

*Др Предраг П. Јовановић, редовни професор  
Универзитет у Новом Саду  
Правни факултет у Новом Саду  
p.jovanovic@pf.uns.ac.rs*

*Дарко М. Божичић, асистент  
Универзитет у Новом Саду  
Правни факултет у Новом Саду  
d.bozicic@pf.uns.ac.rs*

## ПРАВО ЗАПОСЛЕНОГ НА ПРИВАТНОСТ КАО СЕГМЕНТ БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ\*

**Сажетак:** *Право запосленог на приватност јесте сегмен безбедности и заштите здравља на раду, јер се њим правом штити његова приватност, његов укућни лични интереси (физички, психички, морални, етички, социјални). Кроз заштиту његово личног интереса штити се здравствена, животно и радна способност запосленог, а од његове радне способности зависи рад и продуктивност рада. На продуктивности рада базира се одређена интересна унија запослених и послодавца, без које нема стабилност радног односа. Са друге стране, вршећи своју управљачку власт, послодавац организује и контролише рад запослених, при чему постоји могућност да се угрози или повреди њихова приватност. Овде се остварује мере и докле се може ићи са контролом рада запослених, а да се не повреди њихово право на приватност. Са тим у вези, постоје одређени правни стандарди, на које се у овом раду аутори позивају.*

**Кључне речи:** *Људска права, право на приватност, безбедност и здравље на раду, досјојанствен рад, контрола на раду, видео надзор на раду.*

---

\* Овај рад представља резултат истраживања за 2018. годину на пројекту „Правна праксица и нови правни изазови“ који спроводи Правни факултет Универзитета у Новом Саду.

## 1. ПРАВО НА ПРИВАТНОСТ КАО ФАКТОР БЕЗБЕДНОГ, ЗДРАВНОГ И ДОСТОЈАНСТВЕНОГ РАДА

Право на приватност, као људско право, базира се на потреби заштите личности човека у њеној укупности (физичкој, психичкој, моралној и социјалној). Сви ови аспекти личности човека манифестују се и у сфери рада, радних и пословних односа, те у истој мери у којој могу бити угрожени у свакодневном обичном животу, могу бити угрожени и у току рада, кроз радне или пословне односе. Дакле, приватност се протеже и кроз социјалне контакте, те се, као такви, и радни и пословни односи појединца рачунају у приватну сферу.<sup>1</sup>

Наиме све што се тиче личног здравља, филозофских, моралних, религијских уверења, породичног и емотивног живота, пријатељства и осталих социјалних веза спада у приватни живот (општа приватна сфера човека). Из овога произлази да приватни живот подразумева три аспекта заштите: заштита физичког и моралног интегритета појединца; заштита слобода личности; заштита опште приватне сфере човека.<sup>2</sup>

У духу реченог, као сегмент модерног концепта безбедности и здравља на раду узима се и заштита приватности. Савремени општи концепт безбедности и здравља на раду базира се на три стуба: (1) заштита физичког или телесног интегритета од штетног дејства услова рада, средстава за рад и агенаса присутних на раду (бука, температура, вибрације, машине и друге опасне ствари, физички, хемијски, биолошки агенси итд.); (2) заштита психичког интегритета (спречавање злостављања на раду – мобинга); и (3) заштита моралног интегритета (заштита личних података и приватности запосленог, забрана сексуалног узнемиравања, заштита узбуњивача итд.). Дакле, савремени концепт безбедности и здравља на раду у центар пажње ставља не само радника као извршиоца одређених послова, већ и његову личност, достојанство и морални интегритет. Насиље на раду, злостављање, заштита приватности, стрес и друге појаве постају предмет интересовања модерног концепта безбедности и здравља на раду. Штити се не само физички, већ и психички и морални интегритет радника. Затим, мења се и појмовно значење здравља које треба штитити. У Преамбули Устава (став 2. и 3.) Светске здравствене организације истиче се да здравље представља потпуно телесно, душевно и социјално благостање и не састоји се само у одсутности болести

---

<sup>1</sup> Мишљење Европског суда за људска права у случају Нимиц против Немачке (*Niemietz v. Germany*), пресуда од 16. 12. 1992, бр.13710/88, доступно на internet adresi *Case-law of the European Court of Human Rights*, Council of Europe/European Court of Human Rights.

<sup>2</sup> Александар Јакшић, Европска конвенција о људским правима, Београд, 2006, стр. 251.

