

**ZAŠTITA PRIVATNOSTI NA RADU - IZAZOVI SAVREMENOG
RADNOG PRAVA**

**PRIVACY PROTECTION ON WORK - CHALLENGES OF MODERN
WORKING LAW**

dr FILIP TURČINOVIĆ, redovni profesor
Univerzitet "Union Nikola Tesla", Beograd

VERA BAKIĆ, master
Zastupnik JP „Putevi Srbije“

Apstrakt: *Pravo na privatnost je dinamičan koncept celokupnog određivanja sadržaja u zakonu o radu, uslovljenih promena u tehničkoj i socijalnoj osnovi rada, kao i praćenjem tržišnih interesa poslodavca. Nijedno pravo nije izazvalo toliko interesovanja kao pravo na privatnost jer, iako je prošlo 129 godina od postavljanja njegovog temelja, svedoci smo da pitanje prava na privatnost još uvek traje. Međutim, nijedan normativni sistem nije propustio da na svoj integralni način odredi njegov sadržaj. Poslednje godine dvadesetog veka obeležile su desetine hiljada pravnih tekstova posvećenih stručnoj analizi pozitivne pravne evolucije ovog prava. Kao odgovor na brojne rizike u savremenom poslovanju koji utiču na privatnost zaposlenih i kandidata za posao, autori su pokušali da ukažu na ranjivost radnog PC sistema i nedostatke u pogledu standardizacije zaštite radnog koncepta privatnosti s ciljem stvaranja optimalnih zakonskih rešenja za koja je stvoren okvir ponašanja poslodavaca.*

Ključne riječi: *Pravo na privatnost, dostojanstvo na radu, zakonska podređenost, lična identifikacija zaposlenih i kandidata za zaposlenje*

Abstract: *The right to privacy is a dynamic concept of the whole determination of content in the labor law, conditioned changes in the technical and social basis of work, as well as by monitoring the market*

interests of the employer. No pair has taken as much interest as a privacy parlor because, although 129 years have passed since its cornerstone has been laid, we are witnessing that the issue of the right to privacy is still ongoing. However, no normative system failed to determine in its integral way its content. The last years of the twentieth century marked tens of thousands of legal texts devoted to the expert analysis of the positive legal evolution of this right. In response to numerous risks in the modern business that are affecting the privacy of employees and job applicants, the authors tried to point out the vulnerability of the working system PC and gaps in terms of standardizing the protection of the working concept of privacy with the aim of creating the optimal legal solutions to which a framework of employers' behavior has been created.

Key words: *The Right to Privacy, Dignity at Work, Legal Subordination, Personal Identification of Employees and Candidates for Employment*

1. Uvod

Pojam privatnosti potiče od latinske reči *privatus*, koja znači lični, poverljivi, tajni, izolovani, neslužbeni, zatvoreni. Njegova prva upotreba vezuje se za vojnu oblast u kome je označavano kao lišavanje nekoga statusa ili čina.¹ Pravo na privatnost u pravnoj terminologiji najčešće je spominjano prema anglo-američkoj koncepciji „*Right to privacy*“, dok je francuskom pravu najviše puta imenovano kao „pravo poštovanja privatnog življenja – *droit au respect de la vie*“, a u Nemačkoj nazivano „*Recht auf Privatheit*“ ili „*Recht auf Privatsphäre*“. Pojam privatnog života je široko koncipiran, tako da nije jednostavno dati iscrpnu definiciju. Stoga je njegovo definisanje često uzrok brojnih diskusija među pravnicima. Dimenzije privatnog života su široko postavljene, jer privatni život ne obuhvata samo najintimniji i najličniji aspekt ljudskog života. Privatni život obuhvata različite aspekte ljudskog života integralno izražene kroz privatnost i tajnost. Kao kriterijum podele na tajnu i privatnu sferu uzima se broj subjekata kojima je poznata sadržina te životne sfere. Sadržina tajne sfere ispunjena je informacijama koje tangiraju manji broj adresa, najčešće samo jednu osobu, dok privatna sfera sadrži informacije dostu-

¹ H. LeinoKilpi et al., „Privacy: a review of the literature“, *International Journal of Nursing Studies*, No. 38/2001, 663-664

pne nekolicini subjekata. Svođenje privatnog života na isključivo tajnu sferu, obuhvaćenu činjenicama iz najintimnijeg i najličnijeg čovekovog delovanja bilo bi suviše limitativno i restriktivno. Privatnost se, dakle, ne ograničava samo na pojedinca i njegovu ličnost već i na njegov sveukupan materijalni i personalni ambijent.² Poštovanje privatnog života pored tog unutrašnjeg prostora, podrazumeva u izvesnoj meri i pravo čoveka da uspostavlja, razvija i unapređuje odnose sa drugim subjektima, tako da se i na spoljašnjem planu, u sferi radnih odnosa, može govoriti o privatnosti pojedinca. Često se postavlja pitanje da li zasnivanjem radnog odnosa, lična obeležja i intimne informacije zaposlenog ostaju res privata ili postaju res publica? Stava smo da privatna sfera premašuje prostorne okvire porodičnog doma, te tako obuhvata i radno mesto, u okviru koga pojedinac takođe zadržava svoju privatnost. Sfera ličnih odnosa koja premašuje okvire najličnijeg i najintimnijeg čovekovog delovanja takođe potpada pod koncepciju privatnog života zato što bi njihovo neovlašćeno saznanje, prikupljanje i obrada mogli imati ozbiljne posledice po psihički i moralni integritet odnosnog subjekta stvarajući stres na radu.³ Izlaganje zaposlenog učestalim povredama prava na privatnost izaziva poremećaj funkcionisanja fizičke, psihološke ili socijalne prirode, praćene osećanjem nesigurnosti, nesposobnosti da se valjano izvrše radni zadaci i zadovolje sopstvena profesionalna očekivanja.⁴ Povreda prava na privatnost najviše pogađa

² V. Dimitrijević, „Video nadzor u javnom i privatnom prostoru“, *Pravni zapisi*, br. 2/2010, 394

³ J. Rubinfeld, Right of Privacy, *Harvard Law Review*, february 1989, 752 i dalje.

⁴ B. Lubarda, „Radno pravo - Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu“, Beograd, 2012, 388.

Intenziviranje zaštite prava na privatnost započeto je donošenjem međunarodnih dokumenata. U današnje vreme, pravo na privatnost je zaštićeno najznačajnijim međunarodnim instrumentima za zaštitu ljudskih prava. Kao prvu u nizu tih dokumenata istaćićemo Evropsku konvenciju o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda (u daljem tekstu EKLJP), koja možda predstavlja najznačajniji dokument jer je doprinela razvoju prakse Evropskog suda za ljudska prava. EKLJP u svom članu 8 predviđa pravo na privatnost: „Svako ima pravo na poštovanje svog privatnog i porodičnog života, doma i prepiske. Javna vlast se ne meša u vršenje ovog prava, osim ako je takvo mešanje predviđeno zakonom i ako je to neophodna mera u demokratskom društvu u interesu nacionalne sigurnosti, javne sigurnosti, ekonomske dobrobiti zemlje, sprečavanja nereda ili sprečavanja zločina, zaštite zdravlja i morala ili zaštite prava i sloboda drugih.“ Na osnovu navedenog zaključujemo da pravo na privatnost, garantovano članom 8 Evropske konvencije o ljudskim pravima i osnovnim slobodama, nije apsolutno pravo, te da u izvesnoj meri može biti ograničeno. Takav vid ograničenja označava se kao fakultativno ograničenje kojem je immanentno da država ima mogućnost da interveniše ali samo po pitanju obima uživanja ovih sloboda i prava, pod uslovom da je ta intervencija u skladu sa zakonom, propisana zakonom i

