



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO

DIREKTORAT ZA JAVNI SEKTOR

Tržaška cesta 21, 1000 Ljubljana

T: 01 478 16 50

F: 01 478 16 99

E: gp.mju@gov.si

www.mju.gov.si

Številka: 100-635/2015/2

Datum: 22. 5. 2015

Zadeva: Pravice neizbranega kandidata - odgovor

Zveza: vaš e-mail z dne 20. 5. 2015

Spoštovani,

Ministrstvo za javno upravo je prejelo vprašanje glede možnosti do vpogleda v dokumentacijo izbirnega postopka za delovno mesto dokumentalist V v Ministrstvu za

Kot že izhaja iz pojasnila Ministrstva za, ki ste ga priložili vašemu vprašanju, postopek izbire javnega uslužbenca za zasedbo prostega strokovno-tehničnega delovnega mesta poteka v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/13 in 78/12-popr.) določa le, da mora delodajalec v osmih dneh po zaključenem postopku izbire pisno obvestiti neizbranega kandidata o tem, da ni bil izbran ter mu na njegovo zahtevo vrniti vse dokumente, ki mu jih je predložil kot dokaz za izpolnjevanje zahtevanih pogojev za opravljanje dela. Iz odločbe Informacijskega pooblaščenca št. 0712-1/2014/3021 z dne 24. 9. 2014 izhaja, da je delodajalec dolžan dokumente neizbranega kandidata, če jih ta ne zahteva nazaj, izbrisati, uničiti oziroma anonimizirati najkasneje po izteku roka za vložitev pravnega sredstva iz petega odstavka 200. člena ZDR-1, če pravno sredstvo ni bilo vloženo. Po citirani določbi lahko namreč neizbrani kandidat, ki meni, da je bila pri izbiri kršena zakonska prepoved diskriminacije, v roku 30 dni po prejemu obvestila delodajalca, zahteva sodno varstvo pred pristojnim sodiščem.

ZDR-1, Zakon 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) ali Uredba o postopku za zasedbo prostega delovnega mesta v organih državne uprave in v pravosodnih organih (Uradni list RS, št. 139/06 in 104/10) druge pravice do uveljavljanja pravnega varstva v primerih izbire javnega uslužbenca za zasedbo prostega strokovno-tehničnega delovnega mesta ne ureja. Osebnostne podatke vseh kandidatov, ki so se prijavili na določen razpis, je treba hraniti do poteka roka za vložitev tožbe v primeru kršitve prepovedi diskriminacije, ki je edino možno pravno sredstvo upošteva 5. odstavek 200. člena ZDR-1. Po preteku tega roka pa odpade namen, zaradi katerega so bili osebni podatki neizbranih kandidatov zbrani, zato tudi po mnenju Informacijskega pooblaščenca osebnih podatkov, ki so jih neizbrani kandidati navedli v prijavi, ni dopustno več hraniti.

Tudi Zakon o dostopu do informacij javnega značaja (Uradni list RS, št. 51/06 – uradno prečiščeno besedilo, 117/06 – ZDavP-2, 23/14, 50/14 in 19/15 – odl. US, v nadaljevanju ZDIJZ), ki v 6. členu ureja izjeme od dostopa do informacij javnega značaja (informacija javnega značaja pa je informacija, ki izvira iz delovnega področja organa) v 3. točki prvega odstavka

določa, da organ prosilcu zavrne dostop do zahtevane informacije, če se zahteva nanaša na osebni podatek, katerega razkritje bi pomenilo kršitev varstva osebnih podatkov v skladu z zakonom, ki ureja varstvo osebnih podatkov. Osebni podatek je v skladu z 1. točko 6. člena Zakona o varstvu osebnih podatkov (Uradni list RS, št. 94/07 – uradno prečiščeno besedilo, v nadaljevanju ZVOP-1-UPB1) katerikoli podatek, ki se nanaša na posameznika, ne glede na obliko, v kateri je izražen. Podatki o imenu in priimku, stalnem prebivališču, delovnih izkušnjah, in izobrazbi določene fizične osebe nedvomno sodijo med osebne podatke v smislu ZVOP-1-UPB1. Ker razkritje osebnega podatka, skladno s 3. točko 6. člena ZVOP-1-UPB1, predstavlja obdelavo osebnih podatkov, je za presojo dopustnosti razkritja potrebno upoštevati splošne podlage za obdelavo osebnih podatkov, opredeljene v 8. členu ZVOP-1-UPB1, namreč, obdelava osebnih podatkov je dopustna, če tako določa zakon ali če je za to podana privolitev posameznika. Prav tako pa je treba upoštevati tudi, ali organ še vedno razpolaga s podatki upoštevaje razlago glede dolžine hrambe teh podatkov do izteka roka za vložitev tožbe v primeru kršitve prepovedi diskriminacije..

Dodatno pa še pojasnujemo, da v skladu s 1. alinejo tretjega odstavka 6. člena ZDIJZ, javni uslužbenci in funkcionarji glede svojih osebnih podatkov, npr. imena in priimka, izobrazbe in delovnih izkušenj ne uživajo varstva po ZVOP-1-UPB1 (uživajo pa varstvo glede stalnega prebivališča ter datuma in kraja rojstva). Funkcionar oziroma javni uslužbenec torej ni upravičen pričakovati zasebnosti v zvezi s svojim imenom in priimkom, izobrazbo in delovnimi izkušnjami, ki so pogoj za zasedbo delovnega mesta, zato ni zadržkov za posredovanje tovrstnih podatkov, ki se nanašajo na izbranega kandidata, ki je s sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi postal javni uslužbenec.

Hkrati pa želimo opozoriti tudi na 48. člen ZDR-1, ki ureja varstvo delavčevih osebnih podatkov. Določeno je, da mora delodajalec varovati in spoštovati delavčevo osebnost in ščititi delavčevo zasebnost. Ta obveznost obsega dolžnost varovanja dostojanstva delavca pri delu in dolžnost varstva delavčevih osebnih podatkov. Obveznost varovanja delavčeve osebnosti velja ves čas trajanja razmerja med delavcem in delodajalcem, torej v fazi sklepanja, trajanja in prenehanja pogodbe o zaposlitvi. Delodajalec lahko zbira, obdeluje, uporablja in dostavlja tretjim osebne podatke delavca samo, če je tako določeno z zakonom in je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ter pri tem upoštevati omejitve, ki izhajajo iz predpisov s področja varstva osebnih podatkov.

S spoštovanjem,

Mojca Ramšak Pešec
generalna direktorica

Poslano:
- naslovníku: po e-pošti