

Nadzor zaposlenih – ZDA ali Evropa?

**Matej Kovačič, Fakulteta za družbene vede,
Univerza v Ljubljani**

Nadzor na delovnem mestu v številkah

- ▶ Raziskava American Management Association iz leta 2005 je za podjetja v ZDA pokazala:
 - ▶ 76% podjetij nadzoruje uporabo spleta;
 - ▶ 65% podjetij blokira dostop do določenih spletnih mest;
 - ▶ 55% shranjuje in pregleduje elektronsko pošto;
 - ▶ 50% pregleduje računalniške datoteke;
 - ▶ 36% beleži tipkanje;
 - ▶ 51% podjetij izvaja videonadzor;
 - ▶ 51% podjetij beleži klicane telefonske številke in dolžino telefonskih pogovorov;
 - ▶ 3% beleži vse telefonske pogovore (v izbranih poklicih 19%);
 - ▶ 8% uporablja GPS sledenje službenih vozil;
 - ▶ 8% podjetij uporablja GPS sledenje identifikacijskih kartic;
 - ▶ 5% podjetij uporablja GPS sledenje mobilnim telefonom zaposlenih.

Nadzor na delovnem mestu v ZDA

- ▶ Podjetja v ZDA kot razloge za nadzor navajajo:
 - ▶ Potreba po podatkih za zdravstveno zavarovanje;
 - ▶ Preverjanje zaposlenih (background checks)
 - ▶ Večanje produktivnosti;
 - ▶ Preprečevanje zlorab;
 - ▶ Varnost;
 - ▶ Odnosi s strankami (npr. nadzor komuniciranja s strankami), itd..
- ▶ Vendar pa je študija organizacije *The Privacy Foundation*, "The Extent of Systematic Monitoring of Employee E-mail and Internet Use" iz leta 2001 pokazala, da je glavni razlog za razmah nadzorovanja nizka cena nadzornih tehnologij.

Tehnologije nadzora zaposlenih

- ▶ Tehnologija je povzročila pojav avtomatiziranega nadzora.
- ▶ Spremembe delovnega mesta (npr. delo na domu) in uporaba sodobnih tehnologij so privedle do tega, da je nadzorovanje bolj prikrito a hkrati tudi bolj invazivno.
- ▶ **Programska oprema:** beleženje pritisnjenih tipk, zajem zaslona, dostop do datotek, beleženje in filtriranje uporabe interneta.
- ▶ **Telefonske centrale** omogočajo analizo vzorcev uporabe telefona, in snemanje pogovorov. Miniaturne **kamere** omogočajo neopazen videonadzor, ID kartice beležijo obnašanje in gibanje zaposlenega, itd.
- ▶ Uporaba **psihometričnih metod, inteligenčnih testov**, itd. razkrije psihološki profil zaposlenega. Testiranje glede uporabe drog in medicinski testi razkrijejo psihofizično kondicijo posameznika.
- ▶ **DNK testi**, ki so sicer razmeroma dragi in se zato ne uporabljajo pogosto, lahko razkrijejo predispozicije za določene bolezni.



Problemi?

- ▶ Tehnologija lahko poseže v vse vidike življenja zaposlenega. Postavlja se vprašanje spoštovanja človekove pravice do zasebnosti, avtonomije ter dostojanstva na delovnem mestu.
- ▶ Zaposlene se čedalje bolj obravnava kot kose opreme (inventar) in ne kot avtonomne posameznike.
- ▶ Možen je poseg v pravice tretjih oseb (npr. snemanje telefonskega pogovora).
- ▶ Nadzor je lahko uporabljen za nadlegovanje ali diskriminacijo zaposlenih. Raziskava American Management Association iz leta 2005: 26% podjetij v ZDA je zaposlene odpustilo zaradi zlorabe ("zloraba" je lahko tudi uporaba za zasebne namene) interneta, 25% zaradi zlorabe e-pošte, 6% zaradi zlorabe telefona.
- ▶ Nadzor lahko povzroči nezdravo vzdušje na delovnem mestu in povečuje stres: *"vohunjenje za elektronsko pošto zaposlenih uničuje občutek skupnosti na delovnem mestu"* (Etzioni).
- ▶ Nadzor je lahko tudi nezakonit.
- ▶ **Razvoj in uporaba nadzornih tehnologij prihajata predvsem iz ZDA, vendar je tam zakonodaja drugačna kot v Evropi.**



Zakaj pa ne?

