

Univerza v Ljubljani
Filozofska fakulteta
Oddelek za psihologijo

**ZASEBNOST NA DELOVNEM MESTU V DOBI NENEHNIH TEHNOLOŠKIH
INOVACIJ**

Seminarska naloga pri predmetu *Karierni razvoj zaposlenih*

Avtor: Anže Dejak

Mentorica:izr. prof. dr. Eva Boštjančič

Datum: 27. 12. 2019

UVODNA BESEDA

Ko vstopimo v delovno okolje, postanemo del določene skupnosti. Kljub temu pa potrebujemo ohraniti del svoje zasebnosti. V pričujočem seminarskem delu predstavljam pojem zasebnosti na delovnem mestu v dobi tehnoloških napredkov: opredelim in razmejim pojem zasebnosti, predstavim njegove pravne vidike, nanašajoč se na razsodbi Evropskega sodišča za človekove pravice, izpostavim določene psihološke dejavnike, ki se povezujejo z zaznavanjem zasebnosti na delovnem mestu, navajam napotke glede varovanja zasebnosti zaposlenih ter seminarsko delo sklenem s svojim pogledom in vlogo psihologa pri zasebnosti na delovnem mestu.

Ključne besede: zasebnost na delovnem mestu, človekove pravice, digitalne tehnologije, spoštovanje

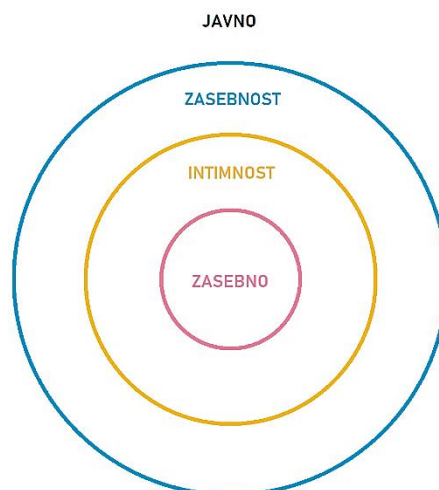
OPREDELITEV ZASEBNOSTI

Naredimo korak nazaj. *Kaj vam predstavlja zasebnost?* To je bilo vprašanje, ki sem ga zastavil študijskim kolegicam_om. Njihovo razumevanje zasebnosti je posegalo po pridevnikih *intimno*, *moje* in *osebno*, torej po nečem, kar je posamezniku lastno in s čimer sam prosto razpolaga. Dojemanje zasebnosti je tako precej subjektivne narave in se očitno prepleta z drugimi pojmi. Za lažje razumevanje pričujoče seminarske naloge bom zato razmejil med nekaterimi, v vsakodnevni rabi med seboj pogosto prepletenimi pojmi.

Kadar govorimo o medosebni bližini v odnosih, imamo v mislih intimnost. Intimnost, ki izhaja iz latinske besede *intra* (znotraj), **izraža odkritost o informacijah zasebne narave v odnosu do drugih ljudi, s katerimi posameznik vzpostavlja zaupne odnose.** S tem intimnost sama po sebi izraža paradoks – po eni strani odprtost o sebi do nekaterih posameznikov, po drugi pa zaprtost do preostalega sveta. Ko oseba drugemu dovoli dostop v »prepovedano območje« lastnega intimnega doživljanja (npr. občutij, misli, čustev ali pa delov telesa, kadar intimnost razumemo v okviru ljubezenskih in/ali spolnih odnosov), na tak način izgubi del svoje zasebnosti.