neophodna u demokratskom društvu. Pravo na privatnost formulisano je još u Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima u članu 12 kojim je predviđeno: „Niko ne sme biti izložen proizvoljnom mešanju u privatni život, porodicu, stan ili prepisku, niti napadima na čast i ugled. Svako ima pravo na zaštitu zakona protiv ovakovog mešanja ili napada“ Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima u članu 17 takođe propisuje pravo na privatnost kojim se predviđa: „Niko ne može biti predmet samovoljnih ili nezakonitih mešanja u nečiji privatni život, njegovu porodicu, u njegov stan ili njegovu prepisku niti nezakonitih povreda nanesenih njegovoj časti ili njegovom ugledu.“ Vršeći komparaciju formulacija sadržanih u Evropskoj konvenciji o ljudskim pravima, sa jedne strane, i Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima i Međunarodnom paktu o građanskim i političkim pravima, sa druge strane, možemo zaključiti da postoji izvesna razlika. Naime, sfera privatnosti, koja je prikazana putem egzemplarnog navođenja njenih aspekata, šire je određena u Univerzalnoj deklaraciji i Međunarodnom paktu o građanskim i političkim pravima budući da se pored privatnog, porodičnog života, doma i prepiske eksplicitno govori i o časti i ugledu kao kategorijama privatnosti. Međutim parlamentarna skupština Saveta Evrope je u Rezoluciji 428 iz 1970. godine iznela jasan stav u pogledu sadržine privatnosti istakavši da se pravo na privatnost sastoji u pravu da svako živi svoj život, s minimumom mešanja (državnih vlasti), te u zaštiti porodičnog života i doma, psihičkog i moralnog integriteta, časti i ugleda. Na taj način izvodi se zaključak da EKLP implicitno predviđa da pravo na privatnost supsumira i vrednosti kakve su čast i ugled. Povelja o osnovnim pravima u Evropskoj uniji: Povelja o osnovnim pravima u Evropskoj uniji u članu 7, propisuje poštovanje privatnog i porodičnog života, kada kaže: „Svako ima pravo da se poštuje njegov, odnosno njen privatni i porodični život, dom i komuniciranje.“ U članu 31 Povelje navodi se da: „Svaki radnik ima pravo na uslove rada koji poštuju njegovo/njeno zdravlje, bezbednost i dostojanstvo,“ a dostojanstvo na radu ugrožavaju seksualno uznemiravanje, zlostavljanje na radu - mobing i narušavanje privatnosti.“ Drugi međunarodni dokumenti: Važno mesto u normiranju privatnosti u radnopravnom okviru zauzela je Međunarodna organizacija rada (u daljem tekstu MOR) svojim preporukama, smernicama, mišljenjima. Imajući u vidu učestalost povrede prava na poštovanje privatnog života zaposlenih lica, međunarodna organizacija rada je nastojala da svojim normativnim i drugim delovanjem obezbedi zaštitu radnicima od neadekvatnog korišćenja ličnih podataka i potencijalnih zloupotreba moderne elektronske opreme za kontrolu i nadzor učinka radnika. Ustav Republike Srbije izričito ne predviđa pravo na privatnost kao posebno pravo. Indirektna zaštita prava na privatnost u sferi rada pruža se kroz nekoliko ustavnih odredaba kojima se reguliše zaštita psihofizičkog integriteta ličnosti i dostojanstva. Tako se u članu 7 Ustava, između ostalog, navodi da svako ima pravo na poštovanje svoje ličnosti na radu. U članu 41 Ustav predviđa tajnost pisama i drugih (savremenih) sredstava komunikacije i njihovu nepovredivost. U članu 42 Ustav na opšti način jemči zaštitu podataka o ličnosti, predviđajući da se prikupljanje, držanje, obrada i korišćenje podataka o ličnosti detaljnije uređuju zakonom. Takođe, zabranjena je i kažnjiva upotreba ovih podataka izvan svrhe za koju su prikupljeni, izuzev kada je to potrebno za vođenje krivičnog postupka ili zaštite bezbednosti RS i to na način predviđen zakonom. Zakon o radu ne predviđa eksplicitno pravo na privatnost zaposlenih ni u jednoj svojoj odredbi. Načelna zaštita privatnog života zaposlenih ostvaruje se u članu 12 kojim se predviđa zaštita ličnog integriteta. Član 26 na indirektnan način pruža zaštitu kandidatima za zaposlenje tako što predviđa da poslodavac ne može od kandidata da zahteva

lično dostojanstvo zaposlenog odnosno kandidata za zaposlenje jer svako lice ima pravo da se prema njemu postupa na osnovu njegovih rezultata rada, ličnih kvaliteta, zasluga i dostignuća, a ne na osnovu ličnih svojstava koja nisu u funkciji izvršavanja rada.

To je aktuelizovalo potrebu da se zaštite ljudska prava, moralni integritet i dostojanstvo koje je u osnovi svakog prava.⁵ U društvu u kojem živimo, poštovanje ljudskih prava dostiglo je univerzalni tretman, a stepen i način njihove zaštite predstavljaju jedan od ključnih kriterijuma na osnovu kojih se vrednuje nivo demokratičnosti nekog društva i stepen njihove civilizovanosti.⁶ Poštovanje privatnog i porodičnog života, doma i prepiske, integralno posmatrano, jesu vrednosti koje svaki pojedinac čuva i štiti, jer se posredstvom njih štiti nucleus svih prava a to je ljudsko dostojanstvo.⁷ Ljudsko dostojanstvo

podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos. Takođe, poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i deteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa. Sledstveno tome stoji pravo pojedinca-zaposlenog da izvrši uvid u podatke koji se vode o njemu kod poslodavca ili u privatnoj agenciji, kao i da zahteva brisanje podataka koji povređuju njegovo pravo na privatnost. Zakon o zaštiti podataka o ličnosti (u daljem delu teksta ZZPL) je opšti akt putem kojeg se takođe štiti pravo na privatnost. Ovim zakonom uređuju se uslovi za prikupljanje i obradu podataka o ličnosti, prava lica i zaštita prava lica čiji se podaci prikupljaju i obrađuju, ograničenja zaštite podataka o ličnosti, postupak pred nadležnim oragnom za zaštitu podataka o ličnosti, obezbeđenje podataka, evidencija, iznošenje podataka iz RS i nadzor nad izvršavanjem ovog zakona. Zakon definiše podatak o ličnosti kao svaku informaciju koja se odnosi na fizičko lice bez obzira na oblik u kome je izražena i na nosač informacija, po čijem nalogu, u čije ime, odnosno za čiji račun je informacija pohranjena, datum nastanka informacije, mesto pohranjivanja informacije i način saznavanja informacije.

