

### 3. Priporočilo odbora glede ukrepanja v konkretnem primeru

Najprej naj se poskusi z neformalnim ukrepanjem – razgovor z delodajalcem. Lahko se preveri, ali je delavec član sindikata ali ne. V prvem primeru lahko neformalno ukrepanje prevzame sindikat, čeprav menimo, da je v sporih iz kolektivnih pravic zelo primerno skupno ukrepanje.

Če neformalno ukrepanje ne obrodi sadov, se nadaljuje s formalnim ukrepanjem. V tem primeru je najboljša možnost kolektivni delovni spor, ki ga lahko vložita sindikat in svet delavcev skupaj (pred tem se upošteva določbe kolektivne pogodbe o mirnem reševanju spora).

#### Primer 2:

Odbor dobi pritožbo delavca (ta ne navede, ali je član sindikata ali ne), da mu je delodajalec v začetku tega meseca (oktober 2017) zaradi začasno povečanega obsega dela ustno odredil delo prek polnega časa (nadure). Delavec je tako v tem mesecu opravil 12 nadur. Potem, ko jih je delavec opravil, pa mu je delodajalec sporočil, da mu jih ne bo izplačal kot »nadure«, ampak, da jih bo lahko delavec enkrat v prihodnosti (tja do konca leta) »kompenziral« s prostimi urami.

Priporočeno delovanje odbora:

1. Ugotovitev, ali sploh gre za kršitev ter kakšno

V tem primeru gre za več kršitev: nadure bi morale biti odredjene pisno pred začetkom dela, pa niso bile (2. odstavek 144. člena ZDR-1); nadurno delo lahko traja največ 8 ur na teden, ne pa 12 ur (3. odstavek 144. člena ZDR-1); delavec bi za nadurno delo moral dobiti izplačilo, ne pa »koriščenja« ur enkrat do konca leta. Gre za kršitev individualnih pravic iz delovnega razmerja (individualni delovni spor, če se gre na sodišče).

V navedenih primerih gre za prekršek po 218. členu ZDR-1, zaradi katerega je možna prijava pri Inšpektoratu RS za delo. Prav tako je možno podati zahtevek za sodno varstvo (tožba v individualnem delovnem sporu) – denarni zahtevek za izplačilo opravljenih nadur.

2. Ugotovitev glede možnih načinov ukrepanja in kdo je dolžan/pristojen ukrepati

Možno je tako neformalno kot tudi formalno ukrepanje. Med formalnimi ukrepi prideta v poštev prijava na delovno inšpekcijo ter sodna pot. Neformalne ukrepe lahko sprožita tako svet delavcev kot tudi sindikat. Formalne ukrepe lahko začne sindikat ali svet delavcev (prijava na inšpekcijo) oziroma sindikat (sodna pot – pravna pomoč).

3. Priporočilo odbora glede ukrepanja v konkretnem primeru

Najprej naj se poskusi z neformalnim ukrepanjem – razgovor z delodajalcem. Če

je delavec član sindikata, naj neformalno ukrepanje prevzame sindikat. Če delavec ni član sindikata, naj ta primer prevzame svet delavcev.

Če neformalno ukrepanje ne obrodi sadov, se nadaljuje s formalnim ukrepanjem – najprej s prijavo na delovno inšpekcijo. Če je delavec član sindikata, naj prijavo poda sindikat, sicer pa svet delavcev. Če prijava na inšpekcijo ne obrodi sadov, je naslednji korak sodna pot. Če je delavec član sindikata vse v zvezi z individualnim delovnim sporom uredi sindikat, v nasprotnem primeru naj se delavec obrne na odvetnika.

