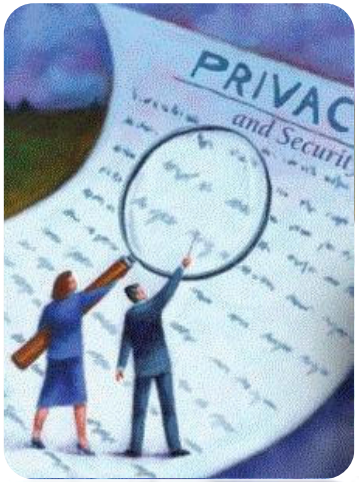
ZASEBNOST NA DELOVNEM MESTU

Mojca Prelesnik,
informacijska pooblaščenka
Oktober, 2017



VARSTVO TAJNOSTI PISEM IN DRUGIH OBČIL (37. čl. Ustave)

Zagotovljena je tajnost pisem in drugih občil.

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

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.

Prometni podatki so del komunikacijske zasebnosti (=povezava: 37. čl.– sodišče, in 38. čl. – IP, kdaj so posegi dopustni?) - potrebna SODNA ODREDBA

Ustavno sodišče Up-106/05, 2008:
Za poseg v komunikacijsko zasebnost je potrebna sodna odredba, prometni podatki pa so del vsebine komunikacije in torej tudi del komunikacijske zasebnosti.

Odredba sodišča + zakon + omejeni nameni: Slo, Gr, Est, Bolg

Odredba sodišča + zakon: Ita, Litva in Nizozemska

Le zakon: ostale EU države

KAJ JE OSEBNI PODATEK?

Katerikoli podatek, ki se nanaša na posameznika, ne glede na obliko, v kateri je izražen - če je iz njega mogoče sklepati na oziroma prepoznati določeno **fizično osebo – posameznika.**
Določen / določljiv!

e-naslov, fotografija, reg. št. avta, tel. št., št. TRR, glas ….

Pojmi: občutljivi OP, upravljavec zbirke OP, obdelava OP.

OBDELAVA OSEBNIH PODATKOV

8. člen ZVOP-1: splošna pravna podlaga

OP se lahko obdelujejo le, če njihovo obdelavo in njihov nabor **določa zakon ali** če je za obdelavo določenih OP **podana osebna privolitev posameznika.**

Namen obdelave OP mora biti določen v zakonu, v primeru obdelave na podlagi osebne privolitve pa mora biti posameznik predhodno pisno ali na drug ustrezen način seznanjen z namenom obdelave OP.

OBDELAVA OP V JAVNEM SEKTORJU – 9. čl. ZVOP

- obdelavo in OP določa zakon;
- osebna privolitev le, če tako določa zakon;
- obdelava zaradi izvrševanja pogodbe (poseben namen);
- izjema: nujno za izvrševanje zakonitih pristojnosti + ni posega v upravičen interes posameznika.



OBDELAVA OP V ZASEBNEM SEKTORJU – 10. čl.

- obdelavo in OP določa zakon;
- osebna privolitev;
- če sklenjena pogodba ali na podlagi posameznikove pobude v fazi pogajanj za sklenitev pogodbe, če je obdelava OP potrebna in primerna.
- izjema: nujno za izvrševanje zakonitih interesov zasebnega sektorja+ ti interesi očitno prevladajo nad interesi posameznika.



NADZOR NAD ZAPOSLENIMI = 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, pod pogojem, da 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 NAD ZAPOSLENIMI = OBDELAVA OP

- osebnostno, psihološko testiranje, lastnosti, prepričanja (vera)
- prihodi/odhodi (evidenčne kartice, biometrija)
- splošni video nadzor nad delom in gibanjem delavca
- nadzor nad telefonskimi klici
- akustični nadzor (npr. snemanje sestankov)
- nadzor nad uporabo interneta (angl. c*yberslacking*)
- nadzor nad e-pošto
- nadzor nad lokacijo /gibanjem znotraj službenih prostorov
- nadzor nad gibanjem pri uporabi službenih vozil (npr. GPS)
- nadzor nad prehrano
- nadzor nad oblačenjem, obnašanjem in druženjem delavcev

VIDEONADZOR

1. Dostopa v službene/poslovne prostore (75. čl.):
- če treba za *varnost ljudi/premoženja, *nadzor vstopa/izstopa v službeni prostor, * zaradi narave dela možnost ogrožanja zaposlenih.

2. V večstanovanjskih stavbah (76. čl.):
- pisna privolitev > 70% solastnikov
- le nadzor nad dostopom in skupnimi prostori,
- NE: vhodi v stanovanja, ne prek CCTV, spleta.