Pravo na privatnost se u kontinentalnom pravu sagledava u okviru dostojanstva ličnosti sa ciljem da se pruži adekvatna zaštita socijalnom položaju pojedinca, dok prema angloameričkoj koncepciji, pravo na privatnost se vezuje za slobodu kao uzvišenu političku vrednost. Ovakav pristup ima svoje utemeljenje u teoriji ličnosti, prema kojoj privatnost i njegovo poštovanje ima snažan uticaj na razvoj ličnosti. Više o tome: A. Levin, M. J. Nicholson, "Privacy Law in the United States, the EU and Canada: The Allure of the Middle Ground", *University of Ottawa & Tecnology Journal*, No.2/2005, 338.

⁵ D. Simović, R. Zekavica, „ *Policija i ljudska prava*“, Kriminalističko-policijska akademija, Beograd, 2012, 221.

⁷ Pravo na privatnost se u kontinentalnom pravu sagledava u okviru dostojanstva ličnosti sa ciljem da se pruži adekvatna zaštita socijalnom položaju pojedinca, dok prema angloameričkoj koncepciji, pravo na privatnost se vezuje za slobodu kao uzvišenu političku vrednost. Ovakav pristup ima svoje utemeljenje u teoriji ličnosti, prema kojoj privatnost i njegovo poštovanje ima

(*dignitas humana*) je *genus proximum*, dakle zbirni pojam čovekovih svojstava, a njegova zaštita je cilj kome treba težiti. Nemački pravni teoretičar Günter Dürig smatra da sâmo ljudsko dostojanstvo nije osnovno pravo, već najviši ustavni princip koji u sebi čuva sadržaj svih ljudskih prava. Dürig smatra da ljudsko dostojanstvo nije rodni pojam ljudskih prava, nego da je ono njihova vrednosna bit.⁸

Dostojanstvo na radu nužno podrazumeva odgovarajuću zaštitu privatnosti na radu, što znači da se korektno i u granicama neophodnog, raspoláže ličnim podacima o licima koja rade.⁹ Dostojanstvo na radu podrazumeva da se lični podaci zaposlenih i kandidata za zaposlenje prikupljaju, obrađuju i čuvaju na srazmeran način, samo ukoliko je nužno i uslovljeno legitimnim poslodavčevim potrebama. Poštovanje dostojanstva zaposlenih je neophodno zarad zaštite integriteta i interesa zaposlenih. Zato se kao jedan od centralnih ciljeva radnog prava ističe dostojanstven rad zaposlenog građanina.¹⁰

2. Sadržina i vrste prava na poštovanje privatnog života

Koncepcija pojma privatnosti je kompleksna, postavljena na dvojak način: kao informativna privatnost, tj. privatnost podataka i odluka (pravo na privatnost u širem smislu) i prostorna, tj. fizička privatnost (pravo na privatnost u užem smislu). Informativna privatnost podrazumeva kontrolu i zaštitu ličnih informacija kao i sprečavanje da se pomenute informacije učine dostupnim drugima.¹¹ U osnovi prava na privatni život je legitimno očekivanje pojedinca da poverljive lične informacije neće biti plasirane trećim licima jer se na taj način obezbeđuje njegov duševni mir. A contrario, nekontrolisana dostupnost odnosnih informacija rezultirala bi poremećajem ravnoteže na emotivnom planu. Povreda prava na privatnost se ostvaruje saznavanjem činjenica iz privatnog života i neovlašćenim obelodanjivanjem istih. Privatnost odluka

snažan uticaj na razvoj ličnosti. Više o tome: A. Levin, M. J. Nicholson, "Privacy Law in the United States, the EU and Canada: The Allure of the Middle Ground", *University of Ottawa & Technology Journal*, No.2/2005, 338.

⁸ D. Franeta, „Ljudsko dostojanstvo između pravnodogmatičkih i filozofskih zahteva“, *Filozofska istraživanja*, Zagreb, 2011, 830.

⁹ E. Szyszczak, „*EC Labour Law*“, Longman, Harlow, 2000, 141.

¹⁰ B. Lubarda, *Radno pravo - rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, 15.

B. Lubarda, *Uvod u Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 2014, 261.

¹¹ J. K. Mason, R. A. Mc Call Smith, G. T. Laurie, *Law and Medical Ethics*, Fifth Edition, Butterworths, London, Edinburgh, Dublin 1999, 149B. Lubarda, *Uvod u radno pravo*, 257.

podrazumeva uvažavanje ličnog izbora (odluke) i nastojanje da se obezbedi odsustvo intervencija drugih lica ili države.¹² *In concreto*, u oblasti rada i zapošljavanja cilj je obezbediti izvesnu autonomiju zaposlenih u pogledu aktivnosti i odluka koje se ne tiču procesa rada, radnih obaveza i zadataka sa ciljem da se zaštiti sfera privatnosti. Međutim, postavlja se pitanje koliko je to objektivno moguće u današnjem virtuelnom načinu življenja, u kojem pojedinci kao korisnici društvenih mreža poput *Facebook-a*, *LinkedIn-a*, *Instagram-a* i *Twitter-a* ciljano pružaju lične informacije i stvaraju izvesnu sliku o sebi kod poslodavca. Nesporno je da ponašanje zaposlenog van mesta rada i van radnog vremena spada u kategoriju slobodnog vremena. Kako je reč o polju privatnog života, zaposleni uživa potpunu slobodu u ponašanju i razvijanju odnosa sa drugim subjektima i u ostalim aktivnostima. Izuzetno, nedolično ponašanje van radnog vremena i mesta rada može biti kvalifikovano kao povreda discipline ponašanja, pod uslovom da se to ponašanje može dovesti u vezu sa poslom, odnosno profesionalnim i etičkim standardima za određene profesije i ako šteti poslovnom ugledu poslodavca.¹³ U posebnom pravnom režimu radnih odnosa policijskih službenika kao teža povreda dužnosti propisano je „korišćenje statusa policijskog službenika u neslužbene svrhe, kao ponašanje koje šteti ugledu službe.“¹⁴ Isto tako, izbor odeće i stil odevanja svakako potpadaju pod privatnost svake individue u pogledu koje svaki pojedinac zadržava apsolutnu slobodu. Ipak u izvesnim segmentima ta sloboda zaposlenih se ograničava kada je to neophodno potrebno zbog prirode delatnosti poslodavca (načelo nužnosti) i samo u onoj meri u kojoj je to nužno za zaštitu poslovnih interesa poslodavca (načelo srazmernosti).¹⁵ Ograničenje se ogleda u propisivanju obaveze zaposlenih da vode računa o ličnoj higijeni i ličnom izgledu, da budu prikladno i uredno odeveni. Obavljenje poslovnih aktivnosti u sportskoj odeći (šorts, atlet majica, bluza na bretele, trenerka, papuče, odeća od providnog materijala, neprimereno kratke suknje i druga neprikladna odeća) nije dozvoljeno. Zaposleni su dužni da na radno mesto dolaze psihofizički sposobni za rad i uredni. Postoji mogućnost da poslodavac propise obavezno nošenje radne uniforme ili službenih oznaka (identifikacio-

¹² S. Stojković-Zlatanović, B Lazarević, „Poverljivost podataka o ličnosti – implikacije na položaj zaposlenih sa stanovišta sudske prakse“, *Pravo i privreda*, br. 4-6, 2017, 705

¹³ B. Lubarda, *Uvod u Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 2014, 261.

¹⁴ Zakon o policiji, *Službeni glasnik RS*, br.101/2005 i 63/2009 – odluka US, čl. 157, st. 1, tač. 3.

