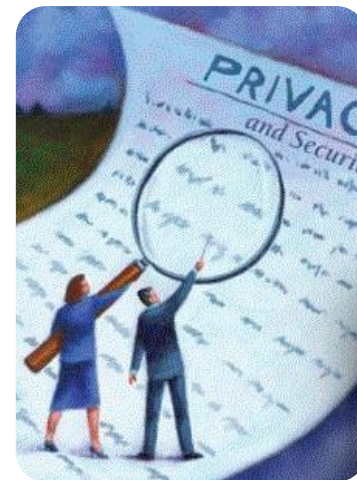




Varstvo zasebnosti v delovnem okolju in sodobne tehnologije

Vse avtorske pravice so pridržane. Gradiva ni dovoljeno razmnoževati ali razpošiljati v kakršnikoli obliki brez predhodnega pisnega dovoljenja avtorice in Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

Mojca Prelesnik,
Informacijska pooblaščenka
Ljubljana, 19.9.2019





VARSTVO OSEBNIH PODATKOV (38. čl. Ustave)

Zagotovljeno je varstvo OP.

Prepovedana je uporaba OP v nasprotju z namenom njihovega zbiranja.

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

Vsakdo ima pravico seznaniti se z zbranimi OP, ki se nanašajo nanj, in pravico do sodnega varstva ob zlorabi.



NADZOR ZAPOSLENIH = OBDELAVA OP

- delavec šibkejša stranka, **osebna privolitev zato zelo omejena**
- načeloma enaka pravila v javnem in zasebnem sektorju
- zakon (ZEPDSV) ali izkazati, da OP potrebuje za izvrševanje pravic ali obveznosti iz DR ali v zvezi z DR (48. čl. ZDR-1)
- osebna privolitev le izjemoma, če zavrnitev soglasja nima posledic na DR oziroma delavčev pravni položaj
(npr. za namen letovanja v počitniških kapacitetah delodajalca, organizacija izleta tudi za družinske člane delavcev)
- Ne prisilitev!



NADZOR ZAPOSLENIH S SODOBNIMI TEHNOLOGIJAMI = OBDELAVA OP

- prihodi/odhodi (evidenčne kartice, biometrija)
- splošni video nadzor nad delom in gibanjem delavca (GPS)
- nadzor nad telefonskimi klici
- akustični nadzor (npr. snemanje sestankov)
- nadzor nad uporabo interneta (angl. *cyberslacking*)
- nadzor nad e-pošto
- nadzor nad lokacijo /gibanjem znotraj službenih prostorov
- nadzor nad gibanjem pri uporabi službenih vozil (npr. GPS)



Uredba (EU) 2016/679 EP in Sveta z dne 27.4.2016 o *varstvu posameznikov pri obdelavi OP in o *prostem pretoku OP ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES

ZVOP – 2?

OP = katerakoli informacija v zvezi z „določenim ali določljivim“ posameznikom. -->>

OP: spletni identifikatorji, ID piškotkov, IP naslovi, psevdonimni podatki
((spol+datum rojstva+poštna številka))



GDPR, člen 88

- (1) **DČ lahko v zakonu ali KP določijo podrobnejša pravila** za zagotovitev varstva pravic in svoboščin v zvezi z **obdelavo OP zaposlenih** v okviru zaposlitve, zlasti za namene zaposlovanja, izvajanja pogodbe o zaposlitvi, vključno z izpolnjevanjem obveznosti, določenih z zakonom ali KP, upravljanja, načrtovanja in organizacije dela, enakosti in raznolikosti na DM, zdravja in varnosti pri delu, varstva lastnine zaposlenih ali potrošnikov in za namene individualnega ali kolektivnega izvajanja in uživanja pravic in ugodnosti, povezanih z zaposlitvijo, ter za namene prekinitve delovnega razmerja..
- (2) Ta pravila vključujejo ustrezne in posebne **ukrepe za zaščito človeškega dostojanstva**, zakonitih interesov in temeljnih pravic posameznikov, s posebnim poudarkom na preglednost obdelave, prenosu OP v povezani družbi ali skupini podjetij, ki opravljajo skupno gospodarsko dejavnost ter sistemih spremljanja na DM.



Veljavna PRIVOLITEV po Splošni uredbi



DOKAZLJIVA

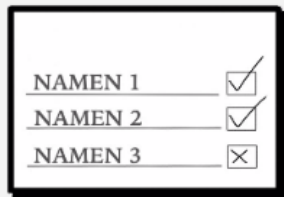
Dokazljiva je privolitev, ki omogoča, da jo lahko upravljavec kadarkoli izkaže na zahtevo nadzornega organa.



