



Številka: 100-747/2016/8

Datum: 15. 9. 2016

Zadeva: Personalna mapa

Inšpektorat za javni sektor je Ministrstvu za javno upravo odstopil vaš dopis, v katerem sprašujete:

"Ali je delodajalec dolžan obvestiti uslužbenca katere dokumente vlaga v personalno mapo oz. ali obstaja nek akt ali navodilo kaj sploh sodi v personalno mapo. Dogaja se namreč, da delodajalec v personalne mape vlaga svoje uradne zaznamke, opažanja, neformalna tiskana elektronska sporočila o komuniciranju z vodstvom ipd. Zanima me tudi, če ima uslužbenec pravico do vpogleda v personalno mapo kadar želi ob smiselni uporabi 82. člena ZUP."

Iz vašega dopisa ne izhaja, ali se vprašanje nanaša na javne uslužbence (saj je navedeno le "uslužbenec") niti v katerem delu javnega sektorja je/bi bil zaposlen (če velja domneva, da gre za javnega uslužbenca), prav tako ni jasno, od kje izhajajo informacije, kaj delodajalec vlaga v personalne mape.

Ministrstvo za javno upravo vam v nadaljevanju odgovarja na vaše vprašanje za tiste primere, ko gre za javne uslužbence, za katere velja drugi del ZJU - torej za javne uslužbence v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti.

Zakonsko podlago za vodenje evidence (personalne mape) pri delodajalcu predstavljajo določbe:

- Zakona o varstvu osebnih podatkov (Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo; v nadaljnjem besedilu: ZVOP-1),
- Zakona o evidencah na področju dela in socialne varnosti (Uradni list RS, št. 40/2006, v nadaljnjem besedilu: ZEPDSV),
- Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F in 52/16; v nadaljnjem besedilu: ZDR-1) in
- Zakona o javnih uslužbencih (Uradni list RS, št. 63/07 – uradno prečiščeno besedilo, 65/08, 69/08 – ZTFI-A, 69/08 – ZZavar-E in 40/12 – ZUJF; v nadaljnjem besedilu: ZJU).

Ker v pristojnost Ministrstva za javno upravo sodi le ZJU, smo zaradi priprave celovitega odgovora na zastavljeno vprašanje zaprosili Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (MDDSZ) ter Informacijskega pooblaščenca (IP), da podata mnenji glede izvajanja posameznih zakonov v okviru njihovih pristojnosti.

46. člen ZJU določa, da se za izvajanje politike upravljanja s kadrovskimi viri v organih državne uprave, za obračun plač in izvajanje drugih obveznosti delodajalca ter za odločanje o pravicah in obveznostih iz delovnih razmerij vodi centralna kadrovska evidenca državne uprave, ki lahko vsebuje le podatke, naštetih v prvem odstavku 47. člena ZJU. V skladu z drugim odstavkom 47. člena ZJU zbirko dokumentov, ki se nanašajo na podatke iz prvega odstavka 47. člena ZJU, vodi organ, kjer javni uslužbenec dela, lahko pa se vodijo tudi v centralni kadrovski evidenci.

Poleg te zbirke se v organu vodijo tudi evidence v skladu z ZEPDSV. Delodajalec na podlagi a) točke 6. člena ZEPDSV vodi evidenco o zaposlenih delavcih za namene uveljavljanja pravic iz sistema socialnega zavarovanja in socialnega varstva, za namen statističnega spremljanja ter za potrebe inšpekcijskega nadzora. Vsebinsko te evidence določa 13. člen ZEPDSV. Glede na te določbe ZEPDSV je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti v dopisu št. 1001-502/2016-2 z dne 18. 8. 2016 opozorilo, »da je potrebno pri presoji, ali se lahko kopija komunikacije med delavcem in delodajalcem vpisuje oziroma hrani v evidenci o zaposlenih delavcih, izhajati iz vsebine te komunikacije oziroma ugotavljati, ali so v komunikaciji podatki iz 13. člena ZEPDSV.« Pri tem je treba upoštevati tudi 48. člen ZDR-1, ki v prvem odstavku določa, da se lahko osebni podatki delavca zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in posredujejo tretjim osebam, če je to določeno z ZDR-1 ali drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. Pri presoji upravičenosti zbiranja določenih podatkov je, kot poudarja MDDSZ, »potrebno izhajati iz vprašanja, ali gre za osebni podatek, in če je odgovor pritrdilen, ali obstoji podlaga za zbiranje v ZDR-1 oziroma drugem zakonu oziroma, če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. 46. člen ZDR-1 določa obveznost delodajalca, da varuje in spoštuje delavčevo osebnost ter upošteva in ščiti delavčevo zasebnost.«.