- ▶ *“Podjetje je lastnik delovne opreme, sam sebe lahko ‘nadzoruješ’.”*
- ▶ *“Če zaposleni opremo podjetja uporablja v zasebne namene, s tem oškoduje podjetje, saj mu krade delovni čas in sredstva.”*
- ▶ *“Zaposleni je v službi zato, da dela.”*
- ▶ *“Naše podjetje je zaskrbljeno zaradi ‘internih groženj’, potencialni osumljenci so vsi zaposleni.”*
- ▶ *“Želimo se zaščititi pred krajo poslovnih skrivnosti.”*
- ▶ *“Želimo se zaščititi pred odškodninskimi tožbami zaradi neprimernega ravnanja zaposlenih.”* (primer podjetja Chevron, ki je moralo štirim ženskam plačati 2,2 mio. USD odškodnine, ker jim je njihov zaposleni pošiljal elektronsko pošto z žaljivo vsebino).

Zakonodaja v ZDA

- ▶ **Zastavljanje občutljivih vprašanj s strani delodajalca**
 - ▶ **Walls proti City of Petersburg** (Walls v. City of Petersburg, 895 F.2d 188, 192 (1990)) iz leta 1990 je sprožila mestna uslužbenka, ki je bila zaradi zavrnitve odgovora na vprašanje (iz uradnega vprašalnika, ki so ga morali izpolniti vsi zaposleni), ali je imela kdaj spolne odnose z osebo istega spola, izgubila službo. Pritožbeno sodišče četrtega okrožja (Court of Appeals for the Fourth Circuit) je presodilo, da vprašanje ne posega v njene pravice, ker ne sprašuje o zadevi, za katero ima tožnica pravico, da jo obdrži zase. Sodišče je do odločitve prišlo na podlagi ugotovitve, da ne obstaja pravica do homoseksualnosti (v originalni dikciji: 'to engage in homosexual acts'), zaradi česar tudi ne obstaja ustavna pravica nerazkritja takih dejstev.
 - ▶ **Soroka proti Dayton Hudson Corporation** (Soroka v. Dayton Hudson Corporation, 235 Cal. App. 3d 654 (1991)). Spor je sprožil iskalec zaposlitve Sibi Soroka, ki je moral izpolniti psihološki test. V njegovem primeru je vprašalnik, ki je bil podlaga za ugotavljanje sposobnosti za službo vseboval zelo osebna vprašanja o njegovi religioznosti, spolni orientaciji, spolnem življenju ter medicinskih podatkih. Sodišče je razsodilo njemu v prid, saj je bilo mnenja, da so posegi v zasebnost pod določenimi pogoji upravičeni, vendar samo v primeru tim. nujnega interesa (ang. compelling interest), ki mora biti tesno povezan z dejansko naravo zaposlitve. Ni pa nepomembno dejstvo, da je Kalifornija ena izmed redkih ameriških zveznih držav, kjer je zasebnost zagotovljena v ustavi zvezne države.

Zakonodaja v ZDA

▶ Preiskava vladnega uslužbenca:

- ▶ **O'Connor proti Ortega** (O'Connor v. Ortega, 480 U.S. 709 (1987)). Vrhovno sodišče je leta 1987 presodilo, da je preiskava vladnega uslužbenca upravičena, če je opravljena v povezavi z njegovim delom in ni prekomerno vsiljiva.
- ▶ Šlo za zdravnika, ki je bil na delovnem mestu že 17 let in je imel na svoji delovni mizi tudi osebne stvari, zaradi česar je bilo sodišče sicer mnenja, da uslužbenec v tem primeru upravičeno pričakuje zasebnost na delovnem mestu, vendar v konkretnem primeru niso ugotovili, da je preiskava bila neupravičena.