### Zaključek

V vsakodnevni praksi je opaziti vse več primerov pozitivne prakse na področju sodelovanja sindikatov in svetov delavcev v podjetjih. Gre za **partnersko sodelovanje oziroma sodelovanje enakovrednih**. To zahteva veliko volje, znanja in izkušenj, pa tudi potrpežljivega reševanja morebitnih konfliktov. Predpogoj za tovrstno uspešno sodelovanje je predvsem zavedanje, da je interes tako sindikatov kot tudi svetov delavcev skrb za kakovost dela in življenja v podjetju. Čeprav so pristojnosti, načini in metode delovanja obeh vrst delavskih predstavništev različni, je možno tudi njihovo skupno delovanje na področju varstva pravic zaposlenih.

# Varstvo zasebnosti na delovnem mestu – pomemben segment celovite pravne varnosti zaposlenih

*Učinkovito varstvo osebnih podatkov na delovnem mestu v funkciji preprečevanja nezakonitih in neupravičenih posegov v informacijsko zasebnost delavcev je brez dvoma eden od zelo pomembnih segmentov celovitega sistema pravne varnosti zaposlenih, ki zlasti z razvojem novih informacijskih tehnologij tudi čedalje bolj pridobiva na aktualnosti in pomenu. Gre namreč za področje, na katerem imamo opravka z vse bolj sofisticiranimi oblikami možnega poseganja v zasebnost posameznikov, ki se jih večina delavcev niti ne zaveda, kar pomeni, da so lahko še tolikanj bolj »nevarne«. Zato mora to področje nujno postati tudi predmet okrepljenega zanimanja in ustreznih aktivnosti delavskih predstavništev.*

Za delavska predstavništva v podjetjih je, kot so ugotovili udeleženci na uvodoma omenjenem strokovnem posvetu ZSDS, ta

problematika (podrobneje jim jo je na posvetu predstavila Informacijska pooblaščenka Mojca Prelesnik), za zdaj pravzaprav

**razmeroma nova in nepoznana**, ne sindikati ne sveti delavcev pa se z njo doslej večinoma tudi niso posebej ukvarjali. Vsaj ne

načrtno in sistematično. A če je katero od različnih že omenjenih področij »varstva pravic delavcev« takšne narave, da v prihodnje še posebej zahteva njihovo tudi **proaktivno oziroma samoiniciativno angažiranje**, potem je to zagotovo ravno obravnavano področje. To priporočilo in poziv svetom delavcev in sindikatom v podjetjih je bilo zato sprejeto tudi kot osnovno sporočilo omenjenega posveta v zvezi z naslovno temo.

Hkrati pa je bila na posvetu sprejeta pobuda, da se ZSDS vključi v že potekajočo javno razpravo o osnutku novega **Zakona o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-2)** s predlogom, da se – podobno kot sindikate – opredeli kot upravičence za obdelavo osebnih podatkov za potrebe izvajanja njihovih zakonskih funkcij **tudi svete delavcev** ter da se jim dodatno priznajo nekatere delavsko predstavniške pristojnosti na tem področju. Na podlage te pobude je Predsedstvo ZSDS dne 17. 10. 2017 že izoblikovalo in posredovalo Ministrstvu za pravosodje tudi konkretne amandmajske predloge za omenjene dopolnitve osnutka ZVOP-2, ki so objavljeni v nadaljevanju.

## Intervju z Informacijsko pooblaščenko

Ob tej priložnosti smo glede na izraženo veliko zanimanje za problematiko varstva zasebnosti na delovnem mestu **Informacijsko pooblaščenko gospo Mojco Prelesnik** zaprosili, da morda posebej odgovori na nekaj ključnih vprašanj s tega področja tudi za bralce te revije. Temu našemu zaprosilu se je prijazno odzvala, avtorizirani intervju z njo pa v nadaljevanju objavljamo v celoti. Iz njenih odgovorov je namreč mogoče zelo nazorno razbrati vso širino in kompleksnost obravnavane problematike, zlasti pa tudi stališča IP glede nekaterih najpogostejših konkretnih dilem, s katerimi se na tem področju srečuje praksa.

