

Др Бојан Урдаревић, редовни професор
Правног факултета Универзитета у Крагујевцу
ORCID: 0000-0001-5635-2492

Прегледни научни рад
УДК: 349.2
159.944.004738.5
DOI: 10.46793/7623-143-0.137U

НАДЗОР НАД РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ КАО ПРЕТЊА ПОШТОВАЊУ ПРИВАТНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ КОЈИ РАДЕ (К)ОД КУЋЕ*

Резиме

Надзор над радом запослених, нарочито у погледу рада од куће, представља значајну претњу поштовању приватности, првенствено услед присуства различитих технологија за праћење продуктивности, што, иако може бити оправдано у циљу ефикасности, често доводи до инвазије на лични простор запослених. Док рад од куће нуди предности као што су флексибилност и уштеда времена, он истовремено ствара услове у којима се границе између приватног и пословног живота лако могу замаглити. Присуство видео надзора, праћење комуникације и других алата за евиденцију радног времена запосленог могу довести до стварање неповољног радног окружења и нарушавању људских права на раду, јер запослени могу постати свесни да свака њихова активност може бити надзирана, што може утицати на креативност и продуктивност на раду. С обзиром на ове изазове, важно је да послодавци пронађу равнотежу између потребе за надзором и поштовања приватности запослених, не само у циљу поштовања законских обавеза, већ и етичке одговорности која доприноси добробити свих укључених у радни процес. У раду, аутор истиче неке од кључних изазова са којима се сусрећу запослених који раде од куће, уз указивање на могуће начине успостављања баланса послодавчевих овлашћења и права запослених на приватност.

Кључне речи: рад (к)од куће, право на приватност, радна права, рад на даљину, заштита радних права.

* Рад је резултат научноистраживачког рада аутора у оквиру Програма истраживања Правног факултета Универзитета у Крагујевцу за 2024. годину, који се финансира из средстава Министарства науке, технолошког развоја и иновација Републике Србије.

1. Увод

Питање заштите приватности запослених последњих деценија предмет је будне пажње многих актера на тржишту рада. Нове технологије које су омогућиле рад ван просторија послодавца допринеле су томе да процес рада изгледа нешто другачије у поређењу са оним што је некада подразумевао, а под тиме се обухвата свакако, и рад у просторијама послодавца као недвојбено место рада које се „подразумева“. Тако, заштити приватности на радном месту може се приступити са различитих аспеката, што се свакако обезбеђује применом одговарајућих стандарда усвојених од стране надлежних субјеката на међународном, регионалном и националном нивоу. На првом месту, заштита приватности се у околностима савременог тржишта рада чини осетљивом уколико се узму у обзир информационо комуникационе технологије које се користе за рад попут мобилних телефона, емајл преписки, апликација, видео конференција и слично а које неретко садрже поверљиве информације како за послодавца тако и за запосленог. Са друге стране, неминовно је да послодавац у складу са својим овлашћењима спроводи адекватан вид контроле и надзире рад запослених који се често могу сусрести са одређеним прекорачењима овлашћења послодавца, а посебно услед потребе да се „контролишу“ они запослени који не раде у просторијама послодавца. Имајући у виду наведено, усвајање адекватних мера које ће допринети успостављању баланса између послодавчевих прерогатива и права запослених на приватност морају бити циљ како би се обезбедило здраво радно окружење и спречило нарушавање људских права на раду.

2. Нормативни оквир права на приватност запослених

Право на приватност запослених штити се у складу са међународним и националним стандардима којима се гарантује заштита људских права и оквиру њих заштита права на приватност појединца.

У погледу заштите права на приватност у домену међународног права, треба истаћи да је Организација уједињених нација, препознала значај заштите приватне сфере у својим документима – Универзалној декларацији Уједињених нација усвојеној 1948. године¹ и Међународном пакту о грађанским и политичким правима из 1966. године.² Ови акти, пре свега, Универзална декларација, штити право на заштиту приватности у негативном аспекту. Ово, у смислу да Универзална декларација забрањује мешање у приватни живот, породицу, стан или преписку, као и нападе на част и углед. Стога, појединац

¹ Чл. 12, Универзална декларација о људским правима, доступно на: https://www.ohchr.org/en/ohchr_homepage, 20.10.2024.

² Чл. 17, Закон о ратификацији Међународног пакта о грађанским и политичким правима, Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори, бр. 7/1971.