Pojem zasebnost pa opredeljuje ločnico med sferama javnega in zasebnega. Pogosto rečemo, da je zasebno nekaj povsem našega, nekaj, kar vemo samo mi in tega ne želimo deliti z drugimi. Zasebnost lahko torej razumemo kot **posameznikov nadzor nad dostopom do informacij o njem samem**, torej je zasebnost povezana s perspektivo slehernega posameznika. Pri tem se ne moremo izogniti pojmu javnosti, saj zasebnost pogosto predstavlja njegovo nasprotje. Javnost je, drugače kot zasebnost, opredeljena z družbo oz. skupnostjo. Je nekaj, kar je družbi vidno in dostopno ter je v njeni uporabi oz. koristi. Javnost je **vidni prostor skupnosti ljudi, ki je opredeljen kontekstualno glede na določeno dogajanje oz. stanje.**

Za lažje razumevanje prilagam ilustracijo, ki vizualno primerja navedene pojme.



Slika 1. Prikaz pojmov zasebno, zasebnost, intimnost in javno (prevedeno po Berty Technologies, 2018).

Zasebnost na delovnem mestu

V življenju namenimo precejšen del samih sebe opravljanju takšnega ali drugačnega dela. S tem, ko vstopimo v določeno delovno organizacijo, pa se naša pravica do zasebnosti na delovnem mestu ne razblini, četudi ima delodajalec pravico skrbeti za svojo lastnino (npr. opremo, produkte, ugled).

Več kot polovica kolegi_ov, ki sem jih omenil v prejšnjem poglavju, enako, kot opredeljuje zasebnost, razume tudi zasebnost na delovnem mestu. Če navedeno opredelitev zasebnosti tako prenesemo v delovni kontekst, lahko zasebnost na delovnem mestu razumemo kot **pravico zaposlenega do tajnosti informacij o njem samem** oziroma, povedano drugače, pravico zaposlenega, da nadzira, kaj o sebi deli z drugimi in česa ne. Pravica do posameznikove zasebnosti zagotavlja tudi 35. člen Ustave Republike Slovenije: »Zagotovljena je nedotakljivost človekove telesne in duševne celovitosti, njegove zasebnosti ter osebnostnih pravic«.

Ker so tehnološki napredki v zadnjem desetletju korenito posegli v delovanje naše družbe (Piletic, 2018), torej tudi v naše razumevanje zasebnosti, se pojavlja nova razsežnost razumevanja zasebnosti na delovnem mestu: **dovoljenje zaposlenega, do katere mere sme delodajalec uporabljati njegove osebne podatke, pridobljene preko digitalnih tehnologij, za vnaprej določene namen**. Četudi se je potreba delodajalcev, da v času razvoja interneta in večje dostopnosti zaposlenih nenehno spremlja in nadzira delo zaposlenih (Piletic, 2018), informacijski pooblaščenec Republike Slovenije (v nadaljevanju: IPRS) opozarja, da te pravice delodajalec nima (Data D. O. O., 2016). Več o pravnih podlagah zasebnosti na delovnem mestu pa v naslednjem poglavju.

PRAVNI VIDIKI ZASEBNOSTI NA DELOVNEM MESTU

Zasebnost na delovnem mestu v Republiki Sloveniji v prvi vrsti ščitita Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) in Ustava RS. ZDR-1 v 48. členu (varstvo delavčevih osebnih podatkov, 2. odstavek): »Osebnne podatke delavcev lahko zbira, obdeluje, uporablja in posreduje tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebej pooblasti«. Ustava RS pa se na zasebnost na delovnem mestu sklicuje v dveh členih; v 37. členu navaja varstvo tajnosti pisem in drugih občil, ki se nanaša tudi na komunikacijo na spletu: »Zagotovljena je tajnost pisem in drugih občil. Samo zakon lahko predpiše, da se na podlagi odločbe sodišča za določen čas ne upošteva varstvo tajnosti pisem in drugih občil in nedotakljivost človekove

zasebnosti, če je to nujno za uvedbo, ali potek kazenskega postopka ali za varnost države», v 38. členu pa zagotavlja varstvo osebnih podatkov: »Zagotovljeno je varstvo osebnih podatkov. Prepovedana je uporaba osebnih podatkov v nasprotju z namenom njihovega zbiranja. Zbiranje, obdelovanje, namen uporabe, nadzor in varstvo tajnosti osebnih podatkov določa zakon. Vsakdo ima pravico seznaniti se z zbranimi osebnimi podatki, ki se nanašajo nanj, in pravico do sodnega varstva ob njihovi zlorabi«. Pa to pomeni, da delodajalec nima pravice do nadzora nad delom zaposlenega (specifično tudi nad spletno komunikacijo zaposlenih) zaradi možnosti nezakonitega vdora v zasebnosti? Na to vprašanje sta odgovarjali rabsodbi Evropskega sodišča za človekove pravice (v nadaljevanju: ESČP).