PROSTOVOLJNA

Prostovoljna je privolitev, ki:

- zagotavlja resnično izbiro in nadzor,
- NE izhaja iz razmerja nesorazmerne moči med upravljavcem in posameznikom (delovno razmerje, javna oblast itd.),
- NI pogoj za sklenitev pogodbe,
- jo lahko posameznik kadarkoli umakne,
- ne prinaša škodljivih posledic za posameznika, če je ne poda ali če jo umakne.



SPECIFIČNA

Specifična je privolitev, ki je podana za konkretno opredeljen namen.



INFORMIRANA

Informirana je privolitev, ki jasno pove:

- kdo je upravljavec,
- za kakšen namen se bodo podatki obdelovali,
- kateri podatki se bodo obdelovali,
- da lahko posameznik privolitev kadarkoli umakne,
- da ima pravico, da zanj ne velja odločitev, ki temelji zgolj na avtomatizirani obdelavi, vključno z oblikovanjem profilov,
- o morebitnih tveganjih pri prenosu osebnih podatkov v tretjo državo ali mednarodno organizacijo.



NEDVOUMNA

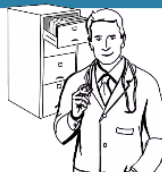
Nedvoumna je privolitev, ki je podana z izkazljivim in aktivnim dejanjem posameznika, ni domnevna.



Pravne podlage za javni sektor
člen 6 (1) Splošne uredbe

Primeri:

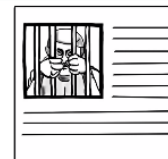
ZAKON
točka (c)



Podatki pacientov pri zdravstveni obravnavi.

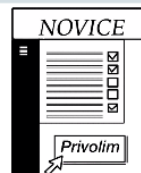
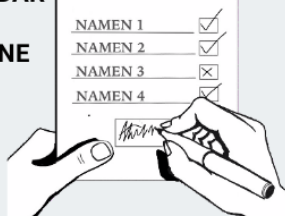


Podatki strank upravnih postopkov pri CSD.



Podatki o obsojencih iz kazenskih evidenc pri MNZ.

PRIVOLITEV, KADAR
NE GRE ZA
IZVAJANJE JAVNE
OBLASTI
točka (a)



Prijava na e-novice.

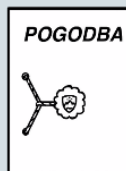


Sodelovanje v nagradni igri.



Objava fotografij učencev na spletu.

POTREBNA ZA
IZVAJANJE ALI
ZA SKLENITEV
POGODBE
točka (b)



Izvajanje pogodb na podlagi javnega naročila.



Izvajanje pogodb o najemu prostorov.

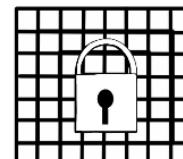


Delo po pogodbi zunaj delovnega razmerja.

POTREBNO ZA
IZVAJANJE
JAVNE NALOGE
točka (e) v povezavi s
9/IV členom ZVOP-1



Pošiljanje obvestil za javnost na službene e-naslove novinarjev.



Varovanje omrežja.



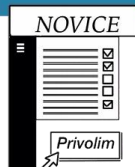
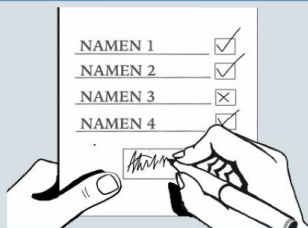
Preprečevanje goljufij.



Pravne podlage za zasebni sektor, ko obdeluje običajne osebne podatke člen 6 (1) Splošne uredbe

Primeri:

PRIVOLITEV
točka (a)



Prijava na prejemanje e-novic.

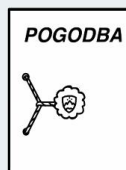


Sodelovanje v nagradni igri.

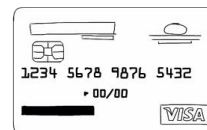


Objava osebnih podatkov na spletu.

OBDELAVA JE POTREBNA ZA SKLENITEV ALI ZA IZVAJANJE POGODBE
točka (b)



Posameznik izvede spletni nakup.

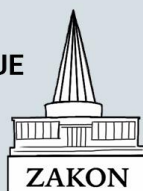


Nakup v veleblagovnici z bančno kartico.



Delo po pogodbi zunaj delovnega razmerja.