или телесних недостатака. Највиши могући здравствени стандард представља једно од основних права сваког људског бића без обзира на расу, веру, политичко уверење, економско или социјално стање.<sup>3</sup>

Коначно, постоји још један шири приступ концепту безбедности и здрављу на раду, а он се, прво, огледа у укупности услова под којима се ради, као што су: радно време, одмори, исхрана, превоз, зараде и друга примања, јер од свих тих услова зависи физичко, психичко и социјално здравље радника. Друго, томе се додаје и чињеница да је радна средина део животне средине, те се и мере заштите животне средине односе на заштиту радне средине и обрнуто, мере заштите радне средине важе и као мере заштите животне средине (спречавање загађивања радне, али и животне, средине издувним гасовима, прашином, хемијским и индустријским отпадом итд.). Дакле, безбедност и здравље на раду подразумева стварање услова рада на радном месту, радној средини и радној и животној околини који ће спречити дејство фактора (извора) опасности по организам, радну способност и здравље радника и других лица и који ће омогућити да радник врши радну делатност и остварује одређени радни учинак уз улагање нормалних физичких и интелектуалних напора а да, при томе, не дође до угрожавања здравља (физичког, психичког и социјалног) и живота.<sup>4</sup> Животна околина, безбедна и здрава, је најшири оквир за несметан и слободан развој личности у њеној, горе поменутој, укупности. Загађивање човекове околине има као последицу, са једне стране, немогућност да се појединац развија и остварује слободно, у духу својих уверења и перцепција развоја и, са друге стране, има као последицу нарушавање здравља и квалитета укупног живота.<sup>5</sup> Нарушавање здравља истовремено значи нарушавање радне способности, а нарушавање радне способности нарушава обим и квалитет социјално-економских права по основу рада од којих у највећој мери зависи социјално-економски и укупни положај радника у друштву.

Безбедност и здравље на раду, уз подразумевану заштиту права на приватност, у крајњој линији, као циљ имају стварање услова за достојанствен рад радника. Достојанствен рад је њихово крајње исходиште. Једна од скорашњих акција ОУН на плану промовисања социјалне правде (које нема без достојанственог рада, а достојанственог рада без безбедних и здравих услова рада), јесте проглашавање и обележавање 20. фебруара као међународног дана социјалне правде 2007. године. Тематски оквир ове акције био је „Спречавање сукоба и одржавање мира путем достојанственог рада“ и усвајање Декларације о социјалној правди за правичну глобализацију. У

<sup>3</sup> Constitution of the World Health Organization, на адреси: <http://www.who.int>

<sup>4</sup> Боривоје М. Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Београд, 2001, стр. 302.

<sup>5</sup> Александар Јакшић, *ош. цит.*, стр. 255.

Декларацији се указује да људског достојанства нема без достојанственог рада који подразумева: обезбеђивање правичних услова (достојних човека) и прихода путем запослења; остваривање и заштита универзалних права по основу рада и у вези са радом; социјалне заштите; и социјалног дијалога.<sup>6</sup>

## 2. ПРАВО НА ПРИВАТНОСТ КАО ФУНДАМЕНТАЛНО ЉУДСКО ПРАВО И ЊЕГОВО ОДРЕЂЕЊЕ У МЕЂУНАРОДНИМ АКТИМА

Један од најважнијих аспеката моралног интегритета јесте приватност човека. Имајући у виду значај који има овај сегмент живота, нужно је да ужива и правну заштиту. Отуда, право на приватност представља једно од фундаменталних људских права. Ипак, реч је о једном од млађих људских права, јер је формулисано тек крајем XIX века у америчкој правној теорији.<sup>7</sup> Полазећи од традиционалне поделе људских права,<sup>8</sup> оно спада у ред личних (грађанско-политичких) права. Као такво, право на приватност загарантовано је најважнијим међународним актима о људским правима. Тако, већ у првом акту Уједињених нација који је посвећен људским правима место је нашло и право на приватност. У том смислу *Ойшйа декларација Уједињених нација о йравима човека*<sup>9</sup> из 1948. године у члану 12 каже: „Нико се не сме изложити произвољном мешању у приватни живот, породицу, стан или преписку, нити нападима на част и углед. Свако има право на заштиту закона против оваквог мешања или напада.“ Сличан нормативни курс у погледу права на приватност Уједињене нације (у даљем тексту: УН) задржавају и у *Међународном йакйу о ѓрађанским и йолийичким йравима*<sup>10</sup> из 1966. године где се у члану 17 каже: „Нико не може бити изложен произвољном или незаконитом мешању у приватни живот, породицу, стан или преписку, нити противзаконитим нападима на част и углед. Свако има право на законску заштиту од таквог мешања или напада.“

Са друге стране, када су у питању најважнији регионални извори о људским правима, нешто друкчија формулација права на приватност при-

<sup>6</sup> Доступно на интернет адреси: [www.un.org](http://www.un.org)