ужива заштиту у случају повреде наведених добара. У Међународном пакту о грађанским и политичким правима, право на приватност заштићено је готово идентичним текстом.

Када је реч о заштити права на приватност у актима регионалног карактера³, Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода из 1950. године у чл. 8 гарантује право на поштовање приватног и породичног живота, дома и преписке.⁴ За разлику од аката Уједињених нација, у Европској конвенцији право на приватност је заштићено директно, односно није предвиђена забрана кршења права на приватност као вид негативне заштите. У овом документу, од значаја су и услови под којима се право на приватност може прекршити.

Пракса Европског суда за људска права (у даљем тексту: ЕСЉП), значајно је допринела ширењу обима примена чл. 8 Европске конвенције и на домен рада. У предмету *Денисов против Украјине*⁵ ЕСЉП се изјаснио да радни спорови нису искључени из опсега приватног живота у смислу чл. 8. Истом приликом, ЕСЉП заузео је став да постоје аспекти приватног живота који могу бити погођени поступцима као што су: отпуштање, премештање на друго радно место или место рада, или друге сличне неповољне мере.⁶ Конкретну заштиту ЕСЉП је успоставио у чувеном случају *Нимиц против Немачке* изјаснивши се да се чл. 8. пружа заштита радних (пословних) просторија,⁷ те је касније, у предмету *Пев против Бугарске* ЕСЉП проширио значење овог појма тако да чл. 8 обухвата и право на поштовање седишта компаније, филијале и радног места.⁸ Приватним поседом се, поред радног места, сматрају и радни сто и ормани у коме се налазе личне ствари и у сваком случају цени се

³ Темелји европског концепта приватности запослених еволуирали су спајањем заштите приватности и борбе против дискриминације, проширујући концепт приватности ка схватању исте као „социјалне“ димензије, а не само у контексту онога што се дефинише као приватна сфера појединца. Otto, M., *The Right To Privacy In Employment: In Search Of The European Model Of Protection*, European Labour Law Journal, No. 4/2015, стр. 347-348.

⁴ Закон о ратификацији Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, Сл. гласник СЦГ – Међународни уговори, бр.9/2003.

⁵ *Denisov v. Ukraine*, Application no. 76639/11, доступно на: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22appno%22:%5B%2276639/11%22%5D%7D>, 19.10.2024.

⁶ Ови аспекти укључују: 1) „унутрашњи круг” подносиоца представке, 2) могућност подносиоца представке да успостави и развија односе са другима и 3) друштвени и професионални углед подносиоца представке. Постоје два начина на која се обично јавља питање повреде приватног живота у таквом спору: 1) приватни живот је разлог доношења одређене мере (нпр. отказа) или 2) последице које донета мера изазива по приватни живот. Поповић М., *Заштита права приватности на радном месту*, Српска политичка мисао, бр. 2/2021, стр. 240.

⁷ *Niemietz v. Germany*, Application no. 13710/88, Judgment from 16 December 1992, доступно на: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-57887%22%5D%7D>, 19.10.2024. para. 31.

⁸ *Peev v. Bulgaria*, Application no. 64209/01, Judgment from 26 October 2007, доступно на: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-81914, 20. 10. 2024>.

постојање довољних и трајних веза са неком одређеном зградом или објектом за које лице тврди да је дом.⁹ Такође, посебно је од значаја чињеница да је у предмету *Копке против Немачке*, ЕСЈП заузео став да се под чл. 8 обухвата и заштита приватне сфере појединца у смислу заштите од недозвољеног снимања/мониторинга на раду.¹⁰ Даље, у случају *Копланд против Уједињеног Краљевства*, послодавац је без знања запослене надзирао телефонске разговоре, мејл комуникацију и коришћење интернета, бранећи се тврдњом да је такво прикупљање података оправдано ради заштите имовинских интереса. Међутим, ЕСЈП је био става да су телефонски разговори из пословних просторија, мејл комуникација и коришћење интернета *prima facie* приватни живот, те да је запослена имала разумно очекивање приватности.¹¹ Иначе, у случају *Копланд* ЕСЈП је предочио да надзор запослених, па је та могућност додатно испитана у случају *Барбулеску против Румуније*. У овом случају запослени је, на захтев послодавца, користио апликацију *Yahoo Messenger* за комуникацију са клијентима. Послодавац је, без знања запосленог, вршио надзор над коришћењем те апликације и утврдио да је запослени користи и за приватну комуникацију, због чега је добио отказ. ЕСЈП је нашао да овде нема кршења приватности, образложивши: да је у конкретном случају претрага послодавца била ограничена у обиму (искључиво се односила на апликацију); пропорционална – с обзиром на интерес послодавца да потврди да запослени обавља послове свог радног места у радно време.¹² Такође је наглашено да је овде постигнута равнотежа између права на приватност и интереса послодавца, из чега се може закључити да запослени није могао да има разумна очекивања приватности у погледу те комуникације. Одлука у овом предмету је тумачена као одступање од праксе ЕСЈП које даје одрешене руке послодавцу да крши приватност запослених.¹³