ZAKON ALI IZVAJANJE JAVNIH NALOG
točki (c) ali (e)



Podatki zaposlenih na podlagi Zakona o delovnih razmerjih.

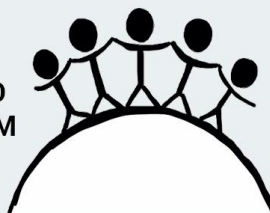


Podatki komitentov bank na podlagi Zakona o bančništvu.

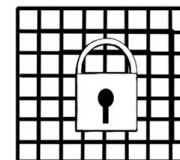


Podatki zavarovancev na podlagi Zakona o zavarovalništvu.

ZAKONITI INTERESI, KI PREVLAJAJO NAD INTERESOM POSAMEZNIKA
točka (f)



Pošiljanje obvestil za javnost na službene e-naslove novinarjev.



Varovanje omrežja.



Preprečevanje goljufij.



VIDEONADZOR

(108-111. čl. trenutnega predloga ZVOP- 2 –
končne dikcij še ni)

Obrazloženo pisno odločitev sprejme predstojnik.

Obvestilo: da se izvaja videonadzor, kdo ga izvaja, tel. št. (za informacije kje in koliko časa se posnetki hranijo)

Rok hrambe: največ 6 mes., če zakon ne določa drugače.

Prepovedan: v dvigalih, sanitarijah, slačilnicah in drugih podobnih prostorih, kjer lahko posameznik utemeljeno pričakuje višjo stopnjo zasebnosti.

Sledljivost za vsak vpogled ali uporabo posnetkov: revizijsko sled se hrani 5 let, razen če drug zakon določa drugače.

Če zakon ne določa drugače, se ZVOP-1 uporablja za vse vrste videonadzora, tudi ko se z videonadzorom zgolj **spremlja neposredno dogajanje pred kamerami.**



DOSTOP V SLUŽBENE PROSTORE



***Potrebno** za varnost ljudi ali premoženja, za ***nadzor** vstopa ali izstopa v/iz službenih oz. poslovnih prostorov ali ***zaradi** narave dela možnost ogrožanja zaposlenih.

NE SNEMATI: notranjosti stanovanjskih stavb, ki nimajo vpliva na dostop do teh prostorov in ne snemanje vhodov v stanovanja.

Pisno obvestilo vseh zaposlenih, ki opravljajo delo v nadzorovanem prostoru.



Videonadzorni posnetek - odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga?

Je videonadzorni posnetek: zaposleni odtujeval predmete (zbirni center komunalnega podjetja), veljaven dokaz o kršitvi pogodbe o zaposlitvi?

- Sodišče v pravnem postopku (torej tudi v delovnem sporu) praviloma ne sme uporabiti dokazov, ki bi bili pridobljeni s kršitvijo ustavno zajamčenih človekovih pravic in temeljnih svoboščin.
- Videonadzor se lahko brez predhodne obveščенosti izvede le izjemoma, le če obstaja utemeljen sum storitve KD (seznanitev 77. čl. ZVOP-1).
- Sodba Vrhovnega sodišča (VII Ips 2/2018, 30.5.2018): V pravnem postopku sodišče praviloma ne sme uporabiti dokazov, pridobljenih s kršitvijo ustavno zajamčenih pravic, a to ni absolutno. Izvedba dokaza, pridobljenega s kršitvijo pravice do zasebnosti, je v pravnem postopku lahko dopustna, če za to obstajajo posebej utemeljene okoliščine + izvedba dokaza mora imeti prav poseben pomen za izvrševanje neke druge ustavne pravice – upoštevati načelo sorazmernosti in skrbno presoditi kateri pravici se da prednost. Detektiv v predal nastavljal napravo za male tatove (ponarejeni in označeni bankovci + avdio-video posnetek)



VIDEONADZOR V DELOVNIH PROSTORIH

- Le če **nujno potrebno** za varnost ljudi ali premoženja ali za varovanje TP/PS, teh namenov pa ni možno doseči z milejšimi sredstvi + le glede tistih delov in prostorov v obsegu, kjer je treba varovati te interese.
- Vpogled/uporaba/posredovanje le za te namene, razen če zakon določa.
- Spremljanje neposrednega dogajanja pred kamerami (pod zgornjimi pogoji) le, če izvaja pooblaščen varnostno osebje ali drugo posebej pooblaščen in usposobljeno osebje upravljavca.
- **Zaposlene prej pisno obvestiti** + delodajalec se posvetuje z reprezentativnimi sindikati ter svetom delavcev/delavskim zaupnikom, če obstajajo. Posvetovanje **30 dneh** oz. v daljšem roku kot določi delodajalec. To ne velja na področju obrambe, OVS dejavnosti države in varovanja TP: T, ST.
- Poslovne stavbe: le če za **> 70% solastniških deležev** na skupnih delih.



