

Datum: 27.1.2015.

Sadržaj

1. TRAŽENJE POSLA.....	3
1.1. Potrebni podaci za postupak zapošljavanja	3
1.2. Važnost pristanka	4
1.3. Namjene obrade podataka kandidata za posao	6
1.4. Traženje posla putem interneta	6
1.5. Agencije za zapošljavanje	7
2. POSTUPAK ZAPOS LJAVANJA	9
3. PERIOD ZAPOS LJAVANJA	11
3.1. Posebna pitanja povezana s obradom podataka za vrijeme perioda zapošljavanja.....	11
3.1.1. Zaključivanje ugovora o zapošljavanju i radni karton zaposlenika.....	11
3.1.2. Razotkrivanje i pristup ličnim podacima u kontekstu zapošljavanja	12
3.1.3. Međunarodni transfer ličnih podataka	12
3.2. Pravo na pristup informacijama vs pravo na zaštitu ličnih podataka	13
3.3. Razotkrivanje informacija u javnosti zbog podizanja profesionalnog i institucionalnog ugleda.	15
3.4. Osjetljivi podaci koje poslodavcu (ni)je dopušteno obrađivati.	15
3.5. Korištenje internih telekomunikacijskih izvora	16
3.5.1. Nadgledanje interneta i službenih e-mailova.....	16
3.5.2. Sistemi za nadgledanje i kontrolu službenih automobila i vozila za javni prijevoz dobara i putnika.....	18
3.6. Tehnike nadzora i metode koje koriste poslodavci.	18
3.6.1. Korištenje “Televizije zatvorenog kruga” kao nadzornu tehniku	19
3.6.2. Biometrijski podaci	20
3.6.3. Korištenje naprednih tehnologija (detektor laži)	21
4. ZAŠTITA PODATAKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA.....	22
4.1. Obrada podataka bivših zaposlenika	22
4.2. Prijenos ličnih podataka između bivšeg i sadašnjeg ili potencijalnog poslodavca.....	23
4.3. E-mail, mobilni telefoni i drugi elektronički uređaji koji sadrže lične podatke.....	23
4.4. Prestanak radnog odnosa putem sudske odluke i obrada podataka.	24

5. Prava zaposlenika i nadzorni organ kao pripomoć	25
5.1. Opšte Pravo zaposlenih.	25
5.2. Nadzorni organ kao pomoć pri dobivanju podataka.	27
INDEKS POJMOVA.....	30
NADZORNI ORGAN ZA ZAŠTITU LIČNIH PODATAKA UKLJUČENA U PROJEKT	31
POLJSKA	31
Zavod glavnog nadzornika za zaštitu ličnih podataka	31
REPUBLIKA ČEŠKA.....	32
Služba za zaštitu ličnih podataka	32
HRVATSKA.....	33
BUGARSKA	35
Komisija za zaštitu ličnih podataka.....	35

1. TRAŽENJE POSLA

Iako propisi za zaštitu ličnih podataka u svim državama članicama EU dijele jednake temeljne principe, pojedina rješenja donesena u svakoj od država članica mogu se razlikovati u određenoj mjeri. Ukoliko planirate tražiti zaposlenje u Evropskoj Uniji, upravo zbog tog razloga biste trebali razmisliti o upoznavanju s osnovnim mjerama koje se odnose na obradu podataka, a koje su na snazi u zemlji Vašeg budućeg poslodavca. Zapamtite, bez obzira na to je li sami tražite posao ili koristite usluge agencije za zapošljavanje, imate zakonsko pravo na zaštitu ličnih podataka.

1.1. Potrebni podaci za postupak zapošljavanja

Bez obzira na metodu/način, potraga za poslom uvijek uključuje razotkrivanje ličnih podataka različitim subjektima i institucijama koje dobivaju Vaše zamolbe za posao. Za vrijeme tog procesa trebaju se iznijeti samo oni podaci koji su potrebni za postupak zapošljavanja. To znači da ti podaci moraju biti neophodni i primjereni u svrhu donošenja odluke o uzimanju novog zaposlenika. Drugim riječima, nije dopušteno da budući poslodavac zahtijeva od podnosioca molbe za posao previše podataka ili podatke koji su irelevantni za odluku o zapošljavanju, kao ni podatke koji su preinvazivni (previše otkrivaju), kada je moguće dobiti potrebne informacije s manje uplitanja u privatnost lica koje traže posao.

Koje podatke bih trebao uvrstiti u moju biografiju?

Po pravilu ljudi stavljaju u svoje biografije lične podatke koji se mogu grupisati na sljedeći način: 1) identifikacijski podaci (ime, prezime, godina rođenja); 2) podaci za kontakt (adresa boravišta, broj telefona, adresa elektronske pošte); i 3) informacije o obrazovanju, vještinama, radnom iskustvu (završena škola ili fakultet, završeni treninzi i tečajevi, prethodni poslodavci, službena radna mjesta i opisi posla). Općenito, odluka o pojedinim informacijama koje će se naći u Vašoj biografiji zavisi o Vas. U svakom slučaju je uputno izbjegavati stavljanje nepotrebnih informacija koje nisu bitne za postupak zapošljavanja (npr. informacija o bračnom statusu, broj lične karte ili JMB, nevažni interesi i hobiji).

Postoje li neki podaci koje Vas budući poslodavac ne bi smio pitati?

Potencijalni poslodavac ne može tražiti davanje ličnih podataka u svrhu obrade za koju ne postoji zakonsko utemeljenje (kad ne postoje propisi koji ga ovlaštavaju za prikupljanje takvih podataka¹) kao ni ličnih podataka koji su neprimjereni ili nisu namjenjeni obradi, tj. nisu u svrhu donošenja odluke o zapošljavanju lica (npr. informacija o bračnom statusu, o Vašoj djeci ili planiranju porodice, seksualnoj orijentaciji, prethodnim primanjima, vjeri, uvjerenjima, političkim stajalištima).

¹ Lica koja traže zaposlenje u Poljskoj pronaći će takve zakonske regulative u članu 22, stava 1 Zakona o radu (Narodne novine 1998.21.94 – pročišćeni tekst).

Šta mogu učiniti ako je domet traženih podataka prema mom mišljenju prevelik?

Ako Vaš budući poslodavac traži od Vas za ispunite obrazac prijave za posao, trebao bi Vas uvijek obavijestiti jesu li odgovori na pitanja iz obrasca obavezni ili dobrovoljni (npr. može ih označiti sa zvjezdicom). Ako su obavezni, onda bi trebao naznačiti po kojoj zakonskoj osnovi. S druge strane, Vi možete odbiti dati takvu informaciju, ako on nema pravno opravdanje da to zahtijeva ili ako Vam ne daje odgovore na gornja pitanja.

Gdje da dobijem informacije o obradi mojih podataka u svrhu zapošljavanja?

Svaki voditelj zbirke kojemu otkrivате svoje lične podatke (npr. preduzeće u kojem želite raditi, agencija za zapošljavanje) obavezan je upoznati Vas sa sljedećim informacijama:

- svoj identitet (puni naziv i adresa sjedišta),
- svrha prikupljanja ličnih podataka,
- primatelji ličnih podataka ili njihove kategorije, ako su poznati na dan prikupljanja
- vaše pravo na pristup Vašim podacima i pravo na ispravak istih
- jesu li odgovori na njihova pitanja obavezni ili dobrovoljni, u slučaju postojanja obaveza onda o nenoj pravnoj osnovi

Informacija mora biti jasna i lako dostupna (npr. u ponudi za posao ili na web stranici voditelja zbirke).

Isti princip se primjenjuje i kod razgovora za posao. Ako ti je sumnjivo zašto ti potencijalni poslodavac postavlja pitanja o ličnim informacijama ne ustručavaj se pitati. Ako tražiš posao u nekoj od EU institucija ili agenciji možeš pronaći sve ove informacije i više u „Posebnoj izjavi o privatnosti vezano za zaštitu ličnih podataka u okviru otvorenog konkursa“ dostupnoj na stranicama Evropskog ureda za zapošljavanje (European Personnel Selection Office).

Smijem li odgovarati na ponude za posao na internetu u kojima nema drugih informacija o poslodavcu osim e-mail adrese?

Ne. Poslodavac koji prikuplja podatke od podnosioca zahtjeva za posao (biografije, pisma motivacije, obrasce za prijavu) dužan se predstaviti.

1.2. Važnost pristanka²

Pristanak je jedan od zakonskih temelja koji ovlašćuje voditelja zbirke za obradu podataka koji se odnose na lice koje je dalo svoj pristanak. Može biti izražen u usmenoj ili pisanoj formi. Neka preduzeća mogu zatražiti da biografija sadrži pristanak za obradu podataka za vrijeme odabira kandidata za posao. Općenito gledajući, ako šaljete svoju biografiju direktno Vašem budućem poslodavcu prijavljujući se na njegov konkurs za posao, možete, ali ne morate jasno naznačiti svoj pristanak za obradu podataka. Međutim, postoje situacije kada je takav pristanak neophodan.

² Za značenje riječi „pristanak“ pogledaj index pojmova.

U kojim situacijama je uputno staviti u svoju biografiju pristanak za obradu ličnih podataka u svrhu odabira kandidata za posao?

Poželjno je dati pristanak za buduću obradu podataka, ako želite da potencijalni poslodavac zadrži Vašu biografiju i iskoristi ga kad u budućnosti bude opet zapošljavao. U protivnom bi voditelj zbirke mogao biti dužan, u skladu sa nacionalnim zakonom ili nacionalnim propisima za zaštitu ličnih podataka, uništiti biografiju kada ponuda za posao na koju ste se prijavili prestane biti važeća. Sjetite se da uvijek mora biti jasno naznačeno da Vaš pristanak znači odobrenje da se Vaši lični podaci unesu u bazu podataka poslodavca u svrhu zapošljavanja.

Druga situacija gdje je nužan pristanak je kada koristite usluge agencije za zapošljavanje i kada se želite registrirati u bazu podataka koju čine tzv. „job-hunteri“ (ako agencija nema drugi zakonski temelj za obradu Vaših ličnih podataka). U takvom slučaju, dužni ste uvijek agenciji dati Vaš pristanak za obradu ličnih podataka. Također, ako budućem poslodavcu budete htjeli otkriti Vaše osjetljive podatke³ (npr. koji se tiču Vašeg zdravlja), nužan je Vaš izričit pristanak za njihovu obradu s obzirom da za nju ne postoji drugi zakonski temelj. Važno je znati da u nekim zemljama, kao npr. u Poljskoj pristanak za obradu ličnih podataka mora biti izražen u pisanoj formi.

Kako bi pristanak trebao izgledati?

Svaki pristanak bi trebao sadržavati odgovore na sljedeća pitanja: na koje podatke se odnosi, ko je ovlašten da obrađuje te podatke i u koju svrhu. Dobro je znati da za Vaš pristanak postoji vremensko ograničenje:

Primjeri:

„Ovime dajem licu x svoj pristanak za obradu ličnih podataka iz moje biografije isključivo u svrhu odabira kandidata za radno mjesto pomoćnika menadžera - oglas za posao br. ABDC.“

„Ovime dajem svoj pristanak licu x za obradu mojih ličnih podataka, uključujući osjetljive podatke koji su dati u mojoj prijavi za posao u svrhu stupanja u radni odnos na godinu dana.“

„Ovime dajem pristanak licu x za obradu ličnih podataka uključenim u moju biografiju u svrhu odabira sadašnjih i budućih kandidata za posao.“

„Ovime dajem pristanak da se moji lični podaci gore navedeni uvrste u bazu podataka Agencije za zapošljavanje X i da se dalje obrađuju od strane Agencije u svrhu pružanja usluga drugih posrednika u zapošljavanju. „

³ Za objašnjenje izraza „osjetljivi podaci“ vidi indeks pojmova.

Mogu li povući svoj pristanak?