¹⁵B. Lubarda, *Uvod u radno pravo*, 257. *Ibid.*

nih bedževa) kojima su zaposleni zaduženi. Poslodavac je vlastan da opštim aktom predvidi obavezu nošenja radne odeće ako je u funkciji uspešnog i efikasnog obavljanja radnih zadataka (bankarstvo, trgovina na malo, ugostiteljstvo i hotelijerstvo, avio saobraćaj), kada je radna uniforma deo profesionalnog izgleda zaposlenih (zdravstvo- medicinsko osoblje), kada je cilj zaštita zdravlja i bezbednosti na radu (nošenje fluorescentnih prsluka inkasanata na naplatnim stanicama, putara, saobraćajnih policijskih službenika) kada je nošenje uniforme u tesnoj povezanosti sa zaštitom javnog interesa (očuvanje javnog reda-uniformisani policijski službenici).¹⁶

Prostorna privatnost štiti interes koji svako ima u održavanju osećanja odvojenosti (razdvojenosti) od drugih. Prostorna (fizička) privatnost ima za cilj da zaštiti telesni integritet, odnosno da se zaštiti ljudsko telo od demistifikovanja.¹⁷ Pravo na prostornu privatnost predstavlja ekskluzivno subjektivno pravo svakog fizičkog lica da diskreciono odlučuje o upoznavanju trećih lica sa bilo kojom manifestacijom svoje egzistencije.¹⁸ U tom smislu, pravom na privatnost štiti se privatnost totaliteta egzistencije pojedinca, odnosno privatnost svih manifestacija egzistencije jednog pojedinca, npr. stanja u kome se nalazi.¹⁹ Stoga, pojedinac ne sme biti obeshrabren da koristi svoju slobodu zbog straha da će svaka njegova aktivnost ili informacija o sebi biti stavljena na raspolaganje trećim licima bez njegovog saznanja i odobrenja.

3. Pozitivno versus negativno određenje prava na privatnost

O ozbiljnosti ove problematike ukazivalo se još 1890. godine u američkoj jurisprudenciji. Semjuel Voren (Samuel Warren) i Luis Brendajs (Louis Brandeis) su u članku *“The Right to Privacy”* u *Harvard Law Review* (god. 4, br. 5) upozorili na moguće povrede privatnosti i time započeli proces izučavanja ovog prava u teorijskom domenu.²⁰ U pomenutom članku privatnost je definisana kao *“Individual’s right to be let alone”* tj kao pravo pojedinca da bude ostavljen na miru. Navedena definicija pretrpela je ozbiljne kritike brojnih autora koji su isticali brojne nedostatke u postavci prava na privatnost kao negativne slobode. Umesto negativne definicije, kojom je privatnost inicijalno

¹⁶ B. Lubarda, *Uvod u radno pravo*, 258.

¹⁷ S. Stojković-Zlatanović, B Lazarević, *„Poverljivost podataka o ličnosti – implikacije na položaj zaposlenih sa stanovišta sudske prakse*, 705.

¹⁸ V. Klajn-Tatić, *“Medicinska, etička i pravna pitanja pojedinačnog i grupnog genetskog testiranja”*, *Analni Pravnog fakulteta u Beogradu*, br. 1/2006, 31.

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ S. D. Warren, L. D. Brandeis, *„The Right to Privacy”*, *Harvard Law Review IV*, 5/1890, 195.

određena kao zabrana tj uzdržavanje drugih subjekata od bilo kakvih prestacija usmerenih na privatni život pojedinca, preovladala je savremena koncepcija privatnosti koja je doprinela da ona dobije aktivnu dimenziju. Težište savremenog definisanja nalazi se u konceptu samoodređivanja informacija koje će biti plasirane drugoj strani tj poslodavcu.

Ovu teoriju je postavio Alan Westin 1967. godine i označio je kao teoriju kontrole informacija koje su dostupne drugima.²¹ Isto mišljenje zastupa i Filip Brey (Philip Brey) koji privatnost određuje kao pravo lica da kontroliše mogućnost pristupa drugih subjekata informacijama koje su sastavni deo njegove privatnosti.²² Treba ujedno istaći da je ovakav pristup samo delimično usaglašen savremenim društvenim prilikama i savremenom radnopravnom okviru, jer se ne sme prenebregnuti okruženje u kojem se pojedinac tj. zaposleni danas nalazi kao i njegova interakcija sa drugom stranom u radnom odnosu tj sa njegovim poslodavcem. Stoga je sasvim legitimno postaviti pitanje realnih prilika za samoodređivanje ličnih informacija i njihovog daljeg nadzora u postupku prikupljanja i obrade. Naravno da zaposleni ne može imati sveobuhvatnu kontrolu informacija koje se o njemu prikupljaju i obrađuju, ali se na izvestan način zaštita obezbeđuje putem obaveštenja o prikupljanju informacija i prethodnog odobrenja koje zaposleni daje u pogledu informacija koje će biti obrađivane.²³

U odsustvu ovakvog obaveštenja o prikupljanju ličnih informacija, u teoriji i sudskoj praksi postoji izgrađen stav o koncepciji razumno očekivane privatnosti. Razumno očekivana privatnost (eng. *reasonable expectation of privacy*) je koncepcija koja se sastoji u legitimnom očekivanju pojedinca-zaposlenog da, s obzirom na postojeće okolnosti i informisanost o procesu rada, podaci iz njegove lične sfere koji nisu u funkciji neposrednog izvršavanja radnih obaveza ostaju res privata. Imajući u vidu nejednakost moći ugovornih strana u radnom odnosu, radi boljeg razumevanja i zaštite privatnosti u radnom odnosu, neophodno je ukazati na položaj zaposlenog što podrazumeva razmatranje radnog odnosa i njegovog inherentnog obeležja – pravne subordinacije.

²¹ A. F. Westin, „Social and Political Dimensions of Privacy“, *Journal of Social Issues*, 59:(2)/2003.

²² P. Brey, „The Importance of Workplace Privacy“, *The Ethics of Workplace Privacy* (eds. S. O. Hansson, E. Palm), Brisel 2005, 104–110.

²³ A.von Koskull, „Employment Privacy Protection – Scandinavian Comparative Perspectives“, *Stability and Change in Nordic Labour Law* (ed. Peter Wahlgren), Stockholm, 2002, 338.

