

INSTITUT ZA UPOREDNO PRAVO

Monografija 205

MARIO RELJANOVIĆ

ANA KNEŽEVIĆ BOJOVIĆ

PRAVO NA PRIVATNOST NA RADU



Beograd, 2025

PRAVO NA PRIVATNOST NA RADU



1956. BEOGRAD

INSTITUT ZA UPOREDNO PRAVO
Monografija 205

PRAVO NA PRIVATNOST NA RADU

MARIO RELJANOVIĆ
ANA KNEŽEVIĆ BOJOVIĆ

Beograd, 2025

PRAVO NA PRIVATNOST NA RADU
Monografija 205

Autori

dr Mario Reljanović
viši naučni saradnik na Institutu za uporedno pravo
<https://orcid.org/0000-0001-6379-7545>

dr Ana Knežević Bojović
viša naučna saradnica na Institutu za uporedno pravo
<https://orcid.org/0000-0002-3746-5747>

Izdavač

Institut za uporedno pravo, Terazije 41, Beograd

Za izdavača

prof. dr Jelena Čeranić Perišić, direktorka

Recenzenti

prof. dr Senad Jašarević, redovni profesor na Pravnom fakultetu
Univerziteta u Novom Sadu

prof. dr Bojan Urdarević, redovni profesor na Pravnom fakultetu
Univerziteta u Kragujevcu

dr Vesna Čorić, viša naučna saradnica na Institutu za uporedno pravo
u Beogradu

Tehnička priprema

“Dogma” Beograd

Štampa

Birograf Comp d.o.o. Beograd

Tiraž

70

ISBN 978-86-82582-32-8

DOI 10.56461/M205_25MR.AKB

Monografija je nastala kao rezultat istraživanja u okviru projekta „Prilagođavanje pravnog okvira društvenim i tehnološkim promenama sa posebnim osvrtom na regulisanje veštačke inteligencije“ koji u 2025. godini sprovodi Institut za uporedno pravo uz finansijsku podršku Ministarstva nauke, tehnološkog razvoja i inovacija (evidencioni broj: 451-03-136/2025-03/200049 od 4.2.2025.)

© Institut za uporedno pravo, 2025.

SADRŽAJ

1. UVODNA RAZMATRANJA	7
2. DEFINICIJE OSNOVNIH RADNOPRAVNIH POJMOVA.....	17
3. PRIVATNOST LICA I SPECIFIČNI ELEMENTI	
PRIVATNOSTI NA RADU	23
3.1. OPŠTI POJAM PRAVA NA PRIVATNOST LICA.....	23
3.2. POJAM PRIVATNOSTI LICA NA RADU.....	28
4. ASPEKTI OSTVARIVANJA PRAVA NA PRIVATNOST	
NA RADU.....	41
4.1. OPŠTE OBAVEZE POSLODAVACA.....	41
4.2. PRAVO NA PRIVATNOST KANDIDATA	
ZA ZAPOSŁJAVANJE.....	44
4.3. OBRADA PODATAKA O LIČNOSTI.....	55
4.3.1. <i>Zaštita podataka o ličnosti radnika</i>	55
4.3.2. <i>Zdravstveni podaci radnika</i>	
<i>i medicinsko testiranje</i>	64
4.3.3. <i>Evidencija prisutnosti i biometrijski</i>	
<i>podaci radnika</i>	75
4.3.4. <i>Poligrafsko ispitivanje radnika</i>	76
4.3.5. <i>Sindikalne aktivnosti radnika</i>	77
4.3.6. <i>Objavljivanje podataka o radniku</i>	80
4.3.7. <i>Odnos poslovne tajne i ličnih podataka radnika</i>	81
4.3.8. <i>Informacije koje mogu biti upotrebljene</i>	
<i>za diskriminisanje radnika</i>	83
4.3.9. <i>Veštačka inteligencija i privatnost radnika</i>	85
4.4. NADZOR RADNIKA.....	89
4.4.1. <i>Pravo na privatnost komunikacije</i>	
<i>u radnom prostoru</i>	89
4.4.2. <i>Praćenje efikasnosti radnika</i>	102

4.4.3. Praćenje lokacije i kretanja radnika	104
4.4.4. Video i audio nadzor radnog prostora i procesa rada	111
4.4.5. Pretresanje radnika i njegovog radnog prostora ...	118
4.5. PRAVO NA PRIVATAN I PORODIČNI ŽIVOT	122
4.5.1. Pojam privatnog i porodičnog života na radu	122
4.5.2. Rad od kuće	123
4.5.3. Pravo na isključenje.....	128
4.5.4. Praćenje radnika van radnog vremena i mesta rada	131
4.5.5. Planiranje porodice, reproduktivno zdravlje i rodna ravnopravnost na radu	135
4.5.6. Zlostavljanje na radu i seksualno uznemiravanje...	139
4.5.7. Pravo na slobodu mišljenja i izražavanja mišljenja, politička pripadnost i veroispovest radnika	142
4.5.8. Korišćenje informacija o radniku u svrhu ostvarivanja nekog prava	146
4.5.9. Dodatno radno angažovanje radnika kod drugog poslodavca	150
4.6. ODNOS PRAVNOG OSNOVA RADA I PRAVA NA PRIVATNOST NA RADU.....	153
5. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA.....	157
KORIŠĆENA LITERATURA.....	169

1. UVODNA RAZMATRANJA

Pravo na privatnost jedno je od osnovnih ljudskih prava i kao takvo je sadržano u većem broju globalnih i regionalnih međunarodnih instrumenata. Privatnost lica je kompleksna i obuhvata veći broj povezanih prava: nepovredivost stana, nepovredivost pošiljke, nepovredivost komunikacije, i tako dalje. Šurlan navodi nekoliko dimenzija međunarodno utvrđenog prava na privatnost: pravo na privatni život, pravo na poštovanje porodičnog života, pravo na poštovanje doma, pravo na poštovanje prepiske.¹ Svako od ovih prava štiti se pravnim sistemima država, do nivoa krivičnopravne zaštite i apsolutnog uzdržavanja od njegovog kršenja, osim u izuzetnim okolnostima koje su objektivno opravdane i regulisane zakonom.

Sa druge strane, privatnost lica koja se nalaze u svojoj radnoj okolini uvek je bila predmet različitih nedoumica i tumačenja. Ovo ne čudi, jer se u mnogim zanimanjima proces rada organizuje tako da radnik nema apsolutnu privatnost, naprotiv. Sam radni odnos, odnos između radnika i poslodavca, definisan je kao hijerarhijski odnos. Subordinacija poslodavca prema radniku podrazumeva širok niz ovlašćenja koja poslodavac može koristiti, kao „podređivanje zaposlenog naredbama poslodavaca“ kroz vršenje upravljačke, normativne i disciplinske vlasti², kako bi osigurao pre svega bezbednu i zdravu radnu sredinu, a potom i organizovao efikasan proces rada. Prilikom korišćenja svojih ovlašćenja, poslodavac je vlastan da zadire u neke aspekte privatnosti radnika. Takav upliv u privatnost je nužan i potencijalno seže duboko u intiman život radnika. Poslodavac će tako na primer uvek prikupljati podatke o ličnosti radnika, uključujući i one koji se odnose na njegovo

1 Tijana Šurlan, „Međunarodnopravna zaštita prava na privatnost“, *Srpska pravna misao*, Vol. 1, 47 (2014), str. 47-73.

2 Ljubinka Kovačević, *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*, Beograd, 2013, str. 92.

zdravstveno stanje. Tu će se po potrebi i u skladu sa okolnostima naći i drugi podaci iz privatnog i porodičnog života, koji su od značaja za vršenje raznih prava na radu i po osnovu rada.

Kovač-Orlandić ispravno ukazuje da se kroz sudsku praksu formiralo stanovište da treba proveriti principe legitimnosti, srazmernosti i transparentnosti u svakom konkretnom slučaju, kako bi se došlo do odgovora da li je postupanje poslodavca takvo da može da pomiri njegov interes da upravlja procesom rada, sa pravom na privatnost i zaštitu dostojanstva zaposlenih.³ „Prema principu legitimnosti, pravo zaposlenog na privatnost može biti ograničeno ako postoji važan i opravdan interes poslodavca za takvo ograničenje, ili ako je takvo ograničenje uopšteno opravdano. ... Mogućnost poslodavca da ograniči privatnost zaposlenog obično je povezana sa dve vrste razloga, odnosno razlozima vezanim za poslovanje i razlozima vezanim za odgovornost. U prvom slučaju radi se o potrebi procesa rada, odnosno situaciji kada se ograničavanje privatnosti zaposlenog smatra neophodnim za nesmetano odvijanje poslovnog procesa. U drugom slučaju, odgovornost je poslodavca, kao vlasnika objekata, u pogledu bezbednosti (lica i imovine) na radnim mestima. Uopšteno govoreći, razlozi vezani za odgovornost su najmanje kontroverzni, jer se sigurnost imovine i lica uvek javlja kao viši interes koji opravdava ograničenje ljudskih prava. Poslovne razloge, međutim, treba tumačiti usko, jer se narušavanje privatnosti zaposlenog može smatrati opravdanim samo ako se dokaže da je zaista neophodno za radni proces ili neophodno u sprovođenju ugovora o radu.“⁴

„Razumno (opravdano, legitimno) očekivanje privatnosti“ je dakle standard koji je postavio Evropski sud za ljudska prava (u daljem tekstu: ESLJP, Sud), u pogledu načina ostvarivanja prava na privatnost⁵, pa i privatnosti na radu. O ovom standardu će biti više reči u daljem

3 Milica R. Kovač-Orlandić, *Pravo zaposlenog na privatnost i njegova zaštita*, doktorska disertacija, Pravni fakultet u Beogradu, 2018, str. 63, 73-74.

4 Milica R. Kovač-Orlandić, „Employee’s right to privacy: where is the bound of the employer’s right to monitor employees’ communications“, *Strani pravni život*, god. LXIV, br. 4/2020, doi: 10.5937/spz64-29470, str. 89 (85-99).

5 Saša Gajin, *Ljudska prava, Pravno-sistemske okvir*, Beograd, 2011, str. 57-58.

tekstu. Njegova suština je da je pravo na privatnost jasno utvrđeno ljudsko pravo, koje ima determinisanu sadržinu i različite dimenzije. Ali se u procesu rada, baš kao što je to slučaj i u nekim drugim društvenim situacijama, ono transformiše u skladu sa okolnostima koje dozvoljavaju (samo) određeni stepen privatnosti. Neki aspekti privatnosti ostaju apsolutni, dok su drugi prilagođeni interesima poslodavca, kao i pravima drugih radnika i trećih lica koja se nalaze u radnom prostoru. Očekivanja radnika na zaštitu privatnosti moraju biti u tom smislu usklađena sa prirodom poslova koje obavljaju. Imajući u vidu sve liberalnije zakone kojima se definiše odnos radnika i poslodavca, kao i izuzetan razvoj tehnologije u poslednjih nekoliko decenija, jasno je da je prostor za privatnost na radu značajno sužen. Ili kako je Konlon (Conlon) primetio: „U okruženju radnog mesta, poslodavac definiše razumna očekivanja zaposlenog u pogledu privatnosti uspostavljanjem kancelarijske politike i procedure. S obzirom na veliki broj legitimnih poslovnih interesa koji se mogu unaprediti korišćenjem elektronskih uređaja za praćenje, zaposlenima je često teško da uspostavi razumno očekivanje privatnosti.“⁶

To međutim ne podrazumeva da radnik nema pravo na privatnost na radu. Naprotiv, ovlašćenja poslodavca po pravilu sežu samo do one minimalne granice invazivnosti koja je potrebna da bi se ostvarila svrha takvog delovanja. Poslodavac je u pogledu obrade podataka zaposlenog ograničen na više načina: prirodom podataka koje prikuplja i obrađuje, odnosno njihovom relevantnošću u odnosu na objektivne potrebe poslodavca za tim podacima u procesu rada, posmatranom u najširem smislu tog pojma. Ružić sasvim ispravno zaključuje na primeru obrade podataka o ličnosti da se okolnosti narušavanja privatnosti lica moraju preispitati u odnosu na svaki pojedinačni slučaj, ali da načelno postoje neka osnovna ograničenja: „U načelu, poslodavac može da obrađuje podatke o ličnosti samo kada ga na to izričito obavezuje zakon, ali u tom pogledu u privatnost neposredno zadire i sama država. Izvan ovih slučajeva, poslodavac može da obrađuje podatke

6 Kevin J. Conlon, „Privacy in the Workplace“, *Chicago-Kent Law Review*, Vol. 72, januar 1996, str. 290 (285-296).

koji su mu potrebni radi izvršenja ugovora o radu ili radi pripreme za zaključenje ugovora. Kao izuzetak, poslodavac može da obrađuje i podatke o ličnosti zaposlenih, ili budućih zaposlenih, radi ostvarenja opravdanih interesa. Koji su to opravdani interesi čije ostvarenje za posledicu zadire u privatnost zaposlenih, varira u odnosu na, primera radi, oblast rada poslodavca – javni ili privatni sektor, prirodu posla – trgovina ili pružanje medicinske pomoći, sredstva rada – poslodavčeva ili sopstvena, način obavljanja posla – upotreba ili nekorišćenje informacionih tehnologija i drugo. Međutim, opravdan interes ujedno mora da bude i pretežni interes poslodavca u odnosu na pojedinačno pravo na privatnost zaposlenog, kao i u odnosu na interes društva da zaštiti ovo ljudsko pravo.⁷

Trebalo bi pri tome imati u vidu i da je svrha radnog prava upravo u ujednačavanju faktičke nejednakosti snaga u radnom odnosu. Usled takve nejednakosti je poslodavcu relativno lako da nametne rešenja koja su samo prividno usklađena sa pravnim okvirom, odnosno da stvori privid da se sa njima radnik složio. Zbog toga se svaki slučaj u kojem je radnik navodno unapred dao svoju saglasnost (za obradu podataka o ličnosti, ili neku drugu invazivnu proceduru koja zadire u privatnost lica) mora posmatrati u skladu sa konkretnim okolnostima. O tome je Poverenik za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti (u daljem tekstu: PZPL) zauzeo stav u više donetih mišljenja. „...U odnosu između poslodavca i zaposlenog, zaposleni kao „slabija“ strana nije stvarno slobodan da odluči, postoji nesrazmera uticaja i moći između onog ko pristanak pribavlja (poslodavac) i onog od koga se on traži (zaposleni).“⁸ „Kako u radnopravnom odnosu postoji nejednaka raspodela moći između poslodavca i zaposlenog, saglasnost zaposlenog za obradu podataka o ličnosti u radnopravnom odnosu retko može predstavljati valjan

7 Nevena Ružić, „Zaštita podataka o ličnosti u oblasti radnih odnosa: Stavovi i mišljenja Poverenika“, u: Nevena Ružić (ur.), *Publikacija broj 3 Zaštita podataka o ličnosti u oblasti radnih odnosa*, Beograd 2018, str. 68.

8 Mišljenje broj 072-03-2615/2018-05 od 8. 05. 2018. godine. Videti isto: Gianclaudio Malgieri, *Vulnerability and Data Protection Law*, Oxford University Press, 2023, str. 80 i 145-146.

pravni osnov za obradu ličnih podataka. Naime, zaposleni, koji je po prirodi stvari u situaciji zavisnosti od poslodavca, ne može dati slobodan pristanak. Pristanak bi bio slobodan u situaciji kada bi zaposleni bio u poziciji da ga uskrati i da zbog toga ne trpi štetne posljedice, što u radnopravnom odnosu gotovo nikada nije slučaj.⁹ „Obradu podataka o ličnosti na osnovu pristanka zaposlenog poslodavac bi mogao vršiti samo kada obrada podataka nema i ne može imati uticaja na prava i obaveze zaposlenog, i tada se ona vrši u granicama datog pristanka.“¹⁰

Mogućnosti da se privatnost povredi u radnom prostoru i procesu rada su dakle brojne. One ne zavise samo od poslodavca – neke radnje ugrožavanja ili povrede privatnosti mogu učiniti i drugi radnici, kao i treća lica. Poslodavac je međutim u svakoj situaciji dužan da obezbedi razumno poštovanje privatnosti lica, dok se ono nalazi u radnom prostoru ili obavlja rad za poslodavca bez obzira na to gde se proces rada odvija (rad van prostorija poslodavca). Kada je reč o podeli mogućih nezakonitih radnji kojima se ugrožava ili povređuje pravo na privatnost na radu, klasifikacije su brojne i uglavnom polaze od zaštićenog prava (pravo na porodični život, pravo na privatnost komunikacije, pravo na zaštitu podataka o ličnosti, i tako dalje). Mogući su međutim i drugačiji pristupi, koji u fokusu imaju način upliva u privatnost radnika. Tako Brej (Brey) prepoznaje tri osnovna načina ugrožavanja privatnosti.¹¹ Prvi je kognitivni (saznajni) pristup, kada neovlašćeno lice dobije uvid u informacije koje se odnose na privatnost drugog lica – ovaj vid je najčešći, može se na primer ispoljiti kroz upoznavanje poslodavca sa onim ličnim svojstvima radnika koja nisu od važnosti za obavljanje poslova. Brej ih deli na „njuškanje“ i „izlaganje“, odnosno prikupljanje i diseminaciju informacija o privatnosti lica. Drugi je fizički pristup, koji podrazumeva direktnu intervenciju u privatne poslove lica – kao što je na primer neovlašćeno presretanje privatne

9 Mišljenje broj 073-11-1080/2017-02 od 12. 07. 2017. godine.

10 Mišljenje broj 073-11-1766/2018-02 od 27. novembra 2018. godine.

11 Philip A. E. Brey, „The Importance of Privacy in the Workplace“, u: S. O. Hanson, E. Palm (ur.), *Privacy in the Workplace*, Fritz Lang, 2005, str. 99-100 (97-118).

komunikacije radnika od strane poslodavca, ili pretresanje radnog mesta radnika. Konačno, treći način se naziva „informisanom kontrolom“ i predstavlja kombinaciju prva dva načina, odnosno situaciju kada se informacije o privatnom ili porodičnom životu lica prikupljaju ali se kasnije i upotrebljavaju na način kojim se direktno uspostavlja kontrola nad određenim aspektima života tog lica. U suštini, ovaj način kršenja privatnosti je nadzor nad licem koji ne predstavlja samo jednostavno prikupljanje informacija, već se koristi za direktno mešanje u položaj lica – u domenu rada, o informisanoj kontroli bi se moglo govoriti kroz praćenje lokacije radnika na terenu, uz potencijalne disciplinske ili druge posledice ako radnik ne ispoljava pretpostavljenu efikasnost u obavljanju svojih radnih zadataka. Bernard, Krezge i Sulejman (Bernhardt, Kresge, Suleiman) takođe upozoravaju na širok spektar mogućih mehanizama za prikupljanje informacija o radniku. Prema ovim autorima, podaci se mogu sakupljati na radnom mestu na raznovrsne načine. Osnovni metod je direktno prikupljanje, ili preko elektronskih komunikacija koje radnik vrši. Postoje međutim i podaci koje poslodavac (potencijalno nezakonito) može pribaviti od treće strane, kao što su objave na društvenim mrežama ili kroz fitnes aplikacije. Postoji i prikupljanje podataka na daljinu („elektronski nadzor“) kada se podaci slivaju u realnom vremenu, bez obzira na to gde se radnik u tom trenutku nalazi. Konačno, postoji i algoritamsko upravljanje procesom rada, kada se automatizovano obrađuje više vrsta podataka, kako bi se radniku zadali određeni zadaci ili izvršile korekcije u njegovom radu.¹²

Privatnost je dakle naročito ugrožena pojavom i masovnom upotrebom savremenih informaciono-komunikacionih tehnologija, pod kojima se u svrhu ovog istraživanja podrazumevaju sva tehnološka dostignuća koja se upotrebljavaju u procesu rada u poslednje dve decenije a koja su zasnovana na kontinuiranom praćenju radnika i njegovih interakcija, kako sa poslodavcem i licima koja se nalaze u procesu rada i radnoj okolini, tako i sa trećim licima koja nisu direktno povezana za procesom rada u kojem radnik učestvuje. Razvoj mobilne

12 Annette Bernhardt, Lisa Kresge, Reem Suleiman, „The data-driven workplace and the case for worker technology rights“, *LR Review*, 76(1), januar 2023, str. 6-7 (3-29), DOI: 10.1177/00197939221131558

komunikacije, interneta i drugih tehnologija, izmenio je iz korena obavljanje mnogih poslova, ali je istovremeno uticao na urušavanje nekih pretpostavki očuvanja privatnosti radnika koje su ranije bile uobičajene. Najnovija tehnološka dostignuća, koja podrazumevaju i potpuni prelazak na digitalni rad, softversko upravljanje procesom rada, kao i upotrebu veštačke inteligencije u procesu rada, dodatno su ugrozila različite aspekte privatnosti radnika. Digitalizacija rada je do te mere uzela maha, da postoje predlozi uvođenja posebnog pojma „e-radnika“, odnosno preispitivanje osnovnih definicija zaposlenog i samozaposlenog lica.¹³ Pitanje je kako će se posmatrati privatnost takve nove vrste radnika, odnosno koliko duboko možemo ići u promene osnovnih parametara ostvarivanja prava na radu, promenama parametara izvršenja radnih zadataka. Kako se sa razlogom tim povodom ističe u literaturi, na neki način je ugrožavanje privatnosti, odnosno sužavanje privatnog aspekta života lica na radu postalo „nova normalnost“ (engl. „new normal“).¹⁴

Sva prethodno navedena pitanja i okolnosti, ukazuju da je potrebno sagledati realan položaj radnika u savremenom procesu rada, kroz prizmu standarda prava na privatnost lica. Pri tome se treba osvrnuti na klasične pravne institute ali i na nove, pa i one podregulisane ili neregulisane pojave, koje utiču na efektivno ostvarivanje prava na privatnost na radu.

Prvi deo analize posvećen je definisanju osnovnih radnopravnih pojmova. Ovo je metodološki preporučljivo pre svega zbog činjenice da radno zakonodavstvo Republike Srbije sadrži neka specifična rešenja kada je reč o podeli rada na radnopravni i obligacionopravni rad, kao i zbog činjenice da je razlikovanje zaposlenih, samozaposlenih i radno angažovanih lica važno ne samo zbog njihovog formalnog radnopravnog statusa, već i zbog obima i kvaliteta prava koja taj status

13 Senad Jašarević, „Uticaj digitalizacije na radne odnose“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 4/2016, str. 1102-1103 (1099-1112), doi:10.5937/zrpfns50-12356

14 Isabel Ebert, Isabelle Wildhaber, Jeremias Adams-Prassl, „Big Data in the workplace: Privacy Due Diligence as a human rights-based approach to employee privacy protection“, *Big Data & Society*, January–June 2021, str. 2 (1-14), DOI: 10.1177/20539517211013051

podrazumeva. Imajući u vidu nameru da se analiza bavi što širim obuhvatom lica koja ulazu rad, ali da istovremeno mora ostati u granicama radnopravnog položaja različitih kategorija radnika u okviru važećeg zakonodavstva, ovaj deo je pre svega nužan u metodološkom smislu, kao početno razjašnjenje domašaja narednih delova analize. Potom se pažnja usmerava na pojam privatnosti na radu. Polazi se od osnovnog prava na privatnost (kao ljudskog prava) i njegovih derivata. Potom se ukazuje na mogućnosti inkorporiranja tako formiranog pojma u svet rada i radno okruženje, kako na međunarodnom tako i na nacionalnom nivou. Naredni deo je najsloženiji segment istraživanja i obuhvata niz aspekata (dimenzija) ostvarivanja prava na privatnost na radu. Među mnogobrojnim situacijama u kojima se pravo na privatnost realizuje (kroz ograničavanje postupanja poslodavca) ili se sužava (kroz ograničavanje postupanja radnika), naročiti akcenat stavljen je na pravo na privatnost u različitim pojavnim segmentima na tržištu rada (privatnost prilikom konkurisanja za posao, u radnom okruženju, nakon radnog vremena, prilikom ostvarivanja različitih prava na radu i po osnovu rada, i slično), kao i u specifičnim situacijama koje se odnose na zaštitu podataka o ličnosti radnika (odnos prava na privatnost i prikupljanja i obrade podataka o radniku, algoritamsko odlučivanje u procesu rada, korišćenje veštačke inteligencije u procesu rada i povodom procesa rada, i slično). Konačno, poslednji deo istraživanja je sintetičkog karaktera i predstavlja osvrt na prethodno analizirane delove, uz formulisanje određenih zaključaka i preporuka.

Metodologija koja je korišćena odgovara pre svega oblasti istraživanja i cilju analize. Normativna analiza i analiza slučaja centralni su metodološki instrumenti i služe povezivanju teorijski određenih pojmova sa normativnim rešenjima i praksom koja je relevantna za sagledavanje položaja radnika u različitim modelima rada. Analitičko-sintetički način zaključivanja je prisutan tokom celog istraživanja, uz jasnu nameru da se osim završnih zaključaka koji na sintetički način obuhvataju najopštije pojmove prava na privatnost i prava na rad, i tokom analize pojedinih aspekata i dimenzija prava na privatnost daju međuzaključci koji jasno i nedvosmisleno ukazuju na standarde tumačenja prava, obaveza i odgovornosti, kako radnika tako i poslodavca.

Osnovni cilj istraživanja je da odgovori na pojedina pitanja koja su aktualna u pravnoj nauci, ali i u svakodnevnoj praksi poslodavaca. Prva dilema koja se nameće jeste gde su apsolutne granice zaštite prava na privatnost na radu u radnom prostoru uopšte, sa posebnim akcentom na pojedine specifične situacije u kojima se realno može očekivati od radnika da se odrekne dela svoje privatnosti kako bi uopšte mogao da obavlja poslove na kojima je angažovan. Dalje, postavlja se kao realno pitanje da li je moguće održati klasičan koncept privatnosti radnika na radu, imajući u vidu nove tehnologije rada. Potom, značajno je videti gde se nalaze granice poslodavaca kada je reč o privatnosti radnika u različitim fleksibilnim oblicima rada, odnosno odgovoriti na pitanje da li na pravo na privatnost na radu utiče forma odnosa između radnika i poslodavca. Najzad, trebalo bi dati jedan sintetički odgovor o budućnosti prava na privatnost na radu: koliko je ono ugroženo, da li je moguće sagledati njegovu sadržinu iz klasičnog ugla prava ljudskih prava u svetlu novih tehnologija koje se ubrzano menjaju, najčešće ne u korist jačanja prava radnika. Istraživanje je usmereno ka suštinskim a ne ka procesnim dimenzijama prava na privatnost, te stoga ne sadrži delove koji se odnose na moguća pravna sredstva u slučajevima ugrožavanja ili kršenja ovog prava. Takođe, ono se pre svega odnosi na opšti režim radnog odnosa; posebni režimi su obrađeni samo incidentno, kada je to bilo svrsishodno u smislu stvaranja potpune slike o konkretnim analiziranim okolnostima.

2. DEFINICIJE OSNOVNIH RADNOPRAVNIH POJMOVA

Najpre bi trebalo razjasniti osnovne pojmove koji su korišćeni u istraživanju. Na ovaj način se određuje analizirani domet prava na privatnost lica, funkcionalna veza između prava na privatnost i forme rada, kao i moguće implikacije obima vršenja prava na privatnost u različitim oblicima rada.

Pojam „radni odnos“ koristi se da bi označio odnos između poslodavca i zaposlenog, koji nastaje zaključenjem ugovora o radu. Nasuprot tome, pojam „radno angažovanje“ obuhvata sve ostale modele uključivanja radnika u proces rada, bez nastanka radnog odnosa (u smislu prethodno pojašnjenog pojma).¹⁵

Pojam „kandidat za posao“ se koristi da označi lice koje je aktivno uključeno u postupak selekcije radi zaključenja ugovora o radu ili drugog ugovora o radnom angažovanju. Ovo lice može biti nezaposleno, zaposleno ili radno angažovano kod drugog poslodavca. Ovaj pojam se direktno dovodi u vezu isključivo sa poslodavcem kod kojeg se lice prijavilo u svrhu zapošljavanja ili radnog angažovanja, dok je odnos sa eventualnim drugim poslodavcima u konkretnoj situaciji irelevantan.

Pojam „zaposleni“ označava lice u radnom odnosu, u skladu sa članom 5. stavom 1. Zakona o radu¹⁶ (u daljem tekstu: ZoR). U pitanju je dakle fizičko lice koje je sa poslodavcem zaključilo ugovor o radu.

15 Pojam „radni odnos“ nije definisan u radnom zakonodavstvu Republike Srbije, što u praksi može dovesti do značajnih nedoumica. Videti više u: Senad Jašarević, Goran Obradović, „Aktuelnost radnog prava Srbije i novi izazovi“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, 92/2021 (god. LX), str. 42-43 (35-57), DOI: 10.5937/zrpf0-34772; Senad Jašarević, „Usklađivanje radnog prava Srbije sa novim tendencijama, standardima MOR i EU“, *Radno i socijalno pravo*, 1/2019 (XXIII), str. 69-92.

16 Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje.

Kada je reč o agencijskom radu, zaposleni zaključuje ugovor o radu sa poslodavcem ali je od izuzetnog značaja i njegov odnos sa poslodavcem-korisnikom, koji se može smatrati specifičnim u okviru režima zaposlenih lica koja su ustupljena drugom poslodavcu.¹⁷ Isto se odnosi i na privremeno upućena lica, dakle lica koja su zaposlena kod matičnog poslodavca ali su privremeno na radu kod drugog poslodavca, najčešće na osnovu ugovora o poslovno-tehničkoj saradnji, kao i u drugim situacijama predviđenim ZoR.¹⁸

Zaposleni kojima radni odnos miruje su formalnopravno u položaju zaposlenog kod novog poslodavca (ukoliko je to razlog mirovanja radnog odnosa), tako da njihov položaj nije posebno istraživan.

Pod „radno angažovanim licem“ se podrazumeva lice koje je zaključilo neki od ugovora o radnom angažovanju van radnog odnosa. ZoR prepoznaje četiri takva ugovora¹⁹: ugovor o obavljanju privremenih ili povremenih poslova, ugovor o delu (sa posebnom podvrstom ugovora o autorskom delu), ugovor o dopunskom radu i ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju. Međutim, u raznim posebnim režimima poznate su druge vrste i podvrste ugovora kojima se ne zasniva radni odnos, kao što su ugovor o obavljanju sezonskih poslova²⁰ (koji je formalnopravno podvrsta ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova ali trpi značajne izuzetke u odnosu na opšti model ovog ugovora), kao i ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova u studentsko-omladinskoj zadruzi²¹. Konačno, postoje i neki nedovoljno definisani režimi rada koji se moraju smatrati radom van

17 Zakon o agencijskom zapošljavanju, *Službeni glasnik RS*, br. 86/2019.

18 „Zaposleni može da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca na odgovarajući posao ako je privremeno prestala potreba za njegovim radom, dat u zakup poslovni prostor ili zaključen ugovor o poslovnoj saradnji, dok traju razlozi za njegovo upućivanje, a najduže godinu dana. Zaposleni može, uz svoju saglasnost, u slučajevima iz stava 1. ovog člana i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu, da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca i duže od godinu dana, dok traju razlozi za njegovo upućivanje.“ Član 174. stavovi 1. i 2. ZoR.

19 Članovi 197 – 202. ZoR.

20 Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima, *Službeni glasnik RS*, br. 50/2018.

21 Zakon o zadrugama, *Službeni glasnik RS*, br. 112/2015, član 11. stav 8.

radnog odnosa, kao što je učenje kroz rad²² (dece koja rade u okviru programa dualnog obrazovanja) i lica koja rade putem programa podsticanja zapošljavanja mladih „Moja prva plata“²³.

Imajući u vidu prethodno opisanu složenost modela rada i značajne mogućnosti zapošljavanja odnosno radnog angažovanja lica u zakonodavstvu Republike Srbije, u istraživanju je pojam „radnik“ upotrebljen tako da obuhvati sva lica koja učestvuju u procesu rada, bez obzira na pravni osnov njihovog angažovanja, ili nedostatak istog.

Pojam „poslodavac“ je takođe upotrebljen u skladu sa definicijom iz ZoR, kao domaće ili strano pravno ili fizičko lice koje zapošljava ili radno angažuje jedno ili više lica (član 5. stav 2.).

Pod pojmom „strani radnik“ podrazumeva se lice koje poseduje strano državljanstvo ili lice bez državljanstva, a koje se nalazi na tržištu rada Republike Srbije. Na osnovu ZoR i Zakona o zapošljavanju stranaca, strani radnici koji prođu postupak zapošljavanja imaju ista prava, obaveze i odgovornosti kao domaći radnici²⁴, pa je stoga istraživanje njihove privatnosti na radu pre svega usmereno na poseban postupak zapošljavanja, odnosno radnog angažovanja.

Pojam „poslovi“ i pojam „radno mesto“ upotrebljeni su kao sinonimi. ZoR ne predviđa pojam „radnog mesta“ što je u ranijim zakonima kojima je uređivan rad bilo uobičajeno, već koristi nedovoljno precizan (u samom zakonu nedefinisan) pojam „poslova“. Iz člana 15. ZoR može se zaključiti da zaposleni radi na poslovima, koji su utvrđeni njegovim ugovorom o radu. Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu²⁵ (u daljem tekstu: ZBZR) međutim definiše „radno mesto“ na način koji spaja ova dva pojma: „radno mesto jesu poslovi koje zaposleni obavlja u radnoj sredini u kojoj boravi ili ima pristup u toku rada i koji su pod neposrednom ili posrednom kontrolom poslodavca“.²⁶ Na ovaj

22 Zakon o dualnom obrazovanju, *Službeni glasnik RS*, br. 101/2017, 6/2020 i 76/2023.

23 Uredba o programu podsticanja zapošljavanja mladih „Moja prva plata“, *Službeni glasnik RS*, br. 107/2020, 79/2021, 92/2022 i 83/2023.

24 Član 2. stav 4. Zakona o radu i član 4. stav 1. Zakona o zapošljavanju stranaca (*Službeni glasnik RS*, br. 128/2014, 113/2017, 50/2018, 31/2019 i 62/2023).

25 Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, *Službeni glasnik RS*, br. 35/2023.

26 Član 4. stav 1. tačka 11) ZBZR.

način su posredno definisani i poslovi, kao sve one aktivnosti za koje je zaposleni zadužen (i odgovoran) u toku procesa rada. Zaposleni ove poslove obavlja u „radnom prostoru“, odnosno prostoru u kojem fizički boravi dok radi. ZBZR nije definisan ovaj pojam, verovatno zbog činjenice da se smatra notornim, ali je doveden u funkcionalnu vezu sa pojmom „radne sredine“. U pitanju je pojam kojim se povezuje više faktora koji deluju u procesu rada: „radna sredina jeste prostor u kojem zaposleni obavlja poslove (koja uključuje radna mesta, radne uslove, radne postupke i sredstva za rad) ili se nalazi u toku rada, koja je pod neposrednom ili posrednom kontrolom poslodavca“²⁷. „Radni prostor“ se u istraživanju posmatra u svetlu ove zakonske definicije i opšteg značenja fizičkog prostora u kojem se obavlja rad.

Pod „mestom rada“ se podrazumeva geografska odrednica rada, odnosno geografska lociranost procesa rada (grad, mesto, seosko naselje, drugo naseljeno mesto, i tome slično). Na osnovu ZoR, to je geografska lokacija u kojoj poslodavac ima sedište ili organizacionu jedinicu.²⁸ U istraživanju je međutim značenje ovog pojma prošireno i na bilo koje drugo mesto na kojem radnik može vršiti svoje poslove, kako bi se obuhvatili i radnici koji rade terenski rad, odnosno radnici koji rade van prostorija poslodavca. U tom smislu se ravnopravno upotrebljavaju izrazi „mesto rada“ i „geolokacija“.

U vezi sa prethodnim, potrebno je razgraničenje pojmova koji se odnose na mesto na kojem se odvija proces rada. Naime, ZoR pruža samo veoma nepreciznu i nepotpunu podelu mesta rada, na rad u prostorijama poslodavca i rad izvan prostorija poslodavca. Pod ovim drugim se podrazumevaju dva oblika rada, koji nisu posebno definisani i razgraničeni: rad na daljinu i rad od kuće.²⁹ Budući da ne postoji potpuna i precizna zakonska definicija ovih oblika rada, odnosno da se njihovo značenje može utvrditi samo posredno, kroz tumačenje drugih odredbi zakona, kao i da postoji značajno neslaganje u pravnoj literaturi kada je reč o pravilnom korišćenju ovih i sličnih pojmova, u

27 Član 4. stav 1. tačka 12) ZBZR.

28 Član 173. stav 1. tačka 1) ZoR.

29 Član 42. ZoR.

istraživanju se – isključivo za potrebe ovog istraživanja i bez prejudiciranja univerzalne primene njihovog predloženog značenja – koriste sledeći pojmovi:

- „rad od kuće“ podrazumeva obavljanje poslova sa lokacije na kojoj radnik trenutno boravi, a koja ne pripada radnom prostoru poslodavca, niti terenskom radu; ovo će obično biti rad iz prostorija u kojima radnik ima prebivalište, odnosno boravište, ali može podrazumevati i rad sa neke druge privremene lokacije;
- „rad na daljinu“ podrazumeva terenski rad, odnosno situaciju u kojoj radnik izvršava svoje radne zadatke izvan radnog prostora poslodavca u skladu sa nalogom poslodavca i prirodom posla koja se obavlja (to su na primer kurirski poslovi, poslovi u hitnim službama, komunalni poslovi, ili poslovi održavanja infrastrukture); u tom smislu se pojmovi „rad na daljinu“ i „terenski rad“ u istraživanju upotrebljavaju kao sinonimi.

3. PRIVATNOST LICA I SPECIFIČNI ELEMENTI PRIVATNOSTI NA RADU

3.1. OPŠTI POJAM PRAVA NA PRIVATNOST LICA

Pravo na privatnost lica je međunarodno ljudsko pravo, priznato nizom međunarodnih instrumenata. Još je u Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima bilo naglašeno kao jedno od osnovnih prava svakog lica: „Niko se ne sme izložiti proizvoljnom mešanju u privatni život, porodicu, stan ili prepisku, niti napadima na čast i ugled. Svako ima pravo na zaštitu pred zakonom protiv ovakvog mešanja ili napada.“³⁰ Opšte je poznata klasična definicija privatnosti kao „pravo lica da bude ostavljen na miru“³¹. Kovačević pravilno daje na značaju savremenom nastavku ove definicije koji je uveo Jankaniš (Jankanish): da lice može da kontroliše informacije o sebi, odnosno da odredi vreme, način i obim u kome će druge upoznati sa tim informacijama.³²

Član 17. stav 1. Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima³³ ustanovljava obavezujuće osnovne standarde poštovanja ovog ljudskog prava, praktično prepisujući normativno rešenje iz

30 Član 12. Univerzalne deklaracije, usvojene posebnom rezolucijom Generalne skupštine Ujedinjenih nacija od 10. decembra 1948 godine.

31 S. D. Warren, L. D. Brandeis, „The Right to Privacy“, *Harvard Law Review*, No. 5/1890, str. 193-220.

32 Michele Jankanish, „Monitoring and surveillance in the workplace: Privacy issues in an international perspective“, *Conditions of work digest*, 1/1993, str. 9-10. Citirano prema: Ljubinka Kovačević, „Radni odnos i pravo na poštovanje privatnog života“, u: B. Šunderić, B. Lubarda, P. Jovanović (ur.), *Ostvarenje i zaštita socijalnih prava, zbornik radova sa Savetovanja pravnika*, Beograd, 2010, str. 169 (166-184).

33 Zakon o ratifikaciji Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, *Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori*, broj 7/71. Međunarodni pakt stupio je na snagu 1976. godine.

Univerzalne deklaracije: „Niko ne može biti predmet samovoljnih ili nezakonitih mešanja u njegov privatni život, u njegovu porodicu, u njegov stan ili njegovu prepisku, niti nezakonitih povreda nanesenih njegovoj časti ili njegovom ugledu.“ Stav 2. istog člana postavlja zadatak državama, koje moraju aktivno delovati kako bi zaštitile ovo pravo: „Svako lice ima pravo na zaštitu zakona protiv ovakvih mešanja ili povreda.“ Najpre bi trebalo ukazati na složenu prirodu ovog prava. Krstić i Marinković navode da pravo na privatnost predstavlja „zbirni naziv za zaštitu nekoliko na prvi pogled raznorodnih prava: prava na poštovanje privatnog života, prava na porodični život, nepovredivosti doma i prava na prepisku.“³⁴ Na ovim pozicijama izgrađen je međunarodnopravni okvir prava na privatnost. Opšti komentar Komiteta za ljudska prava broj 16 iz 1988. godine (u daljem tekstu: Opšti komentar 16) odnosi se na član 17. Međunarodnog pakta.³⁵ U relativno sažetom tekstu, akcenat je pre svega stavljen na obaveze država u skladu sa načelom zaštite prava na privatnost. Komitet je tom prilikom ukazao na nekoliko važnih aspekata, koji su od značaja i za ovu analizu:

- Članom 17. štiti se svako lice od proizvoljnog ili nezakonitog uplitanja u njegovu privatnost, porodicu, dom ili prepisku, kao i od nezakonitih napada na njegovu čast i ugled. Ovo pravo ne pretpostavlja pasivnu ulogu države, već je naprotiv zadatak države da osigura zaštitu prava na privatnost odgovarajućim zakonima, kao i da te zakone efikasno sprovodi. Takođe, upotrebljeni termini „proizvoljno“ i „nezakonito“ podrazumevaju da se ne može dopustiti nikakvo mešanje, osim u slučajevima predviđenim zakonom, ali je i u takvim situacijama potrebno da ograničenje prava na privatnost predviđeno zakonom treba da bude u skladu sa odredbama, ciljevima i ciljevima Međunarodnog pakta

34 Ivana Krstić, Tanasije Marinković, *Evropsko pravo ljudskih prava*, Beograd, 2016, str. 167. Videti slično: Saša Gajin, *op.cit.*, str. 57.

35 CCPR General Comment No. 16: Article 17 (Right to Privacy): *The Right to Respect of Privacy, Family, Home and Correspondence, and Protection of Honour and Reputation*. Adopted at the Thirty-second Session of the Human Rights Committee, on 8 April 1988.

- i da bi trebalo da bude razumno u datim okolnostima, odnosno minimalno da bi se postigla svrha takvog mešanja.
- Komitet je stao na stanovište da svaka država mora posebno definisati pojmove „porodica“ i „dom“, ali da se to mora učiniti u skladu sa prirodom prava na privatnost i svrhom postojanja ovog prava, tako da definicije ne mogu biti restriktivne.
 - „Usklađenost sa članom 17. zahteva da integritet i poverljivost korespondencije treba da bude zagarantovana *de jure* i *de facto*. Korespondencija treba da bude dostavljena primaocu bez presretanja i bez otvaranja ili čitanja na drugi način. Trebalo bi zabraniti nadzor, bilo elektronski ili na neki drugi način, presretanje telefonskih, telegrafskih i drugih oblika komunikacije, prisluškivanje i snimanje razgovora. Pretrage doma nekog lica treba da budu ograničene na potragu za potrebnim dokazima i ne bi trebalo dozvoliti da predstavljaju uznemiravanje. Što se tiče ličnog i telesnog pretresa, efikasne mere treba da obezbede da se takve pretrage obavljaju na način koji je u skladu sa dostojanstvom osobe koja se pretražuje. Osobe koje su podvrgnute telesnom pretresu od strane državnih zvaničnika ili medicinskog osoblja koje deluje na zahtev države, treba da pregledaju samo osobe istog pola.“³⁶
 - Konačno, Komitet se osvrnuo i na zaštitu podataka o ličnosti: „Prikupljanje i čuvanje ličnih podataka na računarima, bankama podataka i drugim uređajima, bilo od strane javnih vlasti ili privatnih lica ili organa, mora biti regulisano zakonom. Države moraju preduzeti efikasne mere kako bi se osiguralo da informacije koje se tiču privatnog života osobe ne dođu u ruke osoba koje nisu ovlašćene po zakonu da ih primaju, obrađuju i koriste, i nikada se ne koriste u svrhe koje nisu u skladu sa Paktom.“³⁷

U Evropskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda³⁸ (u daljem tekstu: EKLJP) pravo na privatnost regulisano je u

³⁶ *Ibid.*, para. 8.

³⁷ *Ibid.*, para. 10.

³⁸ Zakon o ratifikaciji Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, izmenjene u skladu sa Protokolom broj 11, protokola uz konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, Protokola broj 4 uz konvenciju za

okviru člana 8. „Pravo na poštovanje privatnog i porodičnog života“: „Svako ima pravo na poštovanje svog privatnog i porodičnog života, doma i prepiske. Javne vlasti neće se mešati u vršenje ovog prava sem ako to nije u skladu sa zakonom i neophodno u demokratskom društvu u interesu nacionalne bezbednosti, javne bezbednosti ili ekonomske dobrobiti zemlje, radi sprečavanja nereda ili kriminala, zaštite zdravlja ili morala, ili radi zaštite prava i sloboda drugih.” Vodič Evropskog suda za ljudska prava kroz član 8. EKLJP³⁹ približava standarde koji su nastali u zaštiti prava na privatnost lica kroz sudsku praksu ESLJP, navodeći da je opšta tendencija da se pojmovi privatnog i porodičnog života, prava i prepiske široko tumače, često prepliću i istovremeno državama stvaraju i negativne obaveze (ustručavanje od ugrožavanja i kršenja) i pozitivne obaveze (aktivna zaštita od ugrožavanja i kršenja drugih).⁴⁰

zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda kojim se obezbeđuju izvesna prava i slobode koji nisu uključeni u konvenciju i prvi protokol uz nju, Protokola broj 6 uz konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda o ukidanju smrtno kazne, Protokola broj 7 uz konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, Protokola broj 12 uz konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i Protokola broj 13 uz konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda o ukidanju smrtno kazne u svim okolnostima, *Službeni list SCG - Međunarodni ugovori*, br. 9/2003, 5/2005 i 7/2005 - ispr. i *Službeni glasnik RS - Međunarodni ugovori*, br. 12/2010 i 10/2015.

39 European Court of Human Rights, *Guide on Article 8 of the European Convention on Human Rights – Right to respect for private and family life, home and correspondence*, Updated on 31 August 2024.

40 *Ibid.*, str. 8-9. Ćorić ukazuje na to da se pozitivne obaveze države dalje dele na izričite i prećutne, kao i na proceduralne i materijalnopravne. (Vesna Ćorić, *Naknada štete pred evropskim nadnacionalnim sudovima*, Institut za uporedno pravo, Beograd, 2017. str. 83). Ona dalje ukazuje da u načelu preovlađuju tzv. „prećutne“ pozitivne obaveze, koje su nastale kao plod tumačenja odredbi Evropske konvencije o ljudskim pravima (na primer, obaveza sprovođenja delotvorne istrage), dok su izričite pozitivne obaveze izričito propisane tekstom ove konvencije (kao što je to slučaj sa pravičnom i javnom raspravom u razumnom roku pred nezavisnim i nepristrasnim sudom iz člana 6. Evropske konvencije). U određenim situacijama, podsećaju Ćorić i Knežević Bojović (Vesna Ćorić, Ana Knežević Bojović, „Indirect approach to accountability of corporate entities through the lens of the case-law of the European Court of Human rights“, *Strani pravni život*, br. 4/2018, str. 28, doi: 10.5937/spz0-20339), Evropska konvencija o ljudskim pravima može se tumačiti tako da nameće pozitivne obaveze ne samo državama članicama, već i privatnim subjektima, kao što su privredni subjekti.

Izuzetne situacije u kojima je moguće prekršiti pravo na privatnost moraju biti detaljno uređene zakonom, a sama svrha takvog kršenja mora biti usmerena ka postizanju legitimnog cilja, odnosno takvim postupanjem se mora štititi neko drugo opšte dobro navedeno u stavu 1. člana 8. EKLJP.⁴¹ Iz konteksta je jasno da je poštovanje prava na privatnost postavljeno kao nedvosmisleno pravilo, dok se zadiranje u privatnost može smatrati legalnim i legitimnim samo u izuzetnim slučajevima. Ovo važi kako za državu i njene organe i institucije, tako i za privatna (pravna i fizička) lica.

Ustavom Republike Srbije⁴² pravo na privatnost nije regulisano kao jedinstveno pravo, već kroz uspostavljanje nepovredivosti stana (član 40.), tajnosti pisama i drugih sredstava opštenja (član 41.) i zaštitu podataka o ličnosti (član 42.). Zanimljivo je da Ustav ne sadrži odredbu o zaštiti privatnog i porodičnog života. Posredno se ova zaštita može izvesti iz članova 23. i 25. Ustava, koji se odnose na dostojanstvo i slobodan razvoj ličnosti, odnosno na nepovredivost fizičkog i psihičkog integriteta. Ipak, sasvim je jasno da ovo nije najoptimalnije rešenje i da bi ovaj nedostatak trebalo otkloniti kako bi se Ustav usaglasio sa međunarodnim standardima uživanja prava na privatnost.

Zakonski okvir prava na privatnost u opštem smislu određen je pre svega kroz njegovu krivičnopravnu zaštitu. Tako Krivični zakonik⁴³ sadrži niz krivičnih dela koja su usmerena ka zaštiti prava na privatnost: „Narušavanje nepovredivosti stana“ (član 139.), „Protivzakonito pretresanje“ (član 140.), „Povreda tajnosti pisma i drugih pošiljki“ (član 142.), „Neovlašćeno prisluškivanje i snimanje“ (član 143.), „Neovlašćeno fotografisanje“ (član 144.), „Neovlašćeno objavljivanje i prikazivanje tuđeg spisa, portreta i snimka“ (član 145.), „Neovlašćeno prikupljanje ličnih podataka“ (član 146.). Očigledno je da su sva ona usmerena na

41 European Court of Human Rights, *Guide on Article 8 of the European Convention on Human Rights – Right to respect for private and family life, home and correspondence*, Updated on 31 August 2024, str. 13-14.

42 Ustav Republike Srbije, *Službeni glasnik RS*, br. 98/2006 i 115/2021.

43 Krivični zakonik, *Službeni glasnik RS*, br. 85/2005, 88/2005 - ispr., 107/2005 - ispr., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016, 35/2019 i 94/2024.

sankcionisanje povrede određenih aspekata privatnosti lica. Takođe, Zakon o zaštiti podataka o ličnosti⁴⁴ reguliše ovu specifičnu dimenziju očuvanja privatnosti lica, u skladu sa pomenutim članom 42. Ustava.

Izvesno je dakle da je pravo na privatnost ličnosti kompleksno pravo koje se ispoljava kroz više specifičnih prava, odnosno oblika zaštite raznovrsnih aspekata života svakog pojedinca. Zaštićeni su privatnost u opštem smislu, privatnost doma, prepiske, ličnih podataka. Na javnim mestima značajno opada stepen zaštite u odnosu na neke aspekte privatnosti, i to je sasvim jasno jer nije racionalno očekivati drugačije. Ali je pitanje da li su javna mesta i ona na kojima lica vrše svoje radne zadatke – odnosno, da li postoji drugačiji tretman lica kada je reč o zaštiti privatnosti, kada se ono pojavljuje u ulozi radnika.

3.2. POJAM PRIVATNOSTI LICA NA RADU

Privatnost na radu podrazumeva očekivani nivo zadržavanja kontrole nad privatnim informacijama za koje radnik ne želi da budu dostupne poslodavcu, kao i stanje privatnosti koje se svodi da to da se radnik ne oseća uhođeno ili progonjeno u radnom prostoru.⁴⁵ Iako se mogu ustanoviti jasne granice privatnosti koje poslodavac ne može preći ni u jednom slučaju, činjenica je da je privatnost subjektivan osećaj i da će se pojedini radnici osećati neprijatno i kada poslodavac primenjuje samo nužni minimum sredstava nadzora, kao i da će postojati radnici kojima neće smetati i oni sistemi nadzora koji su daleko invazivniji kada je reč o ugrožavanju privatnosti radnika u radnom prostoru.

Može se konstatovati da iz međunarodnih standarda jasno proističe šta nije dozvoljeno poslodavcu u vezi ograničenja privatnosti,

44 Zakon o zaštiti podataka o ličnosti, *Službeni glasnik RS*, br. 87/2018.

45 Ova definicija donekle prati i prilagođava se podeli privatnosti na koju ukazuju Bave, Teo i Dalal (Bhave, Teo, Dalal). Videti: Devasheesh P. Bhave, Laurel H. Teo, Reeshad S. Dalal, „Privacy at work: A review and a research agenda for a contested terrain“, *Journal of Management*, vol. 46, 1/2020, str. 127-164, https://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb_research/6423.

pre nego što postoji jasan skup alata koje je poslodavac vlastan da upotrebi. U zavisnosti od vrste poslova koji se obavljaju, kao i od drugih okolnosti koje su od značaja za poslodavčevu procenu korišćenja mogućnosti prikupljanja podataka, nadzora i drugih oblika umanjenja privatnosti zarad zaštite poslovnih interesa i očuvanja bezbednosti procesa rada, konkretne mere se mogu drastično razlikovati. Na primer, u redovnim okolnostima će se teško moći argumentovati da je svakodnevno skeniranje tela radnika opravdano. Na poslovima koji po svojoj prirodi zahtevaju visoki stepen bezbednosti, ovo će biti redovna procedura u cilju bezbednosti i zaštite poverljivih podataka. Ako je osećaj radnika subjektivan i ne može samim tim u najvećem broju slučajeva biti merilo legalnosti i legitimnosti upotrebljenih mera kojima se privatnost na radu sužava, procena poslodavca koje će mere ovog tipa upotrebiti u savremenom radnom pravu uglavnom je zasnovana na objektivnim i merljivim kriterijumima. Polje njegove procene naravno uvek postoji, ali je značajno suženo nizom ograničenja koja su nametnuta upravo povodom zaštite privatnosti radnika i svih ostalih lica koja borave u radnom prostoru poslodavca.

Privatnost se logično proteže na sve aspekte života radnika, na radu i van rada. Izvan radnog vremena i radnog prostora, poslodavac će po pravilu imati minimalan uticaj na privatnost radnika. Teško će dokazati da svoje interese mora braniti uplivom u privatnost radnika, čak i kada ih može materijalizovati, odnosno pokazati da postoji neka posredna pretnja njegovom poslovanju. Tako je u jednom od prvih slučajeva u kojima je sud stao na stranu radnika u odbrani privatnosti u Sjedinjenim Američkim Državama, daleke 1979. godine poslodavac otpustio radnicu koja je bila u emotivnoj vezi sa radnikom konkurent-ske kompanije. Iako je radnica bila otvorena povodom postojanja veze i objasnila da ne postoji potencijalni konflikt interesa, poslodavac je insistirao na raskidu veze a kada se to nije dogodilo otpustio je radnicu. Sud je zaključio da poslodavac nije mogao na ovakav način da se meša u privatan život radnice i da se konflikt interesa, odnosno neka konkretna štetna posledica po poslodavca, mogla (i morala) dokazati na

drugi način.⁴⁶ Subjektivna procena poslodavca da će izvesna okolnost u privatnom životu potencijalno uticati na njegove interese nije dakle smatrana dovoljnom da bi se izvršio invazivni upad u privatnost radnika, odnosno dovoljnom da radnik trpi posledice po svoj radnopravni status kod poslodavca.

Bernštajn (Bernstein) ukazuje da privatnost na radu ima više složenih komponenti koje deluju istovremeno na radnika kao jedinku, i da je privatnost kombinacija sledećih okolnosti: „Osoba doživljava savršenu privatnost kada niko nema informacije o njoj (tajnost), niko ne obraća pažnju na nju (anonimnost), i niko nema fizički pristup njoj (samoća).“⁴⁷ Jasno je, prema ovoj autorki, da je poslodavac na poziciji moći i da na taj način može uticati i na one komponente privatnosti koje neće biti na prvom mestu kada razmišljamo o pravima radnika, kao što je oblačenje. Bernštajn navodi razmišljanje Fisk (Fisk) koja ukazuje na to da je odeća deo naše ličnosti i da je većini ljudi važno kako izgleda. Odevanje na radu međutim može nametnuti poslodavac – ono je povezano i sa pravom na dostojanstvo ličnosti, kao i sa pravom na privatnost: „kodeksi oblačenja mogu da se odnose na „moć koliko i na diskriminaciju“, kad god „poslodavac oseti da je ovlašćen da artikulise i sprovodi“ takve kodekse bez osećaja potrebe da navede razloge za njih“.⁴⁸ Zbog toga postoje jasna razgraničenja nužnog delovanja poslodavca od onog koje predstavlja puku demonstraciju subordinacije – u domenu dostojanstva na radu i očuvanja privatnosti, moraju postojati objektivni kriterijumi za ograničenje ovih prava radnika od strane poslodavca.

Na međunarodnom nivou nije posvećena velika pažnja pravu na privatnost na radu. Ovaj segment se u najvećem broju slučajeva derivira iz pravila kojima se reguliše pravo na privatnost na opštem nivou.

46 Douglas E. Ray, Calvin William Sharpe, Robert N. Strassfeld, *Understanding Labor Law*, New York, 1999, str. 62-63.

47 Anita Bernstein, „What We Talk About When We Talk About Workplace Privacy“, *Louisiana Law Review*, vol. 66/2005-2006, str. 926 (923-943).

48 Catherine L. Fisk, „Privacy, Power, and Humiliation at Work: ReExamining Appearance Regulations as an Invasion of Privacy“, *Louisiana Law Review*, vol. 66/2005-2006, str. 1111-1112. Navedeno prema: Bernštajn, *op.cit.*, str. 931.

Moguće je u skladu sa time navesti nekoliko značajnih međunarodnih instrumenata koji su relevantni i za privatnost na radu, pre svega iz aspekta zaštite podataka o ličnosti radnika i kandidata za zapošljavanje.

Najvažniji propis na evropskom nivou je Opšta uredba o zaštiti podataka Evropske unije⁴⁹, poznata po svojoj engleskoj skraćenici GDPR, koja je nastala kao odgovor na činjenicu da se podaci o ličnosti u savremenom digitalnom svetu sa neverovatnom lakoćom i brzinom mogu prikupiti i zloupotребiti.⁵⁰ Ovaj propis na tragu je prethodnih direktiva Evropske unije koje je zamenio, kao i još uvek važeće Direktive o privatnosti i elektronskim komunikacijama⁵¹, kojom se u članu 88. reguliše obrada podataka u kontekstu zapošljavanja, na radu i u vezi sa radom, a u cilju zaštite ljudskog dostojanstva, legitimnih interesa i osnovnih prava. Direktivom se u prvi plan ističe važnost regulisanja prikupljanja, obrade i upotrebe podataka, prenos ličnih podataka kroz povezane poslodavce, kao i praćenje radnika na radnom mestu. U odnosu na obradu podataka o ličnosti u skladu sa GDPR u domenu rada, kao posebno korisno se ističe Mišljenje 2/2017⁵² o obradi podataka u vezi sa radom Radne grupe za zaštitu pojedinaca u pogledu obrade podataka o ličnosti.⁵³

49 Directive 2002/58/EC of the European Parliament and of the Council of 12 July 2002 concerning the processing of personal data and the protection of privacy in the electronic communications sector (Directive on privacy and electronic communications) (OJ L 201, 31.7.2002, p. 37).

50 Andrej Diligenski, Dragan Prlja, Dražen Cerović, *Pravo zaštite podataka GDPR*, Beograd, 2018, str. 7.

51 Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation) (OJ L 119, 4.5.2016, p. 1).

52 Opinion 2/2017 on data processing at work. Iako se radi o Mišljenju koje je usvojeno pre početka primene GDPR, ono je doneto nakon njenog usvajanja i u njemu se uzimaju u obzir odredbe GDPR.

53 Radi se o telu uspostavljenom na osnovu člana 29. Direktive o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom podataka o ličnosti i o slobodnom protoku takvih podataka (Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, OJ L 281). Naziv ovog tela u engleskoj verziji teksta direktive je „Working Party on the Protection of Individuals with regard to the Processing of Personal Data“, a prevod

U okviru iste oblasti pod okriljem Saveta Evrope doneta je Preporuka o obradi podataka o ličnosti u kontekstu rada.⁵⁴ Preporuka je iz 2015. godine, dakle izdata je neposredno pre nego što je usvojena GDPR, i nije pravno obavezujući dokument za države ali je relevantna smernica kada je reč o prikupljanju i obradi podataka pri zapošljavanju i na radu, odnosno u vezi sa radom. Zasnovana je na postulatu apsolutne zaštite prava na dostojanstvo ličnosti, prava na privatnost i zaštite podataka o ličnosti, a podaci koji se prikupljaju moraju biti relevantni i na najmanji mogući način zadirati u privatnost kandidata za posao ili radnika. Posebno, u delu 2 Preporuke se naglašava da poslodavac treba da se u najvećoj mogućoj meri uzdrži od ograničavanja prava radnika na privatan život, što uključuje i monitoring svih elektronskih komunikacija radnika.

Zaštitom podataka o ličnosti bavili su se i autori Priručnika za zaštitu ličnih podataka radnika koji je Međunarodna organizacija rada izdala 1997. godine.⁵⁵ Iako je u svetlu tehnološkog razvoja ovaj dokument delimično zastareo, u njemu se ponavljaju, između ostalog, i neki od opštih principa zaštite podataka o ličnosti radnika koji su kasnije afirmisani u nizu drugih dokumenata, kao što su: upotreba podataka vrši se isključivo u svrhe u koje su prikupljeni; nužno je izbegavanje

je dat u skladu sa prevodom koji daje višejezična terminološka baza Evronim (<http://prevodjenje.mei.gov.rs/evronim/>).

54 Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment (Adopted by the Committee of Ministers on 1 April 2015, at the 1224th meeting of the Ministers' Deputies). Savet Evrope je među prvim organizacijama koje su prepoznale potrebu da regulišu ovu oblast i naglase osnovne međunarodne standarde, pa je tako prva Preporuka o zaštiti podataka o ličnosti koji se prikupljaju u svrhu zapošljavanja i rada doneta još 1989. godine (Recommendation No. R (89) 2 of the Committee of Ministers to member states on the protection of personal data used for employment purposes, Adopted by the Committee of Ministers on 18 January 1989 at the 423rd meeting of the Ministers' Deputies). Ova Preporuka nije posebno razmatrana u istraživanju, pre svega zbog činjenice da ne obuhvata mnoga značajna pitanja koja u vreme njenog usvajanja nisu bila aktuelna, kao i da je faktički zamenjena Preporukom iz 2015. godine.

55 International Labour Office, *Protection of workers' personal data*, Geneva, 1997.

automatske obrade podataka bez ljudskog učešća; efektivnost rada ne može se ocenjivati isključivo putem podataka koji su prikupljeni elektronskim nadzorom radnika; radnici se moraju unapred obavestiti o tome na koji način se prikupljaju podaci, u koje svrhe i koji će podaci biti prikupljeni; radnici se ne mogu odreći prava na privatnost; osim u izuzetnim slučajevima dozvoljenim zakonom, kada je to relevantno za odlučivanje poslodavca, zabranjeno je prikupljanje podataka koji se odnose na seksualni život radnika, njegova politička, religijska ili druga uverenja, kao i na prethodne krivične osude.

Konačno, kada je reč o Međunarodnoj organizaciji rada i Konvencija broj 181 o privatnim agencijama za zapošljavanje⁵⁶, kao i prateća Preporuka broj 188 uz ovu Konvenciju⁵⁷, sadrže pravila koja se odnose na prikupljanje, obradu, primenu i čuvanje podataka o ličnosti koje ove agencije prikupe o postupcima zapošljavanja.

Pored toga, ESLJP je u svojoj dosadašnjoj praksi više puta ukazivao na činjenicu da pravo na privatnost nije ograničeno na svet van rada, već se legitimno može primeniti i na radni prostor.⁵⁸ Reman (Rehman) navodi da se pojam „doma“ posmatra u širem smislu, tako da u određenim situacijama može pokriti osim privatnog i poslovnog prostor lica.⁵⁹ U Vodiču za član 8. EKLJP se tako navodi niz slučajeva u kojima je poslodavac prekršio pravo na privatni život i privatnost prepiske radnika koja se odvijala putem poslovnih računara. Takođe, ESLJP se izjasnio o standardu „razumnog očekivanja privatnosti“ na radu, koji ostaje neraskidivi deo prava na privatnost ličnosti iako može biti (značajno) umanjen okolnostima rada, odnosno uređenjem procesa rada kod konkretnog poslodavca. Od izuzetne važnosti je međutim

56 Zakon o potvrđivanju Konvencije Međunarodne organizacije rada broj 181 o privatnim agencijama za zapošljavanje, *Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori*, br. 2/2013.

57 R188 - Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188).

58 Obično se kao osnovna odluka ESLJP u pogledu razmatranja ovog pitanja navodi presuda u predmetu *Nimic protiv Nemačke* iz 1992. godine (*Niemietz v. Germany*, predstavka broj 13710/88, presuda od 16. decembra 1992. godine). U tom slučaju radilo se poslovnim prostorijama u kojima je podnosilac predstave radio, a bile su spojene sa prostorijama u kojima je podnosilac živio.

59 Javaid Rehman, *International Human Rights Law*, Edinburgh, 2003, str. 150.

činjenica da je radnik upoznat sa granicama koje su postavljene (kao i da su te granice isključivo u funkciji procesa rada i bezbednosti na radu). U tom smislu na primer ESLJP nije našao da je prekršen član 8. EKLJP u situaciji kada je poslodavac u odsustvu zaposlenog pretraživao njegov poslovni računar i došao, pored ostalih informacija, do sadržine privatne prepiske.⁶⁰ Suprotno tome, ESLJP je našao u većem broju slučajeva da je došlo do povrede prava na privatnost kada su poslodavci prikriveno snimali svoje zaposlene, čak i kada su oni radili u radnom prostoru koji se može smatrati javnim (trgovci u prodavnicima).⁶¹ O ovim, kao i o mnogim drugim aspektima i tumačenjima člana 8. EKLJP biće više reči u narednom delu analize.

Kako navodi Kovačević, zaštita specifičnog aspekta privatnosti na radu nema dugu tradiciju u uporednom pravu i tek u poslednjih nekoliko decenija joj je posvećena veća pažnja.⁶² Kada je reč o unutrašnjem pravnom okviru Republike Srbije relevantan je pre svega ZoR, koji sadrži više odredaba koje se odnose na privatnost zaposlenog. Opštom odredbom se u članu 12. stavu 1. garantuju prava zaposlenih, između ostalog i zaštita ličnog integriteta i dostojanstva ličnosti. Potom, članom 83. uređena je zaštita ličnih podataka zaposlenog. Zaposleni ima pravo uvida u dokumente koji sadrže lične podatke koji se čuvaju kod poslodavca i pravo da zahteva brisanje podataka koji nisu od neposrednog značaja za poslove koje obavlja, kao i ispravljanje netačnih podataka. Lični podaci koji se odnose na zaposlenog ne mogu da budu dostupni trećem licu, osim u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom ili ako je to potrebno radi dokazivanja prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radom. Lične podatke zaposlenih može da prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim licima samo zaposleni ovlašćen od strane direktora. Kada je reč o drugim okolnostima i podacima koji pripadaju sferi privatnog života zaposlenog, poslodavcu je zabranjeno da postavlja pitanja na razgovoru za posao koja nisu usmerena ka utvrđivanju znanja, radnog iskustva i kompetencija kandidata

60 *Libert protiv Francuske*, pritužba broj 588/13, presuda od 22. februara 2018. godine. Navedeno prema: ESLJP (2024), str. 35.

61 *Ibidem*.

62 Ljubinka Kovačević (2010), *op.cit.*, str. 167.

za posao. Među nedozvoljenim pitanjima su i ona koja se odnose na bračni i porodični status i planove za formiranje porodice. Poslodavac ne može da uslovljava zapošljavanje testom trudnoće, osim ako je to u interesu zaposlene (ako bi poslovi na kojima bi se zaposlila bili opasni za trudnicu i mogli da ugroze njen život i zdravlje, odnosno život i zdravlje deteta).⁶³ Poslodavac će radi ostvarivanja različitih prava zaposlenog u toku trajanja radnog odnosa potencijalno prikupljati najrazličitije osetljive podatke, kao što su podaci o zdravstvenom stanju zaposlenog (na primer, u slučaju privremene sprečenosti za rad ili delimičnog gubitka radne sposobnosti) pa čak i podaci o zdravstvenom stanju članova porodice zaposlenog (na primer, u slučaju ostvarivanja prava na posebno odsustvo sa rada radi posebne nege deteta ili druge osobe, ili provere socijalnih kriterijuma za utvrđivanje viška zaposlenih). Ove podatke će prikupljati i obrađivati isključivo u skladu sa ZoR ali i Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti.

Zakon o zaštiti podataka o ličnosti sadrži nekoliko odredaba koje se mogu posmatrati pre svega iz ugla privatnosti na radu. Tako se na osnovu člana 17. stava 2. tačke 8) može govoriti o legalnosti obrade posebnih vrsta podataka o ličnosti koje su povezane sa radnicima, odnosno procesom rada, kada je obrada neophodna u svrhu preventivne medicine ili medicine rada, radi procene radne sposobnosti zaposlenih. Prema stavu 1. istog člana, podaci o članstvu u sindikatima takođe se smatraju posebnom vrstom podataka. Na osnovu člana 56. svaki poslodavac koji je rukovalac ili obrađivač podataka o ličnosti, može ili mora (u zavisnosti od delatnosti) imati lice zaduženo za zaštitu podataka o ličnosti. Članom 91. ovog zakona, kojim je uređena obrada u oblasti rada i zapošljavanja, određeno je da se na obradu ovih podataka (dakle podataka o radnicima koje prikuplja poslodavac) primenjuju odredbe ZoR, i Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, kao i kolektivni ugovori. Ovi propisi i akti moraju međutim biti usklađeni sa Zakon o zaštiti podataka o ličnosti. Tako, ako sadrže odredbe o zaštiti podataka o ličnosti, moraju se propisati i posebne mere zaštite dostojanstva ličnosti, legitimnih interesa i osnovnih prava

63 Član 26. stavovi 2. i 3. ZoR.

lica na koje se podaci odnose, posebno u odnosu na transparentnost obrade, razmenu podataka o ličnosti unutar multinacionalne kompanije, odnosno grupe privrednih subjekata, kao i sistem nadzora u radnom prostoru. Trebalo bi napomenuti da se u Republici Srbiji kada je reč o evidencijama u oblasti rada, koristi zastareli Zakon o evidencijama u oblasti rada⁶⁴ koji ne prepoznaje zaštitu podataka o ličnosti, niti je usklađen sa Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti. Zaštita podataka o ličnosti biće detaljnije obrađena u narednim delovima analize.

Trebalo bi primetiti da radno zakonodavstvo Republike Srbije ne sadrži potpuno uređenje svih aspekata ostvarivanja i zaštite prava na privatnost na radu. Takođe, indikativno je da ZoR ima ograničenu primenu na zaposlena lica, dok se ostala radno angažovana lica ne štite njegovim odredbama. Ovakav odnos zakonodavca prema radno angažovanim licima van radnog odnosa nije u skladu sa univerzalnim karakterom ljudskog prava na rad, ali ni ljudskih prava na privatnost i dostojanstvo ličnosti, i po svojoj suštini je diskriminatoran jer radno angažovana lica ostavlja bez zaštite bez objektivnog razloga i racionalne argumentacije.⁶⁵ Radno angažovana lica će svakako uživati opštu zaštitu prava na privatnost, koja uključuje i zaštitu podataka o ličnosti, ali se na njih neće primenjivati specifična radnopravna rešenja. Istovremeno, poslodavci mogu doći u posed značajne količine podataka o zaposlenima koji se mogu smatrati privatnim podacima i čije se prikupljanje, posjedovanje i obrada ne može smatrati opravdanim procesom rada i zahtevima bezbednosti.

Poseban izazov privatnosti u prostoru u kojem se odvija rad predstavlja takozvana „refrakcija nadzora“⁶⁶, odnosno posledica da mere

64 Zakon o evidencijama u oblasti rada, *Službeni list SRJ*, br. 46/96 i *Službeni glasnik RS*, br. 101/2005 - dr. zakon i 36/2009 - dr. zakon.

65 O položaju radno angažovanih lica videti više u: Mario Reljanović, *Alternativno radno zakonodavstvo*, Beograd, 2019, str. 18-26. O neustavnosti normiranja rada van radnog odnosa videti: Mario Reljanović, „Pravo na rad u Ustavu Republike Srbije“, u: Oliver Nikolić, Vladimir Čolović (ur.), *Constitutio Lex superior: sećanje na profesora Pavla Nikolića*, Beograd, 2021, str. 262-265 (253-268).

66 Videti: Karen Levy, Solon Barocas, „Refractive Surveillance: Monitoring Customers to Manage Workers“, *International Journal of Communication*, 12(2018), str. 1166-1188.

nadzora koje se primene u cilju posmatranja procesa rada mogu uticati i na treća lica – po pravilu korisnike usluga koji se pojavljuju u prostori-rijama poslodavca, ali to mogu biti i drugi (ne)voljni učesnici – budu-ći da se i njihovi podaci prikupljaju i obrađuju od strane poslodavca. Na primer, u prodavnici u kojoj poslodavac sumnja na potkradanje od strane radnika, vršenje nadzora koji je usmeren na kasu može se sma-trati legalnim i legitimnim načinom zaštite interesa. Ali ako je takav nadzor tajan, može se lako doći u situaciju da svi korisnici, kupci koji plaćaju na nadziranoj kasi, ne znaju da su predmet nadziranja – ova-kav razvoj situacije može potencijalno dovesti do ozbiljnih problema u pogledu legalnosti primenjenih mera.

Na osnovu prethodne kratke analize, može se zaključiti da je pojam privatnosti na radu neraskidivo povezan za opštim pojmom privat-nosti, kao i da privatnost u svetu rada zadržava sve opisane dimen-zije ovog kompleksnog prava. Iako je regulativa relativno siromašna i pre svega fokusirana na zaštitu podataka o ličnosti, privatnost rad-nika sadrži mnogo drugih aspekata koji će biti detaljnije istraženi u narednim delovima analize. Efikasan i organizovan proces rada nužno podrazumeva hijerarhijske odnose, kako između radnika i poslodavca, tako i u samoj strukturi radnika. Zbog toga se često govori o „nesra-zmeri (asimetriji) moći“⁶⁷ između poslodavca i radnika, kao i odnosu subordinacije koji podrazumeva da poslodavac (odnosno lice kojem poslodavac poveri određena ovlašćenja) može davati radne zadatke i nadzirati njihovo izvršavanje. Poslodavac je vlasnik sredstava za rad, uređuje radni prostor i propisuje ne samo postupanje u procesu rada nego i širu disciplinu na radu, odnosno ponašanje radnika u radnom prostoru. Neke tehnologije koje poslodavac može upotrebiti za nad-zor radnika, usmerene su isključivo ka smanjenju rizika i kvalitetni-jem uređenju bezbednosti na radu.⁶⁸ Upotreba nekih drugih će imati

67 Gianclaudio Malgieri, *op.cit.*, str. 71.

68 Videti: Vishal Patel, Austin Chesmore, Christopher M. Legner, Santosh Pan-dey, „Trends in Workplace Wearable Technologies and Connected-Worker Solutions for Next-Generation Occupational Safety, Health, and Produ-ctivity“, *Advanced Intelligence Systems*, 4/2022, str. 1-30, DOI: 10.1002/aisy.202100099

za cilj da se radnik navede da se pridržava radne discipline, odnosno da se posredno utiče na njegovu produktivnost i ponašanje na radu.⁶⁹ Radnik je sa druge strane zaštićen dvostruko. Najpre, postoji radno-pravni okvir kojim je definisano njegovo postupanje: prava, obaveze i odgovornosti koje postoje kao opšte norme ali su u svakom pojedinačnom slučaju specifično povezane sa njegovim zanimanjem, radnim okruženjem i radnim zadacima. Drugo, postoji opšti pravni okvir u kojem se radnik tretira, ne samo kao radnik (to je po pravilu prepušteno radnopravnim propisima) već i kao građanin, ljudska jedinka, subjekat određenih prava i obaveza koja uživa i ostvaruje nezavisno od situacije u kojoj se nalazi, odnosno društvene uloge koju realizuje u konkretnom trenutku. U takvoj postavci stvari, pravo na privatnost definitivno jeste jedno od onih koja su normirana opštim pravnim pravilima, nezavisno od rada. Radnopravni segment privatnosti je samo odraz osnovnih načela o uživanju prava na privatnost, nužna korekcija u skladu sa posebnim okolnostima u kojima se ovo pravo realizuje.

Ono što je izvesno jeste da se u percepciji prava na privatnost radnika mora primeniti doktrina „razumnog očekivanja privatnosti“ od strane radnika. Privatnost dakle ne može biti identična kao kada je reč o boravku lica u privatnim prostorijama, njegovom domu. Odnos subordinacije između poslodavca i radnika svakako podrazumeva ovlašćenje poslodavca da proces rada uredi u skladu sa svojim potrebama, a pre svega u smislu obezbeđivanja bezbednog radnog prostora i efikasnog odvijanja procesa rada. Trebalo bi imati u vidu i da je savremena tehnologija toliko napredovala da je poslodavcu u odnosu na praćenje procesa i kvaliteta rada po pravilu na raspolaganju više od jednog tehničkog rešenja. Koji će sistem nadzora primeniti zavisi od poslodavca,

69 Navodi se primer građevinskih radnika, koji se prate pomoću bluetooth uređaja u realnom vremenu, kako bi se utvrdilo njihovo kretanje. Ova tehnika je usmerna ka otkrivanju slabe logističke organizovanosti, odnosno postojanja „praznog hoda“ u organizaciji rada. Videti: Danny Murguia, Alonso Urbina, Jianyu Zhao, Kwadwo Oti-Sarpong, Olli Seppänen, Xavier Brioso, „A case study on the implementation of location tracking technologies for productivity monitoring: understanding workers' acceptance and sociotechnical implications“, *Frontiers in Built Environment*, 9/2024, str. 1-17, doi: 10.3389/fbuil.2023.1336280

ali to ne bi uvek morao da bude slučaj. U ne tako davnoj prošlosti, postojao je kao svojevrsan predlog standarda postupanja poslodavca⁷⁰, da se o svakoj meri nadzora zaposleni ne samo blagovremeno informišu, već i da učestvuju u njenom kreiranju – kroz popunjavanje upitnika, fokus grupe i slične oblike participacije u kojima bi izrazili svoje mišljenje o tome koliko bi određene mere uticale na proces rada, a koliko na subjektivni osećaj nelagode kod zaposlenih. Ove informacije bile bi dobrodošle poslodavcu jer bi mogao da primeni optimalni sistem nadzora u nekoj vrsti konsenzusa sa zaposlenima, tako da nadzor ostvari svrhu a da se pri tome u paleti potencijalnih sredstava koriste ona koja sami zaposleni smatraju najmanje invazivnim. Iako logična, ne čini se da je ova ideja zaživela, mada se povremeno vraća kroz modele „proračuna“ granica privatnosti radnika.⁷¹ Usled toga, nije neuobičajeno da radnici smatraju da su uslovi rada kod poslodavca nezadovoljavajući upravo zbog činjenice da se primenjuju previše invazivne tehnike posmatranja procesa rada⁷², a u psihološkim studijama se pored pozitivnih ističu i značajni negativni efekti primene nadzora.⁷³ Džeske (Jeske) identifikuje dva ishoda koja poslodavac može da postigne praćenjem radnika. Prvi je da se razvije suštinski odnos nepoverenja. Radnici doživljavaju nadzor kao nedostatak poverenja u njihov rad, lojalnost, stručnost i marljivost. Zbog toga nadzor postiže efekte koji su suprotni od očekivanih – produktivnost pada a stvorene

70 Neville Meyers, „Employee Privacy in the Electronic Workplace: Current Issues for IT Professionals“, *14th Australasian Conference on Information Systems*, Pert, Australija, 26-28. novembar 2003. godine, str. 6.

71 Evgenia Princi, Nicole C. Krämer, „Acceptance of Smart Electronic Monitoring at Work as a Result of a Privacy Calculus Decision“, *Informatics*, 6.2019, str. 1-19, doi:10.3390/informatics6030040

72 Videti: Nancy H. Brinson, Bahareh Amini, Laura L. Lemon, Claudia Bawole, „Electronic Performance Monitoring: The Role of Reactance, Trust, and Privacy Concerns in Predicting Job Satisfaction in the Post-Pandemic Workplace“, *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 18(5)/2024, <https://doi.org/10.5817/CP2024-5-10>

73 Videti: Thomas Kalischko, René Riedl, „Electronic Performance Monitoring in the Digital Workplace: Conceptualization, Review of Effects and Moderators, and Future Research Opportunities“, *Frontiers in Psychology*, 12/2021, str. 1-15, doi: 10.3389/fpsyg.2021.633031

tenzije dovode do sukoba radnika sa poslodavcem. Drugi ishod je dijametralno suprotan. Poslodavac poziva radnike da učestvuju u kreiranju mera nadzora, objašnjava im svrhu njegovog uvođenja i kroz ceo proces prolaze zajedno. Radnicima su rezultati nadzora trenutno dostupni, tako da u svakom trenutku mogu da koriguju svoj rad u skladu sa onim što pokazuju informacije koje su na ovaj način dobili.⁷⁴ Jasno je da je u ovim primerima osnovna razlika u pristupu poslodavca uvođenju mera nadzora: dok se u prvom slučaju poslodavac oslanja na odnos subordinacije, u drugom stvara kooperativnu radnu sredinu. Na osnovu istraživanja koje je sprovedeno u Danskoj, došlo se do zaključka da radnici koji su konsultovani u vezi rezultata koje je poslodavac prikupio o njihovoj efikasnosti i produktivnosti, u daleko manje slučajeva razvijaju negativne međuljudske odnose sa svojim nadređenima.⁷⁵

U odnosu na privatnost lica, javlja se još jedan potencijalno sukobljeni legitiman interes poslodavca – interes da se zaštiti od neovlašćenog objavljivanja poslovnih informacija, od nelojalne konkurencije, da zaštiti poslovnu tajnu. Potrebno je dakle naći ravnotežu u ovlašćenjima poslodavca da modifikuje razumna očekivanja privatnosti radnika u procesu rada a da se pri tome ne zadire u esencijalno ljudsko pravo na privatnost, koje opstaje i u radnom prostoru bez obzira na vrstu zanimanja i objektivne mere kojima poslodavac mora pribеći da bi zaštitio svoje interese.

74 Deborah Jeske, „Remote workers’ experiences with electronic monitoring during Covid-19: Implications and recommendations“, *International Journal of Workplace Health Management*, vol. 15, 3/2022, str. 395-396 (393–409), <https://doi.org/10.1108/IJWHM-02-2021-0042>

75 Veronica Sbalzer, Sudarshan Shetty Gayatri, Kathrin Kirchner, „Balancing Trust and Surveillance in Hybrid Work: Insights from a Pilot Study on Workplace Monitoring“, u: N. Obermeyer, A. Bencsik (ur.), *Proceedings of the 25th European Conference on Knowledge Management, ECKM 2024*, str. 747 (745-752), DOI: 10.34190/eckm.25.1.2902

4. ASPEKTI OSTVARIVANJA PRAVA NA PRIVATNOST NA RADU

4.1. OPŠTE OBAVEZE POSLODAVACA

Pravo na privatnost zaposlenog podrazumeva kako pasivno, tako i aktivno ponašanje na strani poslodavca. Kada je reč o pasivnim merama, odnosno uzdržavanju od ugrožavanja prava na privatnost, određeni aspekti privatnosti zaposlenog su apsolutno izvan domašaja ovlašćenja poslodavca, tako da poslodavac ne sme preduzeti bilo kakve mere u smeru njihovih otkrivanja. Oni su izuzeti iz dometa odnosa subordinacije, čak i kada se može smatrati da posredno utiču na način izvršavanja radnih obaveza, odnosno učešće u procesu rada zaposlenog. To je na primer slučaj sa medicinskim podacima o zaposlenom koji je privremeno sprečen za rad – poslodavac će sprečenost konstatovati, ali se neće upuštati u dalje ispitivanje zašto i kako je došlo do privremene sprečenosti. Ako sumnja u prevarne radnje zaposlenog stoje mu na raspolaganju drugi pravni mehanizmi kojima može da zaštiti svoje interese, ali mu podaci o zdravstvenom stanju neće nijednog trenutka biti dostupni. Isto se može reći na primer za seksualnu orijentaciju kao lično svojstvo radnika, koja nijednog trenutka neće biti relevantna za proces rada i samim tim poslodavac neće moći da tvrdi da ima određeni interes da dođe do takvog podatka. Slično je i sa uzdržavanjem od video nadzora radnog prostora u prostorijama koje se moraju smatrati privatnim, kao što su toaleti ili svlačionice. Sa druge strane, jasno je da poslodavac kroz aktivno delovanje mora obezbediti uslove za određenu privatnost zaposlenog na radu. Pravni standard „očekivane privatnosti na radu“ nije precizno utemeljen, što je normalno imajući u vidu da će zavisi od konkretne profesije, organizacije rada, kao i niza drugih objektivnih i subjektivnih okolnosti u

svakom pojedinačnom slučaju. Međutim, očuvanje određenog stepena privatnosti je svakako uvek imperativ za poslodavca, a neki aspekti te privatnosti spadaju i u druge dimenzije organizacije bezbednog i zdravog radnog prostora. Tako se na primer mora očekivati da poslodavac ima obezbeđene toalete za radnike, ili da može da garantuje bezbednost njihovih ličnih stvari u radnom prostoru.

Obaveze poslodavaca će dakle biti raznovrsne, u skladu sa prirodom poslova koji se obavljaju i načinom procesa rada. Ono što bi bila nesumnjiva zajednička karakteristika kada je reč o opštim obavezama jesu pomenuti standardi transparentnosti i objektivne opravdanosti preduzimanja bilo kakvih radnji koje ugrožavaju privatnost radnika. U skladu sa time, poslodavci moraju obavestiti zaposlene o svim aspektima privatnosti (ili odsustva privatnosti) u radnom prostoru, uključujući i situacije kada se rad obavlja na daljinu ili kod kuće zaposlenog. Takođe, invazivne mere koje poslodavac primenjuje se moraju svesti na minimum, odnosno moraju se koristiti najmanje invazivna sredstva, metode i taktike, i mora postojati racionalna i objektivna potreba za primenom svake pojedinačne mere kojom se umanjuje privatnost na radu. Ne može se na primer postojanje video nadzora pravdati bezbednošću procesa rada, a potom video nadzor ugraditi i u one delove radnog prostora u kojima se proces rada ne odvija, ili je jasno da ne postoji bilo kakva povezanost između uvedenih mera i bezbednosti na radu. Danilović povodom toga pravilno ističe: „S obzirom na razvijenu bazu međunarodnih dokumenata koji garantuju ljudska prava, praktično razvijanje standarda razumno očekivane privatnosti značilo bi davanje odgovora na pitanja: - da li je zaposleni informisan o mogućem ograničenju privatnosti u konkretnom slučaju; i - da li je poslodavac ograničenja postavio u skladu sa postojećim propisima, limitirano, proporcionalno i u vezi sa poslom?“⁷⁶ Na ovaj spisak bi trebalo dodati i obavezu upoznavanja radnika da je za sprovođenje nekih specifičnih mera potreban i njegov izričit pristanak, koji se ne može uvek smatrati unapred datim kroz potpisivanje ugovora o radu (ili drugog ugovora o

76 Jelena Danilović, „Pravo na privatnost zaposlenih“, *Anali Pravnog fakulteta u Beogradu*, godina LXV, 2/2017, str. 178 (162-182).

radnom angažovanju). Ovo je na primer slučaj sa prikupljanjem, obradom i korišćenjem podataka o ličnosti.

U Preporuci o obradi podataka o ličnosti u kontekstu rada, navedeno je da poslodavac ima obavezu informisanja radnika o svim informacionim sistemima i tehnologijama koje omogućavaju praćenje njihovih aktivnosti; omogućiti radnicima uvid u prikupljene informacije, kao i pravo na brisanje, ispravku ili dopunu, odnosno objasniti zašto nije moguće omogućiti ta prava u konkretnom slučaju; informiše radnike o načinu čuvanja informacije i vremenskom periodu u kojem će informacija biti čuvana, kao i o načinu (i svrsi) obrade prikupljenih podataka; konsultuje predstavnike zaposlenih o planiranju preduzetih mera, a tamo gde preduzimanje mera zadire u privatnost radnika, traži odobrenje predstavnika radnika kao preduslov njihove primene; konsultuje nacionalni organ za obradu podataka o ličnosti u vezi sa planiranim ili preduzetim merama.⁷⁷ Poslodavac dakle nije uvek u potpunosti slobodan da odluke koje se odnose na sužavanje polja prava na privatnost na radu uredi samostalno – to će svakako moći da učini u skladu sa postojećim pravnim režimom, ali se kao dobra praksa navodi i redovno konsultovanje predstavnika radnika, kao i mogućnost da predstavnici radnika zaustave određene mere poslodavca ako smatraju da nisu primerene (racionalne, objektivno potrebne i proporcionalne svrsi koja se želi postići). Iako je Preporuka pisana sa isključivim fokusom na zaštitu podataka o ličnosti radnika, njeni principi mogu se lako primeniti i na druge situacije u kojima poslodavac vrši upliv u privatnost radnika u radnom prostoru. Takođe, ukazivanje na potrebu konsultacije sa konkretnim organima, službama ili institucijama koje će biti nadležne za konkretne okolnosti, predstavlja odraz ne samo dobre prakse već i razvijene poslodavačke kulture upravljanja procesom rada. Tako se na primer u Republici Srbiji povodom nekih mera mogu osim Poverenika za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti, konsultovati i Inspektorat za rad, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Zaštitnik građana, kao i druge nadležne institucije.

⁷⁷ Preporuka o obradi podataka o ličnosti u kontekstu rada, *op.cit.*, član 21.

4.2. PRAVO NA PRIVATNOST KANDIDATA ZA ZAPOSŁJAVANJE

Odnos radnika i poslodavca ne započinje zaključenjem ugovora o radu ili drugog ugovora o radnom angažovanju već mnogo ranije, oglašavanjem slobodnih poslova i prijavljivanjem radnika – kandidata, na oglas poslodavca. Zbog toga se i između kandidata za zaposlenje i potencijalnog poslodavca stvaraju određena prava i obaveze. Poslodavac za početak ne sme diskriminisati kandidata, što podrazumeva i takozvanu prethodnu diskriminaciju kada se cela jedna populacija sprečava da konkuriše za poslove, na osnovu nekog ličnog svojstva koje nije od značaja za obavljanje tih poslova (klasični primeri su poslovi koji su oglašeni samo za muškarce ili samo za žene, poslovi za koje ne mogu da konkurišu mlađe ili starije osobe, pripadnici nekih nacionalnosti, i slično).⁷⁸

Osim što je zabranjena prethodna diskriminacija, pre samog konkurisanja za posao, zabranjena je i diskriminacija u postupku selekcije. Poslodavac koji je nameren da diskriminiše, po pravilu će se najpre truditi da sazna što više detalja iz privatnog života radnika, odnosno da proveri da li kandidat za posao poseduje jedno ili više ličnih svojstava koje će poslodavca stimulirati da radnika primi na posao, odbije da ga zaposli, ili mu ponudi nepovoljnije uslove rada nego ostalim radnicima. U toj tački se antidiskriminaciono pravo preklapa sa zaštitom privatnosti kandidata za posao. Iako je u interesu poslodavca da upozna kandidata za posao što bolje, nije dozvoljeno da u postupku selekcije kandidata prelazi granice koje razdvajaju privatni život od profesionalnog. Kao što će biti naznačeno u daljem tekstu, zahvaljujući izuzetnom broju podataka koje lica sama ostavljaju na društvenim mrežama, a koji su dostupni svakome, sve je teže ostvariti ideal da poslodavac bez predrasuda odlučuje o kandidatu samo na osnovu profesionalne biografije, prethodnih rezultata rada, i pokazanih radnih veština u postupku selekcije.

⁷⁸ Videti: Paul Post, Rikki Holtmaat, „A False Start: Discrimination in Job Advertisements“, *European Gender Equality Law Review*, 2/2014, str. 12-22.

Zaštita privatnosti izražava se kroz niz ograničenja u odnosu na potencijalno postupanje poslodavca. Tako prema ZoR: „Poslodavac ne može od kandidata da zahteva podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos.“⁷⁹ Zaštićena je i trudnica koja konkuriše za posao. Iako je u određenim aspektima podatak o trudnoći potreban da bi se radnica zaštitila i ostvarila određena specifična prava,⁸⁰ trudnoća se smatra delom privatnog, intimnog života žene i ona ne mora ovaj podatak da podeli sa potencijalnim poslodavcem u toku postupka izbora i zapošljavanja. Kao što je već napomenuto, poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i deteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa. Dalje, prema Zakonu o rodnoj ravnopravnosti: „Poslodavac u javnom i privatnom sektoru i organ javne vlasti dužan je da, bez obzira na pol, rod i porodični status, licima koja traže zaposlenje obezbedi jednake mogućnosti u vezi sa zasnivanjem radnog odnosa, drugog vida radnog angažovanja, odnosno obavljanja određenog posla, u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad kod poslodavca, odnosno organa javne vlasti.“⁸¹ Zakon o zabrani diskriminacije sadrži opštu zabranu diskriminisanja lica prilikom zasnivanja radnog odnosa ili radnog angažovanja.⁸²

Poslodavac se takođe tokom postupka zapošljavanja susreće sa raznim podacima o ličnosti koje je prikupio u svrhu izbora najkvalitetnijeg kandidata. „Kandidati za posao po pravilu podnose dokumentaciju koja sadrži njihove podatke – od datuma rođenja, preko različitih drugih evidencija o završenom formalnom obrazovanju,

79 Zakon o radu, čl. 26. st. 2.

80 Videti detaljnije: Jovana Rajić Ćalić, „Posebna zaštita žene za vreme trudnoće, porodijskog odsustva i odsustva radi nege deteta u Srbiji i uporednom pravu“, *Radno i socijalno pravo*, 1/2019 (XXIII), str. 337-354.

81 Član 29. stav 1. Zakona o rodnoj ravnopravnosti (*Službeni glasnik RS*, br. 52/2021).

82 Član 16. stav 1. Zakona o zabrani diskriminacije (*Službeni glasnik RS*, br. 22/2009, 52/2021).

pa sve do podataka o zdravstvenom stanju kandidata, ukoliko su oni relevantni za poslove na koje je konkurisao. ... U zavisnosti od toga kojoj grupi pripada kandidat za posao, poslodavac će morati da prikupi i obradi različite podatke, uključujući i one koji spadaju u posebne podatke o ličnosti – na primer, podatke o zdravstvenoj sposobnosti maloletnog lica da obavlja posao za koji je konkurisao, ili podatke o preostaloj radnoj sposobnosti osobe sa invaliditetom. Za sve podatke o ličnosti za koje ne postoji direktan i nedvosmislen zakonski osnov obrade, poslodavac mora dobiti saglasnost zaposlenog.⁸³ Kandidat je dužan da, prilikom zasnivanja radnog odnosa, poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos, utvrđenih pravilnikom (član 26. stav 1. ZoR) i ta obaveza je nesumnjiva. Postoje ipak ograničenja koja se odnose na stepen ulaženja u privatnost lica kroz prikupljanje podataka o ličnosti, odnosno korišćenje najmanje invazivnih metoda da bi se postigla svrha prikupljanja podataka, kao i prikupljanje samo onog minimuma podataka o ličnosti koji je neophodan u konkretnim okolnostima.

Poslodavac je dakle dužan da ispuni nekoliko obaveza prilikom zapošljavanja, koje su u direktnoj vezi sa očuvanjem privatnosti lica koja konkurišu za posao:

- da posebne uslove za obavljanje poslova za koje je oglasio potražnju za izvršiocima kreira u skladu sa realnim potrebama posla, tako da ne sadrže potencijalno diskriminatorne uslove, odnosno da ne dovode do toga da se kandidati za posao izjašnjavaju o detaljima svog privatnog života koji nisu u vezi sa prirodom poslova za koje konkurišu;
- da se prilikom sprovođenja konkursnog postupka uzdrže od postavljanja pitanja ili traženja dokumentacije koja nije povezana sa prirodom poslova koje će radnik obavljati;
- da prikupljene podatke o ličnosti kandidata za zaposlenje obrađuje i koristi u skladu sa zakonom;

83 Mario Reljanović, „Zaštita podataka o ličnosti u radnom odnosu“, u: Stefan Andonović, Dragan Prlja, Andrej Diligenski (ur.), *Zaštita podataka o ličnosti u Srbiji*, Beograd, 2020, str. 63 i 70 (61-92).

- da se prilikom odlučivanja za kandidata kojeg će zaposliti rukovode isključivo profesionalnim i relevantnim kriterijumima, bez obzira na to da li su u postupku zapošljavanja saznali i podatke o kandidatu koji nisu povezani sa poslovima koje će obavljati.

Međutim, Kovač-Orlandić se pita da li je uopšte realno pretpostaviti da će postojati pouzdan način zaštititi privatnost kandidata za posao u onoj fazi upoznavanja u kojoj poslodavac želi da sakupi što više podataka o njemu? Ona se referiše na činjenicu da je ugovor o radu lične prirode (*intuitu personae*) i da su lični kvaliteti zaposlenog ti koji su presudni da bi poslodavac dobio odgovor na pitanje može li ući u radni odnos sa nekim licem, ili ne.⁸⁴ Iako je sve navedeno nesumnjivo, zaštita privatnosti ne predstavlja branu poslodavcu da sazna o kandidatu za posao sve ono što je *relevantno za obavljanje poslova za koje namerava da ga angažuje*. Sve ono što nije relevantno, ne može biti predmet interesovanja poslodavca. Ipak, nedoumica nije bez osnova, naročito kada se ima u vidu praksa ponašanja poslodavaca. Poslodavci naime često ne prave jasnu razliku između profesionalnih i ljudskih (karakternih) kvaliteta neke osobe, smatrajući da su vlasni da zadirući u privatni život kandidata, procene ne samo njegove stručne sposobnosti, već i kompletan karakter. Nekoliko primera negativne prakse ukazuje na to da poslodavci nisu uvek skloni razdvajanju podataka iz privatnog života kandidata koji ne bi smeli biti relevantni, od onih kojima kandidati na primer pokazuju svoje obrazovanje, radno iskustvo, profesionalne veštine. Nekada je prikupljanje ovih podataka usmereno na utvrđivanje opšteg karaktera lica, za koje mnogi poslodavci često ističu da je relevantan bez obzira na to koja je vrsta poslova u pitanju. Nekada je ono pre svega posledica neukosti poslodavca, odnosno paušalnog tumačenja propisa koje po pravilu rezultira uvođenjem loše prakse i preširokom tumačenju njihovih ovlašćenja.

Tako poslodavci često traže podatke od kandidata za posao koje ne samo što ne bi smeli da prikupljaju, već postoji i zakonska zabrana da ih poseduju i koriste. Poverenik za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti utvrdio je da je obavezno podnošenje jedinstvenog

84 Kovač-Orlandić (2018), str. 90.

matičnog broja (JMBG) kandidata prilikom prijavljivanja na konkurs kod poslodavca nedozvoljeno, odnosno da ne postoji svrsishodnost obrade ovog podatka u početnoj fazi konkurisanja za posao.⁸⁵

Dalje, još su u vodiču Međunarodne organizacije rada iz 1997. godine navedeni podaci koje poslodavac nikada ne treba da prikuplja: o seksualnom životu (seksualnoj orijentaciji), religijskim, političkim i drugim ubeđenjima, kao i o krivičnim osudama lica.⁸⁶ Većina ovih ličnih svojstava je stekla status irelevantnog podatka za zapošljavanje, odnosno podatka koje poslodavac ne bi smeo da traži ni u jednoj situaciji. Ovo međutim nije slučaj sa podacima o krivičnim osudama, posebno ne u Republici Srbiji. Zabeleženi su slučajevi u kojima se podatak o prethodnoj osuđivanosti lica tražio prilikom konkurisanja za posao, iako pravne posledice osude mogu biti predviđene samo zakonom i poslodavac nema autonomno pravo da ih određuje u odnosu na pravni status kandidata za zaposlenje.⁸⁷ Poslodavci međutim to relativno često čine tražeći dokaz o neosuđivanosti, i to suprotno izričitom zakonskom ograničenju iz člana 102. Krivičnog zakonika (stavovi 2. i 3.) kojim su regulisani sadržaj i davanje podataka iz kaznene evidencije: „(2) Podaci iz kaznene evidencije mogu se dati samo sudu, javnom tužiocu i policiji u vezi sa krivičnim postupkom koji se vodi protiv lica koje je ranije bilo osuđeno, organu za izvršenje krivičnih sankcija i organu koji učestvuje u postupku davanja amnestije, pomilovanja, rehabilitacije ili odlučivanja o prestanku pravnih posledica osude, kao i organima starateljstva, kad je to potrebno za vršenje poslova iz njihove nadležnosti. Podaci iz kaznene evidencije mogu se dati i drugim državnim organima koji su nadležni za otkrivanje i sprečavanje izvršenja krivičnih dela, kada je to posebnim zakonom propisano. Podaci iz kaznene evidencije mogu se, na obrazložen zahtev, dati i državnom organu, preduzeću, drugoj organizaciji ili preduzetniku, ako još traju pravne posledice osude ili mere bezbednosti i ako za to postoji opravdani interes zasnovan na zakonu.“

85 Mišljenje broj 011-00-01205/2015-05 od 1. 10. 2015. godine.

86 International Labour Office, *Protection of workers' personal data*, Geneva, 1997, str. 4.

87 Ljubinka Kovačević, „Osuđivanost radnika kao smetnja za zasnivanje radnog odnosa“, *Radno i socijalno pravo*, 1/2023 (XXVII), str. 100-101 (87-114).

Iz navedenih normi jasno sledi da se neosuđivanost kao poseban uslov za zapošljavanje može propisati samo ako je tako nešto propisano zakonom. Pojedini zakoni u posebnim režimima radnog odnosa sadrže relevantne odredbe o tome – izvan tih specifičnih profesija nije dozvoljeno tražiti podatke iz kaznene evidencije.⁸⁸ Takođe, stavovima 4 – 6.

88 Uglavnom se radi o propisima kojima se uređuje zasnivanje radnog odnosa u javnom sektoru, ili uslovi za obavljanje delatnosti koja je od javnog interesa ili u odnosu na koju postoji jasan javni interes da na njima ne bude angažovano lice koje prethodno nije bilo osuđivano uopšte ili, nije bilo osuđivano za određena krivična dela. Na primer, članovima 137. i 138. Zakona o policiji (Službeni glasnik RS, br. 6/2016, 24/2018, 87/2018) propisano je da je jedan od uslova za zasnivanje radnog odnosa u policiji nepostojanje bezbednosnih smetnji za obavljanje policijskih poslova, a ta smetnja, između ostalog, postoji ako se bezbednosnom proverom utvrdi da se protiv lica vodi krivični postupak za krivična dela koja se gone po službenoj dužnosti, da je lice osuđivano zbog krivičnog dela za koje se goni po službenoj dužnosti, i/ili da 3) je lice osuđivano na kaznu zatvora u trajanju od najmanje šest meseci. Članom 39. Zakona o vojsci (Službeni glasnik RS, br. 116/2007, 88/2009, 101/2010, 10/2015, 88/2015 – odluka Ustavnog suda, 36/2018, 94/2019, 74/2021 – odluka Ustavnog suda) kao jedan od opštih uslova za prijem u profesionalnu vojnu službu jeste da lice nije osuđivano na kaznu zatvora od najmanje šest meseci. Zakonom o državnim službenicima (Službeni glasnik RS, br. 79/2005, 81/2005, 83/2005, 64/2007, 67/2007, 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020, 142/2022, 13/2025 – odluka Ustavnog suda i 19/2025), kao jedan od uslova za zaposlenje u članu 45. propisano je i to da lice nije osuđivano na kaznu zatvora od najmanje šest meseci. Članom 139. Zakona o osnovama sistema vaspitanja i obrazovanja (Službeni glasnik RS, br. 88/2017, 27/2018 - dr. zakon, 10/2019, 27/2018 - dr. zakon, 6/2020, 129/2021, 92/2023 i 19/2025) takođe su propisani uslovi za prijem u radni odnos koji podrazumevaju da lice nije osuđivano pravnosnažnom presudom za krivično delo za koje je izrečena безусловna kazna zatvora u trajanju od najmanje tri meseca, kao i za jedan broj konkretnih krivičnih dela: nasilje u porodici, oduzimanje maloletnog lica, zapuštanje i zlostavljanje maloletnog lica ili rodoskrvnuće, za krivična dela primanje ili davanje mita; za krivična dela iz grupe krivičnih dela protiv polne slobode, protiv pravnog saobraćaja i protiv čovečnosti i drugih dobara zaštićenih međunarodnim pravom, bez obzira na izrečenu krivičnu sankciju, i za koje nije, u skladu sa zakonom, utvrđeno diskriminatorsko ponašanje. Jedan od uslova za sticanje licence zdravstvenog radnika, bez obzira na to da li će se on zaposliti u javnom ili privatnom sektoru, jeste da pravnosnažnom sudskom odlukom nije osuđen za umišljajno krivično delo na kaznu zatvora od jedne godine ili težu kaznu, niti na kaznu zatvora za krivično delo protiv zdravlja ljudi, odnosno da mu pravnosnažnom sudskom odlukom nije izrečena mera bezbednosti u skladu sa Krivičnim zakonikom, i

citiranog člana Krivičnog zakonika jasno se daju dodatne ograničenja u pogledu dostupnosti ovih podataka: „Niko nema prava da traži od građanina da podnosi dokaz o svojoj osuđivanosti ili neosuđivanosti. Građanima se, na njihov zahtev, mogu davati podaci o njihovoj osuđivanosti ili neosuđivanosti. Podaci o brisanju osudi ne mogu se nikom dati.“ Dakle, iako su svakom licu dostupni podaci iz njegove kaznene evidencije, niko od tog lica ne može zahtevati da takve podatke dostavlja potencijalnom ili aktuelnom poslodavcu.⁸⁹ Zakon o zaštiti podataka o ličnosti sadrži odredbe koje potkrepljuju ovakav pristup: „Obrada podataka o ličnosti koji se odnose na krivične presude, kažnjiva dela i mere bezbednosti, može se vršiti na osnovu člana 12. stav 1. ovog zakona (odredbe koje se odnose na zakonitost obrade, *prim. aut.*) samo pod nadzorom nadležnog organa ili, ako je obrada dopuštena zakonom, uz primenu odgovarajućih posebnih mera zaštite prava i sloboda lica na

to: obavezno psihijatrijsko lečenje i čuvanje u zdravstvenoj ustanovi, obavezno psihijatrijsko lečenje na slobodi, obavezno lečenje narkomana, obavezno lečenje alkoholičara, odnosno zabrana vršenja poziva, delatnosti i dužnosti zbog koje ne može obavljati zdravstvenu delatnost (član 180, stav 2, tačka 4) Zakona o zdravstvenoj zaštiti, *Službeni glasnik RS*, br. 25/2019, 92/2023 (Autentično tumačenje). Slično tome, kazne zatvora u određenom trajanju i za određena dela predstavljaju bezbednosnu smetnju za izdavanje licence za obavljanje detektivske delatnosti (član 3. Zakona o detektivskoj delatnosti, *Službeni glasnik RS*, br. 104/2013, 87/2018).

- 89 Suprotno tvrdi M. Kovač – Orlandić, praveći razliku između dve situacije, kada je i poslodavac vlastan da zatraži ove podatke od kandidata za posao, ako proceni da su relevantni za zapošljavanje: „Treba, međutim, razlikovati dvije situacije u vezi sa prikupljanjem podataka o ranijoj osuđivanosti: onu u kojoj poslodavac, samoinicijativno, od kandidata za zasnivanje radnog odnosa zahtijeva dostavljanje podataka o kriminalnoj prošlosti, i onu u kojoj je sam zakonodavac predvidio pribavljanje ovih podataka, kako bi se utvrdilo da li, u konkretnom slučaju, postoji smetnja za zasnivanje radnog odnosa. U prvom slučaju, poslodavac primjenom načela relevantnosti, srazmjernosti i transparentnosti utvrđuje neophodnost prikupljanja podataka o ranijoj osuđivanosti, odnosno neophodnost zalaženja u privatnost kandidata za zaposlenje, dok je u drugom slučaju obaveza prikupljanja ovih podataka unaprijed propisana zakonom.“ (M. Kovač-Orlandić (2018), str. 115). Sa ovakvim stavom se ne možemo složiti, budući da je direktno suprotan ograničenjima iz krivičnog zakonodavstva, što je izričito potvrdio i Poverenik za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti u citiranom Mišljenju br. 07-00-173/2022-02 od 27. 6. 2022. godine.

koje se podaci odnose. Jedinstvena evidencija o krivičnim presudama vodi se isključivo od strane i pod nadzorom nadležnog organa.”⁹⁰

Tasić i Obradović navode nekoliko primera u kojima su poslodavci daleko izašli van okvira svojih ovlašćenja, prilikom prikupljanja podataka o kandidatima za zapošljavanje, a koji su rešavani pred PZPL. „U postupku koji je pokrenula M. ž. p. d, protiv privrednog društva M. s. g. iz B (del. br. 07-00-606/2013-01 od 17. 12. 2013. godine), utvrđeno je da upitnik za zaposlenje koji se nalazio na internet sajtu ovog preduzeća sadrži nedozvoljena pitanja, i to: a) bračno stanje (deca, planovi, inostranstvo), b) nacionalnost, c) da li verujete u boga, verska pripadnost (krsna slava), d) stranačka pripadnost e) da li ste osuđivani. Poverenik je našao da je poslodavac navedenim pitanjima učinio akt diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja, između ostalog i na osnovu osuđivanosti, jer traženi podaci nikako ne predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, imajući u vidu prirodu i osobenost posla i delatnost koju obavlja ovo privredno društvo. Isto mišljenje Poverenik je doneo i tri godine kasnije, u postupku M.Ž.P.N. iz B. protiv privrednog društva „K.“ d.o.o. N. (del. br. 07-00-134/2016-02 od 21.4.2016. godine). Naposljetku, Poverenik je u mišljenju datom povodom pritužbe A.A. protiv B.B. (del. br. 07-00-173/2022-02 od 27. 6. 2022. godine) potvrdio da postoje slučajevi u kojima je dozvoljeno pribaviti informaciju o osuđivanosti kandidata za zaposlenje, ali samo kada je taj uslov pripisan zakonom, i, ponovo, ne od samog kandidata, nego iz zvanične kaznene evidencije, a sve u skladu sa čl. 102, st. 4. Krivičnog zakonika (prema kome niko nema pravo da traži od građana dokaz o njihovoj (ne)osuđivanosti.”⁹¹

Međutim, posebnu pretnju po privatnost lica predstavljaju takozvani „fantomski poslovi“ (engl. „phantom jobs“, „ghost jobs“). Reč je

90 Član 19. Zakona o zaštiti podataka o ličnosti. Videti i: Mišljenja Poverenika za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti, br. 011-00-00240/2015-05 od 15.04. 2015. godine i 072-03-893/2017-05 od 13.03. 2017. godine.

91 Anđelija Tasić, Goran Obradović, „(Ne)osuđivanost kao diskriminatorski uslov za zasnivanje radnog odnosa“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, broj 100, godina LXII (2023), str. 148-149 (143-158), doi: 10.5937/zrpf-nf0-48239

o poslovima koji u realnosti ne postoje, ili postoje ali su izvršio-
ci već zaposleni. Poslodavac može primeniti ovu praksu iz puno razlo-
ga, ali je indikativno da ona nije u skladu sa etičkim standardima,
a može doći i do kršenja većeg broja propisa. I pored toga, ovakvo
oglašavanje je u poslednjim godinama uzelo maha.⁹² Osim što stvara
iskrivljenu sliku o stanju na tržištu rada, takva praksa poslodavaca
može voditi i do ugrožavanja prava na privatnost kandidata za posao.
Ako je oglašavanje nepostojećeg posla osnov prikupljanja podataka
o kandidatu zaposlenje, a poslodavac je apsolutno svestan tokom
celog postupka da proces konkurisanja neće dovesti do zaposlenja,
jasno je da je osnov koji se koristi – prevaran. Karakteristične su
dve situacije. U prvoj poslodavac nema nikakvu nameru da u kon-
kretnom trenutku nekoga zaposli, ali oglašava (navodne) poslove u
cilju da dođe do podataka o potencijalno kvalitetnim izvršiocima,
ako mu nekada zatrebaju. Na nivou pojedinačnog posla to možda
neće predstavljati neku naročito lošu praksu, ali je zabeleženo da je
sve veći udeo „fantomskih poslova“ u ukupnom oglašavanju. Masov-
no oglašavanje nepostojećih poslova stvara veliku bazu informacija
o potencijalnim brzim zamenama za postojeće zaposlene (što može
dovesti do ugrožavanja prava tih zaposlenih, odnosno može predsta-
vljati izvesnu pretnju zaposlenima kako su lako zamenjivi, i dodatno
produbiti neravnotežu moći u radnom odnosu). Ova baza međutim
može predstavljati i značajan izvor informacija o tome pod kojim
uslovima bi kandidati za posao mogli da prihvate određene poslove,
odnosno da li postoji mogućnost da poslodavac na ovaj način dođe do
budućih zaposlenih koji će zameniti postojeće zaposlene, ali radeći
pod manje povoljnim uslovima rada (odnosno, tako da budu jeftiniji
za poslodavca). Druga situacija je zapravo samo razvijena prethod-
na ideja. Poslodavac u ovoj situaciji oglašava poslove koji ne postoje
ali kada naiđe na „pogodne“ kandidate za zaposlenje nudi im druge
poslove (najčešće pod izgovorom da su poslovi za koje su konkuri-
sali već popunjeni). Drugi poslovi su suštinski bliski onima koji su

92 Ben Kessler, *1 of every 5 job postings is actually fake, study says*, <https://qz.com/one-in-five-job-postings-is-fake-ghost-jobs-1851738201>.

originalno ponuđeni, ali podrazumevaju lošije uslove rada i manju zaradu. Zašto bi poslodavac uradio tako nešto? Pre svega zbog činjenice da će se među kandidatima za posao naći oni koji su konkurisali za više pozicije ali iz razgovora sa njima je jasno da će prihvatiti i lošije uslove rada (najčešće zbog toga što se nalaze u finansijskoj iznudici). U takvoj situaciji poslodavac zloupotrebljava podatke koje je dobio u postupku konkurisanja kandidata i njihovim ukrštanjem (takozvanim „profilisanjem“, o kojem će biti reči kasnije u analizi) može doći do toga da nekim kandidatima može ponuditi lošije poslove sa velikom verovatnoćom da će ih oni prihvatiti. To će na primer biti slučaj kada poslodavac saznaje da je kandidatkinja za posao nezaposlena samohrana majka, ili kada se kandidat za posao nedavno preselio iz ruralnih krajeva u potrazi za poslom. Odlučujući momenti u tom slučaju nisu obrazovanje, iskustvo, ili druge profesionalne karakteristike kandidata, već poslodavac „prilagođava“ uslove rada (i vrstu poslova) onom minimumu za koji smatra da će kandidat prihvatiti, jer nema puno izbora. Ovakva praksa je naravno diskriminatorna ali je izuzetno teško dokaziva, najpre zbog činjenice da poslodavci zaista mogu kroz izmene opštih akata koji se odnose na organizaciju i sistematizaciju poslova zaista jednokratno stvoriti pojedine poslove, koje će nakon što izvrše regrutaciju za druge poslove, podjednako lako ukinuti – često upravo pod izgovorom da nisu pronašli odgovarajuće izvršiocyte i da su u skladu sa time drugačije organizovali proces rada. Poslodavci će u ovim situacijama doći u posed podataka o ličnosti koji nisu od značaja za zapošljavanje. I ne samo to, već će ih i zloupotrebili. Ovo je jasnije kršenje propisa⁹³, ali je opet pitanje da li će kandidat za posao (koji nije svestan prevarne prakse poslodavca) uopšte smatrati da je neko njegovo pravo povređeno – ili će, krajnje ironično, biti zahvalan poslodavcu koji ga je primio na posao iako (iz nekog razloga koji mu je predložen u postupku konkurisanja) nije mogao da obavlja poslove za koje je konkurisao (a koji realno nikada nisu ni postojali).

93 Videti: Kayla Bushey, Saz Kanthasamy, *Ghost jobs: The phantom hiring trend with data privacy implications*, <https://iapp.org/news/a/ghost-jobs-the-phantom-hiring-trend-with-startling-data-privacy-implications>.

Konačno, trebalo bi napomenuti da postoje kategorije radnika koje su u posebno ranjivom položaju kada je reč o procesu zapošljavanja. To su strani radnici, koji se angažuju u Republici Srbiji prema posebnim propisima, Zakonu o strancima⁹⁴ i Zakonu o zapošljavanju stranaca⁹⁵. Iako oni, u skladu sa članom 4. Zakona o zapošljavanju stranaca, nakon zapošljavanja imaju jednaka prava, obaveze i odgovornosti kao domaći radnici, tokom postupka zapošljavanja mogu biti izloženi dodatnim izazovima. Ovo se najpre odnosi na prikupljanje podataka o njihovom materijalnom/finansijskom stanju, koje se često dovodi u vezu sa takozvanim „vrbovanjem“ stranih radnika što ih čini potencijalnim žrtvama trgovine ljudima. U odnosu na domaće radnike kod kojih se pojedina pitanja obično ne postavljaju, strani radnici će dolaziti iz drugačijih kulturoloških i verskih sredina, pri tome nedovoljno upoznati sa pravnim sistemom države u kojoj se zapošljavaju, što će ih čini podložnim većem zadiranju u privatnost nego što je to dozvoljeno. Ovo se posebno odnosi na praksu da pojedini poslodavci oduzimaju lične i putne isprave stranim radnicima, navodno zbog činjenice da oni sami ne mogu brinuti o njima, ili zbog navodnog rizika da će iskoristiti boravak u Srbiji da bi nastavili kretanje ka tržištu rada neke od država-članica Evropske unije. Osim što je oduzimanje isprava dodatni indikator trgovine ljudima, ono predstavlja neproporcionalan način da poslodavac zaštiti svoje interese.⁹⁶

U Mišljenju 2/2017 o obradi podataka u vezi sa radom⁹⁷ kao i u Preporuci o obradi podataka o ličnosti u kontekstu rada⁹⁸ ističe se da je poslodavac dužan da podatke koje je prikupio o kandidatu za posao obriše čim postane jasno da neće učiniti ponudu za zapošljavanje kandidati ili da je kandidat nije prihvatio. Ukoliko poslodavac

94 Zakon o strancima, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2018, 31/2019 i 62/2023.

95 Zakon o zapošljavanju stranaca, *Službeni glasnik RS*, br. 128/2014, 113/2017, 50/2018, 31/2019 i 62/2023.

96 Više na primer listu indikatora na sajtu Vlade Republike Srbije, koju je pripremila Kancelarija Ujedinjenih nacija za pitanja droge i kriminala: https://www.media.srbija.gov.rs/medsrp/dokumenti/02.Indikatori+_UNODC.pdf

97 Strana 11.

98 Član 13, stav 2.

želi da zadrži podatke o kandidatu kako bi eventualno kasnije uputio ponudu za zapošljavanje kandidatu ili ponovo razmotrio mogućnost njegovog zapošljavanja o tome je dužan da kandidata obavesti, kako bi on imao mogućnost da se usprotivi takvoj obradi.

4.3. OBRADA PODATAKA O LIČNOSTI

4.3.1. *Zaštita podataka o ličnosti radnika*

Kako Vang (Wang) ističe, zaštita podataka o ličnosti radnika iz njihovog ugla podrazumeva zaštitu ličnog dostojanstva.⁹⁹ Zaštita podataka o ličnosti radnika se sa druge strane ne može celovito sagledati bez temeljnijeg razumevanja opšteg režima zaštite podataka o ličnosti, koje je neraskidivo vezano sa pravom na privatnost, odnosno pravom na poštovanje privatnog života. U tom pogledu, Gasmi i Prlja¹⁰⁰ pravilno ukazuju da je u pogledu prava na poštovanje privatnog života država u specifičnom položaju – istovremeno se mora uzdržati od povrede prava na privatnost i štititi građane od ugrožavanja prava od strane nedržavnih subjekata, pojedinaca i organizacija. Pravo na zaštitu podataka o ličnosti, koje je u početku normativnog regulisanja imalo prevashodno za cilj zaštitu privatnosti, postepeno je preraslo u samostalno pravo u nadnacionalnom pravu i praksi nadnacionalnih sudova, ali i u nacionalnim pravnim sistemima.¹⁰¹ U tom kontekstu posebno je značajna praksa Evropskog suda za ljudska prava u tumačenju člana 8. Evropske konvencije o ljudskim pravima i osnovnim slobodama, kojom se jamči pravo na poštovanje

99 Yingying Wang, „Protection of Employees’ Personal Information under Workplace Surveillance“, *Beijing Law Review*, 13/2022, str. 352 (350-364), <https://doi.org/10.4236/blr.2022.132023>

100 Gordana Gasmi, Dragan Prlja, „Pravo na poštovanje privatnog života i pravo na zaštitu podataka o ličnosti“, u: Stefan Andonović, Dragan Prlja, Andrej Diligenski (ur.), *Zaštita podataka o ličnosti u Srbiji*, Beograd, 2020, str. 5-19.

101 Gloria González Fuster, *The Emergence of Personal Data Protection as a Fundamental Right of the EU*, Brisel, 2014, doi:10.1007/978-3-319-05023-2

privatnog i porodičnog života.¹⁰² U pravu Evropske unije, članom 8. Povelje o osnovnim pravima Evropske unije zaštita podataka o ličnosti garantovana je kao posebno pravo, odvojeno od prava na poštovanje privatnog i porodičnog života, koje se jamči članom 7. iste Povelje.¹⁰³ Kao posebno zanimljive mogu se izdvojiti i pomenute odredbe člana 42. Ustava Srbije kojim se garantuje zaštita podataka o ličnosti, dok se pravo na poštovanje privatnog života njime ne jamči izričito.

Pravo na zaštitu podataka o ličnosti je pravo da se podaci o ličnosti ne obrađuju bez znanja i pristanka fizičkog lica niti u svrhe koje nisu izričito navedene, a takođe obuhvata i pravo provere od strane nezavisnih organa ili pojedinca.¹⁰⁴

Drugim rečima, kako Vodinelić ističe, radi se o koncepciji prava koje prepoznaje svakog građanina kao aktivnog subjekta informacionog procesa, koji učestvuje u informacionim tokovima ličnih podataka o njemu, zainteresovan je da bude centar prikupljanja podataka i da može da zna za njihov tok, da ga nadzire i da u njemu interveniše.¹⁰⁵ U pogledu toga šta se smatra ličnim podatkom, korisno je poslužiti se definicijom koju sadrži Zakon o zaštiti podataka o ličnosti u članu 4, stav 1: „svaki podatak koji se odnosi na fizičko lice čiji je identitet

102 Videti: European Court of Human Rights, *Guide on Article 8 of the European Convention on Human Rights – Right to respect for private and family life, home and correspondence*, Updated on 31 August 2024.

103 Važno je ukazati da se ova dva nadnacionalna instrumenta međusobno dopunjavaju, budući da je članom 52, stav 3 Povelje izričito propisano da su značenje i obim prava zajemčenih i Poveljom i Evropskom konvencijom o ljudskim pravima istovetni, ali da Unija može predvideti i viši stepen njihove zaštite. Drugim rečima, zaštita koja je zajemčena Evropskom konvencijom i razvijena kroz praksu Evropskog suda za ljudska prava predstavlja je prag zaštite ispod koga Evropska unija ne sme ići, ali ga može postaviti na višem stepenu od toga. Za više o zaštiti podataka o ličnosti u Povelji o osnovnim pravima EU videti: Plixavra Vogiatzoglou, Peggy Valcke, „Chapter 1: Two decades of Article 8 CFR: A critical exploration of the fundamental right to personal data protection in EU law”, in: *Research Handbook on EU Data Protection Law*, Cheltenham UK, 2022, <https://doi.org/10.4337/9781800371682.00010>

104 Gordana Gasmi, Dragan Prlja, *op.cit.*

105 Vladimir V. Vodinelić, „Zaštita podataka o ličnosti“, *Hereticus*, 3-4/2006, str. 134 (133-137).

određen ili odrediv, neposredno ili posredno, posebno na osnovu oznake identiteta, kao što je ime i identifikacioni broj, podataka o lokaciji, identifikatora u elektronskim komunikacionim mrežama ili jednog, odnosno više obeležja njegovog fizičkog, fiziološkog, genetskog, mentalnog, ekonomskog, kulturnog i društvenog identiteta“.

Identično određenje podatka o ličnosti sadrži i GDPR u svom članu 4, stav 1. Ovo ne treba da iznenađuje, budući da je trenutno važeći domaći zakon usklađivan sa navedenom Uredbom ali i sa takozvanom Policijskom direktivom¹⁰⁶ u okviru šireg procesa usklađivanja domaćeg zakonodavstva sa pravom Evropske unije.¹⁰⁷

106 Direktiva 2016/680 o zaštiti pojedinca u vezi sa obradom podataka o ličnosti od strane nadležnih tela u svrhe sprečavanja, istrage, otkrivanja ili gonjenja krivičnih dela ili izvršenja krivičnih sankcija i slobodnom kretanju takvih podataka (Directive (EU) 2016/680 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data by competent authorities for the purposes of the prevention, investigation, detection or prosecution of criminal offences or the execution of criminal penalties, and on the free movement of such data, and repealing Council Framework Decision 2008/977/JHA), OJ L 119.

107 Donošenje novog zakona kojim se reguliše zaštita podataka o ličnosti bilo je predviđeno Nacionalnim programom za usvajanje pravnih tekovina Evropske unije u okviru Poglavlja 23: „Pravda, sloboda i bezbednost“ – 3.23.3, kao i Akcionim planom za Poglavlje 23 usvojenim 2016. godine, kao aktivnost 3.11.1.1. Za više o ovom akcionom planu vid. Ana Knežević Bojović, „Pregovori Srbije i Evropske unije u vezi sa poglavljem 23 – Pravosuđe, osnovna prava i nezavisnost pravosuđa“, *Evropsko zakonodavstvo*, 52-53/2015, str. 24-41. . Pristup prema kome je u Zakonu o zaštiti podataka o ličnosti izvršeno usklađivanje domaćeg zakonodavstva i sa navedenom Uredbom i sa navedenom Direktivom kritikovan je u literaturi jer dovodi do nejasnoća i problema u primeni; tako, na primer: Zlatko Petrović, „Video-nadzor i zaštita podataka o ličnosti u Republici Srbiji“, *Savremene studije bezbednosti*, 1 /2024, str. 57-82. <https://doi.org/10.5937/ssb2401057P> Usklađivanje nacionalnog zakonodavstva sa pravom EU sastavni je deo procesa pridruživanja i važan element politike spoljašnjeg uslovljanja. Više o tome: Ana Knežević Bojović, Vesna Ćorić, Aleksandra Višekruna, „Spoljašnje uslovljanje Evropske unije i regulatorni odgovori Srbije“, *Srpska politička misao*, vol. 65, br. 3/2019, str. 233-253. U pogledu politike spoljašnjeg uslovljanja u kontekstu vladavine prava videti: Ana Knežević Bojović, Vesna Ćorić, „Challenges of rule of law conditionality in EU accession“, *Bratislava law review*, vol. 7, 1/2023, str. 41-62.

Podatak o ličnosti, dakle, može biti skoro sve: lično ime ali i nadimak, adresa, lokacija, vreme i mesto rođenja, fizička obeležja, audio i video snimak.¹⁰⁸

Gasmi i Prlja¹⁰⁹ iznose stanovište da je pravo na zaštitu podataka o ličnosti šire od prava na privatnost, budući da se odnosi na sve vrste podataka o ličnosti koje se obrađuju, bez obzira na to u kojoj meri ti podaci mogu stvarno uticati na pravo na privatan život. Šta se smatra obradom podatka o ličnosti? Pod time se, u skladu sa normativnim određenjem kako u Srbiji, tako i u EU, smatra „svaka radnja ili skup radnji koje se vrše automatizovano ili neautomatizovano sa podacima o ličnosti ili njihovim skupovima, kao što su prikupljanje, beleženje, razvrstavanje, grupisanje, odnosno strukturisanje, pohranjivanje, upodobljavanje ili menjanje, otkrivanje, uvid, upotreba, otkrivanje prenosom, odnosno dostavljanjem, umnožavanje, širenje ili na drugi način činjenje dostupnim, upoređivanje, ograničavanje, brisanje ili uništavanje“. Kao što se vidi, obrada podataka o ličnosti obuhvata veliki korpus radnji, koje ne podrazumevaju samo njihovo prikupljanje, već i jednostavan uvid u podatke, čime je zaštititi podataka o ličnosti dat širok obuhvat.

Dakle, fizička lica su prepoznata kao aktivni subjekti koji su vlasni da daju pristanak za obradu podataka koji se na njih odnose, a koji se mogu svrstati u kategoriju podataka o ličnosti, s tim što je u tom slučaju neophodno da se saglase sa svrhom obrade podataka, koja može biti jedna ili ih može biti više. Zakonodavci, po pravilu, predviđaju i druge mogućnosti za zakonitu obradu, kao što su ugovor (kada je obrada neophodna za izvršenje ugovora zaključenog sa licem na koje se podaci odnose ili za preduzimanje radnji, na zahtev lica na koje se podaci odnose, pre zaključenja ugovora), pravna obaveza rukovaoca, zaštita životno važnih interesa lica na koje se podaci odnose ili drugog fizičkog lica, ili javni interes. Još jedna mogućnost za zakonitu obradu jest ako je takva obrada „neophodna u cilju ostvarivanja legitimnih interesa rukovaoca

108 Zoran Jovanović, Stefan Andonović, „Vrste informacija i podataka u javnom pravu Republike Srbije“, u: Stefan Andonović, Dragan Prlja, Andrej Diligenski (ur.), *Zaštita podataka o ličnosti u Srbiji*, Beograd, 2020, str. 37.

109 Gordana Gasmi, Dragan Prlja, *op.cit.*, str.11

ili treće strane, osim ako su nad tim interesima pretežniji interesi ili osnovna prava i slobode lica na koje se podaci odnose koji zahtevaju zaštitu podataka o ličnosti“. U kontekstu radnih odnosa, osim pristanka zaposlenog, ostvarivanje legitimnih interesa poslodavca kao rukovaoca može se najpre javiti kao osnovni zakonitosti obrade podataka.

Ipak, Poverenik za pristup informacijama od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti upozorava da se zakonitost određene obrade ne svodi samo na izbor odgovarajućeg pravnog osnova za obradu, već uključuje poštovanje svih načela obrade koja su utvrđena članom 5. ovog zakona.¹¹⁰ Ta načela propisuju da se, kao prvo, podaci o ličnosti moraju obrađivati zakonito, pošteno i transparentno u odnosu na lice na koje se odnose. Oni se moraju prikupljati samo u konkretno određene svrhe, koje treba da budu i izričite, opravdane i zakonite. Potom, podaci moraju biti primereni, bitni, i ograničeni na ono što je neophodno u svrhu obrade, te tačni i, ako je to potrebno, ažurirani. Drugim rečima, bez poštovanja navedenih načela, obrada zasnovana na pristanku lica, ili legitimnom interesu rukovaoca, ili na pravnoj obavezi poslodavca, ne može biti zakonita. Pristanak zaposlenog na obradu često takođe može biti diskutabilan, budući da se u odnosu između poslodavca i zaposlenog gotovo uvek radi o položaju ekonomske nejednakosti, te se lako može desiti da zaposleni zapravo nema izbora do da pristane na obradu podataka o ličnosti na kojoj poslodavac insistira. Osim toga, zaštita podataka o ličnosti podrazumeva da se licu na koga se podatak odnosi omogućiti da ostvaruje svoja prava u vezi sa zaštitom podataka o ličnosti. U pravu Srbije, ova posebna prava mogu se klasifikovati na način na koji to čine Andonović i Prlja¹¹¹: pravo na obaveštenost, pravo na pristup, pravo na ispravku, pravo na zaborav, pravo na ograničenje obrade, pravo na prenos, pravo na prigovor i prava u vezi sa automatskom obradom podataka.

110 Poverenik za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti, *Legitimni interes kao pravni osnov za obradu podataka o ličnosti*, <https://www.poverenik.rs/sr-yu/za%C5%A1tita-podataka/> најчешће-постављена-питања-у-вези-са-заштитом-података-о-личности/3411-легитимни-интерес-као-правни-основ-за-обраду-података-о-личности.html, pristup 17.3.2025.

111 Stefan Andonović, Dragan Prlja, *Osnovi prava zaštite podataka o ličnosti*, Beograd, 2020, str. 90.

Preneto na nivo sveta rada, ova regulativa stvara određena prava i obaveze u odnosu zaposlenog i poslodavca:¹¹²

- „- pravo informisanja zaposlenog o podacima koji se prikupljaju, u skladu sa članom 23. ZZPL koji predviđa detaljno obaveštavanje zaposlenog, između ostalog, o: rukovaocima, licu za zaštitu podataka, svrsi prikupljanja podataka, roku čuvanja podataka, postojanju prava da se od rukovaoca zahteva pristup, ispravka ili brisanje njegovih podataka o ličnosti, odnosno postojanju prava na ograničenje obrade, prava na prigovor, kao i prava na prenosivost podataka, o tome da li je davanje podataka o ličnosti zakonska ili ugovorna obaveza ili je davanje podataka neophodan uslov za zaključenje ugovora, kao i o tome da li lice na koje se podaci odnose ima obavezu da pruži podatke o svojoj ličnosti i o mogućim posledicama ako se podaci ne daju, načinu ostvarivanja drugih prava koje zaposlenom pripadaju; ova prava zaposleni poseduju i ako se podaci ne prikupljaju direktno od njih već posredno (na primer, podaci povodom članstva u sindikatu koji se dobijaju direktno od rukovodstva sindikata);
- zaposleni ima pravo da zatraži i dobije pomoć rukovaoca da bi ostvario bilo koje od prava koje ima po zakonu, a koja su u vezi zaštite podataka o ličnosti;
- pravo na pristup nizu informacija o podacima koji se obrađuju iz člana 26. ZZLP, kao što su informacije: o svrsi obrade; vrstama podataka o ličnosti koji se obrađuju; primaocu ili vrstama primalaca kojima su podaci o ličnosti otkriveni ili će im biti otkriveni, a posebno primaocima u drugim državama ili međunarodnim organizacijama; predviđenom roku čuvanja podataka o ličnosti, ili ako to nije moguće, o kriterijumima za određivanje tog roka; postojanju prava da se od rukovaoca zahteva ispravka ili brisanje njegovih podataka o ličnosti, prava na ograničenje obrade i prava na prigovor na obradu; pravu da se podnese pritužba Povereniku; izvoru podataka o ličnosti, ako podaci o ličnosti nisu prikupljeni

112 Mario Reljanović (2020), „Zaštita podataka o ličnosti u radnom odnosu“, *op. cit.*, str. 84-85.

- od lica na koje se odnose; prema članu 28. ZZPL, jedino ograničenje koje poslodavac može primeniti prilikom ostvarivanja ove vrste prava zaposlenog, jeste zaštita prava i sloboda drugih lica;
- pravo na ispravku i dopunu netačnih podataka u skladu sa članom 29. ZZPL; ovo se odnosi i na situaciju u kojoj su podaci koji su prikupljeni bili tačni u trenutku prikupljanja ali su se u međuvremenu promenili (na primer, zaposleni koji je prijavljen sa fakultetom u međuvremenu završi specijalizaciju koja utiče na uvećanje zarade; zaposleni koji dobije prinovu prijavljuje promenu kako bi stekao pravo na dodatne dane godišnjeg odmora);
 - pravo na brisanje podataka koji nisu relevantni ili su prestali da budu relevantni za ostvarivanje prava iz radnog odnosa, u skladu sa članom 30. ZZPL (na primer, podaci o bračnom statusu zaposlenog nisu relevantni za ostvarivanje prava iz radnog odnosa);
 - pravo na ograničenje obrade, u skladu sa članom 31. ZZPL;
 - pravo na obaveštenje zaposlenom o svakoj ispravci ili brisanju podataka o ličnosti ili ograničenju njihove obrade, u skladu sa članom 33. ZZPL;
 - pravo na prenosivost podataka, u skladu sa članom 36. ZZPL; ovo podrazumeva da su podaci dati uz pristanak zaposlenog i da se automatski obrađuju – u tom slučaju poslodavac bi morao da u strukturisanom, uobičajeno korišćenom i elektronski čitljivom obliku dostavi ove podatke zaposlenom na koga se odnose;
 - pravo na prigovor na obradu njegovih podataka o ličnosti iz člana 37. ZZPL, u odnosu na podatke čija obrada je neophodna u cilju obavljanja izvršenja zakonom propisanih ovlašćenja rukovao (kao što su ovlašćenja o uplati doprinosa, ili sindikalne članarine).“

Kako ističu Eber, Vilhaber i Adams-Prasl (Ebert, Wildhaber, Adams-Prassl), radnik može biti u različitim rizicima u raznim fazama „ciklusa života podatka“. ¹¹³ Jašarević sa druge strane navodi i da kvalitetno zakonodavstvo nije dovoljno ukoliko nije praćeno adekvatnom praksom, dok „kod građana, poslodavaca, državnih organa

113 Isabel Ebert, Isabelle Wildhaber, Jeremias Adams-Prassl, *op.cit.*, str. 3.

i institucija još uvek nedostaje svest o potrebi poštovanja privatnosti drugih, tako što se neće javno iznositi ili na drugi način zloupotrebljavati osetljivi lični podaci.¹¹⁴ Kod prikupljanja podataka može raditi o prekomernom nadzoru, nedostatku transparentnosti prilikom prikupljanja, ili čak potpunom odsustvu svesti da se podaci prikupljaju. Kod analize prikupljenih podataka, radnik može biti nesvestan ishoda, počinjenih grešaka, kao i eventualnih diskriminatornih posledica koje će trpeti zbog toga u fazi korišćenja tako (pogrešno) prikupljenih i obrađenih podataka. Najzad, u fazi brisanja podataka može doći do „zaboravljanja“ da se isto odradi, odnosno do delimičnog brisanja koje ne odgovara standardima i načelu savesnog postupanja poslodavca.

Pitanje legitimnog interesa kao osnova obrade podataka o ličnosti zaposlenog u širem kontekstu privatnosti zaposlenog će se sagledavati prilikom ispitivanja pojedinačnih aspekata ostvarivanja privatnosti na radu.

U kontekstu zaštite podataka o ličnosti, važno je ukazati da se u normativnim tekstovima pojavljuju i posebni slučajevi obrade podataka koji su naročito osetljivi, te je stoga obrada, osim u izuzetnim slučajevima, zabranjena. U Zakonu o zaštiti podataka o ličnosti radi se o obradi kojom se: otkriva rasno ili etničko poreklo, političko mišljenje, versko ili filozofsko uverenje ili članstvo u sindikatu, kao i obrada genetskih podataka, biometrijskih podataka u cilju jedinstvene identifikacije lica, obrada podataka o zdravstvenom stanju ili podataka o seksualnom životu ili seksualnoj orijentaciji fizičkog lica.¹¹⁵ Identične odredbe sadrži i GDPR.

Izuzeci od ovog pravila obuhvataju izričit pristanak lica na obradu u jednu ili više konkretnih svrha, ali i osnove kao što su upotreba podataka u oblasti medicina rada, radi procene radne sposobnosti zaposlenih, ali pod uslovom da se vrši od strane ili pod nadzorom zdravstvenog radnika ili drugog lica koje ima obavezu čuvanja profesionalne

114 Senad Jašarević, „Zaštita ličnih podataka zaposlenih u srpskom i evropskom pravu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 2/2009, str. 309 (293-310).

115 Član 17. ZZPL.

tajne propisane zakonom ili profesionalnim pravilima.¹¹⁶ Još jedan izuzetak predstavlja slučaj kada je obrada neophodna u cilju izvršenja obaveza ili primene zakonom propisanih ovlašćenja rukovaoca ili lica na koje se podaci odnose u oblasti rada, socijalnog osiguranja i socijalne zaštite, ako je takva obrada propisana zakonom ili kolektivnim ugovorom koji propisuje primenu odgovarajućih mera zaštite osnovnih prava, sloboda i interesa lica na koje se podaci odnose.¹¹⁷

GDPR omogućava državama članicama Evropske unije da zadrže ili uvedu dodatne uslove ili ograničenja, uključujući ograničenja u pogledu obrade genetskih podataka, biometrijskih podataka ili podataka koji se odnose na zdravstveno stanje.¹¹⁸ U domaćem zakonodavstvu, sa druge strane, Zakonom o državnim službenicima je izričito propisano da se u Centralnu kadrovsku evidenciju upisuje podatak o nacionalnoj pripadnosti ukoliko se državni službenik ili nameštenik dobrovoljno izjasni o ovom podatku.¹¹⁹

Međunarodni standardi predviđaju da zaštita podataka o ličnosti ali i prava na privatnost predstavljaju osnov po kome se može ograničiti pristup informacijama od javnog značaja.¹²⁰ Navedeno ograničenje ne treba da vodi potpunom uskraćivanju prava na pristup informaciji

116 Član 17. stav 2. tačka 8) ZZPL.

117 Član 17. stav 2. tačka 2) ZZPL.

118 Član 9. stav 4. Opšte Uredbe o zaštiti podataka o ličnosti.

119 Član 169. stav 1. tačka 2) alineja 12. Zakona o državnim službenicima. Iz drugih odredbi istog zakona zaključuje se da zakonodavac dobrovoljno izjašnjavanje u vezi sa nacionalnom pripadnošću smatra pristankom za obradu podataka o ličnosti, budući da predviđa upravljanje kadrovima, kao i druge potrebe u vezi sa radnim odnosima, kao svrhu za koju se koriste podaci upisani u Centralnu kadrovsku evidenciju. Jedna od tih svrha nesumnjivo jeste i ostvarivanje standarda adekvatne zastupljenosti pripadnika nacionalnih manjina u državnoj upravi. Za više o ovoj temi videti: Milica V. Matijević, *Adequate representation of persons belonging to national minorities in public bodies*, Institut za uporedno pravo, Beograd, 2024.

120 Za više videti: Ana Knežević Bojović, Mario Reljanović, *Free access to information: an analysis of the regulatory frameworks in selected Western Balkan countries*, Institut za uporedno pravo, Beograd, 2022, <https://doi.org/10.46793/80186818.FAI>. U odnosu na pravo Srbije videti član 14. Zakona o slobodnom pristupu informacijama od javnog značaja, Službeni glasnik RS, br. 120/2004, 54/2007, 104/2009, 36/2010 i 105/2021.

od javnog značaja, već tome da organ vlasti informaciju učini dostupnom ali da istovremeno ostvari i pravo na zaštitu podataka o ličnosti, na primer, putem pseudonomizacije. Ovo ograničenje, po prirodi stvari, pre svega ide u korist zaposlenima u javnom sektoru, ali se mogu zamisliti i situacije u kojima se po osnovu ovog zakona traži pristup informacijama i o zaposlenima kod poslodavaca van javnog sektora, a koje su u posedu organa vlasti.

U zakonodavnom okviru Srbije, prikupljanje podataka o ličnosti u oblasti rada nije dovoljno precizno uređeno. Članom 91. Zakona o zaštiti podataka o ličnosti u pogledu obrade u oblasti rada i zapošljavanja upućuje se na primenu zakona kojima se uređuju rad i zapošljavanje, kao i kolektivnih ugovora, uz primenu samog Zakona o zaštiti podataka o ličnosti. Uz to, kao dodatna mera zaštite propisano je da ako zakon koji uređuje rad i zapošljavanje ili kolektivni ugovor sadrže odredbe o zaštiti podataka o ličnosti, onda se moraju propisati i posebne mere zaštite dostojanstva ličnosti, legitimnih interesa i osnovnih prava lica na koje se podaci odnose, posebno u odnosu na transparentnost obrade, razmenu podataka o ličnosti unutar multinacionalne kompanije, odnosno grupe privrednih subjekata, kao i sistem nadzora u radnoj sredini. Ove odredbe, zbog međusobne neusklađenosti ZoR i drugih propisa u oblasti rada sa Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti, nažalost ne nude dovoljno jasne odgovore u pogledu toga kako će se apstraktne obaveze poslodavca u vezi sa zaštitom podataka o ličnosti radnika realizovati u praksi.¹²¹

4.3.2. Zdravstveni podaci radnika i medicinsko testiranje

Podaci o zdravstvenom stanju lica spadaju u posebne podatke o ličnosti, u skladu sa članom 17. ZZPL. Zbog toga je poslodavac značajno ograničen kada je reč o obradi ovih podataka. Jasno je da će pojedini podaci biti potrebni za pravilnu organizaciju procesa rada, kao i za

121 Mario Reljanović, *Zaštita podataka o ličnosti u radnom odnosu, op.cit.*

primenu svih mera zaštite na radu. Tokom vremena su se međutim iskristalisali standardi o kakvim podacima je reč i kada oni mogu biti potencijalno dostupni poslodavcu.

Kako navode Brković, Jovanović i Totić, medicinski i zdravstveni podaci „predstavljaju profesionalnu tajnu za za sve subjekte koji učestvuju u postupku ostvarivanja prava pacijenta na zdravstvenu zaštitu. Otkrivanje ovih podataka povlači sa sobom disciplinsku, upravnu, građansku, prekršajnu, pa čak i krivičnu odgovornost. To dalje znači da medicinski podaci o pacijentu, s obzirom na to, da mogu biti dostupni većem broju lica, ne mogu biti izneti u javnost bez saglasnosti pacijenta ili zakonom određenih lica.“¹²² Takođe, Zakonom o prevenciji i dijagnostici genetičkih bolesti, genetički uslovljenih anomalija i retkih bolesti¹²³ uređeno je da lice ima pravo na posebnu zaštitu kad su ti podaci rezultat genetičkog testiranja, odnosno da biološki uzorci koji se koriste za analize treba da se čuvaju pod uslovima koji garantuju njihovu bezbednost i poverljivost, dok su podaci o biološkim uzorcima, kao i podaci o rezultatima genetičkog testiranja, podaci koji se odnose na zdravstveno stanje lica i u skladu sa time se sa njima postupa. PZPL je u više slučajeva usvajao mišljenja koja se odnose na ograničenja poslodavaca prilikom obrade medicinskih podataka o ličnosti. „...Svrha prikupljanja i dalje obrade podataka o ličnosti zaposlenih od strane poslodavaca mora da bude eksplicitna i konkretno određena, a da podaci o ličnosti zaposlenih koje poslodavac obrađuje moraju da budu adekvatni i relevantni i ne smeju da budu preterani u odnosu na svrhu za koju se obrađuju. Primera radi, podatak o krvnoj grupi zaposlenog ne može se smatrati podatkom o ličnosti čija bi obrada bila neophodna za obavljanje svih poslova, već ovaj podatak poslodavac može da obrađuje samo u određenim slučajevima, kada je to opravdano s obzirom na prirodu posla (npr. ukoliko zaposleni radi na poslovima sa povećanim rizikom od nastanka povreda na radu, svrha obrade ovog podatka bila

122 Radoje Brković, Zoran Jovanović, Mirza Totić, „Pravo na privatnost i zaštitu ličnih podataka zaposlenog kao pacijenta u pravu Republike Srbije“, *Analiza Pravnog fakulteta Univerziteta u Zenici*, god. 13, br. 24/2020, str. 209 (205-224).

123 Zakon o prevenciji i dijagnostici genetičkih bolesti, genetički uslovljenih anomalija i retkih bolesti, *Službeni glasnik RS*, br. 8/2015, član 8.

bi obezbeđenje efikasnog pružanja zdravstvene pomoći licu u slučaju nastanka povrede i slično).“¹²⁴ Poslodavac shodno tome ne može imati pravo uvida u medicinski karton zaposlenog.¹²⁵ Poslodavac takođe ne može tražiti od zaposlenog njegovu bolničku otpusnu listu.¹²⁶

Sledi analiza nekoliko karakterističnih situacija u kojima se poslodavac može susresti sa medicinskim podacima o radnicima.

Opšta zdravstvena sposobnost se prilikom zapošljavanja pretpostavlja, a kandidat za posao nije dužan da obavesti poslodavca o akutnim ili hroničnim zdravstvenim stanjima koja ne utiču na obavljanje poslova za koje konkuriše, i koja neće predstavljati bezbednosni rizik u procesu rada. Ukoliko su za zapošljavanje predviđeni posebni uslovi, posebna zdravstvena sposobnost može biti predmet utvrđivanja u postupku zapošljavanja. U tom slučaju će potrebne medicinske preglede utvrditi nadležna medicinska ustanova, a poslodavac će dobiti samo završni nalaz na kojem se konstatuje da kandidat za posao može (ili ne može) da obavlja poslove za koje je konkurisao, bez detalja o njegovom medicinskom stanju koje je dovelo do takvog završnog nalaza. Isto se odnosi i na periodične medicinske preglede koje je poslodavac dužan da organizuje zaposlenima u skladu sa propisima o bezbednosti i zdravlju na radu. Samo u izuzetnim slučajevima poslodavac će moći od zaposlenog da zahteva određeni medicinski tretman kao specifičan zahtev profesije, što je došlo do izražaja naročito kod medicinskog osoblja tokom pandemija kovid-19 virusa. Tako je u slučaju *Paskineli i drugi protiv San Marina*¹²⁷ ESLJP zaključio da je poslodavac bio vlastan da primeni određene mere protiv grupe medicinskih i socijalnih radnika koji su odbili vakcinaciju protiv kovid-19 virusa, a koje su uključivale i suspenziju ili premeštanje na druge poslove.

Psihološko testiranje kandidata za posao je sve prisutnije u mnogim državama. Iako se ono može sasvim izuzetno smatrati opravdanim, poslodavci ga koriste relativno često. Tako Kovačević navodi

124 Mišljenje broj 011-00-00602/2015-05 od 29.05.2015. godine.

125 Mišljenje broj 072-03-2615/2018-05 od 8. 5. 2018. godine.

126 Mišljenje broj 011-00-01001/2015-05 od 4. avgusta 2015. godine.

127 *Pasquinelli and others v. San Marino*, predstavka broj 24622/22, presuda od 29. avgusta 2024. godine.

da su psihološki testovi obavezni prilikom prethodne provere radnih sposobnosti kandidata, kao i da u organima javne uprave imaju za cilj procenu intelektualnih kapaciteta i stila rada, sposobnosti za usvajanje novih znanja, socijalnih veština, menadžerskih sposobnosti i emocionalne stabilnosti, dok se u industriji uglavnom koriste za procenu prilagodljivosti radnika.¹²⁸ Opisane situacije moraju se međutim posmatrati na nivou izuzetka od opšteg pravila da poslodavac nije ovlašćen da izrađuje psihološke profile potencijalnih budućih zaposlenih (kao ni aktuelnih radnika). Kovač-Orlandić pravilno primećuje da je propisima Evropske unije invazivna priroda psiholoških testova uglavnom izjednačena sa medicinskim testiranjem, i samim tim zabranjena za poslodavca: „Treba napomenuti i to da se u kontekstu Direktive 95/46/EZ, psihološko testiranje može posmatrati kao medicinsko testiranje. One zemlje (države članice EU) koje nemaju posebnu regulativu o psihološkom testiranju pretenduju da ga podvedu pod koncept medicinskog testiranja. U tom slučaju, na psihološko testiranje primenjuju se pravila medicinskog testiranja, pa je i mogućnost upotrebe ovih testova znatno manja.“¹²⁹ Isto se može reći i za „analizu osećanja“ radnika, koji se testiraju kako bi se otkrio njihov odnos prema prethodnim poslovima ili trenutnom zaposlenju.¹³⁰ Psihološke testove ne preporučuje ni Savet Evrope, osim u izuzetnim slučajevima: „Pribegavanje psihološkim testovima, analizama i sličnim procedurama koje obavljaju specijalizovani profesionalci, podležu medicinskoj poverljivosti, a koji su dizajnirani da procene karakter ili ličnost zaposlenog ili kandidata za posao, trebalo bi da bude dozvoljeno samo ako je to legitimno i neophodno za vrstu aktivnosti koja se obavlja na poslu i ako domaći zakon predviđa odgovarajuće mere zaštite.“¹³¹ U vodiču MOR se ističe

128 Ljubinka Kovačević, *Zasnivanje radnog odnosa*, Beograd, 2021, str. 743.

129 Milica R. Kovač-Orlandić, *Pravo zaposlenog na privatnost i njegova zaštita*, doktorska disertacija, Pravni fakultet u Beogradu, 2018, str. 107.

130 Videti: Alexis A. Fink and William H. Macey, „Employee engagement in the new world of data“, u: John P. Meyer and Benjamin Schneider (ur.), *A Research Agenda for Employee Engagement in a Changing World of Work*, Edward Elgar Publishing, Northhampton Massachusetts, 2021, <https://doi.org/10.4337/9781789907858.00024>, str. 245-260.

131 *Preporuka o obradi podataka o ličnosti u kontekstu rada*, op.cit., str. 9.

da je značajno urediti mogućnost da kandidat za posao može da odbije ovu vrstu testiranja, bez posledica.¹³² Iako je takva preporuka racionalna, teško je zamisliti da će u praksi poslodavac koji krši propise tražeći (u radnopravnom smislu nepotrebno) testiranje jednako tretirati kandidate koji se podvrgnu testovima, i one koji odbiju da to urade.

Privremena sprečenost za rad (ili kolokvijalno „bolovanje“) radnika spada u jedno od osnovnih prava koje se odnose kako na bezbednost i zaštitu zdravlja na radu, tako i na dostojanstvo radnika. Poslodavci imaju tendenciju da paušalno prošire svoja ovlašćenja kada je u pitanju provera opravdanosti zdravstvenih razloga za privremenu odsutnost radnika, što je pojašnjeno u delu analize koji se odnosi na privatan život radnika. Poslodavci međutim mogu pokrenuti samo one postupke koji su tim povodom propisani zakonom. Ni u jednom slučaju neće imati uvid u medicinsku dokumentaciju, osim one koju izdaje nadležni lekar da bi potvrdio privremenu sprečenost za rad (takozvane „doznake za bolovanje“). Nakon što je PZPL ukazivao¹³³ na to da se u doznakama ne može nalaziti medicinska dijagnoza zaposlenog, odnosno takozvana „šifra bolesti“, ovaj podatak je uklonjen iz obrazaca koji se koriste prilikom izdavanja medicinske dokumentacije povodom privremene sprečenosti za rad.

Poslodavac može trpeti ozbiljne posledice zbog radnika koji na posao dolaze pod dejstvom alkohola ili opojnih droga, ili iste konzumiraju u toku radnog vremena. Zbog činjenice da mogu ugroziti kako svoju bezbednost, život i zdravlje, tako i bezbednost, život i zdravlje svih lica koja se nalaze u radnom prostoru poslodavca, izmenama i dopunama ZoR iz 2014. godine poslodavcima je omogućeno da mogu o svom trošku da upute zaposlene za koje sumnjaju da su pod dejstvom alkohola ili opojnih droga na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu (koju je odredio sam poslodavac). ZoR dosta neprecizno utvrđuje da poslodavac može da utvrdi postojanje navedenih okolnosti i na drugi način, u skladu sa opštim aktom – čini se da ovaj nastavak norme unosi nepotrebnu konfuziju i da je teško primenjiv

132 International Labour Office, *Protection of workers' personal data*, Geneva, 1997, str. 4.

133 Mišljenje broj 011-00-00027/2016-05 od 11. januara 2016. godine.

u praksi, naročito imajući u vidu da osim medicinski utvrđenog dejstva alkohola ili droga, svaki drugi način vodi ka subjektivnoj proceni koja se može relativno lako osporavati u radnom sporu. Na primer testiranje na radnom mestu nije dozvoljeno, kao ni testiranje od strane neovlašćenih lica. Ne postoji mogućnost da poslodavac koristi bilo kakvu prinudu da bi naterao zaposlenog na testiranje, ali se odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra nepoštovanjem radne discipline.¹³⁴ Kada se utvrdi da je zaposleni bio pod uticajem koji ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla takođe je u pitanju povreda radne discipline koja je izričito navedena u ZoR¹³⁵, i koja može dovesti do izricanja disciplinske mere, ili otkaza ugovora o radu.

Genetski skrining, koji su poslodavci počeli da upotrebljavaju u nekim zemljama još pre više od dve decenije, a koji se u nekom trenutku (zbog pojeftinjenja usluge skrininga i njegove šire dostupnosti) proširio na mnoge države Evrope i Severne Amerike, predstavlja detaljno mapiranje sklonosti nekih lica ka određenim vrstama bolesti. Poslodavci su ove (suke) analize uglavnom u početku pravdali humanim razlozima, omogućavanjem njihovim zaposlenima ili kandidatima za posao da unapred otkriju potencijalne zdravstvene rizike. U stvarnosti je međutim po pravilu dolazilo do diskriminacije onih radnika ili kandidata za posao, za koje se kroz genetski skrining utvrdilo da imaju veću šansu od oboljevanja od neke ozbiljne, hronične bolesti.¹³⁶ Takvi radnici su povećavali poslodavcima premije za zdravstveno osiguranje (u onim državama u kojima je zdravstveni sistem tako organizovan) i predstavljali su rizik od dugog i čestog odsustvovanja sa rada, pa su unapred eliminisani čak i u situacijama kada nisu postojale ni početne naznake formiranja nekog težeg zdravstvenog stanja. Zbog toga je genetski skrining jako brzo došao na udar zakonodavaca, koji ga po pravilu zabranjuju u svakom slučaju kada je reč o ovlašćenju poslodavaca da ga iniciraju ili sprovedu, odnosno da koriste rezultate tako

134 Član 179. stav 4. ZoR.

135 Član 179. stav 3. tačka 4) ZoR.

136 Videti: Bertrand Mathieu, *Le recours aux tests genetiques en matiere d'emploi: un droit en construction*, Droit social 3/2004, str. 257-261.

sprovedenih analiza. U Preporuci o obradi podataka o ličnosti u kontekstu rada Saveta Evrope savetuje se minimalna upotreba ove vrste podataka: „Genetski podaci se ne mogu obraditi, na primer, da bi se utvrdila profesionalna podobnost zaposlenog ili kandidata za posao, čak ni uz saglasnost lica na koje se podaci odnose. Obrada genetskih podataka može biti dozvoljena samo u izuzetnim okolnostima, na primer da bi se izbegla ozbiljna šteta po zdravlje subjekta podataka ili trećih strana, i to samo ako je to predviđeno domaćim zakonom i podložno odgovarajućim zaštitnim merama.“¹³⁷ Stojković-Zlatanović i Sovilj navode niz međunarodnih instrumenata koji su usvojeni, a koji se odnose na zabranu genetske diskriminacije.¹³⁸ Njima je, između ostalog, genetska informacija izjednačena sa zdravstvenom (medicinskom) informacijom, čime je praktično izuzeta iz domena saznanja od strane poslodavaca, u bilo kojim okolnostima. Isti autori ukazuju i da je na primer Francuska Zakonom o zaštiti podataka odredila da se zdravstveni/genetski podaci mogu sakupljati sa ciljem zaštite zdravlja i bezbednosti na radu pod uslovom da to rade zdravstveni radnici koji su obavezni da obezbede poverljivost prikupljenih informacija. Za prikupljanje genetskih podataka potrebno je i prethodno odobrenje francuskog tela za zaštitu podataka, uz određene izuzetke (od kojih nijedan ne potpada pod nadležnost poslodavca).¹³⁹

Procena radne sposobnosti je, kao što je već napomenuto, veza-
na isključivo za obavljanje poslova sa povećanim rizikom. Međutim,
u praksi se često dešava da se radna sposobnost radnika umanjuje tokom
trajanja radnog odnosa ili drugog oblika radnog angažovanja. U poje-
dinim situacijama će to umanjenje biti direktno povezano sa poslovima
koje radnik obavlja, u drugima to neće biti slučaj. Umanjenje radne

137 *Preporuka o obradi podataka o ličnosti u kontekstu rada, op.cit.*, str. 5.

138 Kao što su: Deklaracija UNESKA o ljudskom genomu i ljudskim pravima (1997), Uneskova univerzalna deklaracija o ljudskim genetskim podacima, Evropska konvencija o ljudskim pravima i biomedicini Saveta Evrope (1997), Povelja o osnovnim pravima Evropske unije. Sanja Stojković-Zlatanović, Ranko Sovilj, „Pravo na privatnost i zaštita genetskih informacija u oblasti rada i zapošljavanja“, *Srpska politička misao*, 4/2017, god. 24. vol. 58, str. 181-198.

139 *Ibid.*, str. 190.

sposobnosti može uticati na obavljanje poslova na kojima je radnik angažovan, ali ne mora. Sistem procene radne sposobnosti u Republici Srbiji se odvija pred dve komisije, Nacionalne službe za zapošljavanje i Fonda penzijskog i invalidskog osiguranja. Iako su nominalno prihvaćeni i medicinski i socijalni kriterijumi za procenu radne sposobnosti¹⁴⁰, jasno je da su medicinski kriterijumi dominantni, praktično i jedini koji se posmatraju tokom procene, što je jako loše rešenje po lice čija se radne sposobnost ispituje. Ono što je međutim od izuzetnog značaja, jeste činjenica da poslodavac ne može inicirati ove postupke, kao i da u slučaju da sam zaposleni (bez znanja poslodavca) pristupi proceni radne sposobnosti, ne mora o tome da obavesti poslodavca. Ovakvo rešenje u praksi dovodi do većeg broja spornih situacija, naročito kada postoji umanjeње radne sposobnosti koje utiče na način na koji zaposleni obavlja poslove kod poslodavca. U tom slučaju su moguća dva paradoksa. Poslodavac koji je svestan da zaposleni nije u stanju da obavlja posao kako treba a želi da pomogne zaposlenom, to teško može da učini jer će zaposleni iz straha od gubitka posla odbiti da se medicinski proceni da li može da nastavi da radi na istim poslovima. Sa druge strane, zaposleni kojem je ustanovljen delimičan gubitak radne sposobnosti i koji tu informaciju podeli sa poslodavcem, može zaista dosta lako dobiti otkaz ugovora o radu. Oba paradoksa potiču iz dva velika nedostatka u radnom zakonodavstvu. Najpre, ZoR je propisano da poslodavac može otpustiti zaposlenog koji je izgubio radnu sposobnost za obavljanje poslova na kojima je u tom trenutku angažovan, ako ne može da obezbedi da zaposleni pređe na rad na nekom drugom poslovima koji bi bili odgovarajući u odnosu na njegovu preostalu radnu sposobnost.¹⁴¹ Ovo u praksi dovodi do toga da poslodavci veoma često jednostavno otpuste zaposlenog koji im je predočio da nije više zdravstveno sposoban da izvršava poslove na kojima je angažovan. Obrazloženje je uvek gotovo identično i iz njega se može videti da poslodavac nije uložio niti minimum napora da zaista pokuša da

140 Videti: Predrag Jovanović, Darko Božićić, „Zaštita i bezbednost zaposlenih na radu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, broj 3/2016, str. 753-771, doi:10.5937/zrpfns50-12971

141 Članovi 101. i 102. ZoR.

prilagodi neki od postojećih poslova zaposlenom, već je iskoristio svoju veoma komotnu zakonsku poziciju. Zbog toga zaposleni kriju od poslodavaca da je došlo do umanjena radne sposobnosti, čime rizikuju da im se zdravstveno stanje dalje pogorša. Još značajniji nedostatak u normativnom okviru je činjenica da, i pored toga što je Republika Srbija potpisnica Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom¹⁴², nisu propisane mere razumnog prilagođavanja kod poslodavca u skladu sa jasno utvrđenim međunarodnim standardima. Pravilno propisivanje ovih mera dovelo bi do toga da poslodavac ne može samo da konstatuje da ne postoje odgovarajući poslovi za zaposlenog kojem je radna sposobnost umanjena, već bi u tom slučaju morao da primeni niz mera za prilagođavanje uslova rada i radnog prostora, za poslove koje bi takav zaposleni potencijalno mogao da obavlja. Rešenje je dakle da se poslodavac ovlasti da može u svakoj situaciji da pošalje zaposlenog na procenu radne sposobnosti (o svom trošku) a da se značajno oteža otpuštanje takvog zaposlenog nakon što se izvršene procene radne sposobnosti konstatuje da ne može više obavljati poslove na kojima je u tom trenutku angažovan. U svakom navedenom slučaju, u skladu sa zaštitom podataka o ličnosti poslodavcu ne mogu biti dostupni ni medicinska dokumentacija zaposlenog, kao ni detaljni nalazi procene radne sposobnosti, osim konačnog nalaza u kojem se daje mišljenje o tome da li zaposleni može da obavlja određene vrste poslova, odnosno koje poslove može da uspešno obavlja u skladu sa preostalom radnom sposobnošću. Ako dođe do primene mera razumnog prilagođavanja, poslodavac će nužno morati da dođe u posed još nekih informacija, jer je osnovni cilj uvođenja ovakvih mera da budu efikasne, odnosno da zaista pomognu radniku da prevaziđe barijere koje postoje usled invaliditeta. U tom smislu je jedan od osnovnih principa pre primene bilo koje mere da poslodavac razmotri zajedno sa radnikom sve potencijalne opcije, pa da sam radnik izabere onu/one koje bi mu bile najjednostavnije i najefikasnije, naravno pri tome imajući u vidu da se poslodavcu ne može nametnuti prevelik finansijski teret za njihovo

142 Zakon o potvrđivanju Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom, *Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori*, br. 42/2009.

sprovođenje.¹⁴³ Budući da je u osnovi ovako preporučenog mehanizma komunikacije između poslodavca da se razmeni što veći broj korisnih informacija, jasno je da će poslodavac biti upoznat sa mnogim aspektima bolesti radnika: kako se ona manifestuje, koje su njene posledice, kako se može očekivati da radnik reaguje na određene mere razumnog prilagođavanja, i slično. Iako ove informacije imaju medicinsku konotaciju, odnosno jasan karakter ličnih podataka o zdravlju, smatra se da je poslodavac ovlašćen da ih primi i obradi, kako bi izašao u susret radniku u najvećoj mogućoj meri. Čak i suprotno od toga, smatra se da poslodavac koji nije bio svestan svih aspekata manifestacije bolesti radnika za kojeg bi trebalo uvesti mere razumnog prilagođavanja nije odgovoran ako te mere nisu uvedene, odnosno ako uvedene mere nisu dale očekivane rezultate.¹⁴⁴ Ništa od napred rečenog naravno ne izuzima poslodavca od obaveze poštovanja propisa o zaštiti podataka o ličnosti, kada je reč o obradi i upotrebi ovih informacija.

Konačno, trebalo bi ukazati i na činjenicu da se opštim aktima poslodavca vršenje nekog prava može vezati za uvid u medicinske podatke radnika. Pri tome se mora paziti da se ostane u okvirima koje postavljaju zakoni, pre svega ZZPL, kao i da se granice takvih ovlašćenja poslodavca postave precizno i na najmanje invazivan način koji je moguć u konkretnim okolnostima. U suprotnom, može se – najčešće nesvesno – stvoriti mehanizam koji će poslodavca nužno voditi u kršenje propisa o zaštiti privatnosti radnika. Odličan primer za tako nešto je član 107. stav 1. tačka 1) Posebnog kolektivnog ugovora za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave.¹⁴⁵ Ovom normom je određeno da

143 Videti više u: European Commission, *Reasonable accommodation at work, Guidance and good practice*, Luxembourg, 2024.

144 Slučaj *Swan O'Sullivan Accountants & Registered Auditors v Seamus Counihan*, odluka Radnog suda Irske od 24. januara 2018. godine [2018] EDA1810. Navedeno prema: Equinet Working Group on Equality Law in Practice, *Case law compendium on reasonable accommodation for persons with disabilities*, 2021, str. 23.

145 Poseban kolektivni ugovor za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave, *Službeni glasnik RS*, br. 96/2019 i 58/2020 – Aneks I.

„zaposleni ima pravo na solidarnu pomoć u slučaju: 1) duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice;”... Kolektivni ugovor ne ukazuje kojim ispravama ili dokumentacijom će se ovo dokazivati, na koji način će se prikupljati podaci i kako će se štititi od nezakonite upotrebe. Ovako nepreciznim rešenjem, poslodavac se dovodi u niza-zgled nemoguću situaciju – ili će prekršiti odredbe Posebnog kolektivnog ugovora, jer nije u mogućnosti da prikuplja i analizira medicinsku dokumentaciju zaposlenog, ili će u svrhe ostvarivanja prava na solidarnu pomoć prekršiti odredbe člana 17. stava 2. tačke 2) Zakona o zaštiti podataka o ličnosti (kojom je regulisano da je obrada posebnih podataka o ličnosti izuzetno dozvoljena ako je neophodna u cilju izvršenja obaveza ili primene zakonom propisanih ovlašćenja rukovoca ili lica na koje se podaci odnose u oblasti rada, socijalnog osiguranja i socijalne zaštite, ako je takva obrada propisana zakonom ili kolektivnim ugovorom koji propisuje primenu odgovarajućih mera zaštite osnovnih prava, sloboda i interesa lica na koje se podaci odnose), kao i opšti princip da poslodavac nije vlastan da prikuplja i analizira medicinsku dokumentaciju radnika, čak ni u slučajevima kada je reč o medicinskoj ustanovi. U ovom slučaju se čak pretpostavlja prikupljanje i obrada ne samo podataka o zaposlenom, već i o članovima njegove porodice, što u skladu sa stavom 5. člana 107. Posebnog kolektivnog ugovora, obuhvata i decu zaposlenih. Imajući u vidu da su kolektivni ugovor zaključili predstavnici poslodavaca i sindikata, ovakva praksa posebno govori o nedovoljnoj osvešćenosti svih aktera kada je reč o normativima zaštite podataka o ličnosti na radu i u vezi sa radom.

Konačno, u Mišljenju 2/2017 jasno se ukazuje da je u skladu sa odredbama GDPR nedozvoljeno prikupljanje podataka o zdravstvenom stanju zaposlenog putem fitnes narukvica, i sličnih uređaja kojima se prati broj koraka koji zaposleni napravi u toku dana, ritam otkucaja srca i slično. Čak i ako bi poslodavac bio taj koji obezbeđuje ovakve uređaje, a same podatke prikupljala treća strana i potom samo zbirne podatke prosleđivala poslodavcu, ovakva praksa bila bi nezakonita.¹⁴⁶

146 Mišljenje 2/2017, str. 18.

4.3.3. Evidencija prisutnosti i biometrijski podaci radnika

Poslodavac je svakako ovlašćen da prati prisutnost radnika na radu i to je van svake sumnje. Ovo ovlašćenje ne samo što proističe iz odnosa subordinacije, već je i imanentno ostvarivanju svrhe procesa rada, ispunjenja obaveze prisutnosti (i učešća u procesu rada) tokom radnog vremena, kao i realizaciji prava na bezbednost na radu – poslodavac u tom smislu može i mora pratiti dolazak i odlazak radnika iz radnog prostora.

Iako nesumnjivo, ovo ovlašćenje je pojavom novih tehnologija pokrenulo niz pitanja koja se odnose na granice ovlašćenja, odnosno potrebno ograničavanje kreativnosti poslodavca kada je reč o vođenju evidencija prisutnosti radnika. Jedan od osnovnih izazova bilo je korišćenje biometrijskih podataka radnika, kako bi se utvrdila njihova prisutnost. To je podrazumevalo da poslodavac prikuplja biometrijske podatke svojih radnika, kao što su otisci prstiju, snimljeni glas, prepoznavanje lica ili skenirane zenice, što se čini nesrazmernim naročito imajući u vidu mogućnosti zloupotrebe takvih podataka sa jedne strane, odnosno mogućnosti evidentiranja prisutnosti na mnogo drugih načina koji su dovoljno efikasni sa druge strane.

Preporukom o obradi podataka o ličnosti u kontekstu rada Saveta Evrope, ukazano je na principe nužnosti i proporcionalnosti, ističući da je prikupljanje biometrijskih podataka potencijalno dozvoljeno samo ukoliko je neophodno za zaštitu legitimnih interesa poslodavaca, zaposlenih ili trećih lica, ako ne postoje druge manje invazivne mere i ako se sprovedu posebne mere zaštite prikupljenih podataka.¹⁴⁷ Jasno je da čak i u situaciji kada je poslodavac spreman da uloži značajnija sredstva u zaštitu ove vrste podataka, prva dva kriterijuma ne mogu biti ispunjena u bilo kojim redovnim okolnostima poslovanja, naročito ako se ne radi o delatnostima koje su po svojoj prirodi usmerene na dodatne vidove zaštite procesa rada i pristupa radnom prostoru poslodavca.

¹⁴⁷ *Preporuka o obradi podataka o ličnosti u kontekstu rada Saveta Evrope, op.cit., str. 9.*

Na ovo stanovište je stao i Poverenik za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti, i to u više prilika. U Mišljenju broj 164-00-00193/2011-07 od 22. septembra 2011. godine, navodi se: „Obrada biometrijskih podataka zaposlenih u svrhu kontrole korišćenja radnog vremena nesrazmerna je svrsi obrade budući da je šteta koja može nastati zloupotrebom ovih podataka veća od koristi koju rukovalac podataka može imati, a naročito imajući u vidu da se svrha obrade (kontrola korišćenja radnog vremena, tj. dolaska zaposlenih na radno mesto i odlaska s posla) može postići na mnogo drugih načina koji su jednako efikasni, a ne otvaraju mogućnost takvih zloupotreba kao što je to slučaj s obradom biometrijskih podataka.“ U Mišljenju broj 011-00-00851/2013-05 od 6. 12. 2013. godine je ponovljen isti stav, uz ukazivanje na svrsishodnost i efikasnost manje invazivnih načina evidentiranja prisutnosti, kao što je elektronska evidencija.¹⁴⁸

4.3.4. Poligrafsko ispitivanje radnika

Poligraf je konstruisan kao aparat koji „registruje simptome koji nastaju kao posledica promene u unutrašnjim funkcijama organizma. Poligrafsko ispitivanje je u domenu primenjene psihologije s obzirom na to da je detektor laži čisto psihološki test.“¹⁴⁹ Primena poligrafa se stoga smatra jednim od načina utvrđivanja da li ispitivano lice govori istinu, odnosno sredstvom pomoću kojeg se potencijalno može ispitati postupanje lica, okolnosti koje su dovele do određenog događaja, i slično.

Bez obzira na to da li je u pitanju poslodavac u javnom ili privatnom sektoru, ne može nikada upotrebiti poligraf. Ovo je standard koji je

148 Na slično stanovište stali su i organi nadležni za vršenje nadzora nad zaštitom podataka o ličnosti tumačeći odredbe člana 9 Opšte uredbe o zaštiti podataka o ličnosti. Videti: Daria Bulgakova, „Case Study on the Fingerprint Processing in a Workplace under GDPR Article 9 (2, b)“, *Teisė*, vol. 124/2022, str. 22–38, doi:10.15388/Teise.2022.124.2

149 Dragana Lazić, „Primena poligrafa kao dokaznog sredstva u zakonodavstvu Republike Srbije“, *Pravo – teorija i praksa*, 10-12/2024, str. 70 (69-83).

predstavljen od strane MOR pre gotovo tri decenije¹⁵⁰ i koji ne poznaje izuzetke. Od strane poslodavca, bez obzira na to da li je u pitanju poslodavac u javnom ili privatnom sektoru, poligraf ne može biti upotrebljen nikada. Barun ističe da su mnoge države odlučile da u svoja nacionalna zakonodavstva uvrste i izričitu zabranu poligrafskog i sličnog ispitivanja radnika¹⁵¹, što je verovatno bilo posledica prethodne nezakonite prakse. Kovač-Orlandić sa druge strane konstatuje da poligrafsko testiranje nije direktno zabranjeno u većem broju evropskih zemalja, pre svega zbog činjenice da nije uobičajeno da se koristi. U onim državama u kojima jeste zabranjeno, a Kovač-Orlandić navodi uglavnom države anglosaksonskog pravnog sistema, biće dozvoljeno samo izuzetno, kada se radi o malom broju specifičnih delatnosti. SAD su otišle najdalje i usvojile poseban zakon koji reguliše poligrafsko testiranje¹⁵², iako je ono zabranjeno u oko 40 (od 50) saveznih država.¹⁵³

Ne postoji splet okolnosti koji bi poslodavcu dozvolio ovako invazivnu tehniku, ali radnici često pristaju na testiranje smatrajući da je ono obavezno.¹⁵⁴ Ako smatra da je radnik počinio krivično delo, može se za pomoć obratiti policiji ili javnom tužilaštvu podnošenjem krivične prijave. Svako samostalno testiranje sa druge strane može predstavljati krivično delo počinjeno od strane odgovornog lica kod poslodavca.

4.3.5. Sindikalne aktivnosti radnika

Kao što je već napomenuto, prema članu 17. ZZPL podaci o članstvu u sindikatu spadaju u posebne vrste podataka o ličnosti, čija je obrada

150 International Labour Office, *Protection of workers' personal data*, Geneva, 1997, str. 4.

151 Ivan Barun, „Zaštita prava na privatnost zaposlenih“, *Radno i socijalno pravo*, XVII (1/2013), str. 229 (215-233).

152 Milica R. Kovač-Orlandić, *Pravo zaposlenog na privatnost i njegova zaštita*, doktorska disertacija, Pravni fakultet u Beogradu, 2018, str. 106-107.

153 Michael Ballot, *Labor Management Relations in a Changing Environment*, New York, 1996, str. 98.

154 *Ibid.*, str. 99.

zabranjena osim u zakonom navedenim slučajevima. Ovakav tretman u skladu je sa načelom zaštite slobode udruživanja u sindikate, kao i sindikalnog delovanja, koje spada u jedno od osnovnih ljudskih prava.¹⁵⁵ Zadatak države je da uredi osnove ostvarivanja prava na sindikalno udruživanje i delovanje, ali i da se uzdrži od preteranog ograničenja kroz regulaciju sindikata. Zbog toga se smatra da sindikati imaju visok stepen autonomije u svom delovanju, pa je logično da se podaci o članstvu mogu smatrati posebno osetljivim i izuzetim iz uobičajenih procedura prikupljanja podataka koje poslodavac vrši u redovnom toku svog poslovanja.

Zakonom o radu je na više mesta regulisano članstvo u sindikatu, čini se na način koji nije najdosledniji prethodno navedenim principima. Najpre, na osnovu člana 207. stava 2. ovog zakona, poslodavac je dužan da zaposlenom koji je član sindikata na ime sindikalne članarine odbije iznos od zarade na osnovu njegove pismene izjave i da taj iznos uplati na odgovarajući račun sindikata. Poslodavac ne može ispuniti svoju zakonsku obavezu, ako mu nisu dostupni podaci o članstvu u sindikatu. Ova odredba je imperativna, pa se s pravom postavlja pitanje mogu li se sindikati drugačije organizovati, kako bi izbegli ovakvu „uslugu“ poslodavca. Čini se da bi je trebalo tumačiti upravo sa stanovišta slobode organizovanja sindikata i sindikalnog delovanja, tako da je sindikat može koristiti, ali ne mora – odnosno da može da organizuje naplatu članarine i na drugi način. Naravno, ukoliko se koristi poslodavac kao mehanizam naplate, prilikom potpisivanja pristupnice od zaposlenih se mora tražiti i saglasnost da se njihovi podaci obrađuju od strane poslodavca, u tu svrhu. Na ovom stanovištu stoji i PZPL: „Podatak o sindikalnom članstvu, kao naročito osetljiv podatak o ličnosti, poslodavac,... mogao bi da obrađuje isključivo na osnovu pristanka zaposlenog.“¹⁵⁶

U članu 218. stav 2. ZoR kojim su uređeni uslovi reprezentativnosti sindikata, određuje se da se broj članova sindikata (u cilju utvrđivanja

155 Videti: *Član 8 – Sindikalna prava*, u: Mario Reljanović, Ljubinka Kovačević, Ivana Krstić, Aleksandra Petrović, *Priručnik za primenu Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima*, Beograd, 2023.

156 Mišljenje broj 072-03-6805/2018-05 od 28.11.2018. godine.

reprezentativnosti) proverava kroz pristupnice članova, pri čemu prioritet ima poslednja pristupnica sindikatu. U članu 207. stav 1. ZoR propisano je da zaposleni postaje član sindikata potpisivanjem pristupnice, pa je ovo na neki način logičan mehanizam utvrđivanja članstva u sindikatu. Međutim, na ovaj način poslodavac opet dolazi u posed informacija o svim članovima sindikata, čak i o onima koji iz nekog razloga ne plaćaju članarinu sindikatu (u skladu sa statutom sindikata, to na primer mogu biti članovi koji primaju minimalnu zaradu). Kovač-Orlandić navodi interesantnu alternativu postojećem zakonskom rešenju za utvrđivanje reprezentativnosti, da se brojnost članstva sindikata utvrđuje neposrednim tajnim glasanjem svih zaposlenih kod poslodavca.¹⁵⁷ Takvo rešenje bi moralo da bude potkrepljeno i izmenama zakonom regulisanih uslova reprezentativnosti sindikata kod poslodavca. Takođe, teško da bi se ono moglo primeniti i na više nivoa udruživanja, odnosno na sindikate kojima se utvrđuje reprezentativnost na granskom ili nacionalnom nivou.

Konačno, poslodavac može doći u posed – radi ispunjenja zakonskih obaveza – spiska zaposlenih koji štrajkuju. Ovakvo rešenje je u skladu sa Zakonom o štrajku, koji predviđa da zaposleni u štrajku ne primaju naknadu zarade, dok oni koji ne štrajkuju primaju redovnu zaradu kod poslodavca i za vreme trajanja štrajka. Isti je slučaj i kod poslodavaca kod kojih se organizuje minimum procesa rada, gde se zarada umanjuje za određeni procenat dok štrajk traje. Da bi ispunio svoju zakonsku obavezu isplate (dela ili cele) zarade, poslodavac mora imati spiskove štrajkača. Kada je reč o organizaciji procesa rada za vreme štrajka, da li će po tom osnovu spisak štrajkača biti dostupan poslodavcu zavisi od prirode poslova koje obavlja i mogućnosti da organizuje proces rada bez zaposlenih koji su u štrajku. Ali svakako poslodavac može doći u posed podataka o zaposlenima koji štrajkuju a da pri tome ne krši zakon.

Jasno je dakle da zakoni daju dovoljno osnova poslodavcu da dođe u posed podataka o članovima sindikata, kao i o radnicima koji upražnjavaju

¹⁵⁷ Milica R. Kovač-Orlandić, *Pravo zaposlenog na privatnost i njegova zaštita*, doktorska disertacija, Pravni fakultet u Beogradu, 2018, str. 355.

ustavno i zakonsko pravo na štrajk. Iako je teško zamisliti alternativna rešenja prema kojima bi ovi podaci ostali nepoznati poslodavcu, mora se naglasiti da je ovaj aspekt delovanja radnika i zamišljen da bude javan, pa tako radnik ne može razumno očekivati prilikom pristupanja sindikatu, da će njegovo članstvo ostati „tajno“, odnosno da je u sferi privatnog života radnika. Međutim, svaka zloupotreba podataka od strane poslodavca mora biti regulisana i stavljena van zakona – ovo je slučaj i u Republici Srbiji gde se delovanje protiv sindikata ili radnika u štrajku može okarakterisati kao akt diskriminacije, a u ekstremnim slučajevima i kao krivično delo počinjeno od strane odgovornog lica kod poslodavca.¹⁵⁸

4.3.6. Objavljivanje podataka o radniku

Jasno je da poslodavac može doći u posed velikog broja podataka koji se odnose na privatnost radnika. Pitanje je da li neke od njih može objaviti bez saglasnosti radnika? Čini se da je odgovor negativan, imajući u vidu da je PZPL u više situacija, poput one koja se odnosi na podatke o članstvu u sindikatu, zaključivao da je potreban izričiti pristanak lica na koje se podaci odnose, da bi bili upotrebljeni. PZPL je ovaj stav zauzeo povodom podataka o zaradama i stimulacijama radnika¹⁵⁹, kao i godišnjim odmorima¹⁶⁰. Ukoliko poslodavac želi da objavi snimke ili fotografije sa nekog događaja koji je organizovao, samo prisustvo događaju od strane radnika ne znači automatski pristanak na njihovo javno objavljivanje, osim ukoliko nije reč o javnom događaju gde je razumno očekivanje privatnosti značajno umanjeno. Pristanak se posebno ne pretpostavlja ukoliko se objavljivanje vrši ne samo u informativne već i u marketinške

158 Krivična dela „Sprečavanje političkog, sindikalnog i drugog udruživanja i delovanja“ iz člana 152. i „Povreda prava na štrajk“ iz člana 166. Krivičnog zakona.

159 Mišljenja broj 011-00-00297/2014-02 od 4. aprila 2014. godine i 011-00-01535/2015-05 od 23. novembra 2015. godine.

160 Mišljenje broj 072-03-812/2017-05 od 7. marta 2017. godine.

svrhe. U ovim situacijama bi svakako trebalo tražiti poseban pristanak radnika.

4.3.7. Odnos poslovne tajne i ličnih podataka radnika

Kao što radnik ima potrebu za očuvanjem privatnosti i (posebno) zaštiti podataka o ličnosti, tako i poslodavac može imati potrebu da neke informacije o svom poslovanju učini tajnim. Postavlja se međutim pitanje da li podatak o ličnosti radnika može predstavljati poslovnu tajnu?

Zakonom o zaštiti poslovne tajne¹⁶¹, poslovna tajna je definisana kao informacija koja: nije u celini ili u pogledu strukture i skupa njenih sastavnih delova opšte poznata ili lako dostupna licima koja u okviru svojih aktivnosti uobičajeno dolaze u kontakt sa takvom vrstom informacija; ima komercijalnu vrednost jer predstavlja tajnu; je zaštićena od strane lica koje je zakonito kontroliše, a koje je u datim okolnostima preduzelo razumne mere kako bi sačuvalo njenu tajnost. Drugim rečima, „da bi poslovna tajna zaista i bila poslovna tajna, informacije moraju biti dovoljno tajne da pružaju stvarnu ili potencijalnu ekonomsku i poslovnu prednost ili korist onome ko informaciju i poseduje“¹⁶² Kako Damjanović navodi, „razumne mere za očuvanje tajnosti informacija“ predstavljaju pravni standard koji podrazumeva, između ostalog: izradu internog akta o rukovanju poslovnom tajnom i krugu lica i njihovim pravima i obavezama prilikom rukovanja poslovnom tajnom, ili mere fizičke ili elektronske zaštite pristupa i rukovanja poslovnom tajnom.¹⁶³

U praksi se dešava da poslodavac jednu ili više odredbi iz ugovora o radu koji zaključuje sa zaposlenim, označi kao poslovnu tajnu. Često

161 Zakon o zaštiti poslovne tajne, *Službeni glasnik RS*, br. 53/2021.

162 Gordana Damjanović, „Poslovna tajna“, u: J. Belović (ur.), *Pravni aspekti savremenih društvenih kretanja u Republici Srbiji*, Kosovska Mitrovica, 2021, str. 125 (119-131).

163 *Ibidem*, str. 126.

se kao poslovna tajna označava i nepoznati broj podataka iz ugovora (veoma nepreciznim formulacijama koje se upotrebljavaju) ili čak ceo tekst ugovor o radu. Da li je, imajući u vidu navedeno, ovakva praksa zakonita?

Potpuno je jasno da zarada u većini slučajeva neće moći da predstavlja poslovnu tajnu. Ukoliko se isplaćuje iz javnih sredstava, u pitanju je informacija od javnog značaja, koja mora biti dostupna građanima, odnosno svakom zainteresovanom licu. Ukoliko se isplaćuje iz privatnih sredstava (sredstava poslodavca) ona može eventualno biti proglašena za poslovnu tajnu ako se radi o visoko deficitarnom zanimanju koje je od izuzetne važnosti za proces rada poslodavca. Jedino se tako podatak o zaradi može približiti tome da ima „stvarnu ili potencijalnu ekonomsku i poslovnu prednost“, mada je i takvo tumačenje veoma ekstenzivno u odnosu na ono što je svrha zaštite podatka kao poslovne tajne. Sa druge strane, insistiranje poslodavca na tome da zarada bude poslovna tajna najčešće služi prikrivanju neke nezakonite prakse, na primer kršenja principa jednake zarade za jednaku vrednost uloženog rada i rodne diskriminacije¹⁶⁴, ili loših uslova rada u kojima je zarada značajno ispod tržišne vrednosti ostvarenog rada.

Ostali podaci o radnicima takođe ne mogu predstavljati poslovnu tajnu. Ako se radi o podacima o ličnosti, oni su zaštićeni kako zaštitom prava na privatnost lica na radu, tako i posebnim propisima o zaštiti podataka o ličnosti. O tome dovoljno govori i nabranje koje Damjanović daje, kada je reč o tipičnim informacijama koje bi potencijalno mogle da budu poslovna tajna: tehničko-tehnološka rešenja i postupci koji se primenjuju u proizvodnji (projekti, rezultati istraživanja, probe, uzorci, nacrti, modeli, pronalasci, patent i licence i dr.) kao i podaci o

164 Videti: Mario Reljanović, „Međunarodna organizacija rada i zabrana diskriminacije pri zapošljavanju“, *Strani pravni život*, 3/2012, str. 80-94; Mina Kuzminac, „Primena prava i pravna (ne)sigurnosti : načelo jednake zarade za isti rad ili rad iste vrednosti : između mita i stvarnosti“, u: Jelena S. Perović Vujačić (ur.), *Zbornik radova 34. susreta Kopaoničke škole prirodnog prava – Slobodan Perović, Primena prava i pravna sigurnost*, Beograd, 2021, str. 7-24; Jovana Rajić Čalić, „Značaj principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pravu Evropske unije“, *Glasnik Advokatske komore Vojvodine*, XCV (3), str. 976-995, DOI: 10.5937/gakv95-40299

usvajanju nove i usavršavanju postojeće proizvodnje, programi poslovne politike, podaci o kapacitetima, obimu i strukturi proizvodnje, podaci o nabavkama robe i podaci o mogućnostima plaćanja obaveza, o stanju dugovanja i potraživanja, o kreditima i finansijskom stanju.¹⁶⁵ Među ovim podacima dakle nema nijednog koji se odnosi na zaposlena ili radno angažovana lica, što je i logično jer ovi podaci ne mogu dati nikakvu ekonomsku prednost poslodavcu, niti na bilo koji način mogu naštetiti njegovom poslovanju. Prikrivanje visine zarada, kao i drugih uslova rada, u tom smislu može služiti samo prikrivanju loših uslova rada, kao i potencijalno nezakonitih rešenja iz ugovora o radu.

4.3.8. Informacije koje mogu biti upotrebljene za diskriminisanje radnika

Osim podataka koji su od značaja za rad radnika, kao i za proces rada kod poslodavca u celini, u toku trajanja rada mogu se prikupljati i razni drugi podaci koji nisu neposredno povezani sa prethodnih segmentima, ali su nužni za ostvarivanje nekog prava radnika. Takođe, poslodavac može doći u posed podataka o radniku koji ni na koji način nisu relevantni za obavljanje poslova na kojima je radnik angažovan. Tako prikupljene podatke može koristiti za nezakonito postupanje, najpre za diskriminisanje radnika. Tako se može desiti da poslodavac popunjavanjem bankovnog obrasca o visini primanja, ili ako se naplata vrši putem administrativne zabrane, sazna da zaposleni koristi kredit. Može doći u posed informacija koji se odnose na bolest člana porodice, rođenje deteta, i niz sličnih podataka o privatnom i porodičnom životu radnika. Ove informacije poslodavci najčešće neće upotrebljavati mimo one svrhe za koju su podaci prikupljeni, niti su za tako nešto ovlašćeni. Međutim, kod nesavesnih poslodavaca može se dogoditi situacija u kojoj se oni upotrebljavaju za diskriminisanje radnika.

Na primer, poslodavac koji je svestan teške materijalne situacije radnika, može biti sklon da mu ponudi lošije uslove rada, svestan da

¹⁶⁵ Gordana Damjanović, *op.cit.*, str. 127.

radnik ne može da priušti da ostane bez posla. Na jedan zanimljiv primer zloupotrebe podataka se nailazi i kroz mišljenje PZPL: „Obrada podataka o finansijskom stanju pojedinih zaposlenih od strane poslodavca, isključivo zbog činjenice da ti zaposleni rade na radnim mestima koja podrazumevaju rad sa novcem, sa stanovišta Zakona o zaštiti podataka o ličnosti, sporna je sa više aspekata, i to kako u pogledu pravnog osnova, tako i sa aspekta načela svrsishodnosti i srazmernosti obrade podataka. Naime, zbog činjenice da je neko lice u lošoj finansijskoj situaciji, ne bi se moglo ni smelo automatski pretpostaviti da je to lice, zbog situacije u kojoj se nalazi, sklono finansijskim malverzacijama i zloupotrebi svog radnog mesta.“¹⁶⁶

Džeferi međutim ukazuje i na mogućnosti kojima raspolazu poslodavci najpre zbog velikog broja podataka o radnicima, a potom i zbog mogućnosti njihove elektronske obrade, daleko efikasnije nego što se to moglo zamisliti pre samo nekoliko decenija. On ukazuje na to da poslodavac podatke o radniku može prikupljati za jednu svrhu ali da praktično ne postoji način da se spreči da ih ukršta, i na taj način dobije određenu pretpostavljenu reakciju radnika. Navodi konkretan primer iz Španije, kada je poslodavac koristio podatke o članstvu u sindikatu, da bi stvorio model predvidivosti učešća radnika u štrajku. Poslodavci po njemu idu i korak dalje, pa se koriste svim dostupnim bazama podataka o licima, javnim i privatnim. Oni to čine kako bi proverili istinitost podataka koje poseduju, ali i kako bi sačinili kompletan profil koji ukazuje na njihova stanja, uverenja, navike i prošle životne događaje: simpatija i antipatija; ponašanja, karaktera i vere; krivičnog dosijea i pojavljivanju kao tužioca ili tuženog u građanskim predmetima; porodične situacije i seksualnosti; finansijske situacije; članstva i pripadnosti raznim organizacijama.¹⁶⁷ Stvaranje ovakvih profila je naravno zabranjeno, a svako razlikovanje radnika na osnovu informacija koje su na ovaj način dobijene, jeste diskriminacija. Problem je međutim što je jako teško dokazati da poslodavac poseduje ovako

¹⁶⁶ Mišljenje broj 073-11-1080/2017-02 od 12. 07. 2017. godine.

¹⁶⁷ Mark Jeffery, *Information technology and workers' privacy: introduction*, str. 5, <http://www.uoc.edu/dt/20225/index.html>.

ukrštene podatke, odnosno da su baš oni bili ključni faktor u njegovom postupanju koje je rezultiralo nečijom profesionalnom degradacijom, otpuštanjem, ili uskraćivanjem napredovanja.

4.3.9. Veštačka inteligencija i privatnost radnika

Prlja, Gasmi i Korać, baveći se definicijama veštačke inteligencije ukazuju na njene različite elemente, kao i usmerenja naučnika koji su probali da kroz određenje ovog pojma mašinsko rezonovanje približe ljudskom.¹⁶⁸ Čini se da je popularni „AI“ (engl. „*Artificial Intelligence*“) za potrebe ovog istraživanja najlakše definisati kao programski kod koji je sposoban da na osnovu obrade podataka usvoji racionalan rezultat koji se odnosi na prethodno ili buduće (očekivano) ponašanje ili postupanje subjekata, koji istovremeno predstavljaju izvor analiziranih informacija.

Drugim rečima, „veštačka inteligencija“ se u svetu rada svodi na sistemsku, planiranu i programiranu obradu većeg broja podataka od strane računara, koja stvara dvojake rezultate. Prvi se odnose na sam proces rada (optimizacija procesa rada korišćenjem dostupnih resursa), pre svega na organizaciju radnog vremena, raspored radnih dužnosti, i slično. U ovu vrstu rezultata mogu spadati i programske operacije koje se odnose na ostvarivanje nekih prava radnika – na primer, pravljenje rasporeda korišćenja godišnjeg odmora u velikim proizvodnim sistemima sa više hiljada zaposlenih, tako da se ne ugrozi proces proizvodnje, ili praćenje efikasnosti i rezultata rada pojedinačnih radnika (koji rade na poslovima čije je rezultate moguće kvantifikovati). Ovi rezultati su očekivani. U okviru ove grupe rezultata je međutim moguće primetiti različita ograničenja, naročito kada je reč o „algoritamskom odlučivanju“. Druga grupa rezultata predstavlja takozvano „profilisanje“ radnika, koje je za razliku od prve grupe rezultata najčešće – nedozvoljeno. Samim tim, podaci koji se koriste za obradu

¹⁶⁸ Dragan Prlja, Gordana Gasmi, Vanja Korać, *Veštačka inteligencija u pravnom sistemu EU*, Beograd, 2021, str. 61-68.

od strane sistema veštačke inteligencije mogu biti interni (nastali kod samog poslodavca, odnosno u procesu rada ili vezano za proces rada) i eksterni (nastali u okvirima delovanja radnika van radnog prostora, odnosno procesa rada). Obrada druge vrste podataka je naročito sporna, imajući u vidu da poslodavac može da ima veoma ograničen upliv u slobodno vreme radnika. Dodatni problem nastaje u situacijama kada program veštačke inteligencije donosi „odluke“ na osnovu dostupnih informacija i kriterijuma kojima je nahranjen uz korišćenje određenih parametara, koje postavlja kreator tog programa – ovi parametri mogu biti ne samo neprecizni i irelevantni za očekivani rezultat obrade podataka, već i diskriminatorni i nezakoniti.

Automatska obrada podataka o ličnosti podvrgnuta je raznim ograničenjima u okviru zaštite podataka o ličnosti. Međutim, na proces rada izvesno utiče i obrada druge vrste podataka, onih koji se odnose na organizaciju procesa rada kroz takozvano algoritamsko odlučivanje. „Algoritam“ je skup pravila u programskom kodu za rešavanje problema ili izvođenje zadatka na osnovu ulaznih podataka.¹⁶⁹ Budući da algoritamsko odlučivanje nosi evidentne prednosti u pogledu efikasnosti u odnosu na obavljanje ovih dužnosti od strane ljudi poslodavci ga koriste kod izrade rasporeda radnih sati, optimizacije procesa rada, koordinacije dužnosti u složenim procesima rada, kao i detaljnog planiranja radnih aktivnosti. U odnosu na neka specifična zanimanja, kao što je dostavljачka služba, algoritmi se koriste i za planiranje najkraćih ruta, procenjeno vreme dostave, i slično. Međutim, algoritmi se mogu koristiti i za ocenu kvaliteta i efikasnosti rada radnika, automatsko pozicioniranje i upoređivanje njihovog rada, pa samim tim mogu poslužiti i kao osnova za njihovo napredovanje ili sankcionisanje, kao i otkaz ugovora o radu ili radnom angažovanju.

Mnoge od ovih funkcija, koliko god izgledale napredno na prvi pogled, nose značajne rizike po prava radnika. Često će se postaviti pitanje da li je pravo na privatnost radnika previše suženo navodnim potrebama „hranjenja“ algoritama neophodnim informacijama (na

169 Annette Bernhardt, Lisa Kresge, Reem Suleiman, „The data-driven workplace and the case for worker technology rights“, *LR Review*, 76(1), January 2023, str. 6-7 (3-29), DOI: 10.1177/00197939221131558

primer, o lokaciji i kretanju radnika), kao i da li su „zaključci“ do kojih algoritmi na ovaj način dolaze uopšte pouzdani i istiniti – jer algoritam ne ume da razlikuje okolnosti na terenu i neće na primer znati da li je radnik došao na posao prehladen pa mu je tempo rada niži, da li je postojala gužva u saobraćaju zbog radova na putu pa je dostava zbog toga duže trajala, i tome slično.

GDPR je eksplicitno zabranjeno donošenje odluka od strane algoritama, uključujući i profilisanje radnika.¹⁷⁰ Profilisanje radnika podrazumeva da se algoritmi koriste na način da se obrađuje i ukršta veliki broj informacija o radnicima, čime se stvara određeni profil koji se odnosi ne samo na njihove rezultate rada, već i na navike, lična svojstva, opredeljenja, članstva u sindikatu ili političkim strankama, i slično. Prilikom profilisanja, poslodavac se služi sopstvenim informacijama, ali i informacijama koje se mogu naći na internetu, na primer na društvenim mrežama. U pitanju su otvoreni podaci kojima svi imaju pristup – ali se upotrebom algoritama „targetira“ pojedinačni radnik i prikuplja veliki broj „inputa“, ulaznih informacija, koje klasičnim putem verovatno nikada ne bi mogle biti prikupljene, ili bi za tako nešto trebalo jako mnogo vremena. „Rudarenje (prikupljanje) podataka (engl. *data mining*) je „postupak kojim se velike baze podataka rudare pomoću algoritama za obrasce korelacije između podataka. Ove korelacije ukazuju na vezu između podataka, bez utvrđivanja uzroka ili razloga. Ono što oni pružaju je vrsta predviđanja, zasnovana na ponašanju u prošlosti (ljudi ili mašina). ... U stvari, izrađivači profila nisu mnogo zainteresovani za uzroke ili razloge, njihov interes leži u pouzdanom predviđanju, kako bi se omogućilo adekvatno donošenje odluka.“¹⁷¹ Dakle obradom tako

170 Elisavet Athanasia Alexiadou, „Artificial Intelligence in Disability Employment: Incorporating a Human Rights Approach“, u: Bart Custers Eduard Fosch-Villaronga (ur.), *Law and Artificial Intelligence - Regulating AI and Applying AI in Legal Practice, Information Technology and Law Series Volume 35*, Asser Press, The Hague, 2022, str. 141 (135-148), <https://doi.org/10.1007/978-94-6265-523-2>

171 Mireille Hildebrandt, Defining, „Profiling: A New Type of Knowledge?“, u: Mireille Hildebrandt, Serge Gutwirth (ur.), *Profiling the European Citizen Cross-Disciplinary Perspectives*, Springer Science, Business Media B.V., Houston, 2008, str. 18 (17-45).

prikupljenih podataka – koja je automatska i ne pretpostavlja učešće ljudskog faktora – algoritam izbacuje „autput“, rezultat, koji je po pravilu neka vrsta „zaključka“, odnosno verovatnoće da je analizirani radnik sklon određenim vrstama ponašanja. Čak i kada se prikupljaju samo javni podaci, poslodavac na ovaj način duboko zadire u privatnost radnika, daleko više nego što to potrebe procesa rada nalažu (i propisi dozvoljavaju). Kako Longo zaključuje, poslodavac na ovaj način može doći do najintimnijih zaključaka o radniku, o kojima čak ni sam radnik ne razmišlja na takav način.¹⁷² Bortnik (Bortnick) ukazuje na činjenicu da su poslodavci usmereni ka profilisanju ne samo onih zaključaka koji su direktno povezani sa obavljanjem poslova, već i na podatke koji daleko izlaze izvan okvira njihovih nadležnosti i spadaju u najintimnije informacije o ličnosti – kao što je na primer praksa poslodavaca da na osnovu prikupljanja privatnih podataka o zaposlenoj, algoritmi naprave predikciju kada će ona ostati u drugom stanju, odnosno da li postoji realna šansa da se to dogodi u bliskoj budućnosti, ili da li kod zaposlenog postoji povećan rizik od narušavanja zdravlja.¹⁷³

Ne samo što na ovaj način poslodavac prekoračuje svoja ovlašćenja prema radniku, već i zloupotrebljava podatke koje je interno sakupio radi ostvarivanja nekog prava zaposlenog, za svrhe za koje podaci nisu originalno prikupljeni, niti se odnose na radnopravni status i prava radnika – dakle, sasvim izvesno krši propise o zaštiti podataka o ličnosti. Kada poslodavac učini korak dalje i prikuplja podatke koji nisu javni, kupujući ih od drugih poslodavaca ili drugih izvora podataka, onda njegovo postupanje ulazi u domen kršenja prava sa krivičnopravnim posledicama.

172 Erik Longo, „The Risks of Social Media Platforms for Democracy: A Call for a New Regulation“, u: Bart Custers Eduard Fosch-Villaronga (ur.), *Law and Artificial Intelligence - Regulating AI and Applying AI in Legal Practice, Information Technology and Law Series Volume 35*, Asser Press, The Hague, 2022, str. 173 (169-186), <https://doi.org/10.1007/978-94-6265-523-2>

173 Rafi Bortnick, „Restoring Reasonable Expectations to Privacy at Work in the Face of Modern Electronic Monitoring Practices“, *Hastings Law Journal*, Vol. 75/2024, str. 1499 (1479-1534), https://repository.uclawsf.edu/hastings_law_journal/vol75/iss5/9.

4.4. NADZOR RADNIKA

Nadzor podrazumeva kontinuirano i sistematsko prikupljanje podataka o nekoj osobi, sa ciljem analize tih podataka tako da se na osnovu rezultata može uticati na ponašanje nadziranog subjekta.¹⁷⁴ U domenu praćenja procesa rada od strane poslodavca, moguće je zamisliti niz situacija u kojima se vrši neka od mnogobrojnih vrsta nadzora nad radnicima, procesom rada, organizacijom posla, rezultatima. Nadzor u savremenom smislu doživljava ekspanziju neslućenim razvojem modernih tehnologija i aparata koji brišu tehnološke barijere koje su se do nedavno nalazile pred poslodavcima – nadzor postaje moguć u svakom trenutku, na svakom mestu. Razvoj tehnologija nije uticao samo na raznovrsnost sredstava za nadzor, već i na njihovu priuštivost, tako da je poslodavcima u svakom trenutku na raspolaganju mnoštvo relativno rasprostranjenih sredstava za nadzor. Otuda se kod analize nadzora treba posebno držati standarda objektivno potrebnog i racionalnog nadziranja radnika. Situacije u kojima se može javiti nadzor su različite, kao i načini na koji se nadzor može izvršiti, ali su ograničenja koja poslodavcu nameće pravni okvir univerzalna.

4.4.1. Pravo na privatnost komunikacije u radnom prostoru

Svako ima pravo na privatnost komunikacije, bilo da se ona odvija kroz klasičnu prepisku, telefonski razgovor, ili razmenu elektronskih poruka putem aplikacija, sajtova, društvenih mreža, i slično. Za razliku od klasičnog prava koje se bavilo samo pisanom prepiskom (pismima, paketima) i telefonskim razgovorima, poslednjih nekoliko decenija ostvarena je ogromna ekspanzija načina i sredstava komuniciranja, pa je samim tim usloženjen i koncept zaštite privatnosti komunikacije.

Retko koja vrsta učešća u procesu rada, zanimanje, odnosno profesija, ne podrazumeva ekstenzivnu komunikaciju sa drugim zaposlenima.

¹⁷⁴ Kirstie Ball, *Electronic Monitoring and Surveillance in the Workplace*, Luxembourg, 2021, str. 10, doi:10.2760/5137

Svaki radnik prima svoje radne naloge (zadatke) od nadređenih lica, i izvršava ih kroz komunikaciju sa njima i drugim radnicima. Čak i kada je u osnovi takvog procesa rada usmena komunikacija, poslodavac je dužan da određene akte dostavi radniku u pisanoj formi. Istovremeno, gotovo je nemoguće je u savremenim uslovima života zamisliti proces rada u kojem radnik u nekom trenutku uz poslovnu ne vrši i privatnu komunikaciju. Trebalo bi u tom smislu razlikovati dve situacije.

Prva je kada se privatna komunikacija obavlja na privatnim sredstvima radnika. Ona je apsolutno zaštićena od upliva poslodavca, ili drugih radnika. Poslodavac može ograničiti ili zabraniti upotrebu privatnih sredstava komunikacije tokom radnog vremena, u radnom prostoru, ne računajući pauzu u toku dnevnog rada. Ipak, potpuna zabrana, imajući u vidu sve moderne načine komuniciranja, nije moguća niti je opravdana (osim u slučajevima specifičnih zanimanja gde bi direktno uticala na bezbednost radnika). Privatni računar, mobilni telefon, pametni sat – sredstva su za komunikaciju koja ne mogu biti predmet nadzora od strane poslodavca. Svako kršenje ove zabrane podrazumevaće neko od ranije navedenih krivičnih dela. Isto se odnosi i na klasičnu (ne-elektronsku) prepisku koja se nalazi u radnom prostoru – na primer, ako radnik ostavi privatno pismo na radnom stolu, sama činjenica da se nalazi na radnom stolu ne daje pravo poslodavcu da izvrši uvid u njegovu sadržinu. Svako kršenje zabrane privatne komunikacije, naročito kada je zbog toga nastala neka štetna posledica, može se od strane poslodavca procesuirati kao disciplinski prestup, koji će biti sankcionisan nekom od disciplinskih mera na raspolaganju, u skladu sa zakonom i opštim aktima poslodavca. Ali sama sadržina komunikacije na privatnim sredstvima za komuniciranje, mora ostati u domenu privatnosti radnika.

Druga situacija je kada se komunikacija odvija putem službenih (poslodavčevih) sredstava za rad. Tada se moraju razlikovati dva skupa okolnosti. Jedan se odnosi na poslovnu komunikaciju, a drugi na privatnu. U odnosu na poslovnu komunikaciju, radnik nema pravo na privatnost, odnosno poslodavac poseduje ovlašćenje da takvu komunikaciju pregleda u potpunosti i bez izuzetka. Kada je reč o privatnoj komunikaciji, pravo na privatnost se smatra pretežnijim u odnosu na

bilo kakav potencijalni interes poslodavca – privatnost ove komunikacije je dakle i dalje zaštićena. U praksi je međutim ponekad izuzetno teško razgraničiti privatnu od poslovne komunikacije, pre svega u smislu garantija da poslodavac koji je vlastan da izvrši uvid u sredstva za komunikaciju, odista može ostati u granicama pregledanja poslovne komunikacije. Tome doprinose i sami radnici ukoliko privatnu komunikaciju redovno vrše sa poslovnih sredstava za rad, čime se postiže efekat isprepletanosti privatnih i poslovnih poruka, ponekad i na način da poslodavac ne može da ih razdvoji, odnosno da bude siguran pre upoznavanja sa sadržinom komunikacije da li je ona relevantna za proces rada ili je u domenu privatnog života radnika. Ipak, jasno je pravilo da ona komunikacija za koju se može na prvi pogled oceniti da spada u domen privatnosti radnika, nije u granicama ispitivanja poslodavca čak ni kada se nalazi na službenim sredstvima komunikacije.

Od velike važnosti je postupanje poslodavca u situacijama kada je upitna granica njegovog nadzora nad komunikacijom radnika. Kako je istaknuto u više mišljenja PZPL, poslodavac upravlja ovim procesom, određuje prioritete i objektivne i racionalne ciljeve eventualnog nadzora nad komunikacijama. Stoga je logično da ima i posebne obaveze koje proističu iz legalnosti i legitimnosti njegovog postupanja koje je usmereno ka umanjenju očekivane privatnosti na radu. Jedan od najznačajnijih standarda, koji se uklapa u načelo očekivane privatnosti, jeste pravovremeno i detaljno obaveštavanje radnika koji stepen privatnosti može očekivati u radnom prostoru, kao i na službenim sredstvima za komunikaciju. „Zaposleni svakako moraju biti upozoreni još pri zasnivanju radnog odnosa, odnosno zaduživanju službenog telefona ili računara, ili otvaranju poslovnog naloga elektronske pošte, da ova sredstva komunikacije moraju pretežno upotrebljavati u poslovne svrhe, sa minimumom privatne komunikacije, kao i da poslodavac ima pravo uvida u poslovne podatke koji se na njima nalaze. Pristup takvim podacima mora biti najmanje moguće invazivan, odnosno mora garantovati da će privatna prepiska zaposlenog i drugi privatni podaci na koje poslodavac može da naiđe, ostati van domašaja uvida poslodavca. Moraju se dakle poštovati

načela srazmernosti i svrsishodnosti, kao i pravo na privatnost zaposlenog (takozvana „razumna očekivana privatnost“). ... Poslodavcima je dopušteno da prikupljaju samo one podatke o ličnosti koji su od neposrednog značaja za izvršavanje procesa rada i koji su neophodni za ostvarivanje i preuzimanje obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa.¹⁷⁵ Ova tumačenja se protežu i na sekundarne podatke koji nastanu kroz komunikaciju radnika, kao što je listing telefonskih poziva sa službenog telefona.¹⁷⁶ Pravo na privatnost radnika proteže se i na situacije kada je rad kod poslodavca prestao.¹⁷⁷ Kovač-Orlandić navodi da je u slučaju povodom navodnog kršenja prava na privatnost na radu u Francuskoj, takozvani predmet „Nikon“ iz 2001. godine, Kasacioni sud stao na stanovište da poslodavac ne može da nadzire privatne poruke radnika ni kada su poslate sa službenog računara, kao ni da činjenica da je takva praksa zabranjena ne utiče na očuvanje prava na privatnost prepiske.¹⁷⁸ Ovo je važan zaključak imajući u vidu da poslodavac u takvim situacijama po pravilu pribegava narušavanju privatnosti radnika, iako činjenica da je radnik prekršio unutrašnja pravila poslodavca ne može biti osnov za kršenje ljudskog prava na privatnost ličnosti.

Skot, Gete i Jung (Scott, Goette, Young) navode do detalja razvijene idealne politike poslodavca u vezi sa informisanjem radnika o pristupu sredstvima za komunikaciju i nadzorom koji se u tom segmentu

175 Mišljenja 072-03-6925/2018-05 od 4. 12. 2018. godine i 011-00-00092/2015-05 od 29. 01. 2015. godine. Poslodavcima je dopušteno da prikupljaju samo one podatke o ličnosti koji su od neposrednog značaja za izvršavanje procesa rada i koji su neophodni za ostvarivanje i preuzimanje obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa.

176 Mišljenja 011-00-00100/2016-05 od 16. 03. 2016. godine i 011-00-00282/2016-02 od 14. marta 2016. godine.

177 Mišljenje broj 011-00-01453/2015-05 od 19. 11. 2015. godine.

178 Christophe Vigneau, „Information technology and workers' privacy: a comparative study: Part II: Nacional studies: information technology and workers' privacy: The French law“, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 23, str. 355 (351-375). Navedeno prema: Milica R. Kovač-Orlandić, „Employee's right to privacy: where is the bound of the employer's right to monitor employees' communications“, *Strani pravni život*, god. LXIV, br. 4/2020, str. 92 (85-99), doi: 10.5937/spz64-29470

upotrebljava.¹⁷⁹ Ističe se nekoliko važnih faktora na koje poslodavac mora da obrati pažnju, odnosno o kojima mora da obavesti svoje radnike. Ove obaveze poslodavca istovremeno sadrže i komplementarne obaveze radnika, odnosno parametre kojih se radnici moraju pridržavati u svoj (službenoj i privatnoj) komunikaciji koju vrše kroz službena sredstva za rad:

- Odgovarajuća uputstva, priručnici i literatura se dostavljaju radnicima u pisanoj formi, a radnici pisanim putem potvrđuju njen prijem;
- Periodično se vrši podsećanje radnika da postoje politike koje se odnose na upotrebu službenih sredstava za elektronsku komunikaciju, kao i na politiku nadzora nad istom;
- Radnici moraju biti obavješteni da će njihova elektronska pošta, fajlovi na računaru, kao i druga sredstva komunikacije i sredstva za rad generalno, biti predmet kontinuiranog nadzora, odnosno da se nadzor može izvršiti u bilo kom trenutku bez prethodnog posebnog obavještenja;
- Radnici moraju imati neki sistem upozorenja, tako da kada prvi put probaju neku aktivnost koja nije dozvoljena (na primer, korišćenje određenih internet sajtova ili aplikacija) dobiju jasno upozorenje na računaru ili drugom uređaju koji koriste da je ono što rade zabranjeno i protivno politikama poslodavca;
- Radnici moraju biti upoznati sa činjenicom da zaštita lozinkom službenih sredstava za rad nije garancija da nad tim sredstvima neće biti izvršen nadzor od strane poslodavca;
- Radnici moraju biti upoznati sa time da je svako kršenje prethodno navedenih obaveza predstavlja povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline, usled kojeg su moguće određene sankcije (uključujući i otkazivanje ugovora o radu);
- Jasno se mora razdvojiti upotreba službenih sredstava za komunikaciju koja će se tolerisati, od one koja je apsolutno zabranjena i koja će biti sankcionisana.

179 Scott Cox, Tanya Goette, Dale Young, „Workplace Surveillance and Employee Privacy: Implementing an Effective Computer Use Policy“, *Communications of the IIMA*, Vol. 5, Iss. 2/2005, str. 61 (57-65), DOI: <https://doi.org/10.58729/1941-6687.1263>

Praksa ESLJP je u ovom pogledu dosta iscrpna. U slučaju *Halford protiv Ujedinjenog Kraljevstva* iz 1997. godine¹⁸⁰, ESLJP je našao da je povređeno pravo na privatnost zaposlenoj kojoj je poslodavac prisluškivao privatne razgovore obavljene sa službenog telefona, odlučivši da je takva vrsta komunikacije, bez obzira na to što se obavlja sa poslodavčevog telefona, segment privatnog života radnice. Praktično identičan stav je Sud zauzeo u slučaju *Kopland protiv Ujedinjenog Kraljevstva*¹⁸¹ deset godina kasnije. Imajući u vidu razvoj tehnologija u međuvremenu, u novijoj presudi je načinjen osvrt i na komunikaciju putem elektronske pošte, kao i na korišćenje internet pretraživača, odnosno generalno interneta. Činjenica da je Sud odbacio stav poslodavca da je praćenje komunikacije bilo nužno radi zaštite njegovih imovinskih interesa značajno je sa stanovišta pomenute zaštite privatne sfere komunikacije, čak i kada se ona vrši preko sredstava za komunikaciju koja su službena. Sud je pri tome ostao na stanovištu da ova zaštita nije apsolutna, odnosno da se može ograničiti u izuzetnim slučajevima, ali se u konkretnoj odluci nije bliže osvrnuo na to kako bi ove okolnosti mogle da izgledaju. Uvid u to kada je dozvoljeno vršiti upliv u komunikaciju radnika, Sud je dao u slučaju *Barbulescu protiv Rumunije*¹⁸². Sud je u ovom slučaju stao na stranu poslodavca, ali je naglasio da je poslodavčeva intervencija u komunikaciju zaposlenog bila proporcionalna i ograničena jer se odnosila na pregled kanala komunikacije koji je zaposleni koristio za kontaktiranje klijenata, dakle isključivo za poslovne svrhe. Kada je utvrđeno da zaposleni koristi ovu vrstu komunikacije za privatne razgovore, dobio je otkaz ugovora o radu. Sud je stao na stanovište da je zaposleni prekršio radnu disciplinu, da

180 *Halford v. the United Kingdom*, predstavka broj 20605/92, presuda od 25. juna 1997. godine.

181 *Copland v. the United Kingdom*, predstavka broj 62617/00, presuda od 3. aprila 2007. godine.

182 *Bărbulescu v. Romania*, predstavka broj 61496/08, presuda od 12. januara 2016. godine. Videti detaljnije o testu privatnosti koji je Sud primenio u ovom slučaju: Adrienne Komanovics, „Workplace Privacy in the EU: The Impact of Emerging Technologies on Employee's Fundamental Rights“, *EU and Comparative Law Issues and Challenges Series (ECLIC)*, Vol. 7/2023, str. 443-474, <http://doi.org/10.25234/eclic/1164>

je mogao očekivati da će elektronska pošta koju je koristio – budući da je bila opredeljena isključivo za poslovne svrhe – biti pod nadzorom poslodavca, kao i da poslodavac nije išao u ispitivanje privatnosti dublje od onoga što je bilo potrebno da bi se utvrdilo da zaposleni u radno vreme nenamenski koristi službeni nalog za komunikaciju. Sud u tom kontekstu navodi da je razumno očekivanje privatnost važan ali ne jedini faktor prilikom odlučivanja da li je poslodavac prekršio pravo na privatnost radnika. Svakako je važno i razmišljanje Suda u ovom slučaju da poslodavac ne može svojim postupanjem svesti privatnost radnika „na nulu“ i time isključiti primenu člana 8. EKLJP. „Poštovanje privatnog života i privatnosti prepiske se nastavlja da postoje, čak i ako se one mogu ograničiti u meri u kojoj je to neophodno“¹⁸³. Takođe, Sud je u slučaju *Liber protiv Francuske*¹⁸⁴ zaključio da je ulazak u poslovni računar zaposlenog i pregledanje podataka u njegovom odsustvu bilo opravdano, iako su na računaru bili sadržani i privatni podaci, jer je poslodavac svojim internim aktima ustanovio jasne standarde i procedure na osnovu kojih se nije moglo objektivno očekivati da će poslovni računar biti zaštićen od pregledanja poslodavca.

Preporukom o obradi podataka o ličnosti u kontekstu rada Saveta Evrope naglašeno je da se privatnost lica na radu proteže kroz sve vrste informaciono-komunikacionih tehnologija, kao i da je poslodavac dužan da upotrebi najmanje invazivne metode ukoliko smatra da postoji legitiman interes da komunikaciju putem službenih sredstava za rad ograniči, na primer kroz uvođenje filtera za pregledanje sadržaja na internetu i zabranu korišćenja određenih aplikacija. Takođe, važno je naglasiti da se u Preporuci kao standard ističe depersonalizovana analiza podataka nastalih putem elektronskih komunikacija koji su na neki način agregirani, a za čiju analizu postoji legitiman cilj i unapred određeni objektivni parametri. Privatna komunikacija mora biti izuzeta od ovih mera u svakom slučaju.¹⁸⁵ Barun povodom ovog pitanja izlaže slična razmišljanja: „Manje je sporna činjenica, s aspekta

183 European Court of Human Rights (2024), str. 35 i 151.

184 *Libert v. France*, pritužba broj 588/13, presuda od 22. februara 2018. godine.

185 *Preporuka o obradi podataka o ličnosti u kontekstu rada Saveta Evrope*, op.cit., str. 7-8.

zadiranja u privatnost zaposlenog, ukoliko poslodavac uz pomoć tehničkih sredstava ograniči pristup radnicima određenim internet stranicama ili omogući pristup samo nekim stranicama ili blokira slanje odnosno primanje elektronske pošte sa određenim dodacima i slično.“¹⁸⁶ Na istom tumačenju stoji i PZPL: „Legitimno pravo poslodavca jeste da na radnom mestu potpuno onemogućí pristup internetu korišćenjem uređaja u vlasništvu poslodavca, ili tehnički ograniči pristup zaposlenima putem istih uređaja onim internet sadržajima koji nisu od značaja za obavljanje posla (npr. upotreba filtera koji onemogućavaju pristup YouTube, Facebook itd.), tj. korišćenje poslodavčeve mreže i sredstava komunikacije u privatne svrhe, što i jeste jedna od preporuka, kako bi se minimizirala potreba da poslodavac vrši nadzor nad ostvarenim internet saobraćajem i, eventualno, praćenje sadržaja koji zaposleni posećuju. Naravno, čak i ako poslodavac ne primeni tehničke mere ograničenja pristupa (potpuno ili samo za određene sadržaje), on može svojim internim aktom detaljno propisati pravila u vezi s korišćenjem svoje mreže i sredstava službene komunikacije, kao i posledice suprotnog postupanja, u smislu povrede radne obaveze/discipline, odnosno postojanja razloga za prestanak radnog odnosa. Da bi poslodavac utvrdio da je do takvih, suprotnih postupanja došlo, u tu svrhu može pristupiti podacima koji se odnose na zaposlenog koji koristi mrežu poslodavca i njegove uređaje za elektronsku komunikaciju, kao što su IP adresa, identifikacioni broj uređaja, MAC adresa, posećene internet adrese i/ili adresa elektronske pošte, ali bez uvida u sadržaj.“¹⁸⁷

Posebno sporno pitanje u praksi predstavlja upliv u privatnost radnika kroz pregledanje profila na društvenim mrežama od strane poslodavca. Ovo je situacija koja nije karakteristična samo za radnike, već i za kandidate za posao koji su često proveravani od strane potencijalnih poslodavaca u želji da se osim profesionalnih karakteristika sazna više detalja o njihovim privatnim životima. U načelu, a imajući u vidu način na koji društvene mreže kategorišu sadržaj koji korisnici

186 Ivan Barun, „Zaštita prava na privatnost zaposlenih“, *Radno i socijalno pravo*, XVII (1/2013), str. 229 (215-233).

187 Mišljenje broj 072-03-166/2017-05 od 27. 01 2017. godine.

na njima ostave¹⁸⁸, javni profili su svima dostupni i tu se nalaze informacije za koje su sami korisnici odlučili da žele da ih podele sa svima, uključujući i lica koja ne poznaju, kao i poslodavce koji bi se interesovali za njihove profile.¹⁸⁹ Neke od društvenih mreža upravo služe predstavljanju lica potencijalnim poslodavcima, ili predstavljanju profesionalnih dostignuća stručnoj i široj zajednici (LinkedIn, Glassdoor, Research Gate, i druge). Iako su korisnici društvenih mreža, naročito oni koji pripadaju takozvanim „milenijalcima“ i „generaciji Z“, upoznati sa time ko može da vidi njihove objave, to nije nužno slučaj za pripadnike nešto starijih generacija koje su takođe aktivne na tržištu rada. Ujedno, utisak je da korisnici društvenih mreža ne poklanjaju uvek pažnju tome na koji način su izvršene postavke privatnosti onoga što na svojim profilima pohranjuju. Činjenica je da je poslodavac ograničen dvostruko, najpre pristupu samo onim informacijama koje su javne, a potom i zabranom da upotrebi bilo koju informaciju koja nije vezana za profesionalne kompetencije radnika (kandidata za posao) i obavljanje poslova tako da utiče na postupanje poslodavca prema tom radniku (kandidatu za posao), na radnopravni status radnika ili ostvarivanje njegovih prava. Svako kršenje ove zabrane predstavlja diskriminaciju lica, u odnosu na ono lično svojstvo ili karakteristiku koju je poslodavac saznao putem korišćenja podataka sa društvenih mreža. Takođe, apsolutno je nedozvoljeno tražiti od radnika da primi profil/

188 Videti na primeru Fejsbuka u: Andrej Diligenski, Dragan Prlja, *Fejsbuk i pravo*, Beograd, 2014.

189 Brković i Antić citiraju Park (Susan Park, „Employee Internet Privacy: A Proposed Act that Balances Legitimate Employer Rights and Employee Privacy“, *American Business Law Journal*, Volume 51, Issue 4, Winter 2014, p. 779–841) i u tom smislu upozoravaju da sami zaposleni često nisu svesni mogućnosti (zlo)upotreba podataka koje dobrovoljno publikuju, kao i da činjenica da informacije o privatnom i porodičnom životu zaposlenog ili kandidata za zaposlenje, do kojih poslodavac relativno lako može da dođe na ovaj način, svakako u konačnom ishodu – iako se to nikada formalno neće priznati – utiču na odluke poslodavaca u vezi sa prijemom u radni odnos kandidata za posao ili ostvarivanjem nekih drugih prava zaposlenih. Radoje Brković, Aleksandar Antić, „Zaštita prava na privatnost zaposlenih“, u: Marija Krvavac (ur.), *Ljudska prava – između ideala i izazova sadašnjosti*, Pravni fakultet Priština – Kosovska Mitrovica, 2016, str. 723 (717-731).

nalog poslodavca među svoje „prijatelje“, odnosno u užu (najuži) krug lica koja imaju pristup svim informacijama sa društvenih mreža, uključujući i one koje inače nisu javne. Poslodavac nikada neće imati pravo na tako nešto, kao što je naglašeno i u Preporuci o obradi podataka o ličnosti u kontekstu rada Saveta Evrope.¹⁹⁰ Jedini izuzetak bi se mogao naći u retkim slučajevima specifičnih profesija koje su vezane za poslove državne bezbednosti.

Treba imati u vidu da društvene mreže imaju politike dostupnosti i upotrebe podataka. Fink i Mejsi (Fink, Macey) navode da određene društvene mreže zabranjuju automatsko (masovno) prikupljanje podataka sa profila korisnika, već se to može činiti samo pojedinačno.¹⁹¹ U svakom slučaju, pre ikakvog prikupljanja i upotrebe podataka mora se proveriti da li je ono u saglasnosti sa politikama korišćenja koje su postavili sami internet sajtovi, odnosno društvene mreže i druge slične aplikacije. Čak i kada kod poslodavca postoje dobro razvijene politike koje se odnose na ova pitanja, radnici koji su zaduženi za prikupljanje ovih vrsta podataka o drugim radnicima mogu to činiti suprotno postavljenim ograničenjima, i na taj način učiniti prekršaj. Poslodavac će biti u nelegalnom posedu informacija o radniku koje su prikupljene na ovaj način, čak i kada su one usko vezane za poslove koje radnik obavlja i samim tim postoji objektivni interes poslodavca da ih zna.

Društvene mreže su u prethodne dve decenije naglo postale izvor informacija ne samo u smislu profilisanja lica, već i u pokušajima poslodavaca da potvrde svoje sumnje da radnik krši radnu obavezu ili radnu disciplinu, nekim svojim postupanjem na radu, a često i van rada. Ovakvo „istraživanje“ poslodavaca je veoma upitno, ne samo sa moralnog stanovišta. Na takve aktivnosti se svakako mogu primeniti

190 *Preporuka o obradi podataka o ličnosti u kontekstu rada Saveta Evrope, op. cit.*, str. 3. U Mišljenju 2/2017 o obradi podataka u vezi sa radom se ističe da je zabranjeno od kandidata za posao tražiti da profil potencijalnog poslodavca doda među svoje „prijatelje“.

191 Alexis A. Fink, William H. Macey, „Employee engagement in the new world of data“, u: John P. Meyer, Benjamin Schneider (ur.), *A Research Agenda for Employee Engagement in a Changing World of Work*, Edward Elgar Publishing, Northampton, Massachusetts, 2021, str. 256 (245-260), <https://doi.org/10.4337/9781789907858.00024>

opšta pravila iz prethodnog teksta – ako su informacije otvorene i opšte dostupne svakome, biće na isti način dostupne i poslodavcu. Danilović navodi nekoliko primera iz prakse kada su radnici na društvenim mrežama svojim postupanjem dali povoda poslodavcu da sumnja u neke nezakonite prakse. Tako se između ostalog navode okolnosti kada je zaposleni na LinkedIn profilu kojeg je otvorio putem poslovnog mejla i lozinke, i na kome se identifikovao kao menadžer kod poslodavca, komunicirao sa direktnim konkurentom poslodavca. Početna komunikacija bila je vidljiva svim korisnicima LinkedIna, ali nakon toga zaposleni za „dodatnu poslovnu priču“ poziva konkurenta na razmenu privatnih poruka na LinkedInu.¹⁹² Iako je ovo dalo povoda poslodavcu da posumnja u odavanje poverljivih poslovnih informacija, Danilović u ovoj situaciji pravilno zaključuje da poslodavac ni pod kojim uslovima ne može da ima uvid u privatnu komunikaciju zaposlenog, odnosno da će eventualno kršenje internih pravila ili odavanje poslovne tajne morati da dokaže drugim putem.

Poslodavac svakako može putem informacija objavljenih na internetu, najpre na profilima radnika na društvenim mrežama ali i šire, da sazna za neku povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline, kao i da posumnja na neke druge malverzacije od strane radnika, kao što je na primer zloupotreba privremene sprečenosti za rad od strane zaposlenog.

Brković i Antić ukazuju na ovu činjenicu, navodeći da se ovo posebno odnosi na podatke koji su objavljeni na radu (u radno vreme) ili u radnom prostoru.¹⁹³ Na ovaj način poslodavac može na primer da shvati da radnik nije na mestu rada u radno vreme, ili da svojim ponašanjem krši pravila bezbednosti na radu. U ovim situacijama je korišćenje podataka sa društvenih mreža opravdano, naravno pod uslovom da je njihovo prikupljanje bilo u skladu sa propisima.

Trebalo bi ipak naglasiti da praksa kojoj pribegavaju poslodavci u nekim situacijama nije u skladu sa ovim, racionalno postavljenim

192 Jelena Danilović, „Pravo na privatnost zaposlenih“, *Anali Pravnog fakulteta u Beogradu*, godina LXV, 2/2017, str. 163 (162-182).

193 Brković, Antić, *op.cit.* str. 725.

moogućnostima upotrebe javnih informacija sa interneta i društvenih mreža. Naime, dešava se u praksi da poslodavci pokrenu disciplinski postupak, ili čak otkazu ugovor o radu ili radnom angažovanju radnicima, samo zbog postavljanja na društvene mreže informacija o poslodavcu. Tako je na primer poslodavac otkazao ugovore radnicima koje su postavile objavu o štrajku.¹⁹⁴ Štrajk nije poslovna tajna, naprotiv postoje razni javni registri o organizovanim štrajkovima.¹⁹⁵ Objavljivanjem da učestvuje u štrajku, radnik ne može ugrožavati niti bezbednost kod poslodavca, ni poslovni ugled poslodavca – jer je štrajk objektivna činjenica koja se dogodila, a ne subjektivni stav pojedinca. Slično se može reći i za objave koje se odnose na političke stavove zaposlenih, oko čega je takođe bilo dosta kontroverzi u praksi.¹⁹⁶ Kod ovakvog delovanja poslodavaca se po pravilu radi o diskriminaciji (prema sindikalnoj ili političkoj pripadnosti), odnosno o taktikama za razbijanje štrajka. Legitimni i objektivni cilj zaštite interesa poslodavca dakle ne postoji, pa je teško zamisliti da su ovakvi otkazi zakoniti, tim pre što se njima sprečava i pravo na mišljenje i izražavanje mišljenja, kao i sloboda sindikalnog i političkog opredeljenja i

194 Olivera Milošević, *Otkaz krojačicama zbog slika na „Fejsbuku”*, <https://www.politika.rs/sr/clanak/403729/otkaz-krojacicama-zbog-slika-na-fejsbuku>.

195 Videti na primer: podatke u ILOSTAT bazi Međunarodne organizacije rada, globalno i po pojedinačnim državama; podatke o štrajkovima u SAD (U.S. Bureau of Labor Statistics, <https://www.bls.gov/wsp/factsheets/work-stoppages-by-decade.htm>); kalendar štrajkova u Ujedinjenom Kraljevstvu (UK Strike Action Calendar, <https://www.strikecalendar.co.uk/>); ETUI bazu u štrajkovima u većem broju država članica Evropske unije (European Trade Union Institute, Strike map of Europe, <https://www.etui.org/strikes-map>); kao i značajnu bazu o štrajkovima na stranicama portala Wikipedia (https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_strikes). U odnosu na pojedinačne države, registre štrajkova i statistiku o štrajkovima najčešće vode pojedinačni sindikati, nadležno ministarstvo, ili nacionalna ustanova zadužena za statističku obradu podataka. Kada je reč o Republici Srbiji, katalog štrajkova uz detaljnu analizu može se naći u: Nada G. Novaković, *Radnički štrajkovi i tranzicija u Srbiji od 1990. do 2015. godine*, Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe, Institut društvenih nauka, Beograd, 2017.

196 Beta, *Predsednik sindikata u TENT-u Dragoslav Ljubičić dobio otkaz zbog objave na društvenim mrežama*, <https://novaekonomija.rs/vesti-iz-zemlje/predsednik-sindikata-u-tent-u-dragoslav-ljubicic-dobio-otkaz-zbog-objave-na-drustvenim-mrezama>

delovanja.¹⁹⁷ Mora se pri tome primetiti da je poslodavac vlastan da zabrani političku aktivnost, agitaciju i slična postupanja radnika u radnom prostoru. Ali se ovakve zabrane često dovode u vezu sa doslovno bilo kakvim aktivističkim delovanjem, uključujući i ono koje je povezano sa nekim neprofitnim, društveno korisnim aktivnostima i humanitarnim organizacijama, kao i pokretima koji nisu afileisani kao deo političkih stranaka. Zbog toga je važno zaključiti da je opravdanost zabrane političkog delovanja usmerena pre svega na promovisanje određene političke stranke (jedne ili više njih) i političkih programa takvih stranaka ili koalicija u radnom prostoru. Političko delovanje u širem smislu, koje se odnosi na politički stav lica bez promovisanja konkretnih aktera u političkom životu, ne bi smelo da utiče na bilo koji način na disciplinsku odgovornost radnika, osim ukoliko na taj način nije počinjeno neko krivično delo (ugrožavanje bezbednosti lica, povreda ugleda i časti, poziv na nasilno rušenje ustavnog poretka ili na vršenje krivičnih dela), ne promovišu se zabranjene organizacije, nije je ugrožena bezbednost na radu (slikanjem ili snimanjem u radnom prostoru gde to inače nije dozvoljeno), ili se ne pokazuje činjenica da radnik u većem delu radnog vremena nije obavljao poslove za koje je zadužen da bi načinio objavu na društvenim mrežama. Sama sadržina objave, ako ispunjava navedene kriterijume i ograničenja, ne može biti predmet razmatranja od strane poslodavca jer je ljudsko pravo svakog lica da izražava svoje mišljenje o aktuelnim društvenim pitanjima. Činjenica da je radnik u takvoj objavi naveo naziv poslodavca, ili se može iz njegove objave pretpostaviti ko je poslodavac, takođe ne utiče na disciplinsku odgovornost radnika jer je jasno da on ne predstavlja stavove poslodavca već lične stavove, dok je podatak o njegovom zaposlenju ili radnom angažovanju javni podatak koji svako zainteresovan može da sazna i drugim putem (najčešće je već istaknut na profilu radnika). Jedini izuzetak od toga je situacija kada radnik inače obavlja poslove marketinga ili predstavlja poslodavca ka spoljnim subjektima tako da se racionalno može očekivati da iznosi stavove poslodavca, odnosno kada koristi zvanični nalog poslodavca na društvenim

197 Isti stav dele i Brković i Antić (videti: *op.cit.*, str. 724).

mrežama ili napravi vizuelno veoma sličan nalog sa svrhom da unese zabluđu da je u pitanju zvanični nalog poslodavca – tada će se svakako raditi o povredi radne discipline, koja se može sankcionisati.

Konačno, trebalo bi pomenuti i činjenicu da prilikom elektronskih komunikacija nastaju i takozvani „sekundarni podaci“. Na primer, kada se pošalje jedan *e-mail*, poruka elektronske pošte, osim sadržine poruke prenose se i podaci u koje vreme je poruka poslata, sa kojeg računara (takozvana IP adresa računara, koja je jedinstvena), na koji računar je poruka poslata, koje je veličine, da li postoje prilozi uz poruku, i slično. Postavlja se pitanje, da li su ovi podaci privatni ili poslodavac može imati uvid u njih? Budući da su oni proizvod osnovne poruke/komunikacije, čini se da je jedino logično rešenje da dele njen karakter. Dakle, ako je poruka privatne sadržine, ni sekundarni podaci koji nastanu odašiljanjem (ili prijemom) takve poruke neće moći da budu dostupni poslodavcu, iako je upotrebljen poslovni računar, mobilni telefon, ili drugo sredstvo komunikacije koje pripada poslodavcu.

4.4.2. Praćenje efikasnosti radnika

Usko povezano pitanje sa nadgledanjem radnika, odnosi se na aspekte koji su karakteristični za efikasnost radnika u procesu rada. Kako to ističe Musa (Moussa), poslodavci se u savremenoj organizaciji rada manje fokusiraju na vreme koje radnik provede na radu, a više na kvalitet i kvantitet uloženog rada.¹⁹⁸ U tom smislu zabeležene su razne prakse koje se odnose na praćenje efikasnosti kroz praćenje aktivnosti internet pregledača u realnom vremenu, instaliranja aplikacija koje beleže svaki simbol otkucan na tastaturi, nasumično periodično „skrinšotovanje“ (fotografisanje radne površine ekrana računara), i slično. Postavlja se pitanje da li na ovaj način poslodavci ulaze u privatnost radnika.

198 Mahmoud Moussa, „Monitoring Employee Behavior Through the Use of Technology and Issues of Employee Privacy in America“, *SAGE Open*, 5(2)/2015, str. 10 (1–13), DOI: 10.1177/2158244015580168

Kada je reč o proporcionalnosti mera koje su opisane, svakako se može reći da su one invazivnije nego što bi trebalo. Ako se zna da radnik ima određenu privatnost i na sredstvima za komunikaciju kod poslodavca, sasvim je jasno da se svim navedenim postupcima poslodavac može susresti sa nizom informacija o ličnosti i privatnom životu radnika koje ne bi trebalo da poseduje, odnosno da će na preterano invazivan način ući u sakupljanje podataka među kojima će izvesno biti oni koji su deo privatnosti radnika. Neselektivnost i nasumičnost (kao što je slučaj kod fotografisanja ekrana računara), odnosno sveobuhvatnost (koja postoji kod beleženja celokupne istorije internet pregledača ili svega što je otkucano na tastaturi računara), jednostavno ne ostavljaju mesta razdvajanju bitnih od nebitnih informacija, i – još značajnije – razdvajanju privatnih od poslovnih informacija. Tako poslodavac može na primer doći u posed medicinskih nalaza, ili šifre za elektronsko bankarstvo radnika. Ali može doći i do informacijama o nekim preferencijama radnika koje ne samo da nisu korisne za nadgledanje procesa rada, već spadaju u podatke o radniku o kojima poslodavac ne bi trebalo da ima nikakva saznanja, kao što su intimni i seksualni život radnika. Može se konstatovati da za ovakvo prikupljanje podataka nema racionalnog opravdanja, tim pre što poslodavac može koristiti mnoga druga dozvoljena sredstva nadzora nad procesom rada, koja su manje invazivna a ostvaruju istu svrhu.

Poseban aspekt praćenja efikasnosti radnika opisuju Fink i Mejsi (Fink i Macey), koji navode da poslodavac osim praćenja unosa simbola na tastaturi, može da prati i sve podatke koji se razmene na mrežama zaposlenih koje služe za komunikaciju u cilju povećanja efikasnosti rada (autori navode primere računarskih programa Microsoft Teams, Slack, Jive, Workplace). Na ovim mrežama se stvaraju podaci o svim interakcijama među korisnicima (radnicima) – kreira se digitalna evidencija o tome ko radi na kojim projektima, koliko često ko sa kim razgovara, ili reaguje na neko pitanje, poruku, i slično. Oni ove podatke nazivaju „digitalnim izduvnim podacima“ (engl. *digital exhaust*), u smislu sporednog proizvoda koji poslodavac može da analizira kako bi odredio koliko brzo radnici reaguju na neki zadatak (ili problem,

kriznu situaciju), odnosno koliko često ostvaruju interakcije sa drugim radnicima (koje mogu ali ne moraju biti nužno povezane sa aktuelnim radnim zadacima).¹⁹⁹ Na ovaj način se stvaraju šeme povezanosti radnika koje ne moraju biti nužno povezane sa poslovima koje oni obavljaju, i takođe nisu dovoljno usmerene da bi se mogle smatrati relevantnim i najmanje invazivnim.

4.4.3. Praćenje lokacije i kretanja radnika

Razvojem tehnologije postalo je aktuelno i pitanje praćenja pozicije, odnosno lokacije i kretanja radnika. Ovo se odnosi uglavnom na dve vrste radnika. Prvi su oni koji rade van prostorija poslodavca, konkretno radnici koji uglavnom obavljaju svoje zadatke na terenu. Iako se obično prvo pomisli na poštare i kurirske službe, u ovu grupu radnika spadaju i drugi terenski radnici, kao što su na primer majstori koji vrše kućne popravke, radnici koji održavaju infrastrukturu poslodavca (na primer elektrodistributivne kompanije), radnici kod poslodavaca koji se bave pružanjem usluga obezbeđenja objekata svojih klijenata, i slično. Druga grupa radnika je ona koja koristi službeno vozilo. Oni mogu spadati u prvu grupu, ali se ove dve kategorije neće u potpunosti preklapati, najpre iz razloga što postoji puno zanimanja koja se samo delimično realizuju van prostorija poslodavca (odlazak na poslovne sastanke, odlazak u inspeksijski nadzor, i slično), a kod kojih nije fokus na vrsti poslova koji se obavljaju nego na sredstvu za rad (automobilu) koji radnik koristi, a koji je u vlasništvu poslodavca.

Praćenje radnika vrši se putem GPS sistema (engl. *Global Positioning System*). GPS uređaj pomoću kojeg se prati kretanje radnika može biti ugrađen u njegovu opremu, vozilo, a ređe i u uniformu koja se nalazi na samom radniku. Koja god da je opcija primenjena, postavlja se pitanje da li je poslodavac vlastan da prati radnika na ovaj način, odnosno da li se prikupljanjem i analizom podataka o kretanju ulazi u

¹⁹⁹ Alexis A. Fink, William H. Macey, *op.cit.*, str. 247-248.

privatnost radnika. Odgovor na ovo pitanje nije jednostavan, a nije ni jednoglasan.

Poslodavci se prilikom praćenja kretanja radnika uglavnom rukovode time da im je ova vrsta informacija potrebna iz dva razloga. Prvi se odnosi na efikasnost procesa rada – podaci koji se prikupljaju služe analitičkom pristupu kako bi se eventualno otkrilo da li postoji mogućnost da radnici svoje zadatke obavljaju efikasnije, u optimalnijem vremenskom periodu, koristeći kraće rute putovanja, manje trošeci gorivo, i slično.²⁰⁰ Drugi razlog je praćenje radnika da bi se sprečile zloupotrebe, odnosno da bi se osiguralo da će radnici – i kada nisu pod budnim okom u prostorijama poslodavca – izvršavati svoje radne zadatke u skladu sa racionalnim očekivanjima njihove efikasnosti, kao i da neće sredstva za rad koja su im poverena koristiti u privatne svrhe, ili za obavljanje drugih poslova koji nemaju veze sa poslodavcem i poverenim radnim zadacima.

U Preporuci o obradi podataka o ličnosti u kontekstu rada Saveta Evrope²⁰¹ izričito je navedeno da korišćenje uređaja za praćenje lokacije radnika mora biti izuzetno i ograničeno: „Opremu koja otkriva lokaciju zaposlenih treba uvesti samo ako se pokaže neophodnom za postizanje legitimne svrhe kojoj teže poslodavci i njeno korišćenje ne bi trebalo da dovodi do kontinuiranog praćenja zaposlenih. Posebno, praćenje ne bi trebalo da bude glavna svrha, već samo indirektna posledica akcije koja je potrebna da se zaštiti proizvodnja, zdravlje i bezbednost ili da se obezbedi efikasan rad organizacije. ... Poslodavci treba da primenjuju odgovarajuće interne procedure u vezi sa obradom ovih podataka i da o njima unapred obaveste zainteresovana lica.“ Interesantno je da ESLJP nije ispratio ove preporuke u slučaju koji se direktno ticao praćenja zaposlenog. Predmet *Florindo De Almeida Vasconcelos Gramaxo protiv Portugala*²⁰², se odnosio na kršenje prava na privatnost od strane

200 Videti na primer: Ivan Manokha, „The Implications of Digital Employee Monitoring and People Analytics for Power Relations in the Workplace“, *Surveillance & Society*, 18(4)/2020, str. 544-545 (540-554).

201 *Preporuka o obradi podataka o ličnosti u kontekstu rada, op.cit.*, str. 8-9.

202 *Florindo De Almeida Vasconcelos Gramaxo v Portugal*, pritužba broj 26968/16, presuda od 13. decembra 2022. godine.

poslodavca koji je zaposlenom ugradio dva GPS uređaja u službeni auto, jedan o kojem ga je obavestio i jedan tajni. Poslodavac je pomoću uređaja tokom tri godine kontinuirano pratio zaposlenog, uključujući i van radnog vremena, kao i u periodu kada nije obavljao radne zadatke. Na osnovu podataka koje je dobio na ovaj način, poslodavac je zaposlenog otpustio. Sud je zaključio da je „GPS praćenje bilo trajno i sistematično i da je omogućilo dobijanje geolokacijskih podataka tokom radnog vremena podnosioca predstavke i van njega, čime je neosporno zadirao u njegov privatni život. Štaviše, pošto su ti podaci doveli do njegovog otpuštanja, to je nesumnjivo imalo ozbiljne posledice po njegov privatni život.“²⁰³ Ali je Sud dalje zaključio da je poslodavac postupio u granicama svojih ovlašćenja, pozivajući se na principe koje je utvrdio u slučaju Barbulesku, kada je našao da je otkaz zaposlenom opravdan usled toga što je kanale za službenu komunikaciju koristio za privatnu prepisku. Međutim, kao što Mole i Mangan (Molè, Mangan) primećuju, između ovih slučajeva postoje značajne razlike koje ESLJP nije našao za shodno da uzme u obzir prilikom odlučivanja. Najvažnija razlika je u tome što je kretanje „neizbežna aktivnost“, za razliku od obavljanja razgovora ili slanja poruka, što je opcionalna stvar o kojoj je zaposleni u slučaju Barbulesku sam doneo odluku. Ako je geolokacijsko praćenje konstantno, ne postoji mogućnost da zaposleni optira da nešto ne uradi i da na taj način ne postoji upliv u sferu njegove privatnosti.²⁰⁴ Dalje, Sud dosta kontroverzno ceni da postojanje drugog GPS uređaja o kojem zaposleni nije ništa znao, ne menja činjenicu da je bio upoznat sa postojanjem osnovnog GPS uređaja, pa je samim tim njegovo očekivanje privatnosti moralo biti suženo. Svrha postojanja drugog GPS uređaja nije međutim jasna – ako je prvim mogla da se postigne svrha praćenja, zašto je bilo potrebno instalirati i drugi, tajni uređaj? Jasno je da postoji ekonomski interes poslodavca da se zaštititi

203 European Court of Human Rights, *Guide on Article 8 of the European Convention on Human Rights – Right to respect for private and family life, home and correspondence*, *op.cit.*, str. 35.

204 Michele Molè, David Mangan, „Just more surveillance’: The ECtHR and workplace monitoring“, *European Labour Law Journal*, Vol. 14(4)/2023, str. 696 (694–700), DOI: 10.1177/20319525231201274

od lažnog predstavljanja pređene kilometraže. Ali Sud ne nudi uverljiv odgovor na pitanje zašto smatra da nije postojao nijedan drugi način zaštite interesa poslodavca, uključujući i one koji su manje invazivni. Takav zaključak još više zbunjuje ako se zna da je takvo postupanje poslodavca bilo suprotno portugalskom Zakonu o radu, prema kojem je korišćenjem GPS uređaja poslodavac mogao da proverava samo pređene kilometre zaposlenog, a ne i njegove radne sate i radni učinak. Dodatno, u svom izdvojenom mišljenju²⁰⁵ troje sudija ESLJP ukazuju na to da su u konkretnom slučaju podaci prikupljeni i pre nego što je poslodavac dobio saglasnost za prikupljanje navedenih podataka u skladu sa portugalskim zakonom kojim se uređuje zaštita podataka o ličnosti.²⁰⁶ Budući da se otkaz ugovora o radu zaposlenom zasnivao na nekonzistentnosti GPS podataka o pređenom putu, na osnovu čega se moglo zaključiti da je zaposleni radio manje od ugovorenog radnog vremena, jasno je da bez ovih podataka, koji su prikupljeni nezakonito u odnosu na nacionalno radno zakonodavstvo, ne bi ni došlo do otkazivanja ugovora o radu.²⁰⁷ Ono što je međutim najporaznije u ova-
kvom stavu Suda, jeste činjenica da se nije raspravljalo o tome da li je poslodavac imao na raspolaganju druga sredstva kojima bi manje zadirao u privatnost zaposlenog, a kojima bi postigao isti cilj. Ova kritika upućena je i u Izdvojenom mišljenju sudija Motok (Motoc), Pastor Vilanova (Pastor Vilanova) i Gera Martins (Guerra Martins).²⁰⁸ Oni su ukazali i na prethodnu praksu ESLJP u slučaju *López Ribalda i drugi protiv Španije*²⁰⁹, prema kojoj sud treba da razmotri mogućnost postojanja mera kojima se manje zadire u privatnost kako bi proverio usklađenost neke mere sa EKLJP. Dodatno, Mole i Mangan navode primer iz portugalskog pravnog sistema, koji je dakle poslodavcu morao biti

205 Opinion dissidente commune aux Juges Motoc, Pastor Vilanova et Guerra Martins.

206 Stav 16 Izdvojenog mišljenja sudija Motok, Pastor Vilanova i Gera Martins u slučaju *Florindo De Almeida Vasconcelos Gramaxo* protiv Portugala.

207 Molè, Mangan, *op.cit.*, str. 698.

208 Stav 18. Izdvojenog mišljenja sudija Motok, Pastor Vilanova i Gera Martins u slučaju *Florindo De Almeida Vasconcelos Gramaxo* protiv Portugala.

209 *López Ribalda and others v. Spain*, predstavka br. 1874/13 i 8567/13, presuda od 17. oktobra 2019. godine, stav 116 presude.

poznat, da je moguće pratiti zaposlenog samo tokom radnog vremena i da bi se došlo do identičnih podataka (potencijalno i do sličnih posledica po zaposlenog) bez ulaženja u njegovu privatnost, kao što je to učinjeno u ovom slučaju.²¹⁰

Koliko je duboko potencijalno zadiranje u privatnost radnika duboko u ovim slučajevima, govori primer iz Sjedinjenih američkih država. Zaposlena je tužila poslodavca koji je instalirao aplikaciju na službene telefone radnika koja je u sebi sadržala i skrivenu funkciju GPS praćenja. Svi zaposleni su službene telefone sve vreme morali da imaju kod sebe, navodno zbog mogućih poziva klijenata. Kada je zaposlena tražila potvrdu da aplikacija sadrži mogućnost GPS praćenja radnika, uključujući i u periodu van radnog vremena, odgovorno lice kod poslodavca se pohvalilo kako ne samo što može da prati lokaciju, već „zna i kojom brzinom se kreće (privatno) vozilo zaposlene u svakom trenutku“.²¹¹

Primeri praćenja radnika postoje i u praksi u Republici Srbiji. Danilović navodi primer zaposlenog koji je koristio službeni automobil u toku radnog vremena daleko više nego što bi to bilo uobičajeno u odnosu na radne zadatke koje je obavljao – dakle, nije neopravdano zaključiti da je službeni automobil u radno vreme koristio za obavljanje privatnih poslova, odnosno drugih poslova koji nemaju veze sa poslodavcem, kao i nakon radnog vremena što mu je bilo izričito zabranjeno. Ipak, Danilović ispravno zaključuje da je sporno da li bi se ovakvi podaci mogli koristiti protiv zaposlenog, ako nije bio upoznat sa činjenicom da se njegovo kretanje prati.²¹² ZZPL nedvosmisleno podatke o lokaciji svrstava u podatke o ličnosti, što znači da oni moraju imati isti tretman zaštite kao i drugi podaci o ličnosti. Još važnije, lokacijski

210 Molè, Mangan, *op.cit.*, str. 699.

211 Ifeoma Ajunwa, „Algorithms at work: productivity monitoring applications and wearable technology as the new data-centric research agenda for employment and labor law“, *Saint Louis University Law Journal*, Vol. 63, 2018, str. 26 (21-54). Nakon što je saznala ove informacije, zaposlena je deinstalirala aplikaciju zbog čega je najpre kažnjena, a kasnije i otpuštena. U radnom sporu je zahtevala odštetu od 500.000 US\$, ali je spor rešen vansudskom nagodbom.

212 Jelena Danilović, „Pravo na privatnost zaposlenih“, *Anali Pravnog fakulteta u Beogradu*, godina LXV, 2/2017, str. 163 (162-182).

podaci o ličnosti čine deo podataka koji se koriste za njeno „profilisanje“, odnosno automatizovanu obradu podataka o ličnosti sa ciljem otkrivanja određenog svojstva, odnosno karakterističnog ponašanja lica.²¹³ A za profilisanje lica je potrebna njegova saglasnost.²¹⁴ Može se debatovati o tome da li lokacijsko praćenje zaposlenog predstavlja profilisanje lica, ali je svakako međunarodni standard zaštite podataka o ličnosti da lice zna koji se podaci o njemu prikupljaju i u koje se svrhe koriste. Teško da bi se mogla braniti pretpostavka da je lice pristalo na lokacijsko praćenje samim zaključenjem ugovora o radu ili drugog ugovora o radnom angažovanju, jer pretpostavljeni minimum privatnosti svakako ne uključuje svest radnika da je praćen od strane poslodavca, tako da bi ovakav način praćenja spadao u tajni (samim tim nedozvoljeni) nadzor nad zaposlenim.

Džaser i Turiš (Jaser i Tourish) navode primer iz prakse u Velikoj Britaniji, gde je primenjen sistem za praćenje poštara Kraljevske pošte. Naime, na osnovu aplikacije koja prati poštare sve vreme, može se videti njihovo kretanje (ili stajanje) pa se Džaser i Turiš s pravom pitaju da li je razlog uvođenja ovakvog sistema povećanje efikasnosti u smislu kalkulacije najpovoljnijih ruta za dostavu, kao i mogućnost obaveštavanja korisnika o tome u kojoj je fazi dostavljanje pošte koju očekuju, ili je stvarni cilj suptilno takmičenje poštara u efikasnosti. Sama činjenica da se njihov rad ne prati od strane nadređenih u realnom vremenu ima malu težinu, ako se zna da se poštari periodično na osnovu obrađenih podataka rangiraju po efikasnosti, pa cela stvar liči na neku vrstu takmičenja. Činjenica da ne postoji segment nadzora u kojem poštaru stiže direktna poruka od poslodavca da mora da požuri, ne utiče na ukupan utisak da je u pitanju stvaranje kompetitivnog pritiska na zaposlene, koji nije opravdan potrebama posla.²¹⁵

Potrebno je naglasiti još jedan aspekt praćenja zaposlenog, koji nema direktno veze sa ugrožavanjem njegove privatnosti, ali je od

213 ZZPL, član 4. stav 1. tačke 1) i 5).

214 ZZPL, član 23. stav 2. tačka 6), član 24. stav 2. tačka 7).

215 Zahira Jaser, Dennis Tourish, „Hegemonic Surveillance at Work: Fabricating the cyberized, totalized and thespianized employee“, *Organization Theory*, Volume 5/2024, str. 1-23, <https://doi.org/10.1177/26317877241235940>

značaja kao argument protiv bezuslovnog korišćenja tehnologija kao jedinog (ili odlučujućeg) parametra efikasnosti rada. Naime, kuriri – dostavljači koji su angažovani (u raznim modalitetima rada) od strane platformi za usluge dostavljanja, po pravilu su geolocirani tokom celog radnog vremena. Ne ulazeći u druge implikacije njihovog rada na ovaj način²¹⁶, mora se primetiti da osnovna premisa na kojoj rade aplikacije na osnovu kojih kuriri primaju podatke o narudžbinama, koje potom preuzimaju i dostavljaju krajnjem korisniku, jeste da se automatski izračunava najkraća putanja koju će preći prilikom izvršenja zadatka. Na ovaj način se optimizuje i utrošeno vreme koje je potrebno za dostavu, kao i sami troškovi dostave. Ono što je međutim poteškoća u ovakvom sistemu je činjenica da aplikacija automatski obrađuje podatke bez informacija o tome da li se u tom trenutku na nekom pravcu kretanja stvara saobraćajna gužva, da li postoje radovi na putu, da li se desio sudar, da li na lokaciji odredišta postoji mesto za parkiranje, i slično. Svi ovi elementi koji nisu originalno uračunati u obradu podataka o najkraćoj ruti za izvršenje dostave utiču na realno vreme dostave. Ili u slučaju automatske obrade podataka, utiču na to da se rad dostavljača oceni kao nezadovoljavajući jer je dostava trajala duže od predviđenog vremena, iako nije bilo moguće u skladu sa trenutnim okolnostima, koje algoritam za obradu podataka nije ukalkulisao (jer ih nije posedovao), dostavu učiniti efikasnijom. Zbog toga bi generalno trebalo izbegavati donošenje odluka koje su zasnovane samo na tehničkim podacima, uključujući i lokacijsko praćenje radnika.

216 Trajković platformske radnike naziva jednom od trenutno najugroženijih grupa radnika, budući da kompanije za koje faktički rade odbijaju da im priznaju status zaposlenih (Danica Trajković, *Radna prava platformskih radnika u oblasti dostave hrane*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 2024, str. 21-22). Ovakav status ih čini posebno ranjivim i sa stanovišta kršenja prava na privatnost. Videti još o položaju platformskih radnika u: Mario Reljanović, Jovana Misailović, „Radnopravni položaj digitalnih radnika – iskustva evropskih zemalja“, *Strani pravni život*, god. 65, 3/2021, str. 407-432, DOI: <https://doi.org/10.5937/spz65-33727>; Mario Reljanović, „Izazovi digitalizacije procesa rada – uporedna iskustva u ugrožavanju i zaštiti prava radnika“, u: Jovana Rajić Čalić (ur.), *Uporednopravni izazovi u savremenom pravu – In memoriam dr Stefan Andonović*, Beograd, 2023, str. 365-389, DOI: 10.56461/ZR_23.SA.UPISP_MR.

4.4.4. Video i audio nadzor radnog prostora i procesa rada

Video nadzor zaposlenog se najčešće koristi kao mera koju poslodavac opravdava postizanjem optimalne bezbednosti u procesu rada. Sporno je pitanje da li se praćenje efikasnosti radnika u procesu rada može kategorisati kao legitiman cilj uvođenja video nadzora.

Belović navodi da se video nadzor „definiše i kao televizijski sistem u okviru koga se signal ne distribuira široj javnosti, već ograničenom krugu subjekata koji putem praćenja signala na monitorima vrši nadzor i druge bezbednosne funkcije na određenom prostoru.“²¹⁷ Žarković navodi da postoje tri koncepta nadzora: nadzor nad komunikacijama, nadzor nad samim radnicima i nadzor korišćenjem forenzičkih alata koji se upotrebljavaju da bi se rekonstruisali podaci nakon brisanja, prikriivanja ili pokušaja uništavanja.²¹⁸ Iako se video nadzor procesa rada sam po sebi gotovo po pravilu smatra opravdanim, postoje izvesna ograničenja koja je potrebno poštovati u svakom pojedinačnom slučaju. Takođe, moguće je da u pojedinim situacijama postoje i posebna ograničenja, a sve u cilju zaštite očekivanog standarda privatnosti radnika, ali i drugih lica koja se nalaze u radnom prostoru. Vodičem MOR propisani su neki uslovi koji se odnose na mogućnosti snimanja radnika: „(1) Ako se radnici nadziru, treba ih unaprijed obavestiti o razlozima za vršenje nadzora, vremenskom rasporedu, korišćenim metodama i tehnikama, kao i podacima koji će se prikupiti, a poslodavac je dužan da minimizira zadiranje u privatnost radnika. (2) Tajno praćenje treba dozvoliti samo: (a) ako je u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom; ili (b) ako postoji osnovana sumnja za kriminalnu ili drugu teško kršenje zakona. (3) Kontinuirano praćenje treba dozvoliti samo ako je to potrebno za zaštitu zdravlja i bezbednost na radu, ili zaštitu imovine.“²¹⁹ Barun

217 Danijela Belović, „Povreda prava na privatnost video nadzorom“, u: J. Belović (ur.), *Pravni aspekti savremenih društvenih kretanja u Republici Srbiji*, Kosovska Mitrovica, 2021, str. 134 (133-147).

218 Ivan Žarković, „Mere elektronskog nadzora zaposlenih i pravo na privatnost na radnom mestu“, *Nauka, bezbednost, policija*, 2015, vol. 20, br. 3, str. 168 (165-182).

219 International Labour Office, *Protection of workers' personal data*, Geneva, 1997, str. 4.

navodi da se većina autora slaže da poslodavac ne može uvesti sredstva nadzora sa isključivom svrhom posmatranja (nadziranja) zaposlenih, kao i da je isključena mogućnost nadziranja zaposlenih nakon radnog vremena.²²⁰ Identično rešenje nalazi se u Preporuci o obradi podataka o ličnosti u kontekstu rada²²¹, s tim što se dodaje i da u slučaju spora ili pravnog postupka, zaposleni treba da imaju mogućnost da dobiju kopije svih snimljenih snimaka, kada je to prikladno i u skladu sa domaćim zakonom, a čuvanje snimaka treba da podleže vremenskim ograničenjima.²²² ZZPL sa druge strane sadrži samo jednu odredbu koja se odnosi na ovo pitanje, a koja je neprecizna i nedorečena: „Ako zakon koji uređuje rad i zapošljavanje ili kolektivni ugovor sadrže odredbe o zaštiti podataka o ličnosti, moraju se propisati i posebne mere zaštite dostojanstva ličnosti, legitimnih interesa i osnovnih prava lica na koje se podaci odnose, posebno u odnosu na transparentnost obrade, razmenu podataka o ličnosti unutar multinacionalne kompanije, odnosno grupe privrednih subjekata, kao i sistem nadzora u radnoj sredini.“²²³ Preciznije određenje je dakle prepušteno ZoR ili kolektivnim ugovorima, ali ono svakako mora biti u skladu sa osnovnim principima koje ZZPL postavlja u odnosu na zaštitu podataka o ličnosti.

Neki od tih principa, pretočeni u konkretne standarde video nadzora radnog prostora, otkrivaju jasne granice ovlašćenja poslodavca u pogledu nadziranja radnika. Za početak, video nadzor gotovo uvek mora biti javan. Sva lica koja se nalaze u radnom prostoru, moraju biti svesna da se snimaju. Radnici se moraju upozoriti na vreme, od prvog

220 Ivan Barun, „Zaštita prava na privatnost zaposlenih“, *Radno i socijalno pravo*, XVII (1/2013), str. 227-228 (215-233).

221 *Preporuka o obradi podataka o ličnosti u kontekstu rada, op.cit.*, str. 8: „Ne bi trebalo dozvoliti uvođenje i korišćenje informacionih sistema i tehnologija za direktnu i glavnu svrhu praćenja aktivnosti i ponašanja zaposlenih. ... Informacioni sistemi i tehnologije koji indirektno prate aktivnosti i ponašanje zaposlenih treba da budu posebno dizajnirani i locirani tako da ne narušavaju njihova osnovna prava. Upotreba video nadzora za praćenje lokacija koje su deo najličnije oblasti života zaposlenih nije dozvoljena ni u jednoj situaciji.“

222 *Ibidem*.

223 Član 91. stav 2. ZZPL.

dana rada, odnosno početka video nadziranja. Na mestu koje se nalazi pod video nadzorom moraju biti istaknute jasne oznake, kako bi svako lice moglo biti upućeno u njegovo postojanje. Žarković navodi da u Finskoj „poslodavac može koristiti kamere i nadzor u radnim prostorijama u cilju obezbeđivanja lične sigurnosti zaposlenih i drugih lica u prostorijama, ako štiti imovinu ili nadzire ispravnost proizvodnih procesa, kao i za sprečavanje ili istragu situacija kojima se ugrožavaju bezbednost imovine ili proizvodni procesi. Kamera koja se koristi za nadzor mora biti jasno vidljiva, a znaci u vezi sa video-nadzorom i načinom sprovođenja moraju biti istaknuti u prostorijama u kojima se nalaze kamere. Zakonom o ličnim podacima, precizirano je da nadzor kamerama, nezavisno od toga gde se odvija, mora biti opravdan u dovoljnoj meri. Nepotrebno snimanje podataka je zabranjeno, a lica koja su u prostorijama moraju biti svesni nadzora, tako da se mogu ponašati u skladu sa njim.“²²⁴

Tajni nadzor zaposlenih je dakle u principu zabranjen. Pojedina zakonodavstva ipak dozvoljavaju tajni nadzor u izuzetnim slučajevima. „U Nemačkoj je, primera radi, tajni video-nadzor u preduzećima dozvoljen u slučajevima kada treba otkriti ili sprečiti dalje vršenje krivičnih dela ili prekršaja. Istovremeno, u slučaju zloupotreba, predviđena je kazna zatvora do jedne godine ili novčana kazna. Prema mišljenju nemačkog Saveznog radnog suda, tajni video-nadzor zaposlenog dozvoljen je: ukoliko se sumnja na krivično delo ili drugo masovno kršenje propisa od strane zaposlenog na štetu poslodavca, ukoliko sve blaže metode istraživanja nisu dale rezultate, ukoliko je tajni video-nadzor jedino rešenje da se problem reši i ukoliko primena nije nesrazmerna. U takvim slučajevima, nadzor mora da se koncentriše na zaposlenog za koga se pretpostavlja da krši propise ili čini krivično delo i na mesta gde se očekuje da se krivično delo ili drugo kršenje propisa dešava (na primer kasa).“²²⁵

Budući da je video nadzor ograničen svrhom koja se treba postići, jasno je da osim što mora biti javan, mora biti organizovan tako da

224 *Ivan Žarković, op., cit., str. 172.*

225 *Ibid., str. 171.*

minimalno ulazi u privatnost zaposlenih. Nadziranje mesta na kojima se ne odvija proces rada i koja nisu od značaja za bezbednost lica, nije dozvoljen. Nije takođe dozvoljeno nadzirati toalete, svlačionice, prostorije za dojenje, niti druga mesta na kojima bi nadzor očigledno povredio intimu radnika.

PZPL je povodom video nadziranja radnog prostora tokom vremena objavio nekoliko relevantnih mišljenja. Najpre, ograničena je svrha uvođenja video nadzora u radnom prostoru: „Rukovalac podataka može vršiti video-nadzor pristupa u službene i poslovne prostorije samo ukoliko je to neophodno radi bezbednosti lica i imovine, kontrole ulaska ili izlaska iz službenog ili poslovnog prostora ili, ako zbog prirode posla, postoji mogući rizik za zaposlene. Ukoliko vršenje video-nadzora ima za cilj isključivo nadzor nad redovnim aktivnostima i ponašanjem zaposlenih u toku radnog vremena radi procene radnog učinka zaposlenih, takva obrada podataka o ličnosti nije dozvoljena.“²²⁶ Potom, proces uvođenja video nadzora je detaljno razrađen. Na osnovu dva mišljenja, obaveštenje o sprovođenju video nadzora mora da sadrži: 1) jasno zapisanu ili grafički opisanu činjenicu da se vrši video-nadzor; 2) naziv rukovaoca koji vrši nadzor; 3) broj telefona i/ili adresu na kojima zainteresovana lica mogu dobiti informacije o podacima iz video-nadzornog sistema. Pre uvođenja video nadzora potrebno je da poslodavac donese odluku o tome, koja će sadržati sledeće informacije: šta se konkretno nadzire i u koju svrhu, ko može da vrši nadzor i pod kojim uslovima, ko ima pravo pristupa bazama podataka o ličnosti koje se snimanjem formiraju, ko, koliko i kako te baze podataka čuva, kako se podaci čuvaju od pristupa neovlašćenih lica, kakva su prava lica koja se pojavljuju na video-snimku i slično. Potom, video nadzor se ne sme vršiti na mestima gde pojedinac može razumno očekivati veći stepen privatnosti, kao što su liftovi, toaleti i svlačionice. Konačno, zaključak je da se video nadzor u okviru radnog prostora može vršiti samo u izuzetnim slučajevima kada cilj njegovog uvođenja ne može da se postigne manje restriktivnim sredstvima i kada je to neophodno za dostizanje jedne od sledećih svrha: 1) bezbednost ljudi,

²²⁶ Mišljenje broj 073-11-696/2017-02 od 28. 06. 2017. godine.

2) bezbednost imovine, 3) zaštita tajnih podataka, 4) zaštita poslovnih tajni.²²⁷

Audio snimanje je, za razliku od video nadzora, postavljeno još restriktivnije. Nije naime racionalno da poslodavac audio snimanje na radu može opravdati bilo kakvim objektivnim okolnostima, osim u retkim slučajevima. Tako je PZPL u dva mišljenja napomenuo da je audio snimanje dodatno zadiranje u privatnu sferu radnika, pa se može koristiti samo „u svrhu koja je jasno određena i koja se ne može ostvariti bez takve obrade podataka o ličnosti“, kao što je na primer snimanje telefonskog razgovora između korisnika usluga i zaposlenog – operatera u korisničkom servisu.²²⁸ Takođe, audio snimanje će biti dozvoljeno ukoliko se vrši zbog izrade zapisnika, ali opet samo ako su učesnici u razgovoru koji se snima o tome obavešteni i ako se snimak ne koristi za druge svrhe. I u ovom slučaju je potrebno da postoji odgovarajuća odluka poslodavca, slične sadržine kao kod uvođenja video nadzora.²²⁹

Imajući sve navedeno u vidu, jasno je da su video (a naročito kombinovani video i audio) nadzor mere kojima se značajno zadire u privatnost radnika, kao i drugih lica koja su prisutna u radnom prostoru. Zbog toga ne čudi što je i Pravilnikom o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu²³⁰ u članu 12. tačka 4. alineja 12. predviđeno da radi prevencije od zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja poslodavac i zaposleni treba da se naročito uzdrže od ponašanja koja mogu da dovedu do narušavanja profesionalnog integriteta zaposlenog, kao što je i neopravdana, neosnovana ili prekomerna upotreba kamera i drugih tehničkih sredstava kojima se omogućava kontrola zaposlenih. Dakle svako prekomerno nadziranje može stvoriti efekte zlostavljanja radnika na radu i samim tim je podložno pokretanju mehanizama

227 Mišljenje broj 011-00-00946/2015-05 od 23. 07. 2015. godine i mišljenje broj 011-00-00563/2016-08 od 18. 04. 2016. godine.

228 Mišljenje broj 011-00-00358/2016-05 od 14. 03. 2016. godine.

229 Mišljenje broj 011-00-00313/2013-05 od 21.05. 2013. godine.

230 Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu, *Službeni glasnik RS*, br. 62/2010.

pravne zaštite, uključujući i radni spor. Pored toga, treba imati u vidu i činjenicu da upotreba video nadzora po pravilu stvara osećaj nelagodnosti kod radnika: „To je zato što mnogi radnici mogu primetiti da se njihove aktivnosti nadgledaju ili prate u implicitne svrhe evaluacije od strane supervizora ili organizacije, bez obzira na to da li je to slučaj ili ne.“²³¹

U praksi postoji dosta primera zloupotrebe ovlašćenja poslodavca da izvrši video nadzor nad procesom rada i radnim prostorom. Kada je reč o Republici Srbiji, Belović navodi dva slučaja u kojima su poslodavci prekršili granice ovlašćenja u pogleda video nadzora. „Javnosti je poznat slučaj Muzeja Ponišavlja u Pirotu u kome je instaliran video nadzor koji je prevashodno trebao da služi zaštitu imovine. Kamera je bez znanja postavljena i u radnom prostoru u kome je boravilo troje zaposlenih, a snimljeni materijal čuvan je na računaru direktora. Iznad glavnog ulaza u muzej postavljen je mikrofonski uređaj, tako da su prisluškivani zaposleni, ali i posetioци muzeja. Naknadnim pregledom na licu mesta utvrđeno je da video nadzora nije bilo u prostorijama gde su se nalazili muzejski eksponati, čak ni u Arheološkom centru, ali ga je bilo u radnoj sobi kustosa. Kamere nisu bile namenjene čuvanju imovine muzeja već nadgledanju zaposlenih zbog čega je Poverenik za zaštitu informacija od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti podneo krivičnu prijavu protiv direktora muzeja zbog zloupotrebe službenog položaja, neovlašćenog fotografisanja, prisluškivanja i snimanja. Poverenik je naložio uklanjanje kamere jer je balans između svrsishodnosti i privatnosti narušen. ... Poverenik se oglasio i povodom slučaja koji je izazvao reakciju javnosti a odnosi se na slučaj lanca prodavnica Berška i kamera koje su postavljene na plafonu u delu sa kabinama za presvlačenje. Prema nadležnima, u Berški su kamere postavljene samo u delu gde se nalazi blagajna, ali je poverenik za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti najavio otvaranje postupka nadzora radi utvrđivanja činjenica.“²³²

231 Paul Glavin, Alex Bierman and Scott Schieman, „Private Eyes, They See Your Every Move: Workplace Surveillance and Worker Well-Being“, *Social Currents*, 2024, Vol. 11(4), str. 330 (327–345).

232 Danijela Belović, *op.cit.*, str. 139-140.

U slučaju *Antović i Mirković protiv Crne Gore*²³³, ESLJP je istakao još neke važne elemente prilikom uvođenja video nadzora u radni prostor. U pitanju je slučaj uvođenja video nadzora u amfiteatre i slušaonice fakulteta, sa navodnim ciljem zaštite imovine poslodavca i praćenje izvršavanja nastavnih aktivnosti. Sud je prihvatio argumentaciju oštećenih koja se odnosila na činjenicu da nije postojala stvarna opasnost po imovinu, kao i da se nadzor mogao vršiti manje invazivnim sredstvima. Takođe, jasno je da svrha uvođenja video nadzora nije mogao biti nadzor nad sprovođenjem nastavnih aktivnosti – ovo ne samo što nije dozvoljeno zakonom, već su poslovni interesi poslodavca mogli biti zaštićeni nizom drugih sredstava praćenja nastavnog procesa. Konačno, oštećeni su se pozvali i na činjenicu da postoji autonomija akademskog rada, i da su očekivanja privatnosti u tom smislu bila racionalna, kada je reč o kontrolisanju procesa rada na drugi način. Kovač-Orlandić u potpunosti usvaja stav Suda, ali navodi i neka drugačija razmišljanja: „Prema pojedinim shvatanjima, neophodno je napraviti razliku između video-nadzora kao takvog, na jednoj, i snimanja, procesuiranja i upotrebe tako dobijenih podataka, na drugoj strani, budući da video-nadzor, odnosno nadgledanje samo po sebi ne znači miješanje u privatni život zaposlenog. U skladu sa tim, video-nadzor u univerzitetskim salama, gdje su podnosioci predstavke predavali kao profesori, ne pokreće pitanje vezano za privatni život, imajući u vidu da nije bilo audio snimanja, da su video-snimci bili dostupni samo dekanu, da nisu bili naknadno upotrebljavani, te da su automatskibrisani nakon 30 dana.“²³⁴ Čini se da ova shvatanja nisu utemeljena na pravilnom tumačenju standarda sprovođenja video nadzora, budući da je privatnost lica prekršena samom činjenicom snimanja bez adekvatnog osnova, kao i da nije potrebno da postoje dodatne posledice upotrebe tako prikupljenih podataka da bi se smatralo da je prekršeno pravo na privatnost, kao i pravo na dostojanstvo ličnosti. U ovom

233 *Antović and Mirković v. Montenegro*, predstavka broj 70838/13, presuda od 28. novembra 2017. godine.

234 Milica Kovač-Orlandić, „Video-nadzor u prostorijama poslodavca: slučaj *Antović i Mirković protiv Crne Gore*“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, Broj 82, godina LVIII, 2019, str. 170 (165-181), doi:10.5937/zrpfni1982165K

kontekstu, navedeni slučaj bi se u celini mogao podvesti pod zlostavljanje na radu, na način koji je već opisan u prethodnom tekstu.

4.4.5. Pretresanje radnika i njegovog radnog prostora

U redovnom toku procesa rada, nije lako zamisliti da poslodavac može da vrši ovlašćenje pretresanja radnika. Ipak, to je moguće u situacijama kada je jasno da je pretresanje kao oblik bezbednosne mere usmereno ka očuvanju bezbednosti radnog prostora, odnosno kada poslodavac na ovaj način štiti neki svoj interes (na primer, sumnja na to da je radnik neovlašćeno otuđio vrednu stvar iz radnog prostora). Bilo kakvo pretresanje koje se vrši izvan ovih situacija, ili u prostoru koji nije radni prostor poslodavca, bilo bi nezakonito i podložno krivičnopravnom procesuiranju odgovornih lica kod poslodavca za takvo postupanje.

Trebalo bi naglasiti da postoje određeni utvrđeni standardi kada je reč o pretresanju radnika od strane poslodavca. U Opštem komentaru 16, Komitet za ljudska prava poistovećuje pretresanje lica sa bilo kojim drugim invazivnim postupanjem kojim se krši privatnost lica. Pretres mora biti izveden na takav način da se njime ne ugrožava dostojanstvo lica, mora biti najmanje moguće invazivan i mora ga vršiti osoba istog pola.²³⁵ Ovi principi se naravno odnose na bilo koji pretres lica u skladu sa zakonom, ali su već oni dovoljno ograničavajući tako da poslodavac u svakom konkretnom slučaju mora biti spreman da dokaže objektivnu nužnost izvođenja pretresa da bi se zaštitilo neko značajnije dobro ili vrednost, odnosno pravo.

Evropski sud za ljudska prava je u slučaju *Peev protiv Bugarske*²³⁶ zaključio da je potrebno primeniti test „razumno očekivane privatnosti“ prilikom pretresanja radnog prostora. Konkretni slučaj se odnosio

235 CCPR General Comment No. 16: Article 17 (Right to Privacy): *The Right to Respect of Privacy, Family, Home and Correspondence, and Protection of Honour and Reputation*. Adopted at the Thirty-second Session of the Human Rights Committee, on 8 April 1988, para. 8.

236 *Peev v. Bulgaria*, pritužba broj 64209/01, presuda od 26 jula 2007. godine.

na zaposlenog u Vrhovnom tužilaštvu kojem je izvršen pretres kancelarije nakon što su mediji objavili njegovo pismo o nepravilnostima u radu tog tužilaštva. Uskraćen mu je pristup radnom mestu, da bi odmah nakon toga bio i otpušten. U takvim okolnostima, Sud je našao da je normalno očekivati da su određeni segmenti radnog prostora, kao što su radni sto i ormar u kancelariji, obuhvaćeni razumnim očekivanjem privatnosti, odnosno da se ne može očekivati da će poslodavac uskratiti zaposlenom pristup ovom prostoru, nevezano od činjenice da li se u njemu nalaze privatne stvari koje je zaposleni tu ostavio. Sud je takođe naglasio da činjenica da je reč o zaposlenom u državnoj instituciji, u posebno obezbeđenoj zgradi, nije moglo da umanji ovakva očekivanja zaposlenog. Osim uskraćivanja povratka u kancelariju i mogućnosti da preuzme svoje stvari, i pretresanje radnog stola i ormara bez razlikovanja poslovnih od privatnih predmeta je za Sud predstavljalo povredu prava na privatnost.

U profesijama koje se mogu označiti kao posebno rizične iz razloga bezbednosti, uobičajeno je da svi radnici prolaze određene kontrole, kao što je blago pretresanje na ulazu u radni prostor (kao i pri izlaženju iz istog), prolaženje kroz detektor metala ili pretraživanje ručnim detektorom metala, testiranje šaka ili delova odeće na određene materije, skeniranje torbi, tašni i drugog prtljaga koji radnik donosi sa sobom, i slične mere koje se obično mogu smatrati prilagođenim visokom bezbednosnom riziku. Brej (Brey) međutim navodi da mnoge ovakve mere zadiru značajno dublje u privatnost ličnosti nego što je to potrebno, imajući u vidu navedene razloge bezbednosti. Tako upozorava na praksu detaljnog pretresanja lica koja uključuje skidanje odeće, kao i pretragu telesnih šupljina. Kada je reč o snimanju, Brej navodi da većina skenera koji se upotrebljavaju prodiru ispod odeće tako da se telo ocrtava ogoljeno. Vidljivi su bilo kakvi strani uređaji na (i u) telu. Vidljiva je veličina i oblik genitalija, vidljivo je da li osoba nosi kateter ili implante. Ovakva tehnologija se obično koristi uz pristanak radnika, ali nisu retki primeri da se koristi i tajno, bez pristanka i bez znanja da je osoba „pretražena“ na ovaj način.²³⁷ Svakako je uvek važno

237 Philippe Brey, *op.cit.*

da poslodavac prilagodi mere obezbeđenja radnog prostora potencijalnim bezbednosnim rizicima. Čini se da su mere koje Brej navodi potpuno disproporcionalne i da se ne mogu primenjivati ni u jednom slučaju kada je moguće primeniti manje invazivne metode otklanjanja potencijalnih sigurnosnih izazova.

Ako se vratimo na pitanje fizičkog pretresanja radnika, moguće je da se uoče – što je vidljivo iz citirane presude ESLJP u slučaju *Peev* – razlike u očekivanoj privatnosti u odnosu na objekat pretresanja. Pretres lica, kao i njegovog neposrednog radnog mesta, može biti dozvoljen ali samo u onoj meri koja je nužno neophodna, i na način koji ne vređa dostojanstvo radnika, kao i ne zadire u njegove privatne stvari. Otuda važe slični principi kao i za pretraživanje službenog računara radnika – potrebno je jasno razdvojiti sferu poslovnog od sfere privatnog. Ni u jednom slučaju nije dozvoljeno pretresati privatni automobil lica, kao ni stvari koje se nalaze van radnog prostora poslodavca, posebno ako nisu u njegovom vlasništvu (bez obzira na to da li su u vlasništvu radnika ili trećih lica). Kako to Kovač-Orlandić navodi, pretres radnog mesta mora biti fer i razuman, ne sme biti vršen diskriminatorski, ili na ponižavajući, proizvoljan ili kapriciozan način.²³⁸

Da bi uopšte mogao da vrši pretres, poslodavac mora da ima racionalan i objektivni razlog. Ako je na primer kod poslodavca došlo do krađe, a on odmah koristeći se stereotipima pretrese bez ikakvog objektivnog razloga samo radno mesto zaposlenog za kojeg zna da je ranije bio osuđivan, takav pretres neće nikako moći da se nazove opravdanim. Dakle, poslodavac je značajno ograničen povodom i okolnostima u kojima se pretres vrši. Povod svakako može biti zaštita nekog pretežnog dobra ili interesa, dakle okolnost u kojoj se sumnja da je izvršeno krivično delo ili da zbog postupanja zaposlenog pretpostavlja opasnost zdravlju ili životima lica koja se nalaze u radnom prostoru. I u takvim situacijama se neće pretresati radno mesto bez izuzetka – ako se na primer sumnja da je počinjeno teško krivično delo (kao što je ubistvo) i da se dokazi nalaze u predmetima zaposlenog na njegovom radnom mestu, poslodavac neće samoinicijativno pristupiti pretresu

238 Kovač-Orlandić (2018), str. 157-159.

već će o tome obavestiti nadležni organ (policiju). Pretresanje radnog mesta se međutim obično vrši u okolnostima koje nisu tako dramatične, kada poslodavac pokušava da sazna da li je došlo do nekog krivičnog dela protiv njegove imovine, ili da li je radnik počinio kakav disciplinski prestup. Kovač-Orlandić sa pravom ukazuje i da u takvim situacijama treba tražiti saglasnost radnika za pretres njegovog tela, dok se kod pretresa stvari treba nužno ograničiti na one koje su vezane za okolnosti koje se istražuju. Kada je reč o pretresanju privatne torbe ili sličnih stvari radnika, važe isti principi saglasnosti i minimalne invazivnosti.²³⁹ Ako radnik odbije pretres, poslodavac se uvek može obratiti policiji, odnosno drugim relevantnim organima koji u tom pogledu poseduju šira ovlašćenja.

U vezi sa pretresanjem je jako važno napomenuti da većina zaposlenih ne očekuje pretresanje na radnom mestu i njihova saglasnost nikada ne može da se pretpostavi. Ukoliko postoje posebne politike poslodavca koje se odnose na pretresanje radnog mesta i samog radnika, svi radnici sa njima moraju biti unapred upoznati. Ovo je značajno jer će usled toga smanjiti svoja očekivanja privatnosti na radnom mestu, odnosno drugačije će se ponašati u odnosu na privatne predmete koje ostavljaju u radnom prostoru. Međutim, činjenica je da – osim u situacijama kada to predstavlja svakodnevnu rutinu u procesu rada, a imajući u vidu objektivne okolnosti zbog kojih su te mere uvedene – pretresanje tela radnika i njegovog radnog prostora mora biti izuzetno, minimalno invazivno i realizovano na način kojim se neće povrediti dostojanstvo pretresanog lica. Razlozi za takvo postupanje moraju biti objektivni i čvrsto utemeljeni, kao i predviđeni aktima poslodavca²⁴⁰ sa kojima su radnici unapred upoznati. Odbijanje radnika da se izvrši nenajavljeni i vanredni pretres njegovog tela ili privatnih stvari u principu nije kršenje radne discipline, jer time brani pravo na njegovo

²³⁹ *Ibidem*.

²⁴⁰ Ovo pitanje će najčešće biti uređeno pravilnikom o radu, ali može biti predmet uređenja posebnog pravilnika u skladu sa zakonskim okvirom i drugim aktima poslodavca. Ako postoji kolektivni ugovor kod poslodavca, njime mogu biti uređeni i ovaj postupak i osnovna načela zaštite privatnosti radnika pri njegovom sprovođenju.

privatnost. Ovo je još jedan razlog zašto se pretresanju lica i prostora koje nije uobičajeni deo opravdanih bezbednosnih mera kod poslodavca, mora pristupati samo u slučajevima krajnje potrebe i hitnosti, kada je evidentno da se na taj način brani neko objektivno vrednije dobro, odnosno pravo poslodavca ili drugih radnika (kao što je ugrožavanje zdravlja, života, bezbednosti, imovine veće vrednosti, životne sredine, i slično).

4.5. PRAVO NA PRIVATAN I PORODIČNI ŽIVOT

4.5.1. Pojam privatnog i porodičnog života na radu

Iako se privatni i porodični život uglavnom vezuje za dom i intimu lica, pravo na privatnost je univerzalno i ono se mora uživati u svim životnim situacijama. Najdetaljniju praksu povodom ovog pitanja, razvio je ESLJP u okviru slučajeva navodnog kršenja člana 8. EKLJP. Ovaj sud je pojam „privatnog života“ jasno upotrebio u presudi u slučaju *Halford protiv Ujedinjenog Kraljevstva*²⁴¹ 1997. godine i povezao ga sa obavezama poslodavca da se uzdrži od postupanja koje bi moglo narušiti očekivani stepen privatnosti u radnom prostoru. U ovom slučaju, koji se odnosio na prisluškivanje telefonskih razgovora od strane poslodavca, koje je zaposlena obavljala na radnom mestu, Sud je istakao da je komunikacija – i kada se obavlja na radnom mestu – obuhvaćena pojmom „privatnog života“. Slično je Sud rezonovao i u slučaj *Kopland protiv Ujedinjenog Kraljevstva*²⁴² kada je takođe naznačio da je privatna komunikacija na radu stvar privatnog života, iako je dozvolio da postoje situacije u kojima će poslodavac biti ovlašćen da zaštiti svoje interese i putem dubljeg zadiranja u privatnost radnika. Na osnovu standarda „razumnog očekivanja privatnosti“ koji je tokom vremena razradio Sud, može se reći da

241 *Halford v. the United Kingdom*, predstavka 20605/92, presuda od 25. juna 1997. godine.

242 *Copland v. the United Kingdom*, predstavka 62617/00, presuda od 3. aprila 2007. godine.

je privatnost na radu ograničena merama poslodavca sa kojima radnik mora biti unapred upoznat, koje su racionalne i nužno potrebne za zaštitu nekog njegovog poslodavčevog interesa. Svako odstupanje od ovih ograničenja, kao što je na primer izbegavanje manje invazivnih i uvođenje preterano invazivnih mera za praćenje radnika, kao i svako praćenje koje nije povezano sa bezbednošću na radu, koje se koristi i van radnog vremena, i slično, nužno će voditi kršenju prava na privatnost radnika.

4.5.2. Rad od kuće

Rad van prostorija poslodavca tradicionalno se deli na rad na daljinu i rad od kuće. Kako Urdarević ispravno navodi, rad na daljinu nikada nije ograničen samo na jedno mesto rada, već podrazumeva čitav spektar aktivnosti koje se potencijalno mogu obavljati izvan prostorija poslodavca.²⁴³ Iako se u savremenoj literaturi rad na daljinu i rad od kuće poistovećuju, Urdarević smatra da je to neprihvatljivo.²⁴⁴ Neko ko radi na daljinu može se obavezati da obavlja specifične (terenske) poslove čija je priroda takva da se moraju obavljati izvan prostorija poslodavca, ali mogu postojati i slučajevi da se na daljinu obavljaju poslovi na isti način kao što bi se to činilo u prostorijama poslodavca, ali da se iz nekog razloga (najčešće ekonomičnosti) to obavlja na nekom drugom mestu. Specifičan oblik rada van prostorija poslodavca je međutim rad od kuće, gde radnik obavlja poslove koji su identični onima koje bi obavljao u prostorijama poslodavca, osim što to radi iz svog doma. Rad od kuće, koji je u drugoj polovini XX veka bio ograničen na izuzetno mali broj poslova, značajno je dobio na popularnosti u prethodnim decenijama kada je razvoj informaciono-komunikacionih tehnologija omogućio

243 Bojan Urdarević, „Pružanje usluga na daljinu i od kuće za vreme vanrednog stanja“, u: M. Mićović (ur.), *Usluge i prava korisnika*, Kragujevac, 2020, str. 110 (107-115).

244 Bojan Urdarević, „Rad na daljinu kao specifičan način organizacije rada“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 1/2021, str. 208 (205-221), doi:10.5937/zrpfns55- 32276

ne samo obavljanje niza klasičnih poslova iz privatnosti doma, već je nastao i veći broj novih profesija koje se mogu u potpunosti obavljati elektronskim putem (na bilo kojoj lokaciji, pa i kod kuće). Poseban rast broja radnika od kuće zabeležen je tokom kovid krize 2020. i 2021. godine, kada se veći broj poslodavaca odlučio na sprovođenje ovakve organizacije rada, a koji se nastavio i nakon što su objektivno opasne okolnosti u prostorijama poslodavca prestale. Poslodavci su imali „malo izbora“ kada je reč o davanju podrške ovom (u prvom trenutku iznuđenom) trendu²⁴⁵, pre svega zbog činjenice da su pronašli jasnu ekonomsku logiku, odnosno da se rad od kuće pokazao korisnim za određene delatnosti koje se mogu obavljati i van prostorija poslodavca. Meljpataki (Mélypataki) to naziva „dematerijalizacijom radnog mesta“, ukazujući na odsustvo potrebe da se veći broj poslova obavlja uz fizičko prisustvo radnika u prostorijama poslodavca, odnosno tamo gde se obavljaju drugi poslovi koji su po svojoj prirodi vezani za određenu lokaciju.²⁴⁶ Udeo radnika koji rade od kuće je svakako konstantan i nezanemarljiv. Stoga je značajno da se i ovaj modalitet rada obradi u smislu pitanja očekivane privatnosti.

Jasno je da je racionalno promišljanje da radnik koji radi od kuće očekuje veći stepen privatnosti, nego da posao obavlja u prostorijama poslodavca. Uostalom, kako Rajić Čalić s pravom navodi, rad od kuće se ne pretpostavlja već se mora ugovoriti – potrebna je saglasnost volja da bi radnik radio od kuće.²⁴⁷ Do takve saglasnosti, pristanka zaposlenog će teško doći ako radnik smatra da se na taj način ugrožava privatnost porodice i doma. Privatnost doma jedna je od osnovnih komponenti ljudskog prava na privatnost. Ova privatnost će ipak biti nužno ograničena „prenošenjem“ kancelarije u dom. „Potencijalni rizici u pogledu

245 Peter J. Gillespie, „Employee Privacy in an Evolving Post-COVID, WorkFrom-Home World“, *PLI Current: The Journal of PLI Press*, Vol. 6 (2022) 1, str. 2-3 (1-17).

246 Gábor L. Mélypataki, „Dematerialisation of workplace in non-classical Labour law relations“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 2/2019, str. 658-659 (657-668), doi:10.5937/zrpfns53-22435

247 Jovana Rajić Čalić, „Pravni režim i specifičnosti rada od kuće“, u: D. Čeranić, S. Ivanović, R. Lale, S. Aličić (ur.), *Pravo između stvaranja i tumačenja*, Istočno Sarajevo, 2023, str. 531 (527–542).

narušavanja prava na privatnost zaposlenih, više nego u drugim slučajevima dolaze do izražaja tokom rada od kuće kao jednom od modaliteta rada van prostorija poslodavaca, imajući u vidu da su prostorne odrednice u kojima se rad obavlja pojačano osetljive.²⁴⁸ U tom smislu, radni prostor u kojem se obavljaju zadaci više neće biti apsolutno isključen od pristupa (nadzora) poslodavca. Važno je međutim da takav nadzor bude objektivno potreban, unapred poznat zaposlenom, kao i ograničen na najmanju moguću meru koja je neophodna da bi se postigao cilj nadziranja.

U takvim situacijama postoji sukob dva interesa: interesa radnika da očuva privatnost svog doma u najvećoj mogućoj meri, kao i interes poslodavca da prati rad radnika od kuće kako bi osigurao njegov kontinuitet i kvalitet, odnosno primenio standarde bezbednosti i zaštite zdravlja radnika na radu. Kako navode Serova i Šcherbakova (Serova, Shcherbakova), ovde se ne radi samo o dometu ovlašćenja poslodavca, dakle pitanjima primene radnog prava, već o zaštiti ustavom garantovanih osnovnih prava radnika i njegove porodice.²⁴⁹ Osnovni zadatak radnika i poslodavca jeste dakle u tome da se pronađe ravnoteža između dva navedena interesa. Mora se pri tome imati u vidu da je svaki rad u prostorijama poslodavca uniforman, uvek će se odvijati u uslovima koje obezbedi poslodavac i koji su suštinski isti za sve radnike, dok će svaki rad od kuće biti specifičan imajući u vidu jedinstvene porodične prilike radnika, kao i dostupan prostor koji može služiti kao radno mesto za rad od kuće. Otuda se mogu susresti primeri da poslodavac, i bez namere da to čini, primenom određenih mera nadzora nad zaposlenim grubo prekrši njegovu privatnost – na primer, ako je zaposleni pod konstantnim video nadzorom, može se dogoditi da kamera na računaru snima i njegovu decu, druge ukućane, odnosno da vrši upliv u porodični život radnika daleko izvan uobičajenih ovlašćenja poslodavca.

248 Bojan Urdarević, „Nadzor nad radom zaposlenih kao pretnja poštovanju privatnosti zaposlenih koji rade (k)od kuće“, u: Dragan Vujisić (ur.), *Zbornik radova Pravnog fakulteta Univerziteta u Kragujevcu*, knjiga 1, Kragujevac, 2024, str. 143 (137-150), DOI: 10.46793/7623-143-0.137U

249 Alena V. Serova, Olesya V. Shcherbakova, „The Employee’s Right to Privacy Transformation: Digitalization Challenges“, *Kutařin Law Review*, Volume 9, Issue 3 (2022), str. 459 (437-465), DOI: 10.17803/2713-0525.2022.3.21.437-465

Kada je reč o bezbednosti rada od kuće, poslodavac realno teško može upravljati rizicima koji se odnose na bezbednost u procesu rada a koje radnik koji radi od kuće nije prethodno prijavio poslodavcu. Poslodavac može učestvovati u opremanju radnog prostora u domu radnika, ili radnik to može učiniti sam ali uz naknadu troškova koje je tim povodom imao. Poslodavac mora proceniti rizike po radnika na tako uređenom radnom mestu, i na osnovu toga izdati određene smernice kako se radnik mora ponašati – dakle, ova obaveza je manje-više identična kao kada radnik radi u prostorijama poslodavca, ali značajno otežava posao poslodavcu koji mora naći pravu meru uređenja prostora rada a da time ne ugrozi privatnost ne samo radnika, već i ostalih članova njegovog domaćinstva. Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu Republike Srbije sadrži definicije rada od kuće (rad koji zaposleni obavlja upotrebom informaciono komunikacionih tehnologija za poslodavca iz mesta prebivališta, odnosno boravišta ili drugog mesta stanovanja, a koje nije pod neposrednom kontrolom poslodavca) i rada na daljinu (rad koji zaposleni obavlja upotrebom informaciono komunikacionih tehnologija iz prostora koji nije prostor poslodavca i koji nije pod neposrednom kontrolom poslodavca).²⁵⁰ Pohvalno je što je zakonodavac prepoznao ovu vrstu poslova i potrebu da se uredi bezbednost na radu od kuće: „Prilikom rada od kuće i rada na daljinu poslodavac je dužan da obezbedi bezbednost i zdravlje na radu u saradnji sa zaposlenim, pri čemu je poslodavac dužan da utvrdi uslove za bezbedan i zdrav rad, sredstva za rad izdata od strane poslodavca, da definiše radni proces u vezi sa izvršenjem poslova za koje je zaposleni zadužen i propiše preventivne mere za bezbedan i zdrav rad.“ Dobro je prepoznato i rešenje kojim se čuva privatnost doma zaposlenog, koji mora aktivno da učestvuje u obezbeđivanju svog radnog mesta i u skladu sa time da obavesti poslodavca o realnim uslovima rada i potencijalnim izazovima kada je u pitanju bezbednost na radu. Razmena informacija je racionalno i jedino rešenje kojim se obezbeđuje da poslodavac ne izvrši (slučajan ili nameran) uvid u privatni i porodični život zaposlenog tokom obezbeđivanja radnog mesta u daleko većoj meri nego što bi to

250 Član 4. stav 1. tačke 22) i 23) Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu.

inače bilo potrebno. Poslodavac međutim nije u obavezi da donese akt o proceni rizika, a ukoliko to učini veći deo odgovornosti za bezbedan rad prevajuje na samog zaposlenog, koji svakako ne mora uvek biti stručan da prepozna sve vrste potencijalnih rizika, što kvari ukupnu sliku ovog zakonskog rešenja: „Poslodavac može da donese akt o proceni rizika za rad od kuće i rad na daljinu u pisanoj formi uz učešće zaposlenog. Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca o ispunjenosti uslova potrebnih za bezbedan i zdrav rad u skladu sa aktom o proceni rizika, kao i da blagovremeno obavesti poslodavca o svakoj naknadnoj promeni uslova.”²⁵¹ Ipak, mora se zaključiti da se na ovaj način maksimalno štiti privatnost zaposlenog koji radi od kuće, bez obzira da li je to bila originalna namera zakonodavca.

Može se konstatovati da je od suštinske važnosti da poslodavac shvati, čak i kada je uglavnom usmeren na favorizovanje rada od kuće, da neće svi radnici imati iste uslove za rad od kuće, pa čak i da neki radnici neće moći da rade od kuće. Ako dođe do preseljenja procesa rada u dom radnika, poslodavac mora biti svestan da nema povodom toga šira ovlašćenja nego što bi imao u situacijama kada radnik radi u prostorijama poslodavca. Otuda za sve mere koje će poslodavac potencijalno primeniti, važe ista ograničenja koja su već pomenuta, kao i koja će biti analizirana u nastavku teksta. Na primer, za konstantan video nadzor radnika nema naročitog opravdanja, kao ni za najveći broj opisanih mehanizama za praćenje efikasnosti radnika. Mere koje se primenjuju moraju biti proporcionalne svrsi i moraju se dogovarati sa radnikom, na sličan način kako je normirano ZBZR. Osnovna briga poslodavca u ovim situacijama jeste da li radnik radi ugovoreno radno vreme i da li obavlja radne zadatke sa istom efikasnošću koju bi imao kada bi radio u prostorijama poslodavca. Oba ova interesa poslodavca mogu se realizovati kroz daleko manje invazivne mere nego što su one koje se obično sprovode, a koje najčešće predstavljaju potpuno neopravdan upliv poslodavca u privatni život i dom radnika. Prijavljivanje radnika na početku i kraju radnog vremena (elektronska evidencija radnog vremena) bi na primer bila sasvim dovoljna kada je reč o poštovanju

251 Članovi 44. i 45. Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu.

radnog vremena. Poslodavci često ugovaraju i klizno radno vreme, pa i dvokratno radno vreme sa radnicima koji rade od kuće, jer se na taj način radniku garantuje balans između svakodnevnih privatnih obaveza i poslovnih zadataka. Takođe, monitoring kvantiteta i kvaliteta rada radnika koji radi od kuće ne mora se nimalo razlikovati od istog mehanizma za radnike koji rade u prostorijama poslodavca – periodično praćenje, uz davanje (ređe) dnevnih ili (češće) nedeljnih i mesečnih radnih normi, kao i uspostavljanje obaveze izveštavanja tim povodom, sasvim su dovoljni da bi se zaštitili interesi poslodavca. Uostalom, mnogi radnici biraju rad od kuće baš iz razloga što im omogućava da više vremena provode sa porodicom, lakše usaglašavaju privatne i poslovne obaveze, i slično. Oni uglavnom rade na poslovima na kojima su važni kvalitet i kvantitet konačnog rezultata, koji se lako može ispratiti i kontrolisati, odnosno kojim se lako može upravljati, nego dužina trajanja radnog vremena. Konačno, poslodavac uvek može primeniti meru vraćanja radnika na rad iz prostorija poslodavca, ako nije zadovoljan njegovim rezultatima za vreme rada od kuće. Sve ovo ukazuje da je nezakonita većina praksi koja se vezuje za nadzor nad radnicima koji rade od kuće, a koje se pre svega odnose na praćenje radnika (video nadzor, praćenje komunikacija u realnom vremenu), kao i na nasumično praćenje procesa rada neselektivnim metodama (fotografisanje radne površine ekrana računara, snimanje svega što je otkucano na tastaturi, i slično). U tom smislu za sve ove metode važi sve što je napred rečeno, uz dodatna ograničenja da će svaka od njih biti apsolutno isključena ako na bilo koji način ugrožava privatnost doma i porodičnog života radnika, čak i u situacijama kada na strani poslodavca može postojati opravdan razlog za njihovu primenu.

4.5.3. Pravo na isključenje

Pravo na isključenje predstavlja relativno novo pravo radnika ali je interesantno da se svodi na najstariju definiciju prava na privatnost, pravo da se lice „ostavi na miru“. Razvilo se kao odgovor države na

razvoj novih komunikacionih tehnologija koje su omogućile da poslodavac veoma lako može da komunicira sa svojim radnicima u bilo koje doba dana, najčešće kroz slanje elektronskih poruka ili elektronske pošte. Rajić Čalić osnovano kaže da je razvoj tehnologije uticao na to da se „posao može završiti uvek i svuda“²⁵², što je čini se maksima prema kojoj se upravljaju poslodavci namećući poslovnu komunikaciju i kada radnik nije u radnom prostoru, očekujući da činjenica da se poslovi mogu obaviti na telefonu ili računaru podrazumeva da su vlasni da zatraže njihovo obavljanje u bilo koje vreme. Kada se takva komunikacija odvija van radnog vremena, poslodavac ne bi smeo da očekuje visoku responzivnost radnika, ali se ona ipak dešava zbog nesrazmernog odnosa snaga između radnika i poslodavca, odnosno zbog izražene subordinacije. To je opet dovelo do toga da se izgubi granica između privatnog i poslovnog života, jer su radnici osećali potrebu da na novopristigle komunikacije odgovore odmah (a nekada je to i sam poslodavac naglašavao, na primer davanjem oznake „urgentno“ uz poslatu poruku). Kada se takva praksa produži van radnog vremena, suštinski se dobija neplaćeni prekovremeni rad, koji su poslodavci masovno počeli da koriste. Ne samo što se na ovaj način krši pravilo o ograničenom radnom vremenu, već se duboko zadire u privatni život lica, onaj koji – koristeći klasičnu radnopravnu terminologiju – zovemo „slobodno vreme“ i koji služi privatnom i porodičnom životu, odnosno ispunjenju nekih drugih društvenih uloga radnika nezavisnih od poslodavca i procesa rada. Kao odgovor na takve prakse poslodavaca, uvedeno je ovo novo pravo radnika.

Pravo na isključenje pretpostavlja da radnik ne mora odgovarati ni na kakvu komunikaciju poslodavca van radnog vremena. Ukoliko odluči da ignoriše poslodavčeve radne zadatke koji su poslani van radnog vremena, ne može zbog toga trpeti bilo kakvu negativnu posledicu.

252 Jovana Rajić Čalić, „Pravo na isključivanje – između porodičnog života i profesionalnih dužnosti“, *Radno i socijalno pravo*, 2/2023, str. 304 (303-319). Kristina Balnožan ovu pojavu naziva „celodnevna dostupnost radnika“. Kristina Balnožan, „Prilagođavanje radnog prava digitalnom dobu pravo radnika na isključivanje“, u: Jovana Rajić Čalić (ur.), *Uporednopravni izazovi u savremenom pravu – In memoriam dr Stefan Andonović*, Beograd, 2023, str. 239 (237 – 256). DOI: 10.56461/ZR_23.SA.UPISP_KB

Prva zabeležena intervencija u radnom zakonodavstvu na osnovu koje su radnici dobili ovo pravo, izvršena je u Francuskoj 2016. godine, da bi se kasnije aktuelizovala i u drugim evropskim državama.²⁵³ Pravo na isključenje je u propisima uglavnom koncipirano tako da ostavlja široko polje uređivanja poslodavcu i sindikatima kroz kolektivno pregovaranje, dozvoljavajući na taj način specifične izuzetke koji su u skladu sa prirodom poslova koji se kod poslodavca obavljaju. Njegova suština je međutim uvek ista – ovim putem štiti se privatni život radnika i njegovo slobodno vreme, od onoga što Gšvind i Vargas (Gschwind, Vargas) nazivaju „digitalno uznemiravanje“.²⁵⁴ Poslodavac se dakle jasno ograničava – ako želi da angažuje radnika van radnog vremena to će predstavljati prekovremeni rad, koji se mora najaviti u skladu sa radnopravnim propisima. Druga varijanta je da radnik bude pripravan za rad, što se takođe mora najaviti (i platiti). Izvan tih mogućnosti, neće postojati bilo kakva obaveza rada bez obzira na to koja je priroda posla, i da li je konkretan radni zadatak potrebno hitno izvršiti.

U radnom pravu Republike Srbije, pravo na isključenje nije posebno regulisano. Ono se može izvesti iz opštih odredaba o ograničenom radnom vremenu, ali je jasno da je potreba za njegovim regulisanjem značajna, imajući u vidu dominantan položaj poslodavaca i mogućnosti zloupotreba nedovoljno precizne regulative. U posebnim režimima rada je pravo na isključenje izričito regulisano Zakonom o javnom informisanju i medijima²⁵⁵, tačnije članom 62. ovog zakona (Pravo na isključenje iz komunikacije): „Zaposleni ima pravo da u toku nedeljnog i godišnjeg odmora, u skladu sa rasporedom radnog vremena i rasporedom korišćenja godišnjeg odmora koji donese poslodavac, ne odgovara na komunikaciju poslodavca, bez obzira na koji način je

253 U Francuskoj je uveden novi član L2242-17 u Zakon o radu (Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels). Videti više u: Mario Reljanović, Jovana Misailović, „Radnopravni položaj digitalnih radnika – iskustva evropskih zemalja“, *Strani pravni život*, 65 (3)/2021, str. 407-432, doi: 10.5937/spz65-33727

254 Lutz Gschwind, Oscar Vargas, „Telework and its effects in Europe“, u: J. Messenger (ur.), *Telework in the 21st Century*, Geneva, 2019, str. 65 (36-75), doi: <https://doi.org/10.4337/9781789903751.00007>

255 Zakon o javnom informisanju i medijima, *Službeni glasnik RS*, br. 92/2023.

ona izvršena (telefonski poziv, elektronske poruke, i slično), osim ako tokom njegovog odsustva nisu nastupile vanredne okolnosti u zemlji, a tiču se oblasti koju zaposleni pokriva (vanredne situacije, vanredna stanja, stanja opšte opasnosti po zdravlje građana i slično). Zaposlenom se zbog ostvarivanja prava iz stava 1. ovog člana ne može izreći disciplinska mera, niti može trpeti bilo kakve druge štetne posledice.” Ovo je jedini primer izričitog regulisanja prava na isključenje u domaćem zakonodavstvu.

4.5.4. Praćenje radnika van radnog vremena i mesta rada

Opšte pravilo je da poslodavac nema nikakva ovlašćenja nad radnikom izvan radnog vremena. Ukoliko želi da radnik bude pripravan za rad to se mora unapred ugovoriti, u skladu sa opštim i posebnim propisima, kao i opštim aktima poslodavca. Moguće je međutim na osnovu prakse poslodavaca uočiti nekoliko načina zadiranja u privatnost radnika i kada se oni ne nalaze u okvirima radnog vremena, kao ni u prostoru rada poslodavca. Najčešći među njima su fizičko praćenje radnika, korišćenje usluga privatnog detektiva, kao i razni modaliteti provere privremene sprečenosti za rad radnika.

Elektronsko praćenje u smislu fizičkog geolociranja radnika, obrađeno je u posebnom delu analize. Fizičko praćenje radnika podrazumeva da se jedno ili više lica angažuje od strane poslodavca, kako bi pratili radnika i izveštavali poslodavca o njegovom dnevnom kretanju. Situacije u kojima će se poslodavac odlučiti na tako nešto su izuzetne, na primer kada postoji sumnja da radnik krši klauzulu zabrane konkurencije, ili otkriva poslovne tajne. Praćenje lica moguće je samo na javnim površinama i mestima, dok bilo kakav nezakoniti ulazak u privatno vlasništvo predstavlja krivično delo. Takođe, praćenje samo po sebi može prerasti u krivično delo „Proganjanja“ iz člana 138a. Krivičnog zakonika. Da bi praćenje preraslo u ovo krivično delo, mora biti „uporno“, i naravno vršeno bez znanja i pristanka lica koje se prati.

Iz odredbi Zakona o detektivskoj delatnosti²⁵⁶ jasno je da ni detek-tivi ne mogu pratiti lice izvan ovih zakonskih okvira. Kada je dakle reč o potencijalnim detektivskim uslugama, one moraju biti u skladu sa zakonom, kao i opštim pravilima zaštite privatnosti lica. Detektivi imaju veoma precizno određena ovlašćenja kada je reč o postupanji-ma na osnovu naloga poslodavaca. Detektiv može na primer načiniti profil radnika ili kandidata za zapošljavanje, na osnovu javno dostup-nih podataka, i uz znanje i pristanak lica čiji se podaci obrađuju. Može prikupljati podatke o radniku za kojeg poslodavac sumnja da je nači-nio štetu na radu ili u vezi sa radom, ili povredio pravila o poštova-nju autorskog prava i industrijske svojine poslodavca. Sve ove rad-nje poslodavac može i samostalno da obavlja, u skladu sa zakonskim ograničenjima, tako da se detektivi javljaju samo kao profesionalni instrument poslodavca da zaštiti neki svoj interes u određenoj situaci-ji. Detektiv kao takav neće imati posebna ovlašćenja u odnosu na ona koja bi inače posedovao poslodavac, kada bi delovao samostalno.

Posebnu pažnju izazvala je odredba člana 10. stav 1. tačka 9) Zakona o detektivskoj delatnosti, kojom je predviđeno da detektiv može obra-đivati podatke o povredama radnih obaveza ili radne discipline, bez nekog bližeg pojašnjenja šta bi to tačno podrazumevalo. Ova relativna nepreciznost normiranja stvorila je kod poslodavaca utisak da detek-tivi mogu značajno da iskoče iz okvira koje zakon postavlja poslodavcu, kada je reč o zaštiti prava na privatnost radnika. Tako nešto naravno nije tačno. Najupečatljiviji primeri se svakako tiču praćenja radnika za vreme privremene sprečenosti za rad, koju detektiv može vršiti samo na već opisan način, na javnim mestima i bez agresivnosti (upornosti) koja bi navela radnika da smatra da je njegova privatnost (i potencijal-no bezbednost) ugrožena.

Kada je reč o postupanju poslodavaca u vezi provere privremene sprečenosti za rad zaposlenog, postoji niz primera loše prakse.²⁵⁷ Nai-me, u situacijama u kojima zaposleni tvrdi da je privremeno sprečen

256 Zakon o detektivskoj delatnosti, *Službeni glasnik RS*, br. 104/2013 i 87/2018.

257 Navedeni primeri su autorima poznati na osnovu prethodnog profesional-nog iskustva i obavljenih stručnih konsultacija za veći broj poslodavaca i za-poslenih.

za rad, jasno je da postoji neki zdravstveni uzrok takve sprečenosti. Zaposleni postojanje tog uzroka dokazuje odgovarajućom medicinskom dokumentacijom, koju prilaže u skladu sa pravilima iz člana 103. ZoR (u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad, a samo izuzetno u roku od tri dana od dana prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu ranije). Ako poslodavac posumnja da je zaposleni odista privremeno sprečen za rad, može da podnese zahtev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog, u skladu sa zakonom. Nadležni zdravstveni organ će biti drugostepeni organ u odnosu na onaj koji je izdao potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad. Ako se ustanovi da je zaposleni zloupotrebio pravo na plaćeno odsustvo usled privremene sprečenosti za rad, nastaće fakultativan otkazni razlog na strani poslodavca, koji on može (i ne mora) da iskoristi.²⁵⁸ Procedura je dakle jasna. Međutim, poslodavci najčešće greše u dva važna segmenta, koji njihovo postupanje u vezi sa sumnjom da je došlo do zloupotrebe bolovanja, čine nezakonitim.

Najpre, poslodavci šalju zaposlene koji su privremeno sprečeni za rad, na dodatne lekarske preglede kod nenadležnih zdravstvenih organa (po pravilu su to privatne zdravstvene ustanove, gde zaposleni ide na pregled na kojem se utvrđuje da li zaista postoji medicinski razlog odsustvovanja sa posla). Poslodavac na tako nešto nije ovlašćen, a pristanak zaposlenog ne menja mnogo činjenicu da je poslodavac iskoristio svoj dominantan položaj i stavio zaposlenog u situaciju u kojoj on nije mogao da odbije medicinski pregled koji predlaže poslodavac, iako se time prekoračuje dozvoljeni upliv poslodavca u njegov privatni život. Dalje, u skladu sa zaštitom podataka o ličnosti, poslodavci ne mogu doći o posed podataka koji su na taj način nastali – u pitanju je medicinska dokumentacija koja je dostupna samo zdravstvenoj ustanovi i pacijentu. Jedino što zdravstvena ustanova može da uradi jeste da pacijentu (zaposlenom) izda nalaz u kojem se – bez navođenja konkretnih medicinskih podataka, dijagnoze i izvršenih pregleda – konstatuje da zaista jeste privremeno sprečen za rad, ili da nema privremene

258 Član 179. stav 3. tačke 2) i 3) ZoR.

sprečenosti za rad. Nalaz se ne sme izdati poslodavcu. Takođe, zaposleni nisu dužni da takav nalaz proslede poslodavcu (iako to oni po pravilu čine, jer faktički nemaju izbora). U pitanju je dakle dvostruko nezakonito mešanje poslodavca u privatni život zaposlenog. Situaciju ne menja činjenica kada se poslodavac za „procenu“ obrati privatnoj službi medicine rada. Medicina rada, u skladu sa Zakonom o zdravstvenoj zaštiti, nije ovlašćena da vrši procenu privremene sprečenosti za rad. Jedino ovlašćenje koje se može podvesti pod ispitivanje sposobnosti za rad, odnosi se na radnu sposobnost uopšte, i to u pogledu nastupanja trajne nesposobnosti za rad, a ne privremene sprečenosti za rad, usled profesionalne bolesti i povreda na radu i van rada: „Zavod za medicinu rada ... ocenjuje radnu sposobnost obolelih od profesionalnih bolesti, bolesti u vezi sa radom, posledice povreda na radu i van rada, vrši ocenu radne i opšte životne sposobnosti, procenjuje telesno oštećenje i vrši druga veštačenja u vezi sa radnom sposobnošću zaposlenih“.²⁵⁹

Druga vrsta nezakonitog postupanja poslodavaca odnosi se na samostalnu proveru kretanja i postupanja zaposlenog, dok se nalazi na odsustvu usled privremene sprečenosti za rad. Kao što je već istaknuto, poslodavci na primer angažuju detektive koji prate kretanje zaposlenog na javnim mestima. Potom, pretražuju se (samostalno ili uz pomoć detektiva) društvene mreže zaposlenog, kako bi se eventualno otkrili podaci o tome da li je on zaista sprečen za rad. Neretko poslodavci angažuju i sopstvene zaposlene, formirajući „komisije“ čiji rad nije utemeljen na zakonu, a koje imaju zadatak da ispituju da li je zaposleni zloupotrebio bolovanje. Trebalo bi istaći dve činjenice. Kao što je već napomenuto, poslodavac ne krši zakon prikupljanjem podataka o zaposlenom koji su javni i samim tim dostupni svakom licu. Ali, samo prikupljanje ovih činjenica nije dovoljno da se primeni otkazni razlog iz člana 179. ZoR, usled kršenja radne discipline zloupotrebom prava na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad. Način na koji se to utvrđuje, propisan je članom 103. ZoR i od toga ne bi trebalo da bude odstupanja. Može se međutim opštim aktom poslodavca predvideti

259 Član 107. stav 2. tačka 16) Zakona o zdravstvenoj zaštiti, *Službeni glasnik RS*, br. 25/2019 i 92/2023 – autentično tumačenje.

drugi otkazni razlog, koji se odnosi na nanošenje štete poslodavcu kroz zloupotrebu prava na privremenu sprečenost za rad. Ova šteta se pre svega ogleda u činjenici da radnik koji simulira postojanje razloga za privremenu sprečenost za rad dobija naknadu zarade iako sprečenost ne postoji, kao i da u tom periodu nanosi štetu poslodavcu koji istovremeno isplaćuje naknadu za vreme privremene sprečenosti za rad i trpi troškove angažovanja zamenskog radnika, odnosno izmena u organizaciji procesa rada. Drugim rečima, kako to Kovačević pravilno zapaža, „činjenica iz privatnog života, sama po sebi, ne predstavlja razlog za otkaz, budući da stvarni razlog otkaza u određenom slučaju nije sama činjenica, već poremećaj koji ona uzrokuje u određenoj radnoj sredini“.²⁶⁰ U tom slučaju je poslodavac vlastan da utvrdi takvu činjenicu, ali nikako da povodom njenog utvrđivanja prekrši pravo na privatnost zaposlenog. Drugim rečima, tela koja se obrazuju povodom ispitivanja da li je zaposleni zloupotrebio pravo na privremenu sprečenost za rad ne mogu imati veća ovlašćenja od onih koja na njih može preneti poslodavac, pa se samim tim ne mogu ni baviti privatnim životom zaposlenog, odnosno onim segmentima njegovog života koji nisu javno dostupni svakom licu.

4.5.5. Planiranje porodice, reproduktivno zdravlje i rodna ravnopravnost na radu

Privatan i porodični život zaposlenog se štiti u svakom kontekstu, ali je u nekim okolnostima posebno ugrožen. Jedna od takvih situacija je vezana za pitanja koja se mogu dovesti u kontekst planiranja porodice i reproduktivnog zdravlja, a sve posmatrano iz ugla zaštite intimnog života radnika, ali i sa aspekta rodne ravnopravnosti.

Najpre, kao što je već napomenuto u prethodnom delu analize, poslodavac ne može od kandidata za posao tražiti podatke koji se odnose na njegov porodični život – ovo se ne odnosi samo na rađanje

²⁶⁰ Ljubinka Kovačević, *Valjani razlozi za otkaz ugovora o radu*, Beograd, 2016, str. 368.

dece, već i na ukupno planiranje porodice, aktuelno stanje u porodici, kao i na pitanja koja se povezuju sa porodičnim životom u najširem smislu. Ovakvim pitanjima su tradicionalno izložene najpre žene, prevažodno zbog stereotipnog posmatranja uloge majke koja se percipira kao neko ko će nužno brinuti o novorođenom detetu, kao i malom detetu (predškolskog uzrasta), koristiti odsustva zbog bolesti deteta, i slično. Zbog takvog odnosa nesavesnih poslodavaca prema kandidatkinjama za posao, često se ističe da je u okviru opšte zabrane postavljanja pitanja koja nisu od značaja za obavljanje posla za koje lice konkuriše, naročito važno istaći zabranu postavljanja pitanja koja su vezana za trudnoću, stvaranje ili proširenje porodice. Ova pitanja se automatski stavljaju i u kontekst rodne ravnopravnosti, jer su u najvećem broju slučajeva upućena isključivo ženama.

I naredna situacija u kojoj se nalaze isključivo radnice, vezuje se za porodični život, odnosno trudnoću i porođaj. Kao što je već navedeno, poslodavac ne sme pitati kandidatkinju za posao da li je u drugom stanju, osim ukoliko je reč o poslovima koji bi bili opasni po zdravlje i život trudnice ili deteta. Shodno tome, nedozvoljena su i pitanja da li kandidat ili kandidatkinja ima malo dete, koliko često misli da će odsustvovati sa posla zbog toga, i slično. Poslodavac ima pravo da postavi pitanje da li je kandidat spreman na duže radne sate, prekovremeni rad, česta službena putovanja, rad na terenu, i slično – ovo su dozvoljena pitanja jer je u interesu poslodavca da u što više detalja pojasni kandidatima za posao kako će tačno njihov proces rada izgledati, kao i tražiti da se izjasne da li su spremni za takvu dinamiku rada. Kandidati se međutim ne moraju izjasniti o tome da li ih nešto konkretno sprečava da rade noću, prekovremeno, na terenu. Kandidat dakle ne mora odgovoriti na pitanje da li je spreman da ide na službena putovanja dva puta nedeljno u kontekstu „spreman sam, uprkos tome što imam malo dete kod kuće“ ili „nisam, zbog toga što imam malo dete kod kuće“. Dovoljno je da se odgovori potvrdno ili odrično, bez navođenja posebnih razloga i dodatnih obrazloženja. Na nedozvoljena pitanja poslodavca koja se odnose na privatni i porodični život kandidat može da slaže bez posledica, kao i da odbije da odgovori ali da takvo

odbijanje ne sme biti razlog da ga poslodavac ne primi na rad.²⁶¹ Koliko god napredno ova rešenja zvučala, jasno je da je veoma teško omogućiti ravnopravan tretman kod poslodavca koji je već postavljanjem nedozvoljenog pitanja prekršio zakon i stavio u domen realne mogućnosti da će na osnovu datog odgovora (ili odbijanja davanja odgovora), izvršiti diskriminaciju kandidata.

Poslodavac će nužno imati uvid u intimne detalje zaposlenog (uglavnom zaposlene) i nakon što se završi postupak zapošljavanja. Tako zaposlena mora obavestiti poslodavca o trudnoći u onom trenutku kada nastupi privremena sprečenost za rad zbog održavanja trudnoće, ili ne može da obavlja određene poslove zbog rizične trudnoće. Ukoliko poslodavac reši da otkaže ugovor o radu ne znajući da je zaposlena u drugom stanju, kao i ukoliko zaposlenoj ističe ugovor o radu na određeno vreme tokom trudnoće, moraće da obavesti o toj činjenici poslodavca jer je zaštićena od prestanka radnog odnosa.²⁶² Uz to, poslodavac je dužan da na trudnice primeni posebna pravila o rasporedu radnog vremena.²⁶³ Nakon porođaja, zaposlena može koristiti pauzu radi dojenja deteta – i o ovome se poslodavac mora obavestiti zbog organizacije procesa rada, ali i zbog potencijalnog opremanja odgovarajuće prostorije za dojenje deteta.²⁶⁴ Sve ove informacije su od značaja za ostvarivanje nekog prava, ili služe da bi se aktivirali mehanizmi zaštite trudnica, porodilja i majki. U tom kontekstu ih jedino poslodavac može i upotrebljavati – svako drugo korišćenje biće smatrano potencijalnom diskriminacijom zaposlene.

Konačno, u svetu je aktuelno pitanje menstrualnog odsustva. U Španiji je ovo pravo nedavno uređeno zakonom, čime je ova država

261 Jovana Rajić Čalić, „Bračni i porodični status kao zabranjeni osnov diskriminacije – opšti osvrt“, u: D. Čeranić, R. Lale, S. Ivanović, Đ. Marilović, S. Aličić (ur.), *Zbornik radova „Pravne praznine i punoća prava“: XII Naučni skup povodom Dana Pravnog fakulteta*, Istočno Sarajevo, 2024, str. 362-363 (348-366).

262 Član 187. ZoR.

263 Članovi 89, 90. i 92. ZoR.

264 Član 93a. ZoR. Nažalost, ZoR ne razrađuje obavezu poslodavca da obezbedi higijenski prihvatljiv i bezbedan prostor za dojenje, iako se podrazumeva da će zaposlena majka koja u toku radnog vremena koristi ovu vrstu pauze veoma teško moći da je iskoristi ako mora da obavi dojenje kod kuće, ili na nekom drugom mestu.

postala prva evropska zemlja sa zakonskom regulativom ove vrste odsustva.²⁶⁵ Iako u Republici Srbiji ovo pravo ne postoji, trebalo bi naglasiti da je do sada kod pojedinih poslodavaca žene tokom tog perioda svog mesečnog ciklusa bile diskriminirane i posebno označavane. Naime, ne tako davno postojala je potpuno nezakonita praksa „označavanja“ radnica koje su u menstrualnom ciklusu.²⁶⁶ Tako nešto ne samo što ne bi smelo da bude poznato poslodavcu, već predstavlja način ponižavanja žena na radu, uz potpunu zamenu teza da je na ovaj način poslodavac izlazio u susret ženama jer su mogle da rade uz nižu normu sa takvim „oznakama“ koje su prepoznavali njihovi neposredni menadžeri, kao i da im je bio omogućen češći pristup toaletima. Ovakvo pravdanje diskriminatorne i ponižavajuće prakse pokazuje nizak stepen razumevanja privatnosti radnika, zabrane diskriminacije i očuvanja dostojanstva radnika. Istovremeno predstavlja i jasan uvid u inače nezakonite uslove rada, koji se naizgled prilagođavaju određenim radnicima a zapravo im samo omogućavaju da koriste prava koja bi i inače morala da im pripadaju u svakom trenutku i svim okolnostima. Ukoliko bi želeo da uspostavi neku vrstu menstrualnog odsustva, što pojedine kompanije širom sveta čine za svoje zaposlene nezavisno od činjenice da ovo odsustvo nije prepoznato u radnom zakonodavstvu, poslodavac bi mogao da to reguliše na načine koji bi podrazumevali da se sačuvaju privatnost i dostojanstvo radnica. U tom smislu bi menstrualno odsustvo bilo samo jedan manji segment šire akcije poslodavca. Karin u tom smislu navodi niz mera koje se mogu smatrati komplementarnim, a koje utiču na kvalitet uslova rada žena: plaćene pauze tokom rada, slobodno vreme, fleksibilno radno vreme ili rad na daljinu; pristupačni proizvodi za menstruaciju i bezbedni prostori za njihovu primenu; ili modifikacije kao što su prilagođene uniforme,

265 Jovana Rajić Čalić, Mario Reljanović, „Menstrual leave and gender equality“, *Strani pravni život*, Vol. 68, 1/2024, str. 1-14, doi: https://doi.org/10.56461/SPZ_24101KJ

266 N. Govoruša, *Morale da nose crvenu traku kad imaju menstruaciju: Neverovatne ispovesti žena iz Srbije koje su preživele torturu poslodavaca*, <https://www.blic.rs/vesti/drustvo/morale-da-nose-crvenu-traku-kad-imaju-menstruaciju-neverovatne-ispovesti-zena-iz/c4gj0bt>

ventilatori ili radne stanice postavljene bliže toaletima.²⁶⁷ U ovom slučaju se ne može smatrati da poslodavac ulazi u privatnu sferu radnica više nego što bi to bilo dozvoljeno, jer su mere koje uvodi usmerene na suštinsku jednakost žena na radu, kao i dobrovoljne (radnice nisu dužne da se izjasne o svom menstrualnom ciklusu ili bilo kom drugom segmentu reproduktivnog zdravlja).

4.5.6. Zlostavljanje na radu i seksualno uznemiravanje

Kao što je već istaknuto, pravo na zaštitu od zlostavljanja na radu je način zaštite bezbednosti i zdravlja radnika, ali i njihovog dostojanstva i prava na privatnost.²⁶⁸ ESLJP je u više slučajeva naglasio da je zaštita fizičkog i psihičkog integriteta lica obuhvaćena kako članovima 2. i 3. tako i članom 8. EKLJP, takođe naglašavajući da će polje slobodne procene države u odnosu na obaveze regulisanja zaštite i efektivne primene iste imati tendenciju da bude relativno usko tamo gde je pravo u pitanju ključno za efektivno uživanje intimnih ili ključnih prava pojedinca.²⁶⁹ Nekoliko novijih primera iz sudske prakse ESLJP takođe ukazuje na nužnost poštovanja ovih principa. Tako je u slučaju *Špadijer protiv Crne Gore*²⁷⁰ Sud istakao da se zaštita privatnosti iz člana 8. može primeniti na situaciju kada je zaposleni uznemiravan, uz upotrebu nasilja, od strane podređenih i nadređenih na poslu, što je imalo negativan uticaj na njegov psihički integritet. Sud dakle pravilno zaključuje da je psihička dobrobit lica,

267 Marcy Lynn Karin, „Addressing Periods at Work“, *Harvard Law & Policy Review*, 16(2)/2022, str. 462-468 (449-518).

268 Više o odnosu prava na privatnost i zlostavljanja na radu u: Miodrag Pešić, „Ljudska prava na radnom mjestu – pravo na privatnost“, *Glasnik prava*, godina XIII, br. 2/2022, str. 3-23.

269 European Court of Human Rights, *Guide on Article 8 of the European Convention on Human Rights – Right to respect for private and family life, home and correspondence*, op.cit. str. 35.

270 *Špadijer v. Montenegro*, predstavka broj 31549/18, presuda od 9. novembra 2021. godine.

koja je povezana sa njegovim zdravstvenim stanjem i samim tim sa privatnim životom, ugrožena ne samo u privatnim aktivnostima već i u procesu rada, gde je dužnost poslodavca da tako nešto spreči i sankcioniše. U slučaju *C protiv Rumunije*²⁷¹, ESLJP je povodom slučaja seksualnog uznemiravanja na radu ponovio da koncept privatnog života obuhvata, između ostalog, fizički i psihički integritet lica, da je povezano i sa pravom na zaštitu dostojanstva ličnosti, kao i da je neprihvatljivo ignorantsko ponašanje poslodavca koji je žrtvi preporučio da sama pokrene određene pravne mehanizme zaštite (konkretno, obrati se policiji) ali nije učinio ništa da zaštiti žrtvu od daljeg uznemiravanja. Ovo je od izuzetnog značaja ne samo kada se radi o potencijalnom kršenju ljudskog prava na privatnost, već i u smislu ukazivanja na nedozvoljenost pasivnog stava poslodavca koji se po pravilu javlja u mnogim slučajevima zlostavljanja na radu ili seksualnog uznemiravanja.²⁷²

Može se zaključiti da se kroz zaštitu od zlostavljanja na radu i seksualnog uznemiravanja štiti dostojanstvo lica ali i njegova privatnost. Mnoge vrste negativnih postupanja drugih radnika ili poslodavca prema žrtvi zlostavljanja ili seksualnog uznemiravanja, duboko će zadirati u njen intimni život, bez obzira na to da li se odnosi na direktan neželjeni fizički kontakt, pronošnje (istinitih ili lažnih) informacija o privatnom i porodičnom životu, uključujući i seksualni život žrtve, i slično. Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu sadrži u tom smislu niz neželjenih i nezakonitih postupanja, koja se karakterišu kao zlostavljanje na radu ili seksualno uznemiravanje, a koje su po svojoj prirodi vezane za kršenje prava na privatnost lica:

- obraćanje uz vik, pretnju i vređanje,
- uznemiravanje zaposlenog putem telefonskih poziva i drugih sredstava za komunikaciju, ako to nije u vezi sa radnim procesom i poslom koji zaposleni obavlja,

271 *C. v. Romania*, predstavka broj 47358/20, presuda od 30. avgusta 2022. godine.

272 Videti: Marija Babović, Mario Reljanović, *Seksualno uznemiravanje u Republici Srbiji*, Beograd, 2020.

- verbalno napadanje, ismejavanje, ogovaranje, izmišljanje priča, širenje neistina o zaposlenom uopšte i u vezi sa njegovim privatnim životom,
- negativno komentarisanje ličnih karakteristika zaposlenog,
- imitiranje glasa, gestova i načina kretanja zaposlenog,
- ponižavanje zaposlenog pogrdnim i degradirajućim rečima,
- neopravdano prekomerno nadziranje rada,
- neopravdana, neosnovana ili prekomerna upotreba kamera i drugih tehničkih sredstava kojima se omogućava kontrola zaposlenih,
- fizičko uznemiravanje koje nema elemente krivičnog dela,
- namerno izazivanje konflikata i stresa,
- ponižavajući i neprimereni komentari i postupci seksualne prirode,
- pokušaj ili izvršenje neprirodo i neželjenog fizičkog kontakta,
- navođenje na prihvatanje ponašanja seksualne prirode uz obećavanje nagrade, pretnju ili ucenu.²⁷³

Dodatno, trebalo bi napomenuti da je zaštita od zlostavljanja na radu i seksualnog uznemiravanja, usko povezana i sa privatnošću intimnog života radnika. Naime, u ovom slučaju nije reč samo o seksualnoj orijentaciji radnika, informaciji koja ni u jednom slučaju ne može biti relevantna za poslodavca i koja može dovesti do diskriminacije lica, već se radi o tome da mnoge radnje zlostavljanja na radu mogu biti usmerene upravo ka otkrivanju intime koleginice ili kolege koji je žrtva zlostavljanja, deljenju njegovih ili njenih podataka (stvarnih ili izmišljenih) koji se odnose na intimni život, seksualne navike, broj partnera, i slično. Svako takvo postupanje, bez obzira na to da li dolazi od poslodavca ili drugog radnika, predstavljaće osim zlostavljanja na radu i povredu prava na privatnost, kao i povredu dostojanstva radnika.

273 Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu, član 12.

4.5.7. Pravo na slobodu mišljenja i izražavanja mišljenja, politička pripadnost i veroispovest radnika

Kada je reč o slobodi mišljenja i izražavanja mišljenja na radu, poslodavac ima relativno široku slobodu da zabrani svako okupljanje, agitovanje, propagiranje, i slične aktivnosti u pogledu bilo koje vrste stavova – ne samo političkih, već i onih koji se odnose na razne komercijalne aktivnosti (promociju nekih proizvoda ili usluga) izvan njegove delatnosti. Poslodavac može da zabrani političku agitaciju i aktivnost u radnom prostoru – u nekim posebnim režimima rada, ona je već zabranjena zakonom.²⁷⁴ Kao što je već napomenuto u prethodnom tekstu, trebalo bi razlikovati pri tome aktivnosti koje su usmerene na podršku određenoj političkoj stranki, od onih koje se tiču opštih društvenih tema. Takođe, potrebno je napomenuti da ovlašćenje poslodavca da nešto zabrani može da se odnosi samo na aktivnosti radnika koje su usmerene ka drugim radnicima ili trećim licima koja se nalaze u radnom prostoru, odnosno na neki način su povezana sa procesom rada. Aktivnost na društvenim mrežama, kao i privatna komunikacija kroz koju se izražavaju određeni stavovi na način da se ne utiče na proces rada i druge radnike, ne može se zabraniti.

Poslodavac takođe ne može zabraniti radniku da u svoje slobodno vreme vrši bilo koju od navedenih aktivnosti. Ne može uticati na radnika da mu otkrije svoje stavove o bilo kojem društvenom pitanju koje nije povezano sa njegovom radnom ekspertizom, odnosno koje se ne može direktno dovesti u kontekst obavljanja procesa rada. Ovi segmenti života radnika se prožimaju, tako da poslodavac mora da se uzdrži od bilo kakvog mešanja u privatan život radnika kada je reč o njegovim uverenjima. Istovremeno, poslodavac ne može organizovati aktivnosti koje bi bile usmerene ka tome da se uverenja radnika promene u skladu sa formalnim ili neformalnim političkim i drugim stavovima poslodavca, odnosno lica koja zastupaju poslodavca. Nijedna informacija koja nije od važnosti za proces rada, ne može biti predmet

²⁷⁴ Na primer, članom 5. Zakona o državnim službenicima izričito je propisano da državni službenik ne sme na radu da izražava i zastupa svoja politička uverenja.

interesovanja poslodavca, niti može nametati određene stavove ili aktivnosti koje su povezane sa delovanjem neke političke stranke ili drugog političkog subjekta. Ovo naravno ne znači da poslodavac ne može dozvoliti radnicima da se organizuju oko neke humanitarne ili društveno korisne akcije, kao i da u tom procesu može dozvoliti radnicima da koriste njegove prostorije ili druge resurse.

Nešto je drugačija situacija kada je reč o veroispovesti radnika, i to povodom tri specifične situacije.

Najpre, kod određenih poslova veroispovest će spadati u „specifične zahteve profesije“, odnosno biće poseban uslov za njihovo obavljanje.²⁷⁵ Sasvim logično, broj takvih profesija je veoma ograničen i vezan za određene crkve i verske zajednice. U najvećem broju slučajeva poslodavac dakle neće smeti da veroispovest postavi kao poseban uslov za zapošljavanje, niti će biti ovlašćen da postavlja pitanja koja se odnose na religijska ubeđenja i praktikovanje religije od strane kandidata za posao. Ovakav pristup prepoznat je, na primer, u pravu Evropske unije, kroz odredbe Direktive o uspostavljanju opšteg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.²⁷⁶

Kada međutim poslodavac zaposli neko lice, može doći do situacije da se zaposleni obrati sa zahtevom da se proces i dinamika rada, raspored radnih sati, i slični uslovi rada, prilagode njegovoj veroispovesti, odnosno verskim običajima koje praktikuje. Tako se termin „razumnog prilagođavanja“ poslodavca, koji se danas uglavnom vezuje sa zapošljavanjem osoba sa invaliditetom, originalno pojavio u praksi ESLJP upravo povodom pitanja granica praktikovanja religijskih sloboda na radu. Pri tome ESLJP često nije nalazio mnogo prostora za praktikovanje verskih sloboda, koje bi značajno uticale na učešće radnika u procesu rada. U poznatom slučaju *X protiv Danske*²⁷⁷, Sud je zaključio da je crkva kao poslodavac vlasna da nametne određenu disciplinu svojem

275 Videti: Ljubinka Kovačević, *Zasnivanje radnog odnosa, op.cit.*, str. 658-663.

276 Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, OJ L 303, član 4. stav 2.

277 *X v Denmark* (1976) 5 DR 157.

sveštenstvu. U slučajevima *Kontinen protiv Finske*²⁷⁸, *Stedman protiv Ujedinjenog Kraljevstva*²⁷⁹, kao i *Kalač protiv Turske*²⁸⁰, zaključak je praktično bio identičan: poslodavac nije dužan da po svaku cenu omogući zaposlenom da se proces rada prilagodi svim specifičnostima njegovog religijskog ubeđenja, kao ni religijskim obredima koje želi da praktikuje u toku rada. Kada je reč o novijoj praksi, u slučaju *Eweida i ostali protiv Ujedinjenog Kraljevstva*²⁸¹, Sud je našao da je poslodavac ovlašćen da nametne određeni način oblačenja koji je u skladu sa prirodom posla i procesa rada, kao i da ograničenje nošenja verskih simbola isključivo ispod odeće ne znači kršenje prava na slobodu veroispovesti radnika. Slično tome, Sud pravde Evropske unije je u svojoj presudi u predmetu *Achbita*²⁸² stao na stanovište da otkaz koji je poslodavac dao pripadnici muslimanske veroispovesti jer je tokom rada nosila maramu za glavu, što je bilo u suprotnosti sa kodeksom oblačenja kod poslodavca, ne predstavlja direktnu diskriminaciju budući da je kod poslodavca na snazi bio neutralni kodeks oblačenja koji se nije odnosio ni na jednu konkretnu veroispovest. Ovaj sud je takođe stao na stanovište da je u konkretnom slučaju poslodavac imao legitiman interes da sprovede politiku verske neutralnosti, te da otkaz takođe nije predstavljao ni indirektnu diskriminaciju.²⁸³ U svojoj kasnijoj praksi Sud pravde Evropske unije dodatno je precizirao svoje stanovište, istakavši da zabrana koju uspostavi poslodavac a koja se odnosi na nošenje vidljivih znakova političkog, filozofskog ili verskog ubeđenja uspostavljena sa ciljem da kod poslodavca obezbedi politiku neutralnosti, može biti

278 *Kontinen v Finland* (1996) 87-A DR 68.

279 *Stedman v United Kingdom* (1997) 23 EHRR CD 168.

280 *Kalaç v Turkey* (1997) 27 EHRR 552.

281 *Eweida and others v. The United Kingdom*, predstavke brojevi 48420/10, 59842/10, 51671/10 i 36516/10, presuda od 15.1.2013. godine.

282 Case C-157/15 Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 March 2017 ECLI:EU:C:2017:203

283 Za više vid: Ana Knežević Bojović, Vesna Ćorić, „Freedom of religion and belief in internal and external European Union policies“, u: Vladimir Đurić, Dalibor Đukić (ur.), *Savremeno državno-crkveno pravo*, Institut za uporedno pravo, Pravoslavna Mitropolija Crnogorsko-primorska, Beograd, Budva, 2023, str. 793-828.

opravdana samo ako obuhvata sve oblike iskazivanja političkih, filozofskih ili verskih uverenja.²⁸⁴

Kao što se može videti, poslodavac poseduje značajna diskreciona ovlašćenja u ovom pogledu i može, ali ne mora, da udovolji određenim specifičnim zahtevima radnika povodom vršenja verskih obreda i običaja. Određeno prilagođavanje će međutim uvek postojati, kako se postupanje poslodavca ne bi moglo smatrati represivnim u odnosu na pripadnike određenih religija.

Konačno, prema pravu Republike Srbije (i mnogim uporednim zakonskim rešenjima) poslodavac će morati u nekom trenutku da notira njegovu veroispovest radi ostvarivanja prava koja su povezana sa religijskim ubeđenjima radnika. Naime, prema Zakonu o državnim i drugim praznicima u Republici Srbiji²⁸⁵, zaposleni u zavisnosti od veroispovesti imaju pravo na plaćeno odsustvo tokom najvažnijih verskih praznika.²⁸⁶ Važno je reći i to da zaposleni nije u obavezi da prijavi veroispovest poslodavcu ali da će to morati posredno da učini ukoliko želi da provede neradno neki od specifičnih praznika koji se inače prema zakonu ne smatraju automatski neradnim danima, putem najave korišćenja dana plaćenog odsustva za pojedine verske praznike. Podatke o iskorišćenim danima plaćenog odsustva koje zaposleni koristi po osnovu praznovanja verskih praznika iz Zakona o državnim i drugim praznicima u Republici Srbiji, poslodavac je dužan da čuva kao podatke o ličnosti u personalnom radnom dosijeu zaposlenog. Takođe, zaposleni nije u obavezi da jednom posredno „prijavljenu“ veroispovest kontinuirano održava kod poslodavca – svaka promena u tom smislu koju sam inicira podrazumevaće i promenu u režimu verskih praznika koje zaposleni proslavlja neradno, a poslodavac nije vlastan da ulazi u to da li je do promene veroispovesti zaista došlo, i na koji način je to formalno učinjeno. Njegova uloga je u tom smislu samo

284 Spojeni predmeti C-804/18 IX v WABE eV i C-341/19 MH Müller Handels GmbH v MJ, Judgment of the Court (Grand Chamber) of 15 July 2021, EC-LI:EU:C:2021:594.

285 Zakon o državnim i drugim praznicima u Republici Srbiji, *Službeni glasnik RS*, br. 43/2001, 101/2007 i 92/2011.

286 Zakon o državnim i drugim praznicima u Republici Srbiji, član 4.

administrativna a ovlašćenja su tehnička a ne diskreciona, sve sa ciljem da se omogući vršenje prava koja zaposleni uživa po zakonu.

4.5.8. Korišćenje informacija o radniku u svrhu ostvarivanja nekog prava

Postoje situacije u kojima će poslodavac morati da prikupi i obradi informacije koje se odnose na privatnost ličnosti, privatan i porodični život radnika, u cilju omogućavanja ostvarivanja nekog zakonom utvrđenog prava radnika. One nisu česte, ali se tokom dužeg trajanja zaposlenja kod istog poslodavca može steći slika o mnogim važnim detaljima života radnika. Zbog toga je od izuzetne važnosti da se i ove informacije koriste samo u svrhe radi koje su prikupljene.

Već je bilo reči o medicinskim i zdravstvenim podacima radnika, koji su od značaja za korišćenje prava na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad, kao i ograničenjima koja poslodavac ima u tom smislu.

Poslodavac će morati da prikupi određene podatke o privatnom životu zaposlenog prilikom korišćenja plaćenog odsustva (u užem smislu). Ova vrsta odsustva se priznaje kao apsolutno pravo zaposlenom, bez diskrecionog ovlašćenja poslodavca da o njemu odlučuje, ali samo u slučajevima kada nastupe određene objektivne okolnosti. One su po pravilu privatnog karaktera i odnose se na događaje iz privatnog i porodičnog života zaposlenog o kojima poslodavac inače ne bi imao pravo da zna. Koncept prava na plaćeno odsustvo je takav da zaposleni mora da dostavi poslodavcu dokaz da se desila okolnost čijim nastupanjem je aktivirano zakonsko pravo na plaćeno odsustvo, ili da će takva okolnost nastupiti u skorijoj budućnosti. U zavisnosti od toga o kakvom se događaju radi, zaposleni će moći da obavesti poslodavca unapred (na primer, venčanje) ili to neće moći da učini pre samog događaja (na primer, smrt člana porodice). U ZoR su definisani događaji na osnovu kojih zaposleni može koristiti pravo na odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo): sklapanje braka, porođaj supruge, teža bolest člana uže porodice, smrt člana uže porodice, dobrovoljno

davanje krvi.²⁸⁷ Poslodavac (i sindikat, odnosno zaposleni) mogu opštim aktom ili ugovorom o radu urediti i druge osnove za plaćeno odsustvo. U kolektivnim ugovorima i pravilnicima o radu obično se navode polaganje ispita, selidba zaposlenog, kao i neke druge životne okolnosti usled kojih zaposleni realno neće biti u stanju da učestvuje u procesu rada. Jasno je da najveći broj ovih događaja spada u segmente života zaposlenog koji nisu ni na koji način povezani sa poslodavcem, ili procesom rada (uz pojedine logične izuzetke, kao što je stručno usavršavanje zaposlenog od kojeg će koristiti imati i poslodavac). Zbog toga je važno da se postave jasne granice kada je reč o dokumentaciji koja je potrebna radi ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo. Nekada će ona biti podrazumevana – na primer kada je u pitanju rođenje deteta, može se dostaviti izvod iz matične knjige rođenih. U pojedinim situacijama međutim ZoR ne sadrži dovoljno smernica kako se određena okolnost dokazuje, a to po pravilu ne čine ni kolektivni ugovori, pravilnici o radu ili ugovori o radu kojima se ovo pravo dodatno proširuje. U takvim situacijama se moraju koristiti principi zaštite podataka o личности, kao i očuvanja privatnosti zaposlenog. Podaci koji se zahtevaju moraju biti minimalni potrebni da bi se neka okolnost dokazala i moraju se upotrebiti samo za tu priliku. Na primer, kod teške bolesti člana uže porodice nije potrebno da poslodavac poznaje koje je tačno oboljenje u pitanju, niti da dođe u posed medicinske dokumentacije tog lica – tako nešto je potpuno van njegovih ovlašćenja. Takođe, činjenica da je doznao neku okolnost iz privatnog života zaposlenog na ovaj način, ne sme biti dalje upotrebljavana u drugim situacijama, jer može dovesti do diskriminacije zaposlenog, kao i kršenja ZZPL.

Slična situacija će se dogoditi u okolnostima u kojima bi trebalo proveriti da li zaposleni ispunjava uslove za prijem solidarne pomoći. Solidarna pomoć je ZoR ostavljena kao mogućnost za potencijalno dalje uređenje²⁸⁸, tako da je po pravilu bliže normirana pravilnikom

287 Član 77. ZoR. O neustavnosti pojedinih osnova za plaćeno odsustvo, videti: Mario Reljanović, „Pravo na rad u Ustavu Republike Srbije“, u: O. Nikolić, V. Čolović (ur.), *Constitutio Lex superior: sećanje na profesora Pavla Nikolića*, Institut za uporedno pravo, Beograd, str. 260-261 (253-268).

288 Član 120. stav 1. tačka 1) ZoR.

o radu ili kolektivnim ugovorom, ređe i ugovorom o radu. U praksi, u ovim aktima postoji niz situacija kada je moguće koristiti pravo na solidarnu pomoć: duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice ili teže povrede zaposlenog; nabavke medicinsko-tehničkih pomagala i aparata za rehabilitaciju zaposlenog ili člana njegove uže porodice; zdravstvene rehabilitacije zaposlenog; nastanka teže invalidnosti zaposlenog; nabavke lekova za zaposlenog ili člana uže porodice; postupka vantelesne oplodnje; pomoć članovima uže porodice za slučaj smrti zaposlenog i zaposlenom za slučaj smrti člana uže porodice; u visini troškova sahrane; rođenja ili usvojenja deteta zaposlenog; štete nastale usled elementarnih nepogoda ili nesrećnim slučajem (požar, poplava, bujica, zemljotres, klizišta i sl.), u porodičnom domaćinstvu.²⁸⁹ Zajedničko svim navedenim okolnostima je da se zaposleni nalazi u nekom stanju finansijske iznudice, neočekivanih ili vanrednih troškova koji su nastali u okviru privatnog i porodičnog života. Postojanje prava na solidarnu pomoć označava socijalnu dimenziju rada, pripadnost određenom kolektivu i iskorak poslodavca izvan uobičajene sfere i uloge organizatora procesa rada i rukovođenja istim. Pravo na solidarnu pomoć je u tom smislu dobrodošlo, ali se prilikom njegovog ostvarivanja mora voditi računa o istim ograničenjima koja važe i kod analiziranih situacija ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo. Poslodavac dakle jeste vlastan da zatraži dokaz o ispunjenosti uslova za korišćenje solidarne pomoći, ali samo u onoj meri u kojoj je potrebno da bi se utvrdilo nastupanje relevantnih činjenica. Podaci koji su na ovaj način prikupljeni ne smeju se koristiti u druge svrhe. Ista pravila se primenjuju i u situacijama kada sindikati svojim internim pravilima regulišu ovo pravo za svoje članove.

Konačno, kada je reč o višku zaposlenih ZoR je predviđeno da u određenim situacijama kolektivnog otpuštanja poslodavac mora da

289 Citirano prema: Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika (*Službeni glasnik RS*, br. 21/2015, 92/2020, 123/2022 i 13/2025); Poseban kolektivni ugovor za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave (*Službeni glasnik RS*, br. 96/2019 i 58/2020 – Aneks I); Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća u komunalnoj delatnosti na teritoriji Republike Srbije (*Službeni glasnik RS*, br. 31/2021).

doneše program rešavanja viška zaposlenih.²⁹⁰ Ovaj program, između ostalog, sadrži i kriterijume prema kojima će se rangirati zaposleni koji rade na istim poslovima, a u situaciji kada je za jednim delom izvršilaca prestala potreba.²⁹¹ Drugim rečima, kriterijumi služe da se između zaposlenih koji obavljaju iste poslove izaberu oni koji će biti otpušteni, zbog toga što je kod poslodavca za njihovim radom prestala potreba. Zakon ne sadrži bliži opis kriterijuma koji se mogu upotrebiti, već samo listu kriterijuma koji su apsolutno isključeni jer vode diskriminaciji zaposlenih (korišćenje privremene sprečenosti za rad, trudnoće, porodiljskog odsustva, nege deteta i posebne nege deteta).²⁹² U literaturi se obično navode dve vrste kriterijuma, profesionalni i vanprofesionalni (socijalni).²⁹³ Prema Preporuci 166 MOR o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca iz 1982. godine, navodi se da kriterijumi moraju biti objektivni i unapred poznati. Koji će konkretno kriterijumi biti primenjeni zavisi od puno okolnosti, a pre svega vrste delatnosti kojom se bavi poslodavac, kao i obima otpuštanja zaposlenih. Kada je reč o profesionalnim kriterijumima, poslodavac će svakako već biti u posedu svih podataka koji su mu potrebni za njihovu primenu – od rezultata rada, stepena formalnog obrazovanja, profesionalnog iskustva, i slično. Međutim, kada je reč o kriterijumima koji se odnose na socijalni status zaposlenog, poslodavac će po pravilu ući u privatan i porodični život radnika. Bračni i porodični život zaposlenog su prepoznati kao potencijalni kriterijum i u Preporuci MOR 119 o prestanku radnog odnosa.²⁹⁴ Jasno je da se u ovim situacijama prikupljaju podaci kojima se zalazi u privatnost zaposlenog. Iako se socijalni kriterijumi u teoriji primenjuju samo kao dopunski, što je logično jer je poslodavcu stalo da se najpre zadrže oni zaposleni koji su najuspešniji u poslovima koje obavljaju, u praksi se dešava da su neki

290 Član 153. ZoR.

291 Član 155. ZoR.

292 Član 157. ZoR.

293 Branko Lubarda, *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, Beograd, 2012, str. 563-575; Zoran Ivošević, *Radno pravo*, Beograd, 2020, str. 220.

294 International Labour Organisation, R119 – Termination of Employment Recommendation, 1963 (No. 119).

od njih postavljeni ravnopravno sa profesionalnim kriterijumima. Do toga dolazi usled dogovora sindikata i poslodavca, ili iz drugih razloga. Posledica je svakako da u tom slučaju poslodavac mora da utvrdi postojanje određenih privatnih okolnosti za veći broj zaposlenih. Kao i u prethodnim primerima ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo i solidarnu pomoć, i u ovom slučaju poslodavac je vlastan da prikupi minimum podataka koji dokazuje određenu činjenicu, kao i da se uzdrži od bilo kakve naknadne upotrebe tako prikupljenih podataka, nakon što se završi proces selekcije viška zaposlenih.

4.5.9. Dodatno radno angažovanje radnika kod drugog poslodavca

Jedno od pitanja koje se postavlja u složenom odnosu između radnika i poslodavca, jeste takozvana „vernost poslodavcu“. Ona u praksi pretpostavlja ne samo dugoročnu povezanost poslodavca i radnika, već i ponašanja radnika koje neće ići mimo poslovnih interesa poslodavca, čak i kada radnik nije u direktnoj zakonskoj obavezi da poštuje neka ograničenja. Ljudsko pravo na rad je nesumnjivo i pripada svakom licu, zbog toga se u radnom pravu daje velika sloboda radnicima kod izbora zanimanja, zaposlenja, kao i promene poslodavaca. Ova sloboda pretpostavlja i situacije da jedan radnik ima istovremeno više poslodavaca, što može doći u koliziju sa prethodno opisanim shvatanjem vernosti poslodavcu. Otuda poslodavci imaju tendenciju da (često nezakonito) ograničavaju mogućnost radnika da se angažuje kod drugih poslodavaca. Međutim, u velikoj većini slučajeva poslodavac ima veoma ograničene mogućnosti zabrane takvog angažovanja. Rajzenhuber (*Reisenhuber*) navodi nekoliko situacija u kojima se može smatrati da postoji legitiman (ekonomski, poslovni) interes poslodavca.²⁹⁵ Može se reći da iz ugla poslodavca pitanje da je li radnik još negde angažovan, uglavnom spada u nedozvoljena pitanja iz sfere privatnosti radnika koju on može da uređuje kako želi. Izuzetak od tog pravila u radnom pravu Republike Srbije je situacija kada je između poslodavca

²⁹⁵ Karl Reisenhuber, *European Employment Law*, Cambridge, 2021, str. 463-464.

i zaposlenog zaključena klauzula zabrane konkurencije. Tada je zaposleni dužan da traži odobrenje od poslodavca za zaposlenje na sličnim poslovima, odnosno poslovima koji potpadaju pod zaključenu klauzulu. Ukoliko odobrenje ne dobije, moraće da se uzdrži od takvog novog angažovanja. U tom smislu poslodavac je ovlašćen da zna sve detalje potencijalnog novog angažovanja svog zaposlenog, kao i bivšeg zaposlenog na kojem deluje klauzula.²⁹⁶ Osim ove situacije, u opštem režimu rada ne postoji situacija u kojoj je poslodavac ovlašćen da ulazi u druge poslove svojih radnika. U odnosu na neke specifične profesije, zakonom se može ograničiti koje poslove i pod kojim uslovima zaposleni može obavljati.²⁹⁷ Ipak, treba imati u vidu činjenicu da, prema međunarodnim standardima u oblasti integriteta u javnom sektoru a naročito sprečavanju sukoba interesa, zaposleni u javnom sektoru načelno treba da se uzdrže od obavljanja drugih poslova.²⁹⁸ Od ovog pravila su dozvoljeni izuzeci, ali nacionalnim propisima moraju detaljno biti regulisani uslovi pod kojima je dopušteno da se preuzme dodatni posao ili angažman, ko odlučuje o tome i koja lica mogu da prihvate dodatni rad a da time ne ugroze vršenje funkcije odnosno posla koji obavlja.²⁹⁹ U pravu Srbije, Zakon o državnim službenicima prilično dosledno sprovodi ovo pravilo, propisujući u pogledu dodatnog rada određena

296 Klauzula se, u skladu sa članovima 161. i 162. ZoR može ugovoriti za vreme trajanja radnog odnosa, kao i do dve godine nakon prestanka radnog odnosa. Više o ugovaranju i dejstvu klauzule, kao i uočenim nedostacima u njenom aktuelnom normiranju, videti: Darko Božićić, „Klauzula zabrane konkurencije u zakonodavstvu i praksi Republike Srbije – institut koji (ne) funkcioniše“, *Radno i socijalno pravo*, 2/2024, str. 89-106; Mina Kuzminac, „Zabrana konkurencije u ugovoru o radu – (ne)opravdano ograničenje slobode rada“, *Glasnik Advokatske komore Vojvodine*, 2/2022 (god. 94. vol 82.), str. 416-440, DOI: 10.5937/gakv94-36244

297 Videti na primer član 168. Zakona o policiji (*Službeni glasnik RS*, br. 6/2016, 24/2018 i 87/2018), kao i član 31. Zakona o sudijama (*Službeni glasnik RS*, br. 10/2023).

298 Vid. Codes of conduct for public officials, GRECO findings & recommendations, Strasbourg, 20 March 2019, Greco(2019)5, Prepared by Leonardo S. Borlini University Bocconi, Milan (Italy), str. 9.

299 Videti, na primer Recommendation of the Council on Guidelines for Managing Conflict of Interest in the Public Service, OECD, June 2003, //www.oecd.org/governance/ethics/2957360.pdf, str 12, tačka 2.2.2.a).

ograničenja za državne službenike.³⁰⁰ Prvo, dodatni rad državnom službeniku ne sme biti zabranjen posebnim zakonom ili drugim propisom, kao što je to slučaj, na primer, sa policijskim službenicima. Drugo, potrebno je da dodatni rad ne stvara mogućnost sukoba interesa i ne utiče na nepristrasnost rada državnog službenika. Treće, za dodatni rad je neophodna pisana saglasnost rukovodioca. Kako bi utvrdio da li su ispunjeni ovi uslovi, rukovodilac mora biti obavešten o tome o kakvom dodatnom poslu se radi, čime se, po prirodi stvari, u određenoj meri zadire u privatni život zaposlenog državnog službenika. Zakonom je takođe predviđeno da saglasnost nije potrebna da dodatni naučnoistraživački rad, objavljivanje autorskih dela, rad u kulturno-umetničkim, humanitarnim, sportskim i sličnim udruženjima, ali je državni službenik dužan da o dodatnom radu obavesti rukovodioca narednog radnog dana od dana početka obavljanja dodatnog rada. Iako se opravdano može postaviti pitanje da li se u praksi ovakva obaveštenja odista i daju rukovodiocima u slučaju, na primer, početka rada na pisanju romana, pesme ili scenarija, ili rada u upravnom odboru kulturno-umetničkog društva, nesumnjivo je da se obaveštavanjem poslodavac upoznaje sa pojedinim aspektima privatnog života državnog službenika. Iako prethodna saglasnost rukovodioca za pojedine kategorije dodatnog rada nije neophodna, zakonodavac je ipak predvideo mogućnost da rukovodilac zabrani takav dodatni rad državnog službenika, ako se njime onemogućava ili otežava rad državnog službenika, šteti ugledu državnog organa, odnosno stvara mogućnost sukoba interesa ili utiče na nepristrasnost rada državnog službenika. Kao što se može videti, rukovodilac državnog organa ima relativno široko pravo diskrecione ocene u ovom slučaju. Konačno, sa stanovišta obrade podataka značajno je ukazati da je zakonom propisano da državni organ vodi evidenciju o dodatnom radu državnih službenika, kao i o pisanim saglasnostima za dodatni rad.

Osim navedenih izuzetaka, poslodavac po pravilu neće biti ovlašćen da se bavi pitanjima drugih radnih angažovanja radnika, budući da ona spadaju u sferu njegovog privatnog života u odnosu na matičnog poslodavca.

300 Član 26. Zakona o državnim službenicima.

4.6. ODNOS PRAVNOG OSNOVA RADA I PRAVA NA PRIVATNOST NA RADU

Trebalo bi primetiti da u Republici Srbiji ali i u svetu uopšte, postoji sve više (uglavnom veštački stvorenih) podela radnika u odnosu na prirodu njihovog posla ili pravni osnov njihovog angažovanja. Postavlja se pitanje kako se na ove radnike primenjuju prethodno opisani režimi i pravila, odnosno da li postoje neki opšti izuzeci od primene prava na neke situacije koje obuhvataju radnike koji se ne nalaze u klasičnom radnom odnosu sa svojim poslodavcem. Mogu se razlikovati razne vrste radnika: upućeni i ustupljeni radnici, radnici u oblicima rada van radnog odnosa, volonteri, kao i druga lica koja mogu učestvovati u procesu rada kod poslodavca, kao što su poslovni partneri (podugovarači) ili samozaposlena lica.

Najpre bi trebalo još jednom ponoviti konstataciju sa početka istraživanja: pravo na privatnost ličnosti je nesumnjivo utvrđeno kao osnovno ljudsko pravo, koje uživa svaki pojedinac na identičan način (regulisan pravnim sistemom države u pitanju) i bez izuzetaka. Ono ne može biti u potpunosti derogirano niti zakonskim pravilima, ni opštim aktima poslodavca. Osnovni zaštitni objekat jeste dostojanstvo ličnosti, a ono je garantovano svakom radniku bez izuzetka. U tom smislu je jasno da se osnovna pravila uzdržavanja poslodavca od zadiranja u privatnost radnika odnosi i na specifične vrste radnika, bez obzira na pravni osnov njihovog rada (svakako i na radnike koji rade bez pravnog osnova, takozvane neregistrovane/ nedokumentovane radnike, ili kolokvijalno „radnike na crno“).

Dalje, kada je reč o ZoR i njegovoj upotrebljivosti na zaštitu privatnosti, može se konstatovati da se on odnosi isključivo na zaposlena lica, dakle ona koja su u radnom odnosu kod poslodavca. Ova ogromna praznina je samo donekle popunjena odredbama drugih zakona. Tako se na primer ZZPL odnosi na svako lice, pa i na sve vrste radnika. Isto je i sa Zakonom o zabrani diskriminacije, kao i Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu (koji se ipak ne primenjuje na kandidate za zapošljavanje, verovatno imajući u vidu uslov ponavljanja

nedozvoljenog ponašanja da bi se potencijalno moglo smatrati zlostavljanjem na radu). U odnosu na ostale primere ugrožavanja privatnosti, a naročito u složenim odnosima u procesu rada (kao što su odnos poslovnih partnera, samozaposlenog i pravnog lica, odnos finansijera posla i izvršilaca posla, ugovarača i podugovarača) mogu se primeniti samo opšti principi, međunarodna načela zaštite privatnosti i naravno krivičnopravne odredbe o zaštiti prava na privatnost lica. Čak i u slučajevima kada se pretpostavlja da je zakonodavac imao nameru da stvori sveobuhvatan režim zaštite lica, može se naići na primere normi koje nisu do kraja jasne. Tako se u ZZPL na više mesta koristi pojam „zaposleni“, što može stvoriti konfuziju oko domašaja primene ovih zakonskih rešenja. „Budući da ga ne definiše (pojam „zaposlenog“, *prim. aut.*), jedina relevantna definicija koju možemo upotrebiti nalazi se u ZoR, iz čega proističe da se neke odredbe mogu primeniti samo na lica u radnom odnosu. To je slučaj sa izuzecima od obrade posebnih podataka o ličnosti – poslodavac podatke o zdravstvenoj sposobnosti može obrađivati samo radi procene radne sposobnosti zaposlenih (što je sasvim logično rešenje imajući u vidu celokupno radno zakonodavstvo Srbije, jer je radna sposobnost predviđena kao poseban uslov zapošljavanja ili obavljanja određenih poslova samo za lica u radnom odnosu). U članu 58. ZZPL navodeći dužnosti lica za zaštitu podataka o ličnosti, napominje na dva mesta da samo zaposleni mogu biti angažovani na poslovima koji podrazumevaju radnje obrade podataka o ličnosti (stav 1. tačke 1) i 2)). Dalje, kao što je već napomenuto, samo lice za zaštitu podataka o ličnosti ne mora biti zaposleno kod poslodavca kod kojeg obavlja ovu dužnost, već se ona može regulisati i nekim drugim ugovorom o radnom angažovanju.“³⁰¹

Vršenje pojedinih prava, kao i njihova zaštita, drastično se razlikuju u različitim oblicima rada. Ponekad nije jasno da li su autori nekog propisa kojim je uveden specifičan oblik rada uopšte imali u vidu zaštitu privatnosti radnika, kao i zaštitu njegovih podataka o ličnosti. Tako na primer Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim

301 Mario Reljanović, „Zaštita podataka o ličnosti u radnom odnosu“, u: Stefan Andonović, Dragan Prlja, Andrej Diligenski (ur.), *Zaštita podataka o ličnosti u Srbiji*, Beograd, 2020, str. 87-88.

poslovima u određenim delatnostima sadrži obavezu poslodavca da prikupe određene podatke o radniku i na osnovu njih podnese evidencionu prijavu radnika, u skladu sa zakonskom procedurom. Ova vrsta evidencija nije međutim regulisana na opštem nivou. Slična zakonska nedorečenost postoji i kod (delimičnog) regulisanja agencija za ustupanje radnika, koje vode evidencije o velikom broju potencijalnih novih zaposlenih (što je donekle i svrha njihovog postojanja, kako bi poslodavac-korisnik mogao u što kraćem roku da dođe do izvršilaca za konkretne poslove) ali ove evidencije nisu predmet posebnog regulisanja niti Zakona o agencijskom zapošljavanju, ni drugih zakona u oblasti rada. Obe ove vrste evidencija regulisane su odredbama ZZPL jer se poslodavci i agencije smatraju obrađivačima podataka o ličnosti, ali opet izostaju specifične odredbe u matičnim zakonima kojima bi se one bliže uredile.³⁰²

Opšti zaključak o nužnosti reforme radnog prava u odnosu na pravo na privatnost specifičnih kategorija radnika morao bi da ide u pravcu njihove potpune zaštite, na identičan način kao i zaposlenih. Do realizacije takvih izmena može se konstatovati da je nesporno da je cilj uspostavljanja prava na privatnost ličnosti zaštita njegovog dostojanstva, i isključivo kroz tu prizmu se moraju gledati sva pojedinačna zakonska rešenja, uključujući i potencijalne praznine koje nastaju nedovoljnom zaštitom radno angažovanih lica.

302 *Ibid.*, str. 66-67 i 86-87 (61-92).

5. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Pravo na privatnost je nesumnjivo potvrđeno kao ljudsko pravo koje pripada svakom pojedincu. Ono će se ostvarivati i u procesu rada, odnosno radnom prostoru, ali na specifičan način. Ograničenja koja prate uživanje prava na privatnost na radu zavise od niza faktora, među kojima su i vrsta delatnosti, odnosno zanimanje radnika i konkretni poslovi koje obavlja, kao i način organizovanja procesa rada kod konkretnog poslodavca.

Odnos klasičnog shvatanja privatnosti (na radu) nužno je korigovan razvojem novih tehnologija i unapređenim procesima rada. Kada su se razvijala opšta pravila o privatnosti, nije se moglo ni zamisliti da će se razvoj novih tehnologija tako agresivno upotrebljavati radi posmatranja najrazličitijih aspekata aktivnosti radnika na radu i povodom rada. Razvoj procesa rada doneo je u radni prostor i neke tehnologije koje nisu do pre par decenija mogle biti normirane, jer nisu postojale ili je njihova primena jednostavno bila neisplativa za poslodavca (kao što su na primer genetski skrining, ili geolociranje radnika). Stvaranje standarda razumno očekivane privatnosti, na način koji je opisan kroz praksu ESLJP, doprineo je u velikoj meri razjašnjenju odnosa interesa poslodavca da u što više detalja nadgleda proces rada i radnike, i legitimne težnje radnika da određene aspekte svog života izuzmu iz sfere rada, čak i kada postoje određena nužna preklapanja.

Izvesno je međutim da standardi koje ESLJP postavlja kroz „čitajne“ normi EKLJP nisu vanvremenski, oni se prilagođavaju tendencijama tumačenja ljudskih prava u kontekstu savremenog života uopšte, kao i opštih tendencija evolucije ili devolucije nekih prava. Imajući u vidu upečatljivo odsustvo razvoja prava radnika u poslednjim decenijama, ne čudi stoga što se u praksi ESLJP javljaju slučajevi poput analiziranog *Florindo De Almeida Vasconcelos Gramaxo protiv Portugala*, u kojem je došlo do volšebnog umanjenja standarda privatnosti

radnika čije je kretanje praćeno a da on pri tome nije bio u potpunosti informisan o postojanju GPS uređaja u poslovnom automobilu koji je upotrebljavao. Sud je u ovom slučaju propustio da primeti bar dve važne stvari. Prva se odnosi na mogućnost uvođenja manje invazivnih sredstava kontrolisanja radnika koja bi imala isti efekat, kada je reč o konkretnim zaštićenim interesima poslodavca. Druga se odnosi na nevoljni karakter davanja podataka radnika o privatnom životu. Naime, za razliku od praćenja komunikacije radnika, gde radnik može sam da odluči da li će privatnu konverzaciju ostaviti na poslovnom telefonu ili računaru gde poslodavac potencijalno može saznati njenu sadržinu, u slučaju praćenja kretanja nije postojala alternativa – radnik se morao kretati, koristiti automobil u radno vreme ali i van radnog vremena. Činjenica da je Sud propustio da napomene da je ovim poslodavac saznao puno detalja o privatnom životu radnika i njegovim aktivnostima van radnog vremena, na šta apsolutno nije imao pravo, govori o tome da potencijalno nastaje šire tumačenje „očekivane privatnosti“ na radu i u vezi sa radom. Ostaje da se vidi da li je ovaj slučaj usamljen ili će biti praćen sličnim odlukama u budućnosti. Izvesno je da odluka ESLJP nije doneta bez otpora (pomenuto izdvojeno mišljenje troje sudija) i možda nije realno da označava neki zaokret u promišljanju ograničenja prava na privatnost. Ako se međutim ipak dogodi da je ona samo uvod u relativno drugačije tumačenje privatnosti, može se sa sigurnošću govoriti o alarmantnoj ugroženosti privatnosti radnika. Ovo se pre svega odnosi na one radnike koji neizbežno unose svoj posao i radne dužnosti u svoj privatni prostor, kao što su radnici koji rade od kuće. Test srazmernosti interesa poslodavca da sazna neku informaciju kako bi se zaštitio (od zloupotreba koje potencijalno mogu naćiniti radnici, nastanka veće štete, industrijske špijunaže, i slično) i interesa zaštite privatnog života radnika, u ovom slučaju bi se mogao posmatrati u sasvim novom svetlu – interes poslodavca se pretpostavlja kao dominantan, a korišćena sredstva kao adekvatna bez obzira na stepen (nepotrebne) invazivnosti.

Pored toga se mora naglasiti i da je uloga automatizovane obrade podataka izvršila takav upliv u poslovanje poslodavaca, da se kao

jedno od modernih prava radnika pojavljuje – pravo da o njegovim pravima na radu i u vezi sa radom, kao i radnopravnom statusu uopšte, donosi ljudsko biće. Ovako nešto bi se pre samo desetak godina praktično podrazumevalo kao najprirodnija stvar, ali je danas „odlučivanje“ mašina uobičajeno u procesu rada. Automatizovana obrada podataka se pri tome zasniva na bazičnim podacima kojima se softver hrani, ali širinu te baze određuje ljudski faktor. Ukoliko je ona postavljena na neproporcionalan način i (namerno) uređena tako da uključuje i prikupljanje i obradu podataka o privatnom, porodičnom i intimnom životu radnika, onda dolazi do teškog kršenja privatnosti radnika ali se radnik istovremeno stavlja u posebno težak položaj, da pokuša da u odbrani svojih prava dokaže takvu nezakonitu praksu svog poslodavca.

Apsolutne granice prava na privatnost ipak postoje, i ne može se na osnovu prethodne analize nikako reći da je ono nestalo u procesu rada. Nesumnjivo je da intimni život radnika uvek mora da bude maksimalno zaštićen, kao i da određeni detalji privatnog života nikada ne mogu da budu u fokusu interesovanja poslodavca, jer se jednostavno ne mogu dovesti u korelaciju sa bilo kojim njegovim zaštićenim (poslovnim ili drugim) interesom. Čini se da se u poslednje vreme u tom pogledu naročito daje na značaju antidiskriminatornim merama, kao i zaštiti podataka o ličnosti. Izvan domašaja zakonitosti za sada ostaje i takozvano profilisanje radnika, čak i kada se zasniva na podacima o radniku koji su skupljeni legalno. Odgovor na takvo postupanje nalazi se u reafirmaciji domena subordinacije poslodavca u klasičnom smislu. Izvan granica upravljanja obavljanjem poslova zbog kojih je angažovao radnika, poslodavac ne bi smeo da vrši bilo kakva ovlašćenja, utiče na privatni život radnika, ili prikuplja podatke o njemu. Ebert, Vilhaber i Adams-Prasl (Ebert, Wildhaber, Adams-Prassl) govore o „standardu dužne pažnje“ poslodavca³⁰³, očigledno inspirisani sličnim

303 Ebert, Wildhaber, Adams-Prassl, *op.cit.*, str. 7-10. U pogledu međunarodnih standarda i pravnih akata kojima se uređuje pitanje odgovornosti privrednih društava za ugrožavanje životne sredine i kršenje ljudskih prava videti: Vesna Ćorić, Ana Knežević Bojović, Milica V. Matijević, „Potential of EU Draft Directive on Corporate Sustainability Due Diligence to Contribute to a Coherent

pravnim rešenjem kada je reč o aktuelnim propisima koji se odnose na standarde dužne pažnje u lancima snabdevanja. Ova analogija nije van konteksta: dužna pažnja podrazumeva upravljanje svim rizicima koji mogu dovesti do kršenja ljudskih prava i ugrožavanja životne sredine. Pravo na privatnost, kao nesumnjivo utvrđeno ljudsko pravo, tako svakako spada u domet propisa koji se odnose na dužnu pažnju u lancima snabdevanja. Svrha ukazivanja na pravni standard dužne pažnje kod ovih autora je suštinski komplementarna ovom konceptu, ali sa posebnim fokusom na zaštitu privatnosti i rizike koji neminovno nastaju kod poslodavca u vezi sa njenim uživanjem. Tako se dolazi do zaključka da dužna pažnja poslodavca, između ostalog, predstavlja skup koraka ka poštovanju osnovnih (i dobro utvrđenih) međunarodnih standarda postupanja poslodavca u odnosu na zaštitu privatnosti na radu. Autori predlažu u tom smislu poslodavcima relativno jednostavan postupak. Prvi korak čini mapiranje kritičnih tačaka u kojima se prikupljaju podaci koji se odnose (ili mogu da se odnose) na privatnost radnika, zašto se oni prikupljaju (u koje svrhe), da li je ta svrha opravdana i da li se koriste najmanje invazivna sredstva. U drugom koraku se analizira da li postoje neusklađenosti između potreba poslodavca i invazivnosti upotrebljenih sredstava, odnosno da li su ispoštovani osnovni pravni principi prikupljanja i korišćenja tih podataka – ako se utvrdi da postoje neusklađenosti one se odmah moraju rešavati, što se suštinski čini kroz treći korak koji predstavlja umanjenje rizika od kršenja propisa, postavljanje prioriteta prilikom primene mera kojima se utiče na privatnost radnika, kao i efikasan nadzor nad realizacijom primenjenih mera.

Vrsta radnog angažovanja, odnosno pravni osnov rada radnika, ne bi smeo da bude element razlikovanja kada je reč o pravu na privatnost na radu. Iako se lica koja rade van radnog odnosa, kao i drugi radnici koji ostvaruju pravo na rad u specifičnim režimima, često (neopravdano) razlikuju od svojih kolega u radnom odnosu, čini se da ovo razlikovanje nije moguće kada je reč o privatnosti lica.

Framework of Corporate Accountability for Human Rights Violations“, *Regional Law Review*, vol. 4, 2023, str. 133-151.

Funkcionalna veza koja postoji između minimuma upliva poslodavca u privatnost i nesmetanog odvijanja procesa rada, odnosno zaštite nekih bitnih interesa poslodavca, nepromenjena je kada se radi o kratkoročnim, fleksibilnim, pa i „posrednim“ angažovanjima radnika (ustupljeni radnici koji rade kod poslodavca-korisnika, upućeni radnici koji rade kod poslovnog partnera svog poslodavca). Ovo pre svega usled činjenice da poslodavac u tim situacijama štiti identične interese kao i kada je u pitanju odnos prema zaposlenima (radnicima u radnom odnosu), kao i da obim prava po osnovu radnika angažovanih van radnog odnosa ne utiče ne uživanje njihovih drugih prava, uključujući i ljudsko pravo na privatnost ali i ljudsko pravo na dostojanstvo ličnosti.

Budućnost prava na privatnost na radu zavisi od niza faktora koji se razvijaju u poslednjim decenijama.

Najpre, možemo govoriti o opštem opadanju kvaliteta svih prava radnika na radu i u vezi sa radom. Ovo se dešava u procesima koji nastaju nakon pada istočnog bloka i nestanka komunizma za svetske scene, odnosno definitivne istorijske pobede kapitalizma kao jedinog održivog sistema društvenih i proizvodnih odnosa.³⁰⁴ Takva pozicija dovodi do ubrzanog nestanka takozvanog „kapitalizma sa ljudskim licem“ i pojave novih oblika ekstremne radne eksploatacije radnika. Takozvana fleksibilnost rada služi da se umani značaj radnog odnosa i da se favorizuju prekarni oblici rada, dok se istovremeno radi na konstantnom umanjenju prava radnika u radnom odnosu.³⁰⁵ Kako istuču Bernard, Krezge i Sulejman: „Za većinu radnika koji nisu članovi sindikata, duboka asimetrija moći na radnom mestu u SAD znači da imaju malo ili nimalo reči o politikama i odlukama koje utiču na njih u njihovom svakodnevnom radnom životu“³⁰⁶ Ekstremno brz razvoj tehnologije dodatno doprinosi ovom trendu, jer se mnoga zanimanja redefinišu, obavljanje poslova sa automatizuje, a javljaju se i profesije koje do tada nisu bile poznate a koje se uglavnom svode

304 Više o ovim procesima, videti: Mario Reljanović, *Alternativno radno zakonodavstvo*, *op.cit.*, str. 9-18.

305 *Ibid.*, str. 18-29.

306 Annette Bernhardt, Lisa Kresge, Reem Suleiman, *op.cit.*, str. 16.

na samozapošljavanje ili neke granične oblike rada koji se ne mogu lako svrstati u klasične kategorije radnog prava. U tom smislu postoji opšti trend umanjenja sigurnosti zaposlenja, kao i značajno jačanje faktičkog odnosa podređenosti radnika poslodavcu. Koristeći takav odnos zavisnosti poslodavci dalje umanjuju prava radnika, često ispod minimuma koji su uspostavljeni međunarodnim standardima rada. U nizu prava koja na ovaj način devoluiraju, nije izostavljeno ni pravo na privatnost radnika.

Potom, pomenuti razvoj tehnologije doneo je i brisanje donedavno naizgled jasnih granica između privatnog i poslovnog života. „Tehnologija nije sama po sebi dobra ili loša, ali nije ni neutralna; uloga regulative na radnom mestu je da obezbedi da tehnologije služe i odgovore na interese radnika, kao i da spreče negativne uticaje.“³⁰⁷ Iako je ova konstatacija racionalna i može se zasigurno reći da je tehnologija uveliko uticala na kvalitetnije uslove rada u najvećem broju delatnosti u poslednjih nekoliko decenija, a posebno kada se upoređi sa stanjem od pre 100 i više godina, posledice određenih pravaca tehnološkog razvoja, naročito informaciono-komunikacionih uređaja i načina prenosa podataka, gotovo je doveo do povratka stanja nekih prava radnika na nivo iz XIX veka.

Na primer, još od uvođenja prava na ograničeno radno vreme, krajem XIX i početkom XX veka, napuštene su prakse da poslodavac kontroliše svaki aspekt života radnika i da je sve u životu radnika podređeno ispunjenju radnih zadataka. Privatna i poslovna sfera života su tada jasno razdvojene pravilom „osam sati rada, osam sati odmora, osam sati slobodnog vremena“, a privatan život radnika je postao segment izvan uticaja poslodavca. Stvari se međutim drastično menjaju pojavom novih tehnoloških mogućnosti obavljanja rada na daljinu. Iako one nose naizgled veoma povoljne benefite po radnike, to najčešće nije slučaj. Ako se analizira mogućnost rada od kuće, prva pomisao je da je u pitanju dobro rešenje za pomirenje poslovnih i privatnih obaveza, uštedu vremena i više fokusa na privatni i porodični život. Sve je to naravno potencijalno tačno. Ali se tek nakon nekog

³⁰⁷ *Ibidem*.

vremena radnici potencijalno upoznaju i sa negativnim posledicama novog uređenja procesa rada. Poslodavac je kod ovog režima rada manje-više dobrovoljno „pušten u kuću“ radnika, proširujući svoj uticaj i na onaj prostor koji je donedavno smatran za osnovu privatnog života radnika, i koji je i danas zaštićen međunarodnim standardima, ustavom i zakonima od bilo kakvog nezakonitog ulaska i pretrisa. Rad od kuće, primamljiv velikom broju radnika zbog očiglednih prednosti, donosi i veći broj poteškoća među kojima je očuvanje privatnosti jedna od osnovnih briga radnika, naročito kada se koriste neki od izuzetno invazivnih metoda posmatranja njegovog rada koji su opisani u prethodnim delovima analize. Teško da poslodavci mogu dokazati objektivnu potrebu primene takvih mera, još manje njihovu proporcionalnost sa vrednošću interesa koje navodno na ove načine štite. Naprotiv, u ovim slučajevima se radi o još jednoj posledici sistematskog urušavanja prava radnika, koja se reflektuje kroz uvećanje kontrole nad svim aspektima života radnika, koju poslodavci osećaju kao nesputanu dokle god se mogu sakriti iza poslovnih interesa. Kroz zvanične neoliberalne politike maksimalnog davanja prednosti zaštiti vlasnika kapitala u odnosu na minimalnu zaštitu radnika, jasno je da se poslodavac *oseća ovlašćenim* da primeni invazivne mere ulaska u radnikov dom, komunikaciju i porodični život, koje percipira kao potpuno legitimne u cilju očuvanja (najvišeg cilja) maksimuma radne eksploatacije radnika. Isto se odnosi i na konstantnu komunikaciju sa radnikom, odnosno faktičko brisanje granica između radnog vremena i slobodnog vremena radnika, čime se na neki način „zatvara krug“ i vraća u stanje neograničenog rada iz XIX veka. Subjektivni osećaj poslodavca da je u pitanju nova realnost rada na koju je on ovlašćen samim tim što ne nailazi na otpor radnika, ne čini međutim takvo postupanje legalnim. Reakcija zakonodavaca na takve pojave dovela je do „prava na isključivanje“, kao i reafirmacije niza principa zaštite privatnosti radnika.

Osnovna rešenja očuvanja privatnosti na radu u budućnosti će se sasvim sigurno i dalje formirati oko dva standarda. Prvi je razumno očekivanje privatnosti od strane radnika, a drugi predstavljaju

objektivne obaveze poslodavca povodom primena mera koje mogu uticati na sužavanje ostvarivanja privatnosti na radu.

Kada je reč o prvom standardu jasno je da je on, iako se u njegovom centru nalazi radnik, suštinski usmeren ka poslodavcu. Razumno očekivanje privatnosti podrazumeva da radnik objektivno ne može smatrati da će određene mere nadzora, ili obrade podataka o ličnosti, biti primenjene u odnosu na vrstu poslova koje obavlja i organizaciju procesa rada kod poslodavca. Dakle, da bi se poštovao standard „razumnog očekivanja“ na strani radnika, poslodavac je ograničen onim merama koje su najmanje invazivne a da pri tome ostvaruju svrhu uvođenja. Takođe, poslodavac je ograničen svrhom uvođenja samo na zaštitu bezbednosti, koja se postavlja kao nesumnjiv interes poslodavca, i zaštitu poslovnih interesa koji se moraju proceniti u svakom pojedinačnom slučaju. Ova procena mora biti objektivna, a „paranoja“ poslodavca nije do sada u praksi, ali ni u teoriji, našla uporište kao legitiman osnov za uvođenje neke mere kojom se umanjuje pravo na privatnost na radu. Objektivnost osnova za tako nešto podrazumeva ne samo da postoji mogućnost nastanka neke štete za poslodavca (što se obično navodi kao razlog) već i da ta opasnost mora biti objektivna – o tome se ESLJP izjasnio u analiziranom slučaju *Antović i Mirković protiv Crne Gore*.

Kada je reč o drugom standardu postupanja, obaveze koje će poslodavac uvek imati prema radnicima bez obzira na to da li koristi minimalno invazivne mere koje su objektivno potrebne, su raznovrsne i mogu se svesti na sledećih nekoliko grupa:

- *Prethodno informisanje radnika o merama koje su na snazi*. Tako nešto je najbolje uraditi u trenutku stupanja radnika na rad, možda čak i pre toga prilikom procesa zapošljavanja ako se radi o specifičnim delatnostima i specifičnim merama koje će biti primenjene, a koje dublje zalaze u privatnost radnika, odnosno ako se neke od tih mera primenjuju i u odnosu na kandidate za zapošljavanje. Ako se uvode nove mere koje se odnose na sve postojeće radnike ili pojedine radnike koji već rade kod poslodavca, oni o tome moraju biti obavešteni na vreme, po pravilu pre uvođenja samih mera, kako bi svoje postupanje prilagodili

novim ograničenjima privatnosti. Na primer, ako je poslodavac promenio politiku privatnosti u smislu da je doneo akt kojim se omogućava pregledanje službenih sadržaja telefona bez prethodne najave, logično je da će radnicima biti potrebno neko vreme da obrišu prethodnu privatnu komunikaciju sa svojih telefona, ukoliko to žele. Za primenu nekih mera se podrazumeva da radnici moraju biti sa njima upoznati jer su sami odgovorni za njihovo sprovođenje, kao što su različiti mehanizmi vođenja evidencije o radnom vremenu i prisutnosti u radnom prostoru. Prilikom obaveštavanja, poslodavac mora izneti sve detalje mera koje planira, uključujući i svrhu njihovog sprovođenja. Pri tome se ne može računati da je ova obaveza ispunjena ako je data samo minimalna informacija o vrsti mera ali ne i detalji o njihovoj primeni, stepenu invazivnosti i načinu čuvanja i obrade informacija koje su na takav način prikupljene. Na primer, obaveštavanje da je postavljen video nadzor radi bezbednosti procesa rada ne znači da je to dovoljno da se mogu koristiti i tehnike softverskog prepoznavanja lica radnika radi njihove automatske evidencije na radnom mestu.

- *Traženje pristanka radnika na određene mere, ako je zakonom tako propisano.* Ne može se smatrati da je radnik potpisivanjem ugovora o radu ili radnom angažovanju, unapred dao blanko pristanak na sve moguće mere koje će poslodavac u budućnosti primeniti.
- *Transparentnost i inkluzivnost prilikom donošenja mera.* Važno je da se prilikom donošenja mera kojima se ograničava bilo koje pravo radnika, pa i pravo na privatnost na radu, obave konsultacije sa što širim krugom predstavnika radnika, sindikatima, delegatima ispred radničkih saveta ili saveta zaposlenih, i slično. Bez obzira na činjenicu da li su radnici učestvovali u uvođenju mera preko svojih predstavnika, stručno i nepristrasno obrazloženje zašto se mere uvode trebalo bi podeliti radnicima uz obaveštenje da su mere uvedene, odnosno da će biti uvedene u bliskoj budućnosti.
- *Davanje mogućnosti radnicima da u svakom trenutku saznaju koje se mere primenjuju, koji su podaci o njima prikupljeni i kako mogu uticati na izmenu, brisanje ili prestanak prikupljanja tih podataka.* Iako

se ova prava prevashodno odnose na zaštitu podataka o ličnosti, jasno je da su ona komplementarna prethodnim pravima, naročito standardu obaveštavanja radnika.

- *Moraju se doneti određene politike koje se odnose na prikupljanje i obradu podataka.* Ovde se prevashodno misli na dve vrste politika: politiku zaštite privatnosti i zaštitu od zloupotrebe podataka koji su prikupljeni primenom različitih mera nadzora ili na drugi način, kao i politiku zabrane automatizovanog odlučivanja o pravima radnika bez učešća ljudskog faktora. Prva politika je značajna jer se njome pokazuje odlučnost poslodavca da se spreči korišćenje podataka koji su sakupljeni radi zaštite nekog njegovog interesa, u svrhe koje daleko prevazilaze nadležnosti poslodavca, kao što je na primer profilisanje radnika. Usvajanjem i objavljivanjem ove politike, poslodavac pokazuje svoju ozbiljnost ali i informiše radnike kako se mogu zaštititi u situacijama kada smatraju da im je povređeno pravo na privatnost na radu. Druga politika se pre svega odnosi na automatizovanu obradu podataka u kojoj ljudski faktor nije zastupljen a koja se, zahvaljujući širokom programiranju softvera (algoritama) koji su zaduženi za sprovođenje određenih mera nadzora, može razviti u teško kršenje različitih prava radnika, uključujući i pravo na privatnost. Tako se mora na primer sprečiti da se radnik automatski geolocira i van radnog vremena, iako se GPS lokator nalazi u njegovoj radnoj odeći ili opremi, koju nosi kući nakon isteka radnog vremena.
- *Trebalo bi da postoji periodična procena uvedenih mera nadzora, kako bi se verifikovala potreba za njima, odnosno kritički procenio njihov uticaj.* Jednom uvedene mere ne bi trebalo da budu trajne, posebno ako u međuvremenu nastupe objektivne okolnosti usled kojih su one postale nepotrebne. Na primer, ako je poslodavac uveo meru video nadzora da bi sprečio uočene krađe, nakon što se pronađu odgovorna lica logično je da će ova mera biti uklonjena, ili makar ograničena samo na određene prostorije kod poslodavca kako se krađe ne bi ponovile. Takođe, ako se dogodi da sudska

praksa, zakonodavstvo, ili običaji koji se formiraju u poslovnoj praksi, učine da su određene mere nepoželjne, protivpravne, ili jednostavno prevaziđene pojavama nekih novih manje invazivnih tehnologija i rešenja, poslodavac bi trebalo da shodno tome reaguje. Princip minimalnog uticaja na privatnost odnosi se i na slučajeve kada poslodavac već primenjuje neke mere nadzora, a pojave se mere koje su manje invazivne a kojima se može postići isti cilj kao sa primenom aktuelnih mera. Preispitivanje mera ne mora biti vezano samo za spoljne objektivne okolnosti. Dobar poslodavac će ih svakako preispitivati periodično iz bar dva razloga. Prvi se odnosi na to da li je njima postignut cilj koji se želeo postići prilikom uvođenja – ako je odgovor negativan, nema razloga da one i dalje budu primenjene. Drugi razlog se odnosi na raspoloženje radnika u odnosu na uvedene mere. Naime, ako uvođenje mera radnici doživljavaju kao suviše invazivne, kao neku vrstu sankcionisanja ili nepotrebnog prekomernog praćenja kojima poslodavac dokazuje svoju nadmoć nad radnicima, može se stvoriti kontraefekat i otpor prema primeni ovih mera, odnosno one mogu stvoriti lošu radnu sredinu i uticati na opadanje radnog morala i vernosti poslodavcu, pa i produktivnosti. Takođe, ako se uvedene mere primenjuju tako da imaju diskriminatorne efekte ili postižu neki drugi rezultat koji nije u skladu sa propisima, čak iako poslodavac nije imao nikakvu nameru da ih učini takvim, periodično praćenje njihove implementacije će doprineti upravljanju rizicima i sprečavanju potencijalnih sporova sa radnicima.

Iako postoje ozbiljni otpori očuvanju razdvajanja poslovnog od privatnog života, upravo je razvoj takvih agresivnih taktika doveo do povlačenja linija u odnosu na primenu svih novih tehnologija u savremenom procesu rada, u odnosu na odbranu prava na privatnost svakog radnika. Budućnost privatnosti na radu je u tom smislu neizvesna, njezne konture se i dalje oblikuju u pogledu mnogih tehnoloških rešenja koja često nastaju i primene se mnogo brže od reakcije zakonodavaca. Upotreba masovnog prikupljanja i obrade podataka (takozvani „big

*data mining analytics*³⁰⁸) u procesu rada, koja se povezuje sa korišćenjem takozvane „veštačke inteligencije“ od strane poslodavca, donela je puno novih izazova. Kao što je u mnogim državama, pa i na nivou EU, regulisan položaj platformskih radnika nakon godina zloupotrebe njihovog položaja i ozbiljnih akademskih i stručnih rasprava³⁰⁹, tako se lagano ali sigurno zakonodavci postavljaju u odnosu na sve nove situacije u kojima se može ugroziti ili potpuno anulirati privatnost radnika. Ovaj put je težak i često postoje lutanja, kao ona koja su analizirana u slučaju *Florindo De Almeida Vasconcelos Gramaxo protiv Portugala* pred ESLJP, ali je sigurno da se rešenja uglavnom traže kroz prilagođavanje klasičnih principa zaštite privatnosti u odnosu na uočene nove izazove. U tom odmeravanju se često – svesno ili nesvesno – žrtvuje poneki delić prava na privatnost radnika, tako da se može reći da se prosečan radnik u svetu danas oseća skućeno u svom prostoru rada, kada je u pitanju granica onoga što se može smatrati apsolutno privatnim i izvan svakog domena (legalnog) interesovanja poslodavca. Ipak, pravo na privatnost je osim fleksibilnosti pokazalo tokom vremena i otpornost na određene izazove, naročito one tehnološke. Kroz prilagođavanje novim momentima organizacija procesa rada, potvrđene su i reafirmisane neke apsolutne granice privatnosti koje se moraju poštovati u svakom trenutku. Ta činjenica daje razloga za oprezni optimizam kada je reč o očuvanju prava na privatnost na radu i u narednim decenijama, šta god nove tehničko-tehnološke revolucije donele i kako god se razvijala neoliberalna vizija apsolutne zaštite vlasnika kapitala, na štetu prava radnika.

308 Videti: Stephan Kudyba (ur.), *Big Data, Mining, and Analytics Components of Strategic Decision Making*, CRC Press, Boca Raton, 2014.

309 Reljanović Mario, Misailović Jovana, „Radnopravni položaj digitalnih radnika – iskustva evropskih zemalja“, *op.cit.*

KORIŠĆENA LITERATURA

BIBLIOGRAFIJA

1. Ajunwa Ifeoma, „Algorithms at work: productivity monitoring applications and wearable technology as the new data-centric research agenda for employment and labor law“, *Saint Louis University Law Journal*, Vol. 63, 2018, str. 21-54.
2. Alexiadou Elisavet Athanasia, „Artificial Intelligence in Disability Employment: Incorporating a Human Rights Approach“, u: Bart Custers Eduard Fosch-Villaronga (ur.), *Law and Artificial Intelligence - Regulating AI and Applying AI in Legal Practice, Information Technology and Law Series Volume 35*, Asser Press, The Hague, 2022, str. 135-148, <https://doi.org/10.1007/978-94-6265-523-2>
3. Andonović Stefan, Prlja Dragan, *Osnovi prava zaštite podataka o ličnosti*, Institut za uporedno pravo, Beograd, 2020.
4. Babović Marija, Reljanović Mario, *Seksualno uznemiravanje u Republici Srbiji*, Beograd, 2020.
5. Ball Kirstie, *Electronic Monitoring and Surveillance in the Workplace*, Luxemburg, 2021, <https://doi.org/10.2760/5137>
6. Ballot Michael, *Labor Management Relations in a Changing Environment*, New York, 1996.
7. Balnožan Kristina, „Prilagođavanje radnog prava digitalnom dobu pravo radnika na isključivanje“, u: Jovana Rajić Ćalić (ur.), *Uporednopravni izazovi u savremenom pravu – In memoriam dr Stefan Andonović*, Beograd, 2023, str. 237 – 256. https://doi.org/10.56461/ZR_23.SA.UPISP_KB
8. Barun Ivan, „Zaštita prava na privatnost zaposlenih“, *Radno i socijalno pravo*, XVII (1/2013), str. 215-233.
9. Belović Danijela, „Povreda prava na privatnost video nadzorom“, u: J. Belović (ur.), *Pravni aspekti savremenih društvenih kretanja u Republici Srbiji*, Kosovska Mitrovica, 2021, str. 133-147.

10. Bernhardt Annette, Kresge Lisa, Suleiman Reem, „The data-driven workplace and the case for worker technology rights“, *LR Review*, 76(1), January 2023, str. 3–29, <https://doi.org/10.1177/00197939221131558>
11. Bernstein Anita, „What We Talk About When We Talk About Workplace Privacy“, *Louisiana Law Review*, Vol. 66/2005–2006, str. 923–943.
12. Bhav Devasheesh P., Teo Laurel H., Dalal Reeshad S., „Privacy at work: A review and a research agenda for a contested terrain“, *Journal of Management*, Vol. 46, 1/2020, str. 127–164. <https://doi.org/10.1177/0149206319878254>
13. Bortnick Rafi, „Restoring Reasonable Expectations to Privacy at Work in the Face of Modern Electronic Monitoring Practices“, *Hastings Law Journal*, Vol. 75/2024, str. 1479–1534, https://repository.uclawsf.edu/hastings_law_journal/vol75/iss5/9
14. Božičić, Darko, „Klauzula zabrane konkurencije u zakonodavstvu i praksi Republike Srbije – institut koji (ne) funkcioniše“, *Radno i socijalno pravo*, 2/2024, str. 89–106, https://doi.org/10.56461/rrsp2402_05
15. Brey Philip A. E., „The Importance of Privacy in the Workplace“, u: S. O. Hanson, E. Palm (ur.), *Privacy in the Workplace*, Fritz Lang, 2005, str. 97–118.
16. Brinson Nancy H., Amini Bahareh, Lemon Laura L., Bawole Claudia, „Electronic Performance Monitoring: The Role of Reactance, Trust, and Privacy Concerns in Predicting Job Satisfaction in the Post-Pandemic Workplace“, *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 18(5)/2024, <https://doi.org/10.5817/CP2024-5-10>
17. Brković Radoje, Antić Aleksandar, „Zaštita prava na privatnost zaposlenih“, u: Marija Krvavac (ur.), *Ljudska prava – između ideala i izazova sadašnjosti*, Pravni fakultet Priština – Kosovska Mitrovica, 2016, str. 717–731.
18. Brković Radoje, Jovanović Zoran, Totić Mirza, „Pravo na privatnost i zaštitu ličnih podataka zaposlenog kao pacijenta u pravu Republike Srbije“, *Analiza Pravnog fakulteta Univerziteta u Zenici*, god. 13, br. 24/2020, str. 205–224.

19. Bulgakova Daria, „Case Study on the Fingerprint Processing in a Workplace under GDPR Article 9 (2, b)”, *Teisė*, Vol. 124/2022, str. 22–38, <https://doi.org/10.15388/Teise.2022.124.2>
20. Conlon Kevin J., „Privacy in the Workplace”, *Chicago-Kent Law Review*, Vol. 72, January 1996, str. 285-296.
21. Cox Scott, Goette Tanya, Young Dale, „Workplace Surveillance and Employee Privacy: Implementing an Effective Computer Use Policy”, *Communications of the IIMA*, Vol. 5, Iss. 2/2005, str. 57-65, <https://doi.org/10.58729/1941-6687.1263>
22. Ćorić Vesna, *Naknada štete pred evropskim nadnacionalnim sudovima*, Institut za uporedno pravo, Beograd, 2017.
23. Ćorić Vesna, Knežević Bojović Ana, „Indirect approach to accountability of corporate entities through the lens of the case-law of the European Court of Human rights”, *Strani pravni život*, br. 4/2018, str. 25-37, <https://doi.org/10.5937/spz0-20339>
24. Ćorić Vesna, Knežević Bojović Ana, Matijević Milica V., „Potential of EU Draft Directive on Corporate Sustainability Due Diligence to Contribute to a Coherent Framework of Corporate Accountability for Human Rights Violations”, *Regional Law Review*, vol. 4, 2023, str. 133-151. https://doi.org/10.56461/iup_rlr-c.2023.4.ch9
25. Damjanović Gordana, „Poslovna tajna”, u: J. Belović (ur.), *Pravni aspekti savremenih društvenih kretanja u Republici Srbiji*, Kosovska Mitrovica, 2021, str. 119-131.
26. Danilović Jelena, „Pravo na privatnost zaposlenih”, *Anali Pravnog fakulteta u Beogradu*, godina LXV, 2/2017, str. 162-182. <https://doi.org/10.5937/AnaliPFB1702162D>
27. Diligenski Andrej, Prlja Dragan, Cerović Dražen, *Pravo zaštite podataka GDPR*, Beograd, 2018.
28. Diligenski Andrej, Prlja Dragan, *Fejsbuk i pravo*, Beograd, 2014.
29. Ebert Isabel, Wildhaber Isabelle, Adams-Prassl Jeremias, „Big Data in the workplace: Privacy Due Diligence as a human rights-based approach to employee privacy protection”, *Big Data & Society*, January–June 2021, str. 1-14, <https://doi.org/10.1177/20539517211013051>

30. Fink Alexis A., Macey William H., „Employee engagement in the new world of data“, u: John P. Meyer and Benjamin Schneider (ur.), *A Research Agenda for Employee Engagement in a Changing World of Work*, Edward Elgar Publishing, Northampton Massachusetts, 2021, str. 245-260. <https://doi.org/10.4337/9781789907858.00024>
31. Gajin Saša, *Ljudska prava, Pravno-sistemiški okvir*, Beograd, 2011.
32. Gasmi Gordana, Prlja Dragan, „Pravo na poštovanje privatnog života i pravo na zaštitu podataka o ličnosti“, u: Stefan Andonović, Dragan Prlja, Andrej Diligenski (ur.), *Zaštita podataka o ličnosti u Srbiji*, Beograd, 2020, str. 5-19.
33. Gillespie Peter J., „Employee Privacy in an Evolving Post-COVID, WorkFrom-Home World“, *PLI Current: The Journal of PLI Press*, Vol. 6 (2022) 1, str. 1-17.
34. Glavin Paul, Bierman Alex, Schieman Scott, „Private Eyes, They See Your Every Move: Workplace Surveillance and Worker Well-Being“, *Social Currents*, 2024, Vol. 11(4), str. 327–345. <https://doi.org/10.1177/23294965241228874>
35. González Fuster Gloria, *The Emergence of Personal Data Protection as a Fundamental Right of the EU*, Brisel, 2014, <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05023-2>
36. Gschwind Lutz, Vargas Oscar, „Telework and its effects in Europe“, u: J. Messenger (ur.), *Telework in the 21st Century*, Geneva, 2019, str. 36-75. <https://doi.org/10.4337/9781789903751.00007>
37. Hildebrandt Mireille, „Defining Profiling: A New Type of Knowledge?“, u: Mireille Hildebrandt, Serge Gutwirth (ur.), *Profiling the European Citizen Cross-Disciplinary Perspectives*, Springer Science, Business Media B.V., Houston, 2008, str. 17-45. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6914-7_2
38. Jankanish Michele, „Monitoring and surveillance in the workplace: Privacy issues in an international perspective“, *Conditions of work digest*, 1/1993.
39. Jaser Zahira, Tourish Dennis, „Hegemonic Surveillance at Work: Fabricating the cyberized, totalized and thespianized em-

- ployee“, *Organization Theory*, Vol. 5/2024, str. 1-23, <https://doi.org/10.1177/26317877241235940>
40. Jašarević Senad, Obradović Goran, „Aktuelnost radnog prava Srbije i novi izazovi“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, 92/2021 (god. LX), str. 35-57, <https://doi.org/10.5937/zrpfno-34772>
 41. Jašarević Senad, „Usklađivanje radnog prava Srbije sa novim tendencijama, standardima MOR i EU“, *Radno i socijalno pravo*, 1/2019 (XXIII), str. 69-92.
 42. Jašarević Senad, „Uticaj digitalizacije na radne odnose“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 4/2016, str. 1099-1112, <https://doi.org/10.5937/zrpfns50-12356>
 43. Jašarević Senad, „Zaštita ličnih podataka zaposlenih u srpskom i evropskom pravu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 2/2009, str. 293-310.
 44. Jeske Deborah, „Remote workers' experiences with electronic monitoring during Covid-19: Implications and recommendations“, *International Journal of Workplace Health Management*, Vol. 15, 3/2022, str. 393-409, <https://doi.org/10.1108/IJWHM-02-2021-0042>
 45. Jeffery Mark, *Information technology and workers' privacy: introduction*, <http://www.uoc.edu/dt/20225/index.html>.
 46. Jovanović Predrag, Božićić Darko, „Zaštita i bezbednost zaposlenih na radu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, broj 3/2016, str. 753-771, <https://doi.org/10.5937/zrpfns50-12971>
 47. Jovanović Zoran, Andonović Stefan, „Vrste informacija i podataka u javnom pravu Republike Srbije“, u: Stefan Andonović, Dragan Prlja, Andrej Diligenski (ur.), *Zaštita podataka o ličnosti u Srbiji*, Beograd, 2020.
 48. Kalischko Thomas, Riedl René, „Electronic Performance Monitoring in the Digital Workplace: Conceptualization, Review of Effects and Moderators, and Future Research Opportunities“, *Frontiers in Psychology*, 12/2021, str. 1-15, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.633031>
 49. Knežević Bojović Ana, „Pregovori Srbije i Evropske unije u vezi sa poglavljem 23 – Pravosuđe, osnovna prava i nezavisnost pravosuđa“, *Evropsko zakonodavstvo*, 52-53/2015, str. 24-41.

50. Knežević Bojović Ana, Ćorić Vesna, Višekruna Aleksandra, „Spo-
ljašnje uslovljavanje Evropske unije i regulatorni odgovori Sr-
bije“, *Srpska politička misao*, vol. 65, br. 3/2019, str. 233-253.
<https://doi.org/10.22182/spm.6532019.10>
51. Knežević Bojović Ana, Ćorić Vesna, „Challenges of rule of law
conditionality in EU accession“, *Bratislava law review*, vol. 7,
1/2023, str. 41-62. <https://doi.org/10.46282/blr.2023.7.1.327>
52. Knežević Bojović Ana, Ćorić Vesna, „Freedom of religion and
belief in internal and external European Union policies“, u: Vladi-
mir Đurić, Dalibor Đukić (ur.), *Savremeno državno-crkveno pravo*,
Institut za uporedno pravo, Pravoslavna Mitropolija Crnogor-
sko-primorska, Beograd, Budva, 2023, str. 793-828. https://doi.org/10.56461/ZR_23.SDCP.36
53. Knežević Bojović Ana, Reljanović Mario, *Free access to information:
an analysis of the regulatory frameworks in selected Western Balkan
countries*, Institut za uporedno pravo, Beograd, 2022, <https://doi.org/10.46793/80186818.FAI>
54. Komanovics Adrienne, „Workplace Privacy in the EU: The Impact
of Emerging Technologies on Employee’s Fundamental Rights“,
EU and Comparative Law Issues and Challenges Series (ECLIC), Vol.
7/2023, str. 443-474, <http://doi.org/10.25234/eclic/1164>
55. Kovačević Ljubinka, „Radni odnos i pravo na poštovanje privat-
nog života“, u: B. Šunderić, B. Lubarda, P. Jovanović (ur.), *Ostvari-
vanje i zaštita socijalnih prava, zbornik radova sa Savetovanja pravni-
ka*, Beograd, 2010, str. 166-184.
56. Kovačević Ljubinka, *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene
granice*, Beograd, 2013.
57. Kovačević Ljubinka, „Osuđivanost radnika kao smetnja za zasni-
vanje radnog odnosa“, *Radno i socijalno pravo*, 1/2023 (XXVII), str.
87-114.
58. Kovačević, Ljubinka, *Valjani razlozi za otkaz ugovora o radu*, Beo-
grad, 2016.
59. Kovačević Ljubinka, *Zasnivanje radnog odnosa*, Beograd, 2021.
60. Kovač-Orlandić Milica, „Employee’s right to privacy: where is
the bound of the employer’s right to monitor employees’ commu-

- nications“, *Strani pravni život*, god. LXIV, br. 4/2020, str. 85-99, <https://doi.org/10.5937/spz64-29470>
61. Kovač-Orlandić Milica, „Video-nadzor u prostorijama poslodavca: slučaj Antović i Mirković protiv Crne Gore“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, Broj 82, godina LVIII, 2019, str. 165-181, <https://doi.org/10.5937/zrpfni1982165K>
 62. Krstić Ivana, Marinković Tanasije, *Evropsko pravo ljudskih prava*, Beograd, 2016.
 63. Kudyba Stephan (ur.), *Big Data, Mining, and Analytics Components of Strategic Decision Making*, CRC Press, Boca Raton, 2014. <https://doi.org/10.1201/b16666>
 64. Kuzminac Mina, „Primena prava i pravna (ne)sigurnosti : načelo jednake zarade za isti rad ili rad iste vrednosti : između mita i stvarnosti“, u: Jelena S. Perović Vujačić (ur.), *Zbornik radova 34. susreta Kopaoničke škole prirodnog prava – Slobodan Perović, Primena prava i pravna sigurnost*, Beograd, 2021, str. 7-24.
 65. Kuzminac Mina, „Zabrana konkurencije u ugovoru o radu – (ne) opravdano ograničenje slobode rada“, *Glasnik Advokatske komore Vojvodine*, 2/2022 (god. 94. vol 82.), str. 416-440, <https://doi.org/10.5937/gakv94-36244>
 66. Lazić Dragana, „Primena poligrafa kao dokaznog sredstva u zakonodavstvu Republike Srbije“, *Pravo – teorija i praksa*, 10-12/2014, str. 69-84. <https://doi.org/10.5937/ptp1412069L>
 67. Levy Karen, Barocas Solon, „Refractive Surveillance: Monitoring Customers to Manage Workers“, *International Journal of Communication*, 12(2018), str. 1166–1188.
 68. Longo Erik, „The Risks of Social Media Platforms for Democracy: A Call for a New Regulation“, u: Bart Custers Eduard Fosch-Villaronga (ur.), *Law and Artificial Intelligence - Regulating AI and Applying AI in Legal Practice, Information Technology and Law Series Volume 35*, Asser Press, The Hague, 2022, str. 169-186, <https://doi.org/10.1007/978-94-6265-523-2>
 69. Lynn Karin Marcy, „Addressing Periods at Work“, *Harvard Law & Policy Review*, 16(2)/2022, str. 449-518.

70. Malgieri Gianclaudio, *Vulnerability and Data Protection Law*, Oxford University Press, 2023. <https://doi.org/10.1093/oso/9780192870339.001.0001>
71. Manokha Ivan, „The Implications of Digital Employee Monitoring and People Analytics for Power Relations in the Workplace“, *Surveillance & Society*, 18(4)/2020, str. 540-554. <https://doi.org/10.24908/ss.v18i4.13776>
72. Mathieu Bertrand, *Le recours aux tests genetiques en matiere d'emploi: un droit en construction*, *Droit social* 3/2004, str. 257-261.
73. Matijević Milica V., *Adequate representation of persons belonging to national minorities in public bodies*, Beograd, 2024. https://doi.org/10.56461/M203_24MM
74. Mélypataki Gábor L., „Dematerialisation of workplace in non-classical Labour law relations“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 2/2019, str. 657-668, <https://doi.org/10.5937/zrpfns53-22435>
75. Molè Michele, Mangan David, „‘Just more surveillance’: The ECtHR and workplace monitoring“, *European Labour Law Journal*, Vol. 14(4)/2023, str. 694-700, <https://doi.org/10.1177/20319525231201274>
76. Moussa Mahmoud, „Monitoring Employee Behavior Through the Use of Technology and Issues of Employee Privacy in America“, *SAGE Open*, 5(2)/2015, str. 1-13, <https://doi.org/10.1177/2158244015580168>
77. Murguia Danny, Urbina Alonso, Zhao Jianyu, Oti-Sarpong Kwadwo, Seppänen Olli, Briosio Xavier, „A case study on the implementation of location tracking technologies for productivity monitoring: understanding workers’ acceptance and sociotechnical implications“, *Frontiers in Built Environment*, 9/2024, str. 1-17, <https://doi.org/10.3389/fbuil.2023.1336280>
78. Novaković Nada G., *Radnički štrajkovi i tranzicija u Srbiji od 1990. do 2015. godine*, Beograd, 2017.
79. Park Susan, „Employee Internet Privacy: A Proposed Act that Balances Legitimate Employer Rights and Employee Privacy“, *American Business Law Journal*, Vol. 51, Issue 4, Winter 2014, str. 779-841. <https://doi.org/10.1111/ablj.12039>

80. Patel Vishal, Chesmore Austin, Legner Christopher M., Pandey Santosh, „Trends in Workplace Wearable Technologies and Connected-Worker Solutions for Next-Generation Occupational Safety, Health, and Productivity“, *Advanced Intelligence Systems*, 4/2022, str. 1-30. <https://doi.org/10.1002/aisy.202100099>
81. Petrović Zlatko, „Video-nadzor i zaštita podataka o ličnosti u Republici Srbiji“, *Savremene studije bezbednosti*, 1/2024, str. 57-82. <https://doi.org/10.5937/ssb2401057P>
82. Pešić Marcy, „Ljudska prava na radnom mjestu – pravo na privatnost“, *Glasnik prava*, godina XIII, br. 2/2022, str. 3-23. <https://doi.org/10.46793/GP.1302.03P>
83. Post Paul, Holtmaat Rikki, „A False Start: Discrimination in Job Advertisements“, *European Gender Equality Law Review*, 2/2014, str. 12-22.
84. Prlja Dragan, Gasmi Gordana, Korać Vanja, *Veštačka inteligencija u pravnom sistemu EU*, Beograd, 2021.
85. Rajić Čalić Jovana, „Bračni i porodični status kao zabranjeni osnov diskriminacije – opšti osvrt“, u: D. Čeranić, R. Lale, S. Ivanović, Đ. Marilović, S. Aličić (ur.), *Zbornik radova „Pravne praznine i punoća prava“: XII Naučni skup povodom Dana Pravnog fakulteta*, Istočno Sarajevo, 2024, str. 348-366.
86. Rajić Čalić Jovana, „Posebna zaštita žene za vreme trudnoće, porodijskog odsustva i odsustva radi nege deteta u Srbiji i uporednom pravu“, *Radno i socijalno pravo*, 1/2019 (XXIII), str. 337-354.
87. Rajić Čalić Jovana, „Pravni režim i specifičnosti rada od kuće“, u: D. Čeranić, S. Ivanović, R. Lale, S. Aličić (ur.), *Pravo između stvaranja i tumačenja*, Istočno Sarajevo, 2023, str. 527-542.
88. Rajić Čalić Jovana, „Pravo na isključivanje – između porodičnog života i profesionalnih dužnosti“, *Radno i socijalno pravo*, 2/2023, str. 303-319.
89. Rajić Čalić Jovana, Reljanović Mario, „Menstrual leave and gender equality“, *Strani pravni život*, Vol. 68, 1/2024, str. 1-14, https://doi.org/10.56461/SPZ_24101KJ
90. Rajić Čalić Jovana, „Značaj principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pravu Evropske unije“, *Glasnik Advokatske komore Vojvodi-*

- ne, XCV (3), str. 976-995, <https://doi.org/10.5937/gakv95-40299>
91. Ray Douglas E., Sharpe Calvin William, Strassfeld Robert N., *Understanding Labor Law*, New York, 1999.
 92. Rehman Javaid, *International Human Rights Law*, Edinburgh, 2003.
 93. Reisenhuber Karl, *European Employment Law*, Cambridge, 2021.
 94. Reljanović Mario, „Izazovi digitalizacije procesa rada – uporedna iskustva u ugrožavanju i zaštiti prava radnika“, u: Jovana Rajić Čalić (ur.), *Uporednopravni izazovi u savremenom pravu – In memoriam dr Stefan Andonović*, Beograd, 2023, str. 365-389, https://doi.org/10.56461/ZR_23.SA.UPISP_MR.
 95. Reljanović Mario, „Međunarodna organizacija rada i zabrana diskriminacije pri zapošljavanju“, *Strani pravni život*, 3/2012, str. 80-94
 96. Reljanović Mario, Misailović Jovana, „Radnopravni položaj digitalnih radnika – iskustva evropskih zemalja“, *Strani pravni život*, god. 65, 3/2021, str. 407-432, <https://doi.org/10.5937/spz65-33727>
 97. Reljanović Mario, „Pravo na rad u Ustavu Republike Srbije“, u: Oliver Nikolić, Vladimir Čolović (ur.), *Constitutio Lex superior: sećanje na profesora Pavla Nikolića*, Beograd, 2021, str. 253-268.
 98. Reljanović Mario, „Zaštita podataka o ličnosti u radnom odnosu“, u: Stefan Andonović, Dragan Prlja, Andrej Diligenski (ur.), *Zaštita podataka o ličnosti u Srbiji*, Beograd, 2020, str. 61-92.
 99. Reljanović Mario, *Alternativno radno zakonodavstvo*, Beograd, 2019.
 100. Ružić Nevena, „Zaštita podataka o ličnosti u oblasti radnih odnosa: Stavovi i mišljenja Poverenika“, u: Nevena Ružić (ur.), *Publikacija broj 3 Zaštita podataka o ličnosti u oblasti radnih odnosa*, Beograd, 2018.
 101. Sbalzer Veronica, Shetty Gayatri Sudarshan, Kirchner Kathrin, „Balancing Trust and Surveillance in Hybrid Work: Insights from a Pilot Study on Workplace Monitoring“, u: N. Obermeyer, A. Bencsik (ur.), *Proceedings of the 25th European Conference on Knowledge Management, ECKM 2024*, str. 745-752, <https://doi.org/10.34190/eckm.25.1.2902>

102. Serova Alena V., Shcherbakova Olesya V., „The Employee’s Right to Privacy Transformation: Digitalization Challenges“, *Kutafin Law Review*, Volume 9, Issue 3 (2022), str. 437-465, <https://doi.org/10.17803/2713-0525.2022.3.21.437-465>
103. Stojković-Zlatanović Sanja, Sovilj Ranko, „Pravo na privatnost i zaštita genetskih informacija u oblasti rada i zapošljavanja“, *Srpska politička misao*, 4/2017, god. 24 vol. 58, str. 181-198.
104. Šurlan Tijana, „Međunarodnopravna zaštita prava na privatnost“, *Srpska pravna misao*, Vol. 1, 47 (2014), str. 47-73. <https://doi.org/10.7251/SPM1447047S>
105. Tasić Anđelija, Obradović Goran, „(Ne)osuđivanost kao diskriminatorski uslov za zasnivanje radnog odnosa“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, broj 100, godina LXII (2023), str. 143-158, <https://doi.org/10.5937/zrpfno-48239>
106. Trajković Danica, *Radna prava platformskih radnika u oblasti dostave hrane*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 2024.
107. Urdarević Bojan, „Nadzor nad radom zaposlenih kao pretnja poštovanju privatnosti zaposlenih koji rade (k)od kuće“, u: Dragan Vujisić (ur.), *Zbornik radova Pravnog fakulteta Univerziteta u Kragujevcu*, knjiga 1, Kragujevac, 2024, str. 137-150, <https://doi.org/10.46793/7623-143-0.137U>
108. Urdarević Bojan, „Pružanje usluga na daljinu i od kuće za vreme vanrednog stanja“, u: M. Mićović (ur.), *Usluge i prava korisnika*, Kragujevac, 2020, str. 107-115. <https://doi.org/10.46793/UPK20.107U>
109. Urdarević Bojan, „Rad na daljinu kao specifičan način organizacije rada“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 1/2021, str. 205-221, <https://doi.org/10.5937/zrpfns55-32276>
110. Vigneau Christophe, „Information technology and workers’ privacy: a comparative study: Part II: Nacional studies: information technology and workers’ privacy: The French law“, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 23, str. 351-375.
111. Vodinelić Vladimir V., „Zaštita podataka o ličnosti“, *Hereticus*, 3-4/2006, str. 133-137.
112. Vogiatzoglou Plixavra, Valcke Peggy, „Chapter 1: Two decades of Article 8 CFR: A critical exploration of the fundamental right

- to personal data protection in EU law", in: *Research Handbook on EU Data Protection Law*, Cheltenham UK, 2022, <https://doi.org/10.4337/9781800371682.00010>
113. Wang Yingying, „Protection of Employees’ Personal Information under Workplace Surveillance“, *Beijing Law Review*, 13/2022, str. 350-364, <https://doi.org/10.4236/blr.2022.132023>
114. Warren S. D., Brandeis L. D., „The Right to Privacy“, *Harvard Law Review*, No. 5/1890, str. 193-220. <https://doi.org/10.2307/1321160>
115. Žarković Ivan, „Mere elektronskog nadzora zaposlenih i pravo na privatnost na radnom mestu“, *Nauka, bezbednost, policija*, 2015, vol. 20, br. 3, str. 165-182.

DOMAĆI PROPISI I OPŠTI AKTI

1. Krivični zakonik, *Službeni glasnik RS*, br. 85/2005, 88/2005 - ispr., 107/2005 - ispr., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016, 35/2019 i 94/2024.
2. Poseban kolektivni ugovor za javna preduzeća u komunalnoj delatnosti na teritoriji Republike Srbije (*Službeni glasnik RS*, br. 31/2021).
3. Poseban kolektivni ugovor za zaposlene u osnovnim i srednjim školama i domovima učenika (*Službeni glasnik RS*, br. 21/2015, 92/2020, 123/2022 i 13/2025);
4. Poseban kolektivni ugovor za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave, *Službeni glasnik RS*, br. 96/2019 i 58/2020 – Aneks I.
5. Poseban kolektivni ugovor za zdravstvene ustanove čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave (*Službeni glasnik RS*, br. 96/2019 i 58/2020 – Aneks I);
6. Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu, *Službeni glasnik RS*, br. 62/2010.
7. Uredba o programu podsticanja zapošljavanja mladih „Moja prva plata“, *Službeni glasnik RS*, br. 107/2020, 79/2021, 92/2022 i 83/2023.

8. Ustav Republike Srbije, *Službeni glasnik RS*, br. 98/2006 i 115/2021.
9. Zakon o agencijskom zapošljavanju, *Službeni glasnik RS*, br. 86/2019.
10. Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu, *Službeni glasnik RS*, br. 35/2023.
11. Zakon o detektivskoj delatnosti, *Službeni glasnik RS*, br. 104/2013 i 87/2018.
12. Zakon o državnim i drugim praznicima u Republici Srbiji, *Službeni glasnik RS*, br. 43/2001, 101/2007 i 92/2011.
13. Zakon o dualnom obrazovanju, *Službeni glasnik RS*, br. 101/2017, 6/2020 i 76/2023.
14. Zakon o evidencijama u oblasti rada, *Službeni list SRJ*, br. 46/96 i *Službeni glasnik RS*, br. 101/2005 - dr. zakon i 36/2009 - dr. zakon.
15. Zakon o javnom informisanju i medijima, *Službeni glasnik RS*, br. 92/2023.
16. Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanju na sezonskim poslovima u određenim delatnostima, *Službeni glasnik RS*, br. 50/2018.
17. Zakon o policiji (*Službeni glasnik RS*, br. 6/2016, 24/2018 i 87/2018),
18. Zakon o potvrđivanju Konvencije Međunarodne organizacije rada broj 181 o privatnim agencijama za zapošljavanje, *Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori*, br. 2/2013.
19. Zakon o potvrđivanju Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom, *Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori*, br. 42/2009.
20. Zakon o prevenciji i dijagnostici genetičkih bolesti, genetički uslovljenih anomalija i retkih bolesti, *Službeni glasnik RS*, br. 8/2015.
21. Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje.
22. Zakon o ratifikaciji Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, izmenjene u skladu sa Protokolom broj 11, protokola uz konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, Protokola broj 4 uz konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnov-

- nih sloboda kojim se obezbeđuju izvesna prava i slobode koji nisu uključeni u konvenciju i prvi protokol uz nju, Protokola broj 6 uz konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda o ukidanju smrtne kazne, Protokola broj 7 uz konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, Protokola broj 12 uz konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i Protokola broj 13 uz konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda o ukidanju smrtne kazne u svim okolnostima, *Službeni list SCG - Međunarodni ugovori*, br. 9/2003, 5/2005 i 7/2005 - ispr. i *Službeni glasnik RS - Međunarodni ugovori*, br. 12/2010 i 10/2015.
23. Zakon o ratifikaciji Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, *Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori*, broj 7/71. Međunarodni pakt stupio je na snagu 1976. godine.
 24. Zakon o rodnoj ravnopravnosti, *Službeni glasnik RS*, br. 52/2021.
 25. Zakon o strancima, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2018, 31/2019 i 62/2023.
 26. Zakon o sudijama (*Službeni glasnik RS*, br. 10/2023).
 27. Zakon o zabrani diskriminacije, *Službeni glasnik RS*, br. 22/2009, 52/2021.
 28. Zakon o zadrugama, *Službeni glasnik RS*, br. 112/2015.
 29. Zakon o zapošljavanju stranaca, *Službeni glasnik RS*, br. 128/2014, 113/2017, 50/2018, 31/2019 i 62/2023.
 30. Zakon o zapošljavanju stranaca, *Službeni glasnik RS*, br. 128/2014, 113/2017, 50/2018, 31/2019 i 62/2023.
 31. Zakon o zaštiti podataka o ličnosti, *Službeni glasnik RS*, br. 87/2018.
 32. Zakon o zaštiti poslovne tajne, *Službeni glasnik RS*, br. 53/2021.
 33. Zakon o zdravstvenoj zaštiti, *Službeni glasnik RS*, br. 25/2019 i 92/2023 – autentično tumačenje.

MEĐUNARODNI INSTRUMENTI

1. CCPR *General Comment No. 16: Article 17 (Right to Privacy): The Right to Respect of Privacy, Family, Home and Correspondence, and*

- Protection of Honour and Reputation*. Adopted at the Thirty-second Session of the Human Rights Committee, on 8 April 1988.
2. Directive 2002/58/EC of the European Parliament and of the Council of 12 July 2002 concerning the processing of personal data and the protection of privacy in the electronic communications sector (Directive on privacy and electronic communications) (OJ L 201, 31.7.2002, p. 37).
 3. Directive (EU) 2016/680 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data by competent authorities for the purposes of the prevention, investigation, detection or prosecution of criminal offences or the execution of criminal penalties, and on the free movement of such data, and repealing Council Framework Decision 2008/977/JHA), OJ L 119.
 4. International Labour Organisation, R119 – Termination of Employment Recommendation, 1963 (No. 119).
 5. International Labour Organisation, R188 - Private Employment Agencies Recommendation, 1997 (No. 188).
 6. Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment (Adopted by the Committee of Ministers on 1 April 2015, at the 1224th meeting of the Ministers' Deputies).
 7. Recommendation No. R (89) 2 of the Committee of Ministers to member states on the protection of personal data used for employment purposes, Adopted by the Committee of Ministers on 18 January 1989 at the 423rd meeting of the Ministers' Deputies).
 8. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation) (OJ L 119, 4.5.2016, p. 1).
 9. Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, usvojena posebnom rezolucijom Generalne skupštine Ujedinjenih nacija od 10. decembra 1948 godine.

PRAKSA EVROPSKOG SUDA ZA LJUDSKA PRAVA

1. *Antović and Mirković v. Montenegro*, predstavka broj 70838/13, presuda od 28. novembra 2017. godine.
2. *Bărbulescu v. Romania*, predstavka broj 61496/08, presuda od 12. januara 2016. godine.
3. *C. v. Romania*, predstavka broj 47358/20, presuda od 30. avgusta 2022. godine.
4. *Copland v. the United Kingdom*, predstavka broj 62617/00, presuda od 3. aprila 2007. godine.
5. *Eweida and others v. The United Kingdom*, predstavke brojevi 48420/10, 59842/10, 51671/10 i 36516/10, presuda od 15.1.2013. godine.
6. *Florindo De Almeida Vasconcelos Gramaxo v Portugal*, pritužba broj 26968/16, presuda od 13. decembra 2022. godine.
7. *Halford v. the United Kingdom*, predstavka broj 20605/92, presuda od 25. juna 1997. godine.
8. *Kalaç v Turkey* (1997) 27 EHRR 552.
9. *Konttinen v Finland* (1996) 87-A DR 68.
10. *Libert v. France*, pritužba broj 588/13, presuda od 22. februara 2018. godine.
11. *Niemietz v. Germany*, predstavka broj 13710/88, presuda od 16. decembra 1992. godine.
12. *Pasquinelli and others v. San Marino*, predstavka broj 24622/22, presuda od 29. avgusta 2024. godine.
13. *Peev v. Bulgaria*, pritužba broj 64209/01, presuda od 26 jula 2007. godine.
14. *Stedman v United Kingdom* (1997) 23 EHRR CD 168.
15. *Špadijer v. Montenegro*, predstavka broj 31549/18, presuda od 9. novembra 2021. godine.
16. *X v Denmark* (1976) 5 DR 157.

MIŠLJENJA POVERENIKA ZA INFORMACIJE OD JAVNOG ZNAČAJA I ZAŠTITU PODATAKA O LIČNOSTI

1. Mišljenje broj 011-00-00027/2016-05 od 11. januara 2016. godine.
2. Mišljenje broj 011-00-00092/2015-05 od 29. 01. 2015. godine.
3. Mišljenje broj 011-00-00100/2016-05 od 16. 03. 2016. godine.
4. Mišljenje broj 011-00-00240/2015-05 od 15.04. 2015. godine.
5. Mišljenje broj 011-00-00282/2016-02 od 14.3. 2016. godine.
6. Mišljenje broj 011-00-00297/2014-02 od 4.4. 2014. godine.
7. Mišljenje broj 011-00-00313/2013-05 od 21.05. 2013. godine.
8. Mišljenje broj 011-00-00358/2016-05 od 14. 03. 2016. godine.
9. Mišljenje broj 011-00-00563/2016-08 od 18. 04. 2016. godine.
10. Mišljenje broj 011-00-00602/2015-05 od 29.05.2015. godine.
11. Mišljenje broj 011-00-00946/2015-05 od 23. 07. 2015. godine.
12. Mišljenje broj 011-00-01001/2015-05 od 4.8. 2015. godine.
13. Mišljenje broj 011-00-01205/2015-05 od 1. 10. 2015. godine.
14. Mišljenje broj 011-00-01453/2015-05 od 19. 11. 2015. godine.
15. Mišljenje broj 011-00-01535/2015-05 od 23.11. 2015. godine.
16. Mišljenje broj 07-00-134/2016-02 od 21.4.2016. godine.
17. Mišljenje broj 07-00-173/2022-02 od 27. 6. 2022. godine.
18. Mišljenje broj 07-00-606/2013-01 od 17. 12. 2013. godine.
19. Mišljenje broj 072-03-166/2017-05 od 27. 01 2017. godine.
20. Mišljenje broj 072-03-2615/2018-05 od 8. 5. 2018. godine.
21. Mišljenje broj 072-03-6805/2018-05 od 28.11.2018. godine.
22. Mišljenje broj 072-03-6925/2018-05 od 4. 12. 2018. godine.
23. Mišljenje broj 072-03-812/2017-05 od 7.03. 2017. godine.
24. Mišljenje broj 072-03-893/2017-05 od 13.03. 2017. godine.
25. Mišljenje broj 073-11-1080/2017-02 od 12. 07. 2017. godine.
26. Mišljenje broj 073-11-1766/2018-02 od 27.11. 2018. godine.
27. Mišljenje broj 073-11-696/2017-02 od 28. 06. 2017. godine.

INTERNET I OSTALI IZVORI

1. Beta, *Predsednik sindikata u TENT-u Dragoslav Ljubičić dobio otkaz zbog objave na društvenim mrežama*, <https://novaekonomija.rs/vesti-iz-zemlje/predsednik-sindikata-u-tent-u-dragoslav-ljubici-dobio-otkaz-zbog-objave-na-drustvenim-mrezama>
2. Bushey Kayla, Kanthasamy Saz, *Ghost jobs: The phantom hiring trend with data privacy implications*, <https://iapp.org/news/a/ghost-jobs-the-phantom-hiring-trend-with-startling-data-privacy-implications>
3. Equinet Working Group on Equality Law in Practice, *Case law compendium on reasonable accommodation for persons with disabilities*, 2021.
4. European Trade Union Institute, *Strike map of Europe*, <https://www.etui.org/strikes-map>;
5. European Commission, *Reasonable accommodation at work, Guidance and good practice*, Luxembourg, 2024.
6. European Court of Human Rights, *Guide on Article 8 of the European Convention on Human Rights – Right to respect for private and family life, home and correspondence*, *op.cit.*, str. 35.
7. European Court of Human Rights, *Guide on Article 8 of the European Convention on Human Rights – Right to respect for private and family life, home and correspondence*, Updated on 31 August 2024.
8. International Labour Office, *Protection of workers' personal data*, Geneva, 1997.
9. Ivošević Zoran, *Radno pravo*, Beograd, 2020.
10. Kessler Ben, *1 of every 5 job postings is actually fake, study says*, <https://qz.com/one-in-five-job-postings-is-fake-ghost-jobs-1851738201>
11. Kovač-Orlandić, Milica R., *Pravo zaposlenog na privatnost i njegova zaštita*, doktorska disertacija, Pravni fakultet u Beogradu, 2018.
12. Lista indikatora trgovine ljudima Kancelarije Ujedinjenih nacija za pitanja droge i kriminala, https://www.media.srbija.gov.rs/medsrp/dokumenti/02.Indikatori+_UNODC.pdf

13. Lubarda Branko, *Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, Beograd, 2012.
14. Meyers Neville, „Employee Privacy in the Electronic Workplace: Current Issues for IT Professionals“, 14th Australasian Conference on Information Systems, Pert, Australija, 26-28. novembar 2003. godine.
15. N. Govoruša, *Morale da nose crvenu traku kad imaju menstruaciju: Neverovatne ispovesti žena iz Srbije koje su preživele torturu poslodavaca*, <https://www.blic.rs/vesti/drustvo/morale-da-nose-crvenu-traku-kad-imaju-menstruaciju-neverovatne-ispovesti-zena-iz/c4gj0bt>
16. Olivera Milošević, *Otkaz krojačicama zbog slika na „Fejsbuku“*, <https://www.politika.rs/sr/clanak/403729/otkaz-krojacica-ma-zbog-slika-na-fejsbuku>.
17. Poverenik za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti, *Legitimni interes kao pravni osnov za obradu podataka o ličnosti*, <https://www.poverenik.rs/sr-yu/za%C5%A1tita-podataka/najčешће-постављена-питања-у-вези-са-заштитом-података-о-личности/3411-легитимни-интерес-као-правни-основ-за-обраду-података-о-личности.html>.
18. Reljanović Mario, Kovačević Ljubinka, Krstić Ivana, Petrović Aleksandra, *Priručnik za primenu Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima*, Beograd, 2023.
19. Zakon o radu Francuske (Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels).
20. UK Strike Action Calendar, <https://www.strikecalendar.co.uk/>);
21. U.S. Bureau of Labor Statistics, <https://www.bls.gov/wsp/facts-heets/work-stoppages-by-decade.htm>).

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

342.738-057.16

РЕЉАНОВИЋ, Марио, 1977-

Pravo na privatnost na radu / Mario Reljanović, Ana Knežević
Bojović. - Beograd : Institut za uporedno pravo, 2025 (Beograd :
Birograf Comp). - 187 str. ; 24 cm

Tiraž 70. - Napomene i bibliografske reference uz tekst. -
Bibliografija: str. 169-187.

ISBN 978-86-82582-32-8

1. Кнежевић Бојовић, Ана, 1977- [autor]

а) Право на приватност -- Запослени б) Право на заштиту
података о личности -- Запослени

COBISS.SR-ID 169768713

ISBN 978-86-82582-32-8



9 788682 582328