Da. Možete povući svoj pristanak za obradu ličnih podataka u svrhu zapošljavanja u svakom trenutku! Ako se za to odlučite, voditelj zbirke (npr. preduzeće kojem ste poslali molbu za posao) neće više biti ovlašteno koristiti ih u tu svrhu. U tom slučaju Vaši podaci (npr. Vaša biografija i zahtjev) se moraju izbrisati ili uništiti osim ako državni zakon na snazi ne propisuje drugačije.

1.3. Namjene obrade podataka kandidata za posao

Budući poslodavac može iskoristiti podatke kandidata za posao samo u svrhu donošenja odluke o zapošljavanju kandidata. Kada ta svrha prestane postojati dužan je uništiti ili izbrisati podatke. Nije mu dozvoljeno koristiti podatke iz biografije u niti jednu drugu svrhu (npr. direktni marketing) osim u svrhu zapošljavanja.

1.4. Traženje posla putem interneta

Prikupljanje podataka preko interneta danas je najrašireniji način stvaranja baze podataka, koji se također često koristi u postupku zapošljavanja. Ako budući poslodavac odluči prikupljati podatke kandidata za posao preko interneta (npr. preko svoje službene internetske stranice ili e-maila), morao bi uvesti tehničke i organizacijske mjere za njihovu zaštitu, u skladu sa rizicima i vrsti podataka koji se štite. Ova obaveza primjenjuje se na voditelje zbirke koji ne moraju biti nužno budući poslodavci, npr. na vlasnike web stranica na kojima možete objaviti Vašu biografiju ili na agencije za posredovanje u zapošljavanju. Bez obzira na način prikupljanja ličnih podataka, svaki voditelj zbirke mora poštovati propise o zaštiti ličnih podataka.

Koje web stranice smijem koristiti za unos svojih ličnih podataka?

Prvenstveno koristite pouzdane web stranice i one kojima možete vjerovati. Zapamtite, lični podaci iz Vaše biografije otkrivaju mnogo o Vama, tako da ne bi smjeli dospjeti do neovlaštenih lica. Dakle, svakako provjerite da je web stranica ili mail adresa imaju službene preporuke preduzeća koje namjeravate kontaktirati. Uvijek provjerite ko je voditelj zbirke i budite sigurni da se prijenos podataka na web stranici koju koristite vrši putem kriptirane konekcije (unesite URL predmetne web stranice u tražilicu).

Na šta bih trebao obratiti pažnju prije stavljanja svoje biografije na Internet?

Postoje 4 osnovna pravila:

1) Sjetite se da postavljanje Vaše biografije na Internet može zahtijevati kreiranje Vašeg korisničkog profila kao i izjavu pristanka za obradu ličnih podataka od strane vlasnika web stranice. Prije nego što to učinite trebate pažljivo pročitati pravila web stranice i politiku privatnosti.⁴

2) Stavite u biografiju samo podatke koji su relevantni i potrebni za odabir kandidata.

3) Imajte na umu da objavom Vaše biografije na web-u Vaši lični podaci postaju dostupni neograničenom broju korisnika. Takvi podaci dostupni na internetu mogu se koristiti na način koji se ne poklapa s Vašim očekivanjima (krađa identiteta, neželjena pošta – spam, telefonski marketing). Sjetite se da čak i kad skinete svoju biografiju s interneta ostaje još uvijek prisutna u arhivi pretraživača (search engine). Zbog toga potražite one usluge koje Vam nude mogućnost stavljanja Vaše biografije u anonimnom obliku (bez davanja Vaših identifikacijskih podataka i kontakata) – možete i izabrati poslodavaca čija ponuda Vam je zanimljiva i otkriti mu više detalja vezanih za Vaše lične podatke.

4) Uvijek provjeravajte uobičajene postavke za privatnost na stranici koju koristite za traženje posla. Mnoge web stranice ostavljaju svojim korisnicima mogućnost da ih lično podese.

1.5. Agencije za zapošljavanje

Ako ne želiš sam tražiti posao u EU, možeš se obratiti jednoj od agencija za zapošljavanje da ti pomogne u odabiru prave profesije ili mjesta zapošljavanja. Agencije za zapošljavanje vam mogu ponuditi neke od sljedećih usluga: savjetovanje u karijeri, traženje posla ili privremenog zaposlenja te se stoga mogu smatrati kao jedan od kanala za traženje zaposlenja. To znači da ukoliko želite koristiti njihove usluge, oni će prikupiti i obraditi vaše lične podatke u svojstvu voditelja zbirke.

Koju vrstu ličnih podataka je dopušteno prikupljati agencijama za zapošljavanje?

U načelu, agencije za zapošljavanje smiju prikupljati istu vrstu ličnih podataka kao i poslodavci u svrhu zapošljavanja. Podaci obrađeni od strane agencija za zapošljavanje moraju biti oni koji su nužni i služe za traženu svrhu.

Trebam li dati svoj pristanak za obradu ličnih podataka od strane agencije za zapošljavanje?

Da, ukoliko Agencija nema drugu pravnu osnovu za obradu vaših ličnih podataka (npr. u zemlji gdje je njeno sjedište ne postoje zakonske odredbe koje bi dopustile agenciji obradu ličnih podataka kandidata za posao). Pristanak se može povući u bilo koje doba!⁵

⁴ Pravila web stranice sastoje se od pravila koja se tiču njenih usluga kao i dužnosti i prava vlasnika stranice i njenih korisnika. Većina stranica imaju ono što se zove „politika privatnosti“, dokument koji sadrži informacije o zaštiti Vaših ličnih podataka.

⁵ Vidi također: „Gdje mogu pronaći informacije o obradi mojih podataka u svrhu zapošljavanja?“

U koje svrhe agencije za zapošljavanje mogu koristiti moje lične podatke?

Agencije za zapošljavanje mogu koristiti Vaše podatke kako bi Vas obavještavale o uslugama koje se odnose na traženje posla prema vašem izboru (npr. savjetovanja u karijeri, treninzi, pomoć u traženju posla).

Mogu li agencije za zapošljavanje prenositi moje podatke budućim poslodavcima?

Prijenos podataka je također obrada. Dakle, agencija za zapošljavanje može prenijeti Vaše podatke nekom drugom subjektu (npr. državnim ili stranim kompanijama u potrazi za zaposlenicima), jedino ako za to postoji zakonska osnova (tj. ako agencija ima Vaš prethodni pristanak). Svaka agencija za zapošljavanje koja prikuplja Vaše podatke bi Vas trebala obavijestiti o primatelju Vaših ličnih podataka na dan njihova prikupljanja ili Vas obavijestiti o prikupljenim kategorijama podataka.⁶

Preporuke

1. Izbjegavajte stavljati u Vašu biografiju podatke koji nisu potrebni u prijavi za posao.
2. Zapamtite da imate pravo ne iznositi lične podatke ukoliko Vas zakonski propisi na to ne obavezuju.
3. Morate dati svoj izričit pristanak u sljedećim slučajevima:
 - 1) želite da se Vaši podaci obrađuju kod budućih postupaka zapošljavanja
 - 2) koristite usluge neke agencije za zapošljavanje
 - 3) otkrivete osjetljive podatke u svrhu zapošljavanja
4. Zapamtite da svoj pristanak možete povući u bilo kojem trenutku!
5. Budite sigurni da imate informacije o obradi Vaših podataka i voditelju zbirke prije nego ih razotkrijete.
6. Koristite isključivo provjerene i pouzdane web stranice za traženje posla putem interneta.
7. Razmislite o sigurnosti podataka prije objavljivanja Vaše biografije na internetu – jednom objavljena biografija ostaje na internetu čak i kada je uklonite s određenog web portala!

⁶ Pogledaj također: „Gdje da pronađem informacije o obradi mojih podataka prikupljenih prilikom prijave za posao?“

2. POSTUPAK ZAPOSŁJAVANJA

Tokom postupka zapošljavanja Vaš poslodavac bi Vas mogao i lično kontaktirati da provjeri Vaš rad i provjeri jeste li pravo lice za taj posao (npr. psihološki test ili test znanja tokom razgovora za posao). Tokom ovog postupka također se prikupljaju Vaši lični podaci.

Koji podaci se smiju prikupljati tokom razgovora za posao?

Za vrijeme razgovora za posao poslodavac može tražiti detalje vezano za informacije iz biografije. Usprkos tome, razgovori za posao moraju se voditi samo o pitanjima vezanim za posao na određenoj poziciji. Sva lica koja su podnijele prijavu imaju pravo biti jednako tretirana bez obzira na rod, dob, uvjerenja ili druge lične karakteristike. Zapamtite da imate pravo odbiti odgovor na pitanja koja Vas izlažu neugodnosti ili krše Vaše pravo na privatnost ili lično dostojanstvo (npr. pitanja koja se tiču vjerskih i političkih uvjerenja, bračnog statusa, privatnog života, seksualne orijentacije, majčinstva i planiranja porodice).

Ipak, postoje situacije u kojima poslodavac ima pravo postavljati invazivnija pitanja (npr. u Poljskoj se žene može upitati jesu li trudne ukoliko posao za koji se prijavljuju nije dopušten trudnicama zbog zaštite majčinstva; također, lica koje se prijavljuju za nastavnika u školama mogu biti upitane o kaznenim prijavama zbog namjerne krivnje). Općenito, obaveza da se dobiju takve informacije obično je i zakonski propisana.

Može li moj budući poslodavac kontaktirati mog prethodnog poslodavca i raspitivati se o meni?

Neki poslodavci bi mogli htjeti prikupiti informacije o podnosiocu molbe za posao kontaktirajući njihove poslodavce. Međutim, to se ne smije dogoditi bez prethodne konzultacije s kandidatom za posao. Ukoliko budući poslodavac želi dobiti informacije vezano za Vaš prijašnji posao, može Vas priupitati za reference. Također u tu svrhu može iskoristiti i podatke iz Vaše radne knjižice.

Šta bih trebao znati o psihološkim testovima?

Psihološki test je metoda psihološke evaluacije kandidata od strane poslodavca u svrhu pronalaska najpogodnijeg lica za posao. Takav test omogućuje poslodavcu da dobije informacije koje kandidati ne bi dali voljno ili koje bi sakrili. Prema tome, upotreba psiholoških testova tokom odabira kandidata za posao podigla je dosta polemika s obzirom da bi neki od njih mogli otkriti poslodavcima ne samo podatke o karakternim osobinama kandidata već i druge informacije koje poslodavci ne bi trebali imati. Npr. rezultati tih testova mogu otkriti informacije o zdravlju kandidata, njegovim ili njezinim ličnim stavovima, informacije iz privatnog života i još štošta drugo. To je razlog zbog kojeg bi ih se trebalo provoditi vrlo profesionalno i uzimajući u obzir profesionalno povjerenje. Također, trebali biste biti svjesni tačne namjene testiranja i mjere do koje ono zadire u Vašu privatnost i ko će raspolagati s njegovim rezultatima. Prihvatljivost psiholoških testova različito se reguliše zakonom u pojedinim državama. U nekim zemljama mogućnost da se ispita kandidate pomoću psiholoških testova mora biti uređena zakonskim uredbama. U drugima, poslodavac mora dobiti Vašu dozvolu da provede ispitivanje i dužan Vas je obavijestiti o mogućnosti da ne pristanete na takvo testiranje.

Šta je on-line pozadinska pretraga?

Internet i stranice društvenih mreža su velika napast za poslodavce koji na ovaj način mogu doći do dodatnih informacija o podnosiocima molbi za posao, a koje ne mogu službeno pitati u postupku

zapošljavanja. Imajte na umu da iako je u situaciji da ne može službeno iskoristiti informaciju dobivenu na ovaj način ona može u praksi biti presudna kod odlučivanja da li nekog zaposliti ili ne. Dakle, dobro je znati da možete utjecati na informacije iz kojih se preko interneta mogu dobiti saznanja o Vama. Primjer, tražilice obično ostavljaju opciju da izbrišete informacije o Vama u rezultatima pretrage. U konačnici, najvažnije je da dvaput razmislite prije nego što na internetu objavljujete Vaše lične podatke. Zapamtite da način na koji štitite Vašu privatnost na internetu zavisi o Vas.

