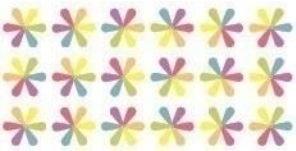


PRAVO V IZOBRAŽEVANJU

mag. Darko Krašovec



Nadaljevalni program šole za ravnatelje

Sociološki vidiki v izobraževanju – povezovanje in sodelovanje



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



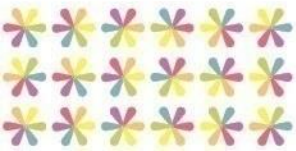
EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST



Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada

NOVOSTI ZOFVI

ZOFVI-N (Uradni list RS, št. 207/21, 30. 12. 2021)



Nadaljevalni program šole za ravnatelje

Sociološki vidiki v izobraževanju – povezovanje in sodelovanje



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



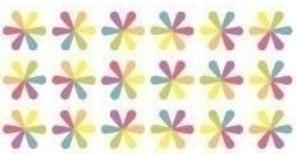
EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST



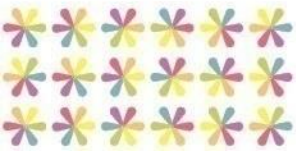
Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada

Svet zavoda

- trije predstavniki ustanovitelja, trije predstavniki delavcev in trije predstavniki staršev
- mandat 4 leta + dvojni zaporedni mandat
- odloča z večino glasov vseh članov (navzočnost ni pomembna)
- prilagoditev ustanovitvenih aktov 14. 1. 2023
- sprememba ne vpliva na tekoči mandat



ZUP



Nadaljevalni program šole za ravnatelje

Sociološki vidiki v izobraževanju – povezovanje in sodelovanje



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST



Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada

Uporaba ZUP v šolah

- VIZ je izvajalec javne službe – ZOFVI

5. člen

(opravljanje dejavnosti)

Dejavnost vzgoje in izobraževanja opravljajo vzgojitelji, pomočniki vzgojiteljev, učitelji, predavatelji višjih strokovnih šol, svetovalni delavci in drugi strokovni delavci v javnih in zasebnih vrtcih in šolah.

Zasebniki lahko opravljajo dejavnost vzgoje in izobraževanja v okviru vrtca oziroma šole, lahko pa tudi samostojno, če z zakonom ni določeno drugače.

Vzgoja in izobraževanje otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami se izvaja samo kot javna služba.

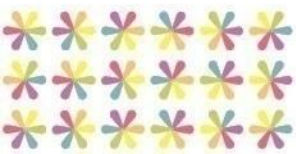
10. člen

(javna služba)

Javna služba na področju vzgoje in izobraževanja obsega programe za predšolske otroke, vzgojne programe domov za učence in dijaških domov, vzgojni in posebni program vzgoje in izobraževanja za otroke in mladostnike s posebnimi potrebami, ki jih sprejme pristojni strokovni svet, in izobraževalne programe, ki jih sprejme pristojni minister, ter dejavnosti in naloge, potrebne za izvajanje dejavnosti vzgoje in izobraževanja.

Programe iz prejšnjega odstavka opravljajo javni vrtci in šole, javni domovi za učence in dijaški domovi, javni zavodi za otroke in mladostnike s posebnimi potrebami in javne organizacije za izobraževanje odraslih, na podlagi koncesije pa tudi zasebni vrtci in šole oziroma domovi za učence in dijaški domovi, zavodi za otroke in mladostnike s posebnimi potrebami in zasebne organizacije za izobraževanje odraslih ter zasebniki, če je tako določeno z zakonom.

Opravljanje javne službe na področju izobraževanja odraslih ureja zakon.



Nadaljevalni program šole za ravnatelje

Sociološki vidiki v izobraževanju – povezovanje in sodelovanje



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST



Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada

ZUP

1. člen

(1) Po tem zakonu morajo postopati upravni in drugi državni organi, organi samoupravnih lokalnih skupnosti in nosilci javnih pooblastil, kadar v upravnih zadevah, neposredno uporabljajoč predpise, odločajo o pravicah, obveznostih ali pravnih koristih posameznikov, pravnih oseb in drugih strank.

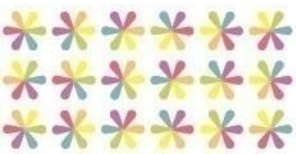
2. člen

(1) Upravna zadeva je odločanje o pravici, obveznosti ali pravni koristi fizične ali pravne osebe oziroma druge stranke na področju upravnega prava.

(2) Šteje se, da gre za upravno zadevo, če je s predpisom določeno, da organ v neki zadevi vodi upravni postopek, odloča v upravnem postopku ali izda upravno odločbo oziroma, če to zaradi varstva javnega interesa izhaja iz narave zadeve.

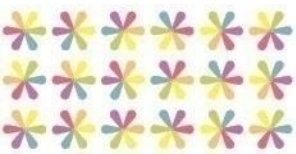
4. člen

Upravni postopek se smiselno uporablja tudi v drugih javnopravnih zadevah, ki nimajo značaja upravne zadeve po 2. členu tega zakona, kolikor ta področja niso urejena s posebnim postopkom.



I U 1288/2011 – vpis v vrtec

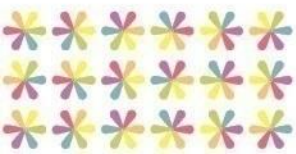
- Iz obrazložitve izpodbijanega potrdila, ki se nanaša na tožničin zahtevek, s katerim je uveljavljala uvrstitev otroka na seznam za sprejem v vrtec, je razvidno, da toženka z njim ugotavlja, da je tožničina vloga prepozna, zato ne bo uvrščena na seznam za sprejem v vrtec ter jo obvešča o obravnavi njene vloge, če bodo sprejeti vsi otroci s čakalnega seznama. Glede na navedeno vsebino potrdila sodišče ugotavlja, da toženka z njim ni zgolj potrdila prejem vloge, pač pa je z njim odločila o tožničinem zahtevku za uvrstitev otroka na seznam za sprejem v vrtec. To potrdilo je zato treba šteti za upravno odločbo.



Sodba X Ips 21/2021 – prepis v OŠ

[http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111408034&database\[SOVS\]=SOVS&database\[IESP\]=IESP&database\[VDSS\]=VDSS&database\[UPRS\]=UPRS&submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&rowsPerPage=20&moreLikeThis=1&id=doc_2015081111447617](http://www.sodnapraksa.si/?q=id:2015081111408034&database[SOVS]=SOVS&database[IESP]=IESP&database[VDSS]=VDSS&database[UPRS]=UPRS&submit=i%C5%A1%C4%8Di&page=0&rowsPerPage=20&moreLikeThis=1&id=doc_2015081111447617)

- Z vidika prvega odstavka 136. člena in 151. člena DZ ni pravilno stališče, da lahko osnovna šola z upravnim aktom na podlagi določb 48. člena Zakona o osnovni šoli odloči o prestopu otroka na drugo osnovno šolo, čeprav je seznanjena, da eden od staršev temu nasprotuje.
- ZOsn ne določa, da za vpis in prestop na drugo osnovno šolo zadošča predlog enega od staršev, oziroma, ne določa, da lahko oziroma kdaj lahko o tem ravnatelj odloči tudi, če eden izmed staršev prepisu otroka na drugo osnovno šolo nasprotuje (kot v obravnavanem primeru). Takrat namreč ne gre za vlogo staršev, temveč za vlogo enega od staršev. Kdaj lahko ravnatelj odloča o vlogi enega od staršev je odvisno od ureditve, ki opredeljuje starševsko skrb in njeno izvajanje. Upravno sodišče sicer pravilno navaja, da četrti odstavek 7. člena DZ izvajalcem javnih služb, kot je tudi tožena stranka, nalaga skrb za korist otroka. Vendar se ta obveznost nanaša na dejavnosti in postopke, ki jih izvajajo v svoji pristojnosti in ne pomeni splošnega pooblastila, po katerem bi lahko ravnatelj odločal o otrokovi koristi v sporu med staršema glede izvrševanja starševske skrbi (kamor sodi vprašanje, ali je za prepis otroka na drugo osnovno šolo potrebno soglasje staršev ali ne).
- Presoja, ali je prepis otroka na drugo osnovno šolo vprašanje, ki bistveno vpliva na otrokov razvoj in zato terja sporazum staršev o tem (drugi odstavek 151. člena DZ), je odvisna od okoliščin konkretnega primera. Nasprotovanje enega od staršev pa pomeni, da obstaja možnost, da gre za tako vprašanje. Če eden od staršev s prepisom ne soglaša, je torej treba presoditi utemeljenost njegovega nasprotovanja temu prepisu, tako z vidika vprašanja, ali gre za vprašanje, ki bistveno vpliva na otrokov razvoj, kot z vidika utemeljenosti razlogov za nasprotovanje temu prepisu. O tem je pristojno odločati okrožno sodišče v posebnem nepravdnem postopku za varstvo koristi otroka, ki ga ZNP-1 v 7. oddelku Drugega dela posebej ureja tudi za vprašanja izvajanja starševske skrbi, ki bistveno vplivajo na otrokov razvoj.
- Ravnatelj osnovne šole ni pristojen ne za presojo o tem, ali gre pri prepisu otroka za vprašanje, ki bistveno vpliva na otrokov razvoj, še manj za presojo, ali je nasprotovanje temu prepisu (ne)utemeljeno. Zato v primeru, ko eden od staršev prepisu nasprotuje, o tem ne more odločiti, čeprav je vlogo za prepis podal tisti od staršev, ki mu je otrok zaupan v varstvo in vzgojo. To pomeni, da o prepisu (čeprav gre za šolo v šolskem okolišu otrokovega stalnega prebivališča) v takem primeru lahko odloči le, če je ta sporazum nadomestila odločitev pristojnega sodišča.