### Kakšne pravice imajo delodajalci glede nazora zaposlenih pri uporabi službenih sredstev?

Ob hitro razvijajoči se tehnologiji postaja vprašanje zasebnosti na delovnem mestu vse bolj kompleksno. Meja pristojnosti delodajalca in svobode delavca izrecno žal še ne ureja noben zakon, čeprav se Informacijski pooblaščenec že vrsto let trudi, da bi prišlo do zakona, ki bi urejal zasebnost na delovnem mestu. A do danes politične volje za to še ni bilo. Zato na splošno velja, da je

delodajalec dolžan cilj, ki ga zasleduje – torej čim bolj racionalno izrabo delovnega časa in delovnih sredstev za doseganje poslovnih rezultatov, podpreti s čim manj invazivnimi in represivnimi ukrepi zoper delavca. Vsaka oblika nadzora, ki pomeni poseg v pravico do zasebnosti, mora biti bodisi vnaprej utemeljena in transparentno predstavljena zaposlenim v internih aktih podjetja, torej v kakšnih primerih, na kakšen način in kdo ga lahko izvaja, bodisi imeti zakonsko podlago. Predvsem pa mora biti skladna z ustavnimi določili glede varstva zasebnosti. Ključni element sodne prakse Evropskega sodišča za človekove pravice



**Mojca Prelesnik, Informacijska pooblaščenka**

je namreč v tem, da je sodišče oblikovalo standard utemeljenega pričakovanja zasebnosti delavcev na delovnem mestu. Pri tem se je pomembno vprašati, ali lahko zaposleni subjektivno in objektivno v določenih okoliščinah sploh predvidi oblike nadzora. Torej, ali je bil vnaprej natančno seznanjen s tem, kaj, kdaj in v kakšnem obsegu je lahko predmet nadzora. Sama opredeljenost nadzora v internih aktih pa še ne pomeni, da je vsak tak nadzor tudi dopusten – predhodna obveščenost zaposlenih je tako potrebna, ne pa nujno tudi zadostni pogoj za zakonitost nadzora uporabe delovnih sredstev, ki vključuje obdelavo osebnih in/ali komunikacijskih podatkov.

### 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

predvsem iz zavedanja, 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, torej na njegovo osebno ime in poslane na naslov delodajalca. Pošiljki, 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.

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, ki naj bodo natančno določeni v internem aktu. To pomeni predvsem za katere namene, ob katerih okoliščinah in na kakšen način se to lahko izvede. Ob tem pa je pregled izjemoma dopusten le v primeru, ko se namenov, zaradi katerih se pregled opravi, ne da doseči na drug, milejši način. Gre torej za primere, 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. Pri Informacijskem pooblaščenku to vedno svetujemo, saj delodajalec ne more in ne sme prevzemati vloge organov pregona.

So pa primeri utemeljenega vpogleda v službeno elektronsko pošto zaposlenega v resnici zelo redki in izjemni. Izkazana mora biti na primer realno grozeča poslovna škoda zaradi nezmožnosti pridobitve podatka, ki se nahaja v poštnem predalu dolgotrajno odsotnega ali pokojnega delavca.

Delodajalec pa včasih lahko omeji uporabo službenega elektronskega naslova, če bi se iz drugih razlogov izkazalo, da ga ne uporablja v skladu s politiko delodajalca glede uporabe službenih sredstev. Torej ne z vpogledom v zasebno pošto, pač pa, če gre npr. za odzive tretjih oseb na sporočila zaposlenega, počasno delovanje omrežja zaradi pošiljanja slikovnih ali zvočnih datotek, povečano število virusov in podobno. Oprema in službeni elektronski naslov sta namreč last delodajalca, delavec pa ima kot imetnik zgolj pravico do uporabe, seveda v razumnih mejah. Tako lahko delodajalec na primer omeji velikosti poštnih predalov

(npr. x MB/GB) oziroma skupne velikosti poslane in prejete pošte, lahko nastavi filtre elektronske pošte, ki vnaprej preprečujejo določene formate priponk in/ali omejujejo velikost priponk elektronske pošte in podobno.

### **Kako pa je z gesli za dostop do računalnikov. Ali lahko delodajalec vodi seznam vseh uporabniških imen in gesel za dostop do službenih računalnikov?**

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, e-poštni račun idr.), zavarovano z geslom.