3. V delovnih prostorih (77. čl.):
- le izjemoma, če nujno za varnost ljudi/premoženja, varovanje TP/PS + tega ni mogoče doseči z milejšimi sredstvi in le v teh prostorih.

VIDEONADZOR NA DELOVNEM MESTU

- nujen za varnost ljudi/premoženja, varovanje TP/PS
- tega namena ni moč doseči z milejšimi sredstvi
- lahko le v tistih delih prostorov, kjer je potrebno varovati interese iz 1.alinee
- delavci pisno vnaprej obveščeni o izvajanju
- prej posvet z reprezentativnim sindikatom
- se ne sme izvajati v delovnih prostorih izven DM, zlasti ne v garderobah, dvigalih in sanitarijah.

VPRAŠANJA PRI VIDEONADZORU

Ali slepe (oz. nedelujoče) kamere štejemo pod videonadzor? NE.

Imajo posamezniki pravico zahtevati kopijo posnetka, kjer se nahajajo? DA, a le del kjer so oni. Ostale OP anonimizirati!!

Videonadzor vhodov v stavbo, ki je hkrati poslovna in stanovanjska? DA, a je treba upoštevati 75. in 76. člen ZVOP-1.

Ali lahko videokamera ob blagajni snema tudi PIN kode? NE.

Je panoramsko snemanje dovoljeno? DA, če nizka resolucija.

Kdaj lahko organ snema svoje seje?

Če to jasno in nedvoumno določeno v svojem internem aktu, ki je javno dostopen – v njem mora biti tudi določen namen snemanja, rok hrambe, zavarovanje, javnost – da/ne.

Ureditev prepuščena organu (4. odst. 9. čl. ali 3. odst. 10. čl.).

Javnost ureditve = seznanitev posameznikov - tudi zaposlenih!

Nameni snemanja so zelo različni: nekateri organi ne snemajo, nekateri snemajo pa nimajo urejeno v poslovniki (=kršitev), snemanje le za pripravo magnetograma in potem uničenje, nimajo določenih rokov hrambe (=kršitev), zelo različni roki hrambe, za objavo na spletni strani, lokalni TV ….

Biometrične značilnosti so takšne telesne, fiziološke ali vedenjske značilnosti, ki jih imajo vsi posamezniki, so pa edinstvene in stalne za vsakega in je možno z njimi določiti posameznika, zlasti z uporabo prstnega odtisa, posnetka papilarnih linij s prsta, šarenice, očesne mrežnice, obraza, ušesa, DNK, značilne drže.

Biometrične značilnosti so občutljivi OP, če je z njihovo uporabo mogoče določiti posameznika v zvezi s kakšno od okoliščin iz 19. tč. 6. člena ZVOP-1.

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

V javnem sektorju: le če **zakon** določa, če nujno za varnost ljudi ali premoženja, za varovanje TP / PS in tega ni možno doseči z milejšimi sredstvi. A 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 nad svojimi zaposlenimi, če so bili predhodno o tem pisno obveščeni. Če ukrepi niso določeni z zakonom, pa le po odločbi - dovoljenju IP.

Zahteva za uvedbo biometrije mora vsebovati:

1. **Opis** (tehnične lastnosti - način zajema, način shranjevanja biometričnih podatkov, ali sistem temelji na predlogah, itd)

2. **Razlogi za uvedbo** (predvsem **nujnost uvedbe** …)

3. **Naslov reprezentativnega sindikata** (ki ima lahko položaj stranskega udeleženca, kjer lahko poda svoje mnenje)

4. Dokazilo o plačilu **upravne takse** v višini 22,66€.

Pregled prakse IP

V praksi si želijo uvesti biometrijske ukrepe predvsem zaradi:

1. **varovanja <u>prostorov</u>, kjer velja strožji režim varovanja** (skladišča, trezorji, poslovni prostori, informacijski prostori)

2. **evidentiranja <u>prisotnosti</u> zaposlenih na delu**

3. **<u>praktičnih/ekonomskih vidikov</u>** 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, ki se nahajajo v celotnem poslopju;
- 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…

Lahko delodajalec hrani kopije osebnih dokumentov delavcev?



ZOIzk in ZPL.

Kopirajo lahko le notarji in finančne družbe (po ZBan), če to **potrebno za doka** identitete državljana v konkretnem postop

Poleg tega je kopiranje dopustno le če **pisna privolitev ali zakon** (npr. ZZK, vpis lastninske pravice v ZK).