Nadaljevalni program šole za ravnatelje

Sociološki vidiki v izobraževanju – povezovanje in sodelovanje



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



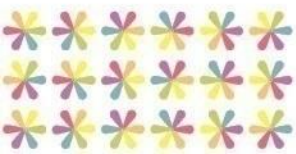
EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST



Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada

Sklep X Ips 33/2013 – vpis v vrtec

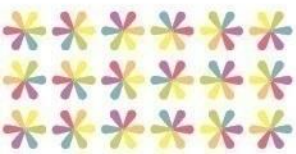
- Z izpodbijano sodbo je sodišče prve stopnje na podlagi prvega odstavka 63. člena ZUS-1 kot neutemeljeno zavrnilo revidentovo tožbo zoper odločbo tožene stranke, št. 266/2011 z dne 9. 9. 2011, s katero je bilo na podlagi 20. b člena Zakona o vrtcih (v nadaljevanju ZVrt) odločeno, da mld. revident pod šifro št. 44, s 1. 9. 2011 (zaradi neizpolnjenega pogoja minimalne starosti za vstop v vrtec) ne izpolnjuje pogojev za vključitev v vrtec pri Osnovni šoli R. (1. točka izreka); da je mld. revident uvrščen na drugo mesto čakalnega seznama (2. točka izreka odločbe); o morebitni možnosti vključitve v vrtec pri Osnovni šoli R. v šolskem letu 2011/2012, pa bo (zakoniti zastopnik) obveščen skladno s prostimi mesti takoj, ko bo to mogoče (3. točka izreka). S to odločbo je tožena stranka odločila o ugovoru revidentovega zakonitega zastopnika zoper odločbo Komisije za sprejem otroka v vrtec Osnovne šole R. - Enota vrtec, št. 188-1/2011 z dne 30. 6. 2011, s katero je Komisija na podlagi 20. člena ZVrt odločila: mld. revident (rojen ... 2011) ne izpolnjuje (starostnega) pogoja za vključitev v vrtec pri OŠ R. s 1. 9. 2011; po izvedeni drugi fazi odločanja o sprejemu otrok v vrtec je mld. revident uvrščen na drugo mesto čakalnega seznama; o morebitni možnosti vključitve v vrtec pri OŠ R. v šolskem letu 2011/2012 bo zakoniti zastopnik (ki je dal vlogo za vpis otroka v vrtec dne 31. 3. 2011) obveščen v skladu s prostimi mesti takoj, ko bo to mogoče.



sodba in sklep II U 8/2013 - študent

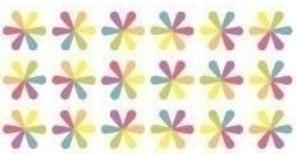
- vpis v višji letnik

- Prvostopenjski organ je z izpodbijano odločbo odločil, da se tožničini prošnji glede napredovanja v 2. letnik EMŠP Splošna medicina ne ugotovi in se jo kot neutemeljeno zavrne. V svoji obrazložitvi, sklicujoč se na določbo 85. člena Statuta Univerze v Mariboru (Statut UM) navaja, da je po pregledu dokumentacije ugotovil, da tožnici za napredovanje v višji letnik manjka izpit Anatomija s histologijo in embriologijo (opravljena 2 od 8 kolokvijev).



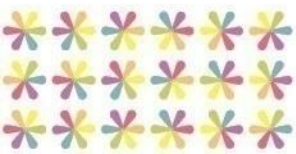
sodba in sklep IV U 176/2013 - odložitev všolanja v prvi razred

- Ravnateljica Osnovne šole A., ..., je kot organ prve stopnje je izdala odločbo, številka 289/2013 z dne 2. 7. 2013, s katero je odločeno, da se B.B., rojeni 18. 12. ..., stanujoči na naslovu ..., odloži všolanje v prvi razred v šolskem letu 2013/2014 in se otrok všola v šolskem letu 2014/2015. V odločbi navaja, da je ponovno preverila, na podlagi pritožbe očeta mld. otroka, mnenje šolske komisije (razgovor s šolsko zdravnico in vzgojiteljico B.B.) in pridobila mnenje obeh staršev.

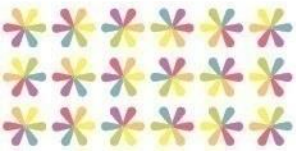


sodba U 1800/2006 - vpis v gimnazijo

- Določilo 28. člena Pravilnika o vpisu v srednje šole podpira pravno stališče sodišča, da je treba v obravnavanem primeru uporabiti pravila ZUP in da bi tožena stranka morala glede na pritožbene ugovore ugotoviti, ali je v postopku prišlo do morebitne napačne razvrstitve kandidatke v izbirnem postopku.



NOVEJŠA SODNA PRAKSA - DSS



Nadaljevalni program šole za ravnatelje

Sociološki vidiki v izobraževanju – povezovanje in sodelovanje



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



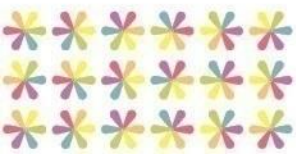
EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST



Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada

Odškodnina za letni dopust - VIII Ips 42/2019

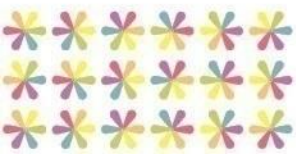
- Določbo četrtega odstavka 162. člena ZDR-1, po kateri ima delavec pravico izrabiti ves letni dopust, ki ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 31. decembra naslednjega leta, je treba razlagati tako, da ta določba ne vključuje tudi položaja, v katerem delavec pred potekom obdobja za prenos ni imel dejanske možnosti izvršitve te pravice. Če torej delavec dejansko ni imel možnosti izrabe letnega dopusta tudi do poteka obdobja za prenos, tega lahko še vedno izrabi. Pri tem pa pravica do izrabe letnega dopusta ni neomejena, saj jo je, kot pojasnjeno, tudi SEU, razen izjemoma, omejilo na obdobje 15 mesecev za prenos.
- V zvezi z drugim vprašanjem je najprej treba pojasniti, da tako določbe ZDR-1 kot določbe Direktive 2003/88/ES in Listine Evropske unije o temeljnih pravicah ne omogočajo dogovora (odločitve) o denarnem nadomestilu za neizrabljen dopust namesto tega dopusta, razen ob prenehanju delovnega razmerja. Vendar to ne pomeni, da delavec, ki mu delovno razmerje sploh (še) ni prenehalo in mu delodajalec med trajanjem delovnega razmerja ni pravilno omogočil izrabe letnega dopusta, nima drugih pravic. Zaradi zagotovitve ustreznega sodnega varstva oziroma učinkovitega uveljavljanja njegovih pravic ima pravico zahtevati izrabo letnega dopusta oziroma (ob izpolnjenih pogojih) tudi pravico do ustrezne odškodnine zaradi kršitve pogodbenih obveznosti v času trajanja delovnega razmerja. Drugačna razlaga bi to pravico delavca izvotčila.
- **Sodišče druge stopnje je tožnici utemeljeno prisodilo odškodnino za neizrabljen dopust. Toženka namreč v sodnem sporu niti ni zatrjevala (tega ne zatrjuje niti v reviziji), da je tožnico ob vrnitvi na delo v začetku decembra 2015 poučila o njenih pravicah glede izrabe dopusta in konkretno poskrbela, da je imela dejansko možnosti izrabiti plačani letni dopust, jo kakorkoli (pravočasno) vzpodbudila, da naj to stori in jo poučila tudi o posledicah, do katerih bo prišlo (izgube pravice), če tega ne bo storila.**



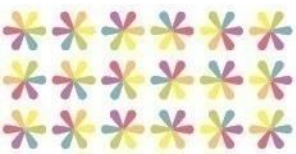
Odškodnina za letni dopust - VIII Ips 83/2019

- Dejansko stanje:

- delavec je bil zaradi poškodbe pri delu neprekinjeno odsoten z dela v času od 24. 12. 2013 do 6. 6. 2017, ko mu je delovno razmerje prenehalo zaradi invalidske upokojitve;
- delodajalec je delavcu plačal denarno nadomestilo za neizrabljen letni dopust za leti 2016 in 2017;
- delavcu je ob prenehanju delovnega razmerja ostalo 17 dni neizrabljenega letnega dopusta za leto 2014 in celoten letni dopust za leto 2015 v trajanju 32 dni.

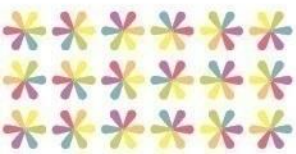


- referenčno obdobje v skladu s četrtem odstavkom 162. člena ZDR-1 pomeni tekoče koledarsko leto, obdobje za prenos pa prvih šest mesecev naslednjega leta, oziroma v primeru odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, porodniškega dopusta ali dopusta za nego in varstvo otroka, do 31. decembra naslednjega leta.
- neveljavna je izjava, s katero bi se delavec odpovedal pravici do letnega dopusta; neveljaven pa je tudi sporazum, s katerim bi se delavec in delodajalec dogovorila o denarnem nadomestilu za neizrabljen letni dopust, razen ob prenehanju delovnega razmerja. Edina izjema, ko je denarno nadomestilo za neizrabljeni letni dopust dovoljeno, je tako v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi – dva pogoja prenehanje delovnega razmerja + ne izraba letnega dopusta
- delavec je bil ob prenehanju delovnega razmerja glede na referenčno obdobje za izrabo letnega dopusta in obdobje za prenos pravice do izrabe letnega dopusta, ki ga je treba upoštevati v primeru odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe, upravičen do letnega dopusta za leti 2016 in 2017. Za ti dve leti mu je delodajalec tudi dejansko izplačal nadomestilo za neizrabljen letni dopust, saj tega dopusta delavec do prenehanja delovnega razmerja ni mogel izrabiti zaradi svoje nezmožnosti za delo. Tudi v primeru, če se delavec s 7. 6. 2017 ne bi invalidsko upokojil, ampak bi zaključil bolniški stalež in se vrnil na delo, bi lahko izrabil le letni dopust za leti 2016 in 2017, ne pa tudi neizrabljenega letnega dopusta za leti 2014 in 2015. Navedeno izhaja iz določbe četrtega odstavka 162. člena ZDR-1 o tem, da ima delavec pravico do 31. decembra naslednjega leta izrabiti ves letni dopust, ki zaradi odsotnosti zaradi bolezni ali poškodbe ni bil izrabljen v tekočem koledarskem letu oziroma do 30. junija naslednjega leta – tako tudi SEU (sodba C-337/2010 , sodba C-214/2010) - pravica do plačanega minimalnega letnega dopusta ugasne po poteku referenčnega obdobja in/ali obdobja prenosa, tudi če je delavec dalj časa nezmožen za delo.



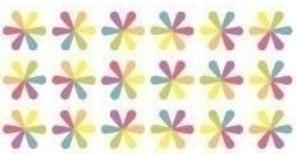
Sodišče EU - sodba C-619/16 in C-684/16, z dne 6. 11. 2018

- v teh sodbah zavzelo stališče, da delavec pridobljene pravice do plačanega letnega dopusta ne more samodejno izgubiti zato, ker ni podal prošnje za izrabo dopusta. Razsodilo je, da pravo EU nasprotuje temu, da delavec samodejno izgubi plačani letni dopust, do katerega je bil upravičen na podlagi prava EU, s tem pa tudi pravico do denarnega nadomestila za neizrabljeni dopust, le zato, ker za dopust ni zaprosil pred prenehanjem delovnega razmerja (ali v referenčnem obdobju). Po stališču Sodišča EU ti pravici lahko ugasneta le, če je delodajalec delavcu zlasti s tem, da ga je ustrezno poučil, dejansko omogočil pravočasno izrabiti dopust, kar mora dokazati delodajalec. Dokazno breme v zvezi s tem je na delodajalcu. Če ne more dokazati, da je ravnal z vso potrebno skrbnostjo, da bi delavec dejansko imel možnost izrabiti plačani letni dopust, je treba šteti, da se z ugasnitvijo pravice do navedenega dopusta na koncu referenčnega obdobja ali dovoljenega obdobja za prenos in posledičnim neplačilom denarnega nadomestila za neizrabljeni letni dopust v primeru prenehanja delovnega razmerja kršijo pravice delavca do letnega dopusta.