Določila mednarodno veljavnih standardov na področju varovanja informacij in uveljavljene dobre prakse, kot so ISO/IEC 27002:2013 in podobni, 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. V primeru pozabljenega ali izgubljenega gesla lahko pooblaščenca 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.

### **Kako je z uporabo spleta – ali lahko delodajalec nadzira uporabo spletnih strani in jih blokira?**

Podatki o obisku spletnih strani so osebni podatki delavca, saj ob zasebni uporabi svetovnega spleta na službeni opremi lahko izkazuje svoje interese, počutja, zanimanja, hobije ali druga osebna stanja. Tako na primer oddaja zahtevka za odobritev večjega kredita prek spletne strani banke kaže na premoženjsko stanje posameznika, nakup zdravila proti migreni na spletni strani proizvajalca zdravil pa kaže na zdravstveno stanje posameznika. Zato bi spremljanje teh podatkov v trenutni ureditvi, ki dopušča razumno uporabo službenih sredstev v zasebne namene, predstavljalo nedopusten poseg v zasebnost delavcev. Vpogled v te podatke bi bil, tako kot pri vseh službenih sredstvih, dopusten le v izjemnih primerih, ko bi šlo na primer za reševanje uporabniških težav, recimo nedostopnost določene spletne strani. Podoben primer je tudi reševanje varnostnih incidentov, npr. okužba računalnika zaradi obiska nevarne

spletne strani, seveda pod ustavno in zakonsko skladnimi pogoji, natančno določenimi v internem aktu delodajalca.

Delodajalec pa lahko omeji uporabo opreme, katere lastnik je, torej računalnika in omrežne opreme, ki naj bi jo delavec primarno uporabljal v službene namene, tako, da dostop do določenih spletnih strani, ki jih zaposleni ne potrebuje za svoje delo, blokira. Ena od pogosto uporabljenih možnosti preprečevanja uporabe spletnih storitev, kot so npr.: Facebook, Twitter, YouTube, je uporaba tehnične blokade. S tem se lahko omeji svobodo sprehajanja po spletu in se hkrati ne poseže v pravico do zasebnosti na delovnem mestu, saj gre za splošno, torej nediskriminatorno filtriranje na podlagi logičnih kriterijev, ne pa za vpogled v vsebino posameznikovega »brskanja« po svetovnem spletu. Kljub temu pa delodajalcem priporočamo, da resno razmislijo o smiselnosti in učinkih tovrstnih blokad na splošno organizacijsko in motivacijsko klimo v organizaciji. Prepričana sem, da sta dobro vodenje in zaupanje v kolektivu boljši rešitvi kot takšno omejevanje.

### **Se delodajalci poslužujejo tudi videonadzora zaposlenih?**

Žal Informacijski pooblaščenec ugotavlja porast uporabe videonadzornih sistemov v nasprotju z zakonitimi nameni videonadzora in s tem nedopustnega nadziranja dela zaposlenih v nadzorovanih prostorih. Videonadzor znotraj delovnih prostorov je dopusten le v izjemnih primerih, ko je to nujno potrebno za varnost ljudi ali premoženja ali za varovanje tajnih podatkov in poslovne skrivnosti ter ko tega namena ni možno doseči z milejšimi sredstvi. Gre torej za zelo stroge zakonske pogoje, poseben problem pa predstavlja v praksi vedno bolj razširjeno delodajalčevo neposredno spremljanje žive slike kamer, ki so nameščene znotraj delovnih prostorov. Sodobne tehnologije omogočajo seveda vse, tudi udobno spremljanje na računalniku, tablici ali pametnem telefonu, a to še ne pomeni, da gre za zakonit poseg v zasebnost posameznikov, ki se znajde v takem »kadru«.