Zakonodaja v ZDA

- ▶ **Pridobitev zasebnih informacij o uslužbencu:**
 - ▶ **McVeigh proti Cohen** (McVeigh v. Cohen, 983 F.Supp. 215 (1998)): mornariški častnik Timothy McVeigh je ženi svojega sodelavca poslal elektronsko sporočilo. Prejemnica je videla, da njegov elektronski naslov vsebuje besedico 'boysrch', zato je pogledala v njegov uporabniški profil pri AOL-u, kjer je ugotovila, da je pod svoja zanimanja vpisal "vožnja, opazovanje fantov, iskanje slik o drugih mladih žrebcih", kot poročni status pa je vpisal, da je gej.
 - ▶ O tem je obvestila mornarico. Mornariški preiskovalec je poklical na AOL in dobil identifikacijske podatke o uporabniku. McVeigh je bil odpuščen zaradi kršitve politike "don't ask, don't tell", saj je vojska trdila, da je z vpisom svojih interesov in poročnega statusa v svoj uporabniški profil sam javno povedal, da je gej.
 - ▶ McVeigh je trdil, da je vpis teh podatkov v bazo povsem zasebna zadeva in da je mornarica kršila ECPA.
 - ▶ S pritožbo je uspel, a Barry Steinhard iz EFF je v zvezi s primerom izjavil, da "kar ta primer izpostavlja je, kako enostavno informacija postane javna in kako enostavno je zlorabljen".

Zakonodaja v ZDA

- ▶ **Prisluškovanje in prestrezanje e-pošte:**
 - ▶ **Electronic Communication Privacy Act of 1986**, 18 U.S.C. (1986). ECPA), regulira prisluškovanje elektronskim komunikacijam. V prvem poglavju (Wiretap Act) prepoveduje prestrezanje elektronskih telekomunikacij, 'prestrezanje' je definirano kot "zaznavanje izžarevanja [signala] (ang. aural) ali druga pridobitev vsebine žice oziroma elektronske ali ustne komunikacije, ki poteka s pomočjo uporabe kakršnekoli elektronske, mehanične ali druge naprave".
 - ▶ Prestrezanje mora potekati sočasno s prenosom, a za nadzorovanje elektronske pošte ni potrebno uporabljati sočasnega prestrezanja. Če delodajalec dostopa do strežnika, kjer je elektronsko sporočilo shranjeno, s tem zaobide prepoved sočasnega prestrezanja.
 - ▶ ECPA v drugem poglavju (Stored Communications Act), prepoveduje dostop do shranjenih elektronskih sporočil brez soglasja nadzorovane osebe, a iz prepovedi eksplicitno **izključuje** "osebe, ki zagotavljajo (ang. to provide) žično ali elektronsko komunikacijsko storitev", s čimer so iz prepovedi **izključeni delodajalci**, ki imajo v lasti komunikacijsko opremo podjetja.
 - ▶ ECPA delodajalcem v vsakem primeru dovoljuje nadzor komunikacij, ki zadevajo poslovanje podjetja, iz česar sledi, da lahko delodajalec pri npr. pogovoru le-tega posluša vsaj nekaj časa, da lahko ugotovi, ali gre za posloven ali zaseben pogovor (npr. Watkins v. Berry (1983) – ko delodajalec ugotovi, da je pogovor zaseben, mora prenehati poslušati). Za razliko od telefonskega pogovora pa dostop do e-pošte ni delen oz. časovno omejen.

Zakonodaja v ZDA

▶ Prisluskovanje in prestrezanje e-pošte:

- ▶ **Shoars proti Epson America Inc.** (Shoars v. Epson America Inc., No. (SWC) 112749 (Cal App. Dep't. Super. Ct. Dec 8, 1992)): administratorka e-poštnega sistema podjetja Epson je ugotovila, da eden izmed direktorjev prebira elektronsko pošto zaposlenih. Ko ga je s tem odkritjem soočila, je bila odpuščena. Alana Shoars je vložila tožbo, vendar pa se je podjetje branilo, da je sistem za elektronsko pošto v njihovi lasti in imajo zato pravico do njegovega upravljanja in nadzora, ali se uporablja samo v delovne namene ali ne. Kalifornijsko sodišče njenim argumentom, da je njena zasebnost zaščitena s kalifornijsko ustavo, ni pritrdilo in sicer z argumentom, da ustava ščiti samo informacije, ki so osebne, ne pa tudi poslovnih komunikacij, poleg tega pa je uporabljala opremo, ki je bila v lasti podjetja.
- ▶ **Bonita P. Bourke, et. al. proti Nissan Motor Corporation** (Bonita P. Bourke, et. al. v. Nissan Motor Corporation, No. 68-705 (Cal.Ct.App.1993)): leta 1993 je kalifornijsko prizivno sodišče razsodilo, da vpogled v elektronsko sporočilo, ki ga je uslužbenka poslala po omrežju podjetja, ne pomeni neupravičenega vdora v njeno zasebnost, ker je uslužbenka predhodno podpisala izjavo, v kateri se je zavezala, da bo elektronsko pošto uporabljala izključno v službene namene.