Šta se događa s mojim ličnim podacima ako ne budem odabran za posao?

Voditelj zbirke nema pravo na obradu ličnih podataka duže od potrebnog da bi se ispunila svrha obrade. Dakle, po završetku postupka zapošljavanja poslodavac bi trebao odmah uništiti sve molbe koje su podnijeli kandidati, a koje nisu bile uspješne (odnosno koje nisu prošle u postupku zapošljavanja), bez obzira na činjenicu jesu li kandidati bili pozvani na razgovor ili ne. Situacija u kojoj Vi dajete pristanak za obradu ličnih podataka kod budućih postupaka zapošljavanja predstavlja izuzetak od pravila. Na osnovu Vašeg pristanka poslodavac može zadržati Vaše dokumente i iskoristiti ih svaki puta kada raspisuje konkurs za radna mjesta koja odgovaraju Vašim kvalifikacijama.

Preporuke

1. Zapamtite da se pitanja koja Vam postavlja poslodavac mogu odnositi samo na posao na predmetnom radnom mjestu. Vi uvijek imate pravo odbiti odgovor na pitanja koja Vas dovode u nezgodnu situaciju ili krše Vaše dostojanstvo.
2. Prije učestvovanja u psihološkim testovima budite sigurni da je njihova provedba dopuštena nacionalnim zakonodavstvom. Možete odbiti učestvovanje u takvim testovima.
3. Budite svjesni činjenice da Vaši lični podaci objavljeni na internetu mogu biti iskorišteni protiv Vas.

3. PERIOD ZAPOŠLJAVANJA

Što se tiče radnog odnosa postoji jedna neizbježna potreba za izmjenom informacija, koja nije uvijek profesionalne prirode. Ova potreba ponekad proizlazi iz uređaba nacionalnog radnog zakonodavstva, a ponekad iz specifičnosti profesionalne aktivnosti i interesa Vašeg poslodavca. Je li to legalno ili ne treba prosuditi na svakom pojedinačnom slučaju. Vaša privatnost u periodu zapošljavanja nije apsolutna. Naprotiv, obrada Vaših ličnih podataka ne zavisi uvijek o Vašem pristanku.

Radni zakon sadrži relativno malo pravila koja određuju granice kontrole poslodavca kao i slučajeve kada se prijeđe linija koja određuje Vašu privatnost. Dobra praksa za poslodavce je provođenje politike privatnosti, koja bi trebala biti transparentna i dostupna zaposlenicima u bilo koje doba. Takva politika bi trebala određivati sljedeće: vrstu ličnih podataka zaposlenika koji su prikupljeni i dalje obrađivani, svrhe takve obrade, lica (uključujući i zaposlenike) kojima je omogućen pristup podacima; informacije je li davanje podataka dobrovoljno ili prisilno i koje su posljedice u slučaju nepristajanja; vremenski period arhiviranja; prava zaposlenika u odnosu na zaštitu ličnih podataka; mogući prijenosi podataka u druge zemlje i informacije zbog čega je to potrebno; kontakt podaci službenika za zaštitu ličnih podataka (ukoliko takav postoji).

3.1. Posebna pitanja povezana s obradom podataka za vrijeme perioda zapošljavanja.

Za vrijeme uspostavljanja radnog odnosa stvaraju se određena prava i obaveze koje se tiču poslodavca i zaposlenika. Ispunjenje započinje zaključivanjem ugovora o radnom odnosu koji može uključivati obradu ličnih podataka zaposlenika.

3.1.1. Zaključivanje ugovora o zapošljavanju i radni karton zaposlenika.

Zaključivanjem ugovora o zapošljavanju otvara se radni karton zaposlenika. On sadrži dokumente potrebne za zaključivanje ugovora o radu. Neke od tih dokumenata pribavljate Vi, a neke poslodavac. Neki od njih sadrže lične podatke, npr. kopija pasoša ili lične karte ili potvrda o obrazovanju.

Konkretno informacije koje treba sadržavati radni karton definirane su nacionalnim zakonodavstvom.

Je li poslodavac ovlašten izraditi kopiju moje lične karte prilikom zapošljavanja?

To zavisi o nacionalnom zakonodavstvu poslodavca. Obično ne postoji zakonski osnov na osnovu kojeg bi poslodavac izradio kopiju Vaše lične karte s obzirom da ona sadrži i podatke koji nisu povezani s opisom zadataka na Vašem poslu. Imate se pravo žaliti na izradu kopije Vaše lične karte, osim ako je poslodavac u mogućnosti dokazati postojanje zakonske osnove za takvo postupanje.

Je li potrebno da se u mom radnom kartonu nalazi informacija iz mog privatnog života?

Vaš radni karton može sadržavati samo informacije povezane s Vašim radnim mjestom. Međutim, Vaš radni karton može sadržavati i podatke koji se odnose i na Vaš lični život također. Obično ste vi taj koji prilažete podatke kako biste ostvarili određena prava i omogućili poslodavcu da ispuni određene obaveze. Izostanak kako biste obavili neke građanske, javne ili druge dužnosti (vjenčanje, dobrovoljno davanje krvi, smrtni slučaj u porodici, poziv na sud) je jedan od primjera.

Koji je vremenski rok za spremanje mojih ličnih podataka od strane poslodavca?

Poslodavac može zadržati Vaše lične podatke za u vremenskom periodu koji je propisan nacionalnim zakonodavstvom (npr. prema poljskom zakonodavstvu lični život zaposlenika bi trebao biti zadržan za vrijeme trajanja radnog odnosa ali također i 50 godina od završetka radnog odnosa, a u slučaju platne liste rok je 50 godina od datuma kada je uručena). Po završetku ovog perioda poslodavac je dužan izbrisati Vaše lične podatke.

3.1.2. Razotkrivanje i pristup ličnim podacima u kontekstu zapošljavanja

Vaši lični podaci su povjerljivi i ne mogu se razotkriti niti im se pristupiti bez Vašeg izričitog pristanka ili zakonske osnove. Vaši podaci mogu biti dostupni 2 grupama ljudi: zaposlenicima koji rade za Vašeg poslodavca koji su izričito ovlašteni za pristup takvim podacima i vanjskim subjektima, u slučaju da postoji zakonski temelj za takvo razotkrivanje.

Ko ima pristup mom radnom kartonu u preduzeću koje me zapošljava?

Pristup Vašim podacima u preduzeću za koje radite mogu imati zaposlenici čije profesionalne obaveze zahtijevaju obradu podataka i koji su u potpunosti ovlašteni od Vašeg poslodavca (na primjer Vaš nadređeni, odjeli za ljudske resurse, odjeli finansija itd.).

Koji vanjski subjekti mogu imati pristup moji ličnim podacima?

Poslodavac je dužan ne otkrivati lične podatke zaposlenika trećim licima. Pristup može biti odobren samo ako je poslodavac dužan po zakonu dostaviti podatke određenim javnim organima ili su takvi podaci nužno zahtijevani od strane ovlaštenih organa (primjer, u slučajevima finansijske revizije ili inspekcija rada); kada ste izričito pristali na otkrivanje Vaših ličnih podataka trećim licima; ili u bilo kojem drugom slučaju koji je propisan nacionalnim zakonodavstvom (primjer u sudskom slučaju za zaštitu zakonskih prava i interesa poslodavca).

3.1.3. Međunarodni transfer ličnih podataka

U današnjem globaliziranom svijetu u kojem svjedočimo povećanoj izmjeni informacija i ljudskih resursa, prijenos Vaših ličnih podataka u druge zemlje je sve više neophodan. Razlozi za ovakav prijenos mogu biti različiti. Prijenos podataka se obično izvršava unutar multinacionalnih kompanija

(između sjedišta i njegovih podružnica) zbog globalizacije određenog obima i tipa obrade podataka ili zbog ugovora s vanjskim saradnicima.

Je li za prijenos podataka unutar Evropske Unije potrebna dozvola Organa za zaštitu ličnih podataka?

Ne. Prijenos podataka od jednog poslodavca do drugog subjekta (ogranak privatne kompanije, državni organ itd.) unutar Evropske Unije i Područja evropske ekonomije je slobodan i nije potrebna nikakva dozvola organa za zaštitu ličnih podataka. Međutim, za prijenos podataka u treću zemlju u nekim situacijama je potrebno tražiti dozvolu nadležnog organa za zaštitu ličnih podataka.⁷

Je li moj pristanak za prijenos ličnih podataka uvijek nužan?

Ne. Mogu postojati druge zakonske osnove za prijenos npr. kada poslodavac mora ispuniti obaveze koje proizlaze iz radnog zakonodavstva ili ima neku drugu zakonsku obavezu u svrhu upravljanja ljudskim resursima kada je prijenos potreban za izradu ugovora između poslodavca i zaposlenika, kao i u slučajevima kada postoji nužnost za istraživanje nekog slučaja kriminala i sl. Međutim, kada dođe do prijenosa podataka zaposlenika u treću zemlju, poslodavac je dužan posjedovati zakonski temelj ne samo za sami prijenos nego i za prijenos subjektu sa sjedištem u trećoj zemlji. Poželjno je da Vas se obavijesti prije izvršavanja prijenosa podataka.

Koje informacije sam dužan dobiti u vezi prijenosa mojih ličnih podataka?

Dobra je praksa da se lica čiji podaci se prenose obavijeste prije prijenosa podataka o obimu i tipu podataka koji se prenosi, svrsi takvog postupka, primateljima podataka kao i njihovom pravu koje se tiče zaštite podataka uključujući i pravo na prigovor zbog nepravilno prikupljenih podataka koji se odnose na njih kao i pravu za njihovo brisanje. Ta informacije bi trebala uključivati i obavijest o nivou zaštite podataka u zemlji u koju se podaci prenose – ako će se podaci prenositi u treću zemlju.

Kada je dopušteno prenositi osjetljive podatke?

Tzv. „osjetljivi podaci“ mogu se prenositi u slučaju da postoji potreba za ispunjavanje određenih prava i obaveza od strane poslodavca ili postoji izričit pristanak zaposlenika kojih se to tiče. Vi morate biti obaviješteni o prijenosu takvih podataka.

3.2. Pravo na pristup informacijama vs pravo na zaštitu ličnih podataka

Pravo na pristup informacijama nije apsolutno pravo⁸, dakle postoje odstupanja u njegovoj primjeni, koja moraju uvijek biti u skladu sa zakonom. Primjer, za slučaj da radite kao državni službenik, prihvatljivo je da neki od Vaših ličnih podataka budu javni u skladu sa pravom na pristup

⁷ Treća zemlja – zemlja koja nije članica Evropske Unije niti Evropskog područja ekonomije

⁸ Apsolutno pravo se primijenjuje na sve subjekte i ne dolazi pod nikakve restrikcije.

informacijama. U takvim situacijama ravnoteža između zaštite ličnih podataka i prava na pristup informacijama se mora uzeti u obzir kako bi se održao princip proporcionalnosti.⁹

Jesu li podaci od svih zaposlenika jednako zaštićeni?

Nivo privatnosti lica koje djeluju na javnim funkcijama je niži. Prema ovakvim licima principi transparentnosti i odgovornosti se primjenjuju, dok se ne primjenjuju na druga lica. Primjer niži nivo zaštite njihovih ličnih podataka je na primjer obaveza da javno kažu svoje prihode, imovinu, podatke o štednji ili druge zaštićene podatke kako bi se izbjegao sukob interesa.

Je li moj pristanak u razotkrivanju ličnih podataka nužan u slučaju da se zahtjev temelji na Zakonu o pravu na pristup informacijama?