<sup>7</sup> S. D. Warren and L. D. Brandeis, *The Right to Privacy*, Harvard Law Review, No. 5/1890, pp. 193-220

<sup>8</sup> О подели људских права и критеријумима на основу којих се спрочоди више у: С. Јашаревић, *Социјално-економска йрава у вези са радом у међународним и евройским сйандардима*, Радно и социјално право, бр. 1/2008, стр. 177-179; Р. Марковић, *Усйавно йраво*, Правни факултет у Београду, 2014, стр. 467

<sup>9</sup> Општу декларацију је усвојила и прогласила Генерална скупштина УН Резолуцијом 217 А (III) од 10. децембра 1948. године

<sup>10</sup> Службени лист СФРЈ – Међународни уговори, бр. 7/1971

сутна је у европском праву, како некомунитарном, тако и комунитарном.<sup>11</sup> Најпре, *Евројска конвенција за заштити људских њрава и основних слобода*<sup>12</sup> усвојена у оквиру Савета Европе 1950. године (у даљем тексту: Европска конвенција) у члану 8 говори о праву на поштовање приватног и породичног живота у смислу да: „Свако има право на поштовање свог приватног и породичног живота, дома и преписке. Јавне власти неће се мешати у вршење овог права сем ако то није у складу са законом и неопходно у демократском друштву у интересу националне безбедности, јавне безбедности или економске добробити земље, ради спречавања нереда или криминала, заштите здравља или морала, или ради заштите права и слобода других.“ Из наведеног, евидентно је да постоје разлике у приступу нормирању овог права. С једне стране, УН у својим актима полази од *забране* мешања у приватни живот појединца, док, с друге стране, у Европској конвенцији акценат се ставља на *обавезу* поштовања права на приватност.<sup>13</sup> Поред тога, за разлику од аката УН-а, Европска конвенција посебну пажњу посвећује условима под којима може доћи до ограничења овог права.<sup>14</sup> Када посматрамо европско комунитарно право, у примарним актима Европске уније (у даљем тексту: ЕУ) о праву на приватност говори се у делу III *Повеље о основним њравима ЕУ* који је посвећен основним слободама.<sup>15</sup> Тако, члан 7 ове Повеље гласи: „Свако има право на поштовање свог приватног и породичног живота, свог стана и комуникација.“ Наравно, ово нису једини акти који на међународном нивоу говоре о праву на приватност, али смо их на овом месту издвојили из разлога што о овом праву говоре у светлу основних људских права.

Нису међународни извори једини који право на приватност квалификују као једно од основних људских права. И у унутрашњем праву, уставни великог броја држава у делу о људским правима предвиђају гаранцију права на приватност. Оно што је занимљиво, то је да Устав Републике Србије не припада тој већинској групи, јер у делу посвећеном људским правима и

<sup>11</sup> О разлици између европског комунитарног и некомунитарног права шире у: Б. Лубарда, *Евројско радно њраво*, ЦИД, Подгорица, 2004, стр. 18

<sup>12</sup> Закон о ратификацији Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода („Службени гласник СЦГ – Међународни уговори“, бр. 9/2003

<sup>13</sup> М. Ковач-Орландић, *Право зайосленог на њривайности и његова заштити*, докторска дисертација, Правни факултет у Београду, 2018, стр. 28

<sup>14</sup> О разлици у формулисању права на приватност у Општој декларацији о правима човека и Европској конвенцији шире код: А. М. Connelly, *Problems of Interpretation of Article 8 of the European Convention on Human Rights*, The International and Comparative Law Quarterly, No. 3/1986, pp. 567-593

<sup>15</sup> Повеља је представљена приликом усвајања Ничанског споразума (2001. године), али није усвојена заједно са овим споразумом, те тако није добила правно обавезујућу снагу, већ је представљала акт програмског карактера. Тако је било све до 2009. године када је усвајањем Лисабонског споразума и Повеља као његов интегрални део добила својство примарног акта ЕУ.