4. Pravna podređenost u radnom odnosu kao prepreka za apsolutno uživanje prava na privatnost

Bitno obeležje radnog odnosa jeste pravna podređenost. Pod subordinacijom se podrazumeva „hijerarhijski odnos između poslodavca i radnika, gde se drugi pokorava naredbama prvog“.²⁴ Ovakva pravna podređenost podrazumeva da sredstva i metode za izvršenje rada određuje poslodavac izdavanjem radnih naloga ili uputstava u pogledu načina izvršenja rada, mesta izvršenja rada, radnog vremena, tj. rasporeda radnog vremena, kao i uključivanja u organizovani proces rada. Poslodavcu pored faktičke vlasti ispoljene u njegovoj ekonomskoj dominaciji, pripadaju i pravom priznata ovlašćenja na organizaciju, objedinjenje, davanje instrukcija, usmeravanje i kontrolu rada zaposlenih, za uređivanje prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa, kao i za kažnjavanje zaposlenih za skrivljene povrede radnih obaveza.²⁵ Poslodavčeva kontrola pravilnosti rada mora biti u skladu sa zakonom i drugim organizacionim aktima. U opštem režimu radnih odnosa u kojem se odnos između poslodavca i zaposlenog uspostavlja na osnovu ugovoru o radu, odstupa se od načela jednakosti ugovornih strana i ravnopravnosti njihovih volja kao opšteg pravila obligacionog prava i načela ugrađenog u same osnove savremenog prava. Na taj način se stiče utisak da je reč o formalno ravnopravnim, a faktički nejednakim stranama. Konsekventno tome, radno pravo ima zadatak da odgovarajućim radnopravnim instrumentima ublaži faktičku nejednakost subjekata radnog odnosa.²⁶ Međutim, izjava volje zaposlenog sadržana u ugovoru o radu (u opštem režimu radnih odnosa) kojom on svesno stupa u subordinirani odnos se nikako ne sme posmatrati kao fasada za nelegitimno i nesrazmerno postupanje poslodavca u pogledu svojih ovlašćenja prema zaposlenom. Prema tome, legitimno se postavlja pitanje odnosa, interakcije, dve arhetipske vrednosti, interesa zaposlenog (vlasnika radne snage) i interesa poslodavca (vlasnika kapitala). Legitiman interes poslodavca očituje se u potrebi provere da li kandidat za zaposlenje ispunjava uslove za zasnivanje radnog odnosa. Spram toga, interes kandidata za zaposlenje teži očuvanju činje-

²⁴ A. Supiot, „Critique du droit du travail“, *Presses universitaires de France*, 2e édition, Paris 2007, 485

²⁵ Lj. Kovačević, *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 2013, 547.

²⁶ P. Jovanović, „Interesna obeležja radnog odnosa“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, br. 4/2013, 23.

nica iz svoje najintimnije i najličnije sfere života. Interesi poslodavaca zasnivaju se na ostvarenju ekonomskih ciljeva koji se pojavljuju kao odrednice pojma socijalne pravde, dok konkurentnost postaje dominantno merilo tržišnog uspeha.²⁷ Time se stvara rizik suprostavljanja dva antipodski postavljena prava, poslodavčevog prava na zaštitu imovine, ostvarenja produktivnosti, kvaliteta, efikasnosti i adaptivnosti u današnjim uslovima globalne ekonomske krize i poslovanja, i spram toga, prava zaposlenog da zaštiti svoju privatnost. Pravna i moralna obaveza poslodavca da čuva podatke koje je prikupio o kandidatu za zaposlenje, odnosno zaposlenom je odraz sinalagmatske prirode radnog odnosa i korelativna je obavezi zaposlenog da u strogoj tajnosti čuva poslovne, službene i druge poverljive informacije. Svako pravo iz radnog odnosa, pa tako i pravo poslodavca da prikuplja i obrađuje podatke o zaposlenima, podleže zloupotrebi, tj. može se koristiti na način koji nije u duhu njegove svrhe.²⁸ Da bi se to sprečilo, radni odnos, kao skup prava, obaveza i odgovornosti zaposlenog i poslodavca, mora se kretati u ravni interesno uravnoteženih pozicija njegovih subjekata. Na taj način se radnom odnosu obezbeđuje postojanost i perspektiva, jer bi u suprotnom bio podložan raskidu pod uticajem interesnog sukoba.²⁹

Jedan od suštinskih uslova pri odmeravanju interesa je ostvarenje komplementarnosti prava i interesa poslodavca i zaposlenog, svojine i rada, načela savesnosti i poštenja, relevantnosti, legitimnosti, nužnosti i načela srazmernosti.³⁰ Nesumnjivo je da „radno pravo teži pomirenju poslodavčevih ovlašćenja sa pravima i slobodama zaposlenog. Stoga se određivanje mere u kojoj slobode i prava zaposlenih mogu biti ograničeni radi vršenja poslodavčeve vlasti pojavljuje kao jedan od centralnih problema savremenog radnog prava. I obratno, može se postaviti pitanje mere u kojoj vlast poslodavca (i njegova sloboda preduzetništva) može biti ograničena zbog ostvarivanja prava i sloboda zaposlenih. Odgovarajuća prava i slobode jednog lica (zaposlenog) mogu se ostvarivati i štititi samo do granica odgovarajućih prava drugog lica (poslodavca). Na ovaj način se obezbeđuje harmonija radnopravnog sis-

²⁷ S. Jašarević, „Fleksibilizacija rada – rešenje ili zabluda“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, br. 4/2012, 176.

²⁸ P. Jovanović, „Aktuelni aspekti principa zaštite zaposlenih“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, br. 3/2011, 154.

²⁹ P. Jovanović, „Interesna obeležja radnog odnosa“, 22.

³⁰ F. Turcinović. Međunarodno javno pravo 2009, str. 385.

tema jer bi suprotno postupanje vodilo u anarhiju.³¹ Radno pravo se, otud, nalazi pred zadatkom odmeravanja interesa svake strane, dopuštajući zadiranje u pravo ili slobodu jedne strane radnog odnosa samo u izuzetnim slučajevima, u kojima za to postoje opravdani razlozi, a željeni cilj nije mogao biti ostvaren merama koje su manje „invazivne“ po prava i slobode druge strane.“³²

5. Lična obeležja zaposlenih i kandidata za zaposlenje

5.1 Utvrđivanje ispunjenosti uslova kandidata za zaposlenje

Pravo na rad nije apsolutno i bezuslovno pravo pojedinca da dobije zaposlenje jer finansijski kapaciteti društva ne pružaju mogućnost da se obezbedi posao svakom radnosposobnom licu koje je sposobno i voljno da radi. Neophodno je postaviti objektivne, unapred utvrđene kriterijume i pravila saglasno kojima se vrši proces zapošljavanja i selekcija kandidata za zaposlenje.³³ Takvi kriterijumi označeni su kao uslovi za zasnivanje radnog odnosa. Uslov za zasnivanje radnog odnosa je profesionalno svojstvo – znanje, veština, radno iskustvo, organizaciona sposobnost, a izuzetno i lično svojstvo pod uslovom da je stvarni i odlučujući uslov za zasnivanje radnog odnosa, ako je svrha koja se time želi postići opravdana, kao i preduzimanje mera zaštite prema pojedinim kategorijama lica. Prema tome, uslovi za zasnivanje radnog odnosa predstavljaju važan kohezioni element u postupku izbora kandidata za zaposlenje. Naročita ugroženost prava na privatnost i dostojanstva na radu postoji upravo u postupku započljavanja i pri izboru kandidata za zaposlenje, zbog čega je neophodno posvetiti pažnju samom selekcionom postupku. Procena i izbor kandidata za zaposlenje zauzimaju važno mesto u postupku zasnivanja radnog odnosa, jer bitno obeležje radnog odnosa predstavlja lično izvršavanje rada i *intuitu personae* priroda ugovora o radu.³⁴ Zatim, produktivnost i efikasnost u radu zavise od stručnog znanja, zanimanja i sposobnosti

³¹ *Ibid.*

³² Lj. Kovačević, „Radnopravna zaštita građanskih sloboda i prava zaposlenih na mestu rada - prodor demokratskih vrednosti u svet rada ili kompenzacija za veću nesigurnost zaposlenja“, 1585.