Evropsko zakonodavstvo ne daje izričit odgovor na ovo pitanje. Zakon u nekim državama (npr. Bugarska) određuje da ako neka informacija ulazi u kategoriju javne informacije i ličnog podatka u isto vrijeme, u tom slučaju Vaš pristanak je neophodan. U slučaju odbijanja pristanka informacija se može objaviti, ali tako da ne otkriva lične podatke. U drugim zemljama (npr. Republika Češka) pristanak nije uvijek potreban, posebno ukoliko se informacija odnosi na lica koja su u javnosti dobro poznata i otkriva se informacija o njihovom javnom djelovanju.

U kojem slučaju su moji lični podaci dostupni?

U slučaju da ste Vi lice koje obavlja javnu dužnost, Vaš pristanak za objavljivanje Vaših ličnih podataka nije potreban. Primjeri uključuju:

- Podaci o Vašoj poziciji u preduzeću – takva informacija bez obzira što se odnosi na Vas je relevantna u koliko ste na službenoj poziciji;
- Podaci o broju, ciljevima i dužini poslovnih putovanja na koja ste išli – to su podaci koji se odnose na obavljanje vaših radnih zadataka;
- Podaci o članovima komisije u javnim organima – ove informacije ne uključuju otkrivanje podataka koji se odnose na njihov privatni život, nego pokazuju njihovu radnu sposobnost;
- Informacije o prijavljenoj penziji i prihodu – visoko pozicionirani državni službenici imaju zakonsku obavezu da godišnje prijave svoju imovinu i prihode, kao jednu od anti-korupcijskih mjera;
- Informacije o obrazovanju i kvalifikacijama visoko pozicioniranih službenika kao i bilo koje druge informacije koje su preduslov za preuzimanje javnih dužnosti - funkcije poput ministara, zamjenika ministara, glavnih sekretara, članova kabineta ministara i članova vlade. Informacije su potrebne radi donošenja mišljenja o tome je li određeni politički kandidat posjeduje potrebne akademske i profesionalne kvalifikacije za efikasnu provedbu dotične politike.
- Bilo koja druga informacija koja je povezana s javnom funkcijom i povezanim odgovornostima kao i trošenjem javnog novca.

⁹ Princip proporcionalnosti znači ravnotežu između dva prava koja se nadmeću za pravo prvenstva, ali niti jedno ne smije prevagnuti.

3.3. Razotkrivanje informacija u javnosti zbog podizanja profesionalnog i institucionalnog ugleda.

Tokom svog svakodnevnog obavljanja dužnosti državni i privatni poslodavci javno objavljuju određene informacije o sebi i Vama. To predstavlja normalni proces objavljivanja informacija u cilju osiguravanja transparentnosti u odnosu prema klijentima/potrošačima i podizanju njihove svijesti o načinu na koji određeni državni organ ili privatna kompanija posluju. U načelu je prihvatljivo da informacije koje objavljuje poslodavac (primjerice na korporativnoj web stranici) o svom upravljačkom odboru ili zaposlenicima pripadaju njima. Primjer dobre prakse je objavljivanje kontakt podataka (službena e-mail adresa i broj telefona) nekih zaposlenika u cilju da vanjski korisnici lakše stupe u kontakt s javnim organima ili privatnim kompanijama. Objavljivanje fotografije sa službenih događanja (npr. konferencija) dio je korporativnog ili institucijskog imidža pojedine organizacije. Zanimanje javnosti odnosi se na lica na visokim javnim dužnostima kao u slučajevima objave biografija tih lica na web stranicama institucije.

Osim što je indikator transparentnosti potreba za otkrivanjem informacije koje se na Vas odnose može proizlaziti iz zakonskih obaveza. Primjer, bugarsko zakonodavstvo zahtijeva da se lista zaposlenika koji su ispunili deklaracije prema *Conflict of Interest Prevention and Ascertainment Act*, da se objave na web stranicama organa javne vlasti.

Svi ovi primjeri otkrivanja informacija proizlaze iz službenog svojstva zaposlenika i ne predstavljaju kršenje privatnosti s obzirom da ih na to obavezuje priroda njihova posla.

3.4. Osjetljivi podaci koje poslodavcu (ni)je dopušteno obrađivati.

Evropsko zakonodavstvo koje se odnosi na zaštitu ličnih podataka u načelu ne dopušta obradu podataka koji se odnose na boje kože, vjeru, političke ili filozofske stavove, članstva u trgovačkim društvima, seksualni život i orijentaciju i zdravstveno stanje. Poslodavac ima pravo obrađivati takve podatke ako je to nužno za ispunjavanje određenih prava i obaveza u području radnog zakonodavstva koji su eksplicitno propisani zakonom. Druga zakonska osnova za obradu podataka može biti i Vaš pristanak.

Kako biste dobili određene povlastice morate obavijestiti poslodavca o određenim osjetljivim podacima. Primjeri su sljedeći:

- Dodatno slobodno vrijeme za aktivnosti u sindikatu
- Korištenje dopuštenog odsustva za vrijeme vjerskih praznika, u slučajevima kad se ne radi o službenoj religiji u državi
- Poslodavac je obavezan osloboditi posla trudne zaposlenice ili one koje su u završnoj fazi *in vitro* terapije i koji moraju biti podvrgnuti zdravstvenim pretragama (primjer u Bugarskoj).

Radno zakonodavstvo propisuje različita prava posebne zaštite za lica s posebnim potrebama. Ako ste lice s posebnim potrebama onda je u Vašem interesu da priložite službene dokumente kao dokaz za Vaše zdravstveno stanje kako bi ostvarili prava koja Vam garantuje poslodavac.

Je li potrebno da moj poslodavac dobije moju zdravstvenu dokumentaciju ?

Poslodavac ima pravo biti upoznat s Vašim zdravstvenim stanjem kada je to nužno za ispunjavanje obaveze o sigurnosti na radu kao i poštivanje radnog i sigurnosnog zakonodavstva. Poslodavac i bilo koja druga lica koja obrađuju medicinske podatke dužni su osigurati potrebne mjere¹⁰ sigurnosti u svrhu sprečavanja neovlaštenog pristupa ili povrede.

Koje dokumente povezane sa socijalnim osiguranjem i zdravstvenom zaštitom, a koji sadrže zdravstvene podatke sam dužan priložiti kako bih dobio naknadu?

Dopust zbog privremene nesposobnosti dokazuje se izvatom iz zdravstvenog kartona, s potvrdom od strane ovlaštenih organa i s podacima o Vašem zdravstvenom stanju. Izvadak iz zdravstvenog kartona u svrhu dobivanja naknade se dostavlja poslodavcu u slučaju izostanka zbog bolesti.

3.5. Korištenje internih telekomunikacijskih izvora

Uzmite u obzir da ćete koristiti interne korporativne izvore u skladu s unutrašnjim pravilima koje je usvojio poslodavac. Vaš poslodavac ima pravo provjeriti, na prihvatljiv način, je li ispunjavate ovaj zahtjev. Usprkos tome, Vaš poslodavac nema pravo povrijediti Vašu privatnost na radnom mjestu (npr. nadzirući telefonske pozive, prateći Vaše e-maileve ili provjeravajući poštanske pošiljke koje su naslovljene na Vas), bez ozbiljnog razloga koji bi bio povezan s prirodom Vašeg posla.

3.5.1. Nadgledanje interneta i službenih e-mailova

Danas upotreba Interneta i e-mailova je postala nezaobilazan dio radnih obaveza. Važno je znati granicu između privatnosti i ispunjenja radnih dužnosti.

Može li moja e-mail adresa biti lični podatak?

Ne postoji jedinstvena Evropska praksa po ovom pitanju. U većini slučajeva, načelno je prihvatljivo da e-mail predstavlja lični podatak ako sadrži informacije koje su ili bi mogle biti povezane sa određenim licem npr. JohnSmit@cpdp.bg. U Bugarskoj se e-mailovi smatraju ličnim podatkom u kombinaciji s drugom ličnom informacijom kojom se identificira određeno lice.

Je li nadziranje mojih službenih e-mailova i pristupa internetu od strane poslodavca znači obradu mojih ličnih podataka?

Nadziranje e-mailova i interneta u korist poslodavca neizbježno podrazumijeva obradu ličnih podataka. Privatnost i zaštita ne završavaju na granici radnog mjesta. E-mailovi i elektronska komunikacija uživaju jednaku zaštitu osnovnih prava kao i papirnata pošta. U toku Vašeg radnog vijeka Vi razvijate odnose s vanjskim svijetom. Teško je jasno razgraničiti koje aktivnosti čine dio Vašeg profesionalnog poslovnog života, a koje ulaze u Vaš privatni život. Zbog tog razloga prihvaćeno je da je nadziranje e-maila i Internet pristupa na radnom mjestu je zapravo obrada ličnih podataka.

¹⁰ Potrebne mjere zavise od nacionalnom zakonodavstvu.

Treba li me poslodavac obavijestiti o mogućem nadziranju i nadgledanju službenih e-mailova i pristupa internetu?

U nekim zemljama, primjer Hrvatskoj i Češkoj, poslodavci moraju obavijestiti svoje zaposlenike o nadgledanju i nadziranju e-mailova. U drugim zemljama kao Bugarskoj i Poljskoj to nije određeno zakonom, ali dobra je praksa za poslodavce da provode politiku transparentnosti prema svojim zaposlenicima. Prilikom zapošljavanja trebate biti obaviješteni o internim pravilima organizacije i biti upoznati s mogućnosti nadzora Vaših službenih mailova i pristupa internetu. Morate biti upoznati sa sljedećim: možete li koristiti privatne e-maileve za vrijeme radnog vremena i pod kojim uslovima i koristiti službene mailove za privatne potrebe; koji je postupak za otvaranje Vaših e-mailova u slučaju dužeg odsustva; ako imate pristup internetu u vrijeme radnog vremena koje su tehničke i organizacijske mjere od strane poslodavca poduzete.

Je li mom poslodavcu dopušteno nadzirati Internet na radnom mjestu?

Da. Poslodavac ima pravo kontrolirati i urediti informatičke sisteme i pristup internetu na način na koji mu najbolje odgovara. Poslodavcu je također u interesu da provedete što više vremena na izvršavanju Vaših obaveza, a ne na društvenim mrežama ili surfajući za privatne potrebe. To mu dopušta ograničavanje pristupa određenim web stranicama – kao npr. društvenim mrežama (Facebook, Twitter, G+) ili aplikacijama (Skype). Ovo ograničenje treba biti navedeno u tzv. Pravilima kućnog reda. Zaposlenici moraju poštivati ograničenja koja čine dio internih pravila s kojima se obavezno mora upoznati. Dakle, u odnosu na korištenje interneta poslodavac Vas treba eksplicitno obavijestiti o uslovima koji dozvoljavaju korištenje interneta u privatne svrhe kao i vrsti sadržaja i web stranica čija upotreba je zabranjena. Također, treba biti svjesni postojanja sistema koji se koristi za nadzor i kontrolu.

U svakom slučaju se savjetuje da poslodavac stavi više naglasak na zaštitu od zlouporabe interneta nego na pristup internetu od strane zaposlenika. Prevencija uključuje tehničke mjere koje ograničavaju pristup web stranicama koje je odredio poslodavac.

Je li poslodavcu dopušten pristup mojim privatnim e-mailovima bez mog odobrenja?

Ne. Privatna elektronska komunikacija (e-mail, sms, chat) predstavljaju korespondenciju i njena tajnost nije upitna, dok god ne postoji sudska odluka koja bi određivala drugačije. Privatnost komunikacije je ustavno priznato pravo u Evropi. Ako poslodavac krši privatnost komunikacije, onda se može podvrgnuti kazni prema kaznenom zakonu. U slučaju da je počinjena povreda u službenom svojstvu poslodavca, onda zakon predviđa i ozbiljnije kazne. Pitanje kontrole korespondencije se odlučuje prema njenoj prirodi: u slučaju da je privatne prirode bilo kakvo miješanje od strane poslodavca ili bilo kog drugog lica je nezakonsko.

Je li mom poslodavcu dopušteno pristupiti mojim službenim mailovima bez mog odobrenja?