*Kopijo posebej označiti z opozorilom o prepovedi uporabe v druge namene.

*Kopiranje kopij je prepovedano!

*Kopijo je prepovedano hraniti v e-obliki!

Ali delodajalec lahko fotokopira?

1.) osebno izkaznico za pripravo pogodbe o zaposlitvi? NE, zadostuje vpogled in prepis. Lahko na podlagi pisne privolitve, a bi jo moral po 21.čl. takoj po vnosu OP v zbirko uničiti (=nima smisla)

2.) potrdila o DŠ in bančni kartici? DA, a le če se delavec strinja (ne more pa delodajalec zahtevati).

3.) izpisa iz poročne MK? NE, dovolj vpogled v osebno izkaznico (ker iz MK izhaja več OP: razlog spremembe priimka, OP zakonca), razen če izkaže, da so OP potrebni za izvrševanje P/D iz DR.

4.) izpisa iz rojstne MK otrok? Le do 15. leta (dan dopusta), a delavec lahko prekrije vse OP, razen svojega imena ter imena in datuma rojstva otroka.

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.

ZEPDSV

Za posameznega delavca od dneva sklenitve pogodbe o zaposlitvi do prenehanja pogodbe.

Evidenca o stroških dela = mesečno vpisovanje, listine trajne vrednosti (če delodajalec preneha, to prevzame pravni naslednik, če ga ni, pa Arhiv RS)

Evidenca o izrabi delovnega časa = dnevno vpisovanje, listine trajne vrednosti (če delodajalec preneha, prevzame p.naslednik, če ga ni pa Arhiv RS)

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

Zbiranje različnih OP delavcev

1.) Delavčeva zasebna telefonska številka? Le če delavce to želi. Če je stalna dosegljivost predpisana v notranjih aktih ali pogodbi o zaposlitvi, mora delodajalec poskrbeti, ni pa delavec dolžan dati svojega telefona, če ne želi.

2.) Potrdilo o nekaznovanosti? Le če to pogoj za zasedbo DM (28. čl. ZDR-1 – predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev) – npr. če tveganje veliko ali to določa zakon (npr. ZTP), za že zaposlenega: le če sprememba sistematizacije.

3.) Podatki o plači pri bivšem delodajalcu? DA, zaradi izračuna nadomestila za bolniško.

4.) Podatek o dietni prehrani? DA, če mu mora zagotoviti topel obrok po kolektivni pogodbi, ne pa o diagnozi!

5.) Vzrok koriščenja dopusta? Le če delavec to želi.

6.)Poizvedba za kandidata pri aktualnem delodajalcu? NE, od kandidatov pa lahko zahteva predložitev priporočila.

7.) Analiza psihološkega profila delavca? Da, a le poročilo ustreza/ne ustreza, ne pa samih odgovorov na testu. (ker 28. čl. ZDR-1 določa, da lahko delodajalec pri zaposlovanju preizkusi znanja in sposobnosti kandidatov)

8.) Fotografiranje delavca? DA, če bi npr. kršil delovne obveznosti in dokler bi ta disciplinski/delovnopravni postopek trajal, sicer pa le če soglasje delavca.

9.) Podatek o veljavnosti vozniškega dovoljenja? DA, a le če to pogoj za DM (delavec mora sporočiti, če odvzem).

10.) Članstvo v sindikatu? NE, razen izjemoma: obračun članarine opravi računovodstvo delodajalca – sindikat mora pridobiti soglasje delavca, da dovoljuje, da se članarina plačuje preko delodajalca in ne delavec sam)

11.) Podatki o invalidnosti? Le kategorija in omejitve – npr. prepoved dvigovanja bremen, delo na višini (13. čl. ZEPDSV) – dokazovanje z odločbo ZPIZ-a.

ZVZD (39. člen, 9 evidenc, od teh 4 tudi OP)

- Evidenca o opravljanem usposabljanju za varno delo in preizkusih praktičnega znanja,
- Evidenca o posebnih zdravstvenih zahtevah,
- Evidenca o preventivnih zdravstvenih pregledih,
- Evidenca o poškodbah pri delu, kolektivnih nezgodah, nevarnih pojavih, ugotovljenih poklicnih boleznih in o boleznih v zvezi z delom ter njihovih vzrokih.

Zbiranje različnih OP po ZVZD

1.) Seznanitev z razlogi za omejitve pri delu? Zdravniško spričevalo medicine dela z oceno izpolnjevanja zdravstvenih zahtev za to DM, ne pa: razlogu za omejitve, diagnoze, vrste bolezni, ….