слободама експлицитно не гарантује право на приватност, али на више места говори о гаранцији различитих сфера приватности. Оно што је несумњиво јесте да право на приватност представља неопходан услов поштовања људског достојанства и заштите, како физичког, тако и моралног интегритета човека.<sup>16</sup>

Залазећи дубље у саму садржину и појам права на приватност, јасно је да се ради о једном врло комплексном и слојевитом праву. Пре свега, сам појам приватности веома је широк и није га могуће потпуно одредити једном дефиницијом.<sup>17</sup> Уз то, иако припада грађанским и политичким људским правима која се још називају и људским правима негативног вида јер се за њихово остваривање захтева пасивна улога државе, тј држава је дужна да се уздржи од уплитања у приватну сферу појединца, оно што је специфично за ово право, јесте чињеница да је за његову реализацију истовремено нужна и активна улога државе.<sup>18</sup> При томе, ову активну улогу државе треба посматрати кроз призму двеју дужности. С једне стране, кроз обавезу државе да предузимањем одговарајућих мера обезбеди услове за уживање права на приватност, а са друге стране кроз обавезу државе да омогући заштиту појединцу у случају повреде овог права.<sup>19</sup>

Из свега наведеног, евидентно је да је овде реч о једном комплексном праву које се не може сасвим јасно и прецизно одредити,<sup>20</sup> о чему сведочи и чињеница да је право на приватност различито одређено у различитим међународним актима о људским правима. Ипак, оно што је заједничко за све теоријске и нормативне приступе у одређивању права на приватност јесте да оно, у најширем смислу, подразумева „могућност, тј. право сваког појединца да живи, развија се и остварује као личност без произвољног и незаконитог мешања државе и других, физичких или правних, лица.“<sup>21</sup>

<sup>16</sup> О заштити физичког и моралног интегритета на радном месту више код: П. Јовановић, Д. Божичић, *Заштитӣа и безбедносӣ зајслених на раду*, Зборник Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2016; и П. Јовановић, Д. Божичић, *Нормативни оквир заштитӣе морално̄ интее̄ријет̄а зајслених*, Зборник Правног факултета у Новом Саду, бр. 4/2017

<sup>17</sup> Р. Етински, С. Ђајић, Б. Тубић, *Међународно јавно љраво*, Правни факултет у Новом Саду, 2017, стр. 470

<sup>18</sup> О потврди ове констатације више у пресудама Европског суда за људска права: *X and Y v. The Netherlands* (Application no. 8978/80) параграф 23; *Von Hannover v. Germany* (Application no. 59320/00) параграф 98; *Hämäläinen v. Finland* (Application no. 37359/09) параграф 62

<sup>19</sup> И. Крстић, *Право на љосӣовање љивайно̄ и љородно̄ живоӣа – члан 8 Европске конвенције о људским љравима*, Београдска иницијатива за људска права, Београд, 2006, стр. 11

<sup>20</sup> Д. Поповић, *Европско љраво људских љрава*, ЈП Службени гласник, Београд, 2016, стр. 305

<sup>21</sup> Д. Симовић, Д. Аврамовић, Р. Зекавица, *Људска љрава*, Криминалистичко-полицијска академија, Београд, 2013, стр. 185

### 3. ПРАВО НА ПРИВАТНОСТ У РАДНОМ ОДНОСУ

Иако је право на приватност, као и остала грађанска и политичка људска права, настало у тежњи да се заштити приватна сфера појединца у односу на државу, данас, када људи значајан период свог времена проводе на радном месту, поставља се питање заштите приватности запосленог у радном односу, и то како у односу на послодавца, тако и у односу на друге запослене код послодавца. С тим у вези, последњих деценија присутна је тенденција стварања радноправних норми са циљем да се обезбеде услови за уживање грађанских слобода и права запослених у радном односу.<sup>22</sup> Иако је радно право утемељено на социјално-економским правима и даје оквир и успоставља услове за њихово остваривање, радни однос, као централни предмет радног права, очигледан је пример да су грађанска и политичка људска права са једне, и социјално-економска људска права са друге стране, функционално повезана и да представљају комплементарне делове јединственог правног система.<sup>23</sup>

Како је право на приватност личности једно сложено и вишеслојно право, а пошто се право на приватност на радном месту изводи управо из њега, јасно је да тај исти, сложени карактер, задржава и у радном односу. С тим у вези, могуће је сагледати три сфере права на приватност запослених, из којих уједно може да прети опасност од његовог угрожавања. Пре свега, битан сегмент очувања приватности на радном месту тиче се заштите података о личности. Како из угла законских решења, тако и из угла радноправне теорије, реч је о најобрађиванијем аспекту заштите приватности запослених.<sup>24</sup> Поред тога, приватност запосленог може се посматрати и кроз утицај одређених чинилаца из приватног живота запосленог на сам радни однос. Овај сегмент приватности најчешће долази до изражаја у поступку заснивања радног односа, односно у вези са престанком радног односа. На крају, сфера приватности у којој је присутна највећа опасност од њеног угрожавања тиче се надзора који послодавац спроводи у процесу рада.