Sodbi Evropskega sodišča o človekovih pravicah o pravici delodajalcev do nadzora spletne komunikacije zaposlenih na delovnem mestu

V obeh rabsodbah je ESČP rabsojalo o primeru romunskega državljana g. Bărbulescu-ja, ki je bil l. 2007 odpuščen zaradi zasebne rabe aplikacije Yahoo Messenger, pri tem pa je politika organizacije dovoljevala rabo tega orodja izključno v poslovne namene (Data D. O. O., 13. 1. 2016). ESČP je l. 2016 odločilo, da je bilo spremljanje spletnih aktivnosti zaposlenega v okviru delovnika smiselno in razumno zaradi zaščite poslovanja organizacije. ESČP je o zadevi ponovno odločalo in l. 2017 rabsodilo, da je bila v tem primeru »kršena pravica do zasebnosti /.../, ker naj nacionalno sodišče ne bi napravilo zadostne analize, ali so izpolnjeni zgornji kriteriji za dopustnost posega delodajalca v pravico delavca do zasebnosti« (P. Rot, 2017, 7. odstavek). ESČP je namreč poudarilo, da je potrebno uravnotežiti pravice zaposlenega in interesi delodajalca, pri tem pa je nujno oceniti konkreten poseg v pravice zaposlenega. Pri tem so v pomoč navedli **6 dejavnikov za presojlo zakonitosti delodajalčevega posega v zasebnost zaposlenega:**

- jasno in vnaprej podano obvestilo o možnosti spremljanja elektronske komunikacije zaposlenega;
- obseg delodajalčevih nadzornih ukrepov (npr. ali se spremljajo le podatki o prometu na spletu ali se spremlja tudi vsebina, koliko oseb ima dostop do tovrstnih podatkov itn.);
- zakonita utemeljitev delodajalca po dopustnosti pregleda elektronskih komunikacij zaposlenega (tj. presojanje invazivnosti delodajalčevega posega);
- uporaba najmanj vsiljivih metod dostopa do vsebine elektronskih komunikacij (tj. sorazmernost in primernost količine nadzora);
- posledice uporabljenih metod in z njimi pridobljenih rezultatov nadzora (tj. katere cilje dosega jo izbrani ukrepi);
- zadostna varovala zaposlenega pred vsiljivostjo delodajalčevega posega v zasebnost.

ESČP dodaja tudi ugotovitev, da zgolj prepoved rabe delodajalčevih sredstev v zasebne namene zaposlenega (tudi če je takšna prepoved zapisana v internih aktih delodajalca) ne predstavlja zadostne zakonite podlage za nadzorovanje (spremljanje, pregledovanje) sporočil zaposlenega. Interni akti posamezne organizacije naj bodo v prvi vrsti sporazumni med delodajalci in delojemalci, upoštevaje navedene kriterije. V Republiki Sloveniji pa je nujno upoštevati tudi **zasebnost prejemnikov oz. pošiljateljev sporočil zaposlenemu**, saj je tudi njihova zasebnost varovana z Ustavo RS (P. Rot, 2017).

Informacijski pooblaščenec Republike Slovenije: 5 zlatih pravil zasebnosti na delovnem mestu

Za strnjen pregled osnovnih informacij o varovanju zasebnosti zaposlenega IPRS (b. d.) v brošuri *Zasebnost na delovnem mestu* za delodajalce postavlja **5 zlatih pravil zasebnosti na delovnem mestu:**

1. Delodajalec lahko od zaposlenega zbira in nadalje obdeluje le toliko osebnih podatkov, kolikor je to nujno zaradi izvrševanja pravic in dolžnosti iz delovnega razmerja in kar določa zakonodaja.