³³ P. Jovanović, *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Novom Sadu, Centar za izdavačku delatnost, Novi Sad 2012, 184.

³⁴ B. Lubarda, *Uvod u radno pravo*, 10

zaposlenih. Selekcioni postupak karakteriše izbor kandidata na osnovu ličnih svojstava koji su u funkciji izvršavanja konkretnih poslova i radnih zadataka.

Kako bi procenili stručnost i sposobnost kandidata, poslodavci pribegavaju prikupljanju i obradi njihovih ličnih podataka. Prikupljanje i obrada podataka o kandidatu za zaposlenje neminovni su pri zapošljavanju kandidata a i kasnije u toku radnog angažovanja zaposlenih. Često, podaci koji se prikupljaju, pretražuju i obrađuju, nemaju samo profesionalna obeležja, što se, u zavisnosti od okolnosti konkretnog slučaja, može pravdati prirodom posla i (legitimnim) interesima poslodavca. Međutim, na taj način se ujedno stvara dodatni rizik od zloupotrebe ličnih podataka i povrede prava na privatnost. Cilj zloupotrebe prikupljanja podataka iz privatne sfere može biti nastojanje da se izvrši pritisak na zaposlenog u cilju lakšeg otpuštanja, navođenja na dobrovoljni otkaz, mobing, opstrukcije u vršenju sindikalnih aktivnosti, onemogućavanja štrajka, eliminisanje političkih neistomišljenika.³⁵

Sloboda poslodavca u izboru radnika ima svoja ograničenja postavljena ne samo radi zabrane diskriminacije, nego i radi poštovanja privatnog života kandidata za zaposlenje i zaposlenih.³⁶ Otuda, zakonom se zabranjuje poslodavcima i drugim subjektima na tržištu rada (privatnim agencijama za zapošljavanje) da u evidencijama u oblasti rada unose podatke o ličnim svojstvima ne/zaposlenih lica koja nisu striktno od značaja za izvršenje rada, odnosno poslovanje poslodavca.³⁷ U cilju sprečavanja prikupljanje i obrade ličnih podataka zaposlenih koji nisu u neposrednoj funkciji izvršavanja rada, predviđa se da svaki zaposleni ima pravo: (a) uvida u dokumente koji sadrže lične podatke o njemu, a koji se čuvaju kod poslodavca; (b) pravo da zahteva brisanje podataka koji nisu od neposrednog značaja za poslove koje obavlja; i (v) pravo da zahteva ispravljanje netačnih podataka.³⁸

Pravo na poštovanje privatnog života, kao i druga prava iz radnog odnosa, uživaju sudsku zaštitu, tj. zaposleni se može obratiti nadležnom sudu u potrebi njihove zaštite. Dakle, zaposleni ima pravo uvida u dokumenta koja sadrže lične podatke o njemu. Doduše, u javnom sektoru, posebno za određene kategorije državnih službenika (u policiji, pravosuđu) u evidencijama su sadržani određeni podaci koji u opštem režimu radnih odnosa zadiru u pravo

³⁵ B. Lubarda, „Evropsko radno pravo“, CID, Podgorica, 2004, 269.

³⁶ B. Lubarda, *Radno pravo - Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, 403.

³⁷ *Ibid.*, 125.

³⁸ P. Jovanović, „Aktuelni aspekti principa zaštite zaposlenih“, 153.

na privatnost, što se opravdava javnim interesom.³⁹ Kako se zloupotrebe ličnih podataka mogu vršiti na različite načine, njihovo ilustrativno navođenje predstavlja plauzabilnu tehniku jer zaista nije moguće unapred predvideti sve akte koji imaju atribucije zloupotrebe poslodavčevih ovlašćenja. Stoga se, egzemplarnim navođenjem, može ukazati na najučestalije oblike narušavanja privatnosti zaposlenih koji se uglavnom odnose na prikupljanje i obradu ličnih podataka (promenljivih i nepromenljivih) koji nemaju direktne veze sa radnim, profesionalnim kvalifikacijama i koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje određenih poslova. Najčešće su u pitanju podaci koji se odnose na zdravstveno stanje, seksualno opredeljenje, bračno stanje, porodične prilike, nacionalnu pripadnost, političko mišljenje, versku opredeljenost, sindikalno članstvo i aktivizam, imovno stanje i sl.

5.2 Zdravstveno stanje

Zdravstveno stanje je sastavni element prava na privatnost. U domaćem, pozitivnom pravu, zdravstvena sposobnost se više ne predviđa kao opšti uslov za zasnivanje radnog odnosa, shodno upućujućem mišljenju MOR-a. Na taj način je napušteno dvojako postavljanje opštih uslova za zasnivanje radnog odnosa. Osnov (opšti uslov) za zasnivanje radnog odnosa jeste uslov koji je utvrđen Zakonom i koji mora da ispunjava svako lice koje želi da zasnuje radni odnos. Do stupanja na snagu zakona o radu, opšti uslovi za zasnivanje radnog odnosa bili su godine života i opšta zdravstvena sposobnost lica koje zasniva radni odnos, a koja su se dokazivala podnošenjem odgovarajućeg lekarskog uverenja nadležne zdravstvene ustanove. Naime, Zakon o radu iz 2001 godine predviđao je da radni odnos može da se zasnuje sa licem koje ima opštu zdravstvenu sposobnost, najmanje 15 godina života i koje ispunjava druge uslove za rad na određenim poslovima, utvrđene odgovarajućim aktom poslodavca.⁴⁰ Prema tome, ratio legis predviđanja opšte zdravstvene sposobnosti kao jednog od dva opšta uslova za zasnivanje radnog odnosa bio je personalno koncipiran, s ciljem da se radno angažuju samo lica koja su takvog zdravstvenog stanja koje omogućuje nesmetano obavljanje radnih zadataka i u pogledu kojih ne postoji opasnost da se izlažu uobičajenim uslovima rada. Prema tome, u odnosu na prethodni zakon o radu koji je predviđao dva opšta uslova za zasnivanje radnog odnosa koji su primenjivani jedinstveno, istovet-

³⁹ B. Lubarda, *Radno pravo - Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, 125.

⁴⁰ Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 70/2001 i 73/2001 - ispr. čl. 13, st. 1.

no i erga omnes, u svakom pojedinačnom slučaju i prema svim kandidatima za zaposlenje, važeći Zakon o radu opštu zdravstvenu sposobnost nije odredio kao opšti uslov zasnivanja radnog odnosa, već ga je napustio kao potencijalno diskriminatorni uslov i mogući izvor povrede prava na privatnost u postupku izbora kandidata za zaposlenje.⁴¹ Treba, međutim, napomenuti, da i dalje postoji mogućnost procene zdravstvene sposobnosti kandidata za zaposlenje kao posebnog uslova za zasnivanje radnog odnosa na poslovima sa povećanim rizikom. Zdravstveno stanje može biti utvrđeno samo kao poseban uslov za zasnivanje radnog odnosa, a relevantnost, vrsta i broj podataka koji se prikupljaju zavisi od profesionalnih zahteva konkretnog posla, i u tom slučaju se ne smatraju povredom prava na privatnost.⁴²