Уопштено три принципа могу се издвојити из судске праксе у вези са чл. 8 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода: радници имају легитимно очекивање приватности на радном месту, што није надјачала чињеница да радници користе комуникационе уређаје на радном месту, послодавац мора поштовати принцип тајности преписке која обухвата комуникацију на радном месту, што укључује електронску пошту и повезане датотеке приложене уз њу и напослетку поштовање приватног живота у одређеној мери укључује и право на успостављање и развијање односа са другима. Чињеница да се такви односи, и у великој мери, одвијају на радном

⁹ Поповић, М., *нав. дело*, стр. 240-243.

¹⁰ *Köpke v. Germany*, Application no. 420/07, доступно на: hudoc.echr.coe.int/enl=002-782,20.10.2024.

¹¹ *Copland v. The United Kingdom*, Application no. 62617/00, доступно на: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-79996%22%5D%7D>, 9.10.2024.

¹² *Barbulescu v. Rumunija*, Application no. 61496/08, доступно на: <https://hudoc.echr.coe.int/fre-press#%7B%22itemid%22:%5B%22001-159906%22%5D%7D>, 9.10.2024.

¹³ Даниловић, Ј., *Право на приватност запослених*, *Анали*, бр. 2/2017, стр. 175.

месту, ограничава легитимну потребу послодавца за мерама надзора над радом запослених а посебно када је реч о раду ван просторија послодавца.

У праву Европске уније, Повеља о основним правима Европске уније, у трећем делу, посвећеном основним слободама, прокламује право на поштовање приватног и породичног живота, стана и комуникација.¹⁴ Додатно, Директива 95/46/ЕЗ о заштити физичких лица у погледу поступања са личним подацима¹⁵ предвиђа да лице о коме се прикупљају лични подаци има право да буде обавештено о њиховом прикупљању. Према тексту Директиве, лични подаци могу се прикупљати и обрађивати само у складу са законом, за тачно одређену сврху и сразмерно сврси прикупљања.

На овом месту, није на одмет указати на то, да су у земљама које су инкорпорирале Европску конвенцију о људским правима у своје националне правне системе, судска тумачења и примена чл. 8 произвели различите резултате, посебно у односу на питање права на приватност на радном месту. На пример, премиса француског суда је да „радници на радном месту уживају своја приватна права „нетакнута“. Насупрот томе, судска пракса Велике Британије је опрезнија, узимајући као полазну тачку да приватност на послу може бити ограничена у складу са прерогативима менаџмента.¹⁶

Ово, наводи на питање зашто долази до ових дивергентних тумачења. Једно од могућих објашњења је да су се грађански закони и закони о раду другачије развијали током времена и тиме обезбедили водећи оквир за судско тумачење чл. 8.¹⁷

Директива 95/46/ЕС је главни референтни текст на европском нивоу о заштити личних података. У смислу Директиве, „лични подаци“ означавају сваку информацију која се односи на идентификовано или неидентификовано физичко док „обраду података“ треба разумети као сваку операцију као што је прикупљање, снимање, складиштење, прилагођавање или измена, проналажење, консултовање, коришћење, откривање преносом, ширењем или на други начин стављање на располагање...личних података. С обзиром на то,

¹⁴ Чл. 7, Повеље о основним правима Европске уније доступан је на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/txt/?uri=celex:12012p/txt>, 19. 10. 2024.

¹⁵ Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the Protection of Individuals With Regard To The Processing of Personal Data and on the Free Movement of Such Data, Official Journal L 281, 23/11/1995 p. 0031 – 0050.

¹⁶ Под доктрином „management prerogative“ која је својствена *common law* системима, првенствено Великој Британији, подразумева се да послодавац има право да регулише, својом дискреционом одлуком, све аспекте пословања. Вид. детаљно пресуду *Rural Banko of Cantilan, Inc. v Julve, G.R.* Application no. 169750, 27 february 2007, доступно на: https://lawphil.net/judjuris/juri2007/feb2007/gr_169750_2007.html, 19. 10. 2024.

¹⁷ O’rourke, A., Pyman, A., Teicher, J., *The Right to Privacy and the Conceptualisation of the Person in the Workplace: A Comparative Examination of EU, US and Australian Approaches*, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, No. 2/2007, стр. 180.

може се констатовати да праћење мејлова радника од стране послодавца подразумева обраду личних података и као такво спада у делокруг Директиве.

Његов примарни циљ је заштита основних права и слобода физичких лица, а посебно њихово право на приватност у вези са обрадом личних података постављањем главних стандарда које треба да испуне обрађивачи. У том погледу, главна правила су она која се односе на квалитет података, легитимност њихове обраде и могућа ограничења која се могу применити на обрађивача. Одредбе о квалитету података захтевају да се лични подаци обрађују поштено и законито, да се прикупљају у одређене, експлицитне и легитимне сврхе. Оне такође морају бити адекватне, релевантне и не претеране у односу на сврхе за које се прикупљају и/или даље обрађују. У погледу легитимности обраде, постоје два главна питања која треба размотрити: да ли је субјект чији се подаци саопштавају дао недвосмислену сагласност или обрада је неопходна за сврхе легитимних интереса које води контролор. Важно је напоменути да право руковооца на приступ и обраду личних података у случају екстремног односа подлеже одређеним ограничењима. Прво, откривање личних података ради задовољења легитимног интереса контролора не може се извршити када је над тим интересом надјачан интерес за основна права и слободе носиоца података. Друго, у сваком случају када се спроводи законита пракса контроле, руковалац има дужност да субјекту података пружи информације о томе да ли се подаци који се односе на њега обрађују или не, као и информације барем у погледу сврхе обраде, категорије података о којима се ради, и примаоце или категорије прималаца којима се подаци откривају.¹⁸

У Републици Србији право на приватност није експлицитно гарантовано Уставом Републике Србије као највишим актом. Али је домен заштите приватности у појединим сферама присутан попут заштите приватности потрошача, приватност учесника у судском поступку, приватне имовине.¹⁹ Додатно значајно је указати да је Република Србија усвојила Закон о заштити података о личности 2018. године,²⁰ те је на тај начин учинила значајан корак у проширењу важног аспекта заштите приватности грађана. Када је реч о заштити приватности у домену рада, у Закону о раду,²¹ право приватности је регулисано у само неколико одредби кроз заштиту личног интегритета и достојанства личности, прописивањем података које послодавац не може захтевати, заштиту личних података. Такође, важно је напоменути и да је

¹⁸ Kambellari, E., *Employee email monitoring and workplace privacy in the European perspective*, Iustinianus Primus Law Review, No. 1/2014, стр. 3-4.

¹⁹ Устав Републике Србије, Сл. гласник РС, бр. 98/2006 и 115/2021.

²⁰ Закон о заштити података о личности, Сл. гласник РС, бр. 87/2018.

²¹ 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).

Законом о електронским комуникацијама²² прописана тајност електронских комуникација, законито пресретање и задржавање података.

3. Изазови у погледу надзора над радом запослених који раде код куће

У највећем броју законодавстава заштита радника који раде ван просторија послодаваца, у домену њихове приватности не мора бити значајан изазов уколико би се поштовали стандарди који су предвиђени за посебне околности рада које подразумевају – рад на даљину или рад од куће. Међутим, потенцијални ризици у погледу нарушавања права на приватност запослених, више него у другим случајевима долазе до изражаја током рада од куће као једном од модалитета рада ван просторија послодаваца, имајући у виду да су просторне одреднице у којима се рад обавља појачано осетљиве. Закон може послодавцима дати широку слободу када се имплементирају електронски системи за праћење који су легитимни и као такви прихватљиви, међутим, запослени их неретко посматрају као наметљиве умањујући им осећај међусобног поверења.²³ У том смислу важно је нагласити да средства посредством којих се рад у кући обавља изискује употребу информационо-комуникационе технологије које се развијају толиком брзином да је многим државама тешко да правно регулишу ограничења послодавчевих овлашћења у погледу надзора над радом запослених у новонасталим условима рада. Међутим, док неке земље имају усвојене законе који регулишу приватност запослених на радном месту на начелном нивоу, што се неретко тумачи као да се на тај начин баве питањем надзора над радом запослених у циљу заштите права на приватност запослених, друге земље познају мере усвојене у корист послодаваца донете као резултат снажног лобирања и притиска организација послодаваца а које им омогућавају да надзиру рад запослених приликом коришћења електронске поште, интернета и других облика електронске комуникације (укључујући телефоне), што може нарушити њихову приватност.²⁴ Ово се пре свега везује за раднике који раде на даљину, од куће, али и оне који раде посредством платформи које суштински замењују послодавца и чија природа рада готово у потпуности одступа од услова и претпоставки које се иначе везују за заснивање радног односа.

²² Закон о електронским комуникацијама, Сл. гласник РС, 44/2010, 60/2013 – одлука УС 62/2014 и 95/2018 - др. закон.

²³ Tabak, F., Smith, W. P., *Privacy And Electronic Monitoring In The Workplace: A Model Of Managerial Cognition And Relational Trust Development*, Employee Responsibilities and Rights Journal, Vol. 17, 2005, стр. 174.

²⁴ Wallace, S., *The Medusa Stare: Surveillance And Monitoring Of Employees And The Right To Privacy*, The International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations, No. 2/2011, стр. 202.

Један од најчешће присутних инвазија на приватност запослених који раде од куће јесте захтев послодавца да посредством видео надзора има увид у процес рада који запослена обавља док раду код куће. Када је реч о оправданости видео надзора над радом запослених оно се првенствено правда разлозима безбедносне природе.²⁵ Наиме видео надзор перципира се као адекватно средство за детектовање безбедносних ризика, чијом употребом се доприноси како превенцији, тако и санкционисању оних који угрожавају (јавну и приватну) безбедност.²⁶ Осим тога, надзор над радом запослених правда се и из безбедносних разлога на страни запослених - заштите здравља и безбедности на раду; заштити организације рада и интереса и усклађености са законским и регулаторним захтевима.²⁷ Са овим аргументима употреба система видео надзора уводи се током шездесетих година прошлог века, пре свега у односу на јавни простор, а потом се шири и на приватну сферу у виду пословног простора, где свој пуни замах достиже током 1990их година.²⁸ Увођење ове врсте надзора у процес рада отворило је питање његове целисходности. Како се истиче у литератури, „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, док 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“.²⁹ Потоње, посебно се везује за аспекте рада од куће где не само приватни живот запосленог може бити нарушен, већ и чланова његове породице.³⁰ У складу са тиме оправдано би било запитати се да ли би и пристанак чланова домаћинства био неопходан уколико примера ради запосленом током видео надзора у кадар „улазе“ и чланови домаћинства и у којој форми би такав пристанак требало да буде дат. Додатно, природа потребе за осигурањем безбедности на раду значајно је другачија у аспектима рада од куће, посматрано са становишта послодавца, што додатно ствара дилему у којим околностима и под којим условима се може

²⁵ Јовановић, П., Божичић, Д., *Право запосленог на приватност као сегмент безбедности и здравља на раду*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2018, стр. 862.

²⁶ Жарковић, И., *Мере електронског надзора запослених и право на приватност на радном месту*, Наука, безбедност, полиција, бр. 3/2015, стр. 170.

²⁷ Lockwood, G., *Workplace Monitoring And Surveillance: The British Context*, Athens Journal Of Law, No. 3/2018, стр. 206.

²⁸ Исто.

²⁹ Ковачевић, Ј., *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Београд, 2013, стр. 525.

³⁰ Lapadat Ruxandra, A., *Digital Constitutionalization - A Perspective Over The Increasing Role Of The Private Actors In Securing The Exercise Of Human Rights*, Perspectives Of Law And Public Administration, No. 1/2022, стр. 161.

оправдати потреба да запослени буде под контролом послодавца док ради од куће. Супротно, послодавчева овлашћења не могу бити анулирана у потпуности под оправдањем потребе да се заштити приватност запослених који раде од куће, али је видљиво да постоји потреба за балансирањем интереса - послодавчевих за надзором рада и потребе запослених да уживају право на приватност.

Посебно је деликатно питање праћења активности које радник спроводи посредством интернета. У литератури се напомиње да надзор у погледу активности радника на интернету, требало би да буде примењен тако да када год је могуће, превенција буде важнија од откривања могућих малверзација или кажњивог поступања. Другим речима, интерес послодавца требало би да буде усмерен ка спречавању могуће злоупотребе коришћења интернета од стране радника радије него у трошењу ресурса да се већ настале злоупотребе санкционишу и спречи њихово понављање (примера ради ограничавање приступа одређеним сајтовима или аутоматским инсталирањем упозорења послодавца о приступу појединим од њих).³¹ Поставља се и питање оправданости забране употребе одређених сајтова у слободно време радника. На пример, забрана посећивања појединих сајтова за време паузе како би послодавац обезбедио ефикасност на радном месту. Одговор на то можемо пронаћи у радном документу који је још 2002. године издала радна група Европске Комисије, која је саветовала да је достављање информација раднику о откривању сумњиве употребе интернета у најкраћем могућем року важно како би се настанак нових проблеме свео на минимум. Чак и ако је као неопходна мера уведена од стране послодавца, свако праћење мора бити пропорционалан одговор на ризик са којим се суочава послодавац. И у већини случајева злоупотреба интернета се може открити без потребе за анализом садржаја посећених локација. На пример, провера утрошеног времена на рачунару или провера сајтова често посећиваних може бити довољно да увери послодавца да ли постоји бојазан за злоупотребама. Уколико и када ове опште провере открију могућу злоупотребу интернета, онда послодавац може размотрити могућност додатног праћења.

Када процењују употребу интернета од стране радника, послодавци би требало да покушају да буду опрезни приликом доношења закључака, узимајући у обзир лакоћу са којом се веб странице могу посетити ненамерно кроз случајне одговоре интернет претраживача, нејасне везе са сајтовима обмањујуће садржине, лажног оглашавања посредством реклама и погрешно приказивање недоличног садржаја. У случају када послодавац посумња да је радник употребљавао интернет везу супротно правилима,

³¹ The Working Party on the Protection of Individuals With Regard to the Processing of Personal Data, Working Document On The Surveillance Of Electronic Communications In The Workplace, Official Journal, no. L 281 of 23/11/1995, 2002, стр. 24.

радницима морају на адекватан начин бити представљене чињенице како би имали прилику да оспоре и објасне разлог настанка злоупотребе. Питању нарушавања права на приватност запослених допринео је развој технологија, који је послодавцима омогућио да прате рад запослених и у реалном времену и ретроактивно (примера ради, могућност провере личних података о потенцијалним запосленима који су доступни посредством интернета). Наиме, у доба интернета, могућност надзора над радом запосленог више није ограничена само на послодавца као физичко лице и субјекта радноправног односа. Интернет платформа је драматично проширила образац надзора и на трећа лица тако да се стално замагљују разлике између приватног и професионалног живота запосленог јер интернет платформа и друштвени медији имају могућност да лако излажу, деле и дистрибуирају информације о другима. Осим тога, модерне технологије су олакшале мерење ефикасности рада запослених, што је даље водило померању тежине задатака који се стављају пред запослене у смислу све виших очекивања које послодавци имају, засновано на поређењу запослених међусобно, и тиме утицале на брзину развоја тржишта рада у целини. Међутим, те иновације нису ставиле у фокус само питање заштите приватности запослених већ су постале и изазов за послодавце у погледу границе до којих могу ићи њихова овлашћења као јаче стране у радном односу да врше надзор над радом запослених.³² У складу са тим, приликом утврђивања границе својих овлашћења, важно је да послодавац поштује основна начела права – начело сразмерности и транспарентности.³³ Принцип сразмерности, који се сматра суштинским правним леком за разумевање и примену људских права, неизоставно је средство за спречавање послодавца да злоупотребљава своја овлашћења, будући да се од свих носилаца власти очекује да га користе пропорционално и да избегавају свако непотребно ограничавање права. Није једнако захтевно, с једне стране, утврдити интерес послодавца за ограничавање права запосленог на приватност и, с друге стране, проценити да ли је то ограничење правилно и одговарајуће извршено те да ли је оправдано у датим околностима. Принцип пропорционалности се стога не примењује само на обим ограничења већ и на начин на који се то ограничење спроводи. Сходно томе, интерес послодавца треба да буде задовољен на начин који ће најмање нарушити приватност запосленог, односно на најмање наметљив начин. Са друге стране, принцип транспарентности подразумева да би

³² Мисаиловић, Ј., *Електронски надзор запослених – проблем успостављања равнотеже између овлашћења послодавца и права запослених на приватност*, Зборник радова: Упоредноправни изазови у савременом праву – in memoriam Стефан Андоновић, Београд, 2023.

³³ Davidov, G., *The principle of proportionality in labour law and its impact on precarious workers*, Comparative Labour Law & Policy Journal, No. 34/2012, стр. 63.

послодавац требало да буде јасан и отворен у вези са својим активностима, односно да запосленог унапред упозна са намером да му на било који начин ограничи приватност.³⁴

4. Закључак

Модалитет рада од куће неминовно умањује послодавчеву контролу над радним даном запосленог. Међутим, и поред тога послодавац ужива право да врши контролу над запосленима у складу са својим управљачким овлашћењима својственим радноправном односу. Ова права требало би пажљиво да се примењују, јер надзор над радном запослених који ради ван просторија послодавца доводи у везу бојазан у погледу нарушавања права на приватност запослених. На пример, послодавац не може да проверава запослене који раде од куће помоћу снимања веб камером, да прати онлајн комуникацију запослених без поштовања законских ограничења уколико запослени који ради од куће присуствује састанцима онлајн посредством информационо-комуникационих технологија и не би могао да долази у посету запосленом у циљу провере без пристанка запосленог. У таквим околностима, не изненађује да се заштита приватности запослених током рада од куће поставља често као терет послодавцима, који у циљу остваривања права на надзор над радом запослених неретко могу запоставити потребу за добробити запослених. У том смислу, наратив за равнотежом између права на приватност запослених и интереса послодавца мора се успоставити на начин који и једној и другој страни у радном односу иде у прилог.

Рад од куће као модалитет рада ван просторија послодавца доноси многе предности, али са њима и ризике повезане с надзором над радом запослених који више нису физички присутни у просторијама послодавца. Зато не изненађује да послодавци захтевају сталну доступност својих запослених или коришћење камера током радног времена, што може нарушити приватност запослених. У таквим околностима, државе су усвојиле посебне мере које су подразумевале да мере надзора увек буду конципиране тако да буду мање инвазивне, јер прекомерни надзор може изазвати стрес и нелагодност код запослених и довести до повећаног незадовољства на раду и на крају резултирати прекидом радног односа. Тако, питање приватности запослених посебно је осетљиво у овом режиму рада, јер запослени понекад занемарују негативне последице надзора због предности које им рад од куће пружа, па је неопходно да послодавци увек теже примени оних мера које ће заштитити права запослених и очувати

³⁴ Kovač Orlandić, M., *Employee's Right to Privacy: Where Is the Bound of the Employer's Right to Monitor Employees' Communications*, Страни правни живот, бр. 4/2020, стр. 90.

њихов приватни живот. Успостављање транспарентних политика и комуникација о овим питањима може допринети изградњи поверења и стварању здравијег радног окружења, док баланс права на приватност и потреба послодаваца треба сагледати као кључне за очување достојанства запослених у савременом свету рада.

*Bojan Urdarević, Ph.D., Full-time Professor
Faculty of Law, University of Kragujevac*

EMPLOYEE SURVEILLANCE AS A THREAT TO THE PRIVACY OF EMPLOYEES WORKING FROM HOME

Summary

Employees who perform remote work, easily face significant threat to their privacy, primarily due to the presence of various Information and Communication Technology (ICT) which are used during the working process. While jeopardising privacy can be justified for the sake of efficiency, it often leads to an invasion of employees' personal space. Although remote work offers advantages such as flexibility and time savings, it simultaneously creates conditions where the boundaries between personal and professional life can easily blur. The presence of video surveillance, monitoring of communication, and other time-tracking tools can lead to an unfavorable work environment and violate human rights at work, as employees may become aware that every activity can be monitored, and therefore, affect their creativity and productivity.

Given these challenges, it is essential for employers to find a balance between the need for oversight and the respect for employees' privacy, not only to comply with legal obligations but also as an ethical responsibility that contributes to the well-being of everyone involved in the work process. In this paper, the author highlights some of the key challenges faced by employees working from home, indicating possible ways to establish a balance between employers' authority and employees' rights to privacy.