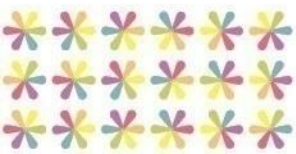
Letni dopust - Pdp 530/2021

- Iz dejanskih ugotovitev sodišča prve stopnje, ki jih pritožba ne izpodbija, izhaja, da je bila tožnica od 20. 7. 2020 dalje v bolniškem staležu; dne 31. 7. 2020 ji je toženka vročila redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga; tožnici se je bolniški stalež iztekel 12. 9. 2020; delovno razmerje pri toženki pa ji je prenehalo 13. 9. 2020.
- Pri odločitvi o nadomestilu za neizrabljen letni dopust je pomembno, ali je imel delavec dejansko možnost, da izkoristi letni dopust, ali pa je to možnost izgubil zaradi objektivnih nepredvidljivih dogodkov, pri čemer je dokazno breme, da bi delavec dopust lahko koristil ter da ga je delodajalec poučil o možnosti koriščenja in posledici, če tega ne stori, na delodajalcu.



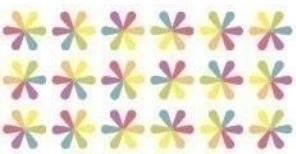
Redna odpoved PZ - VIII Ips 32/2021

Delavec ima pravico redno odpovedati pogodbo o zaposlitvi brez navajanja razlogov za takšno odločitev, redno odpoved pogodbe o zaposlitvi pa lahko poda kadarkoli. **Ce delavec v redni odpovedi določi datum, s katerim naj mu preneha delovno razmerje, je bistveno le, da je ob tem spoštovan odpovedni rok, ki je bodisi določen z zakonom ali pa dogovorjen v pogodbi o zaposlitvi.** Če torej delavec, ki ima v pogodbi o zaposlitvi določen 15-dnevni odpovedni rok, redno odpove pogodbo o zaposlitvi z datumom, ki presega ta rok (kar je bil primer tudi v tej zadevi), mu delovno razmerje preneha s tem datumom. Ta datum je delodajalec dolžan upoštevati in mora delavcu delovno razmerje zaključiti (ter ga posledično odjaviti iz obveznih zavarovanj) z datumom, navedenim v delavčevi redni odpovedi. Takšna odpoved ne posega v pravice delodajalca, temveč temu omogoča celo daljše obdobje za morebitno prilagoditev ali zaposlitev novega delavca. Le v primeru, če delavec v svoji redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi ne navede datuma, s katerim naj bi mu delovno razmerje pri delodajalcu prenehalo, se pri določitvi datuma prenehanja delovnega razmerja upošteva zakonsko določen ali pogodbeno dogovorjen odpovedni rok, ki začne teči z vročitvijo odpovedi delodajalcu.

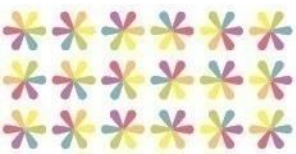


Odmor med delom - VIII Ips 35/2021

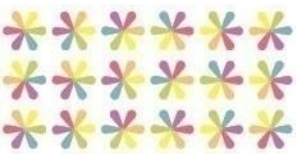
Način zagotavljanja pravice do odmora med delovnim časom je odvisen od narave in intenzivnosti dela, ki ga opravlja delavec. Odmor med delovnim časom je pravica delavca, ki je urejena tudi v Direktivi 2003/88/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. 11. 2003 o določenih vidikih organizacije delovnega časa. Ta v peti točki uvodne izjave med drugim določa, da je v Skupnosti treba zagotoviti „ustrezne odmore,“ v 4. členu pa, da države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi vsakemu delavcu, katerega delovni dan je daljši od šest ur, zagotovijo pravico do odmora, podrobnosti, vključno s trajanjem in pogoji, pod katerimi je dodeljen, pa se določi v kolektivnih pogodbah ali sporazumih med socialnimi partnerji ali, v nasprotnem primeru, z nacionalno zakonodajo.



SEU se v dosedANJI praksi tudi zaradi zelo splošne določbe 4. člena Direktive 2003/88/ES neposredno ni ukvarjalo z opredelitvijo odmora med delovnim časom, ampak predvsem s pojmom delovnega časa oziroma časa počitka, pri čemer pojem počitka ni povsem enak pojmu odmora. Njuna stična točka pa je glede na namen omogočiti delavcu, da v tem času (tako v času počitka kot v času odmora) prosto razpolaga s časom. Zato je lahko pomembno, da je SEU, sicer pri opredelitvi, ali gre za delovni čas ali čas počitka, opozorilo, da je treba pri presoji, ali je bil delavcu počitek (v katerem je od njega zahteval pripravljenost) dejansko omogočen, upoštevati vpliv roka, ki je delavcu postavljen za vrnitev k opravljanju njegovih poklicnih nalog in povprečne pogostosti intervencij v tem obdobju oziroma ali je z odzivnim časom in pogostostjo intervencij bistveno in objektivno omejena možnost delavca, da v tem obdobju prosto razpolaga s časom. Vseeno pa pravice do odmora med delovnim časom ni mogoče razlagati na način, da ima delavec povsem proste možnosti posvečanja svojim osebnim interesom in razpolaganja s svojim časom, saj je treba upoštevati tudi načeloma ugodnejšo ureditev našega zakona, po katerem se ta čas šteje v delovni čas in je plačan.

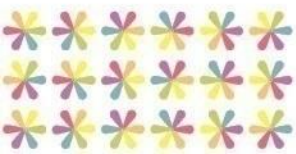


Če je (že vnaprej) znano, da delovni proces ne poteka nepretrgano, da ne zahteva stalnega vsiljenega ritma, da v njem ni večje pogostosti nepredvidljivih situacij, ki zahtevajo takojšnji odziv oziroma ni tako intenzivnih ali pogostih zavez, ki objektivno in bistveno vplivajo na možnost delavca, da v času odmora razpolaga s svojim časom v okviru sprejemljivih omejitev, posebnega odmora med delovnim časom ni treba izrecno organizirati, saj ima delavec že glede na naravo delovnega procesa možnost (več in morda tudi daljših) prekinitev in odmorov med izvajanjem del in nalog.



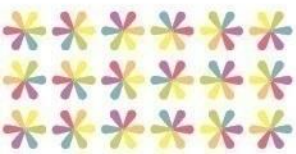
Bolniški stalež - Pdp 654/2021

- Tožnica je bila od 30. 11. 2020 do 4. 12. 2020 v bolniškem staležu. Toženka ji ne očita, da je o bolniškem staležu ni obvestila (kar je bila dolžna storiti na podlagi prvega odstavka 36. člena ZDR-1; nasprotno ravnanje bi lahko predstavljalo razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz 4. alineje prvega odstavka 110. člena ZDR-1) niti ji ne očita, da bi bolniški stalež kršila, da bi ravnala v nasprotju z navodili zdravnika (kar bi lahko predstavljalo razlog za izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz 8. alineje prvega odstavka 110. člena ZDR-1). **Da lahko preveri spoštovanje bolniškega staleža, ima delodajalec pravico sam oziroma preko zasebnega detektiva preveriti, ali delavec spoštuje režim zdravljenja oziroma gibanja, ki ga pridobi neposredno od pristojnega zdravnika.**
- Toženka je po zasebnem detektivu preverjala bolniški stalež tožnice in ji v tem okviru v poštnem nabiralniku pustila tri pozive. Tožnica v času bolniškega staleža ni bila dolžna toženki pojasnjevati, kakšen je njen režim zdravljenja oziroma gibanja niti ne, ali se ga drži ter kje se nahaja, kadar je ni doma. Če je toženka menila, da krši bolniški stalež, bi lahko njeno ravnanje sankcionirala. Ni pa zakonito ustvarila obveznosti, ki v ZDR-1 ni vsebovana, ter nato njene neizpolnitve sankcionirala.
- Obveznost odzivanja na pozive delodajalca v času bolniškega staleža in v tem okviru pojasnjevanja ravnanj (v roku 24 ur) delavca, ki je začasno nezmožen za delo, ni obveznost, ki bi bila vsebovana v prvem odstavku 36. člena ZDR-1. Ne gre za bistveno okoliščino, ki vpliva oziroma bi lahko vplivala na izpolnjevanje pogodbenih obveznosti. Na izpolnjevanje obveznosti iz delovnega razmerja vpliva okoliščina, da je delavec v bolniškem staležu, in o tem je delavec delodajalca dolžan obvestiti. Ni pa ga dolžan obvestiti o tem, kakšen je njegov režim zdravljenja oziroma gibanja, kot ni dolžan pojasnjevati svojih ravnanj oziroma se odzivati na s tem povezane pozive delodajalca.



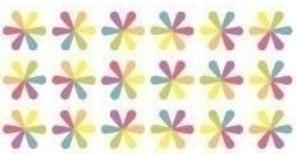
Invalidnost - Psp 254/2021

- Pravico do premestitve kot temeljno pravico delovnemu invalidu III. kategorije invalidnosti zagotavlja delodajalec. Sele ko je pravica do premestitve realizirana na ta način, da delovnemu invalidu delodajalec zagotovi delo, ki ustreza njegovi preostali delovni zmožnosti in začne delo, na katerem je pridobil pravico do premestitve tudi opravljati, so izpolnjeni pogoji za (pričetek) izplačevanja nadomestila za invalidnost. **To pomeni, da je pravica do izplačevanja nadomestila za invalidnost vezana na začetek dela na delu, ki ustreza ugotovljeni delovni zmožnosti zavarovanca.** Če pravica do premestitve ni realizirana, pogoji za priznanje pravice do nadomestila za invalidnost (4. alineja prvega odstavka 85. člena ZPIZ-2 in s tem pogoji za izplačevanje navedenega nadomestila (tretji odstavek 124. člena ZPIZ-2) niso izpolnjeni.