Podobno stališče zastopa tudi IP, ki ga v dopisu št. 0712-1/2016/698 z dne 24. 8. 2016 še nadgradi tako, »da delodajalec ne obdeluje le tistih osebnih podatkov, ki bi bili potrebni za odločanje o posameznih pravicah ali obveznostih delavca, pač pa tudi podatke, ki so potrebni (in primerni) zaradi uresničevanja pravic in obveznosti tako delavca kot tudi delodajalca.«.

IP pojasnjuje še, »da kadar gre za zakonsko dopustno hrambo osebnih podatkov, je vsakršna nadaljnja obdelava osebnih podatkov v celoti podvržena pravilom, ki jih določa ZVOP-1. Tako bo npr. dopustna nadaljnja obdelava (dejanja, ki predstavljajo obdelavo osebnih podatkov, so primeroma naštetih v 3. točki 6. člena ZVOP-1) osebnih podatkov le, če bo v okviru namenov, zaradi katerih so se podatki zbrali (16. člen ZVOP-1). Prav tako mora delodajalec glede teh podatkov zagotavljati vse postopke in ukrepe, s katerimi se varujejo osebni podatki, preprečuje slučajno ali namerno nepooblaščen uničenje podatkov, njihova sprememba ali izguba ter nepooblaščen obdelava teh podatkov (24. člena ZVOP-1). Za delodajalca kot upravljavca osebnih podatkov torej veljajo vse obveznosti (kot tudi pravice), ki jih določa ZVOP-1, delavcu, pa na drugi strani pripadajo pravice, opredeljene v 30., 31. ter drugih določbah ZVOP-1.«.

IP nadalje opozarja na pravico posameznika, na katerega se nanašajo osebni podatki, opredeljeno v 30. členu ZVOP-1. Skladno z 2. točko prvega odstavka 30. člena ZVOP-1 mora upravljavec osebnih podatkov (v konkretnem primeru delodajalec) posamezniku (delavcu) omogočiti vpogled v osebne podatke, ki so vsebovani v zbirki osebnih podatkov (personalni mapi) in se nanašajo nanj, ter njihovo prepisovanje ali kopiranje. Postopek, po katerem se lahko posameznik seznanj z lastnimi osebnimi podatki, je opredeljen v 31. členu ZVOP-1, kjer so tudi določeni roki, v katerih mora upravljavec o posameznikovi zahtevi odločiti, zoper odločitev upravljavca pa ima posameznik tudi pravno sredstvo, in sicer skladno s 3. alinejo prvega odstavka 2. člena ZInFP, pritožbo pri IP.

Glede na navedeno torej delodajalec lahko zbira in hrani v personalni mapi javnega uslužbenca tiste osebne podatke, ki so taksativno naštetih v zakonu (npr. ZJU in ZEPDSV), ali ker je zbiranje

in drugačna obdelava osebnih podatkov potrebna zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. Javni uslužbenec pa ima na podlagi določb ZVOP-1 pravico do vpogleda v osebne podatke, vsebovane v personalni mapi, in do njihovega prepisovanja ali kopiranja.

S spoštovanjem,

mag. Igor KOTNIK
GENERALNI DIREKTOR