Највећа опасност од повреде сва три аспекта приватности на раду произилази из односа неједнакости између послодавца и запосленог у радном

<sup>22</sup> Љ. Ковачевић, *Радноправна заштитиња грађанских слобода и права запослених на месту рада – њорор демократских вредности у свей рада или компензација за већу несигурности запослења?*, Теме, бр. 4/2013, стр. 1595-1596; V. Mantouvalou, *Are Labour Rights Human Rights?*, *European Labour Law Journal*, No. 2/2012, pp. 151-172

<sup>23</sup> П. Јовановић, *Уградња људских и социјално-економских права у међународно, европско и наше радно право*, Радно и социјално право, бр. 1-6/2006, стр. 10-11

<sup>24</sup> О томе шире у: С. Јашаревић, *Нове тенденције у области заштити личних података на раду у међународном и европском праву*, тематски зборник Хармонизација српског и мађарског права са правом Европске уније, књига 4, Правни факултет у Новом Саду, 2016, стр. 263-282.

односу. Наиме, један од битних елемената радног односа<sup>25</sup> јесте и субординација која подразумева вршење рада запосленог под влашћу послодавца, док се његова садржина испољава кроз различита правом призната овлашћења послодавца која се одређују као његова нормативна, управљачка и дисциплинска власт.<sup>26</sup> Управо у вршењу управљачке власти послодавца<sup>27</sup> најприсутнија је могућност за повреду права на приватност запослених. При томе, та могућност свакодневно додатно расте са константним развојем савремених технологија које послодавцу пружају различите опције да управља и надгледа процес рада. Ипак, један облик надгледања, односно надзора над процесом рада изазива посебну пажњу како опште, тако и стручне јавности, и то не само правне, него и других струка, превасходно због његовог неповољног утицаја на морал и здравље запослених. Реч је о видео надзору.

### 3.1. Систем видео надзора у процесу рада

Нарочито осетљиво питање јесте присуство система оптичке контроле, односно видео надзора у процесу рада. Видео надзор представља својеврсни скуп функционално повезаних техничких апарата који примају, преносе, обрађују и архивирају снимљене записе, чијим прегледањем се омогућава (аудио) визуелно посматрање и надзор, а потом и анализа активности у простору који је покривен видео надзором,<sup>28</sup> при чему записи прикупљени овим путем нису доступни широј јавности, него ограниченом кругу субјеката.<sup>29</sup>

Успостављање система видео надзора правда се пре свега разлозима безбедносне природе, где се истиче како овај систем омогућава детектовање безбедносних ризика, те последично томе доприноси како превенцији, тако и санкционисању оних који угрожавају (јавну и приватну) безбедност. Са овим аргументима употреба система видео надзора уводи се током шездесетих година прошлог века,<sup>30</sup> пре свега у односу на јавни простор,<sup>31</sup> а потом

<sup>25</sup> О општим битним елементима радног односа види код: П. Јовановић, *Радно љраво*, Правни факултет у Новом Саду, 2018, стр. 179

<sup>26</sup> Управо се подређивање запосленог нормативним, управљачким и дисциплинским овлашћењима послодавца сматра суштинским обележјем правне субординације, према: Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене зранице*, Београд, 2013, стр. 92 и 135.

<sup>27</sup> Управљачка власт значи право послодавца да организује рад запослених. Та организација самог процеса рада остварује се пре свега кроз доношење одлука и издавање налога и упутстава за рад запосленима. *Ibid*, стр. 146

<sup>28</sup> R. Golob, *Sistemi zaščite in varovanja oseb in premoženja*, Ljubljana, 1997, str. 214

<sup>29</sup> A. Matchett, *CCTV for security professionals*, Elsevier Science, Burlington, 2003, pp. 236

<sup>30</sup> И. Жарковић, *Мере елекџронско̄ надзора зајослених и љраво на љривайносї на радном месїу*, Наука, безбедност, полиција, бр. 3/2015, стр. 170

<sup>31</sup> О видео надзору у јавном простору шире у: В. Димитријевић, *Видео-надзор у јавном и љривайном љросїору*, Правни запис, бр. 2/2010, стр. 391



се шири и на приватну сферу у виду пословног простора, где свој пуни замах достиже током деведесетих година двадесетог века.<sup>32</sup> Увођење ове врсте надзора у процес рада отворило је питање његове целисходности. На једној страни стоје легитимни интереси послодавца за увођењем видео надзора који се манифестују у потреби за осигурањем безбедности у процесу рада, али и у заштити његове имовине и надгледања производног процеса. Са друге стране, овакав вид надзора представља опасност од угрожавања приватности запослених на радном месту, јер по својој природи, омогућава послодавцу упознавање и са многим информацијама које су апсолутно ирелевантне за извршавање престације рада.<sup>33</sup> Тако, видео надзор у процесу рада заправо успоставља једну помало парадоксалну ситуацију, а то је да право на приватност запосленог у овом случају јесте у директном сукобу са његовим правом на безбедно радно окружење.<sup>34</sup>

У сукобу два изложена легитимна интереса, а у ситуацији где је јасно да видео надзор на радном месту може да представља нарушавање приватног живота запосленог,<sup>35</sup> потребно је успоставити ограничења послодавчевом надзорном овлашћењу у циљу заштите права на приватност запослених.