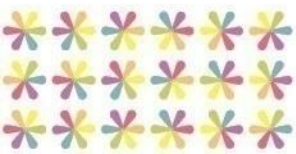
Odpoved terjatvam - Pdp 28/2022

- Sodišče prve stopnje je pravilno presodilo, da pogodbi o zaposlitvi zaradi oziroma v delu, v katerem sta se tožnici odpovedali vsem terjatvam zoper toženko, razen terjatvam iz te pogodbe nista nični.
- **Delavec se ne more vnaprej odpovedati pravicam iz delovnega razmerja, lahko pa prosto razpolaga s terjatvijo, ki je že zapadla, in se ji v tem okviru "odpove".** Tako sta tožnici prosto razpolagali s terjatvijo iz naslova že zapadlih razlik v plači, ko sta s toženko sklenili pogodbi o zaposlitvi z dne 15. 5. 2019 in 16. 5. 2019, v katerih je vsebovana določba, da "pogodba predstavlja celoten dogovor med strankama in nadomešča vse morebitne prejšnje ustne in/ali pisne dogovore" ter da "pogodbeni stranki razen zahtevkov iz te pogodbe druga do druge nimata nobenih medsebojnih zahtevkov oziroma se tem izrecno odpovedujeta".

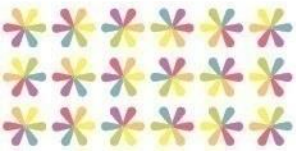


Nadomestilo plače - VIII Ips 47/2021

- Višina nadomestila plače je odvisna od razloga, zaradi katerega je delavec odsoten z dela. Pri tem se posamezni razlogi med seboj izključujejo. Tako na primer delavec ne more biti sočasno v bolniškem staležu in na dopustu ali pa v bolniškem staležu in na čakanju na delo. Če je ugotovljena začasna nezmožnost za delo zaradi bolezni in je delavcu (zavarovancu) odprti bolniški stalež, se šteje, da je delavec odsoten z dela zaradi bolezni, ne glede na to, ali je bil pred odobritvijo bolniškega staleža na čakanju na delo. Institut čakanja na delo iz razlogov na strani delodajalca pride v poštev le v času, ko bi tožnik sicer moral prihajati na delo, pa tega ne more zaradi razlogov na strani delodajalca.
- V spornem obdobju, za katerega je tožnica zahtevala razliko v višini nadomestila plače, je bila ves čas v bolniškem staležu na podlagi pravnomočnih odločb imenovanega zdravnika oziroma zdravniške komisije zavoda. S temi je bilo odločeno, da je tožnica zaradi bolezni začasno nezmožna za delo in na podlagi teh odločb ji je tožena stranka tudi izplačevala oziroma obračunala nadomestilo plače zaradi začasne zadržanosti z dela zaradi bolezni. Zmotno je stališče tožnice, da je bila kljub nastopu bolniškega staleža še naprej upravičena do nadomestila plač zaradi čakanja na delo, ker je bilo to čakanje odrejeno še pred nastopom bolniškega staleža. Delavec za katerega pristojni imenovani zdravnik oziroma drug organ zavoda ugotovi, da je začasno nezmožen za delo zaradi bolezni, je z dela odsoten zaradi razlogov, ki niso povezani s čakanjem na delo, temveč z njegovo boleznijo. Institut čakanja na delo lahko pride v poštev le za čas, ko bi delavec sicer moral prihajati na delo, pa tega ne more zaradi razlogov na strani delodajalca.
- Zahteva tožnice, da je kljub odobrenemu bolniškemu staležu upravičena do nadomestila plače v polni višini zgolj zato, ker ji je bila pred tem izdana odredba o čakanju na delo, bi pomenila, da bi tožnica za sporno obdobje prejela višje nadomestilo plače, kot bi znašalo, če ob ugotovitvi začasne nezmožnosti za delo ne bi bila na čakanju na delo.
- Pravilno je stališče tožene stranke, da glede pravice do nadomestila plače velja splošno pravilo, da je delavec vedno upravičen do prejemka, ki je posledica dejanskega stanja, ki je podlaga za pravico do nadomestila. Če je podlaga pravice do nadomestila plače odsotnost z dela zaradi izrabe letnega dopusta, je delavec v skladu z drugim odstavkom 137. člena ZDR-1 upravičen do polnega nadomestila plače, ne glede na to, ali mu je pred tem bilo odrejeno čakanje na delo in iz kakšnega razloga mu je bilo odrejeno. Enako velja, če bi bila delavcu odobrena odsotnost z dela zaradi plačane odsotnosti zaradi osebnih okoliščin, izobraževanja, z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni. Tudi v teh primerih je delavec upravičen do polnega nadomestila plače. Če pa je delavec z dela odsoten zaradi začasne zadržanosti z dela zaradi bolezni, je upravičen do nadomestila, ki je za takšen primer predvideno v osmem odstavku 137. člena ZDR-1 oziroma v 31. členu ZZZV. Če je delavcu med odrejenim čakanjem na delo odobren bolniški stalež, je s tem dejansko prišlo do prekinitve čakanja, saj je razlog za odsotnost delavca z dela ni več odrejeno čakanje na delo, temveč njegova začasna nezmožnost za delo zaradi bolezni.



VARSTVO OSEBNIH PODATKOV



Nadaljevalni program šole za ravnatelje

Sociološki vidiki v izobraževanju – povezovanje in sodelovanje



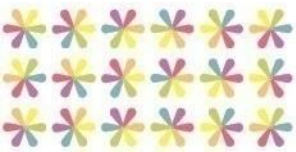
REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST



Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada



Nadaljevalni program šole za ravnatelje

Sociološki vidiki v izobraževanju – povezovanje in sodelovanje



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



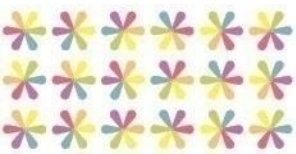
EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST



Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada

PRAVNE PODLAGE

- Uredba (EU) 2016/679 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 27. aprila 2016 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov in o prostem pretoku takih podatkov ter o razveljavitvi Direktive 95/46/ES (Splošna uredba o varstvu podatkov) – **GDPR** – (Uradni list Evropske unije L 119/1) (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?uri=uriserv:OJ.L_.2016.119.01.0001.01.SLV&toc=OJ:L:2016:119:FULL)
- Zakon o varstvu osebnih podatkov – ZVOP-1 – (Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo)
- Zakon o delovnih razmerjih – ZDR-1 – (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US in 22/19 – ZPosS)
- Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti – ZEPDSV – (Uradni list RS, št. 40/06)

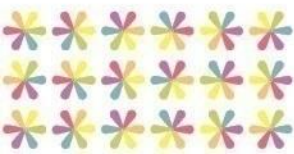


ZDR-1

48. člen

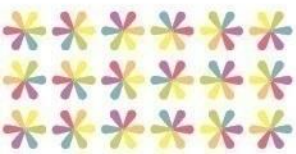
(varstvo delavčevih osebnih podatkov)

- (1) Osebni podatki delavcev se lahko zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in posredujejo tretjim osebam samo, če je to določeno s tem ali drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem.
- (2) Osebne podatke delavcev lahko zbira, obdeluje, uporablja in posreduje tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebej pooblasti.
- (3) Osebni podatki delavcev, za zbiranje katerih ne obstoji več zakonska podlaga, se morajo takoj zbrisati in prenehati uporabljati.
- (4) Določbe prejšnjih odstavkov se uporabljajo tudi za osebne podatke kandidatov.



ZEPDSV

- Na področju dela in socialne varnosti delodajalci vodijo naslednje evidence:
 - a) evidenca o zaposlenih delavcih,
 - b) evidenca o stroških dela,
 - c) evidenca o izrabi delovnega časa,
 - d) evidenca o oblikah razreševanja kolektivnih delovnih sporov pri delodajalcu



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

Primeri:

ZAKON
točka (c)



Podatki pacientov pri zdravstveni obravnavi.

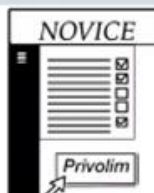


Podatki strank upravnih postopkov pri CSD.



Podatki o obsojencih iz kazenskih evidenc pri MNZ.

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



Prijava na e-novice.

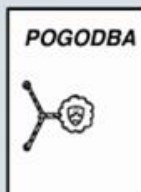


Sodelovanje v nagradni igri.



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



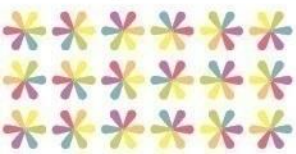
Pošiljanje obvestil za javnost na službene e-naslove novinarjev.



Varovanje omrežja.



Preprečevanje goljufij.



Nadaljevalni program šole za ravnatelje

Sociološki vidiki v izobraževanju – povezovanje in sodelovanje



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST

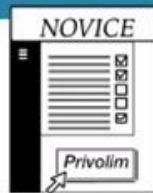
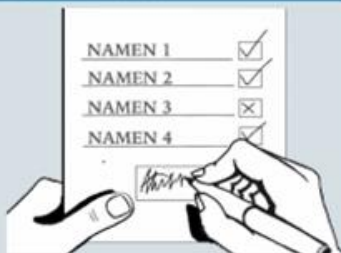


Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada

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

Primeri:

PRIVOLITEV
točka (a)



Prijava na prejemanje e-novic.

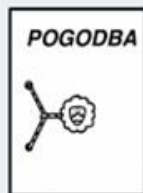


Sodelovanje v nagradni igri.

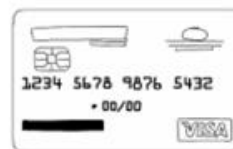


Objava osebnih podatkov na spletu.

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 PREVLAĐAJO NAD INTERESOM POSAMEZNIKA
točka (f)



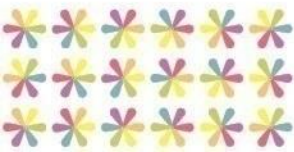
Pošiljanje obvestil za javnost na službene e-naslove novinarjev.



Varovanje omrežja.



Preprečevanje goljufij.



Nadaljevalni program šole za ravnatelje

Sociološki vidiki v izobraževanju – povezovanje in sodelovanje



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



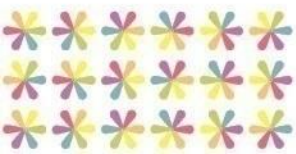
EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST



Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada

PRIVOLITEV

- Kadar obdelava temelji na privolitvi, mora biti upravljavec zmožen dokazati, da je posameznik, na katerega se nanašajo osebni podatki, privolil v obdelavo svojih osebnih podatkov.
- Če je privolitev posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki, dana v pisni izjavi, ki se nanaša tudi na druge zadeve, se zahteva za privolitev predloži na način, ki se jasno razlikuje od drugih zadev, v razumljivi in lahko dostopni obliki ter v jasnem in preprostem jeziku. Deli take izjave, ki predstavljajo kršitev te uredbe, niso zavezujoči.
- Posameznik, na katerega se nanašajo osebni podatki, ima pravico, da svojo privolitev kadar koli prekliče. Preklic privolitve ne vpliva na zakonitost obdelave na podlagi privolitve pred njenim preklicem. O tem se pred privolitvijo obvesti posameznik, na katerega se nanašajo osebni podatki. Privolitev je enako enostavno preklicati kot dati.
- Pri ugotavljanju, ali je bila privolitev dana prostovoljno, se med drugim zlasti upošteva, ali je izvajanje pogodbe, vključno z zagotavljanjem storitve, pogojeno s privolitvijo v obdelavo osebnih podatkov, ki ni potrebna za izvedbo zadevne pogodbe



Veljavna PRIVOLITEV po Splošni uredbi



DOKAZLJIVA

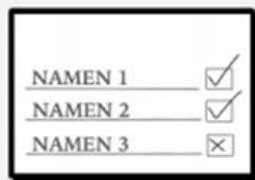
Dokazljiva je privolitev, ki omogoča, da jo lahko upravljaec kadarkoli izkaže na zahtevo nadzornega organa.