Spremljanje žive slike pa je dopustno omogočiti tistim osebam, ki so v okviru svojih nalog dolžne spremljati dogajanje, ki ga pokrivajo kamere, zato, da lahko v primeru zapaženega ogrožanja ljudi ali drugih varovanih dobrin takoj ukrepajo. To so npr. varnostniki oziroma osebe v nadzornem centru, saj se od njih pričakuje hitra reakcija v primeru kritičnih situacij. Nikakor pa za to

nimajo podlage vodilni, ki se v sistem vključujejo iz povsem drugih razlogov, predvsem zaradi spremljanja in nadzorovanja delavcev in ne kot del nujnih ukrepov za zagotavljanje varnosti v video nadzorovanih prostorih. Omogočanja spremljanja žive slike s strani vodilnih namreč načeloma ni mogoče upravičiti kot nujni ukrep, ki se izvaja za zakonite namene, to je za namene varovanja ljudi, premoženja, tajnih podatkov ali poslovnih skrivnosti.

### **Kako je z nadzorom bolniškega staleža zaposlenih? 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. Zakon o delovnih razmerjih namreč določa, da lahko delodajalec delavcu izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če delavec v času odsotnosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe ne spoštuje navodil pristojnega zdravnika ali zdravstvene komisije, če v tem času opravlja pridobitno delo, ali pa brez odobritve pristojnega zdravnika ali zdravstvene komisije odpotuje iz kraja svojega bivanja. Kontrolo bolniškega staleža in s tem povezano obdelavo osebnih podatkov delavcev lahko delodajalec izvaja sam, ali pa jo zaupa pogodbenemu obdelovalcu, to je fizični ali pravni osebi, ki obdeluje osebne podatke v njegovem imenu in za njegov račun. Delodajalci pa v praksi za kontrolo bolniškega staleža največkrat najamejo zasebne detektive, saj po zakonu o detektivski dejavnosti sodi v detektivovo delovno področje tudi pridobivanje informacij o zlorabah pravice do zadržanosti z dela zaradi bolezni ali poškodbe, zlorabah uveljavljanja pravice do povračila stroškov prevoza na delo in z dela, dela pod vplivom alkohola ali prepovedanih drog ter o drugih disciplinskih kršitvah in kršilcih.

Delodajalec oziroma v njegovem imenu detektiv lahko pridobi podatke o režimu gibanja delavca, torej gre za 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 osebne

zdravnika, ki pa podatkov sicer ni dolžan posredovati.

Delodajalec ima pravno podlago tudi za pridobitev podatka o razlogu začasne zadržanosti od dela, saj ga potrebuje za obračun nadomestila plače med začasno zadržanostjo, nima pa pravne podlage za pridobitev diagnoze bolezni oziroma poškodbe. Lahko torej izve, da gre bodisi za bolezen, pri čemer pa se kot rečeno, ne sme seznaniti z diagnozo, bodisi za poklicno bolezen,

poškodbo izven dela ali nego. Podatek o razlogu zadržanosti dobi delodajalec na bolniškem listu od delavca oziroma iz odločbe Zavoda za zdravstveno zavarovanje.

#### **Kaj lahko glede varstva osebnih podatkov za konec svetujete delodajalcem in delavcem?**

In eni in drugi se morajo ves čas zavedati, da so delavci v tem razmerju vedno šibkejša stran. To pomeni, da mora nače-

loma vse posege v njihovo zasebnost določati zakon. Le izjemoma za zbiranje delavčevih osebnih podatkov zadošča njegova osebna privolitve. Zakon delavce v tem razmerju torej ščiti. Vsekakor pa sem mnenja, da je zelo pomembno njihovo medsebojno zaupanje in spoštovanje. To sta vrednoti, ki se ju dobri vodje zavedajo in jim dajejo prednost pred najrazličnejšimi oblikami kontrole.