2. Delavec ima tudi na delovnem mestu pravico do zasebnosti, sorazmerno z zakonitim ciljem, ki mu delodajalec sledi.
3. Vsakršno obdelavo osebnih podatkov v okviru delovnega razmerja je potrebno izvrševati kar se da restriktivno, vendar je ni dopustno izsiliti.
4. Za osebne podatke, ki niso zajeti v 1. pravilu, je potrebno pridobiti osebno privolitev zaposlenega, vendar ne z izsilivitvijo.
5. Poseg v zasebnost delavca na delovnem mestu je mogoče izvesti, le ko pride do kolizije z neko drugo ustavno pravico in ta v konkretnem primeru prevlada.

Informacijski pooblaščenec torej poudarja pomembnost soglasja med zaposlenimi in delodajalci, pri presojanju ustreznosti nadzornih ukrepov pa izpostavlja presojanje glede na konkretne situacije, podobno kot ugotavlja tudi ESČP. Navkljub jasnim napotkom obeh organov pa je zaznava vdora v zasebnost precej subjektivna in odvisna od slehernega zaposlenega. V nadaljevanju povzemam raziskavi, ki sta se ukvarjali prav z zaznavami zaposlenih o zasebnosti na delovnem mestu.

SODOBNI ZNANSTVENI RAZISKAVI PSIHOLOŠKIH SPREMENLJIVK, POVEZANIH Z ZASEBNOSTJO NA DELOVNEM MESTU

Kot sem do sedaj že omenil, je pri zasebnosti na delovnem mestu pomembno upoštevati tudi lastninsko pravico delodajalca do nadzora delovanja svoje organizacije (torej tudi dela zaposlenih). *Kdaj in kaj pa zaposleni razumejo kot kršitev njihove zasebnosti na delovnem mestu?* Avtorji R. M. Chory, Vela in Avtgis (2016) so se ukvarjali s psihološkimi dejavniki, ki se povezujejo z zaznavo kršitev zasebnosti na delovnem mestu. Pri tem so se osredotočili na zaznane pravičnosti organizacijskih postopkov odločanja (t. i. postopkovna pravičnost oz. do katere mere so postopki odločanja v organizaciji nepristranski, etični, v dobro vseh zaposlenih itn.), raven zaupanja organizaciji (tj. med upravo in ostalimi zaposlenimi) in organizacijsko pripadnost zaposlenega (v povezavi s psihološko pogodbo med zaposlenim in delodajalcem). Na vzorcu 182 redno zaposlenih Američanov (povprečne starosti 38,38 let) so ugotovili, da so udeleženci, ki so prepoznavali večjo zasebnost na delovnem mestu, hkrati ocenjevali tudi postopke odločanja v organizaciji kot bolj pravične. Pri tem je na raven zaznane postopkovne pravičnosti najbolj vplivala raven zaskrbljenosti nad kršitvami zasebnosti zaposlenega s strani organizacije (tj. da ima organizacija znatno možnost omejevati in nadzorovati dejavnosti zaposlenega). Postopkovna pravičnost pa je uravnavala odnos med zaznane zasebnostjo in pripadnostjo organizaciji ter pojasnjevala odnos med zasebnostjo in zaupanjem organizaciji. Članek tako izpostavlja pomen pravičnosti organizacije, tj. uravnoteženje pravice delodajalca do nadzora dela in pravice zaposlenega do lastne zasebnosti.