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

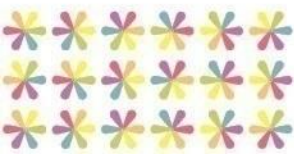
Informirana je privolitev, ki jasno pove:

- kdo je upravljaec,
- 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.



Nadaljevalni program šole za ravnatelje

Sociološki vidiki v izobraževanju – povezovanje in sodelovanje



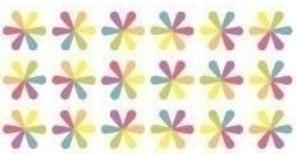
REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



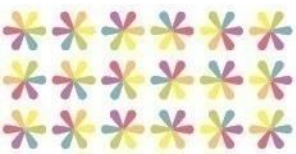
Nalozbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada

Katere osebne podatke delavca lahko delodajalec pridobi za namen kontrole bolniškega staleža in kako lahko izvaja kontrolo?

- Kontrola bolniškega staleža, ki se zaradi zbiranja, posredovanja in uporabe s tem povezanih osebnih podatkov šteje kot obdelava osebnih podatkov, je v določenih primerih potrebna zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja (možnost izredne odpovedi PZ v primeru kršitve)
- Kontrolo bolniškega staleža in s tem povezano obdelavo osebnih podatkov delavcev lahko delodajalec izvaja sam ali pa jo zaupa pogodbenemu obdelovalcu, ki obdeluje osebne podatke v njegovem imenu in za njegov račun (npr detektiv).

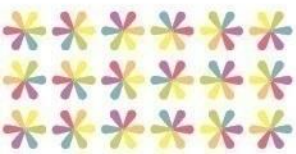


- Delodajalec oziroma v njegovem imenu detektiv lahko pridobi podatke o režimu gibanja delavca (navodila zdravnika o morebitnem strogem počitku ali dopustnem gibanju) med bolniško odsotnostjo in podatek o predvidenem času odsotnosti, ker brez njih ne more ukrepati ob sumu zlorabe bolniškega staleža in organizirati dela oziroma zagotoviti nadomeščanja odsotnega delavca. Podatke lahko pridobi od zaposlenega ali od njegovega osebnega zdravnika.
- Delodajalec ima pravno podlago tudi za pridobitev podatka o razlogu (npr. bolezen, poškodba izven dela, poklicna bolezen, poškodba pri delu, nega) začasne zadržanosti od dela, saj ga potrebuje za obračun nadomestila plače med začasno zadržanostjo, **nima pa pravne podlage za pridobitev diagnoze bolezni oziroma poškodbe**. Podatek o razlogu zadržanosti dobi delodajalec na bolniškem listu, ki ga prinese delavec ob koncu meseca, če pa gre za bolniški stalež nad 30 dni, pa dobi odločbo ZZS, v kateri je poleg tega podatka naveden tudi režim gibanja delavca v času odsotnosti.

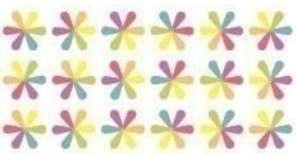


Ali lahko delodajalec dostopa do delavčevega predala službene elektronske pošte, shranjuje in bere službena elektronska sporočila, če je to navedeno v pogodbi o zaposlitvi?

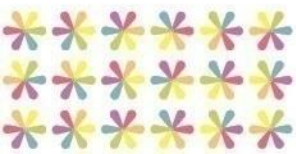
- Pri dostopu do delavčevega predala službene elektronske pošte je treba izhajati iz dejstva, da lahko delavec na službeni elektronski naslov prejme tudi povsem zasebno pisanje, kar velja tudi za navadno pošto. Za zasebno pisanje, ki pride po navadni pošti, se štejejo pošiljke, ki so naslovljene na zaposlenega (njegovo osebno ime) in poslane na naslov delodajalca.
- Pošilk, ki prispejo v elektronski predal, na ta način ni mogoče ločevati, saj so vse naslovljene na elektronski naslov delavca, njihova vsebina pa je lahko službena ali zasebna. To dejstvo je dolžan spoštovati tudi delodajalec.
- Določilo v pogodbi o zaposlitvi, da delodajalec lahko pregleduje elektronsko pošto zaposlenega, zato ne more pomeniti generalnega pooblastila za delodajalca, da lahko kadarkoli in brez vednosti zaposlenega pregleduje njegovo elektronsko pošto. Določilo lahko pomeni le seznanitev zaposlenega z možnostjo pregleda elektronske pošte v primerih, določenih v internem aktu (za katere namene, ob katerih okoliščinah, na kakšen način).



- Pregled je izjemoma dopusten le v primeru, ko se namenov, zaradi katerih se pregled opravi, ne more doseči na drug, milejši način (torej v primeru, ko zakoniti interes delodajalca očitno prevlada nad interesi posameznikov, na katere se osebni podatki nanašajo). Vsekakor pa je najustreznejši in »najvarnejši« način posega v delavčevo zasebnost vezan na pridobitev sodne odredbe.
- Tudi v izjemnih primerih je najprimerneje vpogled v elektronsko pošto dopustiti le do ravni t.i. prometnih podatkov, v vsebino pa vpogledovati zgolj na podlagi odredbe sodišča.
- Z vpogledom v t.i. prometne podatke pridobi delodajalec podatke o pošiljatelju, datumu pošte in opisu zadeve. V vsebino sporočila pa bi delodajalec lahko vpogledal le izjemoma in praviloma na podlagi vsakokratne izrecne privolitve zaposlenega (vezane na konkretno elektronsko sporočilo in predvsem v primerih, ko sporočila ne bi mogel pridobiti od pošiljatelja) ali na podlagi odredbe sodišča. Vsak vpogled je treba dokumentirati in ga izvesti po vnaprej predpisanem postopku.

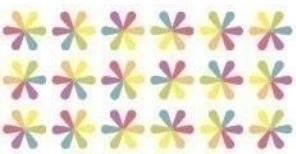


- Delodajalec lahko omeji uporabo službenega elektronskega naslova, če bi se iz drugih razlogov (ne z vpogledom v zasebno pošto, pač pa na podlagi odzivov tretjih oseb na sporočila zaposlenega, počasno delovanje omrežja zaradi pošiljanja slikovnih ali zvočnih datotek, povečano število virusov ...) izkazalo, da ga ne uporablja v skladu s politiko delodajalca glede uporabe službenih sredstev. Oprema in službeni elektronski naslov sta namreč last delodajalca, delavec pa ima kot imetnik zgolj pravico do uporabe, seveda v razumnih mejah.
- Delodajalec lahko:
 - omeji velikosti poštnih predalov (npr. x MB/GB) oziroma skupne velikosti poslane in prejete pošte
 - nastavi filtre elektronske pošte, ki vnaprej preprečujejo določene formate priponk in/ali omejujejo velikost priponk elektronske pošte

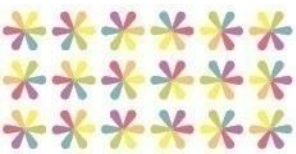


Kako naj delodajalec uredi dostop do službene elektronske pošte bivšega zaposlenega, ne da bi s tem nedopustno posegel v njegovo zasebnost?

- Delodajalec mora ob prenehanju delovnega razmerja deaktivirati elektronski poštni predal bivšega delavca zaradi prenehanja pravne podlage (48. člen ZDR-1) za njegov obstoj. S tem bo zagotovil tudi točnost in ažurnost podatkov, saj naslov z imenom bivšega delavca ne ustreza dejanskemu stanju.
- **Nedopustno je, da bi delodajalec po prekinitvi delovnega razmerja elektronski naslov nekdanjega zaposlenega ohranil aktiven na način, da bi njegovo pošto preusmeril na elektronski naslov drugega zaposlenega.**
- Preusmeritev elektronske pošte namreč ni edini način za zagotovitev kontinuitete dela in poslovne komunikacije s strankami, kupci in poslovnimi partnerji družbe. Delodajalec bi namreč lahko zagotovil kontinuiteto dela na drug zakonit način, brez poseganja v komunikacijsko zasebnost, npr. z ukinitvijo elektronskega naslova nekdanjega zaposlenega in hkratnim avtomatskim obvestilom o neobstoju tega naslova in podatkom, kam naj naslovijo svoje sporočilo. Pri preusmeritvi elektronske pošte je pomembno tudi dejstvo, da ne gre samo za nezakonito obdelavo osebnih podatkov nekdanjega zaposlenega, ampak tudi za obdelavo osebnih podatkov pošiljateljev.

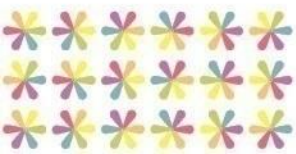


- Delodajalec mora pred odhodom delavca in v sodelovanju z njim poskrbeti, da bodo službena sporočila prenesena v npr. skupen elektronski predal za vhodno pošto ali drugače knjižena in dostopna delavcu oziroma delavcem, ki bodo nadaljevali delo na teh vsebinah.
- Delavec, ki odhaja, mora imeti možnost, da iz službenega predala elektronske pošte in z računalnika bodisi izbriše sporočila in dokumente zasebne narave bodisi jih shrani na drug podatkovni medij (zgoščenko, USB ključ, idr.), ter da obvesti svoje zasebne kontakte, da na ta elektronski naslov ne bo več dostopen. Ta možnost mora biti delavcu dana, rok za odziv pa mora biti razumen. Če delodajalec utemeljeno sumi, da bi zaposleni s tem lahko izbrisal tudi pomembne podatke službene narave (zlasti npr. podatke, ki predstavljajo intelektualno lastnino podjetja, poslovne skrivnosti) ali jih protipravno posredoval tretjim osebam, se takšen postopek izvede komisijsko in zapisniško.
- Priporočljivo je, da delavec o izbrisu zasebnih vsebin podpiše izjavo, da na službenem računalniku ni več nobenih podatkov, katerih uporaba bi pomenila poseg v njegovo zasebnost. Izjava je lahko sestavni del primopredajnega zapisnika, s katerim zaposleni vrača službeno opremo delodajalcu.

