja, obenem pa sama ustava določa, da poklicni pripadniki obrambnih sil in policije ne smejo biti člani političnih strank, in da delovanje v organih političnih strank ni združljivo s funkcijo ustavnega sodnika, sodnika ali državnega tožilca.

3.5 Videz

Zunanja podoba posameznika je pomemben del človekove zasebnosti, vsak človek ima pravico, da sam odloča, kako je urejen, kakšen je stil njegovega oblačenja, kako ima urejene lase, brado ali brke. Urejenost in osebna higiena sta pri zaposlovanju prednost (npr. oglas - pogoj za delovno mesto je urejen videz), nekatere večje gospodarske družbe celo sprejemajo pravilnike, kjer določajo minimume, ki jih morajo glede zunanjega videza spoštovati njihovi delavci.

Večina delovnih mest, ki zahtevajo urejen zunanji videz, je povezanih z nošenjem službene obleke. Nošenje le-te je zahtevano npr. od upravnih organov (policija, vojska, carina), pa tudi od nekaterih kategorij zaposlenih (zdravniki, medicinske sestre, vozniki avtobusov, sprevodniki, letalski uslužbenci, kuharji, trgovci ...). Delodajalec lahko od delavcev zahteva, da zaradi svojega izgleda ne pomenijo grožnje za varnost in zdravje pri delu² in v tem primeru predpiše zaščitno obleko.

Tudi takšne zahteve lahko predstavljajo kršenje delavčeve zasebnosti, če delavec pred nastopom dela ni seznanjen s pogoji za zasedbo delovnega mesta.

² Npr. delavec, ki dela z varilnim aparatom, ne sme nositi oblačil iz vnetljivih materialov ali imeti spuščениh dolgih las (Šetinc-Tekavc 1999, 10).

4 ZASEBNOST V DELOVNEM RAZMERJU

4.1 Opredelitev ključnih pojmov: zasebnost, delovno razmerje, zasebnost v delovnem razmerju

V delovnem pravu je pravica do zasebnosti specifična pravica, ki združuje več pravic v zvezi z delavcem in njegovimi osebnimi razmerji. Možnost uveljavljanja te pravice v delovnem pravu je zaradi posebnosti delovnega razmerja nekoliko drugačna kot na splošno, saj je odvisna od delodajalca. Če hočemo doumeti pomen in smisel varovanja zasebnosti v delovnem razmerju, je smotrno, da opredelimo pojma zasebnost in delovno razmerje ter ju umestimo v pojem zasebnost v delovnem razmerju.

4.1.1 Zasebnost

Luis Brandeis, poznejši vrhovni sodnik Združenih držav Amerike, je skupaj s pravnikom Samuelom Warrenom v članku »The Right to Privacy«, objavljenem v Harvard Law Review leta 1890, med drugim zapisal, da je pravica do zasebnosti pravica, da te pustijo na miru »right to be let alone« (Brandeis in Warren 1890, 193). Opredelitev, ki sta jo podala Warren in Brandeis, je bila po objavi članka med najpogosteje uporabljene in so jo uporabljali kot osnovo za nadaljnje teoretične in praktične izvedbe pravice do zasebnosti.

Pravica do zasebnosti naj bi bila tista pravica, ki kot pravica do osebnega življenja vsakomur omogoča tak razvoj osebnosti, kot si ga sam določi in ga tudi varuje pred posegi tretjega v njegovo zasebno področje »sfero« (Cvetko 1999, 16).

Praktično je nemogoče razumeti in natančno opredeliti pojem zasebnosti, mnogi teoretiki so si edini, da je od vseh človekovih pravic v mednarodnem katalogu pravic zasebnost verjetno najtežje definirati (Žurej 2001, 295).

Tudi v slovenskem pravnem prostoru ni enotne definicije zasebnosti. V obsežnih odločbah Ustavnega sodišča Republike Slovenije ni mogoče zaslediti niti splošne definicije zasebnosti (Ude 1996, 895). Alojzij Finžgar na primer navaja, da gre pri pravici do zasebnosti za pravico do skritosti osebnega življenja – skrito naj bo vse, kar spada v osebno in družinsko življenje oz. kar posameznik ne želi ali nima interesa, da se odkrije. Varovana je človekova osebna sfera, osebno življenje. Pravica do osebnega življenja je kršena, če so brez privolitve prizadetega posredovane informacije ali dogodki iz osebnega ter družinskega življenja, ne glede na to, ali to lahko škodi njegovemu ugledu ali časti. Ne gre za ugled ali čast, temveč za duševno ravnotežje (duševni mir, čustva) prizadetega (Finžgar 1985, 121-122).

Lidija Koman Perenič meni, da gre za pravico, da vsakdo živi tako, kot sam želi, ter da je zavarovan pred javnostjo. Kršitev pravice do zasebnosti med drugim pomeni neupravičeno zbiranje podatkov, na indiskreten način, skrivaj, proti volji prizadetega, bodisi gre za aktivnost države ali soljudi (Koman Perenič 1997, 181).

Nadalje Janez Šinkovec meni, da varovanje zasebnosti ne pomeni le splošne svobode ravnanja, temveč negativno in obsežno pravico varstva posameznika zoper posege tretjih v njegovo zasebno sfero (osebnost, dostojanstvo). Identiteta, psihična in fizična integriteta ter intimnost so v ospredju. Pogosto je zasebnost interpretirana kot varstvo posameznika v njegovem stanovanju ali bivalnem prostoru, vendar le-ta mnogokrat ni oddaljena od javnosti, predvsem zaradi socialnih odnosov. Ljudje smo družbena bitja in prihajamo v medsebojne stike, zaradi česar se ne moremo povsem izolirati oz. izogniti dejstvu, da se tudi drugi zanimajo za nas ali za naše osebno življenje. Na splošno se šteje, da brez privolitve prizadetega ni dovoljeno objavljati dogodkov in dejstev iz njegovega osebnega življenja ter dogodkov, ki se niso javno odigrali in se ne nanašajo na splošne koristi.

Bistveno je spoznanje, da je varovana celovita osebnost, njena polna eksistenca na vseh življenjskih področjih³.

Vsekakor lahko rečemo, da je to ena tistih pravic, ki določa, kje so meje avtoritete države oz. cele družbe. Prav zaradi tega osnovne in bistvene okvire in načine varovanja te pravice določajo najvišji mednarodni in državni pravni akti. V mednarodnih dokumentih zasledimo pravico do zasebnosti v Splošni deklaraciji o človekovih pravicah, kjer 12. člen določa, da »nikogar ni dovoljeno nadlegovati s samovoljnim vmešavanjem v njegovo zasebno življenje, v njegovo družino, v njegovo stanovanje ali njegovo dopisovanje in tudi ne z napadi na njegovo čast in ugled«. Podobno zagotavlja Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah vsakomur zakonito varstvo pred samovoljnim ali nezakonitim vmešavanjem v zasebno življenje, v družino, v stanovanje ali dopisovanje ter omogoča varstvo pred nezakonitimi žalitvami in kršitvami ugleda (17. člen). Potem pa je tu še Evropska konvencija o človekovih pravicah, ki v 8. členu prav tako opredeljuje pravico do zasebnosti kot »pravico do spoštovanja zasebnega in družinskega življenja, doma in dopisovanja«.

Ustava Republike Slovenije v poglavju o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah zagotavlja nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, *zasebnosti ter osebnostnih pravic (35. člen)*. Nedotakljivost človekove zasebnosti pa je v ustavi omenjena še v zvezi s tajnostjo pisem in drugih občil (37. člen), člen 32 pravi,

³ Pri osebnosti je potrebno obravnavati dinamične (aktivne) in statične (pasivne) elemente, ki se nanašajo na uresničevanje osebnosti, kot dejanska in pravna razmerja (Šinkovec 1997, 177).

da ima vsakdo pravico, da se prosto giblje, omenila bi tudi člen 36 o nedotakljivosti stanovanja ter 38. člen o varstvu osebnih podatkov. Dodam lahko še 39. člen, ki določa svobodo izražanja.

Ugotovimo lahko, da je pravica do zasebnosti eden izmed pomembnejših elementov pri posameznikovem razvoju osebnosti in nepogrešljiv element njegove eksistence in sreče, saj gre za elementarno človekovo pravico, ki varuje posameznika.

Splošna pravica do zasebnosti zagotavlja posamezniku minimalno vmešavanje tako državne oblasti kot drugih posameznikov v izvrševanje in uživanje odločitvene, duševne, prostorske in informacijske zasebnosti. Našteta področja zasebnosti so tisti skupni imenovalci posameznikove pravice do zasebnosti, ki so na različnih področjih človekovega družbenega življenja tudi pravno varovani pred posegi zunanjega sveta (Lampe 2004, 500).

4.1.2 Delovno razmerje

»Delovno razmerje je pogodbeno razmerje med delavcem in delodajalcem, v katerem se delavec prostovoljno vključi v organiziran delovni proces delodajalca in v njem za plačilo, osebno in nepretrgano opravlja delo po navodilih in pod nadzorom delodajalca« (ZDR 2003, čl. 4).

»Individualno delovno razmerje je urejeno zlasti s pogodbo o zaposlitvi, prav tako pa tudi s pravnimi viri, torej ustavo, mednarodnimi pogodbami, državnimi predpisi, kolektivnimi sporazumi ter splošnimi akti delodajalca« (Vodovnik 2004, 95). Pogodba o zaposlitvi je temelj za vzpostavitev delovnega razmerja, ki se sklene v pisni obliki. Zakonsko opredeljena pogodbeno svoboda pomeni, da ima delodajalec pravico do proste odločitve, s katerim kandidatom bo sklenil pogodbo o zaposlitvi, vendar kljub temu veljajo določene zakonske obveznosti in pogoji. Delovno razmerje ima naslednje značilnosti: delavec je podrejen delodajalcu; delavec je dolžan osebno opravljati delo; delo mora opravljati po navodilih delodajalca; delovna dejavnost je nepretrgana; plačilo za opravljeno delo je vezano na norme in posameznim kategorijam delavcev je zagotovljeno varstvo. V delovnem razmerju je potrebno zaupanje, »saj delodajalec za opravljanje dela zagotavlja svoja sredstva in delojemalca seznanja s tehnologijo, po kateri se delo opravlja, delojemalec po drugi strani v vseh pogledih omogoči delodajalcu, da ta z njegovo osebo (posredno in neposredno) razpolaga (Cvetko 1999,64).

Delovna razmerja od 1. 1. 2003 ureja novi Zakon o delovnih razmerjih, katerega namen je predvsem:

- da kot delovno pravni predpis, ob uveljavljenih splošnih pravilih civilnega prava v zakonu o obligacijah, na splošno ureja delovna razmerja, (delovno razmerje je razmerje med dvema pogodbenima strankama) in nastane s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi,
- da se v tem razmerju glede na značilnosti ekonomske odvisnosti delavca kot šibkejše stranke v delovnem razmerju, posebej pravno zavaruje interese delavcev in njihovo dostojanstvo, ter upošteva pravica delavcev do svobode dela, kar je kot načelo tudi mednarodno uveljavljeno,
- da je cilj urejanja delovnega razmerja in posebnega varstva delavcev preprečevanje brezposelnosti in vključevanje delavcev v delovni proces,
- zagotavljanje usklajenega delovnega procesa, ki prispeva k večji produktivnosti, kar je interes delodajalca in tudi splošen družbeni interes.

4.1.3 Zasebnost v delovnem razmerju

Pojma osebnosti in zasebnosti in njuno varovanje sta stalno odprta problema sodobne družbe, saj poleg znanih in klasičnih, nove tehnologije omogočajo več nadzora nad posameznikom, ta pa skuša svojo zasebnost varovati na vse pravno dopustne načine. Ker se pojma zasebnost in varovanje zasebnosti pojavljata v vseh medčloveških odnosih, je logično, da ju zasledimo tudi v delovnih razmerjih (Cvetko 2002, 29).