LAŽNE IN NEDELUJOČE VIDEO KAMERE?



REPUBLIKA SLOVENIJA
UPRAVNA ENOTA LJUBLJANA

Tobačna ulica 5, 1000 Ljubljana

T: 01 306 30 00

F: 01 306 32 02

E: ue.ljubljana@gov.si

www.upravnaenota.gov.si/ljubljana/

OBVESTILO

Cenjene stranke obveščamo, da imamo v prostorih Sektorja za upravne notranje zadeve nameščene kamere, vendar niso vključene.

Saška Tivadar univ. dipl. prav.
VODJA SEKTORJA





Z obdelavo **biometričnih značilnosti** se ugotavljajo/primerjajo lastnosti, ki omogočajo **identifikacijo / preveritev identitete**.

Predlog ZVOP-2:

V javnem sektorju: le če **zakon** določa, če **nujno za** varnost ljudi ali premoženja, za varovanje TP/PS ali za identifikacijo pogrešanih ali umrlih in tega ni možno doseči z milejšimi sredstvi.

Tudi za vstop v stavbo / dele stavbe in evidentiranje prisotnosti zaposlenih na delu, a šele po odločbi IP.



V zasebnem sektorju: le če to **nujno za** opravljanje *dejavnosti,
*varnost ljudi ali premoženja, varovanje * TP / PS.

Le v svojih prostorih in nad svojimi zaposlenimi in nad zaposlenimi pri pogodbenih partnerjih (!), če prej pisno obveščeni.

Nad svojimi strankami le, če za te namene to določa drug zakon ali pogodba ali pisna privolitev strank, določena v zakonu.

Pošlje predlog za uvedbo na IP (opis + razlogi) – **IP odloči** (dovoli/ne dovoli) v 2 mesecih. Odločba IP pa ni potrebna, če so biometrične značilnosti ali njihove matematične pretvorbe vedno pod nadzorom posameznika, ki je za izvedbo teh ukrepov dal privolitev.



Pregled prakse IP

V praksi se želi uvesti biometrijo predvsem zaradi:

1. varovanja prostorov, kjer velja strožji režim varovanja (skladišča, trezorji, poslovni prostori, informacijski prostori)
2. evidentiranja prisotnosti zaposlenih na delu
3. praktičnih/ekonomskih vidikov biometrija kot nadomestka za druge metode identifikacije/avtentikacije.





Praksa IP – **pozitivne** odločbe

- vstop v trezor banke
- vstop v skladišče, ki hrani narkotike
- vstop v prostore, kjer se nahajajo bančne kartice
- vstop v prostor, kjer se nahaja strežnik z OP
- vstop v prostor, kjer se hranijo PS
- evidentiranje prisotnosti na delovnem mestu, kjer sevanje



Praksa IP – negativne odločbe

- kontrola vstopa v poslopje zaradi varovanja PS v celotnem poslopiju;
- evidentiranje delovnega časa brez upravičenega, resnega, utemeljenega in z dokazanega razloga za uvedbo biometrije - zgolj “pravilno” štetje ur ne upraviči uvedbo;
- sledenje “sodobnim trendom”;
- zaradi zahtev lastnikov iz tujine, prakse v matični družbi...



ZEPDSV (7. in 12. člen, 4 evidence in nabor OP)

- Evidenca o zaposlenih delavcih
- Evidenca o stroških dela
- Evidenca o izrabi delovnega časa
- Evidenca o oblikah razreševanja kolektivnih delovnih sporov pri delodajalcu

Nameni evidenc: *za uveljavljanje pravic iz sistema socialnega zavarovanja in socialnega varstva, *statističnega spremljanja in *inšpekcijskega nadzora.