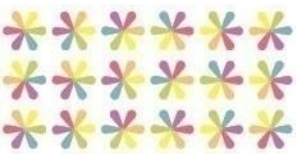


Kakšno je ustrezno ravnanje delodajalca s službenim računalnikom in z elektronsko pošto v primeru nenadne smrti delavca?

- Delodajalec ima pravico do nadaljnje uporabe službenih delovnih sredstev preminulega zaposlenega, vendar pa mora previdno ravnati s podatki, ki se nahajajo na teh sredstvih.
- Delodajalec naj v internem aktu predpiše postopek v takšnih primerih. Priporočeni postopek vsebuje naslednje korake:
 - Delodajalec najprej komisijsko in zapisniško odbere ter s službenega sredstva skopira podatke, ki so službene narave in so nujno potrebni za poslovanje podjetja (npr. prijava na javni razpis, brez katere lahko podjetju nastane občutna poslovna škoda in ki je ne more dobiti na drug način), pri čemer se v največji možni meri izogiba vpogledu v osebne podatke in zasebno korespondenco zaposlenega.

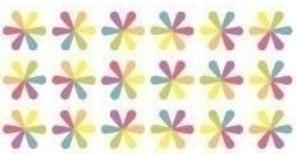


- Podatkov zasebne narave delodajalec sicer ni dolžan hraniti, je pa dopustno, da jih skopira in začasno shrani (najdlje toliko časa, kot je glede na konkretne okoliščine možno razumno pričakovati, da bi trajala pridobitev odredbe za zavarovanje podatkov s strani dedičev ali drugih pooblaščenih oseb). Skopirane podatke mora ustrezno zavarovati.
- Predal elektronske pošte mora v najkrajšem možnem času onemogočiti, pošiljatelje pa z avtomatskim obvestilom seznaniti, da elektronski naslov ni več aktiven in da sporočilo ne bo dostavljeno ter da naj se obrnejo na drugi naslov. Razloga ukinitve delovanja poštnega predala ni priporočljivo niti potrebno navajati.
- Delovno sredstvo, s katerega so bili varno skopirani podatki, lahko delodajalec formatira tako, da izvede varno in nepovratno brisanje podatkov, potem pa ga preda v uporabo drugemu zaposlenemu.



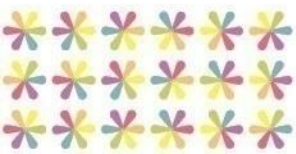
Ali je dopustno, da delavec pred odhodom na daljši dopust delavcu, ki ga bo nadomeščal, zaupa svoje geslo za dostop do predala službene elektronske pošte?

- Ko delavec odide na dopust in zaupa (prostovoljno ali na podlagi zahteve nadrejenega) geslo za dostop do svojega službenega predala elektronske pošte drugemu delavcu, je to z vidika varovanja zasebnosti komunikacij (tako zaposlenega kot zunanjih pošiljateljev) vsaj zelo problematično. V takšnih primerih obstajata dve boljši rešitvi:
 - ključno poslovno komunikacijo se vedno pošilja v kopijo še na splošen predal elektronske pošte (npr. izhodna.posta@eposta.si),
 - delavec pred odhodom na dopust v svojem poštnem predalu nastavi avtomatsko obveščanje o odsotnosti. Tako bo v času odsotnosti vsakdo, ki mu bo poslal elektronsko sporočilo, dobil samodejni odgovor.
- Na tak način lahko ključne službene zadeve še vedno prejmejo drugi (pristojni) zaposleni na način, ki ne predstavlja posega v komunikacijsko zasebnost. Takšen avtomatski odzivnik je mogoče aktivirati tudi brez posega v predal elektronske pošte.



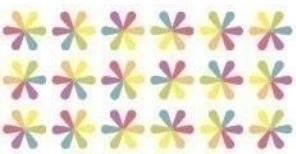
Ali ima delodajalec pravico vpogleda v elektronsko pošto, ki ima skupni elektronski naslov in jo uporabljajo vsi zaposleni na določenem oddelku?

- Kadar delodajalec za potrebe delovnega procesa odpre skupni poštni predal (npr. tajnistvo@e-pošta.si ali racunovodstvo@e-pošta.si), v katerega imajo vpogled vsi delavci, vključeni v določen delovni proces, je polje pričakovane zasebnosti delavca pri uporabi takšnega poštnega predala minimalno oziroma izključeno. Zato vpogled v elektronska sporočila v takšnem skupnem predalu s strani delodajalca ni sporen. Seveda je priporočljivo, da se vnaprej določijo pravila uporabe poštnega predala oziroma elektronskega naslova, s katerimi se seznani vse delavce, ki ga uporabljajo.

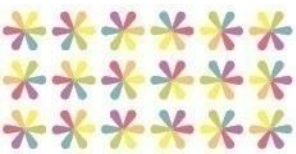


Ali lahko delodajalec vodi seznam vseh uporabniških imen in gesel za dostop do službenih računalnikov na način, da jih hrani v zapečatenih kuvertah v ognjevarni omari?

- Gesla, še zlasti, če so jih določili delavci sami oziroma če so jih imeli pravico sami spremeniti, so osebni podatki, poleg tega omogočajo dostop do nadaljnjih osebnih podatkov delavca, ki so dosegljivi skozi informacijsko sredstvo (računalnik, epoštni račun, idr.), zavarovano z geslom.
- Določila mednarodno veljavnih standardov na področju varovanja informacij in uveljavljene dobre prakse prepovedujejo hrambo kopij surovih gesel in zahtevajo, da se gesla v podatkovnih bazah hranijo v takšni obliki, da jih nihče ne more prebrati, razkriti ali posredovati naprej, ne glede na njegova pooblastila. Mogoče je zgolj preveriti, ali določeno geslo, ki ga je vnesel uporabnik, ustreza tistemu, ki je shranjeno v podatkovni bazi, in sicer tako, da se to geslo spusti skozi isti kriptografski algoritem in potem primerja s shranjenim geslom.
- V primeru pozabljenega ali izgubljenega gesla lahko pooblaščen oseba (npr. sistemski administrator ali administrator podatkovne baze) obstoječe geslo spremeni in uporabniku dodeli novega, ne sme pa imeti možnosti pozabljenega gesla prebrati v bazi in ga posredovati uporabniku.

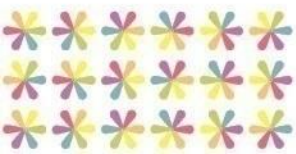


Vaše osebno geslo je samo vaše. Lahko vam ga spremenijo in dodelijo novega, ki si ga morate zamenjati, nihče pa nima pravice ne videti, ne zahtevati vašega gesla.



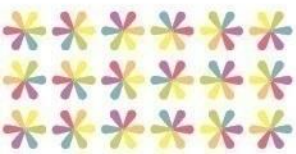
Ali lahko delodajalec zbira delavčevo zasebno telefonsko številko – e-poštni naslov?

- Ni zakonske podlage ti podatki praviloma niso nujno potrebni za uresničevanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja.
- Privolitev delavca - izrecno za namen lažjega in hitrejšega komuniciranja, ki naj bi bilo v interesu obeh.
- Delodajalec mora natančno opredeliti, da posredovanje podatkov ni obvezno in da lahko delavec posreduje enega ali oba podatka, odvisno od tega, na kakšen način želi, če sploh želi, komunicirati z delodajalcem preko telefona ali elektronske pošte.
- Če pa delodajalec določi, da mora biti delavec vedno dosegljiv oziroma je stalna dosegljivost predpisana v notranjih aktih delodajalca ali v pogodbi o zaposlitvi in kot taka predstavlja obveznost iz delovnega razmerja, mora delodajalec poskrbeti za ustrezno infrastrukturo, ki omogoča dosegljivost delavca tudi na domu oziroma izven službenih prostorov in delovnega časa. Kako bo delodajalec to zagotovil, je prepuščeno njemu samemu (npr. s službenim mobilnim telefonom, z omogočanjem oddaljenega dostopa do službene elektronske pošte).



Ali lahko delodajalec zbira kopije potrdila o davčni številki in bančne kartice?

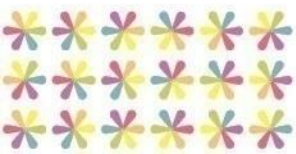
Kopiranje potrdila o davčni številki in bančne kartice s številko osebnega računa, na katerega bo delodajalec delavcu izplačeval plače in ostale prejeme, ne pomeni kršitve ZVOP-1, če se delavec s tem strinja. Navedena dokumenta nista osebna dokumenta, vprašanja njunega kopiranja posebej ne ureja noben zakon (tako kot npr. kopiranja osebne izkaznice in potnega lista), poleg tega na bančni kartici in potrdilu o davčni številki ni nobenega takšnega osebnega podatka, do katerega delodajalec ne bi bil upravičen. Kljub temu delodajalec ne sme zahtevati kopij navedenih dokumentov, če jih zaposleni ne želi dostaviti. Če zaposleni svoj račun in davčno številko dostavi v drugačni obliki, mora delodajalcu to zadoščati



4. člen

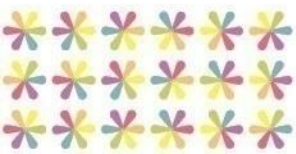
(kopiranje osebne izkaznice)

- (1) Osebne izkaznice smejo kopirati upravljavci zbirk osebnih podatkov samo v primerih, ki jih določa zakon.
- (2) Osebno izkaznico lahko poleg njenega imetnika kopirajo notarji in finančne družbe, ki opravljajo finančne storitve, če jo potrebujejo za dokazovanje istovetnosti državljana. Pojma finančna družba in finančna storitev po tem zakonu imata enak pomen kot v zakonu, ki ureja bančništvo.
- (3) Osebno izkaznico je za vnaprej določene namene dovoljeno kopirati tudi na podlagi pisne privolitve imetnika osebne izkaznice.
- (4) Za ugotavljanje istovetnosti in državljanstva je dopusten vpogled v osebno izkaznico imetnika; kadar je to potrebno, pa tudi prepis osebnih podatkov z nje.
- (5) Ob kopiranju osebne izkaznice je treba z ustrezno oznako na kopiji zagotoviti, da se kopija osebne izkaznice ne bo uporabljala za druge namene. Prepovedano je nadaljnje kopiranje kopije.
- (6) Na vlogo imetnika osebne izkaznice je upravljavec zbirk osebnih podatkov dolžan izdati potrdilo o kopiji osebne izkaznice, na katerem je naveden namen rabe in rok hrambe kopije.
- (7) Kopijo osebne izkaznice je prepovedano hraniti v elektronski obliki.