Ugotovili smo, da pojma zasebnost ni mogoče povsem jasno opredeliti, saj se zmeraj znova postavlja vprašanje, kaj vanj sploh spada. Zato je toliko težja opredelitev zasebnosti v delovnem pravu. Življenjske razmere se nenehno spreminjajo, prav tako tehnična sredstva, ki vplivajo na življenje posameznikov, obenem pa se spreminja tudi obseg in pomen zasebnosti.

V delovnem razmerju nas zanima, kje se konča delavčeva zasebnost in začne delodajalčev interes. Zanima nas tudi, kako bosta (delavec, delodajalec) informacije, ki jih imata, uporabila, saj se v informaciji »skriva« moč, ne glede na čas, v katerem živimo. Upoštevati je potrebno, da je zasebnost in varovanje zasebnosti vseobsežna pravica posameznika, ki dovoli ali pa ne posegati v njegovo zasebno področje in dostojanstvo. Tudi v delovnem pravu je pravica do zasebnosti tista, ki združuje več pravic v zvezi z delavčevo osebo in njegovimi osebnimi razmerji. Obseg zasebnosti v delovnem pravu je zaradi posebnosti delovnega razmerja zelo odvisen od delodajalčevega nasprotnega interesa (načelo sorazmernosti). Zavedati se moramo, da

sta prisotni dve pravici, na delavčevi strani pravica do zasebnosti in na delodajalčevi strani lastnina, ki sta vsaka zase posebej varovani človekovi pravici, ena kot temeljna človekova pravica, druga kot ekonomska in deloma politična pravica. Če ju primerjamo, opazimo, da gre pri delavčevi pravici za neodtujljive, neprenosljive in nepremoženjske pravice, delodajalčeva pravica pa je premoženjska. Pri razmejitvi interesov pa je potrebno vedno tehtati pomembnost elementov ter na podlagi teorije sorazmernosti upoštevati cilj, h kateremu težimo, da so sredstva dopustna, primerna, uporabna in mogoča ter za doseg cilja tudi potrebna.

Teoretično ima delodajalec v delovnem razmerju možnosti, da krši delavčevo zasebnost, po drugi strani pa lahko delojemalec dopusti posege v zasebnost in kršitev ni. Kršitve delavčeve zasebnosti se lahko začnejo že ob sami priglasitvi kandidata za zaposlitev, saj le-ta s prijavo da svoje osebne podatke. Že pri pogovoru ima delodajalec možnost, da kandidatu zastavi najrazličnejša (tudi osebna) vprašanja. Kasneje lahko krši zasebnost s prisluškovanjem, preverjanjem osebne pošte, elektronskim nadzorom. Po prenehanju delovnega razmerja lahko prihaja do nepooblaščenega dajanja podatkov tretjemu. Možnosti je mnogo, vendar kandidati oz. kasneje delavci prostovoljno privolijo prav zaradi želje po oz. ohranitvi delovnega mesta.

Povedati je potrebno tudi, da so vse oblike nasilja na delovnem mestu, skupaj s spolnim nasiljem, in vse oblike tajnega nadzorovanja človeka hude kršitve zasebnosti, saj nimamo soglasja zaposlenega.

Ugotovimo lahko, da gre v delovnem pravu za kolizijo dveh interesov in dveh pravic, ki jih zagotavljajo mednarodni pravni dokumenti in naša ustava. »Ne glede na to, ali primerjamo domače razmere, evropsko ali ameriško prakso, se vedno, ko govorimo o pravici do zasebnosti v delovnem razmerju, srečamo z vprašanjem, kje se konča delavčeva zasebnost in kje se začne delodajalčev interes oz. kje je meja med zasebnim in javnim interesom (Cvetko 1999, 114).

4.2 Varovanje zasebnosti v delovnem razmerju – časovna opredelitev

Razmerje med delavcem in delodajalcem se prične že pred samo sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi in se ne konča niti po prenehanju le-te, zato je pomembno, da opredelimo različne vrste varstva zasebnosti v različnih fazah delovnega razmerja.

4.2.1 Varovanje zasebnosti pred sklenitvijo delovnega razmerja

Zakon tako za delodajalce kot tudi za delavce predvideva določene pravice in obveznosti. Glede pravic in obveznosti pri sklepanju pogodb o zaposlitvi zakon določa obvezno objavo prostih delovnih mest, kar izhaja iz 49. člena Ustave, ki določa, da je vsakomur pod enakimi pogoji dostopno vsako delovno mesto. V okviru določil o objavi zakon posebej izpostavlja obveznost enakega obravnavanja glede na spol. Delodajalec ne sme razpisati delovnega mesta samo za določen spol, razen v primeru, ko je le-ta določen in nujen za opravljanje dela.⁴ V Ustavi 14. člen določa, da smo si pred zakonom vsi enaki in iz te izhaja tudi določba 6. člena ZDR, kjer je jasno določena prepoved diskriminacije. Nanaša se na iskalca zaposlitve oz. tudi na zaposlenega in zapoveduje, da delodajalec iskalca zaposlitve oz. delavca zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oz. invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmeritve ali drugih osebnih okoliščin ne sme postavljati v neenakopraven položaj, da morajo biti ženskam in moškim zagotovljene enake možnosti in enaka obravnava pri zaposlovanju, napredovanju, usposabljanju, izobraževanju, prekvalifikaciji, plačah in drugih prejemkih, odsotnostih z dela, delovnih razmerah, delovnem času in odpovedi pogodbe o zaposlitvi, in da je prepovedana tako neposredna kot tudi posredna diskriminacija zaradi spola.

V EU je to vprašanje pravno urejeno in sicer s Council Directive of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regard access to employment, vocational training and promotion and working conditions (76/207/EEC). V primeru kršitve prepovedi diskriminacije pri zaposlitvi je delodajalec neizbranemu kandidatu oz. delavcu odškodninsko odgovoren, breme dokazovanja je na strani delodajalca.

V postopku izbire zakon predvideva delodajalčevo možnost zahtevati kandidatova dokazila o izpolnjevanju pogojev, pri čemer je spet aktualno vprašanje varnosti zasebnosti posameznika. Kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delom na delovnem mestu. Zakon zahteva, da je mogoče od kandidata zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela, ne pa podatkov o družinskem stanju, zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti ali načrtovanju družine. Takšna ureditev pomeni osnovno varovanje področja človekove intimne, zato pridobitev tovrstnih podatkov ne sme pogojevati sklenitve pogodbe o zaposlitvi.

⁴ Različna obravnava moškega in ženske mora izhajati iz vrste in narave dela. To vprašanje rešuje Konvencija MOD št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih.

Zakon o delovnih razmerjih uveljavlja še dve prepovedi delodajalcu v zvezi s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi. Delodajalcu je prepovedano pogojevati sklenitev pogodbe o zaposlitvi tako, da bi kandidatki prepovedal nosečnost ali pa da bi pogodbo o zaposlitvi vezal na predhodno podpis odpovedi s strani delavca.

Kot pogoj za sklenitev delovnega razmerja zakon ne predpisuje več splošne zdravstvene sposobnosti, vseeno pa je z več predpisi določeno, da mora delavec predhodno opraviti zdravniški pregled, le-ta se sme nanašati le na okoliščine, ki so v neposredni zvezi s pogoji na delovnem mestu, za katerega je sklenjena pogodba o zaposlitvi.

Pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi mora kandidat predložiti dokaze, da izpolnjuje pogoje za opravljanje dela in delodajalca obvestiti o vseh dejstvih in okoliščinah, ki bi lahko bile pomembne pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi. Ta obveznost ne pomeni, da bi kandidat obveščal delodajalca o dejstvih in okoliščinah, ki niso v neposredni zvezi z opravljanjem dela na delovnem mestu, za katerega se poteguje, prav tako ni dolžan odgovarjati na vprašanja, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.

Delodajalec ima interes, da pridobi čim več podatkov o posameznem kandidatu in v ta namen uporablja različna sredstva. V zadnjem času se je tudi pri nas razširila detektivska dejavnost, ki preverja prosilce za zaposlitev. V interesu organizacije je, da izbere kandidata, ki je pošten in produktiven. Metode preverjanja kandidatov za zaposlitev so raznovrstne: od psiholoških testov, poligrafskih testiranj, intervjuja, do preverjanja prosilčeve preteklosti. »Zelo pomembni za delodajalca so tudi podatki o prejšnjih zaposlitvah prosilca ali o njegovem prejšnjem življenju« (Kotnik 1999, 166). To vprašanje ureja *Priporočilo št. R (89) 2 Komiteja ministrov Sveta Evrope o varstvu osebnih podatkov*, ki se uporabljajo za namene zaposlovanja.

V skladu z 8. členom tega akta je sporočanje (posredovanje) osebnih podatkov drugim subjektom (ne javnim organom ali javnim ustanovam) dopustno le: če je takšna sporočitev nujna za namene zaposlovanja, da ni nezdržljiva z namenom, za katerega so bili izvorni podatki zbrani, zaposleni oz. njihovi zastopniki so s tem seznanjeni, če v to izrecno privoli zaposleni, na katerega se podatki nanašajo, ali če je sporočitev dovoljena na podlagi nacionalne zakonodaje (Čebulj v Kotnik 1999, 166).

4.2.2 Varovanje zasebnosti v času trajanja delovnega razmerja

Delodajalčeva obveznost, določena z zakonom je, da varuje delavčevo osebnost, kamor sodi varovanje in spoštovanje le-te, upoštevanje in varstvo delavčeve zasebnosti, dostojanstva delavca pri delu, kar se nanaša na zagotavljanje okolja, kjer delavec ne bo

izpostavljen neželenemu ravnanju spolne narave in pa varstvo osebnih podatkov. Vse našete obveznosti lahko zasledimo tudi v drugih primerjalnih ureditvah.

Nevarnost diskriminacije je v delovnih razmerjih zelo velika in zakon na ta problem opozarja v naslednjih določbah: v 45. členu, kjer obravnava varovanje dostojanstva delavca, v 81. členu obravnava dopustnost odpovedi (če razlogi izhajajo iz 6. člena ZDR, je odpoved neveljavna), v 89. členu, kjer obravnava neutemeljene odpovedne razloge, v 112. členu, kjer je pojasnjena izredna odpoved delavca, v 133. členu, kjer obravnava enako plačilo žensk in moških in v 204. členu, kjer obravnava uveljavljanje pravic pri delodajalcu in sodno varstvo.

Načelo enakega plačila ne glede na spol je zakonsko določeno, saj predstavlja pomemben vidik varovanja zasebnosti v delovnem razmerju. Ker diskriminacija glede na spol predstavlja kršenje osnovnih pravic posameznika, jo v okviru varovanja zasebnosti prepoveduje tudi *Zakon o delovnih razmerjih*, ki pri urejanju tega problema sledi slovenski ustavi in številnim pobudam mednarodnih organizacij (Združeni narodi, Mednarodna organizacija dela, Svet Evrope in Evropska skupnost). Načelo enakega plačila za enako delo ohranja 119. člen sporazuma o EGS (EEC Treaty). Konvencija MOD št. 100 zavezuje države članice, da zagotovijo enako nagrajevanje moške in ženske delovne sile za enako delo. Takšen ukrep je dobrodošel, saj so v realnosti tako v Sloveniji kot v svetu razmere precej diskriminatorne. »Ženske imajo nižje dohodke kot moški, v Sloveniji v povprečju za 15 odstotkov. Ženske z diplomo MBA v celotni poklicni karieri zaslužijo približno 80 odstotkov plače, ki jo prejme moški z enako izobrazbo« (Koražija 2002, 69).

