



Foto: Tadej Kreft

## Z osebnimi podatki ravnajte previdno

**Najpogostejše kršitve s področja varstva osebnih podatkov so povezane z elektronsko pošto zaposlenih, telefonskimi klici in neutemeljenim sledenjem zaposlenim.**

Polona Fink Ružič, Prava služba GZS



svetovalec

**Delavec mora biti vnaprej opozorjen, kdaj in v kakšnih primerih mu delodajalec lahko sledi z GPS napravami, mobilnimi telefoni, ipd.**

### 1. Vpogledi v elektronsko pošto zaposlenih in nadzor nad rabo interneta

Delodajalec ima pravico izvrševati pravice, ki izhajajo iz lastninske pravice, hkrati pa mora varovati zasebnost delavca. Če delavec o možnostih takšnega posega ni bil vnaprej obveščen, bo imel delodajalec težave z obrazložitvijo posega v službeno elektronsko pošto zaposlenega.

Nujen je dogovor med delodajalcem in zaposlenim o načinu uporabe službene elektronske pošte in o pogojih, pod katerimi lahko delodajalec vpogleda v njo. Priporočljivo je sestaviti pisni dogovor z vnaprej jasnimi pravili.

Kljub dogovoru mora biti poseg v komunikacijsko zasebnost utemeljen za konkreten primer preiskovanja domnevnih kršitev delavca in v skladu z načelom sorazmernosti, ki pomaga pretehtati, katera pravica je v dani situaciji močnejša od druge.

### 2. Neutemeljen nadzor nad telefonskimi klici zaposlenih

Delodajalci se morajo načela o zbiranju zgolj nujnih osebnih podatkov držati tudi pri nadzoru zaposlenih. Informacijski pooblaščenec opozarja, da delodajalec ne sme prosto, prek t. i. razčlenjenega računa, preverjati, koga je zaposleni klical. Zaposleni mora imeti možnost pojasniti, koliko je bilo službenih in koliko zasebnih klicev. Pred tem je treba določiti delavčev limit porabe na konkretni telefonski številki. Najlažje je, če delodajalec določi vsoto, do katere lahko zaposleni telefonira (enako velja tudi v primerih, ko zaposleni uporablja službeni mobilnik za zasebno uporabo), presežek pa plača zaposleni.

### 3. Neutemeljeno sledenje zaposlenim z GPS napravami, mobilnimi telefoni, ipd.

Delodajalec ima lahko legitimne razloge za sledenje vozilom iz svojega voznega parka, pri čemer pa je treba presojati način uporabe navedene tehnologije z vidika varstva osebnih podatkov, zlasti če je možna uporaba vozila tudi v zasebne namene in izven delovnega časa.

Tudi v tem primeru velja, da mora biti delavec vnaprej opozorjen, kdaj in v kakšnih primerih delodajalec lahko takšen nadzor izvaja. Praviloma je uporaba službenih vozil predpisana v notranjem aktu organizacije, kjer mora biti uporaba kakršnekoli tehnologije za sledenje vozilom natančno oprede-

ljena. Z aktom morajo biti seznanjeni vsi oz. vsaj delavci, ki imajo pravico do uporabe službenih vozil. Podatki se lahko uporabljajo le za vnaprej jasno določene namene oz. primere.

Pri uporabi tehnologije GPS obstaja možnost, da pri delodajalcu nastaja evidenca osebnih podatkov, ki je varovana z ZVOP-1. Postavljata se vprašanji, kdaj in pod katerimi pogoji sme delodajalec vzpostaviti tovrstne evidence in za kakšen namen.

Ker ne gre za evidence, izrecno navedene v zakonodaji, mora delodajalec natančno izkazati, zakaj podatke potrebuje. Če tega ne izkaže, jih od delavca ne sme zahtevati ali pridobivati od drugih.

Kdaj je uvedba tehnologije GPS nujno potrebna, se presoja od primera do primera. Predvsem je treba presoditi sam namen, ki ga zasleduje delodajalec. Ta mora biti resen, utemeljen ter podprt z dovolj dokazi. Zgolj pavšalno navajanje, zakaj je uvedba nujno potrebna, ni dovolj. Delodajalec mora ugotoviti tudi, ali bi isti namen lahko dosegel z ukrepi, ki manj posegajo v zasebnost, svobodo gibanja in dostojanstvo delavcev.

Tovrstna tehnologija se ne bi smela uporabljati samo zaradi enostavnega načina uporabe ali zaradi preprečevanja zlorabe uporabe službenih vozil. Potrebni bi bili dokazi, da se dogaja takšna zloraba in da to predstavlja problem, ki ga ni moč rešiti drugače. <sup>gg</sup>

\*Povzeto s spletnih strani in gradiv Informacijskega pooblaščenca.



Foto: Depositphotos

Pravni portal  
GZS