У нашој земљи, само један когентни пропис, и то подзаконски акт,<sup>36</sup> директно тангира предметно питање. Упоредноправно посматрано, ова материја уређена је ретко прописима о раду, чешће посебним законима о видео надзору,<sup>37</sup> и најчешће, прописима који су посвећени заштити личних података.<sup>38</sup>

У амбијенту одсуства предметне регулативе, сматрамо важним апострофирати неколико питања од нарочитог значаја за анализу присутности видео надзора у процесу рада. Пре свега потребно је успоставити просторно

---

<sup>32</sup> М. Potokar, S. Androić, *Video Surveillance and Corporate Security*, Journal of Criminal Justice and Security, No. 2/2016, pp. 150

<sup>33</sup> Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, стр 525

<sup>34</sup> М. Ковач-Орландић, *op. cit.*, стр. 137

<sup>35</sup> Овакав став заузео је и Европски суд у предмету *Antović and Mirković v. Montenegro* (Application no. 70838/13) од 28. новембра 2017. године. За претходну констатацију види параграф 44 пресуде.

<sup>36</sup> Реч је о Правилнику о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Сл. гл. РС“, бр. 62/2010) који у члану 12 тачка 4 алинеја 12 предвиђа да ради превенције од злостављања и сексуалног узнемиравања послодавац и запослени треба да се нарочито уздрже од понашања која могу да доведу до нарушавања професионалног интегритета запосленог, као што је и неоправдана, неоснована или прекомерна употреба камера и других техничких средстава којима се омогућава контрола запослених.

<sup>37</sup> То је случај са скандинавским земљама.

<sup>38</sup> То је нпр. случај у Босни и Херцеговини са чл. 21а Закона о заштити личних података (Службени гласник БиХ, бр. 49/06, 76/11 и 89/11); и у Црној Гори са чл. 35-40 Закона о заштити података о личности („Службени лист Црне Горе“, бр. 79/08, 70/09, 44/12)

и временско ограничење у деловању видео надзора. Тако, када је у питању место рада, сматрамо да примена видео надзора апсолутно нема место у просторијама код послодавца у којима се непосредно не спроводи процес рада. Реч је о тзв. полуприватним просторијама као што су тоалети, лифтови, гардеробе и спаваонице за запослене, просторије за рекреацију запослених и слично. Када је у питању ограничење временске природе, мишљења смо да видео надзор мора бити резервисан искључиво за трајање радног времена код послодавца.<sup>39</sup> То даље значи да континуираном видео надзор у процесу рада нема места. Ово не само у духу заштите права на приватност запослених, већ и што чињеница да су запослени свесни да су стално изложени посматрању негативно утиче и на њихово ментално здравље.<sup>40</sup> Ипак, у упоредној пракси су присутни и случајеви у којима је послодавцима дозвољено да континуирано спроводе видео надзор над запосленима.<sup>41</sup>

Поред наведених просторних и временских ограничења, битно је истаћи и значај принципа транспарентности у имплементацији видео надзора у процесу рада. Тако, транспарентност заправо представља „конститутивни елемент дозвољеног видео надзора.“<sup>42</sup> Ово значи да запослени морају писаним путем унапред бити обавештени о успостављању видео надзора; разлозима и циљевима због којих се исти уводи у процес рада; о броју видео камера и позицији њиховог постављања; о временском трајању овог вида надзора; као и о временском оквиру у којем ће се чувати записи добијени на овај начин.<sup>43</sup> Иако информисање запослених, односно њихових представника, видимо као *condicio sine qua non* за увођење видео надзора у процес рада, имајући у виду претходно изложене негативне реперкусије система

---

<sup>39</sup> Нарочито је отворено питање видео надзора за време одмора у току трајања дневног рада. Уколико запослени то време проводе у кантини код послодавца или у просторији посебно намењеној за дневни одмор, како је то време и место где се углавном реализују приватне активности запослених (разговори, гестови) ту нема простора за присуство видео надзора.