Zakonodaja v ZDA

▶ Prisluskovanje in prestrezanje e-pošte:

- ▶ **McLaren proti Microsoft** (McLaren v. Microsoft, No. 05-97-00824 (Tex. Ct. App. 28. maj, 1999)): podjetje je pregledalo šifrirano elektronsko pošto zaposlenega (ki so jo pred tem dešifrirali), ki je bila shranjena v računalniku v mapi "Osebni imenik", zaposleni pa je zato sprožil sodni spor. Sodišče je v razsodbi dalo prav delodajalcu, in sicer z obrazložitvijo, da je **interes delodajalca, da prepreči pošiljanje neprimerne elektronske pošte, nad interesom zaposlenega do zasebnosti**.
- ▶ Kaj je neprimerno? **Smyth v. Pillsbury** (Smyth v. Pillsbury Co., 914 F.Supp. 97 (1996)): Michael Smyth je leta 1994 enemu izmed sodelavcev poslal elektronsko sporočilo, v katerem je zapisal, da so njegovi predpostavljeni "zahrbtni barabe". Ker pa so le-ti spremljali komunikacije svojih zaposlenih, so ga odpustili z obrazložitvijo, da so bili njegovi komentarji neustrezni in neprofesionalni. Smyth se je pritožil na sodišče in trdil, da so mu v podjetju zagotovili zasebnost njegovih komunikacij, podjetje pa je trdilo nasprotno. Zvezno sodišče je primer zavrglo (in s tem dalo prav delodajalcu) in sicer z obrazložitvijo, da **tudi če** bi podjetje zaposlenemu res obljubilo tajnost komunikacij, sporno dejanje ne posega v oškodovančevo zasebnost na nepošten način.

Zakonodaja v ZDA

▶ Javna objava e-pošte:

- ▶ V okviru preiskave proti podjetju **Enron** je ameriška Zvezna komisija za regulacijo energetike na svoji spletni strani objavila elektronsko pošto vseh uslužbencev Enrona. Elektronska pošta - šlo je tako za poslovna, kot tudi za zasebna sporočila - je bila povsem javno dostopna vsakomur.
- ▶ Kasneje so jo kupili raziskovalci na MIT z namenom opravljanja statističnih analiz, predvsem analize socialnih omrežij. Eden izmed raziskovalcev, William W. Cohen, je na spletni strani projekta Cognitive Assistant that Learns and Organizes, ki se ukvarja z analizo teh podatkov, zapisal: "Ti podatki so dragoceni; po mojem vedenju gre za edino obsežno zbirko 'pravih' elektronskih sporočil, ki je javna. Ostale niso javne zaradi zadržkov glede zasebnosti".
- ▶ Podatki, ki jih je danes mogoče prenesti iz interneta, so prečiščeni (brez datotečnih prilog, nekaj sporočil je bilo odstranjenih zaradi zahtev nekdanjih uslužbencev Enrona). Baza je velika okrog 400 Mb, obsega pa **517.431 elektronskih sporočil 151 uslužbencev podjetja**.
- ▶ Precedens: preiskovalci so presodili, da zagotavljanje transparentnosti poslovanja podjetij prevlada nad pravico vseh v njih zaposlenih posameznikov do zasebnosti.