Posebna določba ureja tudi vprašanje varstva delavčevih osebnih podatkov. Določbe in omejitve, ki jih navaja ZDR, so povzete iz Zakona o varstvu osebnih podatkov. Osebnosti podatke je mogoče zbirati, obdelovati, uporabljati in dostavljati tretjim osebam le, če je to v zvezi z delovnim razmerjem, oz. če je potrebno za uresničevanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja, ali če tako določa zakon. Če za zbiranje osebnih podatkov ni več zakonske podlage, jih ni dovoljeno uporabljati in morajo biti izbrisani (Cvetko 2002, 25).

Zagotavljanje dostojanstva delavcu pri delu se nanaša na zagotavljanje takšnega okolja, kjer delavec ne bo izpostavljen spolnemu nadlegovanju, in kjer ne bo prišlo do zlorabe osebnih podatkov. Določbe o varovanju pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu so posledica raziskav, ki kažejo naraščajoč trend spolnega nadlegovanja, in da je verjetnost le-tega manjša v organizacijah, kjer je delež zaposlenih moških in žensk približno enak, in kadar sta oba spola enakomerno razporejena po ravneh hierarhične lestvice. Pri spolnem nadlegovanju gre v praksi pogosto za demonstracijo moči, ne pa za samo spolnost. MOD je zato priporočila, da države v zakone vnesejo primerno zaščito.

Če pride do spora, mora delodajalec dokazati, da je ravnal tako, da bi neželena dejanja preprečil. Če delodajalec ne zagotovi takšnega okolja, stori prekršek in je kaznovan z denarno kaznijo.

Zakonska določba o varovanju delavčevega dostojanstva pri delu oz. varovanju pred neželenim ravnanjem spolne narave je pozitivna in potrebna, kako se bo uporabljala v praksi, pa je zaenkrat vprašanje. Pri uporabi te določbe zna priti do problemov pri ugotavljanju, kaj sploh predstavlja neželjeno ravnanje spolne narave. Ta problem se namreč pojavlja povsod, kjer je tovrstno varovanje osebnosti ali zasebnosti zakonska ali celo ustavna materija. Znano je, da so tam, kjer pravna praksa uspe iz spolnega nadlegovanja uspešno izpeljati odškodninski spor, tovrstne kršitve obravnavane bistveno bolj pogosto kot v drugih pravnih sistemih. Za prakso je lahko zanimivo, da se tako imenovana spolna zloraba lahko v nekaterih pravnih sistemih prične z občutkom, da je šlo za spolno zlorabo, pogledom, napačno naglašeno besedo, v drugih pa je potreben bolj ali manj intenziven fizični stik. Važno pa je, da se bo morala v praksi v vsakem primeru kot spolno nadlegovanje obravnavati vsaka, še tako majhna zloraba, če gre za mladoletnika ali odraslo nemočno osebo (Cvetko 2002, 176).

Tudi pri odpovedi pogodbe o zaposlitvi novi zakon varuje delavčevo zasebnost. Pogodbo o zaposlitvi lahko odpovesta obe pogodbeni stranki, s tem da delavec lahko odpove pogodbo brez obrazložitve, delodajalec pa le, če obstaja utemeljen razlog, zaradi katerega nadaljevanje delovnega razmerja ni več mogoče. Redna ali izredna odpoved (razlika je v tem, da pri prvi obstaja odpovedni rok, pri drugi pa ne) pogodbe o zaposlitvi zaradi diskriminacije je neveljavna prav tako v primeru, če je podana s strani delavca zaradi grožnje ali prevare delodajalca, in če je delavec v zmoti.

Delodajalec torej ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi zaradi začasne odsotnosti z dela zaradi nezmožnosti za delo zaradi bolezni, poškodbe, nege družinskega člana ali izrabe starševskega dopusta; zaradi vložitve tožbe ali udeležbe v postopku zoper delodajalca zaradi kršitev pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja, zaradi članstva v sindikatu ali udeležbe v sindikalnih dejavnostih izven delovnega časa oz. med delovnim časom, če je ta v dogovoru z delodajalcem, zaradi udeležbe v stavki, zaradi kandidature za funkcijo delavskega predstavnika in zaradi rase, barve kože, spola, zakonskega stanu, družinske obveznosti, nosečnosti, verskega in političnega prepričanja, nacionalnega in socialnega porekla (89. člen ZDR, 2002).

4.2.3 Varovanje zasebnosti po prenehanju delovnega razmerja

Vsi pomembni podatki, ki naj bi jih delodajalec poznal o prejšnjih zaposlitvah delavca, so navedeni v delovni knjižici. Vsak redno zaposleni ima svojo delovno knjižico, ki je javna listina in vsebuje podatke (čas zavarovalne oz. pokojninske dobe, strokovna izobrazba), ki se uporabljajo za uveljavitev pravic iz delovnega razmerja in kasneje iz pokojninskega ali invalidskega zavarovanja.

Delodajalec mora ob prenehanju delovnega razmerja delavcu vrniti vse dokumente in na zahtevo delavca tudi izdati potrdilo o vrsti dela, ki ga je pri njem delavec opravljal. V tem potrdilu delodajalec ne sme navajati ničesar, kar bi delavcu lahko povzročalo škodo pri sklepanju nove pogodbe o zaposlitvi. Dejstvo pa je, da informacije o zaposlenih, ki menjajo delodajalca, med delodajalci krožijo neformalno. V Sloveniji, ki je majhna država, in kjer se večina delodajalcev med seboj pozna, je ta problem še bolj pereč kot v večjih državah. Kljub vsem zahtevam o varovanju podatkov in zasebnosti delavca v delovnem razmerju informacije krožijo, tudi tiste najbolj osebne in zaupne. Zaradi neformalnosti dajanja podatkov je takšno kršenje pravice do zasebnosti zelo težko dokazati in sankcionirati in morda je prav zato tudi zakonsko skoraj nemogoče takšno početje delodajalcev preprečiti.

5 VARSTVO OSEBNIH PODATKOV

5.1 Osebni podatki

»Osebni podatki že po svoji naravi (definiciji) niso informacije, ki bi imele javni značaj. Seveda pa, kljub zavzemanju za informacijsko zasebnost ni mogoče, da bi bili vsi podatki, ki se nanašajo na posameznikovo zasebnost, izvzeti iz širše ali javne uporabe. Prav zato pravo vzpostavlja razliko med (osebnimi) podatki, ki jim takšno varstvo pripada ter med tistimi podatki o posameznikih, ki takšnega varstva ne uživajo« (Cerar 2004, 58).

Osebni podatek (ime in priimek, spol, starost, zdravstveno stanje, zaposlitev) mora biti varovan zato, ker je iz njega mogoče razbrati osebne in druge značilnosti določene osebe, ki lahko ji neupravičeno škodujejo v njenem zasebnem ali javnem življenju. Podatek je s pravnega vidika »oseben« v smislu zavarovane človekove (informacijske) zasebnosti.

Osebni podatki postajajo ključnega pomena na številnih področjih družbenega življenja. Poseben pomen imajo za delovanje državne uprave, pa tudi za ostale dejavnosti (zdravstvo, šolstvo, delovna razmerja). Ravno zaradi tega, ker postajajo v sodobni informacijski družbi dragocena in »občutljiva« človekova dobrina, ne smejo biti predmet povsem svobodnega zbiranja, posredovanja in uporabe.

5.1.1 Varstvo osebnih podatkov

V Sloveniji je bila potreba po zagotovitvi varstva osebnih podatkov izražena že v času prejšnjega (socialističnega) sistema, ki je temeljil na ustavi iz leta 1974, vendar je bila ta pravica v ustavo vključena šele leta 1989. Slovenija se je s tem, ko je varstvo osebnih podatkov ustavno opredelila kot temeljno človekovo pravico, uvrstila med države, ki že na ustavni ravni zagotavljajo takšno varstvo.

»Zagotovljeno je varstvo osebnih podatkov. Prepovedana je uporaba osebnih podatkov v nasprotju z namenom njihovega zbiranja.

Zbiranje, obdelovanje, namen uporabe, nadzor in varstvo tajnosti osebnih podatkov določa zakon.

Vsakdo ima pravico seznaniti se z zbranimi osebnimi podatki, ki se nanašajo nanj, in pravico do sodnega varstva ob njihovi zlorabi« (Cerar 2004, 60).

Iz teh ustavnih določb je razvidno, da ustava opredeljuje varstvo osebnih podatkov kot temeljno človekovo pravico in določa tudi glavne elemente njenega varstva, vendar pa glede ureditve večjega dela napoti na zakonsko ureditev.

Varstvo osebnih podatkov je eno izmed področij, na katerem se ponekod v tujini oblikujejo posebni varuhi človekovih pravic - t. i. ombudsmani za varstvo osebnih podatkov. Tudi 159. člen slovenske ustave dopušča takšno možnost, saj določa, da se lahko z zakonom za posamezna področja varovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin določijo posebni varuhi pravic državljanov. V Sloveniji je zakonodajalec ustavno možnost izkoristil tako, da je z zakonom o varstvu osebnih podatkov (spremembe in dopolnitve zakona iz leta 2001) varuhu človekovih pravic podelil posebno pristojnost neodvisnega nadzora nad varstvom osebnih podatkov (Cerar 2004, 60).

Prvi zakon o varstvu osebnih podatkov je bil sprejet leta 1990, torej še pred sprejemom nove ustave iz leta 1991.« Temeljlil je na načelih varstva osebnih podatkov, ki so bila sprejeta v okviru mednarodne skupnosti, zlasti po načelih, vsebovanih v Konvenciji Sveta Evrope o varstvu posameznikov glede na avtomatsko obdelavo osebnih podatkov, ki jo je Svet Evrope sprejel leta 1981« (Cerar 2004, 60). Leta 1999 je bil objavljen novi Zakon o varstvu osebnih podatkov - ZVOP, ki je v celoti nadomestil zgoraj navedenega iz leta 1990, pri čemer je novi zakon v prehodnih in končnih določbah določil, da morajo državni organi in organi lokalnih skupnosti, organizacije in posamezniki, ki opravljajo javne službe, in nosilci javnih pooblastil uskladiti obdelavo osebnih podatkov z novo zakonsko ureditvijo. Ta novi zakon je usklajen z določbami konvencije Sveta Evrope št. 108 in določbami direktive Evropske Unije št. 95/46 EC.

Glavni namen zakona o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1, ki je začel veljati 1. januarja 2005, le-ta zajema zakon iz leta 1999 in novelo zakona iz leta 2001), je na eni strani omogočiti ustrezno zbiranje osebnih podatkov, ki lahko koristno služijo za različne namene, po drugi strani pa je cilj onemogočiti nedopustno uporabo teh podatkov in zavarovati temeljno ustavno pravico posameznika, na katerega se takšni podatki nanašajo. Sprejetje novega zakona je bilo nujno, saj le-ta predvideva »ustanovitev neodvisnega državnega organa, ki pa je nato z zakonom o informacijskem pooblaščenca 31. decembra 2005 postal – informacijski pooblaščenec« (Pirc Musar 2006, 6).

5.1.2 Zakonska opredelitev temeljnih pojmov

Zakon o varstvu osebnih podatkov izrecno opredeljuje temeljne pojme s tega področja. Pravne opredelitve so naslednje:

Osebni podatek je »podatek, ki kaže na lastnosti, stanja ali razmerja posameznika, ne glede na obliko, v kateri je izražen«.

Opredelitev osebnega podatka je zapisana v Konvenciji o varstvu posameznikov glede na avtomatsko obdelavo osebnih podatkov, Sveta Evrope št. 108 iz leta 1994, v 2. členu.

Posameznik je določena ali določljiva fizična oseba, na katero se nanaša osebni podatek. Fizična oseba je določljiva, če se lahko identificira na način, ki ne povzroča velikih stroškov ali zahteva veliko časa.

Direktiva Evropskega parlamenta in Sveta o zaščiti posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem gibanju takih podatkov št. 95/46 EC v svojem drugem členu določa: »Oseba, ki jo je mogoče identificirati, je tista oseba, ki jo je mogoče posredno ali neposredno identificirati, predvsem s pomočjo identifikacijske številke ali s pomočjo enega ali več dejavnikov, ki so lastni za njeno telesno, fiziološko, duševno, gospodarsko, kulturno ali družbeno identiteto« (Direktiva 95/46 EC, 1995, čl. 2).

Obdelava osebnih podatkov pomeni zbiranje, shranjevanje ali združevanje podatkov v zbirkah osebnih podatkov, spreminjanje, uporabo ali sporočanje, vključno s prenosom, iskanjem, blokiranjem in brisanjem. Obdelava je lahko ročna ali s sredstvi informacijske tehnologije.

Zbirka osebnih podatkov je »vsak niz podatkov, ki vsebuje vsaj en osebni podatek ne glede na to, ali je centraliziran ali organiziran in strukturiran na podlagi meril, ki omogočajo uporabo ali združevanje podatkov in ne glede na to, ali se obdelujejo s sredstvi informacijske tehnologije ali ne.«

Tudi definiciji, kako sta določena temeljna pojma, zbirka osebnih podatkov in obdelava osebnih podatkov, lahko najdemo v Konvenciji o varstvu posameznikov glede na avtomatsko obdelavo osebnih podatkov, Sveta Evrope št. 108 iz leta 1994.

Skupni katalog osebnih podatkov je katalog zbirk osebnih podatkov, ki ga vodi pristojni organ.

Upravljevec zbirke podatkov je fizična ali pravna oseba, ki je z zakonom ali s pisno privolitvijo posameznika pooblaščen, da vzpostavi, vodi, vzdržuje in nadzoruje zbirko osebnih podatkov.

Konvencija o varstvu posameznikov glede na avtomatsko obdelavo osebnih podatkov Sveta Evrope št. 108 določa: »Upravljevec zbirke podatkov - pomeni fizično ali pravno osebo, državni organ, organizacijo ali katero koli drugo telo, ki je po nacionalni zakonodaji pristojno za odločanje o tem, kaj je lahko namen avtomatske datoteke, katere kategorije osebnih podatkov so lahko v njih shranjene in katere oblike obdelave dopustne.«

Uporabnik osebnih podatkov je fizična ali pravna oseba, ki je za pridobivanje osebnih podatkov pooblaščen z zakonom, pisno zahtevo ali privolitvijo posameznika, na katerega se osebni podatki nanašajo.

Pisna privolitev posameznika je podpisana privolitev posameznika, da se določeni podatki o njem obdelujejo za določene namene in ima obliko listine, določila v pogodbi, določila v naročilu, priloge k vlogi, ali drugo obliko v skladu s posebnim zakonom.

Blokiranje je takšna sprememba oblike osebnih podatkov, da jih ni več mogoče povezovati s posameznikom ali pa je to mogoče le z nesorazmerno velikimi napori, stroški ali porabo časa.

5.1.3 Varstvo in zavarovanje osebnih podatkov

Osebnne podatke je mogoče obdelovati le, če je njihova obdelava določena z zakonom, ali če ima upravljavec zbirke podatkov pisno privolitev posameznika.

Le-ta mora biti predhodno pisno seznanjen z namenom obdelave podatkov in še posebej z namenom njihove uporabe in časom shranjevanja.

Upravljavci zbirk osebnih podatkov, ki so za njihovo zbiranje pooblaščen z zakonom, lahko zbirajo osebne podatke, ki se nanašajo na rasno in drugo poreklo, politična, verska in druga prepričanja, pripadnost sindikatu, zdravstvene podatke, spolno vedenje samo na podlagi pisne privolitve posameznika (občutljivi podatki). Ti podatki morajo biti tudi posebej označeni in zavarovani ter obdelani skladno z določbami 14. člena Zakona o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1, Uradni list RS, št. 86/04 in 113/05). »Takšni podatki se smejo posredovati preko telekomunikacijskih omrežij samo, če so posebej zavarovani s kriptografskimi metodami in z elektronskim podpisom, in sicer tako, da je zagotovljena nečitljivost podatkov med njihovim prenosom« (Cerar 2004, 63).

Zavarovanje osebnih podatkov obsega organizacijske in ustrezne logično-tehnične postopke in ukrepe, s katerimi se varuje, preprečuje slučajno ali namerno nepooblaščen uničevanje podatkov, njihovo izgubo, spremembo ali nepooblaščen obdelavo le-teh. Potrebno je zavarovati prostore, opremo in sistemsko programsko opremo ter zagotoviti varovanje aplikativne programske opreme, s katero se obdelujejo osebni podatki. Nepooblaščen osebe ne smejo imeti dostopa do teh podatkov, prav tako ne smejo sodelovati pri njihovem prenosu. Sistem mora omogočati poznejše ugotavljanje, kdaj so bili posamezni osebni podatki uporabljeni ali vneseni v zbirko osebnih podatkov in kdo je to storil, ter za obdobje, ko je mogoče zakonsko varstvo pravice posameznika zaradi nedopustnega posredovanja osebnih podatkov.

Vse zgoraj navedene postopke in ukrepe morajo v svojih aktih (podrobneje) predpisati upravljavci zbirk osebnih podatkov ter obdelovalci in uporabniki osebnih podatkov.

V določbah, ki urejajo varstvo osebnih podatkov (7-11 člen, ZVOP), zakon določa zbiranje osebnih podatkov neposredno od posameznika, na katerega se nanašajo. Le za

posamezne primere, ki so določeni z zakonom, je mogoče osebne podatke zbirati tudi od drugih oseb ali pridobivati iz že obstoječih zbirk podatkov, pri čemer mora biti določena oseba oz. zbirka in vrsta osebnih podatkov ter način zbiranja.

Posebno pozornost zakonodajalec namenja posredovanju osebnih podatkov drugim uporabnikom. Upravljavec zbirke podatkov lahko drugim uporabnikom posreduje osebne podatke samo, če so za njihovo uporabo pooblaščen z zakonom, ali če posameznik, na katerega se podatki nanašajo, poda pisno zahtevo ali pisno privolitev za posredovanje njegovih osebnih podatkov.

Upravljavci osebnih podatkov morajo poleg aktov, ki predpisujejo postopke in ukrepe za zavarovanje osebnih podatkov, voditi ažuren seznam, iz katerega bo za vsako zbirko osebnih podatkov jasno razvidno, katera oseba je odgovorna za posamezno zbirko ter katere osebe lahko zaradi narave svojega dela obdelujejo osebne podatke, ki se nanašajo na posamezno zbirko osebnih podatkov.⁵

5.1.4 Obdelava osebnih podatkov

V skladu z že omenjeno (zakonsko) opredelitvijo zajema pojem obdelave osebnih podatkov različne dejavnosti (zbiranje, shranjevanje, spreminjanje, uporabo, ...).

Osebni podatki so praviloma *zbrani* neposredno od posameznika. Za posamezne primere pa zakon lahko določi, da je mogoče te podatke zbrati tudi od drugih oseb ali pridobiti iz že obstoječih zbirk osebnih podatkov, pri čemer mora v takšnem primeru zakon določiti osebo oz. zbirko in vrsto osebnih podatkov ter način njihovega zbiranja.

Osebne podatke je dovoljeno *shranjevati in uporabljati* le toliko časa, kolikor je potrebno za doseg namena, zaradi katerega so bili obdelovani. Po izpolnitvi tega namena se zbršejo ali blokirajo, če z zakonom ni določeno drugače.

Upravljanje z osebnimi podatki zajema različne aktivnosti različnih upravljavcev zbirk osebnih podatkov. Upravljavec zbirke osebnih podatkov mora, če ni predpisano drugače, proti plačilu stroškov posredovanja, posredovati osebne podatke uporabnikom le-teh.

Upravljavec *centralnega registra prebivalstva*, tj. Ministrstvo za notranje zadeve, lahko uporabnikom, ki potrebujejo osebne podatke za izdelavo statističnih in drugih raziskovalnih vzorcev, na podlagi pisne zahteve posreduje ime, priimek, poklic in naslov posameznika, ki je ob zbiranju osebnih podatkov bil pisno seznanjen z možnostjo, da bodo njegovi osebni podatki posredovani uporabnikom, ki ne sodijo v okvir uporabnikov po zakonu o varstvu osebnih podatkov, pri čemer je zakonski pogoj tudi, da posameznik takšnega posredovanja ni prepovedal (Cerar 2004, 65).

⁵ <http://www.ip-rs.si>

5.1.5 Katalogi podatkov in skupni katalog osebnih podatkov

Upravljaavec zbirke osebnih podatkov posreduje seznam katalogov podatkov ministrstvu, pristojnemu za varstvo osebnih podatkov, ki pripravi in vodi skupni katalog osebnih podatkov. Pravilnik o metodologiji vodenja skupnega kataloga osebnih podatkov je natančno določil vsebino, obliko in način posredovanja podatkov, ki jih vodijo upravljavci zbirk osebnih podatkov in vsebino, način ter obdobje objave podatkov. Za vsako zbirko osebnih podatkov katalog vsebuje naziv upravljavca in njegov sedež, naziv zbirke osebnih podatkov, kategorije posameznikov in vrste osebnih podatkov, pravno podlago za njihovo zbiranje, informacijo o dejstvu, ali se osebni podatki iznašajo iz države, kam, komu ter opis zavarovanja.

5.2 Zdravstveni podatki

Zdravstvene podatke ZVOP-1 šteje za občutljive podatke. To pomeni, da uživajo v slovenski pravni ureditvi ob siceršnji dolžnosti varovanja poklicne skrivnosti enako ustavno in zakonsko varstvo kot drugi osebni podatki.

V priporočilu Odbora ministrov Sveta Evrope o varstvu medicinskih podatkov iz leta 1997 je opredelitev medicinskega podatka. To je podatek, »ki se nanaša na zdravstveno stanje posameznika, pri čemer je treba upoštevati tudi vse podatke, ki so v tesni povezavi z zdravstvenim stanjem, ter t.i. genetske podatke, ki kažejo na dedne lastnosti posameznika, značilnosti, ki ga povezujejo z določenimi skupinami ljudmi ali vsebujejo genske informacije« (Starc 2006, 14). Medicinski podatki niso samo diagnoze, rezultati preiskav, izvidi, mnenja, ampak mednje štejemo tudi odločbe o razvrstitvi v določene kategorije invalidnosti, prepoved in omejitve opravljanja določenega dela s pravico do premestitve na drugo delovno mesto, pravica do zdraviliškega zdravljenja ...

»Čeprav so ti podatki po vsebini občutljivi osebni podatki, pa ni nobenih stvarnih ali pravnih razlogov, da bi se ti podatki v upravnih postopkih pred organi ZPIZ in ZZZS prikrivali posameznim udeležencem takih postopkov oz. subjektom, v pravne koristi katerih se z upravnimi postopki in njihovimi končnimi odločitvami posega« (Starc 2006, 15). Za upravne odločbe je značilno, da so v njih medicinski podatki, ki so osnova za sprejem odločitve o posamezni pravici, delodajalcem prikriti, pri čemer se sklicujejo na varstvo osebnih podatkov.

5.2.1 Zdravstvene kartoteke

Informacijski pooblaščenec opozarja na dejstvo, da ima vsak posameznik pravico pogledati v svoj zdravstveni karton, saj gre pri tem za uresničevanje pravice

posameznika do vpogleda v lastne osebne podatke. Zdravnik pa je na drugi strani dolžan posamezniku omogočiti vpogled v njegovo zdravstveno kartoteko.