<sup>40</sup> О неповољном утицају (видео) надзора на здравље запослених види у: М.Ј. Smith, Р. Carayon, К.Ј. Sanders, S-Y. Lim, D. LeGrande, *Employee stress and health complaints in jobs with and without electronic performance monitoring*, Applied Ergonomics, No. 1/1992, pp. 17-27; А. F. Westin, *Privacy and Freedom*, 1970, pp. 57; J. M. Stanton, J.L. Barnes-Farrell, *Effects of electronic performance monitoring on personal control, task satisfaction, and task performance*, Journal of Applied Psychology, No. 6/1996, pp. 738-745

<sup>41</sup> Тако, у Кодексу Међународне организације рада о заштити личних података радника предвиђена је могућност континуираног надзора само уколико је то потребно у циљу безбедности и здравља на раду и заштити имовине. Види: Protection of workers' personal data, An ILO code of practice, Geneva, 1997, тачка 6.14

<sup>42</sup> М. Ковач-Орландић, *op. cit.*, стр. 138

<sup>43</sup> О конкретним условима за увођење видео надзора у државама чланицама Европске уније шире у: F. Hendrickx, *Protection of workers' personal data in the EU: surveillance and monitoring at work*, 2001, pp. 110-111

оптичке контроле на радном месту, консултовање запослених по свим наведеним питањима, као вид њиховог активнијег учешћа у доношењу одлука код послодавца, свакако да би дало додатни легитимитет увођењу овог система.<sup>44</sup> Овде треба подвући да се истакнути захтев о претходном информисању, односно консултовању запослених, тиче искључиво увођења видео надзора у оним пословним просторијама код послодавца у којима су запослени присутни. Тако, овај услов не стоји у случају увођења видео надзора у просторијама у којима запослени не раде, попут остава.<sup>45</sup> Подразумева се, уколико је послодавац инсталирао видео надзор у пословним просторијама, дужан је да осигура систем видео надзора од приступа неовлашћених лица и да се записи добијени на овај начин чувају у ограниченом временском периоду.

Посебно деликатно јесте питање тајног видео надзора у процесу рада. Његово присуство нужно значи суспензију начела транспарентности. Тајни видео надзор на месту рада начелно је забрањен, али се оставља простор за његово увођење у одређеним, изузетним, случајевима.<sup>46</sup> Они се пре свега везују за ситуације када постоји основана сумња да се у процесу рада врше одређене криминалне активности. Разлог због којег се у оваквој ситуацији даје предност интересу послодавца у односу на приватност запосленог јесте чињеница да надзор, уколико не би био тајног карактера, не би резултирао откривањем криминалних активности на радном месту. Јасно је да се одлука о постојању основане сумње за криминалне активности на радном месту не сме оставити искључиво на послодавцу. Зато су у појединим државама, когентним прописима или у судској пракси, успостављени додатни услови за увођење тајног надзора.<sup>47</sup> Оно што је свакако неупитно, то је чињеница да тајни видео надзор мора бити ограничен у свом трајању, само за потребе вођења одговарајуће истраге и док она траје.

<sup>44</sup> Такав случај присутан је нпр. у Шведској, где сходно Закону о видео надзору, консултовање синдиката запослених представља услов за инсталирање камера на радном месту. *Ibid*

<sup>45</sup> Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, стр. 527

<sup>46</sup> Тако према поменутом Кодексу Међународне организације рада о заштити личних података радника, тајни видео надзор је дозвољен само у случају: 1) уколико је то у складу са националним законодавством; или 2) уколико постоји основана сумња у присуство криминалних активности или других озбиљних преступа. Protection of workers' personal data, An ILO code of practice, Geneva, 1997, тачка 6.14 став 2

<sup>47</sup> Тако, у Данској, послодавац пре увођења тајног видео надзора мора да се консултује са полицијом о неопходности ове мере за откривање криминалних активности на радном месту. У Холандији, Врховни суд је заузео став да послодавац који је суочен са крађом може инсталирати тајни видео надзор и записе добијене на овај начин користити у будућем поступку пред судом. У Немачкој, према ставу Савезног радног суда, послодавац може да инсталира тајни видео надзор само ако ова мера нема алтернативу. F. Hendrickx, *Protection of workers' personal data in the EU: surveillance and monitoring at work*, 2001, pp. 111-113

Када је реч о тајном видео надзору на радном месту јасно је да ће одлука о његовој допуштености зависити од околности конкретног случаја. То је уједно и закључак Европског суда који се са овим питањем суочио у предмету Купке против Немачке (*Köpke v Germany*),<sup>48</sup> где је и сам суд истакао да је у консталацији супротстављених (легитимних) интереса послодавца<sup>49</sup>, с једне, и запосленог,<sup>50</sup> са друге стране, могуће очекивати и друкчије одлуке у будућој пракси суда, нарочито узимајући у обзир колико савремене методи надзора могу нарушавати приватни живот запослених.