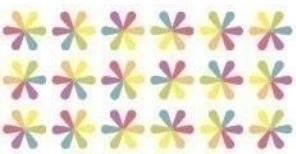
Ali sme delodajalec od delavca zahtevati podatek o prehranjevalnem režimu oziroma o tem, kaj zaposleni lahko oziroma česa ne sme jesti?

- Kadar je delodajalec delavcem dolžan zagotoviti topel obrok med delom je upravičen do podatka o tem, katero hrano smejo iz zdravstvenih (ali drugih utemeljenih) razlogov delavci jesti, ne pa tudi do delavčeve diagnoze, iz katere izhajajo omejitve pri prehranjevanju. Le s temi podatki lahko delodajalec zagotovi pravico delavcev oziroma izvrši svojo dolžnost iz 130. člena ZDR-1, ki delodajalca zavezuje, da delavcu zagotovi med drugim tudi povračilo stroškov za prehrano med delom. Če delodajalec nudi možnost toplega obroka, ki ga delavec iz utemeljenih razlogov ne sme uživati, oziroma če delodajalec ne more zagotoviti prehrane, ki bi ustrezala zdravstvenim potrebam delavca, potem je delavec upravičen do povračila stroškov za prehrano med delom.

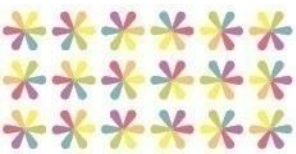


Ali se lahko podjetje, kamor se je kandidat prijavil na razpis za zaposlitev, o tem kandidatu pozanima pri njegovem sedanjem delodajalcu?

- V skladu z 28. členom ZDR-1 sme delodajalec od kandidata zahtevati le predložitev dokazil o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi ne sme od kandidata zahtevati podatkov o družinskem oziroma zakonskem stanu, podatkov o nosečnosti, o načrtovanju družine oziroma drugih podatkov, če niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem.
- Kandidat pa mora v skladu z 29. členom ZDR-1 pri sklepanju pogodbe o zaposlitvi predložiti delodajalcu dokazila o izpolnjevanju pogojev za opravljanje dela in ga obvestiti o vseh njemu znanih dejstvih, pomembnih za delovno razmerje, kot tudi o njemu znanih drugih okoliščinah, ki ga kakorkoli onemogočajo ali bistveno omejujejo pri izvrševanju obveznosti iz pogodbe ali ki lahko ogrožajo življenje ali zdravje oseb, s katerimi pri izvrševanju svojih obveznosti prihaja v stik.

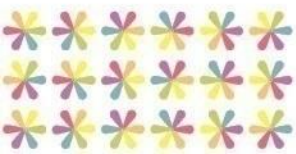


- Kandidat ni dolžan odgovarjati na vprašanja, ki niso v neposredni zvezi z delovnim razmerjem. ZDR-1 torej ne predvideva možnosti bodočega delodajalca, da navedbe kandidata preverja pri trenutnem ali prejšnjem delodajalcu, zato takšno pridobivanje osebnih podatkov kandidata ni dopustno. Če so podatki pomembni za sklenitev delovnega razmerja (predvsem z vidika dokazovanja delovnih izkušenj za delo, na katero se nanaša razpis), lahko od kandidatov eventualno zahteva predložitev priporočila ali potrdila o delovnih izkušnjah



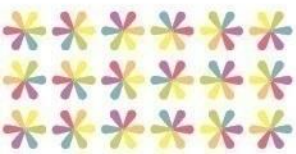
Ali lahko delodajalec fotografira delavca, ki ne opravlja svojega dela?

- Informacijski pooblaščenec meni, da ne bi prišlo do nezakonite obdelave (zbiranja) osebnih podatkov, če bi delodajalec ob nadzoru dela fotografiral delavca, ki očitno krši svoje delovne obveznosti, npr. če bi med kontrolo dela v nočnem času delodajalec oziroma njegova pooblaščen oseba fotografirala spečega delavca, saj bi fotografijo pridobil v zvezi z delovnim razmerjem, in sicer zaradi zaščite svojih pravic iz pogodbe o zaposlitvi.
- V skladu z načelom sorazmernosti sme delodajalec to fotografijo obdelovati (npr. hraniti, posredovati) samo za namene dokazovanja v disciplinskem postopku ali delovnopravnem sporu in samo toliko časa, dokler ti postopki trajajo. Podlago za takšno obdelavo osebnih podatkov mu daje 48. člen ZDR-1.
- V splošnem pa delodajalec **nima splošne pravice fotografirati svojih zaposlenih** (npr. ko so na odmoru, med splošno sprejetimi družabnimi dogodki, kot so praznovanja rojstnih dni in podobno) brez njihovega soglasja.

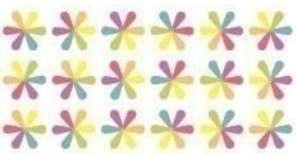


Ali sme delodajalec od delavca zahtevati, da mu posreduje podatek o članstvu v sindikatu?

- Občutljiv OP, ki se ga lahko obdeluje samo v taksativno določenih primerih, med drugim, če delodajalec razpolaga z **izrecno, praviloma pisno** ali če je obdelava teh podatkov **potrebna zaradi izpolnjevanja obveznosti** in posebnih pravic upravljavca osebnih podatkov (obračun sindikalne članarine za delavca; dodatne pravice iz KP članov sindikata).
- Delavec lahko plačuje sindikalno članarino na dva načina, in sicer tako, da jo plačuje sindikatu neposredno sam ali pa tako, da tehnično izvedbo obračuna in plačevanja sindikalne članarine na zahtevo sindikata, katerega član je delavec zagotavlja delodajalec (207. člena ZDR-1) – v tem primeru je delodajalec le pogodbeni obdelovalec osebnih podatkov za sindikat (ustrezna pogodba med delodajalcem in sindikatom) – sindikat mora dobiti ustrezno privolitev svojih članov, da podatke posreduje delodajalcu za ta namen. Delodajalec nima pravne podlage, da bi od delavcev pridobival podatek o tem, ali so včlanjeni v sindikat ali ne in v katerega, ter tudi nima pravne podlage, da bi od delavcev pridobival te podatke za namen obračunavanja in plačevanja sindikalne članarine, saj lahko obdeluje le tiste osebne podatke, ki jih dobi od sindikata.

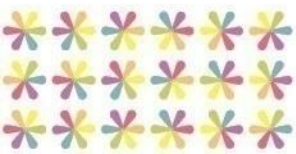


- Kadar torej delodajalec pošilja plačne liste, na katerih so tudi podatki o plačilu članarine sindikatu, preko telekomunikacijskih omrežij (po elektronski poti, npr. po e-pošti), mora zagotoviti tudi ustrezno zavarovanje z uporabo kriptografije, s čimer zagotovi nečitljivost oziroma neprepoznavnost občutljivih osebnih podatkov med prenosom.



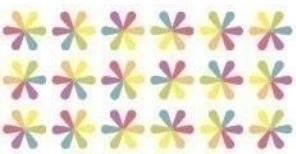
Ali lahko delodajalec v telefonskem imeniku na intranetu objavi ime in priimek delavca, naziv delovnega mesta, službeni stacionarni in mobilni telefon, naslov e-pošte ter fotografijo delavca?

- Ime in priimek, delovno mesto in službena telefonska številka, prav tako službeni e-naslov in službeni mobilni telefon, sodijo med ključne podatke, potrebne zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem, saj so potrebni za učinkovito komunikacijo med zaposlenimi, zato je njihova objava na intranetu podjetja, kjer so vidni zgolj zaposlenim, legitimna in zanjo ni potrebna privolitev delavca. **Navedenega ni primerno posplošiti na javno dostopne spletne strani podjetja!**
- **Fotografija delavca predstavlja izjemo**, saj načeloma ni nujno potrebna za izvajanje pogodbe o zaposlitvi. Zato je z vidika varstva osebnih podatkov objava fotografije delavca v internem telefonskem imeniku dopustna le, če imajo delavci možnost izbire, kar pomeni, da lahko objavo fotografije brez posledic prepovejo ali pa delodajalcu pošljejo fotografijo oziroma se za ta namen pri njem fotografirajo.



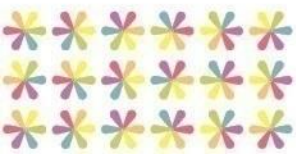
Ali lahko delodajalec od zdravnika medicine dela zahteva razloge, zakaj delavec ne sme delati na višini?

- Na podlagi Pravilnika o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev pooblaščen zdravnik medicine dela v 10 dneh po končanem preventivnem zdravstvenem pregledu posreduje delodajalcu oceno o delavčevem izpolnjevanju posebnih zdravstvenih zahtev za določeno delo v delovnem okolju. Pooblaščen zdravnik o rezultatu pregleda takoj obvesti delavca, njegovega izbranega osebnega zdravnika in delodajalca, če je pri pregledu ugotovljena takšna okvara zdravja delavca, ki ogroža njegovo življenje oziroma njegovo delovno zmožnost. Med podatki, s katerimi se delodajalec lahko seznani, so omejitve, ki se vpisujejo v obrazec Zdravniško spričevalo z oceno dela zmožnosti.
- **Delodajalec ni upravičen do podatkov o razlogih za morebitne omejitve, diagnoze, vrste bolezni oziroma do drugih zdravstvenih podatkov pregledanega delavca.**

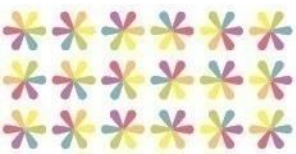


Na kakšen način lahko delodajalec preverja, ali je zaposleni pod vplivom alkohola?

- Delodajalec ima v primeru suma, da je delavec pod vplivom alkohola, po ZVZD-1, ki v 51. členu določa, da delavec ne sme delati ali biti na delovnem mestu pod vplivom alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc, pravico in hkrati tudi dolžnost preverjati sposobnost delavca za izvrševanje njegovih delovnih obveznosti. Delodajalec mora takega delavca odstraniti z dela, delovnega mesta in iz delovnega procesa. Če ne ravna tako, se šteje, da ogroža svojo varnost in zdravje ter varnost in zdravje drugih, s čimer huje krši obveznosti iz delovnega razmerja.
- Uživanje alkohola, drog ali drugih prepovedanih substanc s strani delavca delodajalec ugotavlja po postopku in na način, določen v internem aktu, s katerimi mora vnaprej seznaniti delavce. Delodajalec lahko alkoholiziranost zaposlenega preverja sam preko osebe, ki je pri njem zaposlena in jo je pooblastil za opravljanje tovrstnih testov, ali pa preko tretje osebe, ki je registrirana za opravljanje takšne dejavnosti in ima delodajalec z njo sklenjeno pogodbo o obdelavi OP (rezultatov testa alkoholiziranosti) zaposlenih.