2.) Preverjanje alkoholiziranosti delavca? 51. čl. ZVZD-1: delavec ne sme biti na DM pod vplivom alkohola, substanc, drog + delodajalec ima P/D preverjati sposobnost delavca če sum na alkohol…. in ga mora odstraniti z dela, sicer ogroža druge in on huje krši obveznosti iz DR. Ugotavljanje da, a po postopku in na način določen v internem aktu + vnaprej seznanitev. Ne pod prisilo + v tem aktu naj bo opozorjen na posledice odklonitve testa (npr. takojšnja odstranitev z dela).

3.) Ali lahko izvajalec medicine dela delodajalcu posreduje rezultate testiranj na alkohol, droge….?

- na obrazec zdravniškega spričevala SE zapisuje podatek o dejstvu in ravni alkoholiziranosti, če delavec ob sumu napoten (ker delavec v testiranje prej privoli)
- droge/psihoaktivne snovi drugače: če delodajalec delavca ob sumu napoti, delodajalec ne potrebuje katera snov in stopnja je, pač pa le informacijo o delazmožnosti (torej le pod vplivoma ali ne)
- napotitev na splošni preventivni pregled: v zdravniškem spričevalu ne sme biti konkretnih rezultatov testiranj na alkohol/droge/psihotike.

4.) Lahko delodajalec od delavca zahteva zdravstveno dokumentacijo zaradi preverbe skladnosti s podatki v prijavi nezgode pri delu? NE, 41. čl. ZVZD-1 le določa, da mora delodajalec inšpekciji dela takoj prijaviti vsako nezgodo pri delu s smrtnim izidom ali če je dela nezmožen več kot 3 delovne dni.

5.) Kontrola bolniškega staleža? Po 110. čl. ZDR-1 lahko delodajalec delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec na bolniški ne spoštuje navodil zdravnika/komisije, odpotuje iz kraja, opravlja pridobitno dejavnost. Delodajalec kontrolo izvaja sam, pooblaščenec po 11. členu ZVOP-1 – največkrat zasebni detektivi (26. čl. ZDDej). Lahko dobi **podatke o režimu gibanja in predvidenem času odsotnosti, ter razlog** (npr. bolezen, poškodba izven dela, na delu, poklicna bolezen, nega) – od delavca ali od njegovega osebnega zdravnika, ki pa podatkov ni dolžan posredovati! **Nikoli pa diagnoze**!

6.) Lahko delodajalec dobi podatek o kršitvi bolniške na FB? Da, če odprt profil = 48. čl. ZDR-1 – npr. vodenje postopka o odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

7.) Lahko delodajalec dobi fotografije delavcev za namen kontrole zlorabe bolniške? Ne, lahko pa dobi bolniški režim + kontrola na domu in naredi zapisnik, ki ga podpiše tudi delavec.

8.) Lahko delodajalec dobi podatek o delavčevem obisku zdravnika ali laboratorija med bolniško? Da, datum in uro, ne pa razlogov. Zdravnik ni dolžan tega podatka posredovati (lahko pa, noben zakon mu tega ne nalaga).

Pravica do seznanitve z lastnimi OP – upravljavec mora

- ✓ vpogled v katalog zbirke OP (nabor, opis zbirke);
- ✓ potrditev ali se OP obdelujejo, vpogled v OP;
- ✓ prepisovanje ali kopiranje;
- ✓ seznam uporabnikov njegovih OP;
- ✓ informacije o virih, metodi in namenu obdelave;
- ✓ pojasniti tehnične postopke odločanja, če izvaja avtomatizirano odločanje.

Zahteva: **1x/3 mes.**, za občutljive OP in videonadzor pa **1x/mes.**

Upravljavec mora seznanitev omogočiti isti dan, najkasneje pa 15 dni po prejemu zahteve**. – pritožba k IP**

Stroški za seznanitev z lastnimi OP



Stroške v zvezi z zahtevo in vpogledom krije upravljavec.