Zakonodaja v Evropi

▶ Zastavljanje osebnih vprašanj:

- ▶ ESČP je leta 1999 obravnavalo dva primera odpusta homoseksualcev iz britanske vojne mornarice - Lustig-Prean in Beckett v. Velika Britanija, odločba z dne 27. 09. 1999.
- ▶ Za Lustig-Preana je leta 1994 Royal Navy Special Investigations Branch ugotovila, da je homoseksualec, zato so ga poklicali na zaslišanje, kjer je svojo spolno usmeritev priznal, zaradi česar je bil leta 1995 odpuščen.
- ▶ Enako se je zgodilo Beckettu, ki je svojemu duhovniku priznal svojo spolno usmeritev, kasneje pa je bil o tem vprašanju poklican na zaslišanje k svojemu poveljniku.
- ▶ **Evropsko sodišče za človekove pravice je presodilo, da spraševanje delodajalca o spolni usmeritvi zaposlenega predstavlja poseg v zasebnost.**
- ▶ Primerjava z ZDA: **Able proti Združenim državam** (Able v. United States, 155 F.3d 628 (1998)). Leta 1998 je posameznik na svojem delovnem mestu sam izjavil, da je homoseksualec, zato so ga odpustili. Vrhovno sodišče ZDA je bilo mnenja, da je vojska ravnala zakonito: "bistvo vojaške službe podrejanje želja in interesov posameznikov potrebam vojske", prepoved homoseksualnosti pa ni sporna zato, ker "pospešuje kohezivnost enote, povečuje zasebnost in zmanjšuje seksualne napetosti".

Zakonodaja v Evropi

- ▶ **Nadzor komunikacij zaposlenega:**
- ▶ **Halford proti Veliki Britaniji** iz leta 1997 (Halford v. Velika Britanija, odločba z dne 25. 6. 1997): v tem primeru je policija nadzorovala službeni telefon svoje uslužbenke z namenom, da bi zbrala gradivo za svojo obrambo v postopku zaradi diskriminacije. Ga. Halford je imela v svoji pisarni dva telefona, eden pa je bil namenjen tudi za osebno rabo, čeprav sta bila oba del policijskega internega omrežja. Glede uporabe telefona ni bilo postavljenih nikakršnih pravil. Službene zadeve je pogosto urejala tudi od doma in policija ji je plačevala del njenih domačih stroškov za telefon.
- ▶ Britanska vlada je trdila, da ga. Halford nima upravičenega pričakovanja zasebnosti na delovnem mestu, delodajalec pa bi moral imeti načelno možnost prisluškovati pogovorom zaposlenih brez njihove vednosti.
- ▶ **Evropsko sodišče za človekove pravice je presodilo da zaposleni na delovnem mestu upravičeno pričakuje zasebnost.**
- ▶ **Malone proti Veliki Britaniji** (Malone v. Velika Britanija, odločba z dne 02. 08. 1984): ESČP je zapisalo, da so prometni podatki integralni elementi telefonskih komunikacij. **Za beleženje prometnih podatkov velja enak standard kot za prisluškovanje vsebini klicev.**

Zakonodaja v Evropi

- ▶ **Prepoved diskriminacije na temelju genetskih značilnosti:** *Charter of Fundamental Rights of the European Union, 2000, 21. člen.*
- ▶ **Ločevanje službenega in zasebnega življenja:**
- ▶ Niemietz proti Nemčiji iz leta 1992 (Niemietz v. ZR Nemčija, odločba z dne 16. 12. 1992). ESČP je zapisalo: “*Spoštovanje zasebnega življenja mora do določene stopnje vključevati tudi pravico do vzpostavljanja in razvijanja odnosov z drugimi človeškimi bitji. Poleg tega se zdi, da ni načelnega razloga, zakaj bi ta pojem 'zasebnega življenja' izključeval profesionalne ali poslovne aktivnosti [posameznika]...*”.
- ▶ Primerjava z **Shoars proti Epson America Inc.:** *ustava ščiti samo informacije, ki so osebne, ne pa tudi poslovnih komunikacij, poleg tega pa je tožnica uporabljala opremo, ki je bila v lasti podjetja.*