Ena od navedenih omejitev raziskave avtorjev R. M. Chory, Vela in Avtgis (2016) je, da so bili v vzorec vključeni predvsem pripadniki t. i. generacije X – ki so po poročanju članka *Generations and age* (17. 1. 2019) v l. 2019 stari med 39 in 54 let – ti posamezniki pa so se s sodobno tehnologijo spoznali, »ko so se njihova prepričanja in pravila glede zasebnosti in komunikacije že izoblikovala« (R. M. Chory, Vela in Avtgis, 2016, str. 40). Vendar, *ali se mlajši (npr. mladostniki, mladi odrasli) in starejši posamezniki razlikujejo v zaznavanju zasebnosti?* Na to vprašanje je odgovarjala ameriška raziskava avtorjev Bietz, C. Cheung, C. K. Rubanovich, C. Schairer in Bloss (2019), ki je ugotavljala razlike v starosti 112 udeležencev glede zaznavanja zasebnosti zdravstvenih informacij. Udeležence so ločili na mlajše (povprečne starosti 16,0 let) in odrasle (povprečne starosti 47,6 let) ter preverili njihova stališča do zasebnosti, splošno raven zaskrbljenosti glede zasebnosti in zaznane občutljivost glede zasebnosti različnih vrst osebnih informacij (specifično glede zdravstvenih informacij). Ugotovili so, da se različno stari udeleženci niso pomembno razlikovali v splošni ravni zaskrbljenosti glede zasebnosti, so pa mlajši udeleženci zaznavali svoje

zdravstvene informacije kot manj občutljive in bili manj zaskrbljeni nad zbiranjem uporabniških podatkov na spletu. Avtorji predpostavljajo, da je tako zasebnost pomembna tako mlajšim kot starejšim posameznikom, vendar se pri mlajših izkazuje pomembnost konteksta, v katerem se delijo informacije (in tudi, katera vrsta osebnih informacij se v tem kontekstu deli). Mlajši posamezniki so tako do pretoka nekaterih vrst informacij lahko bolj odprti kot starejši in imajo višje občutje nadzora nad pretokom svojih osebnih informacij.

Pomembne ugotovitve raziskav so torej, da je zasebnost je pomembna dobrina vsem zaposlenim, organizacije pa naj bodo pri uvajanju nadzora nad delom zaposlenih transparentne in pravične in s tem spoštujejo zasebnost vsakega zaposlenega.

KONKRETNI NASVETI ZA DELOVNO OKOLJE

Kako naj torej delodajalci skrbijo za zasebnost zaposlenih na delovnem mestu?

Piletic (2018) v svojem blogu analizira zasebnost glede na posamezne vrste digitalnih tehnologij in pri vseh izpostavlja pomen jasnega vnaprejšnjega obveščanja zaposlenih, da se na tak ali drugačen način podatki zbirajo (npr. uporaba službenega telefona, službena e-pošta, videonadzor).

Avtorji R. M. Chory, Vela in Avtgis (2016) podajo namige delodajalcem za višjo pravičnost delovanja njihovih organizacij: transparentnost nadzora, jasno sporočanje politik organizacije zaposlenim (kaj se dogaja, kaj je dovoljeno in tudi **zakaj** je to pomembno), izkazovanje skrbi in dobronamernosti do zaposlenih, še posebej pri razvijanju politik organizacije.

IPRS (b. d.) v *Zlatih pravilih zasebnosti na delovnem mestu* navaja konkretne situacije, v katerih delodajalec neupravičeno poseže v pravico zasebnosti zaposlenega: (podrobna) vprašanja o zdravstvenih informacijah zaposlenega (npr. v primeru službenega zdravstvenega pregleda), preverjanje alkoholiziranosti zaposlenega brez njegovega soglasja, prekomeren, neutemeljen obseg nadzora dela zaposlenega, ki o tem ni bil (pisno) obveščen (npr. nadzor nad telefonskimi klici, e-pošto, sledenje s pomočjo GPS), videonadzor ali biometrija, ki ni uveden/-a v izjemnih primerih (za zaščito varnosti ljudi, tajnih podatkov, poslovnih skrivnosti in/ali premoženja), izsiljevanje dovoljenja zaposlenega za zbiranje njegovih osebnih podatkov oz. pomanjkanje možnosti, da se zaposleni seznanijo z lastnimi osebnimi podatki.