Zdravstvene institucije imajo nalogo, da zdravstvene podatke ustrezno zavarujejo (dostop do podatkov), saj se na žalost v praksi še vedno odkrivajo primeri, kjer so le-ti nezavarovani in dostopni vsakomur.

5.2.2 Pretok informacij med zdravstvenim osebjem

Informacijski pooblaščenec opozarja tudi, da je dovoljeno zdravstveno stanje posameznika razkriti samo tistim zdravstvenim delavcem, ki so v proces zdravljenja neposredno vključeni. Razkritje zdravstvenega stanja zdravstvenemu osebju, ki ni vključeno v proces zdravljenja, pomeni prekomerno obdelavo osebnih podatkov.

6 UREJENOST VARSTVA DELAVČEVE ZASEBNOSTI V POSAMEZNIH DRŽAVAH EU

Sodobne družbe, ki so utemeljene kot socialne države, glede varovanja zasebnosti spoštujejo podobne standarde, čeprav vsaka od držav problem obravnava po svoje. Držijo se načela, da je vsakemu zagotovljena pravica do spoštovanja njegovega zasebnega pa tudi družinskega življenja, doma in dopisovanja, razlike pa so pri vmešavanju oblasti v uresničevanje te pravice. Opazne so pri obravnavanju, kaj je problem državne ali javne varnosti, ljudske blaginje in kaj je družbena morala (Cvetko 1999, 95).

6.1 Ureditev v Veliki Britaniji

Velika Britanija ne pozna splošne opredelitve zasebnosti in tako tudi ne instituta varovanja pravice do zasebnosti. Vseeno pa ne moremo trditi, da nimajo zagotovljenega varstva osebnih podatkov, osebnega življenja, statusa, pravice do svobodnega ravnanja, vedenja in navad. Velika Britanija je podpisnica Evropske konvencije o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah, pa tudi v angleški zakonodaji so določene norme in zakoni, ki lahko predstavljajo podlago za varovanje zasebnosti. To so npr. zakoni o spolni diskriminaciji, zakon o rasni diskriminaciji, zakon o varstvu podatkov, zakon o dostopnosti zdravniških sporočil. Sem sodita tudi zakon o dostopnosti do poročil o zdravju in zakon o rehabilitaciji obsojencev.

Zasebnost delavcev je varovana tudi glede informacij o morebitnih prekrških, motenja in nadlegovanja, glede zaupnosti (občutljivi podatki, informacije o veri, politični prepričanosti, aktivnosti ...) pa tudi glede sklepanja pogodb o zaposlitvi in drugih službenih pogodb.

Varovanje delavčeve zasebnosti ni urejeno v zakonu ali v kolektivnih sporazumih, vendar obstajajo nekatera formalna pravila in prostovoljni sporazumi (kodeksi), ki so sklenjeni med delavci in delodajalci, in ki vsaj deloma določajo varstvo zasebnosti.

Do nedavnega so v Veliki Britaniji imeli delodajalci precej proste roke za nadzorovanje delavca, na kakšen način uporablja interne komunikacijske sisteme, saj mu ni bilo omogočeno, da bi uveljavljal svojo pravico do zasebnosti. V letu 2000 pa so vpeljali nekaj novosti, ki delodajalcem vsaj do neke mere preprečujejo, da bi nadzirali svoje delavce. Nobena od navedenih sprememb zakonodaje ne uvaja neposredne pravice do zasebnosti, vendar so delodajalci postali pozorni vsaj na to, da nezakonito nadzorovanje komunikacij pomeni večje tveganje, in da bodo morali imeti res tehten razlog za nadzorovanje delavca, ki mora dati za izvajanje nadzora soglasje oz. mora delodajalec delavca o tem obvestiti. (Mežnar 2001, 126)

D drugega oktobra 2000 je začel veljati zakon o človekovih pravicah iz leta 1998, ki izhaja iz Evropske konvencije o človekovih pravicah; istočasno je evropski komisar za zaščito podatkov (zdaj informacijski komisar) izdal osnutek pravilnika o praksi pri uporabi osebnih podatkov v razmerju med delodajalcem in delavcem; prav ob tem času pa je bila v Veliki Britaniji z zakonom o urejanju preiskovalnih pooblastil ratificirana tudi Evropska direktiva o zaščiti telekomunikacijskih podatkov (Mežnar 2001, 1).

Zakon o človekovih pravicah, sprejet leta 1998, šteje ravnanje javnih organov, ki ni v skladu z Evropsko konvencijo o človekovih pravicah, za nezakonito. Nadziranje delavcev v javnem sektorju, ki je v nasprotju s spoštovanjem pravice do zasebnosti, pa je nezakonito in delodajalec mora dokazati, da ima za nadzor upravičen razlog, in da je zakonit.

Poleg Zakona o človekovih pravicah je leta 1998 začel veljati Zakon o varstvu podatkov, na podlagi katerega je informacijska komisarka izdala predlog *Pravilnika o ravnanju pri uporabi osebnih podatkov* v razmerju med delodajalcem in delavcem. Glede na to, da do večjih sprememb določil po besedah informacijske komisarke ni prišlo, bom predstavila osnutek pravilnika, ki je za delodajalca zelo zahteven, saj določila dajejo večji poudarek delavčevi zasebnosti, kot pa delodajalčevim legitimnim interesom po uveljavitvi ustreznih pravil vedenja (Mežnar 2001, 140).

Način, na katerega je pravica do zasebnosti vplivala na pravilnik, je mogoče opaziti tudi iz štirih ključnih priporočil, ki se nanašajo na nadzorovanje: delodajalci smejo opravljati nadzor samo za določene poslovne namene in le v primerih, ko je vpliv na delavčevo zasebnost sorazmeren s poslovno koristjo; splošno delodajalčevo nadzorovanje komunikacij verjetno ni v skladu z določili Zakona o varstvu podatkov; delodajalci bodo lahko nadzorovali le podatke o poslanih sporočilih (datum, čas in velikost poslanih sporočil), ne pa tudi njihove vsebine; če obstaja tehten razlog za nadzor vsebine poslanih sporočil, in ne le podatkov o poslanih sporočilih, in če je mogoče zaslediti zlorabo dostopa do interneta (nalaganje pornografskih strani), bo mogoče ukrepati samo v primeru, če tako početje za delodajalca predstavlja resno tveganje (Mežnar 2001, 2).

Naslednji zakon, ki na videz varuje delavčevo zasebnost pri komuniciranju, je Zakon o preiskovalnih pooblastilih iz leta 2000. Zakon določa, da je prestrezanje sporočil (brez pristanka delavca na nadzor) med pošiljateljem in prejemnikom v zasebnem telekomunikacijskem sistemu kaznivo dejanje. Vendar vlada v določenih primerih lahko dovoli delodajalcu prestrezanje sporočil tudi brez soglasja in to v različnih okoliščinah (npr. za ugotovitev obstoja dejstev, kar omogoča delodajalcu, da vodi evidenco o poslovnih transakcijah in ostalih poslovnih komunikacijah; za ugotovitev nepooblaščne uporabe komunikacijskih sistemov - delodajalec lahko nadzoruje elektronsko pošto, da bi ugotovil, če se uporablja za distribucijo pornografije,

kar krši poslovno politiko podjetja, za ugotovitev, če delavci opravljajo svoje delo v skladu z zahtevanimi standardi; za ugotovitev učinkovitosti delovanja komunikacijskih sistemov (preprečitev vnosa virusov v sistem). Takšne izjeme ponujajo veliko možnosti za delodajalce, da nadzorujejo delavce brez soglasja, ne glede na to, da imajo le-ti pravico vedeti, da so nadzorovani.

6.2 Ureditev v Nemčiji

V Nemčiji so poleg ustavnega varstva in predpisov, ki varujejo zasebnost na splošno, tudi posebni predpisi, ki urejajo delavčevo zasebnost v delovnem razmerju. To vprašanje še posebej urejata Zakon o zastopanju delavcev iz leta 1972 in Zakon o zaščiti delavcev. Slednji določa, da morajo biti vsi zaposleni - moški in ženske - zavarovani pred spolnim nadlegovanjem na delovnem mestu, kar jim mora zagotoviti delodajalec (Cvetko 1999, 123).

Zakon o zastopanju delavcev določa (določba 75. člena zakona), da morajo delodajalci in komiteji zaposlenih varovati in podpirati svoboden razvoj osebnosti zaposlenih delavcev. Z namenom učinkovitega varovanja zaposlenih, s posebnim poudarkom na varovanju osebnosti, so v zakonu določene številne pravice pri soudeležbi pri upravljanju in nadzoru delodajalcev, posebno pri vprašanjih o vzdrževanju reda in uvajanja nadzora v organizaciji, napredovanju zaposlenih, pripravi različnih vprašalnikov in podobno (Cvetko 1999, 123).

Delodajalec lahko kandidatu postavlja določena vprašanja o okoliščinah iz njegovega osebnega življenja; to so le vprašanja, ki so postavljena iz opravičljivega razloga in so povezana s konkretnim delovnim mestom. Kandidatu ni potrebno opraviti zdravniškega pregleda proti njegovi volji, enako velja tudi za psihološke in inteligenčne teste. Glede okužbe z virusom HIV pa je dovoljeno postavljati vprašanja le pri poklicih, kjer obstaja možnost okužbe tretjih oseb (npr. osebje v zdravstvu). O finančnem stanju lahko delodajalec sprašuje le kandidate, ki se želijo zaposliti na delovnih mestih, kjer zaposleni razpolaga z denarjem, ali če obstaja nevarnost podkupovanja. Diskriminacija zaradi spola, religije, porekla ali starosti je prepovedana (Cvetko 1999, 127).

V smislu različnih oblik vznemirjanja in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu je osebnost vedno varovana. Prepovedana je kakršnakoli oblika diskriminacije zaradi prepričanja, spolnih navad, vere ali ideologije. Delodajalci ne smejo postavljati vprašanj o prostem času, političnih aktivnostih in ostalih aktivnostih, ki potekajo izven dela, če te aktivnosti ne posegajo na področje delodajalca. Delavec ima pravico, da je vedno seznanjen s podatki, ki jih o njem zbira delodajalec in tudi s tem, zakaj jih uporablja. Spremljanje z raznimi video pripomočki je dovoljeno izjemoma takrat, kadar gre za spremljanje delovnega procesa ali pa za vprašanje varnosti, vendar mora biti delavec s

tem seznanjen. Nadzor pri vratih in telesne preiskave so prepovedani, razen, če so dogovorjeni že v pogodbi in če delodajalec dokaže, da so nujno potrebni za nemoteno poslovanje. Prisluskovanje je v vsakem primeru kršenje osebnostnih pravic. Tudi testiranje zaradi uporabe drog ali alkohola pomeni kršenje pravic in je zato nedopustno (Cvetko 1999, 133).

Delodajalec mora delavcu po prenehanju delovnega razmerja izdati kvalifikacijsko potrdilo, v katerem so navedeni podatki o vrsti in trajanju dela. Potrdilo lahko vsebuje tudi oceno kakovosti opravljenega dela in oceno delavčevega odnosa do dela, vendar morajo takšni podatki prikazati pozitivne lastnosti delavca, pogoj pa je, da so tudi resnični. Takšno potrdilo ne sme zajemati podatkov o zasebnem življenju delavca.