OBDELAVA OP V DELOVNEM RAZMERJU

48. člen ZDR-1

OP zaposlenega se v DR lahko obdelujejo le, ČE

določeno v zakonu
(ZDR ali drug, npr. ZJU)

potrebno zaradi uresničevanja pravic in
obveznosti iz DR ali v zvezi z DR



Zasebnost na DM

Redka sodna praksa v RS:

- 1.) sodišče po ZPP dovolilo zavarovanje dokazov na službenih računalnikih in telefonih nekaterih zaposlenih.
- 2.) obsodba za KD neupravičene osebne preiskave (136. čl. KZ-1) vodje, ki je delavki odvzel gsm in pregledal vsebino.
- 3.) Okrajno sodišče v prekrškovnem postopku pritrdi IP: preusmeritve e-pošte in uporaba službenega e-naslova po prenehanju DR = nezakonito, je kršitev ZVOP-1 (globa) – NE zadostuje le strinjanje bivše zaposlene, ampak tudi vseh pošiljateljev na ta e-naslov (=OP).

Ukinitev e-naslova + avtomatski odzivnik + nov kontakt



Preusmerjanje ali prebiranje e-pošte (tudi bivših) zaposlenih

- Če delodajalec po koncu DR preusmeri e-naslov na drug naslov v podjetju: krši 8. čl. ZVOP (=ni podlage v zakonu);
- globa: 4170 e za p. osebo in 830 e za odg. osebo za vsakega oškodovanca (=vpogled v OP pošiljateljev in naslovnikov);
- vpogled/prebiranje e-pošte delavca brez vednosti in soglasja: **KD Kršitve tajnosti občil** (150. čl. KZ).

Kdaj delodajalec sploh lahko vpogleda v delavčevo pošto?

- Le izjemoma: če to nalaga zakon ali posebne okoliščine: npr. smrt delavca (a sorazmerno, če oceni, da res službena pošta).
- IP svetuje delodajalcem: pridobite sodno odredbo, sicer izjemoma delajte to sporazumno, če ne gre pa komisijsko – v komisiji naj sodeluje tudi predstavnik zaposlenih ali sindikata!



Kako naj torej delodajalec postopa ob prenehanju DR – rešitve:

- delavčev e-naslov naj nemudoma blokira,
- lahko v nastavitvah e-predala uredi samodejni odzivnik npr. za 3-6 mes., ki obvesti pošiljatelja o koncu DR + kam naj pošiljatelj pošlje mail.

Nikoli preusmeritev na drug e-naslov (svoj ali drugega delavca).



Lahko delodajalec, ki plačuje mobitel, od operaterja zahteva prometne podatke: vhodni/izhodi klici, čas klicev....?

Delodajalec lahko za namene nadzora porabe na službenem mobitelu dobi **višjo stopnjo razčlenjenega računa**, a le če delavci **prej obveščeni s pravili** uporabe službenega telefona in so se po prekoračitvi limita, ko so bili na to opozorjeni, odločili, da presežka ne bodo plačali sami, ampak da bodo dokazovali, da so bili klici v povečanem obsegu potrebni za izvedbo delovnih nalog – torej v korist delodajalca.

Prekrijejo se zadnja 3 mesta klicanih števil (139. čl. ZEKom-1) fizičnih oseb.

Operater razčlenjeni račun posreduje uporabniku, ki lahko tel. št. klicev, opravljene za zasebne namene, na računu prekrije.



Pravica do zasebnosti na delovnem mestu v EU

- **Konvencija Sveta Evrope** o varstvu posameznikov glede na avtomatsko obdelavo osebnih podatkov, 28.1.1981
- [Priporočilo o varstvu OP v zvezi z zaposlovanjem](#), 1.4.2015
- **Direktiva 2002/58/ES** EP in Sveta o obdelavi osebnih podatkov in varstvu zasebnosti na področju elektronskih komunikacij (Direktiva o zasebnosti in elektronskih komunikacijah) in 2009/36

Ključni test: **utemeljeno pričakovanje zasebnosti (Katz, 1967)**

- Evropa / ZDA (razlike)
- Obveznost delodajalca, da zaposlene **obvesti o možnosti** nadzora.



ZASEBNOST NA DELOVNEM MESTU - ESČP

1.) Halford v. United Kingdom (20605/92): Poseg v komunikacijsko zasebnost je nedopusten, če lahko prizadeti v konkretnem primeru in na podlagi vseh okoliščin pri svojem komuniciranju razumno pričakuje določen prostor zasebnosti in če je to njegovo pričakovanje upravičeno. Policija je nadzorovala službeni telefon svoje uslužbenke, da bi zbrala gradivo/dokaze za svojo obrambo v postopku.

ESČP je izrecno zapisalo, da zaposleni na delovnem mestu upravičeno pričakuje zasebnost.