Da. Kako bi zaštitio određena prava i interese, dobio efikasan uvid u poslovni proces i kako bi se zaštitio od mogućih nezakonskih poteza zaposlenika, poslodavac ima dopuštenje za pristup Vašim poslovnim e-mailovima. Međutim, u takvim slučajevima mora postojati ravnoteža između interesa poslodavca i prava na privatnost zaposlenika. Postoji nekoliko slučajeva kada se takve nadzorne aktivnosti poduzimaju: mora postojati konkretna, izričita i zakonska svrha, prikupljeni podaci moraju

biti proporcionalni svrsi nadzornih aktivnosti, a zaposlenici moraju imati uvid u prikupljanje podataka koji ih se tiču.

Ako poslodavac namjerava nadzirati Vaše e-maileve, njihova upotreba za privatne potrebe mora biti strogo zabranjena ili organizirana na način da Vaša temeljna prava zagwarantirana Ustavom ne budu prekršena kod pristupa Vašoj privatnoj korespondenciji. Takve mjere moraju biti donesene internim pravilima postavljenim od strane poslodavca i moraju se najaviti zaposlenicima.

3.5.2. Sistemi za nadgledanje i kontrolu službenih automobila i vozila za javni prijevoz dobara i putnika.

Poslodavac ima pravo instalirati sisteme za nadzor i kontrolu službenih automobila bez Vašeg odobrenja jedino onda kada je to nužno zbog profesionalne prirode posla ili mjera opreza.

Najrašireniji sistemi za provjeru i kontrolu službenih automobila i vozila za prijevoz putnika i dobara su tahograf i GPS sistemi.

Kad se takvi sistemi koriste, poslodavac je dužan obavijestiti Vas o njihovom postojanju i uslovima korištenja. Također, postoji i potreba za reguliranjem upotrebe takvih sistema u obliku internih pravila, a podaci mogu biti procesuirani samo u svrhu određenu tim pravilima. Primjeri nužnosti postavljanja takvih sistema uključuju preduzeća koja prevoze robu i putnike, vrše poštanske usluge i slično. Postavljanje sličnih sistema omogućava poslodavcu da dobije informacije gdje se vozilo kreće, potrošnji goriva i sl., što dovodi do poboljšanja kvalitete poslovanja. Ne postoji prepreka za postavljanje sličnih sistema u drugim vozilima, primjer za praćenje kretanja automobila u slučajevima krađe.

Upotreba podataka dobivenih preko GPS-a u službenom automobilu moraju se definirati internim pravilima poslodavca, posebno ako je zaposleniku dopušteno da koristi takav auto u privatne svrhe.

3.6. Tehnike nadzora i metode koje koriste poslodavci.

Postoji nedostatak jedinstvenih tehnika i metoda. Svaka država nastoji razriješiti taj problem na svoj način u skladu sa zajedničkim međunarodnim pravilima o privatnosti.

Nedavno, se pojavila polemika oko naglog povećanja broja poslodavaca koji koriste nadzorne sisteme za svoje zaposlenike za kontrolu pristupa, nadzor radnog vremena, zaštitu korporativne imovine i poboljšanje radne discipline.

Treba istaknuti kako nadzor poslodavca nad zaposlenicima u odnosu nije uvijek rezultat pravne obaveze. U nekim državama, kao na primjer u Bugarskoj, poslodavac može koristiti takve tehnike isključivo uz vaš pristanak, koji morate dati prije nego li postanete predmet nadzora, te mora ispunjavati sljedeće uslove: mora se dati dobrovoljno, mora biti jednoznačan i temeljit se na dobroj informiranosti zaposlenika.

Poslodavac je taj koji mora dokazati kako su svi zaposlenici slobodno i bez ikakvih vanjskih faktora prinude pristali da se nad njima vrši video nadzor.

Vaše osnovno ustavno pravo je da vas se ne može pratiti, fotografirati, snimati, prisluškivati ili podvrgnuti drugim radnjama ovog tipa bez vašeg znanja ili usprkos vašem izričitom neslaganju, osim u slučajevima predviđenim zakonom.

U nekim zemljama, primjer u Češkoj, upotreba tih nadzornih tehnika moguća je samo u nekim specifičnim situacijama koje su izričito predviđene Zakonom o radu i ako saglasnost zaposlenika pritom ne igra nikakvu ulogu.

3.6.1. Korištenje "Televizije zatvorenog kruga"¹¹ kao nadzorne tehnike

Video zapisi kao sredstva nadzora sadrže "lične podatke" jer putem njih možete biti direktno identificirani. Video nadzor predstavlja direktnu obradu ličnih podataka samo onda kada postoji snimak.

Ima li poslodavac pravo obavljati video nadzor zaposlenika na radnom mjestu?

Kada je svrha video nadzora pratiti učinkovitost rada i kontrolu radnog vremena, poslodavac može vršiti video nadzor svojih zaposlenika samo ako za to postoji pravni osnov. U nekim državama poput Bugarske to je moguće jedino uz pristanak lica koje podliježu video nadzoru (na primjer, uz klauzulu u Ugovoru o radu). U drugim zemljama, primjer u Češkoj ili Poljskoj praćenje zaposlenika je moguće samo u posebnim situacijama koje odredi poslodavac. Ako ti uslovi nisu zadovoljeni, poslodavac ne može nadzirati svoje zaposlenike čak i ako se zaposlenici slažu s tim.

Poslodavcu je također dopušteno obavljati video nadzor kao mjeru sigurnosti na radu njegovih / njezinih zaposlenika ili zaštite života i zdravlja pojedinca, na primjer u slučaju video nadzora pacijenata u komori za reanimaciju. Unatoč tome nije mu dopušteno provoditi nadzor na mjestima kao što su svlačionice, zahodi ili prostorije gdje se zaposlenici druže.

Neki aspekti djelovanja, zbog svoje posebnosti, zahtijevaju korištenje sistema nadzora. To uključuje područja nacionalne sigurnosti i odbrane, zaštite javnog reda i mira, kontrolu graničnih prijelaza, bankarstvo, rad casina.

Imam li pravo biti obaviješten od strane voditelja zbirke podataka o tome da se provodi video nadzor?

Da. Morate biti obaviješteni o upotrebi tehničkih sredstava za video nadzor putem jasno vidljivih i istaknutih oznaka, ne navodeći pritom mjesto gdje se nalaze nadzorni uređaji. Također trebaju sadržavati podatke o voditelju zbirke ličnih podataka. Ova obavijest se ne smatra potpunom ako oznake sadrže samo simbol, kao što je slika kamere.

U Hrvatskoj, primjer, zakonom je propisano da se poslodavac prije uvođenja novih tehnologija, uključujući i uvođenje video nadzora, mora prethodno posavjetovati s predstavnicima radnika.

¹¹ Televizija zatvorenog kruga (CCTV) je korištenje video opreme za prijenos signala na određeno mjesto, na ograničen skup monitora.

Imam li pravo odbiti da me se snima putem video nadzora?

Da, možete prigovoriti da Vas se snima putem video nadzora osim u slučaju kada poslodavac dokaže da za to postoji pravni osnov. Ukoliko Vaše radno mjesto i opis posla zahtijevaju rad u prostorijama koje po zakonu trebaju biti opremljene sistemom video nadzora (na primjer casino), poslodavac Vas treba obavijestiti o postojanju istoga prije nego li vas zaposli.

Korištenje sistema nadzora na mjestima koja se ne koriste za rad (kao što su sobe za druženje osoblja, WC, kupaonice, svlačionice) zabranjeno je.

Imam li pravo na pristup video zapisima snimljenih video nadzornim kamerama koji se odnose na mene?

Da. Svako lice ima pravo pristupa ličnim podacima (uključujući i video zapise) bitnih za njega / nju. U slučajevima kršenja prava na pristup podacima zaposlenik može primiti i lične podatke trećeg lica, no u tom slučaju voditelj zbirke ličnih podataka dužan je osigurati zaposleniku da će raspravljati samo o podacima koji se odnose na njega. U tom smislu poslodavac treba poduzeti odgovarajuće tehničke mjere zamagljivanja/maskiranja lica drugih lica na zapisu video nadzora.

U nedostatku takve tehničke mogućnosti uvid u video zapis se može osigurati samo uz pristanak svih lica čiji se lični podaci mogu naći na zapisu.

3.6.2. Biometrijski podaci¹²

Da li korištenje biometrijskih sistema evidentiranja od strane poslodavca predstavlja obradu ličnih podataka?

Da. Identifikacija pojedinca, primjer kroz skeniranje otiska prsta, predstavlja automatsku obradu ličnih podataka u svakoj situaciji.

Biometrijski podaci su po mnogo čemu specifične prirode i, u nekim državama, primjer u Češkoj, oni se smatraju osjetljivim naspram zakona.

Ima li moj poslodavac pravo koristiti biometrijske podatke zaposlenika kao nadzorni alat i disciplinsku mjeru?

Ne postoje jedinstveni propisi za korištenje sistema nadzora pomoću biometrijskih podataka u svrhu kontrole discipline radnika. Međutim, korištenje takvih sistema treba uzeti u obzir u smislu razmjernosti, primjer da li poslodavac ima i druge načine za kontrolu i praćenje radnog procesa, a koji ne zadire previše u zaposlenikovu privatnost. U Poljskoj poslodavac ne smije koristiti biometrijske podatke iz otisaka prstiju kako bi pratio registraciju radnog vremena zaposlenika.

¹² Biometrijski podaci su svi podaci koji se odnose na fizička, psihička ili fiziološka obilježja pojedinca, koji omogućuju njihovu identifikaciju, kao što su, na primjer, slike lica (fotografije) ili daktiloskopski podaci (otisci prstiju). Prema gore navedenom principu pojam "biometrijskih podataka" različito se može tumačiti.

3.6.3. Korištenje naprednih tehnologija (detektor laži)

S tehnološkim razvojem poslodavci su skloni koristiti različite tehnologije kako bi ispitali učinkovitost rada svojih zaposlenika. Međutim, treba naglasiti kako ove tehnologije predstavljaju ozbiljan napad na privatnost. Njihova primjena predstavlja ne samo pravna već i etička pitanja.

Smije li me poslodavac podvrgnuti različitim testiranjima, uključujući i detektor laži, s ciljem utvrđivanja moje savjesnosti u obavljanju poslovnih obaveza?

Ukoliko nije drugačije propisano zakonom, testovi za mjerenje učinkovitosti pri obavljanju posla mogu se provoditi isključivo uz vaš nagovor. Zbog prirode radnog odnosa između poslodavca i zaposlenika (zbog hijerarhijske strukture) izuzetno je teško dokazati da je pristanak bio dobrovoljan i bez elemenata prisile. Podvrgavanje zaposlenika detektoru laži smatra se ekstremnom metodom nadzora, osim ako drugačije nije propisano zakonom. Na primjer, u Poljskoj možete pronaći posebne propise koji se odnose na korištenje detektora laži u odredbi o pitanjima koje se tiču kontrole granica.

Mogu li se rezultati takvih testova koristiti kao pretpostavka ili motiv za izricanje kazne ili jednostrani raskid ugovora o radu?

Ne. U okviru zakona, rezultati dobiveni takvim testovima nisu pravna osnova za pokretanje discipline odgovornosti ili za prestanak ugovora o radu.

Preporuke

1. Vaš poslodavac ne može tražiti od vas više informacija nego što je predviđeno u okviru zakona, kao uslov da vas zaposli.
2. Vaš poslodavac nema pravo objaviti Vaše lične podatke trećim licima bez vašeg odobrenja, osim u slučajevima kada se zakonom propisuje drugačije.
3. Poslodavac vas mora obavijestiti o potrebama uvođenja nadzora i ostalih tehnologija, kao i o pravilima i svrsi za njihovo korištenje prije njihovog postavljanja.
4. Poslodavac mora osigurati odgovarajuće tehničke i organizacijske mjere za zaštitu vaših podataka obrađenih u svrhu zapošljavanja.