Za prepis, kopiranje in pisno potrdilo, izpis, seznam, informacije, pojasnila: sme zaračunati **le MS**, po **Pravilniku** o zaračunavanju stroškov pri izvrševanju pravice posameznika do seznanitve z lastnimi osebnimi podatki – UL 85/2007): *1 stran A4 = 0,10 eura.*

→ *več lahko le, če upravljavec sploh razpolaga s tehničnimi možnostmi za posredovanje: A3, barve.*

*Ustna potrdila, info, pojasnila: za posameznika **brezplačna.**
*Pošiljanje po pošti: po veljavnem ceniku za poštne storitve.
Drugih MS **ni dovoljeno zaračunavati.**

OBČUTLJIVI OP (19. tč. 6. čl. ZVOP-1) so podatki o

- rasnem, narodnem ali narodnostnem poreklu,
- političnem-verskem-filozofskem prepričanju,
- članstvu v sindikatu,
- zdravstvenem stanju,
- spolnem življenju,
- vpisu/izbrisu v ali iz KE ali prekrškovne evidence.

KDAJ SE OBČUTLJIVI OP LAHKO OBDELUJEJO (13. čl.)

1) če izrecna osebna, praviloma pisna privolitev, v javnem sektorju pa še določena z zakonom;
2) če potrebno zaradi izpolnjevanja obveznosti in pravic upravljavca na področju zaposlovanja v skladu z zakonom
3) če nujno potrebna za varovanje življenja ali telesa tega posameznika ali druge osebe, če fizično ali poslovno ni sposoben dati svoje privolitve
4) za namene zakonitih dejavnosti za svoje člane ali simpatizerje (ustanove, združenja, društva, verske skupnosti, politične stranke, ….)
5) posameznik je svoje OP že javno objavil brez očitnega ali izrecnega namena, da omeji namen njihove uporabe
6) zdravstveni delavci ali sodelavci v skladu z zakonom za namene zdravstvenega varstva prebivalstva, izvajanja zdravstvenih služb
7) za uveljavljanje / nasprotovanje pravnemu zahtevku
8) če tako določa drug zakon zaradi izvrševanja javnega interesa

ZVOP DIREKTNA PRAVNA PODLAGA ZA OBDELAVO (12. čl.)

Če je obdelava OP nujna za varovanje življenja ali telesa posameznika, se lahko njegovi OP obdelujejo četudi ni druge zakonite pravne podlage.

- izjemne okoliščine, je izjema - tolmačimo ozko (restriktivno)
- varstvo življenjsko pomembnih interesov
- npr.: huda delovna nesreča (prva pomoč) idr. življenjske situacije, ko posameznik ne more dati privolitve (nujni medicinski poseg)
- nevarnost pa mora biti konkretna, ne le hipotetična.

Obdelava za zgodovinsko, statistične, znanstveno - raziskovalne namene

- nameni, za katere lahko upravljavec (tudi delodajalec) obdeluje OP poleg prvotnih;
- rezultate obdelave OP mora objaviti v anonimizirani obliki;
- upravljavec lahko za te namene OP posreduje tudi uporabnikom – vendar načeloma anonimizirano.

POSREDOVANJE IN OBJAVA OP (komu in kdaj)

1.) Prisotnost/odsotnost sodelavca in razlog? Sodelavci lahko podatek o prisotnosti/odsotnosti dobijo le, če je izkazan 48. čl. ZDR-1, znotraj posamezne OE zaradi organizacije dela, izjemoma tudi razlog odsotnosti (npr. službena pot, daljša odsotnost). V javnem sektorju pa če gre za razlog službene narave (npr. službena pot) = IJZ (ni OP, poraba, javno-uslužbensko razmerje)

2.) Delavčeva izobrazba na spletni strani? Zasebni sektor: le, če 48. čl. ZDR-1 ali če privoli (brez posledic če odkloni), javni sektor: je IJZ.

3.) 106. čl. ZVOP-1: Delodajalec lahko javno objavi (le) ime, naziv, funkcijo, službeno tel. št., službeni e-mail predstojnika in zaposlenih, ki poslujejo s strankami.

4.) Podatki o koriščenju počitniških kapacitet na oglasni deski? Če se delavec vnaprej strinja. Če pa je objava zaradi transparentnosti postopka vnaprej predvidena v aktih, pa bi se prijava na razpis lahko štela kot privolitev za objavo.

5.) Interni telefonski imenik na intrAnetu? Da, osnovni podatki (ime, DM, službeni stacionarni in mobilni telefon in e-mail), fotografija pa le če se strinja (= mora imeti možnost izbire).

6.) Objava fotografij zaposlenih na spletni strani podjetja, profilu podjetja na družabnem omrežju ipd.? Le če 48. čl. ZDR-1 (fotomodel), sicer privolitev.