Zakonodaja v Evropi

- ▶ **Ločevanje službenega in zasebnega življenja:**
- ▶ Odločitev Kasacijskega sodišča Francije št. 99–42.942 z dne 2. 10. 2001 (Societe Nikon France, SA v. Onof, Cour de cassation, 2. oktober 2001) izrecno pravi *“delodajalec, ki bere sporočila, ki jih zaposleni pošilja ali sprejema preko službenega računalnika, krši temeljne pravice delavca, kot jih določa 8. člen Evropske konvencije o človekovih pravicah... To velja **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, kjer temeljne človekove pravice nimajo veljave... Menimo, da je splošna popolna prepoved uporabe e-pošte v neslužbene namene **nerealna in krši pravno načelo sorazmernosti**.”*
- ▶ **Priporočilo Sveta Evrope št. R(89) 2**, o varstvu osebnih podatkov, uporabljanih za zaposlovanje, sprejeto 18 januarja 1989 določa, da imajo zaposleni **na delovnem mestu pravico do vzpostavljanja** osebnih in socialnih stikov.

Slovenija

▶ **Nadzor komunikacij:**

- ▶ Ustavno sodišče RS, odločba Up-472/02 iz oktobra 2004 (Uradni list RS, št. 114/2004), kjer je US RS sicer odločalo o snemanju razgovora s strani zasebnika in uporabi tega posnetka v kasnejšem civilnem sodnem postopku: *“Poseg v pravico do zasebnosti bi bil pod določenimi pogoji dopusten, vendar bi morale v pravnem postopku za izvedbo dokaza, pridobljenega s kršitvijo pravice do zasebnosti, obstajati posebej utemeljene okoliščine. Izvedba takšnega dokaza bi morala imeti poseben namen za izvrševanje neke ustavno zavarovane pravice. V takšnem primeru mora sodišče upoštevati načelo sorazmernosti in skrbno prisoditi, kateri pravici je treba dati prednost.”*
- ▶ *“Posnetka oziroma tonskega zapisa telefonskega pogovora tudi ni mogoče enačiti z zapiski o pogovoru. Gre namreč za bistveno kakovostno razliko... Kot je že bilo poudarjeno, daje tonski zapis oblast nad tujo osebo oziroma njeno osebno dobrino, ker omogoča ponovitev (ponovno predvajanje). Če je torej to storjeno brez vednosti prizadete osebe, je s tem poseženo v izključno pravico osebe, da sama razpolaga s svojo besedo oziroma z glasom.”*
- ▶ Upravno sodišče RS je že sprejelo odločitev, s katero je zaposlenemu priznalo pravico do varstva zasebnosti pri uporabi službenih mobilnih telefonov.
- ▶ Nadzor s strani delodajalca lahko krši tudi interes tretjih oseb, ki komunicirajo z zaposlenim in morda niti ne vedo, da gre za službeno komunikacijsko sredstvo ter da delodajalec nadzoruje komunikacije zaposlenega, s katerim so v stiku. To je posebej problematično pri nadzoru služenih mobilnih telefonov (tudi nadzor prometnih podatkov!).

Slovenija

▶ Videonadzor na delovnem mestu

▶ Zakonu o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-1), Uradni list RS, št. 86/04:

▶ 75. člen (Dostop v uradne službene oziroma poslovne prostore): (1) Javni in zasebni sektor lahko izvajata videonadzor dostopa v njihove uradne službene oziroma poslovne prostore, **če je to potrebno za varnost ljudi ali premoženja**, zaradi **zagotavljanja nadzora vstopa ali izstopa** v ali iz službenih oziroma poslovnih prostorov ali **če zaradi narave dela obstaja možnost ogrožanja** zaposlenih. (2) Videonadzor se lahko izvaja le na takšen način, da se ne more izvajati niti snemanje notranjosti stanovanjskih stavb, ki nimajo vpliva na dostop do njihovih prostorov, niti snemanje vhodov v stanovanja.

▶ 77. člen (Delovni prostori): (1) Izvajanje videonadzora znotraj delovnih prostorov se lahko izvaja le v **izjemnih primerih**, kadar je to **nujno potrebno za varnost ljudi ali premoženja** ali za **varovanje tajnih podatkov** ter **poslovne skrivnosti**, tega namena pa **ni možno doseči** z milejšimi sredstvi.