4. ZAŠTITA PODATAKA I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

4.1. Obrada podataka bivših zaposlenika

Nakon prestanka radnog odnosa znatno se smanjuje pravni osnov za obradu ličnih podataka bivšeg zaposlenika. Međutim, bivši poslodavac često još određeno vrijeme čuva lične podatke vezane uz bivšeg zaposlenika. Takva obrada ličnih podataka je dopuštena samo u slučajevima propisanim zakonom kao što su isplate mirovina, regulacija zdravstvenog osiguranja, poreznih propisa, regulacije arhive itd.

Nadalje, u slučaju pravnog spora pred sudom poslodavac može zadržati podatke zaposlenika dokle god on ima za to pravni interes.

Važno je istaknuti da se u nekim zemljama, prema različitim nacionalnim zakonskim odredbama podaci bivšeg zaposlenika mogu se čuvati i do 50 godina.

Šta moj bivši poslodavac može učiniti s mojim podacima nakon što radni odnos završi?

Vaši lični podaci mogu se čuvati samo ako postoji pravna ili valjana osnova za to, u svakom drugom slučaju lični podaci moraju biti izbrisani. Jedno od načela za prikupljanje i korištenje ličnih podataka je načelo razmjernosti. To znači da prikupljeni lični podaci moraju biti važni za postizanje neke valjane svrhe i da ne bi trebali biti pretjerano prikupljeni i korišteni.

Također, vaši podaci se smiju čuvati samo u skladu s propisima koji se odnose na penzije, zdravstvenu zaštitu, poreze i sl. i to u vremenskom periodu koji je potreban da bi se ispunila svrha tih propisa. Štaviše, kako biste ispunili te obaveze Vaš bivši poslodavac smije otkriti i proslijediti na dalju obradu Vaše lične podatke različitim primaocima u skladu sa zakonom.

Mogu li pristupiti ličnim podacima koje moj bivši poslodavac još uvijek posjeduje?

Da, bez obzira na činjenicu što je Vaš radni odnos završio, bivši poslodavac je i dalje vlasnik zbirke vaših ličnih podataka koji nisu izbrisani. Pravo na pristup vašim ličnim podacima znači da imate pravo dobiti potvrdu o tome u koju svrhu se Vaši lični podaci koriste, u koju kategoriju spadaju te potvrdu o primaocu ili kategoriji primalaca kojima se podaci prosljeđuju.

Šta mogu učiniti ako sumnjam da moj bivši poslodavac ne ispunjava sve svoje obaveze u vezi s mojim ličnim podacima?

Budući da ste još uvijek nosilac podataka i da je Vaš bivši poslodavac još uvijek vlasnik zbirke ličnih podataka (uzimajući u obzir i Vaše lične podatke), ako sumnjate da vaš bivši poslodavac čuva ili obrađuje vaše lične podatke u širem dometu nego što je minimum nužan za postizanje važeće svrhe, imate pravo podnijeti tužbu protiv njega nadležnim organima za zaštitu podataka.

4.2. Prijenos ličnih podataka između bivšeg i sadašnjeg ili potencijalnog poslodavca.

U nekim slučajevima će bivši i sadašnji ili potencijalni poslodavac prosljeđivati i dijeliti informacije o zaposlenicima.

Smije li moj bivši poslodavac proslijediti moje lične podatke mom trenutnom ili potencijalnom poslodavcu?

Vaš bivši poslodavac smije proslijediti Vaše lične podatke (potencijalnom) novom poslodavcu samo ako postoji pravna osnova za to. Pravni osnov je u tom slučaju vaš pristanak ili zakonska obaveza bivšeg poslodavca za prosljeđivanjem vaših podataka. Na primjer, u mnogim zemljama izvršenja obavezuju vašeg bivšeg poslodavca da proslijedi lične podatke vezane za vaše dugove i izvrše postupke novom poslodavcu.

Vaš bivši poslodavac (sadašnji ili potencijalni) ne smije otkriti vaše podatke koji se tiču radnog odnosa, osim uz vaš pristanak.

Važno je istaknuti da u nekim zemljama (primjer, Hrvatska) lične podatke radnika smije proslijediti isključivo sam poslodavac, odnosno lice koje on za to odredi. Cilj te odredbe je čuvati tajnost ličnih podataka zaposlenika unutar radnog mjesta i svesti otkrivanje ličnih podataka zaposlenika na minimum koji je potreban kako bi osigurao normalan rad s kolegama na radnom mjestu.

4.3. E-mail, mobilni telefoni i drugi elektronički uređaji koji sadrže lične podatke.

Čest je slučaj u kojem je zaposlenik na svom bivšem radnom mjestu koristio poslovni e-mail, kao i pravo na korištenje mobilnih telefona i drugih elektroničkih uređaja vezanih za poslovne obaveze. Nakon što prestane radni odnos važno je znati kako postupiti s elektronskom poštom bivšeg zaposlenika te s ličnim podacima koji se nalaze u uređajima a koje je koristio na svom radnom mjestu, u svrhu zaštite privatnosti bivšeg zaposlenika ali i zakonskog prava bivšeg poslodavca.

Šta se događa s mojom poslovnom elektronskom poštom jednom kada sam prestao/la raditi?

Ako e-mail koji ste dobili od svog bivšeg poslodavca sadrži Vaše ime ili nadimak, onda je to Vaš lični podatak i niko drugi nema pravo koristiti taj e-mail bez vašeg znanja i pristanka. Osim toga, isti treba biti izbrisan neposredno nakon što je prestao radni odnos.

Važno je napomenuti da Vaš bivši poslodavac ima pravo od vas tražiti da kontaktirate sve klijente/partnere s kojima ste sarađivali, kako biste ih obavijestili o zatvaranju elektronske pošte i informirali ih o novim načinima kako mogu stupiti u kontakt s Vama. Također, trebali biste proslijediti sve podatke vezane uz posao svom bivšem poslodavcu prije zatvaranja svog e-maila.

U slučaju da su broj Vašeg službenog telefona, broj faksa, broj mobitela, itd registrirani na Vaše ime, poslodavac treba napraviti potrebne izmjene u odgovarajućim registrima. Također, imate pravo tražiti brisanje netačnih podataka kako biste izbjegli nesporazume i komplikacije u budućnosti.

Šta će se dogoditi s mojim neobrisanim ličnim podacima u elektroničkim uređajima koje sam koristio dok sam radio za bivšeg poslodavca ?

Podaci koji se odnose na vaš privatni život koji su još uvijek pohranjeni u elektroničkim uređajima koje ste koristili (primjerice, privatne fotografije) su Vaše vlasništvo i niko nema pravo da ih obrađuje u bilo koju svrhu bez Vašeg pristanka ili bilo kojeg drugog pravno valjanog razloga.

Nakon što Vaš bivši poslodavac sazna da su Vaši podaci još uvijek pohranjeni na uređajima koje ste vi koristili, on bi Vas trebao kontaktirati i obavijestiti Vas o tome; također, ako se naknadno prisjetite da se Vaši privatni podaci još uvijek nalaze u uređajima koje ste koristili u radu, ne ustručavajte se zatražiti kopiju podataka a zatim i brisanje istih. Također, ne zaboravite da nakon što ste obaviješteni od strane svog bivšeg poslodavca o postojanju takvih podataka on ih smije zadržati samo u određenom vremenskom periodu; nakon isteka roka on ima pravo izbrisati podatke i bez vašeg pristanka.

Budući da nikada ne možete biti sigurni u čijim rukama bi Vaši privatni podaci mogli završiti, ne zaboravite provjeriti elektronske uređaje koje ste koristili prije odlaska s radnog mjesta i izbrisati svoje lične podatke. Budite oprezni kod brisanja podataka i svakako imajte na umu da brisanje podataka vezanih za posao može biti kašnjenje.

4.4. Prestanak radnog odnosa putem sudske odluke i obrada podataka.

Ako zaposlenik vodi pravni spor pred sudom s bivšim poslodavcem, važno je znati da su suđenja u vezi procesa rada dostupna javnosti. Međutim, lični podaci učesnika u sudskim odlukama po pravilu moraju biti anonimni.

Ukoliko vodim spor protiv bivšeg poslodavca pred sudom, smiju li moji lični podaci završiti u javnosti?

Sud smije samostalno odrediti koji dokaz će biti prihvaćen, a jednako tako može prihvatiti dokaze koji uključuju vaše lične podatke. U tom slučaju, vaši lični podaci mogu biti objavljeni, ako su javnost i mediji zainteresirani za sadržaj rasprave koja je bila otvorena za javnost. Takvo prikupljanje i obrada Vaših ličnih podataka je pravno osnovano i vaši lični podaci iznijeti tokom suđenja mogli bi biti objavljeni u javnosti. U nekim zemljama poput Hrvatske i Bugarske lični podaci se moraju anonimizirati prije nego li se objave na internet stranici nadležnog suda.

Kako bankrot poslodavca može utjecati na moje lične podatke?

Kao što je prethodno spomenuto, stečaj je pravna procedura koja bi mogla utjecati na vašeg poslodavca kada da nije platio svoje dugove na vrijeme. U tom slučaju preduzeće za koje ste radili se može zatvoriti; međutim, vaši lični podaci se moraju prikupljati, obrađivati i koristiti samo kada je to potrebno u skladu s važećim zakonskim odredbama (primjer poreza, zdravstva, penzije, stečaja, arhive i drugo) ili uz vaš pristanak.

Preporuke

1. Prije prestanka radnog odnosa provjerite da ste izbrisali ili uklonili sve lične podatke koji se ne odnose na vaš posao.
2. Vaš poslodavac nema pravo pohranjivati vaše podatke na neodređeni vremenski period. On mora odrediti rok za pohranu podataka u skladu s odredbama u nacionalnom zakonodavstvu. Nakon isteka roka poslodavac mora izbrisati te podatke.
3. Kada ste u nedoumici o tome u koju svrhu Vaš bivši poslodavac smije obrađivati podatke, sjetite se da imate pravo biti informirani o svrsi obrade, o kategoriji podataka o kojima je riječ, i primateljima (pravo na pristup podacima).
4. Poslodavac je dužan izbrisati vašu bivšu elektronsku poštu, kao i sve Vaše lične informacije iz različitih registara (npr imenika, itd). Slobodno ga podsjetite na tu obavezu.

5. Prava zaposlenika i nadzorni organi kao pripomoć

Vaši lični podaci imaju vrijednost koje možda niste ni svjesni. Nezakonita obrada podataka od strane Vašeg poslodavca ili drugih subjekata mogu imati značajan utjecaj na Vašu privatnost, ne samo u subjektivnom ili psihološkom smislu, nego i u smislu nanošenja materijalne štete.

Čak i ako ćete djelovati u skladu s preporukama navedenima u ovom vodiču, obrada vaših podataka može biti praćena nedoličnim ponašanjem od strane poslodavca. Takvo što, bez obzira bilo to slučajno ili namjerno, može se manifestirati na različite načine kao što je prosljeđivanje Vaših podataka trećim stranama bez da znate razloge odnosno načine njihove dalje obrade. Neovlaštena lica, na primjer Vaše kolege, mogu doći do pristupa vašim ličnim podacima, na primjer visine Vaše plaće, ili se Vaš lični dosje može zagubiti među poslovnim dokumentima te se na taj način može nenamjerno doći do Vaših podataka. Drugi primjer je praćenje Vašeg kretanja na radnom mjestu kroz sistem video nadzora za koji niste bili obaviješteni od strane vašeg poslodavca, ili usprkos Vašem izričitom neslaganju s istim.

5.1. Opšte pravo zaposlenih

Ukoliko sumnjate u sigurnost svoje privatnosti i ličnih podataka možete se za svoja prava obratiti poslodavcu. Posebno je važno Vaše aktivno sudjelovanje i suradnja kojima se u velikom broju

slučajeva može spriječiti nezakonito zadiranje u vašu privatnost i stati na kraj takvim nepoželjnim situacijama u budućnosti. Vi ćete na taj način zaštititi svoja prava.