2.) Copland v. United Kingdom (62617/00): Meje posega v delavčevo zasebnost pri komuniciranju s službenimi sredstvi (e-pošta, internet).

Široko polje zasebnosti, neupravičen poseg, ker ni bila vnaprej opozorjena kdaj in v kakšnih primerih lahko delodajalec nadzora e-pošto.



3.) **KÖPKE v. Nemčija** – prikriti videonadzor za dokazovanje kraje

ESČP: takšen nadzor je lahko **pod določenimi pogoji** tudi zakonit, če

- obstoji **utemeljen sum storitve KD** zaposlenega,
- tega suma **ni mogoče preveriti drugače** ali vsaj ne brez velikih stroškov, naporov ali porabe časa,
- **se nadzor časovno, prostorsko in glede oseb ustrezno omeji,**
- uporaba posnetkov **izključno za obravnavo določenega KD** (v disciplinskem postopku/sodnem postopku).

Namen prikritega nadzora sme biti le v preiskavi konkretnega in resnega incidenta (dlje časa trajajoče evidentne kraje zaposlenih).



4.) Barbulescu v. Romunija (ESČP, 12.1.2016) – zadnji ključni case ESČP, ki dejansko to ni: iz sodbe NE izhaja splošna pravica delodajalcev do nadzora zasebne spletne komunikacije zaposlenih – ESČP dejanj delodajalca sploh ni presoјalo.

Ing. Barbulescu je po navodilu delodajalca odprl Yahoo! Messenger račun za namene komuniciranja s strankami, delodajalec pa je z nadzorom komunikacije ugotovil, da je v službenem času preko službenega računalnika ta račun uporablja za komunikacijo z zaročenko – to je razlog za odpustitev – ker nacionalni sodišči nista ugotovili delodajalčevih kršitev delovnopravne zakonodaje, je šel na ESČP, to pa je presoјalo le ustreznost postopanja sodišča glede delovno pravne zakonodaje (razlogi za odpust: laž, kršitev delovnih obveznosti).

Kako so utemeljili?: -----→>>>



- BARBULESCU je bil jasno, vnaprej obveščen o prepovedi uporabe računa za zasebne namene
- „Monitoring of an employee’s use of the Internet and his resulting dismissal **was justified**“:
 - v tem konkretnem primeru, konkretnih okoliščinah,
 - ni primerno posploševati, ker:
 - **Zaposleni je dal pisno izjavo, da je klepetalnik uporabljal le v službene namene; nadzor delodajalce zato pričakovan in razumen**

Šele Veliki Senat ESČP mu je ugodil!!

- Sodba ne spreminja situacije pri nas



- Delodajalec mora pred začetkom izvajanja določenega nadzornega ukrepa izkazati, da je ukrep nujen in sorazmeren,
- delodajalec mora zaposlene o načinu (možnostih) dopustnih izrednih oblik nadzora vnajprej ustrezno obvestiti,
- v kritičnih primerih (disciplinski, kazenski postopek, nevarnost da delavec iznaša PS) pa IP predlaga, da se prej pridobi sodna odredba za zavarovanje dokazov: v RS je komunikacijska zasebnost močno varovana s **37. čl. Ustave RS (Varstvo tajnosti pisem in občil)**:

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



Case Barbulescu – primerjava s Slovenijo

- ESČP najprej žal ni razvilo svoje prakse glede pričakovane zasebnosti pri rabi službenih komunikacijskih sredstev, ampak je presojalo le, ali je država Romunija v okviru 8. člena EKČP ustrezno ravnala v sodnih postopkih pred delovnimi sodišči.
- Sodba nikakor ne pomeni, da je delodajalec upravičen splošno nadzirati delavčevo zasebno komunikacijo na DM ali nadzirati rabo (vsebino, prometne podatke), službenega računalnika, e-pošte, službenih ali BYOD naprav, razen res izjemoma, ko to posebej utemeljeno.

Kako torej postopati pri obdelavi delavčevih OP (izpisi klicev, vpogled v službeno e-pošto, nadzor službenega računalnika): →>>>



Višje delovno in socialno sodišče – praksa:

1.) Pdp 49/2011 - Nedopusten vpogled v e-pošto zaposlenega;

Ustavno zagotovljena tajnost pisem in občil iz 37. člena Ustave, velja tudi za e-sporočila, shranjena v obliki datotek na trdem disku računalnika.