Bolj podrobno se IPRS s posameznimi primeri osebnih podatkov ukvarja v *Smernicah informacijskega pooblaščenca: Varstvo osebnih podatkov v delovnih razmerjih* (25. 11. 2019), kjer v okviru izhodišč glede nadzora nad delovnimi sredstvi med drugim navaja: »Delodajalec mora delavcu vnaprej v internih aktih predstaviti meje pričakovane zasebnosti pri uporabi delovnih sredstev, pri čemer mora upoštevati, da je absolutna prepoved uporabe službenih sredstev v zasebne namene nerealna in zato nesprijemljiva rešitev« (IPRS, 25. 11. 2019, str. 21). To je primerno izhodišče za razumevanje konfliktne povezanosti pravic zaposlenega in delodajalca – četudi imajo delodajalci neodtujljivo pravico do nadzora, ali delo v njihovi organizaciji teče v začrtani smeri in se delovna sredstva uporabljajo v predviden namen, ima zaposleni pravico do nadzora nad tem, katere informacije posreduje svojemu delodajalcu in katerih (še posebej občutljivih) ne. Slednje je osnovni gradnik zaupnega odnosa med delodajalcem in zaposlenim, ki je, nenazadnje, nenadomestljiv napovednik produktivnosti in zadovoljstva zaposlenih.

MOJ POGLED

Po prebiranju raznovrstnih virov o zasebnosti na delovnem mestu se nazadnje sprašujem, kakšno je moje videnje zasebnosti na delovnem mestu. Zasebnost na delovnem mestu razumem kot pravico do upravljanja svojega zasebnega življenja tekom službenega časa zaradi njune neizbežne prepletenosti (ki jo že danes lahko zaznamo na trgu dela) – seveda ob predpostavki, da svoje delovne obveznosti celostno in uspešno opravljam. Upoštevanje zasebnosti zaposlenega razumem kot izkaz spoštovanja s strani delodajalca, da svojemu sodelavcu zaupa in mu prepusti dovoljšnjo mero samostojnosti, da se slednji lahko razvija na svojem delovnem mestu. Nenazadnje je avtonomija ena od treh ključnih potreb samodeterminiranega posameznika, ki le-tega motivira in vplete v spremembo (na bolje).

Kako razumeti pojem zasebnosti v sklopu kariernega razvoja zaposlenih? V dobi nenehnega tehnološkega razvoja se pojem zasebnost širi na do sedaj še neznana področja, ljudje pa smo ob tem bolj pozorni, če ne tudi bolj osveščeni, na problematiko kršitev zasebnosti (z vidika spletnih uporabnikov je bil posebej odmeven škandal Cambridge Analytica l. 2018). Dosledno spoštovanje zasebnosti je tako predpogoj na poti k bolj zadovoljnim in pripadnim, tudi produktivnim zaposlenim, ki so dalje lahko bolj pripravljeni na spremembe in razvoj organizacije.

Zaradi sodobnih tehnoloških inovacij, ki nam prihajajo naproti, bo zasebnost najverjetneje ostala pomemben dejavnik dobrih odnosov med zaposlenim in organizacijo; če in kako se bo razumevanje zasebnosti spreminjalo, pa ostajata odprti vprašanji.

Vloga psihologa

Menim, da je vloga psihologa v delovnih organizacijah opozarjati na pomen pravice do zasebnosti zaposlenega na delovnem mestu in posledice, ki jih prinašajo kršitve. Predstavlja lahko tudi vir opore zaposlenim, ki se soočajo s kršitvami zasebnosti. Ker je dojemanje zasebnosti precej subjektivne narave, pa lahko uvede intervencije, s katerimi omogoči, da je slišan vsak zaposleni – primer takšne intervencije so anonimne škatle opazanj/pripomb zaznanega (ne)upoštevanja zasebnosti zaposlenih. Ključno je, da že v procesu oblikovanja politik organizacije spodbuja soglasno sprejemanje pravil in ukrepov med zaposlenimi in delodajalci. Ob porajajočih se tehnoloških inovacijah na delovnem mestu pa je lahko tudi pobudnik preučevanja njihovih vplivov na zasebnost zaposlenih.

LITERATURA

- Bietz, M. J., Cheung, C., Rubanovich, C. K., Schairer, C. in Bloss, C. S. (2019). Privacy perceptions and norms in youth and adults. *Clinical Practice in Pediatric Psychology*, 7(1), str. 93–103. DOI: [10.1037/cpp0000270](https://doi.org/10.1037/cpp0000270).
- Chory, R. M., Vela, L. E. in Avtgis, T. A. (2016). Organizational surveillance of computer-mediated workplace communication: Employee privacy concerns and responses. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 28(1), str. 23–43. DOI: [10.1007/s10672-015-9267-4](https://doi.org/10.1007/s10672-015-9267-4).
- Data D. O. O. (13. 1. 2016). *Nadzor zaposlenih na spletu v službi dovolilo evropsko sodišče* [blog]. Pridobljeno dne 3. 12. 2019 s spletnega naslova <https://data.si/blog/2016/01/14/zasebnost-na-delovnem-mestu-pri-nas-varuje-ustava/>.
- Data D. O. O. (14. 1. 2016). *Zasebnost na delovnem mestu pri nas varuje Ustava* [blog]. Pridobljeno dne 3. 12. 2019 s spletnega naslova <https://data.si/blog/2016/01/14/zasebnost-na-delovnem-mestu-pri-nas-varuje-ustava/>.
- Generations and age.* (17. 1. 2019). Pridobljeno dne 26. 12. 2019 s spletnega naslova <https://www.pewresearch.org/topics/generations-and-age/>.
- Informacijski pooblaščenec Republike Slovenije. (25. 11. 2019). *Smernice informacijskega pooblaščenca: Varstvo osebnih podatkov v delovnih razmerjih*. Pridobljeno dne 1. 12. 2019 s spletnega naslova <https://www.ip-rs.si/publikacije/prirocniki-in-smernice/varstvo-osebni-podatkov-v-delovnih-razmerjih/>.
- Informacijski pooblaščenec Republike Slovenije. (b. d.). *Zlata pravila zasebnosti na delovnem mestu*. Pridobljeno dne 1. 12. 2019 s spletnega naslova https://www.ip-rs.si/fileadmin/user_upload/Pdf/brosure/Zasebnost_na_delovnem_mestu.pdf.
- pierre. (24. 12. 2018). *Differences between safety, security, private, privacy and intimacy* [blog, Berty Technologies]. Pridobljeno dne 14. 12. 2019 s spletnega naslova <https://berty.tech/blog/privacy-security-safety>.
- Piletic, P. (4. 7. 2018). *All you need to know about privacy in the workplace* [blog]. Pridobljeno dne 3. 12. 2019 s spletnega naslova <https://www.timedoctor.com/blog/privacy-in-the-workplace/>.
- Rot, P. (23. 10. 2017). *Zasebnost na delovnem mestu – delodajalci, pozor pri nadzoru elektronskih komunikacij delavca!* [blog]. Pridobljeno dne 3. 12. 2019 s spletnega naslova <https://www.jadek-pensa.si/zasebnost-na-delovnem-mestu-delodajalci-pozor-pri-nadzoru-elektronskih-komunikacij-delavca/>.
- Ustava Republike Slovenije /URS-NPB9/* (2013). Uradni list RS, št. 47 (31. 5. 2013). Pridobljeno dne 26. 12. 2019 s spletnega naslova <https://zakonodaja.com/ustava/urs>.
- Zakon o delovnih razmerjih /ZDR-1/* (2013). Uradni list RS, št. 78 (20. 9. 2013). Pridobljeno dne 26. 12. 2019 s spletnega naslova <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>.