KDAJ SE ZVOP-1 NE UPORABLJA? (7. člen)

1.) če OP obdelujejo posamezniki za **domače potrebe, družinsko življenje.**

2.) **OP članov** političnih strank, sindikatov, društev, verskih skupnosti – ni: kataloga, obveščanja IP, vpisa v register IP;

3.) **< 50 zaposlenih** – ni: internega akta o zavarovanju OP, kataloga, obveščanja IP – a izjema ne velja za vse …. >>>>

Te izjeme se torej **NE** uporabljajo za upravljavce:

- **javni sektor**

- notarji, odv., detektivi, izvršitelji, zasebno varovanje

- **zasebni zdravstveni delavci**

- **izvajalci zdravstvenih storitev**

- **upravljavci občutljivih OP in je obdelava občutljivih OP del njihove registrirane dejavnosti.**

NAČELO SORAZMERNOSTI

»Sistem me ne spusti skozi«.

OP, ki se obdelujejo, morajo biti ustrezni in po obsegu primerni glede na namene, za katere se zbirajo in nadalje obdelujejo.

Primeri

- EMŠO+DAVČNA

- EMŠO za kruh?

»Shranimo - morda nam pridejo prav.«

»Takšen je pač obrazec – te podatke nam morate dati.«

NAČELO TOČNOSTI IN AŽURNOSTI (18. čl.)

“Saj nimam kaj skrivati”

(1) OP, ki se obdelujejo, morajo biti točni in ažurni.

(2) Upravljavec OP lahko pred vnosom v zbirko OP preveri točnost OP z vpogledom v osebni dokument ali drugo ustrezno javno listino posameznika, na katerega se nanašajo.

NAČELO ROKA HRAMBE (21. člen)

(1) OP se lahko shranjujejo le toliko časa, dokler je to potrebno za dosego namena, zaradi katerega so se zbirali ali nadalje obdelovali.

(2) Po izpolnitvi namena obdelave se OP **zbrišejo, uničijo, blokirajo ali anonimizirajo**, če niso na podlagi ZVDAGA opredeljeni kot arhivsko gradivo, oziroma če zakon za posamezne vrste OP ne določa drugače.

ZAVAROVANJE OBČUTLJIVIH OP - PRIPOROČILA

Zahteve ZVOP-1 pri prenosu preko telekomunikacijskih omrežij:

kriptografske metode, e – podpis

*Plačilna lista delavcu po e-mailu da ali ne?

Priporočila:

- pošiljanje po e- pošti z medsebojnim šifriranjem (varni kanali)
- kvalificirana digitalna potrdila (na obeh straneh komunikacijske poti), uporaba https protokola + uporabniško ime in geslo
- nezavarovan prenos ni dovolj!
- sledljivost!

Oddaljen dostop do občutljivih OP: e-podpis (četudi le brisanje OP)

Zasebnost na DM

*2010: IP osnutek Zakona o zasebnosti na DM, 2015 ponovno

Sodna praksa v RS redka:

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

Zasebnost na DM

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 delajte to sporazumno, če ne gre pa komisijsko – v komisiji naj sodeluje tudi predstavnik zaposlenih ali sindikata!

Zasebnost na DM

Kako naj delodajalec postopa ob prenehanju DR – rešitve:

- delavčev e-naslov naj nemudoma blokira,

- lahko pa v nastavitvah e-predala uredi samodejni odzivnik za dol. čas (npr. 3-6 mes.), ki obvesti pošiljatelja o koncu DR + kam naj pošiljatelj pošlje mail.

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

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 95/46/ES** EP in Sveta o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov, 23/11/1995
- **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
- Načeloma velja obveznost delodajalca, da zaposlene **vsaj obvesti o možnosti** nadzora na delovnem mestu.

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.) I v. Finska (20511/03): Zaposlena medicinska sestra v javni bolnici, v kateri je obiskovala tudi infekcijsko kliniko, ker je bila HIV pozitivna. Sodelavci so neupravičeno vpogledovali v njene zdravstvene OP, bolnica-delodajalec pa ni zagotavljal sledljivosti neupravičenih vpogledov, zato je to poseg v zasebnost.

5.) Zaharov v. Rusija (47143/06, 4.12.2015): Ruska VOS je v prostore vseh ruskih mobilnih operaterjev namestila prisluškovalno opremo in prisluškovala kateremukoli tel. pogovoru v državi. Stalni, množični nadzor – mora biti case by case, obrazložen, utemeljen, enkraten poseg.

6.) 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 presojalo.