Sadašnji i budući poslodavci, takođe, mogu imati interes da budu upoznati i sa genetskim informacijama (podacima) svojih zaposlenih i kandidata za zaposlenje.⁴³ Na taj način oni vrše proveru zdravstvenog stanja (prediktivnog) i proveravaju predispozicije kod svojih zaposlenih za nastupanje izvesnih bolesti za koje postoji verovatnoća da se mogu ispoljiti u budućnosti.⁴⁴ Time se stvara mogućnost za poslodavce da formiraju genetski profil svojih zaposlenih.⁴⁵ Zdravstveno stanje zaposlenih predstavlja važan segment privatnosti, te kao takvo uživa naročitu zaštitu. Kada je reč o genetskoj privatnosti, kao njenom modalitetu, situacija postaje dodatno složena činjenicom da podaci takve vrste samo ukazuju na rizik nastupanja neke bolesti u budućnosti, ali ne moraju nužno da daju informaciju o trenutnom zdravstvenom stanju, te se i u tome ogleda posebnost genetske informacije u odnosu na zdravstvenu.⁴⁶ Drugo, genetska testiranja ne tangiraju samo zaposlenog već i članove

⁴¹ V. Perišić, J. Gluščević Perišić, N. Karakas, „Noveliranje radnih standard – novo zapošljavanje ili novo otpuštanje“, *Pravo i teorija*, br. 10-12/2014, 47.

⁴² Lj. Kovačević, „Prikupljanje i korišćenje podataka o ličnosti kao radnopravni problem“ u: B. Šunde-rić, B. Lubarda, P. Jovanović (ur.), *Socijalna prava i evropske integracije: Zbornik radova sa Save- tovanja pravnika*, 5-8. oktobar 2011, Zlatibor, Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje Srbije, Beograd 2011, 7.

⁴³ F. Turčinović, *Međunarodno javno pravo*, 2009, str. 423.

⁴⁴ Z. Kandić-Popović, *Medicinsko pravni aspekti vantelesnog oplodjenja*, Beograd, 1995, 121.

⁴⁵ L. O. Gostin, „Genetic Discrimination: The Use of Genetically Based Diagnostic and Prognostic Tests by Employers and Insurers“, *American journal of law and medicine*, Georgetown University Law Center, 1991, 110.

⁴⁶ S. Stojković-Zlatanović, R. Sovilj, „Pravo na privatnost i zaštita genetskih informacija u oblasti rada i zapošljavanja“, *Srpska politička misao*, br. 4/2017, 187.

njegove porodice, budući da se obrađuju podaci hromozomske građe.⁴⁷ Shodno tome, postavlja se pitanje legitimnosti i prirode interesa poslodavaca da zadiru u izuzetno osetljiva pitanja genetskog i zdravstvenog statusa zaposlenih koja nesumnjivo pripadaju privatnoj sferi i kao takvi zahtevaju naročitu poverljivost u prikupljanju i daljoj obradi. Procena legitimnosti se sastoji u odmeravanju interesa poslodavca i interesa zaposlenog (probanda).

U uporednom pravu izražena su dva dominantna i suprotno postavljena pristupa u razmatranju dopustenosti genetskog testiranja. U austrijskom Saveznom zakonu o genskoj tehnologiji (§ 67) poslodavcima je zabranjeno da prikupljaju, zahtevaju, uzimaju ili da na drugi način iskorišćavaju genetske podatke (rezultate analize gena) svojih radnika ili kandidata koji traže zaposlenje. Isto stanovište prisutno je i u nemačkoj pravnoj teoriji. Argumentum a contrario, stav britanske pravne teorije po pitanju genetske diskriminacije nije apsolutno prohibitivan kao što je slučaj sa nemačkim i austrijskim pravom, već se posebna pažnja poklanja tržišnim interesima poslodavca kao i motivima koji ga navode da pristupi genetskom testiranju.⁴⁸ Britanska pravna teorija stoji na stanovištu da se odnosnom pitanju ne može pristupiti grosso modo, već parcijalno u zavisnosti od okolnosti svakog pojedinačnog slučaja.⁴⁹ Prema tome, možemo govoriti o legitimnim interesima poslodavca da prikuplja genetske informacije. Na prvom mestu se kao moguci opravdavajući interes poslodavca da pribavljaju genetske informacije o svojim radnicima navodi finansijski rizik poslodavca da izgubi profit i smanji svoje prihode usled zapošljavanja lica za koje postoji mogućnost da postane onespособljeno zbog nastupanja genetske bolesti.⁵⁰ Šteta za poslodavca se ogleda u izgubljenim radnim danima usled bolovanja zaposlenog i angažovanja radnika na zamenu. Pribavljene informacije koje se tiču genetskog statusa zaposlenog mogu dezavuisati poslodavca da investira u razvoj humanih resursa za potrebe procesa rada. Sledstveno tome, poslodavci neće investirati u obuku, stručno usavršavanje i osposobljavanje zaposlenih za koje postoji indicija da zbog potencijanih genet-

⁴⁷ F. Turcinović, *Evropska konvencija o bioetici, Međunarodni problemi*, 2001. br 2.

⁴⁸ V. Klajn-Tatić, "Medicinska, etička i pravna pitanja pojedinačnog i grupnog genetskog testiranja", *Anali Pravnog fakulteta u Beogradu*, br. 1/2006, 34

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ *Ibid.*, 24.

skih anomalija neće biti u mogućnosti da nastave rad kod poslodavca.⁵¹ Sa druge strane poslodavac, znajući genetski profil zaposlenog, odnosno kandidata za zaposlenje, može delovati preventivno tako što će ga isključiti iz sredine u kojoj bi postojeći uslovi rada mogli aktivirati i intenzivirati potencijalnu genetsku anomaliju.⁵² Jedini, dakle, legitimni cilj prikuljanja genetskih informacija jeste u identifikaciji i zaštiti lica sa genetskim anomalijama, raspoređivanjem na radna mesta na kojima je smanjena mogućnost nastupanja rizika po zdravlje i bezbednost (premeštaj na drugo odgovarajuće radno mesto, skraćivanje radnog vremena, obezbeđenje dužih pauza u toku rada).

Poslodavci imaju mogućnost da zahtevaju analizu krvi i urina svojih zaposlenih radi utvrđivanja prisustva alkohola odnosno opojnih droga. Dolazak na rad u alkoholisanom (intoksiranom) stanju, odnosno upotreba alkohola ili opojnih droga u toku radnog vremena, koja ima ili može imati negativne reperkusije na produktivno obavljanje posla, predstavlja nepoštovanje obaveze discipline ponašanja. U cilju utvrđivanja ove povrede radne discipline kao i njenog sprečavanja, poslodavac ima pravo da o svom trošku uputi zaposlenog u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu radi sprovođenja odgovarajućih analiza (krvi i urina).⁵³ U slučaju da se zaposleni ne odazove pozivu poslodavca i time odbije vršenje pomenute analize krvi i urina, čini još jedno nepoštovanje radne discipline što prema Zakonu o radu predstavlja osnov za otkaz ugovora o radu.⁵⁴ Sa druge strane, poslodavac je vlastan da sam vrši proveru upotrebe alkohola na radnom mestu putem alkotestiranja i utvrđivanja prisustva drugih opojnih sredstava u organizmu zaposlenih. Ratio takvog postupanja poslodavca nalazi se u nastojanju da se stvori i poveća bezbednost zaposlenih na radu, da se unapredi produktivnost na radu, poboljša kvalitet pružanja usluga i interaktivne komunikacije zaposlenih sa korisnicima usluga, da se preventivno deluje i spreče povrede radnih obaveza odnosno nemogućnost obavljanja radnih obaveza zaposlenih usled vidne omamljenosti, kao i zarad smanjenja rizika zaposlenih od povreda koje mogu nastati u intoksiranom (omamljenom) stanju.