(3) Prepovedano je izvajati videonadzor v delovnih prostorih izven delovnega mesta, zlasti v garderobah, dvigalnih in sanitarnih prostorih. (4) Zaposleni morajo biti pred začetkom izvajanja videonadzora po tem členu vnaprej pisno obveščeni o njegovem izvajanju.

Slovenija

- ▶ **Kazenski zakonik (Kazenski zakonik (KZ), Uradni list RS, št. 63/94, 70/94-popr., 23/99-KZ-A, 110/02-ZDT-B, 40/04-KZ-B in 95/04-KZ-UPB1.):**
- ▶ 147. člen (**neupravičena osebna preiskava**): Kdor neupravičeno preišče drugega ali stvari, ki jih ima ta na sebi ali s seboj, se kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporem do enega leta.
- ▶ 148. člen (**neupravičeno prisluškovanje in zvočno snemanje**): Kdor neupravičeno s posebnimi napravami prisluškuje pogovoru ali izjavi, ki mu nista namenjena, ali ju zvočno snema, ali kdor takšen pogovor ali takšno izjavo neposredno prenaša tretji osebi, ali ji takšen posnetek predvaja ali kako drugače omogoči, da se z njim neposredno seznanj, se kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporem do enega leta.
- ▶ 149. člen (**neupravičeno slikovno snemanje**): Kdor neupravičeno slikovno snema ali naredi slikovni posnetek drugega ali njegovih prostorov brez njegove privolitve in pri tem občutno poseže v njegovo zasebnost, ali kdor takšno snemanje neposredno prenaša tretji osebi ali ji takšen posnetek prikazuje ali ji kako drugače omogoči, da se z njim neposredno seznanj, se kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporem do enega leta.
- ▶ 150. člen (**kršitev tajnosti občil**): Kdor neupravičeno odpre tuje pismo, tujo brzojavko ali kakšno drugo tuje zaprto pisanje ali pošiljko, se kaznuje z denarno kaznijo ali z zaporem do šestih mesecev. Z denarno kaznijo ali z zaporem do enega leta se kaznuje: 2) kdor se z uporabo tehničnih sredstev neupravičeno seznanj s sporočilom, ki se prenaša po telefonu ali s kakšnim drugim telekomunikacijskim sredstvom; (3) Enako se kaznuje, kdor s katerim izmed dejanj, ki so navedena v prvem in drugem odstavku tega člena, **omogoči drugemu**, da se neposredno seznanj z vsebino sporočila ali pošiljke.

Nadzor na delovnem mestu: da ali ne?

- ▶ **Evropska zakonodaja je načeloma bolj naklonjena pravici posameznika na delovnem mestu kot zakonodaja v ZDA.**
- ▶ Če da, potem mora biti nadzor izveden zakonito, kar pomeni najmanj (pisno) soglasje zaposlenega. Nekatere vrste nadzora kljub pisnemu soglasju niso dovoljene.
- ▶ Potrebno je biti pozoren na pravice tretjih oseb.
- ▶ Nadzor mora biti transparenten: zakaj se izvaja, kako se izvaja, kdo in v kakšnih primerih ima dostop do podatkov, koliko časa se podatki hranijo.

Nadzor na delovnem mestu: da ali ne?

- ▶ **Potrebno je pretehtati kakšna je pričakovana korist nadzora in kakšni so negativni učinki na klimo med zaposlenimi. Problem dostojanstva in avtonomije posameznika na delovnem mestu.**
- ▶ **Povečevanje nadzora in nakup novih nadzornih tehnologij ima lahko negativne učinke.**
- ▶ **Tehnična zaščita ni vedno učinkovita, saj jo je mogoče zaobiti (predavanje Jureta Čuhaleva, HTTP-over-TCP,...).**
- ▶ **Če bo nekdo od zaposlenih želel ukrasti informacije ali škodovati podjetju lahko to stori kljub nadzorni tehnologiji.**
- ▶ **Je pomembnejša motivacija in lojalnost zaposlenih ali povečan nadzor?**

Nadzor na delovnem mestu: da ali ne?

- ▶ **"We should not be trying to use technical solutions to solve a social problem."**

Thomas R. Stephenson ("about SPAM" - Pegasus list 16. 12. 1999)