Key words: *remote work, right to privacy, labor rights, telecommuting, protection of labor rights.*

Литература

- Даниловић, Ј., *Право на приватност запослених*, *Анали*, бр. 2/2017.
- Davidov, G., *The principle of proportionality in labour law and its impact on precarious workers*, *Comparative Labour Law & Policy Journal*, No. 34/2012.
- Жарковић, И., *Мере електронског надзора запослених и право на приватност на радном месту*, *Наука, безбедност, полиција*, бр. 3/2015.
- Јовановић, П., Божичић, Д., *Право запосленог на приватност као сегмент безбедности и здравља на раду*, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 3/2018.
- Kovač Orlandić, M., *Employee's Right to Privacy: Where Is the Bound of the Employer's Right to Monitor Employees' Communications*, *Страни правни живот*, бр. 4/2020.
- Ковачевић, Љ., *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Београд, 2013.
- Kambellari, E., *Employee email monitoring and workplace privacy in the European perspective*, *Iustinianus Primus Law Review*, No. 1/2014.
- Lapadat Ruxandra, A., *Digital Constitutionalization - A Perspective Over The Increasing Role Of The Private Actors In Securing The Exercise Of Human Rights*, *Perspectives Of Law And Public Administration*, No. 1/2022.
- Lockwood, G., *Workplace Monitoring And Surveillance: The British Context*, *Athens Journal Of Law*, No. 3/2018.
- Мисаиловић, Ј., *Електронски надзор запослених – проблем успостављања равнотеже између овлашћења послодавца и права запослених на приватност*, *Зборник радова: Упоредноправни изазови у савременом праву – in memoriam Стефан Андоновић*, Београд, 2023.
- O'rouke, A., Pyman, A., Teicher, J., *The Right to Privacy and the Conceptualisation of the Person in the Workplace: A Comparative Examination of EU, US and Australian Approaches*, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, No. 2/2007.
- Otto, M., *The Right To Privacy In Employment: In Search Of The European Model Of Protection*, *European Labour Law Journal*, No. 4/2015.
- Поповић, М., *Заштита права приватности на радном месту*, *Српска политичка мисао*, бр. 2/2021.
- Tabak, F., Smith, W.P., *Privacy And Electronic Monitoring In The Workplace: A Model Of Managerial Cognition And Relational Trust Development*, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 17, 2005.
- The Working Party on the Protection of Individuals With Regard to the Processing of Personal Data, *Working Document On The Surveillance Of Electronic Communications In The Workplace*, Official Journal no. L 281 of 23/11/1995, 2002.
- Wallach, S., *The Medusa Stare: Surveillance And Monitoring Of Employees And The Right To Privacy*, *The International Journal Of Comparative Labour Law And Industrial Relations*, No. 2/2011.

Извори права

- Универзална декларација о људским правима, доступно на: https://www.ohchr.org/en/ohchr_homepage, 20.10.2024.
- Повеља о основним правима Европске уније, доступно на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/txt/?uri=celex:12012p/txt>, 19. 10. 2024.

Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the Protection of Individuals With Regard To The Processing of Personal Data and on the Free Movement of Such Data, Official Journal L 281 , 23/11/1995 p. 0031 – 0050.

Устав Републике Србије, Сл. гласник РС, бр. 98/2006 и 115/2021.

Закон о ратификацији Међународног пакта о грађанским и политичким правима, Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори, бр. 7/1971, Сл.лист СФРЈ – Међународни уговори, бр. 7/1971.

Закон о ратификацији Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, Сл. гласник СЦГ – Међународни уговори, бр. 9/2003.

Закон о заштити података о личности, Сл. гласник РС, бр. 87/2018.

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).

Закон о електронским комуникацијама, Сл. гласник РС, 44/2010, 60/2013 – одлука УС 62/2014 и 95/2018 - др. закон.

Пресуде Европског суда за људска права

Denisov v. Ukraine, Application no. 76639/11, доступно на: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22appno%22:\[%2276639/11%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22appno%22:[%2276639/11%22]}), 19.10.2024.

Niemietz v. Germany, Application no. 13710/88, Judgment from 16 December 1992, доступно на: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-57887%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-57887%22]}), 19.10.2024.

Peev v. Bulgaria, Application no. 64209/01, Judgment from 26 October 2007, доступно на: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-81914>, 20. 10. 2024.

Köpke v. Germany, Application no. 420/07, доступно на: hudoc.echr.coe.int/enl=002-782, 20. 10. 2024.

Copland v. The United Kingdom, Application no. 62617/00, доступно на: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-79996%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-79996%22]}), 19.10.2024.

Barbulescu v. Rumunija, Application no. 61496/08, доступно на: [https://hudoc.echr.coe.int/fre-press#{%22itemid%22:\[%22001-159906%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre-press#{%22itemid%22:[%22001-159906%22]}), 19.10.2024.

Rural Banko of Cantilan, Inc. v Julve, G.R. Application no. 169750, 27 february 2007, доступно на: https://lawphil.net/judjuris/juri2007/feb2007/gr_169750_2007.html, 19. 10. 2024.