6.3 Ureditev na Norveškem

Norveška nima niti splošne opredelitve niti koncepta, kaj sploh vključuje institut zasebnosti. Praksa pa kaže, da bi v zvezi s samim pojmom in zakonsko ureditvijo varstva osebnih podatkov zasebnost lahko uvrstili kot pojem »pošteno informiranje vodstva« in pojem »pravice do osebnega življenja«. Zakonsko zaščito, ki ureja varstvo delavčeve zasebnosti, določa vrsta različnih pravnih aktov. Ustavne določbe vsebujejo le malo področij in ukrepov (pravica do dela in pravica do soodločanja). Ustava zagotavlja le pravico do svobodnega izražanja mnenj in pravico do svobode govora. V delovnih razmerjih so uporabljani zakon o vodenju osebnih podatkov, zakon o zaščiti delavcev in delovnega okolja, zakon o enakosti med spoloma. »Poleg določb formalnih pravnih aktov in kolektivnih sporazumov pa lahko kot osnovo za varovanje delavčeve zasebnosti upoštevamo tudi različne upravne ukrepe ali pravila pri zaposlovanju, ki so določena povsem enostransko od delodajalcev ali pa sicer med delodajalci sprejeta po posvetovanju s predstavniki delojemalcev« (Cvetko 1996, 128).

V razpisih za delovna mesta ali pri pogovorih delodajalec ne sme postavljati vprašanj o politični pripadnosti, pripadnosti verskim strankam, o kulturnem pogledu. Obstaja pa možnost, da naštetih omejitev za delodajalca ni, kadar je le-ta registriran za dejavnost, kjer predmet poslovanja vključuje razširjanje določenih političnih, verskih ali kulturnih pogledov.

Delodajalec nima zakonske možnosti, da bi od kandidata za delo zahteval opravljanje testov (alkotest, test na mamila ...). Med samo zaposlitvijo pa delodajalec v določenem obsegu lahko od zaposlenega zahteva, da le-ta opravi posamezne teste, vendar mora delavec pristati na test.

Če kandidat za delo delodajalcu ne odgovori na postavljena vprašanja, lahko le-ta nosi posledice, saj ima delodajalec možnost, da navede dejstvo, da kandidat za delovno

mesto ni primeren, ker ni odgovoril na vprašanja, za katera delodajalec meni, da so pomembna zanj.

Zbiranje osebnih podatkov in možnost elektronskega vodenja informacij sta zakonsko urejena z zakonom o zbiranju osebnih podatkov, kjer je posebej urejeno področje občutljivih informacij.

Delodajalec je dolžan poskrbeti, da so delovni pogoji takšni, da ne žaliyo dostojanstva zaposlenih, da imajo primerne vodje in niso izpostavljeni nadlegovanju.

Posredovanje podatkov o delavcih tretjim osebam je urejeno s predpisi, ki urejajo področje zaupnosti (zakon o vodenju osebnih podatkov).

»Sodni primeri - vrhovnega in delovnega sodišča - kažejo predvsem na to, kako težko je v praksi utirati pravo pot med različnimi interesi in načeli« (Cvetko 1996, 1283).

7 ANALIZA STANJA

7.1 Pomanjkanje ustreznih predpisov

V zakonu o delovnih razmerjih, ki je začel veljati 1. 1. 2003, prvič v slovenskem delovnem pravu zasledimo varovanje delavčeve pravice do zasebnosti. Delodajalec je dolžan varovati in spoštovati delavčevo osebnost in ščititi njegovo zasebnost ter varovati osebne podatke. Zakon izrecno prepoveduje kakršnokoli obliko diskriminacije in delodajalca zavezuje, da delavcu zagotovi takšno okolje, ki ščiti njegovo dostojanstvo pri delu.

Vendar ne glede na to, da zasebnost varujejo predpisi, tudi na najvišji ravni (Ustava), strokovnjaki ugotavljajo, da to ne zadošča, saj mora obstajati zavedanje o pomembnosti varovanja zasebnosti in pravic, ki iz nje izvirajo.

Ugotovimo lahko, da za varovanje zasebnosti v delovnih razmerjih uporabljamo samo ustavne določbe, določbe zakona o varovanju osebnih podatkov ter ZDR. Kolektivne pogodbe in kasnejše pogodbe o zaposlitvi ne vsebujejo določil za varovanje zasebnosti, kar lahko ocenimo kot pomanjkljivost. Teoretično imamo zasebnost sicer zadovoljivo varovano, praksa pa kaže, da te možnosti premalo uporabljamo.

»Analitična primerjava drugih pravnih sistemov z našim pokaže, da imajo drugi sistemi za varovanje zasebnosti v delovnih razmerjih, poleg predpisov, ki na splošno urejajo varstvo zasebnosti, običajno še posebno zakonsko varstvo, tako, da zasebnost varujejo kolektivne pogodbe, da za varovanje zasebnosti skrbijo delavski (sindikalni) predstavniki, in da jo varujejo tudi pogodbe o zaposlitvi« (Cvetko 1999, 178).

Poleg obstoječih predpisov lahko ugotovimo, da za varstvo osebnih podatkov ne skrbimo dovolj, in da imamo preveč evidenc, ki zajemajo podatke, ki zanje sploh niso potrebni.

Iz analize drugih pravnih sistemov je mogoče razbrati, da ustrezni delovnopравни predpisi oz. sodna praksa teh sistemov z normativi, kaj pomeni delavčeva zasebnost, pomaga reševati oz. spoštovati delavčevo zasebnost.

Seveda pomanjkanje predpisov ni pglavitni razlog za stanje, za katerega lahko ugotavljamo, da delavci svojih pravic do zasebnosti v delovnem razmerju ne znajo uveljavljati. V Sloveniji, deželi, ki je v tranziciji, čutimo vpliv socialističnega družbenega sistema, v katerem so bili delavci odvisni od svojih sodelavcev, za zasebnost pa ni bilo prostora. Čeprav je sistem poznal človekove pravice in svoboščine, ki so se po svoji vsebini približevale tudi pravici do zasebnosti, se le-ta ni razvijala ne v družbi in ne v delovnih razmerjih.

7.2 Možnosti za uspešno varovanje zasebnosti

Strokovnjaki s področja delovnega prava ugotavljajo, da sami predpisi ne morejo reševati problema zasebnosti v delovnih razmerjih.

Dr. Aleksej Cvetko predlaga: da bi že v pozitivno pravni delovni zakonodaji sprejeli vsaj osnovna merila za ugotavljanje meja zasebnosti, merila dodatno obdelali v kolektivnih pogodbah, splošnih in tudi panožnih ter podjetniških, o njih informirali zaposlene in njihove predstavnike, nato pa začeli varovati to dobrino tako, kot je urejeno v demokratičnih družbah. Delavcu bi bilo treba že v pogodbi o zaposlitvi zagotoviti ustrezne pravice glede zasebnosti in tudi določiti sankcije, če bi bilo to potrebno za varovanje posameznih priznanih pravic. Šele takrat bo res mogoče tudi na tem področju konkretizirati že sprejeto ustavno določbo (Cvetko 1999, 197).

Zavedati se moramo, da se osebne pravice nenehno razvijajo, saj vsaka sprememba v družbenem razvoju pomeni spremembo tudi zanje. Ne glede na družbenopolitični sistem pa pravice do zasebnosti obstajajo in uživajo različno stopnjo pravne varnosti, zato je pomembno, da nanje opozarjamo in predstavljamo njihov pomen v delovnih razmerjih.

8 SKLEP

Institut zasebnosti v delovnem razmerju se nekoliko razlikuje od zasebnosti v drugih pravnih vejah, čeprav gre tudi v tem primeru za osebno, absolutno in nepremoženjsko pravico. Delavčevo zasebnost v veliki meri opredeljujejo specifične značilnosti delovnega razmerja, za katerega velja, da je relativno trajno, in da temelji na zaupanju med delodajalcem in delavcem. »Zaradi nekaterih značilnosti, ki so na tem področju še posebej izrazite, predvsem večje povezanosti partnerjev, tukaj še bolj kot drugje prihaja do tega, da bi lahko brezobzirno ali brezpogojno uveljavljanje te pravice na strani enega (ali delavca ali delodajalca) povzročilo krivico drugemu partnerju tega razmerja« (Cvetko 1999, 37).

Meje med interesi delavca in interesi delodajalca se v večini primerov križajo in zato je načelo sorazmernosti (katera od varovanih pravic je močnejša) osnovno merilo za določevanje mej zasebnosti vsake od pogodbenih strank v delovnem razmerju. Vendar pa se ne glede na to moramo zavedati, da je posameznikova zasebnost ogrožena v vseh primerih, kjer človek iz subjekta postane objekt.

Ker je pravica do zasebnosti ena temeljnih človekovih pravic, je v Sloveniji varovana z različnimi mednarodnimi akti, ustavo in zakoni. Pravico do zasebnosti je na mednarodni ravni prvič uveljavila Splošna deklaracija o človekovih pravicah, ki jo je sprejela leta 1948 Generalna skupščina Združenih narodov. Ta dokument v 12. členu pravi: »Nikogar se ne sme nadlegovati s samovoljnim vmešavanjem v njegovo zasebno življenje, v njegovo družino, v njegovo stanovanje ali njegovo dopisovanje in tudi ne z napadi na njegovo čast in ugled. Vsakdo ima pravico do zakonskega varstva pred takšnim vmešavanjem ali takšnimi napadi« (Človekove pravice Zbirka temeljnih mednarodnih dokumentov 1988, 4).

Tudi slovenska Ustava daje pravici do zasebnosti veliko težo in jo šteje kot skupni imenovalac vseh drugih ustavnih pravic.

Nov Zakon o delovnih razmerjih, ki je začel veljati 1. 1. 2003, prvič v slovenskem delovnem pravu varuje tudi delavčevo pravico do zasebnosti. Delavčevo zasebnost je mogoče kršiti že pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi, med samim trajanjem delovnega razmerja in tudi po prenehanju le-tega. Možnosti za kršenje delavčeve zasebnosti je veliko: lahko gre za kršitve na področju varovanja osebnih podatkov, osebnih razmer, osebnega stanja, aktivnosti izven delovnega časa in nenazadnje tudi kršitve zasebnosti glede zunanje podobe posameznika oz. videza. Posebno pozornost si zaslužita predvsem vprašanje diskriminacije v vseh fazah delovnega razmerja in pa vprašanje delavčevega dostojanstva pri delu, ki se nanaša predvsem na problem spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

Za varovanje zasebnosti v delovnem razmerju je poskrbljeno tudi v drugih demokratičnih državah. Predstavila sem načine urejanja tega vprašanja v Veliki Britaniji, Nemčiji in na Norveškem. Vsaka od teh držav ureja to področje na sebi lasten način, urejajo ga na različnih nivojih (na ravni ustave, zakonov, predpisov, kolektivnih pogodb, individualnih pogodb o zaposlitvi ali na podlagi sodne prakse). Skupna točka vseh sistemov je, da je zavest o pomembnosti zasebnosti in tudi raven varstva te pravice precej visoka. Pravna regulacija tega vprašanja v vseh naštetih državah temelji predvsem na Evropski konvenciji o varstvu človekovih pravic in predstavlja interes državne in javne varnosti ali ljudske blaginje in se vrednoti predvsem z varovanjem javne morale. Predvsem pa je pomembno dejstvo, da obseg varovanja zasebnosti ni le rezultat ekonomskih razmer v posamezni družbi, ampak je predvsem odvisno od stopnje razvitosti demokratičnih idej v družbi.

Ker je področje zasebnosti zelo odprto in se nenehno spreminja in dopolnjuje, je potrebno opozoriti tudi na izjemen vpliv nove tehnologije, ki še posebej ogroža pravico do zasebnosti. Informacijska tehnologija omogoča še več nadzora nad posameznikom. »Vprašanje zasebnosti v t. i. informacijski družbi (lahko bi rekli celo njeno umiranje na obroke) in s tem povezana vprašanja e-poslovanja, nadzora delodajalcev nad zaposlenimi /.../ predstavljajo (oz. bodo v prihodnosti nedvomno predstavljala) enega ključnih pravnih, socioloških, filozofskih in etičnih vprašanj sodobne družbe« (Makarovič 2001, 129).