**dr. Mato Gostiša**

## **Pripombe in predlogi k osnutku Zakona o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-2)**

Predsedstvo Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) je na svoji seji 17. 10. 2017 na podlagi pobude s strokovnega posveta ZSDS (Bled, 12. in 13. oktober) sprejelo naslednje predloge za dopolnitev osnutka ZVOP-2 (v amandmajski obliki z obrazložitvami) in jih v okviru odprtega roka za javno razpravo o tem osnutku posredovalo resornemu ministrstvu, tj. Ministrstvu za pravosodje RS ter Informacijskemu pooblaščenču:

#### **K 17. členu:**

V točki č) drugega odstavka, ki se v osnutku glasi

»(2) Ne glede na določbe prejšnjega odstavka je obdelava posebnih vrst osebnih podatkov

dovoljena v javnem in zasebnem sektorju, če:

- a)
- b)
- c)

č) jih za namene zakonitih dejavnosti obdelujejo ustanove, društva, verske skupnosti, **sindikati**, politične stranke ali druge nepridobitne organizacije s političnim, filozofskim, verskim ali sindikalnim ciljem, vendar le, če se obdelava nanaša na njihove člane ali na posameznike, ki so v zvezi s temi cilji z njimi v rednem stiku, ter če se ti podatki ne posredujejo drugim posameznikom ali osebam javnega ali zasebnega sektorja brez pisne privolitve posameznika, na katerega se nanašajo,«

se za besedo »sindikati« dodajo še besede »**ali sveti delavcev oziroma delavski zaupniki**«.

#### **Obrazložitev:**

Sveti delavcev se danes v zvezi s svojo pravico do informiranosti v smislu 89. v zvezi z 90. členom ZSDU, kakor tudi glede pridobivanja drugih nujnih informacij od delodajalca za potrebe učinkovitega uresničevanja svojih drugih zakonskih pristojnosti pogosto srečujejo z zavrnitvijo posredovanja teh informacij s strani

delodajalca pod pretvezo, da gre za osebne podatke, ki jih po ZVOP svetu delavcev bojda ne »smejo« posredovati, ker ta zakon izrecno govori le o sindikatih kot možnih »obdelovalcih« osebnih podatkov. Gre za pomembno oviro pri delovanju svetov delavcev, čeprav je dejstvo, da sveti delavcev določene tovrstne podatke, ki seveda v resnici ne pomenijo prav nikakršnega nedopustnega posega v zasebnost delavcev, v praksi potrebujejo najmanj toliko kot tudi sindikati. Ta nepotrebna ovira za uspešno soupravljanje bi bila s predlagano dopolnitvijo lahko razmeroma učinkovito odpravljena brez kakršnekoli škode za bistvo tega zakona.

**(Opomba:** Skrajen in do konca banalen tovrsten konkreten primer zlorabe ZVOP se je, denimo, nedavno zgodil v enem večjih slovenskih podjetij, kjer je kadrovska služba s sklicevanjem na ZVOP – ker da svet delavcev zdaj ni posebej naveden kot možen upravičeni uporabnik osebnih podatkov – volilni komisiji sveta delavcev zavrnila celo posredovanje zgolj podatkov o imenih in priimkih delavcev po posameznih organizacijskih enotah za potrebe sestave volilnega imenika za volitve novega sveta delavcev, katerega struktura bi (po poslovniku, sprejetem skladno z 28. členom ZSDU) sicer morala odražati organizacijsko strukturo podjetja. Praksa delovanja SD se zdaj iz omenjenega razloga srečuje z zelo številnimi tudi drugimi podobnimi naravnost bedasto nesmiselnimi zavrnitvami zelenih informacij za potrebe svojega dela pod krinko ZVOP, kar resno ovira njihovo učinkovito uresničevanje zakonskih funkcij.

#### **K 36. členu:**

Sedanji 2. odstavek, ki se v osnutku glasi

»(2) Upravljavca ali obdelovalec zagotovi, da pooblaščenca oseba pri izvajanju svojih nalog ne prejema nobenih navodil. Pooblaščenca oseba o svojem izvedenem delu neposredno in neodvisno poroča vodstvu upravljavca ali obdelovalca.«

se dopolni (ali v ta člen doda kot nov samostojen 3. odstavek) z naslednjim besedilom: