

## ЗАШТИТА ПОДАТАКА О ЛИЧНОСТИ У РАДНОМ ОДНОСУ

### Сажетак

Усвајањем Закона о заштити података о личности којим су транспонована решења из Опште уредбе о заштити података Европске уније (ГДПР), послодавци у Републици Србији добили су значајно више обавеза када је реч о прикупљању и обради података о запосленима. Иако је Закон о раду релативно сиромашан када је реч о нормирању права запосленог на заштиту података о личности, чини се да је то пре свега последица препуштања регулације посебном пропису. Закон о заштити података о личности (ЗЗПЛ) међутим не садржи експлицитне одредбе које се односе на послодавца и запосленог, односно прикупљање података о личности запосленог у области рада. Члан 91. ЗЗПЛ једноставно упућује на прописе у области рада, што је недовољна информација која може довести до недоумица у примени – тим пре када се зна да не постоји савремени Закон о евиденцијама у области рада, да постојећи закон потиче из 1996. године, да је превазиђен и већим делом нефункционалан, односно да је многобројним изменама остао само „љуштура“ унутар које нема супстанцијалних одредби. Стога је од велике важности указати на примењивост других одредби ЗЗПЛ на радни однос. Осим наведених, ЗЗПЛ садржи и одредбе о лицу за заштиту података о личности, па је и ово питање анализирано у тексту у основним цртама.

Истраживање пре свега прати нормативни оквир и његову примену на различите свакодневне ситуације у процесу рада, када послодавац долази у позицију да обрађује податке о личности запослених. Недостатак изричитих норми које се односе на радноправни аспект примене нормираних стандарда чини да се ова правила понекад не могу лако протумачити. Због тога су практични аспекти и анализа потенцијалних спорних или нејасних ситуација централни метод другог дела истраживања, уз пружање одговора како кроз овакве примере креирати унификовану и исправну праксу која ће бити у складу са ЗЗПЛ али и у складу са ГДПР. Послодавци се свакако морају прилагодити новом ЗЗПЛ као и стандардима ГДПР, а њихове активности у вези са прикупљањем, обрадом и руковањем подацима о запосленима спадају у домен примене одредаба ЗЗПЛ које је потребно приближити и протумачити у односу на уобичајене ситуације у процесу рада.

<sup>1</sup> Аутор је научни сарадник на Институту за упоредно право у Београду.

Коначно, посебан део истраживања се односи и на друге уговоре о радном ангажовању који не претпостављају заснивање радног односа. Кроз тумачење радноправних прописа, као и ЗЗПЛ, анализа је усмерена на давање одговора како послодавци морају поступати са овим врстама података и да ли је потребно посебно тумачење њихових обавеза, односно да ли постоје разлике у односу на режим заштите података лица која су у радном односу.

Сврха истраживања је како теоријска, тако и практична. У теоријском смислу потребно је утврдити и нагласити везе између правног режима заштите података и радног права. У практичном смислу је од важности да се поједина потенцијално спорна тумачења ЗЗПЛ разјасне и да се послодавцима пруже одговори за правилну и потпуну примену закона. Равноправно се користе нормативни метод и анализа случаја, као и други релевантни методи истраживања.

**Кључне речи:** заштита података о личности, радни однос, право на приватност, обавезе послодавца, прикупљање и обрада података о запосленом.

## 1. Увод

Измене у области права заштите података о личности које се дешавају претходних година, значајне су како са теоријског тако и са практичног становишта. Усвајање Опште уредбе о заштити података Европске уније<sup>2</sup> (у даљем тексту: ГДПР) означава ново поглавље у развоју и квалитативне еволутивне искоке које морају да испрате не само оне земље у којима се она директно спроводи, већ и државе, односно привредни субјекти држава, које нису чланице Европске уније, а које у некој од држава чланица имају пословне интересе. Пратећи поступак хармонизације, у Србији је усвојен нови Закон о заштити података о личности<sup>3</sup> (у даљем тексту: ЗЗПЛ) који је доследно, али понекад не превише рационално и недвосмислено, инкорпорирао у домаће законодавство текст ГДПР. Ово је довело на само до јачег интересовања за област заштите података, будући да је настала практична потреба привредних субјеката да се са њоме упознају и примењују је на дневној бази, већ и до потребе да се поједина усвојена решења анализирају, критикују, поставе у раван имплементације норме и последица тог процеса. Питање односа послодаваца према обради података о личности радника од значаја је како са становишта заштите података о личности, тако и са гледишта заштите основних права радника. Несумњиво, достојанство на раду подразумева коректно и у границама неопходног, располагање личним подацима о лицима која раде.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> 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. 1–88

<sup>3</sup> Закон о заштити података о личности, „Сл. гласник РС“, br. 87/2018.

<sup>4</sup> Senad Jašarević, *Zaštita ličnih podataka zaposlenih u srpskom i evropskom pravu*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, Novi Sad 2009, стр. 294.

Када је дакле о послодавцима реч, они су од раније препознати као одговорни за обраду података о личности радника које ангажују – нови ЗЗПЛ ту ситуацију није изменио јер и даље постоји обавеза вођења различитих евиденција о запосленим лицима, како би се омогућило несметано обављање делатности послодаваца, али и остваривање радних и социјалних права радника. Будући да радно право Србије познаје оштру разлику између запослених и радно ангажованих лица, закони који се баве радним правима углавном се фокусирају на запослене. То међутим не значи да одређене обавезе не постоје и у односу послодавац – радно ангажовано лице.<sup>5</sup>

Истраживање пре свега прати нормативни оквир и његову примену на различите свакодневне ситуације у процесу рада, када послодавац долази у позицију да прикупља и обрађује податке о личности запослених. Недостатак изричитих норми које се односе на радноправни аспект примене нормираних стандарда чини да се ова правила понекад не могу лако протумачити. Због тога су практични аспекти и анализа потенцијалних спорних или нејасних ситуација централни метод другог дела истраживања, уз пружање одговора како кроз овакве примере креирати унификовану и исправну праксу која ће бити у складу са ЗЗПЛ али и у складу са ГДПР. Послодавци се свакако морају прилагодити новом ЗЗПЛ као и стандардима ГДПР, а њихове активности у вези са обрадом података о запосленима спадају у домен примене одредаба ЗЗПЛ које је потребно приближити и протумачити у односу на уобичајене ситуације у процесу рада.

Сврха истраживања је како теоријска, тако и практична. У теоријском смислу потребно је утврдити и нагласити везе између правног режима заштите података и радног права. У практичном смислу је од важности да се поједина потенцијално спорна тумачења ЗЗПЛ разјасне и да се послодавцима пруже одговори за правилну и потпуну примену закона. Равноправно се користе нормативни метод и анализа случаја, као и други релевантни методи истраживања.

## **2. Нормативни оквир заштите података о личности на раду и у вези са радом**

Послодавац се сусреће са обрадом података о личности неког лица пре него што са њом уђе у уговорни однос. Кандидати за посао по правилу подносе документацију која садржи њихове податке – од датума рођења, преко различитих других евиденција о завршеном формалном образовању, па све до података о здравственом стању кандидата, уколико су они релевантни за послове на које је конкурисао. Када запосли или радно ангажује неко лице, послодавац ће током времена похранити или креирати низ других података о њему. Податке који улазе у кадровску евиденцију и радни досије запосленог, послодавац ће чувати и након престанка правног основа за радно ангажовање лица. Сваки послодавац који има запослена или радно ангажована лица ће дакле имати потребу да поштује правила

---

<sup>5</sup> У овој анализи термин „запослени“ користиће се искључиво да се означи лице које је у радном односу са послодавцем, термин „радно ангажовано лице“ ће означавати све облике рада појединаца који се не налазе у радном односу, док је термин „радник“ употребљен да би се означила сва лика која раде, без обзира на правни основ.

о обради података о личности. Нормативни оквир заштите података личности у области радног права је међутим, како је већ напоменуто, разуђен и недоречен. Постоји неколико закона који су релевантни за одређивање права, обавеза и одговорности послодавца и запосленог у овој области.

Закон о раду<sup>6</sup> (у даљем тексту: ЗоР) садржи неколико релевантних одредби које се односе на обраду података о личности. Најпре, ту су подаци које послодавац прикупља од кандидата за запослење са којим се закључује уговор о раду. Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених правилником (члан 26. став 1. ЗоР). Током трајања радног односа послодавац ће бити у прилици да обрађује низ других података о личности, међу којима се налазе и медицински и други подаци.

ЗоР утврђује и неке податке које послодавац не сме да обрађује. Тако је чланом 26. ставови 2. и 3. одређено да послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос, као и да не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Начин руковања подацима и права запосленог поводом обраде података о личности од стране послодавца регулисани су једним чланом ЗоР (члан 83.). Према тим одредбама, лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом. Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података. Личне податке запослених може да обрађује само запослени овлашћен од стране директора (односно другог лица које одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца). ЗоР не упућује дакле на ЗЗПЛ, иако је овај закон постојао у тренутку усвајања ЗоР. Примена ЗЗПЛ се међутим логично претпоставља на основу самих одредби тог закона. Оно што ЗоР намеће као обавезу послодавцу јесте да чува податке о личности на одговарајући начин – ограничења да они не могу бити употребљени за друге сврхе осим оних за које су прикупљени, као и обавеза чувања података тако да не могу бити доступни трећим лицима, имплицитно је садржано у цитираним одредбама. Лице које је задужено за обраду података о личности, као и запослени на којег се ти подаци односе, једина су лица која имају приступ овим подацима.

Да би испунио неке друге обавезе које прописује ЗоР, послодавац мора сачинити и специфичне евиденције. Тако је према члан 122. послодавац дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде. Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког

<sup>6</sup> Закон о раду, „Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.

запосленог. Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти. Занимљиво је да овако дефинисана евиденција не садржи све податке који су предвиђени Законом о евиденцијама у области рада<sup>7</sup> (у даљем тексту: ЗЕОР).

ЗоР ствара и једну специфичну обавезу за послодавца, а то је евиденција о синдикалним чланаринама. Наиме, на основу члана 207. став 2. послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писане изјаве, и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката. Да би овако нешто учинио, сасвим је логично да синдикат мора да достави послодавцу списак чланова који плаћају чланарину, заједно са писаним изјавама запослених да се слажу са овом врстом обраде података о личности.

Закон о евиденцијама у области рада један је од најстаријих прописа који су тренутно у примени. Усвојен још 1996. године у Савезној републици Југославији, овај текст је претрпео током времена значајне промене које су биле последице промењеног уставног оквира у којем се налазио, надлежности и уређења области радних односа (у време усвајања, надлежност је била подељена између тадашње федералне државе и република чланица). Све ово резултирало је садашњим стањем, које заправо опстаје дуги низ година, а према којем је ЗЕОР готово бескористан и хронично неусаглашен са низом других прописа, укључујући и ЗоР и ЗЗПЛ.

Према одредбама ЗЕОР, у области рада се води низ евиденција у области рада и запошљавања. Само неке од њих, међутим, спадају у домен послодавца: запосленим лицима, зарадама запослених лица, грађанима на раду у иностранству који су упућени од стране послодавца, странцима који су запослени код послодавца, као и о корисницима права инвалидског осигурања. Прикупљање, коришћење и заштита података из евиденција у области рада, према ЗЕОР, врше се у складу са (некадашњим) савезним законом којим се уређује заштита података о личности – по аналогiji би то био важећи ЗЗПЛ.

ЗЕОР не ствара обавезу послодавцу да обрађује податке о кандидатима за посао, нити упућује послодавца на релевантне прописе. Ово међутим само показује да послодавац није ограничен евиденцијама података које се у овом закону наводе, већ да је законодавац одредио минимум евиденција које је обавезно водити – да ли ће формирати и неке друге евиденције, ствар је унутрашње организације и кадровске политике послодавца. ЗЕОР не садржи ни обавезу послодавца о другим евиденцијама које су нужно потребне ради остваривања одређених права запослених – као што је евиденција о организованим синдикатима, члановима синдиката и њиховој репрезентативности, за чије постојање налазимо правни основ у ЗоР. Такође, као ни ЗоР ни ЗЕОР не садржи нити једно правило о обради података и евиденцијама радно ангажованих лица ван радног односа.

ЗЗПЛ садржи више одредби које се тичу прикупљања и коришћења података о личности запослених.

Чланом 17. као посебна врста података о личности чија је обрада забрањена одређен је, између осталих, и податак о синдикалној припадности лица, који се може

<sup>7</sup> Закон о евиденцијама у области рада, „Сл. лист СРЈ“, бр. 46/96 и „Сл. гласник РС“, бр. 101/2005 - др. закон и 36/2009 – др. закон.

обрађивати само уз изричиту сагласност лица на које се односи (што је у складу са решењем које садржи ЗоР). Такође, податак о здравственом стању лица може се обрађивати само ако је обрада неопходна у сврху превентивне медицине или медицине рада или ради процене радне способности запослених. Чланом 47. уређене су обавезе руковоаоца подацима, које се засигурно односе на податке које послодавци прикупљају. Ове обавезе биће ближе анализирани у наредном делу текста. Чланом 58. утврђене су обавезе лица за заштиту података о личности у односу на запослене.

Члан 91. ЗЗПЛ је од нарочите важности, будући да је њиме предвиђено да ће се на обраду у области рада и запошљавања примењивати одредбе закона којима се уређује рад и запошљавање и колективни уговори, уз примену одредби ЗЗПЛ. Може се рећи да овде не постоји колизија норми два закона, будући да – иако се не позива изричито на ЗЗПЛ – ЗоР не садржи одредбе које би биле директно супротне ЗЗПЛ. ЗЗПЛ међутим регулише и другу обавезу, која у случају ЗоР није испоштована (вероватно ће се при неким наредним изменама овог закона о томе водити рачуна): „Ако закон који уређује рад и запошљавање или колективни уговор садрже одредбе о заштити података о личности, морају се прописати и посебне мере заштите достојанства личности, легитимних интереса и основних права лица на које се подаци односе, посебно у односу на транспарентност обраде, размену података о личности унутар мултинационалне компаније, односно групе привредних субјеката, као и систем надзора у радној средини.“<sup>8</sup>

Осим ових основних, постоје и други закони којима се регулишу поједини аспекти обраде података о личности запослених.

Закон о равноправности полова<sup>9</sup> прописује дужност послодавца да води евиденцију о полној структури запослених у складу са законом којим се уређују евиденције у области рада и да податке из тих евиденција да на увид инспекцији рада и органу надлежном за равноправност полова, а на начин и у складу са законом којим се уређује заштита података о личности.<sup>10</sup> Такође, исти Закон садржи одредбу према којој статистички подаци који се прикупљају, евидентирају и обрађују на нивоу Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, као и у установама и организацијама које обављају јавна овлашћења, јавним предузећима и привредним друштвима, морају бити исказани по полу.<sup>11</sup> Док се прва обавеза везује за специфичну обавезу о полно уравнотеженој структури запослених, друга претпоставља да послодавац мора имати полну структуриране податке који се односе на евиденције које је по другим законима дужан да сачини. И ове евиденције се односе само на запослена, а не и на радно ангажована лица.

Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима<sup>12</sup> садржи обавезу послодавца да поднесе евиденциону

<sup>8</sup> Чл. 91, ст. 2, ЗЗПЛ.

<sup>9</sup> Закон о равноправности полова, „Сл. гласник РС“, бр. 104/2009.

<sup>10</sup> Чл. 12 ЗЗПЛ.

<sup>11</sup> Чл. 40, ЗЗПЛ

<sup>12</sup> Закон о агенцијском запошљавању, „Сл. гласник РС“, бр. 50/2018.

пријаву сезонских радника које је ангажовао у складу са овим законом.<sup>13</sup> Сасвим је јасно да се ради о специфичној врсти евиденција која није садржана у ЗоР, као ни ЗЕОР, и која се односи на раднике који су ангажовани ван радног односа – уговор о радном ангажовању на сезонским пословима је облик уговора о обављању привремених и повремених послова.<sup>14</sup>

Закон о агенцијском запошљавању (у даљем тексту: ЗАЗ) уводи обавезе за послодавце који користе услуге агенције за привремено запошљавање, односно уступљене запослене. Према члану 20. послодавац корисник дужан је да води евиденцију о раду и одсуству са рада уступљених запослених и да из те евиденције достави Агенцији податке за обрачун и исплату зараде, накнаде зараде и накнаде трошкова. Осим тога, послодавац корисник је дужан да води евиденцију о уступљеним запосленима у писаној или електронској форми и Агенцијама са којима има закључен уговор о уступању запослених, која садржи следеће податке: 1) име и презиме и ЈМБГ уступљеног запосленог; 2) датум ступања на рад и датум престанка рада; 3) основ за уступање за уступљене запослене који су у радном односу у Агенцији на одређено време; 4) захтевани степен и врсту стручне спреме, односно ниво квалификација и посебна знања и способности, односно компетенције, сложеност, одговорност, радно искуство и друге посебне услове за рад; 5) назив посла, односно радног места; 6) радноправни статус у Агенцији (у радном односу на одређено или неодређено време); 7) податке о Агенцији која га је уступила на рад код послодавца корисника (назив, седиште, матични број и ПИБ). Послодавац корисник дужан је да обраду података из евиденција прописаних у ставу 2. овог члана врши у складу са законом којим се уређује заштита података о личности и чува најмање 50 година (члан 29. ЗАЗ). Извесно је да се приликом обраде ових података мора поштовати режим заштите установљен ЗЗПЛ и ЗоР.

### 3. Обавезе послодавца

На основу кратког осврта на нормативни оквир јасно је да се у пракси могу наметнути неке конкретне ситуације које ће бити потенцијално спорне, будући да нису адекватно уређене радноправним нормама. Како дакле изгледа обрада података о личности из угла послодавца?

#### 3.1. Обрада података

Несумњиво је да послодавац мора прикупити низ података о личности о сваком запосленом, чак и кандидату за посао, да би могао да обавља своју делатност и поштује законом утврђене обавезе. Они међутим „морају бити недвосмислено у вези са његовим радним местом“ код послодавца. Основ обраде ће у већини случајева бити законска обавеза послодавца али за обраду појединих података запослени мора дати пристанак, што ће понекад учинити изричито а некада конклюдентном

<sup>13</sup> Чл. 11, ЗЗПЛ.

<sup>14</sup> Чл. 4, ст 3, ЗЗПЛ.

радњом – пасивно понашање је дискутабилно као јасан израз воље и може бити оспорено.<sup>15</sup> Може се ипак сматрати да сагласност постоји ако је обрада потребна ради извршења уговора о раду који је запослени закључио са послодавцем – ови основи ће бити анализирани на конкретним примерима.

Такође ваља имати у виду да радни однос није однос једнаких страна, послодавац је увек у фактичкој доминантној позицији. Због тога се пристанак запосленог на обраду података о њему увек мора посматрати рестриктивно, што је Повереник за приступ информацијама од јавног значаја и заштиту података о личности (у даљем тексту: Повереник) више пута потврдио. „...У односу између послодавца и запосленог, запослени као „слабија“ страна није стварно слободан да одлучи, постоји несразмера утицаја и моћи између оног ко пристанак прибавља (послодавац) и оног од кога се он тражи (запослени).“<sup>16</sup> ... „Како у радноправном односу постоји неједнака расподела моћи између послодавца и запосленог, сагласност запосленог за обраду података о личности у радноправном односу ретко може представљати ваљан правни основ за обраду личних података. Наиме, запослени, који је по природи ствари у ситуацији зависности од послодавца, не може дати слободан пристанак. Пристанак би био слободан у ситуацији када би запослени био у позицији да га ускрати и да због тога не трпи штетне последице, што у радноправном односу готово никада није случај.“<sup>17</sup> ... „Обраду података о личности на основу пристанка запосленог послодавац би могао вршити само када обрада података нема и не може имати утицаја на права и обавезе запосленог, и тада се она врши у границама датог пристанка.“<sup>18</sup>

Послодавац такође неће имати легитиман интерес, као ни правни основ без обзира на пристанак запосленог, за прикупљање података који су наизглед повезани са радом запосленог али заправо представљају основ за кршење неког другог прописа,

<sup>15</sup> A. Diligenski, D. Prljaj, D. Cerović, *Pravo zaštite podataka – GDPR*, Institut za uporedno pravo, Beograd 2019, стр. 86-88. Занимљив је пример који наводе аутори, послодавца који жели да постави личне податке о својим запосленима на интернет презентацију или профил послодавца на друштвеној мрежи – име и презиме, функцију, фотографију. У таквој ситуацији, сам пристанак на фотографисање ради објављивања, постављање фотографије од стране запосленог (ако је тако нешто омогућено), као и слање фотографије која ће бити објављена, представља недвосмислено одобрење оваквог поступања послодавца.

<sup>16</sup> Мишљење Повереника број072-03-2615/2018-05 од 8. 05. 2018. год.

<sup>17</sup> Мишљење Повереника број073-11-1080/2017-02 од 12. 07. 2017. год.

<sup>18</sup> Мишљење Повереника број073-11-1766/2018-02 од 27. novembra 2018. год. „У начелу, послодавац може да обрађује податке о личности само када га на то изричито обавезује закон, али у том погледу у приватност непосредно задира и сама држава. Изван ових случајева, послодавац може да обрађује податке који су му потребни ради извршења уговора о раду или ради припреме за закључење уговора. Као изузетак, послодавац може да обрађује и податке о личности запослених, или будућих запослених, ради остварења оправданих интереса. Који су то оправдани интереси чије остварење за последицу задира у приватност запослених, варира у односу на, примера ради, област рада послодавца – јавни или приватни сектор, природу посла – трговина или пружање медицинске помоћи, средства рада – послодавчева или сопствена, начин обављања посла – употреба или некоришћење информационих технологија и друго. Међутим, оправдан интерес уједно мора да буде и претежни интерес послодавца у односу на појединачно право на приватност запосленог, као и у односу на интерес друштва да заштити ово људско право.“ Nevena Ružić, „Zaštita podataka o ličnosti u oblasti radnih odnosa Stavovi i mišljenja Poverenika“, publikacija broj 3 *Zaštita podataka o ličnosti u oblasti radnih odnosa*, Beograd 2018, стр. 12.



као што је Закон о забрани дискриминације<sup>19</sup>: „Обрада података о финансијском стању појединих запослених од стране послодавца, искључиво због чињенице да ти запослени раде на радним местима која подразумевају рад са новцем, са становишта Закона о заштити података о личности, спорна је са више аспеката, и то како у погледу правног основа, тако и са аспекта начела сврсисходности и сразмерности обраде података. Наиме, због чињенице да је неко лице у лошој финансијској ситуацији, не би се могло ни смело аутоматски претпоставити да је то лице, због ситуације у којој се налази, склоно финансијским малверзацијама и злоупотреби свог радног места.“<sup>20</sup>

Конечно, послодавац прикупљању података мора приступити веома опрезно и формално, у складу са ЗЗПЛ и ЗоР и уз поштовање начела сврсисходности. „... Сврха прикупљања и даље обраде података о личности запослених од стране послодавца мора да буде експлицитна и конкретно одређена, а да подаци о личности запослених које послодавац обрађује морају да буду адекватни и релевантни и не смеју да буду претерани у односу на сврху за коју се обрађују. Примера ради, податак о крвној групи запосленог не може се сматрати податком о личности чија би обрада била неопходна за обављање свих послова, већ овај податак послодавац може да обрађује само у одређеним случајевима, када је то оправдано с обзиром на природу посла (нпр. уколико запослени ради на пословима са повећаним ризиком од настанка повреда на раду, сврха обраде овог податка била би обезбеђење ефикасног пружања здравствене помоћи лицу у случају настанка повреде и слично).“<sup>21</sup>

У појединим изузетним ситуацијама послодавац може доћи у ситуацију да обрађује и специфичне нове податке о запосленима, које у редовним околностима не би обрађивао. Тако послодавац може обрађивати податке запослених који штрајкују, ако је по потребно ради остваривања њихових законских права.<sup>22</sup>

### 3.1.1. Подаци кандидата за посао

Подаци које послодавци могу прикупити од кандидата за посао, као што је већ речено, односе се искључиво на квалификацију, односно стручност, неког лица да обавља послове за које је конкурисао. Тако је Повереник утврдио да је обавезно подношење ЈМБГ кандидата приликом пријављивања на конкурс код послодавца недозвољено, односно да не постоји сврсисходност обраде овог податка у почетној фази конкурисања за посао.<sup>23</sup> Такође, приликом закључења уговора о раду послодавац у складу са чланом 33. ЗоР мора прикупити низ других података, али и неке податке који превазилазе законом установљен списак, а који су потребни ради пријављивања запосленог ради остваривања одређених права, на пример, из социјалног осигурања.<sup>24</sup>

<sup>19</sup> Закон о забрани дискриминације, „Сл. гласник РС“, бр. 22/2009.

<sup>20</sup> Мишљење Повереника бт 073-11-1080/2017-02 од 12. 07. 2017. год.

<sup>21</sup> Мишљење Повереника број011-00-00602/2015-05 од 29.05.2015. год.

<sup>22</sup> Мишљење Повереника број011-00-00019/2015-05 од 22. 01. 2015. год.

<sup>23</sup> Мишљење Повереника број011-00-01205/2015-05 од 1. 10. 2015. год.

<sup>24</sup> Videti: Стручне коментаре „Обрада података о личности при закључењу уговора о раду“ и „Обавезе послодавца приликом заснивања радног односа са запосленим“, правна база Параграф.

Подаци о кандидату за посао могу обухватити низ података о личности али их послодавац не може тражити произвољно – они морају бити повезани са послом који ће то лице обављати ако буде запослено и као такви морају се односити на општи, посебне и специјалне услове за запошљавање, уређене ЗоР. Док је општи услов једноставан – лице мора имати навршених 15 година живота – и може се доказати на различите начине, посебни услови се ретко прописују законом или подзаконским актом. Они су углавном везани за природу послова који се обављају и послодавац је властан да их пропише правилником о организацији и систематизацији послова. Уколико послодавац није законом обавезан да донесе такав правилник, посебни услови се уговарају уговором о раду који закључују послодавац и запослени. Они су свакако увек унапред познати и представљају ограничавајући фактор у прикупљању података о личности кандидата – сваки податак који је прикупљен а не односи се на неки од посебних услова, прикупљен је противно законским одредбама и ограничењима. Коначно, специјални услови за запошљавање појединих категорија лица свакако стварају потребу да послодавац прикупи далеко више података о личности него у уобичајеној процедури. Специјални услови односе се на малолетна лица, странце или лица без држављанства, и особе са инвалидитетом. У зависности од тога којој групи припада кандидат за посао, послодавац ће морати да прикупи и обради различите податке, укључујући и оне који спадају у посебне податке о личности – на пример, податке о здравственој способности малолетног лица да обавља посао за који је конкурисао, или податке о преосталој радној способности особе са инвалидитетом. За све податке о личности за које не постоји директан и недвосмислен законски основ обраде, послодавац мора добити сагласност запосленог.

Поједина питања послодавац свакако не може поставити лицу које се интервјуише за посао – како она која се тичу брачног и породичног статуса, планирања породице и трудноће, тако и друга која нису везана за послове које ће запослени обављати. Овде треба обратити пажњу на суптилне разлике које могу постојати. На пример, послодавац не сме испитивати материјално и финансијско стање кандидата за посао (или запосленог). Али послодавац може на пример да пита кандидата за посао да ли поседује возачку дозволу и/или аутомобил, ако је то потребно ради обављања свакодневних радних задатака запосленог. Послодавац ће такође по правилу знати адресу пребивалишта запосленог, као и неке друге податке на основу којих се може претпоставити његово материјално стање – овако нешто није недозвољено, док се подаци сакупљају ради остваривања неког права запосленог (на пример, адреса пребивалишта је потребна како због одређивања накнаде за превоз запосленог, на коју има право по закону, тако и због достављања запосленом појединачних аката послодавца на начин утврђен законом).

У пракси се постављају различита питања, када је реч о прикупљању података кандидата за посао. Будући да послодавац углавном нема посебно одређену форму радне биографије, већ кандидат сам прилаже документ који је саставио, могуће је

да он садржи и податке који послодавцу нису потребни.<sup>25</sup> Послодавац је свакако дужан да такве податке не обрађује, нити да заснива своју одлуку на њима. Када је реч о стварању базе података кандидата за посао, што је пракса којој прибегавају многе веће компаније, не постоји законско ограничење колико дуго те податке послодавци могу чувати. Свакако се разликује ситуација када је тако нешто основна делатност неког послодавца (агенције за посредовање у запошљавању) и када се база ствара искључиво на основу праксе да се подаци кандидата који су задовољили одређене критеријуме али нису примљени у радни однос, сачувају за неки будући круг запошљавања. За тако нешто је свакако потребна дозвола кандидата за посао а сам период чувања мора бити ограничен сврхом њиховог прикупљања, у складу са чланом 5. ЗЗПЛ.

### 3.1.2. Медицински подаци

Уколико се лице запошљава на послове са повећаним ризиком, посебна здравствена способност један је од посебних прописаних услова – сходно томе кандидат за посао мора приложити лекарски налаз којим потврђује да испуњава тражене критеријуме. Налаз медицине рада, или другог здравственог органа, неће међутим садржати податке који нису релевантни, односно непотребне детаље о медицинском стању запосленог, већ има облик уверења да – као коначну оцену лекара – кандидат испуњава тражене услове. Када је реч о другим пословима, на којима не постоји повећани ризик, послодавац ће само изузетно моћи да оправда постојање лекарског уверења као посебан услов – у супротном ће постојати како кршење ЗоР, тако и кршење ЗЗПЛ, а потенцијално и кршење Закона о забрани дискриминације. Исто се односи и на генетске податке, односно такозвани генетски скрининг којим се утврђују генетске предиспозиције лица на одређене болести. Послодавац никада неће имати ни аутоматско право увида у медицински картон запосленог,<sup>26</sup> нити може тражити његову болничку отпусну листу.<sup>27</sup>

Медицинске податке послодавци најчешће захтевају од запосленог у ситуацијама када је запослени привремено спречен за рад. Иако донесе документацију (такозване „дознаке“) која потврђује привремену спреченост<sup>28</sup>, примећена је пракса

<sup>25</sup> У пракси се овакве ситуације често дешавају. Кандидати за посао најчешће у радне биографије прилажу своју фотографију (са које је могуће добити и неке друге податке – на пример о полу, верској припадности, здравственом стању или раси кандидата – видети *ПЗП*, стр. 34-35), податке о брачном и породичном статусу, јединствени матични број грађана (који није потребан у фази пријаве за посао), кућну адресу, и слично. Поједине државе покушале су, са променљивим резултатима, да уведу такозвану деперсонализовану појаву – ограничавајуће упутство за послодавце и кандидате за посао са нагласком на томе које податке радне биографије не могу да садрже.

<sup>26</sup> Мишљење Повереника број 072-03-2615/2018-05 од 8. 5. 2018. год.

<sup>27</sup> Мишљење Повереника број 011-00-01001/2015-05 од 4. августа 2015. год.

<sup>28</sup> Повереник је указивао и на неусаглашеност Правилником о начину издавања и садржају потврде о наступању привремене спречености за рад запосленог у смислу прописа о здравственом осигурању са Уставом и ЗЗПЛ, и то у делу којим се прописује да образац о привременој спречености за рад садржи медицинску дијагнозу запосленог (видети мишљење Повереника број 011-00-00027/2016-05 од 11. јануара 2016. год.).

да послодавац упућује запосленог на додатне медицинске прегледе, мимо процедуре која је предвиђена ЗоР.<sup>29</sup> Иако послодавац има могућност да провери истинитост података о тренутној радној способности запосленог, он мора поштовати законом предвиђену процедуру – такву проверу ради надлежна здравствена установа, на његов захтев и о његовом трошку. По правилу је то другостепена комисија при медицини рада или другој медицинској установи. Уколико запослени пристане на додатне здравствене прегледе које је наложио послодавац, а није у обавези да тако нешто учини, свакако да послодавац неће имати право увида у медицинске податке који на овај начин настану. Њему се може као резултат таквих активности, доставити само мишљење лекара да ли је привремена спреченост за рад заиста наступила, или није. И ови подаци се сматрају медицинским подацима, односно посебним подацима о личности у смислу ЗЗПЛ. Детаљнијим медицинским подацима, који образлажу коначну одлуку лекара, послодавац не може располагати јер не постоји законски основ за тако нешто.

Послодавац може запосленог слати и на периодичне здравствене прегледе о свом трошку; када запослени обавља специфичне послове са повећаним ризиком, ово је и обавеза послодавца. Ово међутим не значи да је послодавац властан да обрађује све медицинске податке о запосленом – њему ће, као и у случају дознака, бити доступан само коначан медицински налаз о запосленом, његовом општем здравственом стању и радној способности.

Специфична ситуација постоји када послодавац има право да утврди да ли постоји ризик смањења или губитка радне способности, односно да провери да ли је до тог губитка већ дошло. Законски основ за овако нешто постоји у самом Закону о раду – лицу које је изгубило радну способност радни однос престаје<sup>30</sup> уколико постоји ризик од умањења радне способности или је до ње већ дошло, послодавац мора запосленом обезбедити рад на другим пословима у складу са околностима, односно преосталом радном способношћу.<sup>31</sup>

Такође, Повереник је у више случајева нагласио да обрада биометријских података може бити само изузетно дозвољена, пре свега када је реч о безбедносним процедурама које су оправдане имајући у виду врсту делатности. У другим ситуацијама се по правилу изјашњавао негативно о дозвољености обраде ових података о личности. „Обрада биометријских података запослених у сврху контроле коришћења радног времена несразмерна је сврси обраде будући да је штета која може настати злоупотребом ових података већа од користи коју руковаца података може имати, а нарочито имајући у виду да се сврха обраде (контрола коришћења радног времена, тј. доласка запослених на радно место и одласка с посла) може

<sup>29</sup> Члан 103. став 5. ЗоР предвиђа да послодавац који посумња у оправданост разлога за одсуствовања са рада, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом. О злоупотреби боловања као кршењу радне обавезе или радне дисциплине и потенцијалним овлашћењима послодавца да обради податке с тим у вези, биће речи у даљем тексту.

<sup>30</sup> Чл. 176. став 1. тачка 1) ЗоР-а.

<sup>31</sup> Чл. 101 ЗоР-а.

постићи на много других начина који су једнако ефикасни, а не отварају могућност таквих злоупотреба као што је то случај с обрадом биометријских података.<sup>432</sup>

### 3.1.3. Подаци из казнене евиденције

Веома ретко ће приватни послодавац моћи да тражи уверење о неосуђиваности, односно извод из казнене евиденције кандидата за посао, а да при томе остане у границама закона. „Треба, међутим, разликовати двије ситуације у вези са прикупљањем података о ранијој осуђиваности: ону у којој послодавац, самоиницијативно, од кандидата за заснивање радног односа захтијева достављање података о криминалној прошлости, и ону у којој је сам законодавац предвидио прибављање ових податка, како би се утврдило да ли, у конкретном случају, постоји сметња за заснивање радног односа. У првом случају, послодавац примјеном начела релевантности, сразмјерности и транспарентности утврђује неопходност прикупљања података о ранијој осуђиваности, односно неопходност залажења у приватност кандидата за запослење, док је у другом случају обавеза прикупљања ових података унапријед прописана законом.<sup>433</sup> Ове две ситуације се драстично разликују, јер без законског основа послодавац мора бити драстично спутан да затражи и добије овакве информације. Оно што је пресудно у овој ситуацији јесте да ли послодавац може да покаже да подаци које захтева имају везе са пословима које ће запослени обављати – уколико то није случај, не може се уопште говорити о било каквом овлашћењу послодавца за увид у ту врсту података. Уколико јесте случај и функционална веза постоји, послодавац би морао да има увид само у једну врсту податка, а не у цео кривични досије кандидата за посао. На пример, уколико се од запосленог који ће радити на факултету као предавач захтева да у складу са Законом о високом образовању<sup>434</sup> достави потврду о неосуђиваности, она би морала да се односи само на казнену евиденцију у вези са кривичним делима против полне слободе, фалсификовања исправе коју издаје високошколска установа или примања мита у обављању послова у високошколској установи, која су према члану 72. став 4. Закона, неспојива са обављањем ових послова.

„Одредбама Кривичног законика<sup>435</sup> прописан је, између осталог, и садржај и давање података из казнене евиденције. ... Ставом 3. истог члана (102) прописано је да се подаци из казнене евиденције могу, на образложен захтев, дати и државном органу, предузећу, другој организацији или предузетнику, ако још трају правне последице осуде или мере безбедности и ако за то постоји оправдани интерес заснован на закону, а ставом 4. да нико нема права да тражи од грађанина да подноси доказ о

<sup>32</sup> Мишљење Повереника број 164-00-00193/2011-07 од 22. септембра 2011. год. Начело сврсисходности обраде података је од нарочите важности, па је тако електронска евиденција долазака на посао и одлазака са посла прихватљивија од остављања биометријских података (Мишљење Повереника број 011-00-00851/2013-05 од 6. 12. 2013. год.).

<sup>33</sup> М. Kovač-Orlandić, *Pravo zaposlenog na privatnoct i njegova zaštita, doktorska disertacija*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd 2018, стр. 115.

<sup>34</sup> Службени гласник РС, бр. 88/2017, 73/2018, 27/2018 – др. закон, 67/2019 и 6/2020 - др. закон.

<sup>35</sup> Службени гласник РС, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019.

својој осуђиваности или неосуђиваности, ставом 5. да се грађанима, на њихов захтев, могу давати подаци о њиховој осуђиваности или неосуђиваности и на крају ставом 6. да се подаци о брисаној осуди не могу дати ником. С друге стране, ЗЗПЛ у одредби члана 19. прописује да се обрада података о личности који се односе на кривичне пресуде, кажњива дела и мере безбедности, може вршити на основу члана 12. став 1. овог закона само под надзором надлежног органа или, ако је обрада допуштена законом, уз примену одговарајућих посебних мера заштите права и слобода лица на које се подаци односе, те да се јединствена евиденција о кривичним пресудама води искључиво од стране и под надзором надлежног органа. ... Додатно, одредбом члана 26. став 1. Закона о раду прописано је да је кандидат дужан да приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених правилником, док је ставом 2. истог члана прописано да послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.<sup>36</sup> Из наведеног следи да послодавац може тражити уверење о неосуђиваности (податке из казнене евиденције) само уколико је то нужно потребно за обављање неког посла, ако је то предвиђено законом. Будући да се овде ради по правилу о пословима у државној служби, као што су државни службеници, припадници војске и полиције, и слично, веома је тешко претпоставити да ће приватни послодавац имати легитимни интерес за овим податком (осим у случају ангажовања за веома специфичне послове, као што су на пример послови обезбеђења, руковања новцем или транспорта новца).

#### 3.1.4. Објављивање података о запосленом

Ако послодавац објави неке податке без одобрења запослених, то може чинити због претежнијих интереса. На пример, послодавац може у оквиру транспарентности рада и друштвено одговорног пословања, објавити податке о руководиоцима – њихов пристанак није потребан јер је у питању оправдан интерес трећих лица (запослених, шире јавности, пословних партнера) да буду упознати са овим подацима.<sup>37</sup>

Неке друге податке међутим послодавац може објављивати само на основу пристанка запосленог. „Податак о синдикалном чланству, као нарочито осетљив податак о личности, послодавац, ... могао би да обрађује искључиво на основу пристанка запосленог.“<sup>38</sup> Слично се може односити и на друге податке,<sup>39</sup> које би послодавац потенцијално објавио (на интернет страници, друштвеним мрежама,

<sup>36</sup> Стручни коментар: „Обавезе послодавца приликом заснивања радног односа са запосленим“, правна база Параграф“. Вид, Мишљење Повереника бр. 011-00-00240/2015-05 од 15.04. 2015. год. и 072-03-893/2017-05 од 13.03. 2017. год.

<sup>37</sup> А. Diligenski, D. Prlja, D. Cerović (2019), стр. 98.

<sup>38</sup> Мишљење Повереника број 072-03-6805/2018-05 од 28.11. 2018. год.

<sup>39</sup> На пример: податке о зарди и стимулацијама запослених – мишљења Повереника број 011-00-00297/2014-02 од 4. априла 2014. год. и 011-00-01535/2015-05 од 23. новембра 2015. год.; податке о годишњем одмору – мишљење Повереника број 072-03-812/2017-05 од 7. марта 2017. Godine.

огласној табли) уз све наведене ограде које се тичу коришћења пристанка запосленог као средства обезбеђивања правног основа за обраду података о њему.

### 3.1.5. Надзор над запосленим

Ово питање повезано је не само са заштитом података о личности већ и са правом на приватност запосленог у току рада у најширем смислу. Како исправно наводи Драгићевић запослени има право да очекује три димензије приватности: просторну, комуникациону и информациону.<sup>40</sup> Иако се само информациона директно односи на личне податке (запослени има право да одлучи када ће и коме открити своје податке о личности<sup>41</sup>) заправо се све три могу угрозити кроз прикупљање података о личности, односно надзирањем процеса рада или других аспеката повезаних са процесом рада. Свакако је извесно да постоје ограничења права на приватност на раду, као и да та ограничења могу бити исказана, између осталог, и кроз овлашћење послодавца да прикупља податке о запосленом у све три поменуте димензије. Ипак, иако домаћа задирања у приватност запосленог мора бити посматрана у зависности од конкретних околности, послодавац свакако мора бити свестан постојања правног стандарда „разумно очекиване приватности“<sup>42</sup>.

У пракси се поставило питање да ли послодавац може користити услуге детектива да би контролисао одређене околности везане за коришћење права запосленог (у конкретном случају, да ли запослени злоупотребљава право на привремену спреченост за рад). Овако нешто није недозвољено али Закон о детективској делатности<sup>43</sup> поставља јасна ограничења, нарочито када је реч о обради података о личности. „Према члану 17. ст. 1. и 3. Закона о детективској делатности,

---

<sup>40</sup> М. Драгићевић, *Savremene tehnologije i pravo zaposlenog na poštovanje privatnog života*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu, godina LVII, Niš 2018, стр. 425.

<sup>41</sup> Ковач-Орландић ово назива „опортунитетношћу права на приватност“, наглашавајући да је запослени као титулар права на приватност тај који одлучује колико ће своју приватност изложити другима, док послодавац мора да се уздржи од радњи које би угрозиле обавезу поштовања приватности запосленог. М. Ковач-Орландић (2018), стр. 43.

<sup>42</sup> „Разумно очекивана приватност“ је концепт који је развио Европски суд за људска права у својој пракси утемељеној на чврстим ставовима европских теоретичара да право на приватност и достојанство личности не престаје на радном месту, који се оштро супротставља инвазивним теоријама о апсолутним овлашћењима послодавца у процесу рада које су се развиле у англосаксонском праву. Суштина концепта „разумно очекиване приватности“ је у томе да се ограничења приватности могу спроводити само ако је то у складу са захтевима конкретних послова које запослени обавља; да он мора благовремено бити обавештен о свим инвазивним мерама које је послодавац предузео; да те мере морају бити сразмерне сврси која се жели постићи и да морају бити оправдане – у оправдане разлоге међутим неће спадати вршење притиска на запослене, прекомерно надгледање њиховог рада и других активности у радно време, као ни било која друга активност која није усмерена на заштиту здравља, безбедност процеса рада, заштиту имовине, или очување ефикасног процеса рада, уз поштовање апсолутних забрана које се односе на било који аспект, као ни било која друга активност која није усмерена на заштиту здравља, безбедност процеса рада, заштиту имовине, или очување ефикасног процеса рада, уз поштовање апсолутних забрана које се односе на било који аспект приватности запослених и трећих лица која се затекну у простору послодавца или на други начин учествују у процесу рада. Више о овим концептима у теорији и пракси Ј. Danilović, „Pravo na privatnost zaposlenih“, *Anali Pravnog fakulteta u Beogradu*, godina LXV, бр. 2/2017.

<sup>43</sup> Закон о детективској делатности, „Sl. glasnik RS“, бр. 104/2013 и 87/2018.

детектив може прикупљати и обрађивати податке о другим лицима (само) у складу са прописима којима се уређује заштита података о личности и слободан приступ информацијама од јавног значаја, а обрада без пристанка дозвољена је (само) у складу са прописима којима се уређује заштита података о личности. Ставом 2. истог члана обавезан је детектив да лицу од кога прикупља податке, на његов захтев, покаже детективску легитимацију и овлашћење за вршење посла.... Прикупљени подаци не могу се уступати трећим лицима или јавно објављивати, осим ако је другачије прописано. Детективи су обавезни да податке предају кориснику или их бришу у року од 15 дана од дана раскида уговора, односно повлачења пристанка корисника, а друге податке који нису од значаја или које корисник одбије да преузме, униште у року од осам дана. ... послодавац мора на начин прописан у наведеном ставу, о свом трошку, да утврди (докаже) да је запослени злоупотребио право на одсуство због привремене спречености за рад, што је отказни разлог због непоштовања радне дисциплине. То значи да би детектив применом својих Законом утврђених овлашћења учествовао за послодавца (корисника његових услуга) у утврђивању околности из става 3. тачка 3) Закона од којих зависи да ли је у конкретном случају било злоупотребе права на одсуство због привремене спречености за рад.<sup>44</sup> Послодавац свакако мора упознати запосленог са прикупљеним подацима, сврхом прикупљања и законским основом за њихово прикупљање. Уколико дође до закључка да запослени јесте повредио радну обавезу злоупотребом права на привремену спреченост за рад, послодавац ће одлучити о изрицању дисциплинске мере или отказу уговора о раду – у оба случаја се захтева да акт који донесе у образложењу садржи детаљан опис начина на који се до информација о понашању запосленог дошло. Важно је напоменути и да у овом случају детектив не прикупља посебне податке о личности (медицинске податке) већ податке о његовом кретању, понашању и активностима који су потенцијално контрадикторни тренутном здравственом стању због којег је спречен да ради (на пример, запослени који се налази на боловању због упале плућа ради код другог послодавца; запослени који је спречен за рад због прелома ноге налази се на скијању, и слично).

Видео-надзор над запосленима је последњих година постао уобичајен, и најчешће се врши без адекватног законског основа. „Руководалац података може вршити видео-надзор приступа у службене и пословне просторије само уколико је то неопходно ради безбедности лица и имовине, контроле уласка или изласка из службеног или пословног простора или, ако због природе посла, постоји могући ризик за запослене. Уколико вршење видео-надзора има за циљ искључиво надзор над редовним активностима и понашањем запослених у току радног времена ради процене радног учинка запослених, таква обрада података о личности није дозвољена.“<sup>45</sup> Запослени свакако морају бити упознати са чињеницом да видео-надзор

<sup>44</sup> Стручно мишљење: „Домашај овлашћења детектива да обрађује податке о повредама радних обавеза или радне дисциплине“, правна база Параграф.

<sup>45</sup> Мишљење Повереника број 073-11-696/2017-02 од 28. 06. 2017. год.



постоји и да се на тај начин врши обрада података о личности.<sup>46</sup> Свакако се видео-надзор мора употребљавати веома рестриктивно и не сме се дозволити атмосфера у којој запослени трпе притисак због видео-надзора, односно доживљавају га као модел задирања у приватност и урушавања достојанства личности.<sup>47</sup> (Драгићевић, 2018. 436-437).

Слични критеријуми се могу применити и на аудио-надзор, с тим што је код ове врсте надзора кључна делатност коју запослени обавља, а која мора бити веома специфична како би аудио-надзор имао сврху: „Како се аудио и/или видео снимањем запослених од стране послодавца у великој мери задире у њихову приватност, то се такав начин обраде података о личности може користити само у сврху која је јасно одређена и која се не може остварити без такве обраде података о личности. Пример ситуације у којој је дозвољено аудио-снимање запослених од стране послодавца јесте снимање телефонског разговора између корисника услуга и запосленог – оператера у корисничком сервису.“<sup>48</sup> Требало би нагласити да је недозвољено снимање кривично дело „Неовлашћено прислушкивање и снимање“, у складу са чланом 143. Кривичног законика.<sup>49</sup> Аудио снимање састанака је са друге стране дозвољено ради лакше сачињавања записника, иначе може да буде проблематично. И у овом случају морају бити испуњени услови које ЗЗПЛ захтева: одлука послодавца, обавештење запосленима о снимању и сврси снимања.<sup>50</sup>

Питање да ли послодавац има право на упознавање са садржином преписке запосленог, која се налази на његовом службеном телефону или рачунару, односно службеном налогу електронске поште, такође је често присутно у пракси. Недвосмислено је да послодавац може имати потребу за оваквим нечим, нарочито када су у питању разлози хитности, безбедности, или у одсуству запосленог. На ово указује и Препорука ЦМ/Рец(2015)5 Комитета министара државама чланицама

<sup>46</sup> „Обрада података о личности при закључењу уговора о раду“ и „Обавезе послодавца приликом заснивања радног односа са запосленим“, правна база Параграф. Обавештење мора да садржи следеће информације: 1) јасно записану или графички описану чињеницу да се врши видео-надзор; 2) назив руковођа који врши надзор; 3) број телефона и/или адресу на којима заинтересована лица могу добити информације о подацима из видео-надзорног система. Такође, потребно је да одлуку о спровођењу видео-надзора, у писаном облику, донесе одговорно лице (директор) или други орган управљања. Она ће нарочито садржати разрађена питања као што су: шта се конкретно надзире и у коју сврху, ко може да врши надзор и под којим условима, ко има право приступа базама података о личности које се снимањем формирају, ко, колико и како те базе података чува, како се подаци чувају од приступа неовлашћених лица, каква су права лица која се појављују на видео-снимку и слично. Видео-надзор не сме да се врши на местима где појединач може разумно очекивати већи степен приватности, као што су лифтови, тоалети и свлационице. Имајући у виду наведено, видео-надзор у оквиру радног простора може да се врши само у изузетним случајевима када циљ његовог увођења не може да се постигне мање рестриктивним средствима и када је то неопходно за достизање једне од следећих сврха: 1) безбедност људи, 2) безбедност имовине, 3) заштита тајних података, 4) заштита пословних тајни.“ (мишљење Повереника број 011-00-00946/2015-05 од 23. 07. 2015. год.). О дозвољености видео-надзора видети и мишљење Повереника број 011-00-00563/2016-08 од 18. 04. 2016. год.. Слично закључују Јовановић и Вожић (2018, 864).

<sup>47</sup> Vid. M. Dragičević (2018), стр. 436-437.

<sup>48</sup> Мишљење Повереника број 011-00-00358/2016-05 од 14. 03. 2016. год.

<sup>49</sup> Кривични законик, „Сл. гласник РС“, бр. 85/2005, 88/2005 - испр., 107/2005 - испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019.

<sup>50</sup> Мишљење Повереника број 011-00-00313/2013-05 од 21.05. 2013. год.

о обради личних података у контексту запошљавања, коју је усвојио Комитет министара 1. априла 2015, на 1224. седници заменика министара. Због тога је упутно да се обрада ових података регулише самим уговором о раду, или општим актом послодавца. Запослени свакако морају бити упозорени још при заснивању радног односа, односно задуживању службеног телефона или рачунара, или отварању пословног налога електронске поште, да ова средства комуникације морају претежно употребљавати у пословне сврхе, са минимумом приватне комуникације, као и да послодавац има право увида у пословне податке који се на њима налазе. Приступ таквим подацима мора бити најмање могуће инвазиван, односно мора гарантовати да ће приватна преписка запосленог и други приватни подаци на које послодавац може да наиђе, остати ван домаћа увида послодавца. Морају се дакле поштовати начела сразмерности и сврсисходности, као и право на приватност запосленог (такозвана „разумна очекивана приватност“).<sup>51</sup> Исто се односи и на техничко праћење садржаја које запослени посећују путем електронских комуникација, о чему је мишљење дао Повереник: „Легитимно право послодавца јесте да на радном месту потпуно онемогући приступ интернету коришћењем уређаја у власништву послодавца, или технички ограничи приступ запосленима путем истих уређаја оним интернет садржајима који нису од значаја за обављање посла (нпр. употреба филтера који онемогућавају приступ YouTube, Facebook итд.), тј. коришћење послодавчеве мреже и средстава комуникације у приватне сврхе, што и јесте једна од препорука, како би се минимизирала потреба да послодавац врши надзор над оствареним интернет саобраћајем и, евентуално, праћење садржаја који запослени посећују. Наравно, чак и ако послодавац не примени техничке мере ограничења приступа (потпуно или само за одређене садржаје), он може својим интерним актом детаљно прописати правила у вези с коришћењем своје мреже и средстава службене комуникације, као и последице супротног поступања, у смислу повреде радне обавезе/ дисциплине, односно постојања разлога за престанак радног односа. Да би послодавац утврдио да је до таквих, супротних поступања дошло, у ту сврху може приступити подацима који се односе на запосленог који користи мрежу послодавца и његове уређаје за електронску комуникацију, као што су ИП адреса, идентификациони број уређаја, МАЦ адреса, посећене интернет адресе и/или адреса електронске поште, али без увида у садржај.”<sup>52</sup>

<sup>51</sup> Мишљење Повереника број 072-03-6925/2018-05 од 4. 12. 2018. год., 011-00-00092/2015-05 од 29. 01. 2015. год. („Послодавцима је допуштено да прикупљају само оне податке о личности који су од непосредног значаја за извршавање процеса рада и који су неопходни за остваривање и преузимање обавеза и одговорности из радног односа.“). Исто се односи и на листинг позива запосленог са службеног телефона (мишљење Повереника број 011-00-00100/2016-05 од 16. 03. 2016. год.) и 011-00-00282/2016-02 од 14. марта 2016. год.. Слична је и ситуација када је реч о приступу подацима бившег запосленог (мишљење Повереника број 011-00-01453/2015-05 од 19. 11. 2015. год.).

<sup>52</sup> мишljenje Повереника број 072-03-166/2017-05 од 27. 01 2017. год. Идентично размишља и Халкроу (Halcrow): „препука већине аутора који се баве овом проблематиком јесте доношење од стране послодавца интерне регулативе којом се јасно регулише питање коришћења од стране запослених средстава рада и опреме у приватне сврхе, те им се наглашава да (ли) могу бити предмет контроле (привремене или трајне) која се односи на начин коришћења средстава за рад (Халцроу, 2002: 46-48), наведено према (Halcrow, 2002: 46-48), наведено према: Dragićević (2018, 431).

Још један практичан пример обраде података о личности тиче се система сателитског праћења (ГПС) запосленог који користи службено возило. Да ли послодавац може пратити запосленог, на пример достављача курирске службе? Подаци о локацији неког запосленог спадају у податке о личности. Праћење запослених који раде ван просторија послодавца (курири, теренске службе, и слично) није недозвољено уколико је запослени упознат са чињеницом да послодавац може да прати његово кретање, као и у случају да је праћење кретања искључиво повезано са извршењем радних задатака запосленог, који се налазе у опису послова на којима је ангажован. Постоје с тим у вези и друге врсте ограничења: „...неопходно је на одговарајући начин пружити информације лицима о чињеници обраде њихових података, односно обезбедити примену начела транспарентности у обради. Такође, за обраду података о личности у контексту запошљавања, односно вршење надзора над активностима и понашањем запослених од стране послодавца, релевантна је и Препорука Комитета министара државама чланицама Савета Европе ЦМ/РЕЦ (2015)5, у којој се наводи да увођење и употребу информационих система и технологија у директну и примарну сврху надзора активности и понашања запослених не би требало дозволити.“<sup>53</sup>

### 3.1.6. Друга питања од значаја за обраду података о запосленима

Послодавац као руковалац и обрађивач података, дужан је да спроводи одредбе ЗоР и ЗЗПЛ на начин који обезбеђује запосленима адекватну заштиту података о личности. И ЗоР и ЗЗПЛ дају опште смернице како и када се подаци могу обрађивати – прикупљати, користити, чувати. У том смислу су се појавила нека специфична практична питања и недоумице (наведени примери су део преписке између аутора и Андреја Дилигенског (писмо аутору 4. октобра 2019. године), а поводом интересовања више послодавца о начину спровођења појединих одредби ЗЗПЛ).

Најпре, поставља се питање да ли обавеза из чланова 23. и 24. ЗЗПЛ – пружање информација лицу од којег се подаци прикупљају у зависности да ли је у питању директно или посредно прикупљање – важи само за нове податке које послодавац прикупи или се односи на све податке које је послодавац прикупио до тренутка почетка примене ЗЗПЛ? Постоји генерална обавеза пружања информација, тако да ако се оне не пруже у овим роковима или по њиховом прикупљању треба наћи адекватан начин и обавестити погођена лица обрадом. Из члана 23. ЗЗПЛ јасно је да се информације пружају у тренутку прикупљања података директно од погођеног лица. То се такође односи на ситуације када је у питању накнадна обрада података, која се разликује у односу на првобитну сврху обраде. Када је реч о ситуацији из члана

<sup>53</sup> Стручно мишљење „Уграђивање ГПС локатора у службена возила јавног предузећа уз сагласност запосленог“, правна база Параграф У овом мишљењу се изражава сумња да ће пристанак запосленог бити довољан као правни основ обраде података о личности. Уз ограничења која и Повереник наводи у својим мишљењима, чини се да је овакав пристанак довољан уколико су мере надзора примерене и нису претеране односно не представљају инвазију у приватност запосленог, као и уколико је сврха њихове примене превасходно безбедност запосленог и робе коју превози (евентуално и анализа ефикасности процеса рада).

24. ЗЗПЛ, из става 3. јасно произлази када треба пружити информације (најкасније у року од 30 дана, најкасније приликом успостављања прве комуникације итд.). На основу члана 21. став 1. ЗЗПЛ<sup>54</sup> сасвим је јасно да запослени мора бити свестан у сваком тренутку које податке о личности послодавац обрађује.

Потом, да ли се може тумачити да је послодавац дужан да једном обавести за једну врсту података коју прикупља, или је дужан да сваки пут када су они прикупљени изда обавештење о томе запосленом? Послодавац није у обавези да сваки пут обавештава запосленог, ако сврха остаје непромењена. Наиме послодавац је, као што је већ наведено, у обавези ако директно прикупља податке о запосленом (што је најчешћи случај у пракси) да га одмах обавести о томе које врсте података обрађује, сврху, у ком року, да ли их преноси, итд. У случају да се код послодавца на пример уведе видео надзор, уведе нека нова апликација, уведе било која нова база података и тиме буду обухваћени запослени такође је неопходно их обавестити. Такође у случају да се подаци измене из постојеће евиденције обраде неопходно је обавестити запослене. То би било примера ради постоји контрола приступа згради – обрађују се подаци из те евиденције као што су име, презиме, идентификациони број запосленог, време кад је приступљено згради. Компанија дође на идеју да уведе поред тога и отисак прста или препознавање лица. Ти додатни подаци мењају целокупан третман те евиденције радње обраде података (контрола приступа) и неопходно је обавештење по члану 23. ЗЗПЛ.

Још једно практично питање односи се на то да ли се на послодавца могу односити специфични изузеци од обавезе обавештавања који су предвиђени чланом 24. (лице на које се подаци о личности односе већ има информације о обради података, односно прикупљање или откривање података о личности изричито је прописано законом којим се обезбеђују одговарајуће мере заштите легитимних интереса лица на које се подаци односе – ово се посебно односи на податке који су важни за остваривање права из радног односа, као и из социјалног осигурања)? Одговор је да је послодавац свакако дужан да примењује члан 24. ЗЗПЛ. Увек онда кад се подаци добију од треће стране, неопходно је информисати погођена лица (појединце или лица на које се подаци односе). Наведени изузеци најчешће се не могу тако посматрати, када је реч о подацима које прикупља послодавац. Компаније најчешће ово злоупотребљавају код маркетинга, па сврху постојања овог члана треба тражити у овим недозвољеним праксама. Што се тиче изузетка у погледу да је лице обавештено – тек то је мало вероватно до немогуће применити овај изузетак, јер то лице уопште ни не очекује нечију обраду. Дакле, запослени свакако мора бити обавештен о било каквој накнадној обради када долази до промене њене сврхе – тако уколико у примеру обраде ради остваривања права из социјалног осигурања податке запосленог обрађује рачуноводствена фирма којој је послодавац поверио

<sup>54</sup> „Руководалац је дужан да предузме одговарајуће мере да би лицу на које се подаци односе пружио све информације из чл. 23. и 24. овог закона ... на сажет, транспарентан, разумљив и лако доступан начин, коришћењем јасних и једноставних речи, а посебно ако се ради о информацији која је намењена малолетном лицу. Те информације пружају се у писменом или другом облику, укључујући и електронски облик, ако је то погодно. Ако лице на које се подаци односе то захтева, информације се могу пружити усмено, под условом да је идентитет лица несумњиво утврђен.“

те послове<sup>55</sup>, неће морати сваког месеца да обавештава запосленог о овој врсти обраде (да је примио и употребио податке добијене од трећег лица, послодавца). Али уколико ове податке жели да искористи за нешто друго – рецимо, податке о кредиту запосленог да проследи банкама које нуде рефинансирање кредита – овде је реч о недозвољеној обради уколико лице није обавештено и није дало свој пристанак за то.

### 3.1.7. Обрада података и злостављање запосленог на раду

Прекорачење овлашћења, односно обрада података о личности без правног основа или пристанка запосленог, супротно закону, свакако представља кршење ЗЗПЛ и покреће питање прекршајне одговорности послодавца и одговорног лица код послодавца. Међутим, мере обраде података о личности које су прекомерне и недозвољене, могу представљати и радњу злостављања на раду. „Веома је чест случај да се у оквиру мобинга решава и о повреди приватности запослених, која је предмет ЗЗПЛ. Тако је пресудом новосадског суда из 2012. године између осталог утврђено да је мобинг над запосленим вршен тако што је била „под константним видео надзором, што јој је изазивало стрес и нарушавало здравље“ (накнада штете је 300.000 динара, и то 240.000. динара због душевних болова и 60.000 динара због изазивања страха). Такође, пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова арбитражно је осуђена директорка државне агенције због непримереног видео надзора над запосленим. Важно је знати да видео надзор мора бити обележен и да се не смеју пратити редовне активности запослених, осим ако за то постоји посебан разлог (нпр. сервер или командна сала). Генерално, степен повреде приватности запослених мора бити сразмеран остваривању легитимних права послодавца (дефиниција ирског Комесара за заштиту приватности запослених при МОР).“<sup>56</sup>

### 3.2. Безбедност података

Цитирани члан 83. ЗоР само донекле разрађује питање безбедности података о запосленима: „Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом. Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.“ Недоступност трећим лицима подразумева не само чињеницу да ови подаци не смеју бити објављени супротно законским одредбама, већ и да се морају чувати тако да трећа лица до њих не могу доћи у редовним околностима. У пракси, персонални досијеји запослених

<sup>55</sup> Иако се ради о подацима које је послодавац прикупио у сврху обраде за уплату зараде и плаћање пореза и доприноса у своје име, као и у име и за рачун запосленог, приликом преношења података рачуноводственој фирми или пореском органу они постају нови руковооци, па постоји ситуација заједничких руковооца подацима – који обрађују исте податке али на различите начине и са различитом сврхом. Видети: А. Diligenski, D. Prlja, D. Cerović (2019), стр. 68.

<sup>56</sup> Струни коментар „Procesuiranje mobinga, posredovanje kod poslodavca i utvrđivanje zloupotrebe prava na zaštitu od zlostavljanja“, правна база Параграф.

се у физичкој форми чувају у затвореним просторијама или закључаним посебним просторима којима може приступити само лице које податке обрађује; исто је и са документима који садрже личне податке а који по природи ствари настају и чувају се изван персоналног досијеа (на пример, обрачун зараде запосленог који је послодавац дужан да му достави уз сваку исплаћену зараду по правилу сачињава рачуновођа послодавца и чува копију са другим финансијским документима). Исто важи и за електронску форму докумената који садрже ове податке – она се мора чувати на начин који обезбеђује довољну заштиту (на пример, на рачунару који садржи шифру за приступ, у енкриптованим фајловима, и слично).

ЗЗПЛ међутим не оставља пуно простора послодавцу да тумачи законску обавезу заштите података о запосленима, већ наводи конкретне мере које је послодавац дужан да примени, у складу са проценом ризика. Ове мере могу бити техничке, организационе и кадровске, а нарочито обухватају: псеудонимизацију и криптозаштиту података о личности; способност обезбеђивања трајне поверљивости, интегритета, расположивости и отпорности система и услуга обраде; обезбеђивање успостављања поновне расположивости и приступа подацима о личности у случају физичких или техничких инцидента у најкраћем року; поступак редовног тестирања, оцењивања и процењивања делотворности техничких, организационих и кадровских мера безбедности обраде (члан 50. ЗЗПЛ). У складу са члановима 52. и 53. ЗЗПЛ, послодавац мора о повреди података о личности обавестити Повереника, као и самог запосленог на којег се подаци односе. Овај режим неће умногоме променити начин заштите података о запосленима али је важан због увођења обавезе да се процене постојеће мере заштите, да се надограде и тестирају, односно да се усвоје протоколи који су важни за случајеве да безбедност података буде угрожена или повређена. Нарочито је важна поменута обавеза послодавца да обезбеди „успостављање поновне расположивости и приступа подацима о личности у случају физичких или техничких инцидента у најкраћем року“ – ово подразумева механизме заштите које су послодавци до сада ретко примењивали а који се односе на чување електронских копија, измештање физичких докумената на више локација, редовно ажурирање издвојених копија, и слично.

Када је реч о преносивости података, као што је већ анализирано постоје ситуације када послодавац мора да проследи одређене податке о запосленима другим субјектима (пореска управа, фондови социјалног осигурања). У другим случајевима, послодавац може пренети податке уколико постоји уговорни однос са запосленим којим је то предвиђено, као и уколико постоји пристанак запосленог као правни основ, односно уколико постоји претежнији правни интерес (ове ситуације се морају анализирати на основу конкретних околности).<sup>57</sup>

Када је реч о процени утицаја обраде података на заштиту података о личности, ЗЗПЛ нормира да је, ако је вероватно да ће нека врста обраде, посебно употребом нових технологија и узимајући у обзир природу, обим, околности и сврху обраде, проузроковати висок ризик за права и слободе физичких лица, руковалац дужан да пре него што започне са обрадом изврши процену утицаја предвиђених радњи

<sup>57</sup> A. Diligenski, D. Prlja, D. Cerović (2018), стр. 134.

обrade на заштиту података о личности (члан 54. став 1. ЗЗПЛ).<sup>58</sup> Иако се не наводи изричито у самом Закону, послодавац ће имати обавезу да изврши процену утицаја уколико ради систематско праћење запослених, које укључује активности запослених путем службених рачунара и телефона, активности на интернету, и слично. Овакво праћење потпада под став 4. тачка 1) члана 54. ЗЗПЛ („систематске и свеобухватне процене стања и особина физичког лица која се врши помоћу аутоматизоване обраде података о личности, укључујући и профилисање, на основу које се доносе одлуке од значаја за правни положај појединца или на сличан начин значајно утичу на њега“) а може довести и до обраде посебних података о личности из тачке 2) истог става<sup>58</sup> – на пример, подаци о здравственом стању запослених.<sup>59</sup>

Чување података о запосленима ван Републике Србије, односно на „клауд“ (енг. *Cloud*) серверима, могуће је под одређеним околностима које су регулисане ЗЗПЛ. На изношење података о запосленима примењују се исти критеријуми као и на све остале податке.

### 3.3. Лице за заштиту података о личности

Послодавац може именовати лице за заштиту података о личности. ЗЗПЛ одређује постојање лица за заштиту података о личности као *обавезу* само у неколико случајева: ако се обрада врши од стране органа власти, осим ако се ради о обради коју врши суд у сврху обављања његових судских овлашћења; ако се основне активности руковоаца или обрађивача састоје у радњама обраде које по својој природи, обиму, односно сврхама захтевају редован и систематски надзор великог броја лица на које се подаци односе; ако се основне активности руковоаца или обрађивача састоје у обради посебних врста података о личности (података о расном или етничком пореклу, политичком мишљењу, верском или филозофском уверењу или чланству у синдикату, генетских података, биометријских података у циљу јединствене идентификације лица, података о здравственом стању или података о сексуалном животу или сексуалној оријентацији физичког лица) или података о личности у вези са кривичним пресудама и кажњивим делима, у великом обиму.<sup>60</sup> У осталим случајевима послодавац *може имати* лице за заштиту података о личности али обавеза не постоји. Будући да ће се послодавци готово увек сусрести са обрадом података о чланству у синдикату и здравственом стању запослених, али да по правилу

<sup>58</sup> Законом је ипак предвиђено да се обрада података из тачке 2) врши „у великом обиму“ – пракса ће показати како ће се тумачити овај правни стандард.

<sup>59</sup> A. Diligenski, D. Prlja, D. Cerović (2018), стг. 168.

<sup>60</sup> Чл. . 56, ст. 2, ЗЗПЛ. Будући да ни ГДПР нема прецизно дефинисане квантитативне критеријуме, Радна група 29 која је понудила је одређена тумачења у посебном документу. *Смерницама Радне групе о лицу за заштиту података о личности* ови критеријуми су (донекле) појашњени, иако је извесно да ће тек праксе понудити одговоре на проблем недостатка њиховог прецизнијег одређења. Смернице се могу наћи преведене на хрватски језик на интернет страници: [хтпс://азоп.хр/имагес/документи/217/wn243рев01\\_хр.пдф](https://азоп.хр/имагес/документи/217/wn243рев01_хр.пдф). Свакако је тачан закључак да ... „Не постоји универзални списак субјеката који су у обавези да именују лице за заштиту података о личности, већ је то потребно ценити у сваком појединачном случају.“ (стручно мишљење „Недоумице у вези са лицем за заштиту података о личности“, правна база Параграф).

то никада неће бити њихова основна активност, може се закључити да одређивање лица за заштиту података о личности по правилу неће бити обавеза код микро, малих и средњи послодаваца. Велики послодавци би морали да имају ову обавезу, због чињенице да обрађују значајан број података који могу потпасти под обавезу ис става 2. тачка 2) цитираног члана 56. ЗЗПЛ.

Закон оставља могућност да се једно лице за заштиту података о личности изабере за више послодаваца.<sup>61</sup> Ово лице може бити запослено код послодавца, а може бити ангажовано и по неком другом уговору који подразумева законом одређене дужности лица за заштиту података о личности. ЗЗПЛ није значајно ограничио услове за именовање овог лица – оно мора поседовати стручно знање и искуство у области заштите података о личности, као и способности за извршавање законом предвиђених обавеза. Важно је напоменути и обавезу послодавца да у случају избора таквог лица, о томе обавести Повереника.<sup>62</sup>

Имајући у виду специфичне дужности овог лица, ЗЗПЛ је нормирао његов положај који би требало да буде независан од послодавца: „Руководалац и обрађивач дужни су да обезбеде независност лица за заштиту података о личности у извршавању његових обавеза. Руководалац или обрађивач не могу казнити лице за заштиту података о личности, нити раскинути радни однос, односно уговор са њим због извршавања обавеза ... За извршавање обавеза ... лице за заштиту података о личности непосредно је одговорно руководиоцу руковоаца или обрађивача. ... Лице за заштиту података о личности може да обавља друге послове и извршава друге обавезе, а руководалац или обрађивач дужни су да обезбеде да извршававање других послова и обавеза не доведе лице за заштиту података о личности у сукоб интереса.“<sup>63</sup>

#### 3.4. Права запослених поводом заштите података о личности запослених

Права запослених на које се подаци односе регулисани су како ЗЗПЛ, тако и ЗоР. ЗЗПЛ међутим садржи ширу палету права која су далеко детаљније појашњена, него што је то случај у ЗоР.

Према ЗоР, запослени има следећа права: право увида, право да захтева брисање ирелевантних података, право на исправку нетачних података.<sup>64</sup> Начин остваривање ових права није разрађен. ЗЗПЛ међутим регулише специфична права која се могу тицати обавеза послодавца у односу на податке које прикупља (чланови 21. – 40. ЗЗПЛ):

- право информисања запосленог о подацима који се прикупљају, у складу са чланом 23. ЗЗПЛ који предвиђа детаљно обавештавање запосленог, између осталог, о: руковоацима, лицу за заштиту података, сврси прикупљања података, року чувања података, постојању права да се од руковоаца захтева приступ, исправка или брисање његових података о личности, односно постојању права на ограничење обраде, права

<sup>61</sup> Чл. 56, ст. 5, ЗЗПЛ.

<sup>62</sup> Чл. 56, ст. 10, ЗЗПЛ.

<sup>63</sup> Чл. 57, ЗЗПЛ.

<sup>64</sup> Чл. 83, ЗОР.



на приговор, као и права на преносивост података, о томе да ли је давање података о личности законска или уговорна обавеза или је давање података неопходан услов за закључење уговора, као и о томе да ли лице на које се подаци односе има обавезу да пружи податке о својој личности и о могућим последицама ако се подаци не дају, начину остваривања других права које запосленом припадају; ова права запослени поседују и ако се подаци не прикупљају директно од њих већ посредно (на пример, подаци поводом чланства у синдикату који се добијају директно од руководства синдиката);

- запослени има право да затражи и добије помоћ руковооца да би остварио било које од права које има по закону, а која су у вези заштите података о личности;

- право на приступ низу информација о подацима који се обрађују из члана 26. ЗЗПП, као што су информације: о сврси обраде; врстама података о личности који се обрађују; примаоцу или врстама прималаца којима су подаци о личности откривени или ће им бити откривени, а посебно примаоцима у другим државама или међународним организацијама; предвиђеном року чувања података о личности, или ако то није могуће, о критеријумима за одређивање тог рока; постојању права да се од руковооца захтева исправка или брисање његових података о личности, права на ограничење обраде и права на приговор на обраду; праву да се поднесе притужба Поверенику; извору података о личности, ако подаци о личности нису прикупљени од лица на које се односе; према члану 28. ЗЗПП, једино ограничење које послодавац може применити приликом остваривања ове врсте права запосленог, јесте заштита права и слобода других лица;

- право на исправку и допуну нетачних података у складу са чланом 29. ЗЗПП; ово се односи и на ситуацију у којој су подаци који су прикупљени били тачни у тренутку прикупљања али су се у међувремену променили (на пример, запослени који је пријављен са факултетом у међувремену заврши специјализацију која утиче на увећање зараде; запослени који добије принову пријављује промену како би стекао право на додатне дане годишњег одмора);

- право на брисање података који нису релевантни или су престали да буду релевантни за остваривање права из радног односа, у складу са чланом 30. ЗЗПП (на пример, подаци о брачном статусу запосленог нису релевантни за остваривање права из радног односа);

- право на ограничење обраде, у складу са чланом 31. ЗЗПП;

- право на обавештење запосленом о свакој исправци или брисању података о личности или ограничењу њихове обраде, у складу са чланом 33. ЗЗПП;

- право на преносивост података, у складу са чланом 36. ЗЗПП; ово подразумева да су подаци дати уз престанак запосленог и да се аутоматски обрађују – у том случају послодавац би морао да у структурисаном, уобичајено коришћеном и електронски читљивом облику достави ове податке запосленом на кога се односе;

- право на приговор на обраду његових података о личности из члана 37. ЗЗПП, у односу на податке чија обрада је неопходна у циљу обављања извршења законом прописаних овлашћења руковооца (као што су овлашћења о уплати доприноса, или синдикалне чланарине).

Кратак преглед права која постоје према ЗЗПЛ сасвим јасно указује на чињеницу да би у ЗоР морала да постоји упућујућа одредба на овај закон, или би се права која су предвиђена ЗЗПЛ а могу се применити и на ситуације које су повезане са радним односом и прикупљањем података о запосленима од стране послодавца, морала специфично разрадити у самом ЗоР.

У пракси Повереника издваја се случај да послодавац није желео да достави запосленом све обрачуне зарада 35 година уназад. Повереник је утврдио кршење закона будући да се ови обрачуни чувају трајно и да је постојао законски основ да их запослени захтева, без обзира на чињеницу да му је послодавац те исте обрачуне сукцесивно достављао током поменутог периода (на месечном нивоу, приликом исплате зараде).<sup>65</sup>

### 3.5. Агенцијски рад

Важно је напоменути и да законски оквир не разликује послодавца од послодавца корисника, који се појављује код агенцијског запошљавања лица. Закон о агенцијском запошљавању предвиђа обавезу послодавца да формира одређене врсте евиденција (наведени чланови 20. и 29.). Ово међутим није сметња да послодавац корисник образује, у складу са законом, и друге евиденције које ће служити остваривању неког другог законског права уступљеног запосленог (на пример податке о деци уступљеног запосленог ради коришћења услуге дневног боравка деце код послодавца корисника). Важно је нагласити да се у свим случајевима, без обзира да ли постоји директна или индиректна обавеза за образовањем евиденција, ЗЗПЛ и ЗоР морају читати тако да послодавац корисник преузима на себе комплетан режим обраде података о личности, са свим обавезама и одговорностима које су њима прописане, а које су детаљно изложене у претходном тексту. Иако нема директне законске одредбе која би упућивала на тако нешто, сасвим је извесно да се у односу на правни режим ЗЗПЛ послодавац корисник појављује као руковалац или обрађивач података о личности и да мора поштовати сва наведена правила и процедуре, на идентичан начин као што би то морао да чини сваки други послодавац.

Са друге стране, сасвим је јасно да агенција за привремено запошљавање мора имати посебне евиденције на основу којих ће обављати своју делатност. Агенције се оснивају ради бржег налажења и уступања запослених послодавцу кориснику; у том смислу агенција може уступити само лица која су њени запослени, дакле са којима има закључен уговор о раду. Тренутком закључења тог уговора, агенција постаје послодавац уступљеном запосленом и на њу се односе сва претходна разматрања. Међутим, сасвим је јасно да агенције своју делатност заснивају на евиденцијама лица која би потенцијално могла да запосле, у случају да послодавац корисник изрази жељу за хитним запошљавањем извршилаца одговарајућег радног профила. Те евиденције су заправо претпоставка ефикасног рада агенција али их Закон о агенцијском запошљавању не регулише. Требало би у том смислу напоменути да, иако је реч о

65 Предмет 07-00-02761/2012-06, одлука Повереника од 20. 05. 2013. год.

правној празнини у радноправном смислу регулације заштите података о личности, ове агенције се свакако налазе у положају обрађивача података о личности, тако да се на њих у потпуности примењује општи режим установљен ЗЗПЛ, а када се са неким од лица из евиденције закључи уговор о раду активирају се и додатне одредбе ЗЗПЛ, ЗоР и других закона, како је већ појашњено у претходном тексту.

#### 4. Рад ван радног односа и заштита података о личности

Иако је превасходни циљ овог истраживања да прикаже режим заштите података о личности у радном односу, не би требало изоставити ни општа појашњења о радно ангажованим лицима у другим режимима рада. ЗоР је у том смислу практично неупотребљив – њиме се право запосленог на заштиту података о личности регулише само као право *запосленог лица* а не и других радно ангажованих лица. Може се стога закључити да ЗоР не препознаје ово право за раднике ван радног односа. Оно међутим ипак постоји, јер ЗЗПЛ не разликује категорије радника па установљава права и обавезе које се могу применити и на послодавца и на радно ангажована лица.

Постоје међутим одредбе у којима ЗЗПЛ користи термин „запослени“. Будући да га не дефинише, једина релевантна дефиниција коју можемо употребити налази се у ЗоР, из чега проистиче да се неке одредбе могу применити само на лица у радном односу. То је случај са изузецима од обраде посебних података о личности – послодавац податке о здравственој способности може обрађивати само ради процене радне способности запослених (што је сасвим логично решење имајући у виду целокупно радно законодавство Србије, јер је радна способност предвиђена као посебан услов запошљавања или обављања одређених послова само за лица у радном односу). У члану 58. ЗЗПЛ наводећи дужности лица за заштиту података о личности, напомиње на два места да само запослени могу бити ангажовани на пословима који подразумевају радње обраде података о личности (став 1. тачке 1) и 2)). Даље, као што је већ напоменуто, само лице за заштиту података о личности не мора бити запослено код послодавца код којег обавља ову дужност, већ се она може регулисати и неким другим уговором о радном ангажовању.

Изузимајући ове специфичне ситуације, чини се да послодавац има идентичне обавезе према радно ангажованим лицима ван радног односа, као што су установљене према запосленима. И обрнуто, ова лица имају сва права која имају и запослени у односу на заштиту њихових личних података, а која су анализирана у претходном тексту. Обим и врста података које послодавац обрађује ће свакако бити мањи од оних који се односе на запослене – ово следи како из природе ангажовања, тако и из краћег периода ангажовања које се по правилу везује за рад ван радног односа. У појединим ситуацијама ће ова лица међутим имати веома сличан статус запосленима на одређено време – такав је на пример случај са сезонским радницима према посебном закону, који је анализиран у претходном тексту. Обавезе према задругарима који су ангажовани на привременим и повременим пословима у складу

са посебним законом<sup>66</sup> ће имати задруга као послодавац али и – готово идентично као послодавац корисник у случају уступања запослених – и послодавац код којег су задругари упућени на рад.

## 5. Закључак

Како се то понекад наводи, ЗЗПЛ је увео апстрактне обавезе послодавцима. Како ће се оне извршавати, зависи од низа околности које нису увек до краја и сасвим прецизно регулисане ЗЗПЛ, као ни радним законодавством. Свакако је потребно да се ЗоР, а нарочито ЗЕОР, ускладе са новим ЗЗПЛ и да се уочене празнине и недовољно одређени правни стандарди, макар мало прецизније дефинишу.

Када је реч о обавезама послодаваца у заштити података о личности, несумњиво је да су они овлашћени да обрађују низ података, укључујући и оне који се према ЗЗПЛ сматрају посебним подацима о личности. Иако је тешко извести општи савет на основу ових веома разнородних обавеза, чини се да је најједноставније држати се основних принципа обраде које ЗЗПЛ утврђује у члану 5.: „Подаци о личности морају: 1) се обрађивати законито, поштено и транспарентно у односу на лице на које се подаци односе („законитост, поштење и транспарентност“). Законита обрада је обрада која се врши у складу са овим законом, односно другим законом којим се уређује обрада; 2) се прикупљати у сврхе које су конкретно одређене, изричите, оправдане и законите и даље се не могу обрађивати на начин који није у складу са тим сврхама („ограничење у односу на сврху обраде“); 3) бити примерени, битни и ограничени на оно што је неопходно у односу на сврху обраде („минимизација података“); 4) бити тачни и, ако је то неопходно, ажурирани. Узимајући у обзир сврху обраде, морају се предузети све разумне мере којима се обезбеђује да се нетачни подаци о личности без одлагања избришу или исправе („тачност“); 5) се чувати у облику који омогућава идентификацију лица само у року који је неопходан за остваривање сврхе обраде („ограничење чувања“); 6) се обрађивати на начин који обезбеђује одговарајућу заштиту података о личности, укључујући заштиту од неовлашћене или незаконите обраде, као и од случајног губитка, уништења или оштећења применом одговарајућих техничких, организационих и кадровских мера („интегритет и поверљивост“). Руковалац је одговоран за примену одредаба става 1. овог члана и мора бити у могућности да предочи њихову примену („одговорност за поступање“).“

Следећи ове принципе, сасвим једноставно се може закључити да:

- Послодавац може обрађивати само оне податке за које постоји правни основ обраде; при томе се мора водити принципом минимизације података – није допуштено обрађивати податке који нису уско везани за процес рада, послове које

<sup>66</sup> У питању је Закон о задругама, „Сл. гласник РС, бр. 112/2015. Иако се ради о релативно новом закону, он садржи само једну одредбу која се тиче режима заштите података о личности (члан 32. став 2.): „Начин вођења књиге задругара, прикупљање, држање, обрада и коришћење података о личности обавља се у складу са одредбама закона којим се уређује заштита података о личности.“ Ово је међутим довољно упућивање да се аналогно могу применити на задругу као послодавца све одредбе ЗЗПЛ као на послодавца који ангажује лица ван радног односа.

запослени обавља, или за реализацију неког права које запосленом припада на основу закона или општег акта послодавца.

- Већину података послодавац ће обрађивати на основу законског овлашћења; за обраду оних који не спадају у ту категорију, мора тражити пристанак запосленог (или кандидата за посао) и мора предочити рационалну сврху њихове обраде која је уско повезана са процесом рада, односно остваривањем неког права запосленог.

- Мора се обезбедити несметано вршење свих права која запослени имају у односу на обраду података о личности према ЗЗПЛ.

- Требало би избегавати околности које нису прецизно дефинисане законима, као ни подзаконским прописима. Област заштите података о личности је нормирана – с правом – тако да пре свега у фокусу има заштиту лица чији подаци се обрађују. Отуда је извесно да уколико постоји сумња да ли је нека обрада података легална, то представља знак да би такву обраду података требало избећи или би се о њеном извођењу требало додатно информисати.

- Иако закони не познају неке специфичне околности и групе радника, као што су лица запослена путем агенција за привремено запошљавање, или радно ангажована лица ван радног односа, извесно је да ће и она имати идентичан статус оном који имају запослени, када је реч о подацима које обрађују послодавац или послодавац корисник.

## Литература

### Монографије и чланци

- Дилигенски А., Прља Д., Церовић Д., *Право заштите података*, Београд, 2018.
- Даниловић, Ј., *Право на приватност запослених*, *Анали Правног факултета у Београду*, година ЛХВ, број 2/2017, 162-182.
- Драгићевић, М. *Савремене технологије и право запосленог на поштовање приватног живота*, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, година ЛВИИ, 2018, 421-444, дои:10.5937/зрпфни1880421Д.
- Халцров, А., *Navigating the Landscape of Workplace Privacy Rights, Employment Relations* 1(2002), 45-53, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/ert.10026>.
- Јашаревић, С., *Заштита личних података запослених у српском и европском праву*, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, број 2/2009, 293-310.
- Јовановић, П., Божичић, Д., *Право запосленог на приватност као сегмент безбедности и здравља на раду*, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, број 3/2018, 855-868, дои:10.5937/зрпфнс52-20000.
- Ковач-Орландић, М. Р., *Право запосленог на приватност и његова заштита*, *докторска дисертација*, *Правни факултет Универзитета у Београду*, 2018, 436.

### Судска и управна пракса

- Мишљење Повереника број 073-11-1080/2017-02 од 12. јула 2017. год.,  
Мишљење Повереника број 073-11-1766/2018-02 од 27. новембра 2018. год.,  
Мишљење Повереника број 011-00-00602/2015-05 од 29. маја 2015. год.,  
Мишљење Повереника број 011-00-00019/2015-05 од 22. јануара 2015. год.,  
Мишљење Повереника број 011-00-01205/2015-05 од 1. октобра 2015. год.,  
Мишљење Повереника број 072-03-2615/2018-05 од 8. маја 2018. год.,  
Мишљење Повереника број 011-00-01001/2015-05 од 4. августа 2015. год.,  
Мишљење Повереника број 011-00-00027/2016-05 од 11. јануара 2016. год.,  
Мишљење Повереника број 164-00-00193/2011-07 од 22. септембра 2011. год.,  
Мишљење Повереника број 011-00-00851/2013-05 од 6. децембра 2013. год.,  
Мишљење Повереника број 011-00-00240/2015-05 од 15. априла 2015. године.  
Мишљење Повереника број 072-03-893/2017-05 од 13. марта 2017. год.,  
Мишљење Повереника број 072-03-6805/2018-05 од 28. новембра 2018. год.,  
Мишљење Повереника број 011-00-00297/2014-02 од 4. априла 2014. год.,  
Мишљење Повереника број 011-00-01535/2015-05 од 23. новембра 2015. год.,  
Мишљење Повереника број 072-03-812/2017-05 од 7. марта 2017. год.,  
Мишљење Повереника број 073-11-696/2017-02 од 28. јуна 2017. год.,  
Мишљење Повереника број 011-00-00946/2015-05 од 23. јула 2015. год.,  
Мишљење Повереника број 011-00-00563/2016-08 од 18. априла 2016. год.,  
Мишљење Повереника број 011-00-00358/2016-05 од 14. марта 2016. год.,  
Мишљење Повереника број 011-00-00313/2013-05 од 21. маја 2013. год.,  
Мишљење Повереника број 072-03-6925/2018-05 од 4. децембра 2018. год.,  
Мишљење Повереника број 011-00-00092/2015-05 од 29. јануара 2015. год.,  
Мишљење Повереника број 011-00-00100/2016-05 од 16. марта 2016. год.,  
Мишљење Повереника број 011-00-00282/2016-02 од 14. марта 2016. год.,  
Мишљење Повереника број 072-03-166/2017-05 од 27. јануара 2017. год.,  
Мишљење Повереника број 011-00-01453/2015-05 од 19. новембра 2015. год.,  
Мишљење Повереника број 07-00-02761/2012-06 од 20. маја 2013. год.,  
Препорука ЦМ/Рец(2015)5 Комитета министара државама чланицама о обради  
личних података у контексту запошљавања, коју је усвојио Комитет министара  
1. априла 2015. год.,  
Радна група 29, Смернице Радне групе о лицу за заштиту података о личности,  
[хттпс://азоп.хр/имагес/документи/217/wp243рев01\\_хр.пдф](https://азоп.хр/имагес/документи/217/wp243рев01_хр.пдф),  
Ружић, Н. „Заштита података о личности у области радних односа“, у: *Ставови и  
мишљења Повереника, публикација број 3 Заштита података о личности у  
области радних односа*, Београд, 2018,  
Стручни коментар „Обавезе послодавца приликом заснивања радног односа са  
запосленим“, правна база Параграф,  
Стручни коментар „Обрада података о личности при закључењу уговора о раду“,  
правна база Параграф,

Стручни коментар „Процесуирање мобинга, посредовање код послодавца и утврђивање злоупотребе права на заштиту од злостављања“, правна база Параграф,  
Стручно мишљење „Домашај овлашћења детектива да обрађује податке о повредама радних обавеза или радне дисциплине“, правна база Параграф,  
Стручно мишљење „Недоумице у вези са лицем за заштиту података о личности“, правна база Параграф,  
Стручно мишљење „Уграђивање ГПС локатора у службена возила јавног предузећа уз сагласност запосленог“, правна база Параграф

**Mario Reljanovic, PhD**

Research associate, Institute of Comparative Law, Belgrade

## **PROTECTION OF PERSONAL DATA ON EMPLOYEMENT**

### Summary

With the adoption of the Law on Personal Data Protection, which transposed the solutions from the General Data Protection Regulation of the European Union (GDPR), employers in the Republic of Serbia received significantly more obligations when it comes to collecting and processing data on employees. Although the Labour Law is relatively poor when it comes to standardizing the employees' right to personal data protection, it seems that this is primarily a consequence of leaving the regulation to a special law. The Law on Personal Data Protection (ZZPL), however, does not contain explicit provisions relating to the employer and the employee, ie the collection of personal data of the employee in the field of work. Article 91 of the ZZPL simply refers to regulations in the field of labour, which is insufficient information that can lead to doubts in application - especially since it is known that there is no modern Law on records in the field of labour, that the existing law dates from 1996, that is obsolete and largely non-functional, that is, that numerous changes have left nearly a "shell" within which there are no substantial provisions. Therefore, it is of great importance to point out the applicability of other provisions of the ZZPL to employment. In addition to the above, the ZZPL also contains provisions on the person for the protection of personal data, so this issue is also analyzed in the text in outline.

The research primarily follows the normative framework and its application to various everyday situations in the work process, when the employer comes to the position of processing the personal data of employees. The lack of explicit norms related to the labour law aspect of the application of determined standards makes it possible that these rules sometimes cannot be easily interpreted. Therefore, practical aspects and analysis of potential controversial or unclear situations are the central focus of the second part of the research, providing answers on how to create a unified and correct practice through such examples that will be in accordance with the ZZPL but also with the GDPR. Employers

must certainly adapt to the new ZZPL as well as GDPR standards, and their activities related to the collection, processing and handling of employee data fall within the scope of application of the ZZPL provisions that need to be approximated and interpreted in relation to common situations in the work process.

Finally, a special part of the research refers to other employment contracts that do not presuppose the establishment of an employment relationship. Through the interpretation of labour regulations, as well as ZZPL, the analysis is aimed at answering how employers must handle these types of data and whether a special interpretation of their obligations is needed, ie whether there are differences in relation to the data protection regime of employed persons.

The purpose of the research is both theoretical and practical. In theoretical terms, it is necessary to determine and emphasize the links between the legal regime of data protection and labour law. In practical terms, it is important to clarify certain potentially controversial interpretations of the ZZPL and to provide employers with answers for the correct and complete application of the law. Normative methods and case analysis are equally used, as well as other relevant research methods.

**Key words:** personal data protection, employment relations, right to privacy, obligations of employer, collection and processing of personal data of employee.