Ni namreč moč šteti, da bi se toženec s tem, ko naj bi e-sporočila shranil na trdem disku, s konkludentnim ravnanjem odpovedal pravici do zasebnosti, ker je bil dostop do teh datotek mogoč brez posebnega gesla. Le če bi toženec podal izrecno soglasje, da tožnik lahko uporabi te datoteke, bi jih bilo dopustno upoštevati kot dokaz v pravdi. Ni možno primerjati shranjene datoteke s pismi in listinami v fizični obliki na službeni mizi, ki jih delavec ob prenehanju DR zavestno oz. vedoma preda delodajalcu v nadaljnjo uporabo.

----->> povsem nasprotno stališče istega sodišča:



2.) Pdp 69/2015 - Dopusten vpogled v e-pošto zaposlenega;

E-pošta, ki jo delavec pošilja v imenu delodajalca in s katero komunicira s strankami toženca, ni pošta, ki bi sodila v okvir zagotovljenega varstva zasebnosti. Zato ima delodajalec vedno pravico pregledati komunikacijo, ki jo je imel delavec v okviru opravljanja delovnih nalog.



Interni akti - priporočila (1)

- Interni akti zaposlenim **znani vnaprej**.
- TN: **Popolnost, transparentnost, natančnost, nedvoumnost, zakonitost, ustavna dopustnost.**
- **Določeni postopki** ob vračilu službene opreme, kartice za vstop, mrežni tiskalniki, nadomeščanja (bolniške, izredni primeri...)
- delavcem dati **orodja za ločevanja zasebnega in službenega dela**
 - npr. mape “Zasebno” (pri pošti in na pomnilniških medijih)
 - naknadno ločevanje službenega in zasebnega pogosto ni možno

Komunikacija med pravnimi službami in IT oddelki je nujna!



Priporočila – kako ravnati? (2)

- Če sum storitve **kaznivega dejanja**
 - naj le **zavaruje dokaze** in **NE prevzema vloge pristojnih organov** (da ni uničevanja dokazov, nezakonitih preiskav in posegov v pravice zaposlenih) – zapečatite!
 - pokličite organe pregona
- **Civilno-pravna razmerja**
 - posebna pozornost glede zasebnosti **komunikacij!**
 - tudi v pravnih postopkih so že bile izdane odredbe za preiskavo nosilcev podatkov
 - pravna pomoč
- **Disciplinske, interne kršitve**
 - ali pregon res pretehta nad tveganji?



Priporočila (3)

Mobilni / službeni telefoni: delodajalec naj določi limit

- če posameznik prekorači limit, naj sam pridobi razčlenjeni račun in nato dokazuje službeno porabo
- če prekoračitve limita ni naj se **NE** preverja seznama klicev

Mrežni tiskalniki /multifunkcijske naprave:

- tudi tiskalniki lahko ustvarjajo zbirke OP uporabnikov: hramba podatkov o naslovu dokumenta, URL spletne stani ipd.
- problem zasebne porabe: določitev limita tiskanja (npr. vezava na uporabniško kartico, x strani glede na DM), odobritev za povečan obseg tiskanja
- podobno priporočilo kot pri mobilnih telefonih



Priporočila (4)

- **E- pošta in dostop do interneta**
 - tehnično omejevanje vnaprej, ne pa naknadno preverjanje!
 - npr. omejevanje določenih URL naslovov, velikost in formata priponk
 - pozor pri preusmeritvah!
 - ne preusmeritev, priporočljiv avtomatski odgovor
 - razen če je podana privolitev uporabnika predala
 - Bcc
- **Seznam obiskanih spletnih strani po uporabniku = zbirka OP!**
- **Primeri nedopustnih določb:**
 - »Uporaba interneta s strani zaposlenih se lahko nadzira«,
 - »V okviru rednih vzdrževalnih pregledov ali po naročilu odgovorne osebe informatik pregleduje dostope posameznikov do različnih spletnih naslovov in izdela poročilo pregleda dostopanja do spleta.«



Kdaj je poseg v e-pošto zaposlenega dopusten?

1. če izpolnjeni pogoji iz 37. čl. Ustave RS (zakon, sodna odredba, za določen čas, nujno za kazenski postopek ali varnost države).

2. s soglasjem vseh udeležencev komunikacije

Odstopanja:

- tudi po ZPP že izdane odredbe za preiskavo nosilcev podatkov
- pooblastila v postopkih za varstvo konkurence (ZPomK)
- v izjemnih situacijah, npr.:
 - smrt posameznika, podatki v njegovem predalu e-pošte, nujni za poslovanje organizacije, lahko povzročijo veliko poslovno škodo, podatkov ni mogoče pridobiti drugače
 - odredba sodišča,
 - komisijski in zapisniško opravljen dostop, revizijska sled,
 - upoštevanje sorazmernosti (samo tisto, ker nujno);
- neizogibno nujen poseg zaradi varnosti.