Ing. Barbulescu je po navodilu delodajalca odprl Yahoo! Messenger račun za namene komuniciranja s strankami, delodajalec pa je z nadzorom komunikacije ugotovil, da Barbulescu 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, se je obrnil še na ESČP in to je presojalo le ustreznost postopanja sodišča glede delovno pravne zakonodaje (razlogi za odpust: laž, kršitev delovnih obveznosti).

- Zaposleni 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 uporabljjal samo v službene namene; nadzor delodajalce je bil zato pričakovan in razumen**
    - **Določbe Ustave RS so strožje**
    - Nekaj nejasnosti glede primera (povod za nadzor?)
  - Kaj bi/bo rekel Veliki Senat ESČP?
  - Sodba bistveno ne spreminja situacije pri nas

Case Barbulescu – primerjava s Slovenijo

- ESČP žal ni razvilo svoje prakse na področju pričakovane zasebnosti pri rabi službenih komunikacijskih sredstev, ampak presojalo le, ali je država Romunija v okviru 8. člena EKČP ustrezno ravnala v sodnih postopkih pred delovnimi sodišči.

- Sodba 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): →>>>

- 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 vnaprej ustrezno obvestiti,

- V kritičnih primerih (disciplinski, kazenski postopek, nevarnost da delavce iznaša PS) pa IP predlaga, da se predhodno 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.

Višje delovno in socialno sodišče – praksa:

1.) Pdp 49/2011 - **Nedopustno** vpogledovanje v e-pošto zaposlenega;

Ustavno zagotovljena tajnost pisem in občil iz 37. člena Ustave, se nanaša tudi na e-sporočila, shranjena v obliki datotek na trdem disku računalnika. Ni namreč mogoče 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 tožena stranka 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.

Višje delovno in socialno sodišče – praksa:

1.) Pdp 69/2015 - **Dopustno** vpogledovanje v e-pošto zaposlenega;

E-pošta, ki jo delavec pošilja v imenu delodajalca in s katero komunicira s strankami tožene stranke, 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.

ZASEBNOST NA DELOVNEM MESTU - SEU

Bodil Linquist v. EK: ga. Bodil Linquist je za potrebe svoje cerkve (Švedska) naredila spisek sodelavcev z njihovimi OP (ime, tel. št., podatke o zdravstvenem stanju sodelavca) in ga dala na internet.

Avtomatska obdelava OP + posredovanje OP v 3. države, četudi švedski strežnik, saj pri uporabi interneta obstaja možnost, da OP dobi oseba iz 3. države.

Sodna praksa EU - držav

Kasacijsko sodišče Francije (Societe Nikon, SA v. Onof, 2001)

"D**elodajalec, ki bere sporočila, ki jih zaposleni pošilja ali sprejema prek službenega računalnika, krši TČP delavca iz 8. člena EKČP**. To velja (celo!) ne glede na to, ali je bil delavec vnaprej seznanjen, da službenega računalnika ne sme uporabljati v neslužbene namene.

Podjetje ali druge ustanove ne smejo biti mesta, kjer bi delodajalci arbitrarno in brez omejitev izvajali svoje diskrecijske pravice; ne smejo postati okolja totalnega nadzora, v katerih TČP nimajo veljave...

Menimo, da je **splošna popolna prepoved uporabe e-pošte v neslužbene** namene nerealna in krši pravno načelo sorazmernosti."

Interni akti - priporočila (1)

- Interni akti zaposlenim **znani vnaprej.**
- upoštevanje 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 sploh ni možno

Komunikacija med pravnimi službami in IT oddelki je nujna!

Priporočila – kako ravnati? (2)

- **Če sumite, da storjeno kaznivo dejanje**
  - le **zavarujte dokaze** in **NE prevzemajte 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 pravdnih 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: določite 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: npr. hramba podatkov o naslovu dokumenta, URL spletne stani ipd.
- Če je zasebna poraba problem, je priporočljiv limit tiskanja (npr. vezava na uporabniško kartico, x strani glede na DM), odobritev za povečan obseg tiskanja
- Podobno priporočilo kot pri mobilnih telefonih

Priporočila (4)

- **Elektronska 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 svetovnega 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)

- Kazniva dejanja:
  - kršitve tajnosti občil,
  - zlorabe osebnih podatkov in
  - napada na informacijski sistem.
- denarna kazen ali zapor do 1 oziroma 2 let,
- sodišče je sledilo predlogu tožilstva in prisodilo denarno kazen 6000 EUR.

Priporočila (5)

- **Na kaj še mora paziti delodajalec?**
  - kje vse (hote ali nehote) zbira podatke o zaposlenih?
  - kaj vse je zbirka OP?