Ako mislite da se lični podaci koje vaš poslodavac posjeduje zloupotrebljavaju ili na drugi način nezakonito obrađuju, možete ostvariti svoja prava direktno preko poslodavca. Možete od njega tražiti zahtjev kojim vam je dužan pružiti tražene informacije o obradi vaših podataka. Osim toga, možete tražiti od poslodavca da ispravi vaše podatke koje obrađuje, ako posjedujete dokaze da su netačni.

Koje informacije o obradi mojih ličnih podataka mi poslodavac mora dati?

Poslodavac Vam, na Vaš zahtjev, mora pružiti informacije o bitnim elementima obrade podataka, ono što podaci ili kategorije podataka obrađuju (primjerice, ime i prezime, adresu, datum rođenja, istorija zapošljavanja, informacije potrebne za oporezivanje ili druge zakonske obaveze). Također imate pravo tražiti informacije o izvoru tih podataka. Osim toga, poslodavac Vas mora obavijestiti i o svrsi za koju se Vaši podaci obrađuju (oporezivanje, obračun plata, kadrovska pitanja, itd) i kome su oni ili bi se mogli proslijediti.

Smije li mi poslodavac naplatiti uslugu davanja informacija?

Generalno gledajući poslodavac vam ne može naplatiti uslugu pristupa informacijama o obradi Vaših ličnih podataka, odnosno taj zahtjev bi trebao biti besplatan.

Različiti propisi odnose se, primjer na Češku, gdje poslodavac može naplatiti naknadu, ali samo u slučaju kada bi se pojavili mjerljivi troškovi. Naknada ne smije biti veća od tih troškova. U tim slučajevima teško je odrediti te troškove, pa po pravilu poslodavci ne zahtijevaju novčane naknade.

Postoji li rok u kojem poslodavac mora pružiti tražene informacije?

Poslodavac mora odgovoriti na zahtjev bez nepotrebnog odgađanja što obično znači da podatke treba dati u roku od nekoliko dana.

Koliko često mogu zatražiti informacije od poslodavca?

Općenito, ne postoji ograničenje koliko često možete tražiti od svog poslodavca informacije o obradi vaših ličnih podataka. To znači da mu u svakoj situaciji, kada mislite da je to potrebno, možete tražiti željene informacije. Taj se zahtjev generalno ne naplaćuje, ali u Poljskoj se takva usluga može tražiti besplatno samo jednom u 6 mjeseci. S druge strane, u Češkoj poslodavac može zahtijevati pokrivanje troškova pružanja informacija (primjer kopiranje dokumenata, troškovi slanja i sl).

Mogu li zahtijevati da mi se traženi podaci dostave isključivo u papirnatom obliku?

Poslodavac vam može dati bitne informacije u usmenom ili u pismenom obliku. Kada izričito tražite informacije u pismenoj formi, na primjer za dobivanje dokaza o nezakonitoj obradi podataka, poslodavac Vam treba tražene podatke dati u traženom obliku.

Imam li pravo direktnog uvida u svoj lični dosje?

Ovaj problem se reguliše propisima koji se odnose na Zakon o radu, a mogu se razlikovati od zemlje do zemlje. U Češkoj, na primjer, svaki zaposlenik ima pravo uvida u svoje lične dosjee i dobiti kopije svih traženih dokumenata na trošak poslodavca.

Kako ću postupiti ako poslodavac obrađuje netačne podatke o meni?

Poslodavci su dužni obraditi samo tačne i ažurirane lične podatke. Ako ste saznali da vaš poslodavac obrađuje netačne podatke o vama (pogrešan datum rođenja, broj računa, pogrešne informacije o bračnom statusu, itd), a vi o tome obavijestite poslodavca, on je dužan ispraviti ili izbrisati takve podatke. Zahtjev za ispravkom podataka bi po mogućnosti trebao biti potkrijepljen s dokumentima koji dokazuju te činjenice (vjenčani list, dokaz o prebivalištu i tako dalje).

Kome i kako da se obratim kada tražim davanje, ispravljanje ili brisanje informacija?

Možete kontaktirati Vašeg nadređenog ili Odjel u kojem radite, osim ako općim aktima poslodavca nije propisano drugačije. Možete to učiniti usmeno, elektronskim putem ili u pisanom obliku. Pritom je najbolje koristiti dostavu ili elektronsku poštu. Trebali bi zadržati kopiju zahtjeva kod sebe kao dokaz o slanju istog.

Kako ću sastaviti zahtjev ili ispravak zahtjeva za informacijama? Trebam li koristiti tačne citate iz zakona?

Ne morate koristiti pravni jezik. Vaš poslodavac mora procijeniti sadržaj Vašeg zahtjeva bez upotrebe pravnih citata. Osim predstavljanja dovoljno je navesti da tražite informacije o obradi vaših podataka ili zahtjev da se otklone određeni podaci ili skup podataka kojima poslodavac raspolaže.

Šta mi je činiti u slučaju da informacije koje sam zaprimila nisu zadovoljavajuće, ako su nepotpune ili ako je poslodavac odbio reagirati na moj zahtjev? Šta ako je poslodavac odbio ispraviti ili izbrisati netačne podatke koje ima o meni?

Možete ponovno poslati svoj zahtjev i nasloviti ga na lice koje je na višem položaju u preduzeću od lica kojem ste prethodno pisali (na primjer na top menadžera umjesto vašeg nadređenog). U ostvarivanju Vaših prava možete se obratiti i advokatu ili sindikatu, ako je to potrebno. Osim toga, možete potražiti pomoć od organa javne vlasti. U tom slučaju, kada su lični podaci i privatnost u pitanju, nadležni organ za zaštita podataka vaše zemlje su najprikladnija za rješavanje problema te vrste.

Imam li ista prava prema bivšem poslodavcu?

Vaš bivši poslodavac je dužan obraditi neke od Vaših ličnih podataka, čak i nakon što je vaš radni odnos završio (primjer za oporezivanje ili u svrhu sistema socijalne sigurnosti). Možete zatražiti informacije od bivšeg poslodavca, jednako kao i sadašnjeg, koji Vam je dužan dati odgovarajuće informacije o obradi vaših podataka.

5.2. Nadzorni organi kao pomoć pri dobivanju podataka.

Sumnjate li da poslodavac krši Vaša prava na privatnost ili nezakonito obrađuje vaše lične podatke, možete se obratiti nadležnom organu za zaštitu podataka u zemlji u kojoj radite. Organi za zaštitu podataka sadrže nekoliko pravnih instrumenata za zaštitu vaše privatnosti u svrhu rješavanja nezakonitih radnji u obradi podataka.

Kako se mogu žaliti?

Možete podnijeti žalbu u pisanom obliku, putem elektronske pošte ili lično. Potrebno je opisati sve bitne činjenice koje potvrđuju sumnju u to da su povrijeđena vaša prava. Trebali bi potkrijepiti ove činjenice materijalnim dokazima kad god je to moguće (ako su dokumenti ili drugi dokazi koji opravdavaju ove činjenice dostupni), a pritom ne treba zaboraviti ostaviti svoje kontakt podatke.

Moram li platiti za postupak podnošenja prigovora?

Podnošenje žalbe se obično ne naplaćuje. Tu bi moglo biti neke iznimke, na primjer u Poljskoj za podnošenje žalbe morate platiti administrativnu taksu.

Mogu li podnijeti žalbu anonimno?

Anonimni prigovor znači da je obavijest bez potrebnih informacija koje mogu direktno identificirati svog autora, te se prema njemu ne može postupati kao sa službenim prigovorom. Osim toga, organ kojem ste žalbu slali ne bi mogao zatražiti da mu dostavite dodatne informacije, ako je to potrebno za procjenu vašeg slučaja i na taj način vas ne bi bili u mogućnosti obavijestiti o samom ishodu žalbenog postupka. Međutim, kada bi anonimne pritužbe sadržavale elemente osnovane sumnje o postojanju sistemnog kršenja zakona, nadležni organ ih u tom slučaju može uzeti kao znak ozbiljnih problema i započeti sa rješavanjem istih.

Kako će Agencija za zaštitu ličnih podataka postupiti na moju žalbu?

Nadležni organ po prilogu vaše žalbe izvrši uvid u istu i, ako je potrebno, od vas traži dodatne informacije. Nakon toga će vas informisati o sljedećim koracima. Agencija u tom slučaju ima dvije opcije, ili može pokrenuti upravni spor s poslodavcem ili pokrenuti nadzorni postupak. Treba imati na umu da se vaša žalba može proslijediti i drugom nadležnom organu. Također, Vaš prigovor se može smatrati neutemeljenim i zbog toga nadležni organ može odbiti rješavanje istog, o čemu morate biti pravovremeno obaviješteni.

Moram li sarađivati s Agencijom za zaštitu ličnih podataka nakon što se moja žalba pokazala utemeljenom?

U većini slučajeva se od vas ne bi trebalo tražiti da aktivno sarađujete. Od Vas bi se mogla zatražiti pomoć u iznimnim slučajevima, kao što je prikupljanje dokaza poput saslušanja svjedoka. Nemate drugu obavezu saradnje s Agencijom.

Šta je rezultat upravnog postupka ili nadzora?

Poduzimanje odgovarajućih mjera sigurnosti kao što su blokiranje ili uništavanje podataka mogu se izreći u slučaju da se u postupku nadzora otkrije da poslodavac nezakonito obrađuje lične podatke. Ako upravni spor dokazuje da su povrijeđene zakonske obaveze tokom obrade Vaših ličnih podataka, u nekim državama članicama poslodavac će dobiti novčanu kaznu u granicama propisanim zakonom (na primjer u Bugarskoj i Češkoj) . U drugim državama, na primjer u Poljskoj ili u Republici Hrvatskoj, organ nad kojim je proveden nadzor može biti kažnjen samo ako ne ispunjava mjere o pravnom lijeku koje je donijela Agencija.

Hoću li biti obaviješten o ishodu upravnog postupka? U koje vrijeme?

Da, o ishodu upravnog postupka trebate biti obaviješteni čim konačna odluka bude donesena. Trajanje takvog postupka može varirati zavisno o zakonskim rokovima u pojedinim državama, kao i o korištenju pravnih lijekova poslodavca protiv donesene odluke. U praksi Agencije za zaštitu ličnih podataka u Češkoj upravni postupak u prosjeku traje tri mjeseca.

Šta mogu učiniti ako nisam zadovoljan s odlukom Agencije za zaštitu ličnih podataka na moje žalbe? Mogu li se žaliti na odluku?

Ako niste zadovoljni s donesenom odlukom Agencije koja rješava Vašu žalbu (ako se ne slažete s nalazima nadzora ili samog upravnog postupka), možete žalbu podnijeti na sudu. U nekim pravnim sistemima, na primjer u pravnom sistemu Republike Češke, Vi se - kao podnosilac ustavne tužbe - ne smatrate strankom u postupku koji se vodi prema Agenciji, stoga nemate legalnu osnovu za poduzimanjem pravnih akcija. Ipak, možete koristiti neke izvanredne pravne lijekove kao što je izmjena opšte tužbe u upravni akt ili pošaljite svoj slučaj pravobranitelju.

Kako ću postupiti ako mi je nezakonito postupanje poslodavca nanijelo štetu koju sam zahtijevao da mi se finansijski nadoknadi od strane poslodavca?

Slučajevi nanošenja štete obrađuju se na općim sudovima, a ne od strane nadležne institucije za zaštitu podataka. Ukoliko potražujete finansijsku naknadu od poslodavca zbog nezakonitog uplitanja u Vašu privatnost koji se s time ne slaže, molimo obratite se opštem sudu.

Gdje bih trebao uputiti žalbu zbog kršenja prava na zaštitu ličnih podataka u slučaju da radim u institucijama Evropske unije?