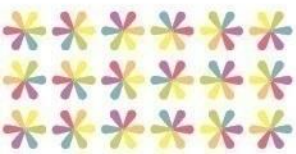


- Preverjanje alkoholiziranosti ne more potekati brez sodelovanja delavca oziroma pod delodajalčevo prisilo, pri čemer mora biti delavec v internem aktu in pred preverjanjem alkoholiziranosti ali drugim tovrstnim testiranjem opozorjen na posledice odklonitve takšnega testa (npr. takojšnja odstranitev z dela).

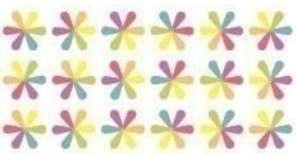


Ali je dopustno, da izvajalec medicine dela delodajalcu posreduje rezultate testiranj na alkohol, psihoaktivne snovi in prepovedane droge?

- Iz PPZPD izhaja, da se na obrazec zdravniškega spričevala ne zapisuje konkretnih podatkov o zdravstvenem stanju. Izjemo predstavlja podatek o dejstvu in ravni alkoholiziranosti, če je bil delavec ob zaznanem sumu na alkoholiziranost napoten na usmerjen preventivni zdravstveni pregled k izvajalcu medicine dela v skladu s postopki, predpisanimi v internih aktih. Gre namreč za podatek, ki ga lahko, če delavec v to privoli, ugotavlja tudi delodajalec sam, podatek pa je potreben zaradi ugotavljanja odstopanja od predpisanega tolerančnega praga in za določanje višine morebitne sankcije, zaradi česar je podana pravna podlaga za njegovo obdelavo v 48. členu ZDR-1.
- Drugače je pri testiranju na prepovedane droge in druge psihoaktivne snovi, četudi je delodajalec delavca zaradi suma napotil na usmerjen preventivni zdravstveni pregled. Tu podlaga v 48. členu ZDR-1 ne pride v poštev, saj delodajalec ne potrebuje točnega podatka o tem, za katero psihoaktivno snov gre in kakšna je raven oziroma kaj konkretno je vzrok delavčevega stanja. Zato sme izvajalec medicine dela delodajalcu posredovati le informacijo o delazmožnosti in s tem podatek o tem, ali je bil delavec pod vplivom prepovedanih drog ali ne.

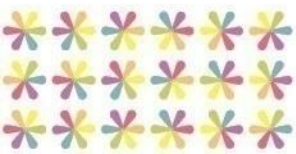


- Če delavec dela ni mogel opravljati iz upravičenih razlogov (npr. zastrupitev, neželeni učinki zdravil, pomotno predoziranje z zdravili), lahko te razloge delodajalcu sporoči tako, da mu sam pokaže izvid izvajalca medicine dela.
- V primeru splošnega preventivnega zdravstvenega pregleda izvajalec medicine dela ne sme delodajalcu z zapisi na zdravniškem spričevalu ali na kakšen drug način sporočati konkretnih rezultatov testiranj na alkohol ter druge psihoaktivne snovi in prepovedane droge.

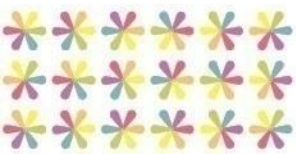


Na kakšen način lahko delodajalec kontrolira porabo na službenih telefonih in katere podatke lahko pri tem pridobi?

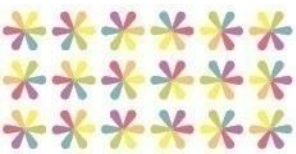
- Pravico do pridobivanja razčlenjenih telefonskih računov in seznama klicanih števil ureja Zakon o elektronskih komunikacijah v 139. členu. Delodajalec kot plačnik računa lahko vsak mesec prejme osnovno stopnjo razčlenitve računa, iz katere so razvidni podatki o številu in trajanju klicev ter številu in ceni obračunskih enot.
- V kolikor mu to ne zadošča, lahko naroči (za obdobje zadnjih treh mesecev, ker za dlje nazaj operaterji teh podatkov ne hranijo več) višjo stopnjo razčlenitve računa, t.i. zakriti razčlenjeni račun, na katerem so med drugim prikazani tudi posamezni klici, vendar so zadnje tri številke vseh klicanih in kličočih številk zaradi varovanja zasebnosti tretjih oseb prikrite, razen če pripadajo drugim zaposlenim pri delodajalcu. Na podlagi takšnega računa se delodajalec največkrat že lahko odloči glede upravičenosti povečane porabe.



- Če pa kljub temu presodi, da za dokončno odločitev potrebuje več podatkov, mora od operaterja zahtevati t.i. nezakriti razčlenjeni račun, na katerem so klicane številke (ki so primarni vir stroškov) v celoti razkrite, zahtevku pa mora priložiti tudi dokument, iz katerega je razvidno, kateremu uporabniku je bila dodeljena številka, za katero zahteva razčlenjeni račun, ter uporabnikovo soglasje za izdajo takšnega računa oziroma za razkritje klicanih števil. **Pri tem zahtevku gre namreč za pravico delavca kot uporabnika telefona, da dokaže utemeljenost prekoračitve dovoljenih stroškov, in ne za pravico delodajalca do nadzora stroškov.** Zato operater nezakrit razčlenjen račun vroči delavcu, ki lahko telefonske številke klicev, opravljenih za zasebne namene, na računu prekrije. Šele potem račun izroči delodajalcu, da presodi upravičenosti presežene porabe. Če delavec tega ne stori, bo delodajalec lahko štel, da presežene mesečne porabe ne želi pojasniti in mu jo bo zaračunal.



- Priporoča se, da delodajalec v internem aktu, s katerim seznanjeni vse uporabnike službenih telefonov, določi tudi limit, do katerega krije stroške delodajalec, stroške nad limitom pa krije delavec, če ne dokaže, da so prekoračeni stroški nastali zaradi uporabe telefona v službene namene.
- V izogib večkratnemu dokazovanju utemeljenosti prekoračitve limita in s tem pridobivanju višje stopnje razčlenjenega računa je smiselno določiti letni limit, ker je primernejši od mesečnega, saj se morebitna odstopanja v določenih mesecih (npr. presežki limita med službeno potjo v tujini) tekom leta lahko izravnavajo in ni potrebe po dokazovanju prekoračitev in vzrokov zanje.



vedno

EMŠO davčna številka
naslov prebivališča
razlog bolniške odsotnosti
režim gibanja v času bolniške
odsotnosti

nikoli

diagnoza bolezni ali poškodbe
narodnost
načrtovanje nosečnosti

če izkaže, da podatek potrebuje

fotografija
potrdilo o nekaznovanosti
podatki o otrocih
podatek o vozniškem dovoljenju
podatek o zakonskem stanu in podatki o partnerju
podatki o dietni prehrani
številka obutve in oblačil
podatek o tem, ali je delavec samohranilec



Nadaljevalni program šole za ravnatelje

Sociološki vidiki v izobraževanju – povezovanje in sodelovanje



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



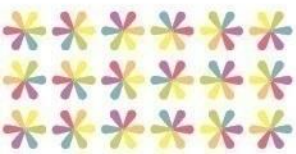
EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST



Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada

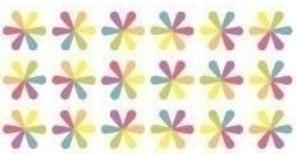
POŠILJANJE ČESTITK IN DARIL

- Obdelava osebnih podatkov za namen pošiljanja čestitk in daril zaposlenim je v zvezi z delovnim razmerjem, poleg tega se obdelava osebnih podatkov izvaja (le) znotraj upravljavca – delodajalca.
- Takšna obdelava osebnih podatkov pa kljub navedenemu ni potrebna za izvrševanje pravic in obveznosti iz pogodbe, zato mora delodajalec spoštovati voljo zaposlenega, ki voščilnice ali darila ne želi prejeti, in mu jih v prihodnje ne sme več pošiljati.



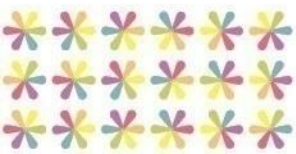
TISKALNIKI

- Novejši (mrežni) tiskalniki in multifunkcijske naprave samodejno shranjujejo nekatere podatke o tiskanju, skeniranju in drugih opravilih (uporabniško ime, ime natisnjene datoteke, status tiskanja in število natisnjenih strani), ki predstavljajo zbirko osebnih podatkov in so varovani po ZVOP-1, zaradi česar jih delodajalec ni upravičen kadarkoli pregledovati.
- Pri beleženju podatkov o uporabi tiskalnikov lahko pride tudi do obdelave občutljivih osebnih podatkov, saj lahko ime natisnjene datoteke vsebuje podatke, ki so za zaposlenega zelo zaupne in intimne narave (npr. podatki, ki nakazujejo na zdravstveno stanje).
- Kljub temu da noben zakon delodajalcu ne daje izrecne pravne podlage za vzpostavitev zbirke osebnih podatkov in obdelavo podatkov o tem, kaj, kdaj in koliko so zaposleni tiskali, je treba upoštevati legitimen interes delodajalca, da omeji stroške tiskanja, in poiskati rešitev, ki bi upoštevala tako lastniško pravico delodajalca kot pravico zaposlenih do pričakovane zasebnosti na delovnem mestu.



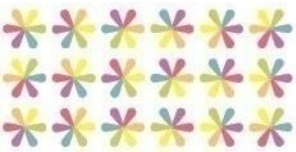
TISKALNIKI

- Če v organizaciji obstaja utemeljen razlog za omejitev porabe, potem se priporoča določitev limita porabe (npr. dovoljeno število strani na mesec) glede na potrebe določenega delovnega mesta, saj za nadzor nad stroški tiskanja zadošča že podatek o številu natisnjenih strani v določenem časovnem obdobju s strani posameznega zaposlenega.
- Dopusten takšen nadzor nad naslovi in vsebino natisnjenih datotek, če je to potrebno zaradi varovanja poslovnih skrivnosti ali tajnih podatkov – le pri tistih delavcih, ki pri svojem delu rokujejo s takšnimi dokumenti, dopustno tudi takšno beleženje oziroma nadzor.
- Priporočljivo je, da delodajalec o načinu delovanja multifunkcijskih naprav, zlasti o tem, kateri podatki se pri tem shranjujejo (npr. datum in čas tiskanja, uporabniško ime, število strani) in za koliko časa, jasno vnaprej seznani zaposlene (npr. z določbami v internih aktih, z okrožnico po e-pošti ali na drug ustrezen način). Prav tako naj delodajalec opredeli, kdo je odgovorna oseba za to zbirko in katere osebe imajo pravico dostopa.





memes.com



Nadaljevalni program šole za ravnatelje

Sociološki vidiki v izobraževanju – povezovanje in sodelovanje



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD
NALOŽBA V VAŠO PRIHODNOST



Naložbo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada