

Јелена Даниловић*

ПРАВО НА ПРИВАТНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Питање права на приватност запослених добија значај развојем различитих средстава надзора и контроле у XXI веку. Регулатива заштите података о личности у Србији нова је и недоречена, а пракса надлежних органа у зачетку, што отвара врата многим дискусијама и практичним проблемима. У овом раду покушавамо да систематизујемо и критички размотримо постојећа теоријска, законска и практична решења битна за разумевање права на приватност запослених у Србији почетком XXI века. Рад подељен је у две главне целине: у првом делу постављамо теоријски и законодавни оквир права на приватност запослених, а у другом делу анализирамо правни стандард разумно очекиване приватности и износимо могуће смернице за практичну имплементацију тог стандарда. У раду се заступа хипотеза да је начело разумно очекиване приватности, какво је развијено у европској пракси, кључно за разумевање и заштиту права на приватност запослених.

Кључне речи: *Право на приватност. – Радни однос. – Подаци о личности.*

1. УВОД

Питање права на приватност једно је од горућих питања у савременој пракси. Убрзан развој информационих технологија, средстава комуникације и надзора крајем XX и почетком XXI века довео је до обраде великог броја најразличитијих информација у реалном времену, што повећава ризик угрожавања података о личности. Мада велика и брза доступност података генерално поспешује људску интеракцију, она такође носи и ризик да информације из било чијег приватног живота (намерно или случајно) буду предмет увида или злоупотребе од непозваних лица.

* Ауторка је мастер правник и студент докторских студија на Правном факултету Универзитета у Београду, jelena53c@gmail.com

Развој адекватног правног одговора на те ризике није једноставан. Први проблеми се јављају већ у покушају да се дефинише право на приватност, с обзиром на тешкоће у изоловању термина који би био чисто правни и слободан од психолошких или друштвених импликација. Као и други основни концепти, и приватност представља један „празан“ појам који се испуњава садржином тек када се стави у одређени друштвени контекст, са чим се слажу и теоретичари попут Данијела Џ. Салова (*Daniel J. Solove*).¹ Право на приватност није апсолутно, већ се његове границе увек одређују према околностима у којима се посматра.² Уколико границе права на приватност посматрамо у оквирима радног односа, ствари се додатно компликују, пошто радни однос сам по себи установљава субординацију запосленог, због чега и идеја приватности трпи модификације.

Колико је комплексно наћи одговор на то питање, показују неки илустративни примери из локалне адвокатске праксе.³

а) Запослени је на свом *LinkedIn* профилу (који је отворен путем пословног мејла и лозинке и на коме се идентификује као менаџер код послодавца) комуницирао са директним конкурентом послодавца. Почетна комуникација је видљива свим корисницима *LinkedIn*-а, али након тога запослени за „додатну пословну причу“ позива конкурента на размену приватних порука на *LinkedIn*-у. Послодавац сумња да је у питању одавање поверљивих информација, али је спорно да ли послодавац уопште има право да проверава приватну комуникацију запосленог.

б) Запослени код послодавца могу да користе службене аутомобиле искључиво за пословне сврхе и само у току радног времена. Возила су опремљена ГПС системом који шаље податке о локацији у сваком тренутку. Примећено је да један запослени у току радног времена користи аутомобил више него што је оправдано потребама посла, а анализа ГПС-а је показала да га користи у приватне сврхе, у току и ван радног времена. Спорно је да ли се ти подаци могу користити као грађа за отказ ако запослени није знао да се на тај начин прикупљају подаци о његовом кретању.

Детаљна правна анализа таквих упита показује практичне недостатке и недоречености постојеће регулативе, која не даје једноставне одговоре на та питања. Због тога је потребно систематичније, дубинско испитивање саме идеје права на приватност запослених.

¹ Daniel J. Solove, *Understanding Privacy*, Cambridge 2008, 9.

² Другачији су, рецимо, разлози и ограничења права на приватност у погледу заштите од тероризма и у погледу могућности новинара да сазнају информације о славним личностима.

³ Наведени су примери из праксе са којима се сусрео аутор у свом вешегодишњем бављењу адвокатуром.

За сврху ове анализе, право на приватност запослених посматрамо као право на заштиту података о личности запослених на радном месту, у складу са важећом регулативом. Јасно је да „запослени не напуштају своје право на приватност (...) сваког јутра на вратима радног места“,⁴ али је дискутабилно где су границе тог права.

2. ПРАВО НА ПРИВАТНОСТ

У чувеном чланку са краја XIX века⁵ правници Семјуел Д. Ворен (*Samuel D. Warren*) и Луис Д. Брандајс (*Louis D. Brandeis*) наводе да „недавни изуми и пословни методи захтевају да се обрати пажња на следећи корак који се мора учинити ради заштите личности и осигурања права појединца (...) да ‘буде остављен на миру’“.⁶

Иако се сматра да је тим делом постављен камен-темељац теоријском изучавању права на приватност, ипак се временска одредница у којој је настала поменута идеја не може занемарити. С краја XIX века могућа инвазија на сферу нечије приватности могла је бити учињена само на пасивном субјекту, који је жртва злоупотребе одређених техничких изума (телефона, фотографског апарата), чије примене често није свестан или их не жели.⁷ Данас то увелико није случај. Друштвене мреже попут *Facebook*-а, *Twitter*-а, *LinkedIn*-а, бројни блогови итд. довели су до тога да су корисници технологије активни ствараоци садржаја о себи па се чини се да се корисници тих медија свесно и вољно одричу права на приватност у смислу захтева „да буду остављени на миру“.

Осим тога, право да се буде остављен на миру је у тој теорији ограничено само свесним или вољним одступањем од приватности (на пример, ако је особа сама објавила своје информације или дала пристанак да се објаве, ако је у питању позната ствар итд.).⁸ Међутим, нису размотрени други оправдани интереси који могу

⁴ Article 29 Working party, Working document on surveillance and monitoring of electronic communications in the workplace, http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55_en.pdf, 23. март 2017.

⁵ Samuel D. Warren, Louis D. Brandeis, „The Right to Privacy“, *Harvard Law Review* IV, 5/1890, 195.

⁶ Аутори чланка упућују на то да је право на приватност на овај начин пре њих формулисао судија Thomas Cooley у својој пракси. Ипак, S. D. Warren и L. D. Brandeis се данас сматрају ауторима који су разрадили, систематизовали и популарисали ту идеју, те се појам обично везује за њихов чланак.

⁷ У чланку су узети у обзир новинари „жуте штампе“ и њихово прекорачење „очигледних граница приватности и пристојности“.

⁸ S. D. Warren, L. D. Brandeis, 214–219.

имати специфичну тежину у односу на право приватности – као што су интереси послодавца наспрам интереса запослених. Ипак, узевши у обзир време настанка чланка, када су права која се признају запосленима тек минимална, сасвим је разумљиво што поменути аутори нису ни разматрали питање тих односа.

Неки каснији теоретичари, као Џудит Џарвис Томсон (*Judith Jarvis Thomson*), тврдили су да нема потребе за дефинисањем права на приватност као посебног, изведеног права јер се оно што се сматра угрожавањем права на приватност редовно може подвести под неке више категорије (на пример, угрожавање права на живот, права на имовину, права на слободу итд.).⁹ Међутим, та теорија није широко прихваћена, с обзиром на потребу да се у пракси одреди и заштити сфера људске приватности. Осим тога, поједина правна правила увек је могуће подвести под опште правне принципе, све до највишег принципа правде. То не значи да ипак не треба посебно препознати и заштитити приватност.

Данас је општеприхваћено да право на приватност заиста представља посебно право које се не може потпуно изједначити са неким другим правом. Међутим, иницијална идеја приватности као права „да се буде остављен на миру“ претрпела је промене. Јављају се новије теорије које посматрају приватност као активну а не пасивну вредност – не као забрану од упада других у приватни живот већ као право на контролу информација о свом животу.¹⁰ Тако се право на приватност у скоријим теоријама дефинише као право: (1) да се очува одређени лични домен (тело, дом, мисли, осећања, тајне и идентитет) и (2) да се одабере и контролише којим деловима тог домена други могу приступити.¹¹ Контрола овде подразумева да онај ко објављује податке из свог личног домена може (сам) да одлучи у којој мери, када и на који начин ће други користити такве податке. Слично томе, Филип Бреј (*Philip Brey*) дефинише приватност као право лица да контролише приступ других у своју сферу приватности, сматрајући да тако дефинисана приватност не захтева веће усаглашавање са интересима других и да се може ограничити само уколико постоје нарочито добри разлози за такво ограничење.¹²

Ипак, сматрамо да би и теорије активне контроле приватности морале да претрпе критику у оквирима савременог радног односа.

⁹ Judith Jarvis Thomson, „The Right to Privacy“, *Philosophy and Public Affairs* IV, 4/1975, 312.

¹⁰ Virginia Mantouvalou, „Life after Work: Privacy and Dismissal“, *LSE Law, Society and Economy Working Papers* 5/2008, 3.

¹¹ Yael Onn et al., *Privacy in the Digital Environment*, Haifa 2005, 12.

¹² Philip Brey, „The Importance of Workplace Privacy“, *The Ethics of Workplace Privacy* (eds. S. O. Hansson, E. Palm), Brisel 2005, 104–110.

Не треба сметнути са ума да у радном односу имамо послодавца као моћну другу страну наспрам запосленог. Упитно је да ли запослени има реалну могућност да очува одређени лични домен само на основу личне одлуке да одабере и контролише информације о себи, у случају јасне субординације у односу на послодавца.

Разматрање субординације у радном односу рађа и питање границе између приватног и професионалног живота. У таквој анализи у домаћој теорији Љубинка Ковачевић полази од начелног принципа да приватни живот запосленог може бити ограничен „на месту рада и у радно време, а да изван радног времена и места рада послодавчева (управљачка, нормативна и дисциплинска) власт, у начелу, не допире до запосленог и сфере његове аутономије, која се означава термином *‘приватни живот’*“.¹³ Ипак, у истој анализи се указује на то да јасно и прецизно разграничење приватне и професионалне сфере према том критеријуму није једноставно – што због све флексибилнијег схватања радног времена, што због интензивног развоја облика рада који подразумевају удаљеност од места рада (рад на даљину, рад од куће). У ситуацијама када су приватни и пословни аспект живота временски и просторно чврсто испреплетани та подела не пружа адекватне смернице, па се уместо тога даље предлаже принцип релевантности – по коме је задирање у приватност запослених могуће само у мери у којој је то заиста потребно ради остваривања права и обавеза из радног односа. Ипак, како истиче Ковачевић, ни присталице те концепције не објашњавају како треба разумети тај апстрактни захтев у пракси.¹⁴

Треба поменути и различите теоријске поделе приватности – на пример, разликују се просторна приватност (која обухвата простор у коме особа води живот одвојено од других), информациона (када појединац одлучује коме ће и како саопштити информације о себи) и комуникациона (која се тиче различитих облика комуникације – дописивање, СМС, мејлови)¹⁵. Такође, раније је била заступљена подела на интимну сферу, приватну сферу и приватно-јавну сферу, али је та подела у последње време напуштена због тешкоћа разграничења у пракси, па се сада у теорији обично оперише јединственим појмом приватног живота.¹⁶

¹³ Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Београд 2013, 486

¹⁴ Љ. Ковачевић, „Радни однос и право на поштовање приватног живота“, *Остваривање и заштита социјалних права*, зборник радова са Саветовања правника (ур. Б. Шундерић, Б. Лубарда, П. Јовановић), Београд 2010, 172,

¹⁵ Сенад Јашаревић, „Нове тенденције у области заштите личних података на раду у међународном праву“, *Радно и социјално право XX*, 1/2016, 75.

¹⁶ Љ. Ковачевић (2013) 497.

Различите теорије права на приватност и даље не успевају да ухвате суштину тог појма¹⁷ који притом очигледно еволуира. Стога сматрамо да је кориснији приступ разматрању права на приватност запослених тај да се пође од практичних аспеката радног односа и тренутне регулативе, да би затим анализом тог оквира дошли до кључних принципа тумачења концепта приватности на раду.

3. ПРИВАТНОСТ У ОКВИРИМА РАДНОГ ОДНОСА У СРБИЈИ

3.1. Специфичности радног односа у Србији у XXI веку

Уговор о раду је, према мишљењу неких теоретичара, „најљудскији међу свим осталима (...) И ниједан правни однос не представља у већем степену сам живот“.¹⁸ Ако је то случај, размотримо радни однос у Србији почетком XXI века.

У Србији је велики број људи незапослен – званична стопа незапослености радно способног становништва у последњих неколико година креће се приближно од 17% па до 14%.¹⁹ Додатно, и они који су запослени имају мала примања – просечна зарада у Србији је у јануару 2017. године износила око 41.508 динара нето.²⁰ Ти подаци, заједно са чињеницом да велики број лица ради „на црно“, непријављен, условљава општи осећај да је сама чињеница да неко има посао довољна, те да запослени немају много опција да контролишу услове рада. Уз то, синдикално организовање је све слабије и код приватних послодаваца постоји само по изузетку – углавном у приватизованим предузећима наслеђеним из претходног система. Осим тога, тамо где постоје, синдикати су све слабији и редуковани у бројности,²¹ те се запослени најчешће налази сам у борби за своја права. У таквим околностима, велики број запослених све више времена у току дана проводи на послу, доступан је послодавцу и ван радног времена (путем мејла, мобилног телефона итд.), па је разумљиво да граница пословног и приватног бива све порознија за обе стране.

¹⁷ „Можда је најупечатљивија ствар у вези са правом на приватност та да се чини да нико нема било какву јасну идеју шта је то у ствари.“ – J. J. Thomson, 295.

¹⁸ Божидар С. Марковић, *Оглед о односима између појма правде и развртка позитивног приватног права*, Београд 1995, 149.

¹⁹ Завод за статистику, <http://webzrzs.stat.gov.rs/WebSite/Public/PageView.aspx?Key=2>, 23. март 2017.

²⁰ *Ibid.*

²¹ Неки медијски текстови на тему слабљења утицаја синдиката доступни су на <http://sindikalizam.org/2016/01/23/prekarizacija-rada-i-slabljenje-sindikata/>, 23. март 2017.

При томе, послодавац може да користи разне технологије да би заштитио своју имовину и учинио пословање једноставнијим, ефикаснијим и контролисаним. Те технологије укључују, између осталог: телефоне (фиксне или мобилне), видео-надзор, ГПС системе, системе идентификације присуства запослених, коришћење интернета итд. Таква контрола нужно повлачи и одређени, мањи или већи, надзор над радом запослених и имплицира прикупљање најразличитијих података о њима – почевши од њихове физичке локације, преко њихових интеракција са другима до самог начина и садржаја њихове комуникације. Закон о раду²² у члану 15 предвиђа као опште обавезе запослених да савесно и одговорно обављају послове на којима раде, да поштују организацију рада, услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза. Иако контрола радних активности запослених није сама по себи недозвољена, послодавци често на тај начин врло грубо повређују право на приватност запослених. У Србији не постоји студија која би дала прецизније податке о томе у којој мери послодавци надзиру запослене путем нових технологија, али како су се пред надлежним органима јавили случајеви полиграфских испитивања запослених и узимања биометријских података, можемо само замислити колико је изражено задирање у приватност запослених у другим случајевима.²³ У крајњој консеквенци, запослени могу чак и да буду санкционисани због нечега што су урадили у приватно време, ван просторија послодавца, што додатно усложњава проблематику приватности на радном месту.

Коначно, свест о кршењу па и самом постојању права на приватност у радном односу у Србији је неразвијена. Осим случајева који су познатији због реакције повереника за информације од јавног значаја и заштиту података о личности (у даљем тексту: повереник), о тој области се мало зна у широј јавности.

3.2. Правни оквир

Право на приватност формулисано је још у Универзалној декларацији о људским правима, којом је предвиђено да се нико не сме изложити „произвољном мешању у приватни живот, породицу, стан или преписку, нити нападима на част и углед“, те да свако има

²² Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17 – одлука УС.

²³ Родољуб Шабић, „Полиграфско испитивање – недозвољена обрада личних података“, <http://www.poverenik.rs/sr/saopstenja-i-aktuelnosti/2403-poligrafsko-ispitivanje-nedozvoljena-obra-da-licnih-podataka.html>, 23. март 2017; Р. Шабић, „Питања и одговори“, <http://www.poverenik.rs/sr/pitanja-i-odgovori/1596-pitanja-i-odgovori.html>, 23. март 2017.

право на заштиту закона против таквог мешања и напада.²⁴ Практично исту формулацију садрже и касније конвенције које се заснивају на њеним принципима, као што су Међународни пакт о грађанским и политичким правима²⁵ и Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода (ЕКЉП).²⁶ Сви ти акти штите приватни и породични живот, дом и преписку.²⁷

Ипак, право на заштиту приватности није неприкосновено. ЕКЉП дозвољава могућност да се јавне власти мешају у вршење права на приватност, ако је то у складу са законом и у интересу безбедности, заштите здравља или морала или ради заштите права и слобода других.

Касније је усвојена и Конвенција о заштити лица у односу на аутоматску обраду личних података са циљем „да се прошири заштита основних права и слобода појединаца, посебно право поштовања приватности“.²⁸ Конвенција даје конкретна упутства за закониту обраду личних података (захтевајући да је обрада законита, сразмерна, оправдана легитимном сврхом итд.), чиме се омогућује да се у контролисаним околностима и под прописаним условима одступи од начелне заштите приватности, ради поштовања права других лица.²⁹

²⁴ Универзална декларација о људским правима, усвојена и проглашена резолуцијом Генералне скупштине Уједињених нација 217 (III) од 10. децембра 1948. године, чл. 12

²⁵ Закон о ратификацији Међународног пакта о грађанским и политичким правима, *Службени лист СФРЈ*, бр. 7/71, чл. 17

²⁶ Закон о ратификацији Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, измењене у складу са протоколом бр. 11, протокола уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода, протокола бр. 4 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода којим се обезбеђују извесна права и слободе који нису укључени у конвенцију и први протокол уз њу, протокола бр. 6 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода о укидању смртне казне, протокола бр. 7 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода, протокола бр. 12 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода и протокола бр. 13 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода о укидању смртне казне у свим околностима, *Службени лист СЦГ – Међународни уговори*, бр. 9/03, 5/05 и 7/05, *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 12/10 и 10/15, чл. 8

²⁷ Међународни акти дефинишу право на приватни живот одвојено од права на приватност преписке, слободу мисли и савести или мишљења, иако су у теорији сва та права само облици права на приватност. Вид. Р. Вреу, 102. и Y. Онн *et al.*, 12. Слично становиште износи и судија Боривоје Живковић у чланку „Право на приватност запосленог и видео надзор“, *Правни информатор* 6/2015, 2.

²⁸ Закон о потврђивању Конвенције о заштити лица у односу на аутоматску обраду личних података, *Службени лист СРЈ – Међународни уговори*, бр. 1/92, *Службени лист СЦГ – Међународни уговори*, бр. 11/05, *Службени гласник РС – Међународни уговори*, бр. 98/08 и 12/10, Увод, ст. 3.

²⁹ *Ibid.*, чл. 5 и чл. 9, ст. 2

Осим тих конвенција, требало би поменути и препоруке, мишљења и смернице међународних организација (на пример, Међународне организација рада). Иако претежно саветодавни, ти акти су значајни у свеобухватном разматрању проблема приватности на раду јер уз анализу проблема из праксе дају корисна упутства за даље поступање.³⁰

На нашој територији Устав Републике Србије принципијелно гарантује заштиту података о личности, остављајући даљу регулативу те области законима.³¹ Српски закони не регулишу посебно приватност запослених као такву, већ се на запослене сходно примењују општа правила о праву на приватност и заштити података о личности, што додатно усложњава то питање у специфичном радно-правном оквиру. Иако Закон о раду поставља основе радног односа, законодавац није препознао потребу детаљнијег регулисања питања права на приватност, те се само тог проблема дотиче у неколико одредаба, које се, на пример, односе на гаранцију права запосленог да изврши увид у своје личне податке и по потреби захтева њихово брисање (члан 83), на забрану послодавцу да од кандидата захтева податке о доказе који нису од непосредног значаја за обављање послова (члан 26), те индиректно, на заштиту одређених добара из сфере приватног живота (личног интегритета, достојанства итд.).³² Међутим, како та правила више представљају начела него јасне практичне смернице, највећи број проблема у погледу приватности запослених остаје ван фокуса Закона о раду.

Стога је кључни пропис за анализу заштите приватности запослених у Србији Закон о заштити података о личности³³ (ЗЗПЛ). У том закону се под податком о личности сматра свака информација која се односи на физичко лице (без обзира на њен облик, носач информације, начин настанка, сазнања итд.), а под обрадом података свака радња која се предузима у вези са таквим подацима (на пример, прикупљање, претраживање, коришћење, чување, бележење итд.). Недвосмислено је стога да у радном односу послодавци аутоматски или полуаутоматски прикупљају најразличитије податке о запосленима, чиме *de facto* обрађују податке о личности. Стога су послодавци дужни да примењују законске захтеве обраде према ЗЗПЛ: обрада мора бити законита (на основу писане сагласности или

³⁰ Детаљније вид. С. Јашаревић, 76–81; Љ. Ковачевић, „Прикупљање и коришћење података о личности као радноправни проблем“, *Социјална права и европске интеграције*, зборник радова са Саветовања правника (ур. Б. Шундерић, Б. Лубарда, П. Јовановић), Београд 2011.

³¹ Устав Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/06, чл. 42

³² Закон о раду, чл. 26, чл. 83 и чл. 12

³³ Закон о заштити података о личности, *Службени гласник РС*, бр. 97/08, 104/09 – др. закон, 68/12 – одлука УС и 107/12.

закона),³⁴ мора се вршити за одређену сврху, сврха мора бити јасна, неизмењена и дозвољена, начин обраде дозвољен, подаци сразмерни и ажурни итд.³⁵

Проблем у примени тих правила није само у слабој обавештености послодаваца и запослених, већ и у нејасним и недореченим одредбама ЗЗПЛ, које се могу различито тумачити.³⁶ Мањак релевантне судске праксе додатно отежава примену законских правила, па је за питање заштите приватности запослених значајна активност повереника. Узевши у обзир врло штур и начелан правни оквир, повереник је у тумачењу и примени одредаба ЗЗПЛ прихватио неке практичне смернице развијене у другим јурисдикцијама, као што су:

- 1) принцип рестриктивности обраде података,
- 2) принцип изузетности – задирање у приватност запосленог на радном месту могуће је искључиво ако је приватност у колизији са неким другим уставним правом, које у конкретном случају превлада,³⁷ као и
- 3) стандард разумног очекивања приватности³⁸ – узевши у обзир праксу Европског суда која запосленима гарантује одређени ниво приватности на радном месту.

За то разматрање је нарочито интересантно ослањање повереника на принцип разумно очекиване приватности. Тај стандард није дефинисан ни у једном правном пропису (националном или међународном) већ је искључиво продукт праксе. Идеја разумно очекиване приватности је најпре развијена у оквирима судске праксе Сједињених Америчких Држава (САД) средином XX века,

³⁴ Закон о евиденцијама у области рада, *Службени лист СРЈ*, бр. 46/96, *Службени гласник РС*, бр. 101/05 – др. закон, 36/09 – др. закон, обавезује послодавце да воде евиденције о запосленима у којима се налазе лични подаци као што су пол, матични број, место рођења и рада итд.

³⁵ ЗЗПЛ, чл. 8

³⁶ Р. Шабић, „Зашто нам треба нови закон о заштити података о личности“, <http://www.poverenik.rs/sr/model-zakona-o-zastiti-podataka-o-licnosti.html>, 1. фебруар 2017. Повереник је најпре развио свој модел новог закона, а накнадно се појавио и нацрт Министарства правде, али још ниједан радни нацрт није прихваћен. У марту ове године повереник је објавио сада најновији предлог у овом погледу: Р. Шабић, „Нов модел закона о заштити података о личности“, <http://www.poverenik.org.rs/sr/saopstenja-i-aktuelnosti/2554-nov-model-zakona-o-zastiti-podataka-o-licnosti.html>, 23. март 2017.

³⁷ Наташа Пирц Мусар, *Водич кроз Закон о заштити података о личности*, Београд 2009, 105.

³⁸ Р. Шабић, „И на послу мора постојати ‘разумно очекивана приватност’“, <http://www.poverenik.rs/sr/saopstenja-i-aktuelnosti/1669-i-na-poslu-mora-postojati-razumno-ocekivana-privatnost.html>, 23. март 2017.

да би касније била извршена специфична рецепција тог стандарда у европској пракси.

4. РАЗУМНО ОЧЕКИВАНА ПРИВАТНОСТ

Развој стандарда разумно очекиване приватности запослених у САД директна је последица схватања радног односа као односа који се заснива на економској моћи послодавца.³⁹ Према том схватању, „пошто су послодавци власници средстава рада, могу и да по сопственој жељи надзиру“.⁴⁰ У ситуацији велике понуде радне снаге на тржишту и флукуације запослених, идеја да запослени на радном месту имају неко право на приватност прилично је потиснута у корист економских интереса послодавца.

Пракса САД развила је стандард разумно очекиване приватности полазећи од тумачења IV амандмана Устава САД, који говори о неовлашћеном претресу и одузимању ствари појединаца. Бавећи се питањем неовлашћеног прислушкивања грађана у контексту тог амандмана, судови САД су средином XX века формулисали правило да се приватност појединца може заштитити ако је појединац испољио стварно (субјективно) очекивање приватности и ако је његово очекивање такво да је друштво спремно да га призна као „разумно“.⁴¹ Сходно томе, само би „неразумни претреси“ у ситуацији када појединац има „разумно очекивање приватности“ били недозвољени и неуставни.⁴² Пракса САД је касније проширила примену тог правног стандарда приватности и на односе запослених и послодаваца, без већих модификација.⁴³

Одговор на питање шта су разумна очекивања приватности на радном месту у САД зависи од две групе фактора: 1) објективних очекивања друштва (тј. да ли би друштво у начелу очекивало приватност у некој ситуацији) и 2) субјективних очекивања у одређеном радном односу (да ли би конкретан запослени код конкретног послодавца могао да очекује одређени степен приват-

³⁹ Michael L. Rustad, Sandra R. Paulsson, „Monitoring Employee E-Mail and Internet Usage: Avoiding the Omniscient Electronic Sweatshop: Insights from Europe“, *University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law* 7/2005, 832–833.

⁴⁰ Charles Morgan, „Employer Monitoring of Employee Electronic Mail and Internet Use“, *McGill Law Journal* 44/1999, 849.

⁴¹ Пресуда *Katz v. United States*, U.S. Supreme Court, 389 U.S. 347 (1967), 18. децембар 1967.

⁴² C. Morgan, 866.

⁴³ Пресуда *Michael A. Smyth v. The Pillsbury Company*, United States District Court for the Eastern District of Pennsylvania, C. A. NO. 95–5712, 23. јануар 1996.

ности).⁴⁴ При томе, сматра се да субјективни елемент има већи значај у пракси, тако да чак и у ситуацијама када би чланови друштва очекивали одређени ниво приватности – на пример, да не постоји видео-надзор у тоалету, уколико је у конкретном радном односу запослени обавештен о томе да су све просторије под видео-надзором, запослени не може имати разумно очекивање приватности. Самим тим, запослени који не може имати разумна очекивања приватности не може да оствари ни заштиту приватности на радном месту.⁴⁵ Такво тумачење омогућава послодавцима да доношењем интерних политика о нултој приватности на радном месту потпуно ускрате запосленима било какву приватну сферу. Изузеци када се разумно очекивање приватности у САД тумачи независно од правила послодавца врло су лимитирани. На пример, Врховни суд Њу Џерсија потврдио је да постоји разумно очекивање приватности директно на основу закона у случају када је запослени користио компјутер послодавца ради слања приватног мејла адвокату – акценат одлуке овде је био на законом заштићеној поверљивости комуникације са адвокатом која има примат над правилима послодавца.⁴⁶ Међутим, тај став није апсолутно прихваћен од других судова САД⁴⁷ те се својински концепт приватности у САД и даље посматра као правило у радним односима.

Тај начин тумачења стандарда разумних очекивања приватности у САД трпи критике већ неко време, те се јављају аутори који се залажу за прихватање европског тумачења приватности у САД.⁴⁸

У европској пракси се полази од дијаметрално супротног приступа – од идеје приватности као људског права, гарантованог и заштићеног међународним конвенцијама и националним законодавствима.⁴⁹ Тај принцип се не напушта уласком у радни однос, већ се приватност на радном месту посматра само као манифестација

⁴⁴ Avner Levin, „Is There a Global Approach to Workplace Privacy?“, *Surveillance, Privacy, and the Globalization of personal information: international comparisons* (eds. E. Curik, E. Smit, L. Harling Staker, D. Lijon), Montreal 2010, 329.

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ Пресуда *Stengart v. Loving Care Agency Inc LCA*, Supreme Court of New Jersey, 408 N. J. Super. 54, 973 A. 2d 390, 30. март 2010.

⁴⁷ Пресуда *Holmes v. Petrovich Development Company LLC*, California Court of Appeal Cases, C059133, 13. јануар 2011. Суд сматра да, ако је за комуникацију са адвокатом коришћен пословни а не приватни мејл, разумних очекивања приватности не може бити.

⁴⁸ A. Levin, 329; M. L. Rustad, S. R. Paulsson, 829.

⁴⁹ Универзална декларација о људским правима чл. 12, Међународни пакт о грађанским и политичким правима чл. 17, ЕКЉП чл. 8, Устав Републике Србије, чл. 60

људског достојанства и слободе.⁵⁰ Вредност која стоји иза идеје људског достојанства јесте идеја о људском субјективитету, која подразумева једнакост са другима и слободу од других.⁵¹ Посматрано кроз ту призму, агресивни упади послодавца у сферу приватности запослених какви се дешавају у САД у Европи би се сматрали безобзирним нападом на личност запослених. Запослени које послодавац константно и апсолутно контролише и којима не дозвољава било какво испољавање приватног живота сведени су само на средства рада, не могу се сматрати самосталним, слободним индивидуама и угрожено им је људско достојанство.

За боље разумевање овакве идеје приватности значајне су пресуде Европског суда за људска права (Европски суд), на које се, у недостатку развијене домаће праксе, реферира и наш повереник. При томе је за нашу анализу кључно да Европски суд примењује амерички стандард разумно очекиване приватности полазећи од постојећих конвенција о људским правима, иако је тај стандард развијен у потпуно другачијем друштвеном и правном контексту од европског. Због те разлике у полазним поставкама поменути стандард у пракси Европског суда трпи модификације у односу на полазну идеју.

Конкретно, Европски суд се бавио питањем приватности запослених на радном месту у више наврата, од којих су можда најпознатији случајеви *Халфорд против Уједињеног Краљевства*⁵² и *Копланд против Уједињеног Краљевства*.⁵³

У случају *Халфорд против Уједињеног Краљевства* послодавац је, без знања запослене, прислушкивао њене телефонске разговоре на радном месту. Одбрана је тврдила да запослена није могла имати разумно очекивање приватности у погледу коришћења телефона на радном месту и да је послодавац принципијелно слободан да без знања запосленог надзире телефонске разговоре уколико запослени користе телефоне послодавца. Међутим, Европски суд је нашао да су телефонски разговори из просторија послодавца нужно покривени термином „приватни живот“ који штити ЕКЉП, те да је запослена могла имати разумно очекивање приватности и да ужива право на заштиту.

⁵⁰ Olivier De Schutter, „La protection du travailleur vis-à-vis des nouvelles technologies dans l'emploi“, *Revue trimestrielle des droits de l'homme* 54/2003, 629; M. L. Rustad, S. R. Paulsson, 863; Glensy D. Rex, „The Right to Dignity“, *Columbia Human Rights Law Review* 43/2011, 129.

⁵¹ Душка Франета, *Људско достојанство као правна вредност*, Београд 2015, 233.

⁵² Пресуда *Halford v. the United Kingdom*, Европски суд за људска права, 20605/92, 25. јун 1997.

⁵³ Пресуда *Copland v. the United Kingdom*, Европски суд за људска права, 62617/00, 3. април 2007.

Сличан став Европски суд је заузео и у случају *Копланд против Уједињеног Краљевства*, у коме је послодавац без знања запослене надзирао телефонске разговоре, мејл комуникацију и коришћење интернета. Послодавац се бранио тврдњом да је такво прикупљање података оправдано ради заштите имовинских интереса, али Европски суд је и овде потврдио да су телефонски разговори из пословних просторија, мејл комуникација и коришћење интернета *prima facie* приватни живот, те да је запослена имала разумно очекивање приватности. Иначе, у случају Копланд суд је предочио да надзор запослених није апсолутно искључен и да некад може бити неопходан у демократском друштву, у одређеним ситуацијама када се тежи легитимном циљу. Међутим, суд није дао даље разјашњење које би то биле ситуације кад је надзор неопходан.

Та могућност је више истражена у каснијем случају *Барбулеску против Румуније*, о којем је доста дискутовано.⁵⁴ У том 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. Суд 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. 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.⁵⁵

Случај Барбулеску је изазвао бројне дискусије у медијима, где је протумачен као одступање од праксе Европског суда које даје одрешене руке послодавцу да крши приватност запослених. Ипак, такви прикази занемарују битну разлику у чињеницама случаја.

За разлику од ранијих случајева у којима је послодавац намеравао или у најбољем случају пристајао на могућност да приступи приватним подацима запосленог, у случају Барбулеску послодавац је вршио надзор полазећи од очекивања да увидом у апликацију приступа искључиво пословним подацима. Даље, у претходним

⁵⁴ Пресуда *Bărbulescu v. Romania*, Европски суд за људска права, 61496/08, 12. јануар 2016.

⁵⁵ У тој пресуди је занимљиво издвојено мишљење судије Пинта де Албукерке (Pinto de Albuquerque), који заступа идеју слободног приступа интернету као новог људског права, привилегованог облика комуникације који не може никада бити потпуно забрањен. Такође, износи став да тежња за максималном продуктивношћу запослених не оправдава послодавца да надзире рад запослених на наведени начин.

случајевима је било очекивано или толерисано да се имовина послодавца користи у приватне сврхе, док је запослени био изричито обавештен да се конкретна апликација користи искључиво у пословне сврхе. Коначно, у случају Барбулеску је установљена директна веза између коришћења апликације и радних обавеза запосленог, што је изостало у ранијим случајевима. Све те околности чине да се овде не може говорити о постојању разумно очекиване приватности запосленог при коришћењу спорне апликације.

Претходна анализа указује на то да је у пракси судова САД и Европског суда правни стандард разумно очекиване приватности имао вишеструку улогу: попунио је правне празнине прописа САД, омогућио је тумачење постојећих правила ЕКЉП пред Европским судом, служио је као кључан аргумент у судском одлучивању на оба континента, те је установио праксу за будуће случајеве. Осим тога, поменути стандард тежи да буде прихваћен и ван тих судова, што је очигледно и летимичним увидом у праксу нашег повереника, који се изричито залаже за примену стандарда разумно очекиване приватности у одлучивању (према европском моделу).

Тај правни стандард се очигледно мења у времену (узевши у обзир његов развој у пракси САД), али и у простору и контексту. Конкретно, док је у САД начелно прихватљиво да приватност запослених буде највећим делом искључена, Европски суд приватни живот не ограничава само на унутрашњи, лични круг, већ очекује да тај појам обухвати и друге облике развијања односа са другим људским бићима. То укључује и област радних односа, и то нарочито у ситуацији када је тешко разграничити приватно и пословно на радном месту.⁵⁶ Због тога је на тлу Европе прихватљиво једино делимично ограничење приватности када постоји оправдани интерес послодавца који превагне у конкретном случају, и то само у мери у којој превагне.⁵⁷ Из тога произилази да запослени у Европи разумно очекују да послодавац поштује њихова гарантована људска права и у оквирима радног односа, док запослени у САД разумно очекују да је њихова приватност на радном месту редовно знатно више ограничена.⁵⁸

Уз то, из праксе Европског суда јасно произилази да коришћење принципа разумно очекиване приватности помаже у балансирању супротстављених интереса запосленог и послодавца и одређивању границе њихових права.⁵⁹ Такво коришћење правног стандарда

⁵⁶ Пресуда *Niemietz v. Germany*, Европски суд за људска права, 13710/88, 16. децембар 1992.

⁵⁷ Б. Живковић, 4 – овај домаћи аутор такође разматра „допуштenu повреду“ права у случају постојања претежног интереса који треба штитити.

⁵⁸ М. Rustad, S. Paulsson, 903.

⁵⁹ Вид. пресуда *Bărbulescu v. Romania*.

омогућава да право запосленог на приватност заиста буде остварено у највећој могућој мери с обзиром на све околности конкретног случаја – што Роберт Алекси (*Robert Alexy*) управо истиче као једну од најважнијих функција правних принципа у пракси.⁶⁰

4.1. Могуће смернице

Анализирајући праксу Европског суда, видимо да је суд у примени стандарда разумно очекиване приватности у сваком конкретном случају испитивао да ли постоје одређена интерна правила послодавца којима се регулише граница пословног и приватног у конкретном радном односу. Управо разматрајући да ли је запослени био (или могао бити) информисан о евентуалним ограничењима, суд је утврђивао да ли су очекивања запосленог у сваком појединачном случају била реална или не. При томе је за суд битна и сврха тих ограничења, која мора бити довољно легитимна и повезана са радним односом да би била прихваћена. На основу тих параметара суд је практично утврђивао да ли је запослени у конкретном случају могао реално да очекује одређени степен приватности на радном месту или не.

Та анализа је показала да је управо једна *differentia specifica* у случајевима Халфорд и Копланд у односу на случај Барбулеску та што је послодавац само у последњем случају имао јасно постављена правила поступања која су искључивала приватну употребу једног конкретног средства рада, што је коначно утицало на одлуку суда у корист послодавца.⁶¹

Стога сматрамо да би, у ситуацији нејасних законских одредаба и неразвијене домаће праксе, доношење интерних аката послодавца могло бити веома корисно за јасније разграничење права и обавеза запослених и послодавца у конкретном радном односу.

Не постоји идеална формула добрих правила која би била прихватљива за све јер разумно очекивање приватности зависи од околности конкретног случаја. Ипак, увек би требало почети од принципа да „иако приватност на радном месту мора бити битно смањена, ипак никад не престаје у потпуности да постоји“.⁶² Узевши у обзир то правило, интерни акти послодавца би требало да предвиде најчешће ситуације у којима постоји потреба или могућност да послодавац дође до података о личности запосленог, као и очекивања од запосленог и послодавца у таквим околностима, уз гаранцију

⁶⁰ Robert Alexy, „Constitutional Rights and Proportionality“, *Revus* 22/2014, 52.

⁶¹ Вид. пресуда *Bărbulescu v. Romania*.

⁶² Р.Шабић, „Полиграфско испитивање – недозвољена обрада личних података“, <http://www.poverenik.rs/sr/saopstenja-i-aktuelnosti/2403-poligrafsko-ispitivanje-nedozvoljena-obrađa-licnih-podataka.html>, 23. март 2017.

законитог поступања. Тим актима се не може забранити свака манифестација приватности, али се могу регулисати специфични аспекти радног односа у којима се најчешће преплиће приватно и пословно (на пример, коришћење телефона послодавца у приватне сврхе, коришћење одређених социјалних мрежа или апликација за комуникацију итд.).

Тај приступ би омогућио запосленима да буду правовремено и адекватно информисани о могућим ризицима и проблемима очувања приватности на раду, чиме би требало да се повећа свест и смање проблеми. Крајњи циљ је одржив и реалан оквир за разумна очекивања запослених у конкретном радном односу.

При томе се мора нужно водити рачуна о правилима ЗЗПЈ у погледу обраде података јер та документа треба само да послуже као додатни, помоћни механизам у примени закона а никако као полигон за злоупотребе.

5. ЗАКЉУЧАК

Концепт права на приватност нејасан је и дискутабилан сам по себи. Чињеница да су наши прописи релативно нови и недоречени, пракса органа на почетку, а јавност слабо упозната са идејом заштите приватности, доводи до тога да запослени и послодавци свакодневно улазе у ризик да пређу границу дозвољеног поступања.

У таквом контексту сматрамо да би било од помоћи шире прихватање стандарда разумно очекиване приватности, какво примењује Европски суд. Такав европски стандард укључује опште очекивања друштва да се поштују људска права у радном односу, али и посебно очекивање приватности, зависно од околности конкретног случаја.

С обзиром на развијену базу међународних докумената који гарантују људска права, практично развијање стандарда разумно очекиване приватности значило би давање одговора на питања:

- да ли је запослени информисан о могућем ограничењу приватности у конкретном случају и
- да ли је послодавац ограничења поставио у складу са постојећим прописима, лимитирано, пропорционално и у вези са послом?

У недостатку адекватног информисања запослених, право на приватност је ограничено само у мери у којој то захтевају закони (на пример, обавезни здравствени прегледи), али се ограничење

не простире на нерегулисане области (на пример, питање да ли се службени телефон користи у приватне сврхе), где се мора поћи од гаранција људских права из конвенција.

Такође, незаконито, неоправдано (у обиму и сврси) и паушално одређена ограничења не могу имати заштиту. Право на приватни живот је једно од фундаменталних људских права које се може ускратити само у изузетним ситуацијама, ако и када се утврди други претежни оправдани интерес и то само у мери у којој тај интерес претеже.

За позитивне одговоре на та питања препоручљиво је доношење интерних аката који би поставили оквир очекиване приватности у конкретном радном односу и, идеално, повећали степен свести да и у радном односу човек задржава право на приватни живот.

ЛИТЕРАТУРА (REFERENCES)

- Article 29 Working Party, Working document on surveillance and monitoring of electronic communications in the workplace, http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55_en.pdf, 23. март 2017.
- Alexy, R., „Constitutional Rights and Proportionality“, *Revus* 22/2014.
- Brey, P., „The Importance of Workplace Privacy“, *The Ethics of Workplace Privacy* (eds. S. O. Hansson, E. Palm), Brisel 2005.
- De Schutter, O., „La protection du travailleur vis-à-vis des nouvelles technologies dans l’emploi“, *Revue trimestrielle des droits de l’homme* 54/2003.
- Франета, Д., *Људско достојанство као правна вредност*, Београд 2015. (Franeta, D., *Ljudsko dostojanstvo kao pravna vrednost*, Beograd 2015)
- Glensy, D. R., „The Right to Dignity“, *Columbia Human Rights Law Review* 43/2011.
- Јашаревић, С., „Нове тенденције у области заштите личних података на раду у међународном праву“, *Радно и социјално право XX*, 1/2016. (Jašarević, S., „Nove tendencije u oblasti zaštite ličnih podataka na radu u međunarodnom pravu“, *Radno i socijalno pravo XX*, 1/2016)
- Ковачевић, Љ., *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Београд 2013. (Kovačević, Lj., *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*, Beograd 2013)