Za pravilnu obradu ličnih podataka u institucijama EU-a zadužen je Evropski nadzornik za zaštitu podataka. Ukoliko radite u institucijama Evropske unije i imate osnovanu sumnju da Vaš poslodavac ne obrađuje podatke ispravno i u skladu sa zakonom, imate pravo podnijeti direktnu tužbu Evropskom nadzorniku za zaštitu podataka.

Preporuke

1. Budite oprezni pri davanju svojih ličnih podataka, kao i o njihovoj tačnosti.
2. Imate pravo zatražiti od svog poslodavca informaciju (ili nekog drugog posrednika pri zapošljavanju kao što je Agencija za traženje posla), o načinu na koji se vaši lični podaci obrađuju i u koju svrhu se upotrebljavaju.
3. Imate pravo podnijeti žalbu Agenciji za zaštitu ličnih podataka ako sumnjate da se vaši lični podaci ne obrađuju u skladu sa zakonom.

INDEKS POJMOVA

Lični podatak	svaka informacija koja se odnosi na identificirano fizičko lice ili fizičko lice koje se može identifikovati (ispitanik); identificirano lice je ono koje se može identifikovati direktno ili indirektno, a osobito prema identifikacijskom broju ili prema jednom ili više obilježja specifičnih za njezin fizički, psihološki, mentalni, ekonomski, kulturni ili socijalni identitet; lični podatak može npr. biti ime i prezime, datum rođenja, adresa, broj računa u banci, informacije o obrazovnom i radnom iskustvu, broj telefona, e-mail, snimka nadzorne kamere i sl;
Osjetljivi podaci	lični podaci koji otkrivaju nacionalno, rasno ili etničko porijeklo, politička mišljenja, sindikalno članstvo, religiozna ili filozofska uvjerenja, podaci o kaznenom i prekršajnom postupku, zdravlje ili spolni život;
Ispitanik	fizičko lice na koje se lični podatak odnosi, drugim riječima „ti“;
Obrada ličnih podataka	bilo koji postupak ili niz postupaka koji se provode nad ličnim podacima, sa ili bez mjera automatizma kao npr. sakupljanje, snimanje, organizacija, pohranjivanje, prilagođavanje ili izmjena, izostavljanje, uvid, korištenje, razotkrivanje u prijenosu, raspačavanje ili dostupnost, podešavanje ili kombiniranje, blokiranje, brisanje ili uništavanje; čak i jedna izdvojena radnja (npr. prikupljanje) je obrada ličnih podataka;
Voditelj zbirke	subjekt koji određuje namjenu i sredstva obrade ličnih podataka, provodi takvu obradu i odgovoran je za takvo postupanje, ili subjekt koji je dužan po zakonu provesti takvo postupanje s ličnim podacima, npr. poslodavac je dužan obraditi nekoliko kategorija podataka o svojim zaposlenicima zbog zdravstvenog ili socijalnog osiguranja ili poreza;
obrađivač podataka	subjekt koji se razlikuje od voditelja zbirke koji obrađuje podatke u korist voditelja zbirke i u njegovo ime, npr. agencija za zapošljavanje koja traži za radnika određeni posao, vanjska kompanija koja za poslodavca isplaćuje platu;
Pristanak	slobodan, specifičan i obaviješteni pokazalac volje ispitanika koji sadrži slaganje ispitanika da se njegovi podaci obrađuju;
Međunarodni prijenos ličnih podataka	slobodno kretanje ličnih podataka unutar EU, EEA ili bilo koje prosljeđivanje ličnih podataka trećim zemljama. Unutar EU i EEA to kretanje se ne može ograničiti i za njega nije potrebno dopuštenje nacionalnih nadzornih organa. Podaci se mogu proslijediti trećim zemljama ukoliko za to postoje posebni uslovi.
Nadzorni organ	Nezavisni organ koji nadzire provođenje zaštite ličnih podataka, rješava zahtjeve za utvrđivanjem povrede prava garantovanim Zakonom o zaštiti ličnih podataka i objavljuje njihova rješenja.

NADZORNI ORGAN ZA ZAŠTITU LIČNIH PODATAKA UKLJUČEN U PROJEKT

POLJSKA

Zavod glavnog nadzornika za zaštitu ličnih podataka

Zavod glavnog nadzornika za zaštitu ličnih podataka, osnovan 1998. godine, neovisni je nadzorni organ s ovlastima u širem području zaštite podataka. Odgovornosti glavnog nadzornika za zaštitu ličnih podataka uključuju: nadgledanje usklađenosti obrade podataka sa odredbama u Zakonu o zaštiti ličnih podataka, izdavanje upravnih akata pritom uzimajući u obzir prigovore koji se odnose na provedbu odredbi o zaštiti ličnih podataka, čuvanje javnog registra zbirke ličnih podataka, davanje mišljenja o prijedlozima zakona i drugih propisa, učešće u radu međunarodnih organizacija i institucija koje se bave zaštitom ličnih podataka, i posljednje, ali ne i najmanje važno, poduzimanje aktivnosti za poboljšanje zaštite ličnih podataka putem izrade i objavljivanja edukativnih materijala i drugih obrazovnih aktivnosti .

Nadzornik ima ovlasti za izdavanje upravnih akata i razmatranje žalbi o provedbi Zakona o zaštiti ličnih podataka.



Kontakt

Ul. Stawki 2

00-193 Warszawa

Telefon: (+48 22) 860 70 81

Fax: (+48 22) 860 70 90

E-mail: kancelaria@giodo.gov.pl

Web: www.giodo.gov.pl

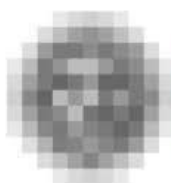
Radno vrijeme: 8.00 – 16.00 (Ponedjeljak – petak)

Služba za zaštitu ličnih podataka

Služba za zaštitu ličnih podataka, osnovana u junu 2000.godine, je nezavisni nadzorni organ koje posjeduje niz nadležnosti. Njegov osnovni cilj je osigurati da preduzeće i organi javne vlasti prihvate načela zaštite podataka nastojeći da pojedinci budu svjesni svojih prava koja proizlaze iz Zakona o zaštiti podataka. Aktivnosti kojima se Služba bavi su brojne a neke od njih su: rad na pritužbama građana, provođenje nadzora, savjetovanje i promocija u javnosti, vođenja registra ličnih podataka, izdavanje odobrenja za međunarodni transfer podataka, izrada mišljenja i drugo. Rad Službe regulisan je češkim Zakonom o zaštiti podataka.

Služba ima veliku ulogu i u procesu izrade Zakona pri čemu vrši ulogu savjetnika zalažući se za poštivanje zahtjeva za zaštitu podataka u zapisima dostavljenih od strane Vlade.

Služba nudi profesionalne i javne savjete i podršku te ujedno proizvodi niz vrijednih publikacija. Osim redovnog Službenog lista, *Bulletin* i Godišnjeg izvještaja, čitaoci mogu saznati više o radu Službe iz različitih letaka i brošura koji obrađuju teme vezane za privatnost



**úřad pro ochranu
osobních údajů**
the office for personal
data protection

Kontakt:

Pplk. Sochora 27

170 00 Prague 7

Telefon: + 420 234 665 111

Fax: +420 234 665 444

E-mail: posta@uouu.cz

Web: www.uouu.cz

Radno vrijeme: 7.30 – 16.15 (Ponedjeljak – četvrtak)
7.30 – 15.00 (Petak)

HRVATSKA

Agencija za zaštitu ličnih podataka

Hrvatska Agencija za zaštitu ličnih podataka (AZOP) je nezavisni pravni organ s javnim ovlastima. U obavljanju svoje dužnosti Agencija je samostalna u okviru nadležnosti utvrđenih u skladu sa Zakonom o zaštiti ličnih podataka (Narodne novine, br 103/03).

Agencija je strukturirana u 5 Odjela:

Kancelarija direktora,

Odjel za zaštitu ličnih podataka,

Odjel za međunarodnu saradnju, EU i pravne poslove,

Odjel za nadzor i centralni registar,

Odjel za zajedničke poslove.

Djelatnost Agencije zasniva se na obavljanju upravnih i stručnih poslova u vezi sa zaštitom ličnih podataka. U okviru javnih zadaća Agencija provodi slijedeće radnje:

- nadgleda provođenje zaštite ličnih podataka,
- ukazuje na nepravilnosti uočene pri skupljanju i obradi ličnih podataka,
- sastavlja listu država i međunarodnih organizacija koje su na odgovarajući način regulisale pitanje zaštite ličnih podataka,
- rješava upite pristigle povodom zahtjeva za utvrđivanjem povrede prava zagarantovanih Zakonom
- vodi centralni registar.

Agencija je osmislila i uvela službu za korisnike zbog kojih građani i organizacije mogu prijaviti povredu prava u prikupljanju i obradi ličnih podataka, koji se tiču sljedećeg:

- korištenje broja lične karte kao lični podatak (od strane banaka, od administrativnih organa, u trgovini na malo i slično);
- kopiranje i skeniranje lične karte;
- primjena biometrije pri obradi ličnih podataka;
- objavljivanje studentskih ličnih podataka na javnim mjestima

Saradnja s drugim zemljama i partnerskim organizacijama omogućuju Agenciji da prati najnovije trendove u pitanjima i razvoju zaštite ličnih podataka. AZLP je dosad sudjelovao u velikom broju domaćih i EU projektima vezanih uz zaštitu ličnih podataka građana, a posebno djece i mladih. U posljednjih nekoliko godina AZLP je posebno fokusiran na poduzimanje proaktivnih koraka u informisanju javnosti o novim pitanjima na temu privatnosti vezanih za digitalne medije, internet i društvene mreže. Internet osigurava vrlo brzu razmjenu informacija, ali s druge strane nudi velike mogućnosti za kršenje privatnosti, a Agencija naporno radi na podizanju javne svijesti o tom pitanju. Ova problematika zahtjeva hitno postupanje onda kada novinarska praksa nekih medija omalovažava etičke, moralne i zakonske odgovornosti građana.

**Kontakt**

Fra Grge Martića 14

HR – 10 000 Zagreb

Telefon: 00385 (0)1 4609-000

Fax: 00385 (0)1 4609-099

E-mail: azop@azop.hr

Web: <http://www.azop.hr>

Radno vrijeme: 08.00 – 16:30 (Ponedjeljak – petak)

BUGARSKA

Komisija za zaštitu ličnih podataka

Bugarska Komisija za zaštitu ličnih podataka je nadzorni organ za zaštitu podataka u Bugarskoj. To je nezavisni organ javne vlasti, a osnovan je 2002. godine paralelno s donošenjem Zakona za zaštitu ličnih podataka. Komisija se sastoji od predsjednika i 4 člana. Predsjednika i članove predlaže Vijeće ministara i bira Narodna skupština. Njihov mandat traje 5 godina.

Djelujući kao organ za zaštitu podataka u Bugarskoj, Komisija prima pritužbe i izrađuje mišljenja i rješenja, izdaje dozvole za prijenos podataka i pravna mišljenja o pitanjima koja se odnose na privatnost i zaštitu podataka, obavlja kontrolu nad voditeljima zbirke ličnih podataka kako bi provjerili da li se drže zakona, određuje minimalne tehničke i organizacijske mjere za zaštitu podataka koje trebaju provoditi voditelji, izdaje upute o pravnom lijeku i sl.

Jedna od ključnih uloga Komisije je provođenje učinkovitih programa međunarodne saradnje i obrazovanja u skladu s različitim aspektima i među određenim ciljnim grupama. U tom pogledu Komisija je vrlo važan organ koji omogućava sklapanje međunarodnih sporazuma za saradnju sa sličnim nadzornim organima za zaštitu ličnih podataka. Komisija se sastoji od 4 uprave (1 opšte i 3 specijalizirane). Ukupan broj zaposlenika, uključujući i članove, iznosi 87.

**Kontakt:**

No 2 Prof. Tsvetan Lazarov Blvd.,
Sofia 1592
Telefon: 38592/91-53-518
Fax: 38592/91-53-525
E-mail: kzld@cpdp.bg
Web: www.cpdp.bg