Primeri kršitev v praksi IP

Nezakonita obdelava OP o prejeti in poslani e-pošti (ZVOP-1)

- 4170 EUR za pravno osebo in 830 EUR za odgovorno osebo

Nadzor uporabe obiskanih spletnih naslovov po uporabnikih

- 4170 EUR za pravno osebo in 830 EUR za odgovorno osebo

Branje e-pošte nekdanjih sodelavcev (=vsebina)

- KD:
 - kršitve tajnosti občil,
 - zlorabe osebnih podatkov in
 - napada na informacijski sistem.
- denarna kazen ali zapor do 1 oziroma 2 let,
- sodišče je že sledilo DT in prisodilo denarno kazen (primer: 6000 eur).



Lahko delodajalec sledi delavca z GPS?

Kdaj je sledenje z GPS zakonito:

- pravna podlaga (načelo zakonitosti).
- seznanitev zaposlenih (načelo transparentnosti).
- sorazmernost (zavarovanje življenja in večje premoženjske vrednosti + ni mogoče doseči z milejšimi ukrepi).
- ustrezno varovanje podatkov.
- čimkrajši roki hrambe + jasno določen namen obdelave OP.

Sledenje z GPS pa ni dopustno, če:

- ni dovolj informacij za oceno (ne)sorazmernosti.
- isti cilj možno doseči z drugimi sredstvi.
- prevelik poseg v zasebnost.





Kako naj delodajalec ravna pri uvajanju GPS?

1.) Opredeli cilje / težave

2.) Kako bi uporaba GPS v praksi sploh rešila težave:

- kako konkretno bi dosegli te cilje,
- predviden način delovanja GPS,
- kdo bo obdeloval podatke + zasledovani namen GPS,
- obseg zbranih podatkov,
- čigavi OP bodo obdelovani (vozniki, kurirji, oskrbovanci v domovih za ostarele, taksisti, otroci, kupci izdelkov ipd.),
- kje bo GPS nameščen (npr. v določenih vozilih),
- druge okoliščine, ki imajo vpliv na oceno sorazmernosti (npr. varovanje posebno vrednega premoženja)



3.) Ali je uporaba GPS nujna + ali bi lahko milejši ukrepi

4.) Kako bodo seznanjeni uporabniki

- način delovanja naprave,
- nameni uporabe naprave,
- omejitve dostopov in uporabe podatkov,
- roki hrambe podatkov...

5.) Čimveč varovalk

- npr. kratki roki hrambe,
- ločevanje podatkov: lokacija - oseba.



6.) Na kateri pravni podlagi bodo obdelovani OP

7.) Ustrezno zavarovanje OP

8.) Urediti pogodbeno obdelavo OP, če ta bo

9.) Smernice/mnenja IP



Uporaba GPS je bila ocenjena kot sorazmerna za sledenje:

- kamionom pogodbenih partnerjev
- cisternam za prevoz goriva
- poštnih pošiljk

POZOR: konkretne situacije se lahko bistveno razlikujejo!



Uporaba GPS je bila ocenjena kot nesorazmerna/ni dovolj informacij za oceno sorazmernosti, za sledenje:

- uporabe vseh službenih vozil
- vozilom šole vožnje
- občinskim redarjem
- raznašalcem časopisov
- zaposlenim v čistilnem servisu
- plugom za sneg
- v domu za starejše osebe

POZOR: konkretne situacije se lahko bistveno razlikujejo!



- **Na kaj mora paziti delodajalec?**
 - kje vse (hote ali nehote) zbira podatke o zaposlenih?
 - kaj vse je zbirka OP? (npr. podatki o prehodih vrat s kartico.)
- **Vedno se mora vprašati oz. poskrbeti:**
 - ali zbirka OP!
 - nameni?
 - sorazmernost?
 - rok hrambe?
 - obveščенost zaposlenih

Date	Time	Value
03/09/2009	04:10PM	847
03/09/2009	04:06PM	107
03/09/2009	03:51PM	1158
03/09/2009	03:47PM	37
03/09/2009	03:46PM	40
03/09/2009	03:43PM	1461
03/09/2009	03:15PM	618
03/09/2009	03:03PM	320



Hvala za pozornost!

gp.ip@ip-rs.si