Očitno je, da se nevarnosti in možnosti zlorabljanja človekove pravice do zasebnosti povečujejo in spreminjajo, zato je treba sproti in dosledno na vse možne načine zagotavljati njeno varovanje.

Hipoteza, ki sem jo zastavila v uvodu, z namenom, da jo skozi diplomsko delo potrdim, se glasi: pravica do zasebnosti je novejša, vendar temeljna človekova pravica, katere pomen še posebej narašča v današnjem času, se pravi v času informacijske tehnologije

Del hipoteze, ki se nanaša na vse večji pomen te pravice v informacijski dobi, lahko v celoti potrdim, saj se mi zdi, da sem skozi diplomsko delo uspela nanizati dovolj dokazov, da takšna trditev tudi v realnosti drži. Dejstvo je, da se pomen zasebnosti v sodobni družbi vse bolj povečuje in da je prav zasebnost eden od dejavnikov, ki omogoča razvoj posameznika in tudi družbe. Vedno bolj se kaže pomembnost dejstva, ki ga poudarjajo različne sociološke teorije in sicer, »da mora za uspešno delovanje v družbi človek ohraniti del svoje intimne, v katero se lahko umakne takrat, kadar želi, /.../, odživeti trenutke svojega avtentičnega življenja« (Cvetko 1999, 98).

Dela hipoteze, ki se nanaša na varovanje te pravice v delovnih razmerjih, pa ni tako enostavno potrditi oz. zavrniti. Res je, da je Slovenija z določbami o varovanju zasebnosti v Zakonu o delovnih razmerjih iz leta 2003 naredila velik in pomemben

korak naprej, vendar pa predpisi, pa naj bodo še tako dobri, ne morejo varovati pravice do zasebnosti, če družba ne dojema pomena same pravice. Seveda tudi v Sloveniji prihaja do kršenj pravice do zasebnosti v delovnih razmerjih, vendar se o tem ne v teoriji niti v praksi ne govori dosti, zato se ljudje v veliki meri sploh ne zavedajo, da so kršene njihove osnovne pravice.

Problem so tudi dolgotrajni sodni postopki, ki ljudem jemljejo voljo in pogum, da bi se borili za varstvo svojih pravic.

Šele sčasoma, ko bo Zakon o delovnih razmerjih zaživel v praksi, bomo videli, ali je dosegel svoj cilj, da ozavešča tako delodajalce kot delavce o pomembnosti varstva zasebnosti tudi v delovnem razmerju.

Ta del hipoteze lahko zaradi naštetih dilem potrdim le deloma, saj sama zakonska podlaga, ne pa tudi izvajanje zakonskih določb v praksi, ne more v celoti potrditi moje hipoteze.

LITERATURA

Samostojna dela, članki, razprave

- Cvetko, Aleksej. 1996. *Na kakšen način urejajo varstvo delavčeve zasebnosti posamezne Evropske države*. V Podjetje in delo 7/XXII.
- Cvetko, Aleksej. 1999. *Varovanje zasebnosti v delovnih razmerjih*. GV Ljubljana.
- Cvetko, Aleksej. 2002. *Sklenitev pogodbe o zaposlitvi*. GV izobraževanje, Inštitut za za delovna razmerja, Ljubljana.
- Cerar, Miro, ur. Jon Jamnikar ur. Maja Smrkolj, ur. 2002. *Dokumenti človekovih pravic z uvodnimi pojasnili*. Ljubljana.
- Cerar, Miro. 1996. *Večrazsežnost človekovih pravic in dolžnosti*. Ljubljana.
- Čebulj, Janez. 1998. *Načela varstva osebnih podatkov na področju medicine*. Pravna praksa, št. 19.
- Čebulj, Janez in Jurij Žurej. 2005. *Varstvo osebnih podatkov in informacije javnega značaja*. Ljubljana.
- Finžgar, Alojz. 1985. *Osebnostne pravice*. Slovenska akademija znanosti in umetnosti. Časopisni zavod Uradni list SR Slovenije, Ljubljana.
- Jambrek, Peter. 1994. *Evropski standardi temeljnih pravic*. V Podjetje in delo 5-6/XX.
- Kaučič, Igor in Franc Grad. 2003. *Ustavna ureditev Slovenije*. GV Ljubljana.
- Kobeja, Boris. 2001. *Priročnik za pisca strokovnih besedil: znanstveni aparat*. Koper: Visoka šola za management.
- Kobeja, Boris. 2002. *Napotki za pisanje seminarske in diplomske naloge*. Koper: Visoka šola za management.
- Koražija, Nataša. 2002. *Omejujejo vas samo pričakovanja drugih*. Manager, št. 7.
- Križaj, Franc. 1989. *Osebnostne svoboščine in zasebnost v informacijski družbi*. ČGP Delo-Tozd GV, Ljubljana.
- Kukec, Bojan. 1999. *Varstvo zasebnosti v delovnih razmerjih*. V Pravna praksa, št. 441.
- Lampe, Rok. 2004. *Sistem pravice do zasebnosti*. Ljubljana.
- Makarovič, Boštjan. 2001. *Varstvo elektronske zasebnosti*. V Potrč, Matjaž ur. : Internet in pravo: izbrane teme s komentarjem Zakona o elektronskem poslovanju in elektronskem podpisu. Pasadena, Ljubljana.
- Mežnar, Drago. 2001. *Temeljne pravice: Varstvo zasebnosti v delovnem razmerju*. V Pravna praksa, št. 35/01.
- Pavčnik, Marijan. 1994. *Prispevek k razlagi temeljnih pravic*. V Podjetje in delo 5-6/XX.
- Pavčnik, Marijan, ur. Ada Polajnar-Pavčnik, ur. Dragica Wedam-Lukić, ur. 1997. *Temeljne pravice*. Cankarjeva založba, Ljubljana.

Literatura

- Perše, Zoran. 2000. *Varstvo in zaščita osebnih podatkov pri elektronskem poslovanju*. Pravna praksa, št. 11.
- Pirc Musar, Nataša. 2006. *Neodvisni nadzor in varstvo osebnih podatkov*. V Pravna praksa, št. 6.
- Rovšek, Jernej, ur. 1993. *Slovenija in Evropska konvencija o človekovih pravicah*. Ljubljana: Svet za varstvo človekovih pravic in temeljnih svoboščin.
- Starc, Iztok. 2006. *Varstvo medicinskih podatkov v upravnih odločbah ZPIZ in ZZZS*. V Pravna praksa, št. 14.
- Šetinc, Tekavc Martina. 1999. *Predhodni zdravstveni pregled in zasebnost delavca*. Pravna praksa, št. 425.
- Šturm, Lovro. 2002. *Komentar Ustave Republike Slovenije*. Fakulteta za podiplomske Državne in evropske študije, Ljubljana.
- Vodovnik, Zvone. 2003. *Vprašanja uveljavljanja in varstva pravic delavcev*. Pravna praksa, št. 19.
- Vodovnik, Zvone. 2004. *Poglavja iz delovnega in socialnega prava*. Ljubljana: Fakulteta za upravo.

Pravni viri

- Ustava Republike Slovenije*: Uradni list RS, št. 33/91 do št. 86/06.
- Zakon o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1)*: Uradni list RS, št. 59/99 do št. 86/04.
- Zakon o delovnih razmerjih*: Uradni list RS, št. 71/93, do št. 42/02.
- Zakon o zdravstveni dejavnosti (ZZDej)*: Uradni list RS št. 9/92, do št. 23/05.
- Zakon o zbirkah podatkov s področja zdravstvenega varstva*: Uradni list RS, št. 65-969/00.
- Zakon o zdravniški službi*: Uradni list RS, št. 98/99 do št. 72/06.
- Zakon o dostopu informacij javnega značaja*: Uradni list RS, št. 24-900/03 do št. 51/06.
- Kazenski zakonik RS*: št. 63/94 do št. 95/04.
- Pravilnik o določitvi vrste in načina izmenjave osebnih in drugih podatkov*: Uradni list št. 33-1522/00.
- Konvencija o varstvu posameznikov glede na avtomatsko obdelavo osebnih podatkov*: Uradni list RS-MP, št. 11/94 do št. 18/94.
- Uredba ES št. 45/2001 evropskega parlamenta in Sveta o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov v institucijah in organih Skupnosti in o prostem pretoku takih podatkov*. Uradni list L 008, 12/01/2001.
- Splošna deklaracija o človekovih pravicah*: 1948. Generalna skupščina Združenih narodov. Dostopno na <http://www.varuh-rs.si/>, z dne 12. 1. 2007.

Mednarodni pakt o državljanskih in političnih pravicah. 1966. Generalna skupščina Združenih narodov. Dostopno na <http://www.varuh-rs.si/>, z dne 12. 1. 2007.

Internetni viri

Brandeis, L., Warren, S., *The right to privacy*. 4 Harvard Law Review 193/1890. Dostopno na http://www.Labor.Com/material/privacy_and_defamation/brandeis_full_%20hlr_article.html#top, str.193.

[http:// www.dz-rs.si/](http://www.dz-rs.si/), zakonodaja z dne 5. 1. 2007.

[http:// www.ip-rs.si/](http://www.ip-rs.si/), z dne 2. 1. 2007.

[http:// www.natasa.pirc.@ ip-rs.si](http://www.natasa.pirc.@ip-rs.si)

[http:// www. Sciencedirekt.com-computer Networks: Data protection and law reform](http://www.Sciencedirekt.com-computer Networks: Data protection and law reform). Z dne 10. 1. 2007.

[http:// www. Varuh-rs.si/](http://www.Varuh-rs.si/), z dne 29. 12. 2006.

Ustni viri

Intervju z IP.

Odgovori na vprašanja so bili poslani po elektronski pošti 17. 5. 2006.

PRILOGA

Intervju z informacijsko pooblaščenko

Ga. Nataša Pirc Musar, prosim vas, da predstavite urad IP in obseg dela.

Z Zakonom o informacijskem pooblaščenju (ZInfP) se je 31. decembra 2005 ustanovil samostojen in neodvisen državni organ Informacijski pooblaščenec. Ta pod svojo streho združuje dostop do informacij javnega značaja in varstvo osebnih podatkov. Urad Informacijskega pooblaščenca vodi informacijska pooblaščenka Nataša Pirc Musar.

IP je samostojen in neodvisen državni organ, ki je pristojen za (2. člen ZInfP) :

- odločanje o pritožbi zoper odločbo, s katero je organ zavrgel ali zavrnil zahtevo ali drugače kratil pravico do dostopa ali ponovne uporabe informacije javnega značaja ter v okviru postopka na drugi stopnji tudi za nadzor nad izvajanjem zakona, ki ureja dostop do informacij javnega značaja, in na njegovi podlagi izdanih predpisov;

- inšpekcijski nadzor nad izvajanjem zakona in drugih predpisov, ki urejajo varstvo ali obdelavo osebnih podatkov oz. iznos osebnih podatkov iz Republike Slovenije, ter opravljanje drugih nalog, ki jih določajo ti predpisi;

- odločanje o pritožbi posameznika do seznanitve z zahtevanimi podatki, do izpisov, seznamov, vpogledov, potrdil, informacij, pojasnil, prepisovanja ali kopiranja po določbah zakona, ki ureja varstvo osebnih podatkov.

Informacijski pooblaščenec lahko na Ustavno sodišče Republike Slovenije vloži zahtevo za oceno ustavnosti zakonov, ostalih predpisov ter splošnih aktov, izdanih za izvrševanje javnih pooblastil, če nastane vprašanje ustavnosti in zakonitosti v zvezi s postopkom, ki ga vodi - tako na področju dostopa do javnih informacij in varstva osebnih podatkov.