#### 4. ЗАКЉУЧАК

Право на приватност, као грађанско право, последњих деценија све више продира и у сферу запошљавања и рада, паралелно са тенденцијама демократизације и глобализације ове сфере, те се наставља и као право запосленог на раду и по основу рада. Заправо, треба приметити две просте чињенице. Прво, да је и запослени грађанин и да као такав улази у радни однос са свим својим људским правима. Запослени не губи грађанска и политичка права, већ њима додаје и одређена социјално-економска права по основу рада, обогаћујући тако корпус својих људских права. Друго, у радном односу је укупна личност запосленог, са својим физичким, психичким, моралним, етичким, социјалним и другим својствима. Та својства у својој укупности одређују, са једне стране – приватност запосленог и, са друге стране – његову здравствену, животну и радну способност. Радна способност је предпоставка запошљавања, рада и опстанка на раду. Она је у интересној

<sup>48</sup> *Köpke v Germany (Application no. 420/07)* Карин Купке, била је запослена као послодавац у самопослузи. Њен послодавац је, учивши неслагање са стањем новца у каси и попису преостале робе, увео тајни видео надзор како би открио шта се заправо дешава, сумњајући да га његова запослена Карин Купке поткрада. Послодавац је за инсталирање и праћење тајног видео надзора ангажовао приватног детектива. Инсталирани видео надзор потврдио је сумње послодавца да га запослена поткрада и из наведеног разлога, уз записе тајног видео надзора као доказ својој тврдњи, дотичној запосленој је отказао уговор о раду. Госпођа Купке се, неуспевши са својим захтевима пред националним судовима, обратила Европском суду са захтевом да у конкретној ситуацији утврди повреду права на приватност гарантованог чланом 8 Европске конвенције. Суд је њен захтев прогласио недопуштеним, истакавши да у конкретном случају није било повреде права на приватност у смислу члана 8 Европске конвенције, јер мера тајног видео надзора коју је послодавац предузео била је у правцу заштите његових оправданих (легитимних) интереса, трајала је кратко време, ограничена само на простор касе за којом је запослена радила, а ограничен број људи (послодавац и приватни детектив) је био упознат са садржином записа добијеног путем тајног видео надзора. Уз то, тако добијени запис коришћен је само у сврху постојања криминалних активности и као доказ у судском поступку.

<sup>49</sup> За откривањем криминалних активности на радном месту

<sup>50</sup> За поштовањем права на приватност на радном месту

жижи и самог запосленог, али и послодавца, јер од ње зависи продуктивност рада, доходак радника и добит послодавца. То условљава потребу заштите приватности запосленог.

У смислу реченог, приватност запосленог се штити у радном односу као сегмент стварања безбедних, здравих и достојанствених услова рада. Али, са друге стране, кроз безбедан, здрав и достојанствен рад мора се рефлектовати и интересна позиција послодавца и његова овлашћења и права. Овлашћења и права која има послодавац, као власник капитала, одређује радни однос као однос субординације (однос надређеног према подређеном). У том односу препознаје се и право послодавца да организује, уређује и контролише рад радника, вршећи тако своју легитимну управљачку власт. Притом, могућа су извесна ограничавања или угрожавања права на приватност запослених. Ствар је мере и докле могу ићи та ограничавања. Одређени правни стандарди, приказани у овом раду, управо говоре о тој мери, нарочито када је у питању видео надзор и контрола рада која је најексплицитнија мера контроле и „најопаснија“ по приватност запослених.

*Predrag P. Jovanović, Ph.D., Full Professor  
University of Novi Sad  
Faculty of Law Novi Sad  
p.jovanovic@pf.uns.ac.rs*

*Darko M. Božičić, Assistant  
University of Novi Sad  
Faculty of Law Novi Sad  
d.bozicic@pf.uns.ac.rs*

### **Employee's Right to Privacy as an Essential Part of Decent Work**

***Abstract:** Inter alia, personal integrity is protected with right to privacy. In that context we can observe employee's right to privacy as an integral part of occupational safety and health. Personal integrity protection provide adequate health and working ability which is indispensable for productive work. Productive work is vital for employment relationship and represents compatibility of employer' and employee' intrests in employment relationship. But in employment relation employer has supervisory prerogatives to provide profit. Employer's supervisory prerogatives may lead to violation of employee's right to privacy at work. About that, essential questions are – on which conditions and on which proportion employer may restrict employee's right to privacy at work? Authors of this paper tried to answer to these questions relying on legal standards in international law.*

***Keywords:** human rights, right to privacy, occupational safety and health, decent work, employer's supervisory prerogatives, video surveillance.*

Датум пријема рада: 24.12.2018.