- Ковачевић, Љ., „Прикупљање и коришћење података о личности као радноправни проблем“, *Социјална права и европске интеграције*, зборник радова са Саветовања правника (ур. Б. Шундерић, Б. Лубарда, П. Јовановић), Београд 2011. (Kovačević, Lj., „Prikupljanje i korišćenje podataka o ličnosti kao radnopravni problem“, *Socijalna prava i evropske integracije*, zbornik radova sa Savetovanja pravnika (ur. B. Šunderić, B. Lubarda, P. Jovanović), Beograd 2011)
- Ковачевић, Љ., „Радни однос и право на поштовање приватног живота“, *Остваривање и заштита социјалних права*, зборник радова са Саветовања правника (ур. Б. Шундерић, Б. Лубарда, П. Јовановић), Београд 2010. (Kovačević, Lj., „Radni odnos i pravo na poštovanje privatnog života“, *Ostvarivanje i zaštita socijalnih prava*, zbornik radova sa Savetovanja pravnika (ur. B. Šunderić, B. Lubarda, P. Jovanović), Beograd 2010)
- Levin, A., „Is There a Global Approach to Workplace Privacy?“, *Surveillance, Privacy, and the Globalization of personal information: international comparisons* (eds. E. Zureik, E. Smith, L. Harling Stalker, D. Lyon), Montreal 2010.
- Mantouvalou, V., „Life after Work: Privacy and Dismissal“, *LSE Law, Society and Economy Working Papers* 5/2008, 1–28.
- Марковић, Б. С., *Оглед о односима између појма правде и развита позитивног приватног права*, Београд 1995. (Marković, B. S., *Ogled o odnosima između pojma pravde i razvika pozitivnog privatnog prava*, Beograd 1995)
- Morgan, C., „Employer Monitoring of Employee Electronic Mail and Internet Use“, *McGill Law Journal* 44/1999.
- Onn, Y. et al., *Privacy in the Digital Environment*, Haifa 2005.
- Пирц Мусар, Н., *Водич кроз Закон о заштити података о личности*, Београд 2009. (Pirc Musar, N., *Vodič kroz Zakon o zaštiti podataka o ličnosti*, Beograd 2009)
- Rustad, M. L., Paulsson S. R., „Monitoring Employee E-Mail and Internet Usage: Avoiding the Omniscient Electronic Sweatshop: Insights from Europe“, *University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law* 7/2005.
- Solove, D. J., *Understanding Privacy*, Cambridge 2008.
- Шабић Р., „И на послу мора постојати ‘разумно очекивана приватност’“, <http://www.poverenik.rs/sr/saopstenja-i-aktuelnosti/1669-i-na-poslu-mora-postojati-razumno-ocekivana-privatnost.html>, 23. март 2017. (Šabić R., „I na poslu mora postojati ‘razumno očekivana privatnost’“, <http://www.poverenik.rs/sr/saopstenja-i-aktuelnosti/1669-i-na-poslu-mora-postojati-razumno-ocekivana-privatnost.html>, 23. mart 2017.)

- aktuelnosti/1669-i-na-poslu-mora-postojati-razumno-ocekivana-privatnost.html*, 23. mart 2017)
- Шабић Р., „Питања и одговори“, <http://www.poverenik.rs/sr/pitanja-i-odgovori/1596-pitanja-i-odgovori.html>, 23. март 2017. (Šabić R., „Pitanja i odgovori“, <http://www.poverenik.rs/sr/pitanja-i-odgovori/1596-pitanja-i-odgovori.html>, 23. mart 2017)
- Шабић, Р., „Полиграфско испитивање – недозвољена обрада личних података“, <http://www.poverenik.rs/sr/saopstenja-i-aktuelnosti/2403-poligrafsko-ispitivanje-nedozvoljena-obrada-licnih-podataka.html>, 23. март 2017. (Šabić, R., „Poligrafsko ispitivanje – nedozvoljena obrada ličnih podataka“, <http://www.poverenik.rs/sr/saopstenja-i-aktuelnosti/2403-poligrafsko-ispitivanje-nedozvoljena-obrada-licnih-podataka.html>, 23. mart 2017)
- Шабић, Р., „Зашто нам треба нови закон о заштити података о личности“, <http://www.poverenik.rs/sr/model-zakona-o-zastiti-podataka-o-licnosti.html>, 1. фебруар 2017. (Šabić, R., „Zašto nam treba novi zakon o zaštiti podataka o ličnosti“, <http://www.poverenik.rs/sr/model-zakona-o-zastiti-podataka-o-licnosti.html>, 1. februar 2017)
- Шабић, Р., „Нов модел закона о заштити података о личности“, <http://www.poverenik.org.rs/sr/saopstenja-i-aktuelnosti/2554-nov-model-zakona-o-zastiti-podataka-o-licnosti.html>, 23. март 2017. (Šabić, R., „Nov model zakona o zaštiti podataka o ličnosti“, <http://www.poverenik.org.rs/sr/saopstenja-i-aktuelnosti/2554-nov-model-zakona-o-zastiti-podataka-o-licnosti.html>, 23. mart 2017)
- Thomson, J. J., „The Right to Privacy“, *Philosophy and Public Affairs* IV, 4/1975.
- Живковић, Б. „Право на приватност запосленог и видео надзор“, *Правни информатор* 6/2015. (Živković, B., „Pravo na privatnost zaposlenog i video nadzor“, *Pravni informator* 6/2015)
- Warren, S. D., Brandeis, L. D., „The Right to Privacy“, *Harvard Law Review* IV, 5/1890.

Jelena Danilović

PhD student

University of Belgrade, Faculty of Law

THE RIGHT TO PRIVACY AT WORK

Summary

This paper discusses employees' right to privacy at work at the beginning of XXI century in Serbia and its relation to international regulations and practice. The right to privacy at work, in the context of this analysis, is considered as the right to protect employee's personal data from employer's improper intrusion. The first part of the paper provides overview of theories on privacy right as well as current data protection legal framework. This section shows that the concept of privacy changed significantly during the history and that development of data protection legislation, though intense, did not clarify some of the main ambiguities linked to this concept. Especially in Serbia, where data protection regulation is relatively new and practice rudimentary, there are many queries linked to the issue of privacy at work. The second part of the paper analyses in more details origins and importance of privacy legal standard established in the international practice – the „reasonable expectations of privacy“. Understanding of this legal standard and especially its influence to recent court practice of the European Court of Human Rights is important for comprehension of employee's right to privacy. In-depth analysis shows that this standard includes an external element (privacy expected by the society) and internal element (privacy expected within the specific employer). While there are conceptual differences between the USA and European practice, the internal element of this legal standard in both cases has a major influence in the employment privacy disputes. Finally, the paper proposes that enacting of internal privacy policies, with full respect of data protection regulations, could provide for viable reasonable expectations of privacy at work. This may eventually lead to easier distinction of the fine line between employee's privacy and employer's interests.

Key words: *Right to privacy. – Employment. – Personal data.*

Article history:

Received: 23. 3. 2017.

Accepted: 12. 6. 2017.