Na podlagi Zakona o varstvu osebnih podatkov, pa ima IP sledeče pristojnosti:

- izvaja inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb ZVOP-1 (obravnavajo prijave, pritožbe, sporočila in druge vloge, v katerih je izražen sum kršitve zakona);

- odreja inšpekcijske ukrepe iz 54. člena ZVOP-1 (prepoved obdelave osebnih podatkov, anonimnost, blokiranje, brisanje ali uničenje osebnih podatkov kadar ugotovi, da se obdelujejo v nasprotju z zakonom);

- odreja druge ukrepe inšpekcijskega nadzora v skladu z zakonom o inšpekcijskem nadzoru in zakonom o splošnem upravnem postopku;

- opravlja preventivni inšpekcijski nadzor pri upravljavcih osebnih podatkov s področja javnega in zasebnega sektorja;

- vodi in vzdržuje register zbirk osebnih podatkov in skrbi, da je register ažuren in javno dostopen prek svetovnega spleta (28. čl. ZVOP-1)

Priloga

- omogoča vpogled in prepis podatkov iz registra zbirk osebnih podatkov (praviloma isti dan, najkasneje pa v osmih dneh, 29. člen. ZVOP);
- poda lahko kazensko ovadbo oz. izvaja postopke v skladu z zakonom, ki ureja prekrške, če pri inšpekcijskem nadzoru ugotovi, da obstaja sum storitve kaznivega dejanja ali prekrška;
- odloča o ugovoru posameznika glede obdelave osebnih podatkov na podlagi četrtega odstavka 9. čl. in tretjega odstavka 10. čl. ZVOP-1;
- izdaja odločbe o zagotavljanju ustreznosti ravni varstva osebnih podatkov v tretjih državah (63. čl. ZVOP-1);
- vodi postopke ugotavljanja ustreznosti ravni varstva osebnih podatkov v tretjih državah na podlagi ugotovitev inšpekcijskega nadzora in drugih informacij (64. čl. ZVOP-1);
- vodi seznam tretjih držav, za katere je ugotovil, da imajo v celoti ali delno zagotovljeno ustreznost ravni varstva osebnih podatkov, ali da te nimajo zagotovljene; če je ugotovljeno, da tretja država le delno zagotavlja ustreznost ravni varstva osebnih podatkov, je v seznamu navedeno tudi, v katerem delu je ustreznost zagotovljena (66. čl. ZVOP);
- vodi upravne postopke za izdajo dovoljenj o iznosu osebnih podatkov v tretjo državo (70. čl. ZVOP);
- vodi upravne postopke za izdajo dovoljenj za povezovanje javnih evidenc in javnih knjig, kadar katera od zbirk osebnih podatkov, ki naj bi se jih povezovalo, vsebuje občutljive osebne podatke ali pa je za izvedbo povezovanja potrebna uporaba istega povezovalnega znaka (EMŠO, davčna št.);
- vodi upravne postopke za izdajo ugotovitvenih odločb o tem, ali je nameravana uvedba izvajanja biometrijskih ukrepov v zasebnem sektorju v skladu z določbami ZVOP-1;
- sodeluje z državnimi organi, pristojnimi organi Evropske unije za varstvo posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov, mednarodnimi organizacijami, tujimi nadzornimi organi za varstvo osebnih podatkov, zavodi, združenji ter drugimi organi in organizacijami glede vseh vprašanj, ki so pomembna za varstvo osebnih podatkov;
- daje in objavlja predhodna mnenja o skladnosti kodeksov poklicne etike, splošnih pogojev poslovanja oz. njihovih predlogov predpisov z zakoni in drugimi predpisi, ki urejajo osebne podatke;
- pripravlja, daje in objavlja neobvezna navodila in priporočila glede varstva osebnih podatkov na posameznem področju;
- na spletni strani in na drug ustrezen način objavlja predhodna mnenja o usklajenosti predlogov zakonov in drugih predpisov z zakonom in drugimi predpisi s področja varstva osebnih podatkov ter zahtev za oceno ustavnosti predpisov (48. čl.

ZVOP-1), izdaja notranje glasilo ter strokovno literaturo, objavlja odločbe in sklepe sodišč, ki se nanašajo na varstvo osebnih podatkov ter neobvezna mnenja, pojasnila, stališča in priporočila glede varstva osebnih podatkov na posameznem področju (49. čl. ZVOP-1);

- daje izjave za javnost o opravljenih nadzorih in pripravlja letna poročila o svojem delu v preteklih letih;

- Informacijski pooblaščenec je prekrškovni organ, pristojen za nadzor nad izvajanjem Zakona o informacijskem pooblaščenca, Zakona o dostopu informacij javnega značaja v okviru pritožbenega postopka in Zakona o varstvu osebnih podatkov;

- odloča o pritožbi posameznika, kadar upravljavec osebnih podatkov ne ugotovi zahtevi posameznika glede pravice posameznika do seznanitve z zahtevanimi podatki, do izpisov, seznamov, vpogledov, potrdil, informacij, pojasnil, prepisovanja ali kopiranja po določbah zakona, ki ureja varstvo osebnih podatkov (pristojnost določena v ZInfP);

- sodeluje v skupnih nadzornih organih za varstvo osebnih podatkov in delovnih skupinah za varstvo osebnih podatkov, oblikovanih znotraj EU, ki združujejo neodvisne institucije za varstvo osebnih podatkov držav članic, delujejo pa na podlagi predpisov EU.

Kakšen je obseg dela urada v primerjavi z nekaterimi državami v EU (Velika Britanija, Norveška, Nemčija)?

Najprej je potrebno poudariti, da Norveška ni polnopravna članica EU, ker pa na nekaterih področjih sodeluje z EU, tudi sprejema njen pravni red, a le v tistem delu, h kateremu se zaveže (npr. Schengensko območje). Prav tako ni zavezana v celoti implementirati pravil EU, ki se nanašajo na dostop do informacij javnega značaja ali varstva osebnih podatkov. Slednje je pri njih urejeno v posebnem uradu v okviru Ministrstva za delo in vladne uprave.

Medtem pa sta informacijska pooblaščenca v Veliki Britaniji in Nemčiji pristojna tako za varstvo osebnih podatkov, kot tudi za dostop do informacij javnega značaja. Pravni red EU v celoti zavezuje oba organa.

Rekla bi, da se tudi pri nas (zaradi naše prepoznavnosti in dela) ljudje vse bolj zavedajo pomena varstva osebnih podatkov in da zato dobivamo tudi vse več pritožb.

Kakšno je izvajanje pozitivne zakonodaje na področju varstva osebnih podatkov v Sloveniji?

Z uveljavitvijo ZInFP se je pravni red Republike Slovenije v celoti prenesla Direktiva 95/46/ES Evropskega parlamenta in Sveta o zaščiti posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov. Pri tem je pregled zakonodaje, ki ureja obdelavo osebnih podatkov, pokazal, da je tovrstnih trenutno veljavnih zakonov v Republiki Sloveniji (brez dopolnitev in uradno prečiščenih besedil) 1684. Med njimi jih kar 213 določa zbirke osebnih podatkov, kar predstavlja 13% vseh zakonov. IP je zato vodil številne postopke o prekrških na področju varstva osebnih podatkov, odločal o ugovorih posameznikov glede obdelave osebnih podatkov, dajal mnenja (v letu 2006 kar 616), pojasnila in stališča do vprašanj s področja varstva osebnih podatkov ter dajal navodila in priporočila glede varstva osebnih podatkov po posameznih področjih. Zaradi boljšega razumevanja zakona in vseh novosti je IP izdal nekaj publikacij in vse leto skrbel za javnost svojega dela in ozaveščanje pravnih in fizičnih oseb prek rednih stikov z mediji in prek svoje spletne strani.

Glede na to, da je Slovenija demokratična dežela, me zanima, kakšno je realno stanje upoštevanja varstva osebnih podatkov - informiranost delodajalcev?

Zanima me tudi, če so na tem področju zabeležene kršitve?

Število prijav in pritožb zaradi suma kršitev določil ZVOP-1 se v primerjavi s statističnimi podatki iz minulih let povečuje. Samo lani je IP prejel 231 takšnih prijav in pritožb: 88 v javnem in 143 v zasebnem sektorju. Od teh prijav je IP uvedel 191 inšpekcijskih postopkov in 37 prekrškovnih postopkov. Najpogostejše kršitve so bile:

- nezakonito posredovanje osebnih podatkov drugim institucijam oz . nepooblaščenim uporabnikom;
- zbiranje osebnih podatkov brez ustrezne zakonske podlage (npr. pridobivanje podatkov o klicanih številkah s službenega mobilnega telefona ali podatkov o zdravstvenem stanju zaposlenih, pregledovanje službene elektronske pošte s strani nadrejenega);
- pomanjkljivo zavarovanje osebnih podatkov (izvajanje biometrije za evidentiranje prisotnosti na delu, fotografiranje zaposlenih brez njihove privolitve);
- nezakonit videonadzor;
- neposredno trženje;

Kje se nahaja Slovenija v primerjavi z ostalimi državami EU?

S točnimi in primerljivimi podatki v zvezi s tem vprašanjem ne razpolagamo. Lahko vam pa povem, da zagotovo še ne dosegamo ravni nadzora in strokovnosti nekaterih velikih držav (Nemčija, Velika Britanija, Francija), ker imamo premalo ljudi in tudi premalo časa obstajamo. Smo pa v mnogočem že prehiteli kolege iz novih držav članic, saj je naša zakonodaja dobra in učinkovita, zato IP lahko lažje in hitreje izvaja nadzor nad izvajanjem ZVOP-1. Visoko oceno smo zato dobili tudi od evalvacijske komisije za vstop v Schengen, ki je preverjala tudi stopnjo pripravljenosti Informacijskega pooblaščenca in njegova pooblastila za ukrepanje v primeru zlorab pri uporabi zbirke osebnih podatkov v Schengenskem informacijskem sistemu (SIS II).

Kako bi ocenili stanje in varovanje zdravstvenih podatkov?

Ob delu IP se je pokazalo, da predvsem zdravstvene institucije, ki obdelujejo občutljive osebne podatke, in bi zato morale za zavarovanje zdravstvenih podatkov posameznikov najbolj skrbeti, tega ne počnejo. Pri tem so nezadostni predvsem postopki, ki zagotavljajo spoštovanje ustreznih določil za zavarovanje osebnih podatkov in njihovo shranjevanje, saj za občutljive osebne podatke velja strožji red varovanja, kot tudi strožji kriteriji za dopustnost obdelave. V praksi so sporne zahteve delodajalcev po vpogledu v zdravstveno dokumentacijo zaposlenih, kot tudi posredovanja zdravstvenih dokumentacij, ki jo sicer vodi osebni zdravnik, zdravniku specialistu medicine dela za potrebe izvajanja preventivnih zdravstvenih pregledov. Posebej sporna pa je obdelava zdravstvenih podatkov, ki jo vršijo zavarovalnice. Nekaj težav se v praksi pojavlja tudi v zvezi s pravico posameznika, do vpogleda v lastne osebne podatke, npr. zdravstveni karton.

Iz analize drugih pravnih sistemov je mogoče povzeti, da je varovanje Zasebnosti v delovnih razmerjih večje, če zasebnost varujejo kolektivne pogodbe in pogodbe o zaposlitvi. Kaj menite o tem in kakšna bi bila rešitev v tej smeri?

Menimo, da ima Republika Slovenija v zadostni meri zakonsko urejeno to področje (tudi kolektivne pogodbe imajo naravo zakona, op. Pooblaščenca). V kolikor bodo delodajalci v zadostni meri spoštovali določila obstoječih zakonov, se lahko s pogodbami uredi le še specifična vprašanja v posameznem delovnem razmerju, saj zakonodaja ponuja ustrezne rešitve obstoječih problemov. Le spoštovati jo je potrebno.