- **Podatki o prehodih vrat! (kartice)**
  - zbirka OP!
  - nameni?
  - sorazmernost?
  - rok hrambe?
  - obveščenost zaposlenih



Priporočila - BYOD

- Svet Evrope: **Priporočilo o varstvu OP v zvezi z zaposlovanjem** (CM/Rec/2015/5), 1.4.2015

- IWGDPT: **Working Paper on Privacy and Security Risks with the Use of "Own Devices" in Corporate Networks**; okt. 2014

- Priporočila, smernice in mnenja IPRS
  - npr. mnenje Uporaba sistema za upravljanje mobilnih naprav, 14.5.2015, št. 0712-1/2015/1113
  - http://bit.ly/1goehCz
  - problematično zbiranje informacij o naloženih aplikacijah na zasebni napravi in izbris na daljavo, če prevečkrat vnešen napačen PIN
  - pozor pri morebitnem iznosu OP v tretje države (cloud)

Priporočila - BYOD

Pred uvedbo **BYOD** priporočamo **izvedbo PIA** = analizo tveganj VOP

- **zakonitost** (pravne podlage: zakon, privolitev)
- **Informiranje!** – kako in o čem bodo zaposleni obveščeni
  - vpliv na raven **pričakovane zasebnosti**!
  - veljavnost privolitve v delovno-pravnih razmerjih je izjema!
- **sorazmernost** (kateri podatki so nujni)
- **namenskost** (definiranje in omejitev namenov)
- **točnost** in **ažurnost** (npr. ravnanje ob zastarelih podatkih)
- **zavarovanje** (vidiki informacijske varnosti)
- **pravice posameznika** (katere in kako bodo zagotovljene)
- **roki hrambe** (kako dolgo bodo hranjeni, možnosti dostopa…)

Priporočila - BYOD

Po PIA za BYOD je priporočljivo **vnaprej opredeliti v internih aktih:**

- **kdaj in pod katerimi pogoji** je dopustna uporabe zasebnih naprav,
- **katere naprave**: prenosni računalniki, tablice, pametni telefoni, ….,
- **programska oprema** - katero in kdo jo namešča,
- **omejitev delovanja** (npr. dostop do določenih IT sredstev),
- **upravljanje incidentov** v primeru uporabe zasebnih naprav,
- **odgovornost za varnost** zasebnih naprav,
- **določitev nadzora** - postopki v primeru izgube, ukradene naprave
- **opredelitev pravic posameznika** (kakšni so postopki pridobitve lastnih podatkov, postopki vračila opreme ipd.)

S pravili je treba zaposlene vnaprej seznaniti, „pravila igre“ morajo biti dostopna in ažurna, a ne nezakonita.

Lahko delodajalec sledi delavca z GPS tehnologijo?



Kdaj je sledenje z GPS zakonitostjo:

- 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 RAVNATI PRI UVAJANJU GPS?

1. Opredeliti cilje / težave

2. Kako bi uporaba GPS 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. Opredeliti možne varovalke

- npr. kratke roke hrambe,
- ločevanje podatkov: lokacija - oseba.

6. Na kateri pravni podlagi bodo obdelovani OP

- javni sektor – 9. člen ZVOP-1;
- zasebni sektor – 10. člen ZVOP-1.

7. Postopki in ukrepi za zavarovanje OP (24., 25. čl.)

8. Urediti pogodbeno obdelavo OP, če ta bo (11. čl.)

9. Delodajalec naj preveri smernice in 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!

STATUS SINDIKATA - 203. čl. ZDR-1: delodajalec mora omogočati sindikatu pogoje za sindikalno dejavnost – sem sodi dostop do podatkov za izvajanje sindikalne dejavnosti

- konkretnega nabora podatkov zakon ne določa, case by case, zato smiseln dogovor delodajalec – sindikat
- **sindikat lahko dobi OP, če**: *nabor v zakonu, *privolitev delavca, *če izkaže da nujno potrebuje za opravljanje sindikalne dejavnosti --→> sicer le statistične podatke

1.) Napredovanje, PR, letne ocene: *zasebni sektor: le če 2. alinea, *javni sektor: 38. čl. ZSPJS (javno, razen dodatka za delovno dobo).

2.) Posredovanje podatka o bolniški preko 90 dni za solidarnostno pomoč? DA, če s tem strinja delavec.

3.) Če je v pogodbi o zaposlitvi določeno, da je višina plače zaupna? V javnem sektorju ne, v zasebnem pa da - je lahko PS.

Hvala za pozornost!

gp.ip@ip-rs.si