⁵¹ Treba istaći da je reč samo o mogućem riziku od nastupanja bolesti, jer od intenziteta i izvesnosti nastupanja mutacije gena zavisi da li će se u konkretnom slučaju kod pojedinca razviti bolest.

⁵² L. O. Gostin, 111.

⁵³ B. Lubarda, *Uvod u radno pravo*, 259.

⁵⁴ Zakon o radu, čl. 179, st. 3. tač. 4. i st. 5.

Kao nužan preduslov za ostvarenje formalne legitimnosti javlja se ispunjenje pojedinih procesnih zahteva u vidu navođenja uslova, načina i postupka utvrđivanja alokohola ili drugih opojnih sredstava u organizmu zaposlenih. Ovakvo ovlašćenje poslodavca je prostorno, vremenski i personalno ograničeno, te se može vršiti na radnom mestu (ili upućivanjem u zdravstvenu ustanovu), prilikom dolaska na posao, u toku rada i prilikom odlaska sa posla. Provere mogu vršiti samo zaposleni za to obučeni, koji moraju posedovati pisano uverenje, sa aparatima o kojima postoji važeća pisana potvrda o ispravnosti uređaja i na način koji je predviđen organizacionim aktom. Utvrđivanje alkoholisanosti zaposlenih se vrši pregledom ekspiriranog vazduha (alko-testiranjem). Ukoliko se u postupku kontrole utvrdi da je zaposleni pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, zaposleni koji obavlja poslove testiranja je u obavezi da (u zavisnosti od rezultata sprovedenog ispitivanja i utvrđenih vrednosti prisustva alkohola ili drugih opojnih sredstava u organizmu) podnese obaveštenje o učinjenoj povredi radne obaveze. Naravno, ovakvim vidovima kontrole zaposlenih na prisustvo alkohola i drugih opojnih sredstava u organizmu se pribegava kada za to postoji očigledna (vidna) ili opravdana sumnja i kada se vrši po nalogu poslodavca. Zabrana pušenja⁵⁵ i konzumiranja alkohola na radnom mestu, tj u poslovnim prostorijama poslodavca reguliše se autonomnim aktima poslodavca. Van poslovnih prostorija poslodavac načelno ne može da utiče na odluku zaposlenog u pogledu konzumacije alkohola i duvana. U pogledu prethodno rečenog, mogu postojati izvesna odstupanja. Nesporno je da ponašanje zaposlenog van radnog vremena i mesta rada spada u privatnu sferu, te zaposleni uživa potpunu autonomiju u ponašanju, koja se na određeni način ograničava činjenicom da nije dozvoljen dolazak na rad u intoksiranom stanju.⁵⁶ Najčešće motivi poslodavčevih odluke da ne angažuje lice koje je konzument alkohola, opojnih droga i duvana se nalazi u nastojanju da se spreči dolazak na rad u alkoholisanom stanju, ili upotreba alkohola na radnom mestu, koja nesumnjivo negativno utice na produktivnost rada, remeti održavanje zdrave i bezbedne radne sredine, dok je kod pušenja cilj da se spreči intenzivirano korišćenje pauza u toku radnog vremena, kao i narušavanje zdrave sredine po radno okruženje.

⁵⁵ Zakon o zabrani pušenja u zatvorenim prostorijama, *Službeni glasnik RS*, br. 16/95 i 101/205.

⁵⁶ Lj. Kovačević, „Radnopravna zaštita građanskih sloboda i prava zaposlenih na mestu rada – prodor demokratskih vrednosti u svet rada ili kompenzacija za veću nesigurnost zaposlenja?“, 1589.

5.3 Seksualno opredeljenje

Seksualna orijentacija je privatna stvar i niko ne može biti pozvan da se javno izjasni o svojoj seksualnoj orijentaciji. Sledstveno tome, poslodavcima je zabranjeno da pozivaju kandidate za zaposlenje da se izjasne o svojoj seksualnoj pripadnosti, kao i da u selekcionom postupku prave razliku između kandidata na osnovu seksualne orijentacije.⁵⁷ Ovakav stav zauzeo je i ESLjP u slučaju *Smith and Grady v United Kingdom*, u kojem je konstatovana povreda prava na privatnost iz člana 8 EKLjP.⁵⁸ U ovom poznatom slučaju, podnosioci predstavke Jeanette Smith i Graeme Grady, inače zaposleni u Kraljevskoj ratnoj avijaciji, otpušteni su zbog svoje homoseksualnosti. U toku istrage, zaposlenima su postavljana pitanja o sadašnjim i prethodnim partnerima, obimu i vrsti njihovog odnosa, mogućoj zaraženosti HIV-om i o drugim inimnim pitanjima, što je nesumnjivo predstavljalo povredu prava na privatnost.⁵⁹

5.4 Bračno stanje i porodične prilike

Poslodavac je pri odabiru kandidata za zaposlenje sklon ispitivanju njihovih srodničkih, bračnih, odnosno porodičnih prilika koje svakako spadaju u domen privatnosti.⁶⁰ Pritom, izraženija je diskriminacija žena, jer su neretko žene zbog planiranja porodice izloženije ovakvim ispitivanjima budući da spadaju u "rizičniju grupu" u odnosu na muškarce.⁶¹ Zakonom i kodeksom

⁵⁷ Zakon o zabrani diskriminacije, *Službeni glasnik RS*, br. 22/2009, čl. 21, st 1.

⁵⁸ Case of *Smith and Grady v. The United Kingdom* (Applications nos. 33985/96 and 33986/96) Judgment Strasbourg 27 September 1999 Final27/12/1999

⁵⁹ F. Turčinović, *Međunarodno javno pravo*, Banja Luka 2009, str. 413.

⁶⁰ Kako bi se sprečila diskriminacija, a ujedno i povreda prava na poštovanje privatnog života zaposlenih i kandidata za zaposlenje po osnovu porodičnih odgovornosti, MOR je donela Konvenciju 156 o radnicima sa porodičnim odgovornostima.

⁶¹ Zakon o radu u članu 26 predviđa da poslodavac ne može od kandidata da zahteva podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos. Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i deteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa.

U cilju pružanja zaštite zaposlenima kao i tražiocima zaposlenja Nacrt zakona o rodnoj ravnopravnosti u članu 26 predviđa: "Poslodavcu i organu javne vlasti je zabranjeno da zahteva obaveštenja o porodičnom životu ili porodičnim planovima kandidata prilikom prijema u radni odnos i odlučivanja o izboru lica koja traže zaposlenje ili drugi vid radnog angažovanja, uključujući i usmeno ispitivanje. Poslodavcu i organu javne vlasti je zabranjeno da pripadnost određenom polu odnosno rodu, bračni i porodični status zaposlenog uzima kao smetnju za raspore-

saradnje sa Nacionalnom agencijom za zapošljavanje zabranjuje se poslodavcu da pribavlja podatke o bračnom statusu, odnosno porodičnim obavezama kandidata, odnosno zaposlenih.⁶² Motiv poslodavca može biti u nastojanju da izbegne povećanje troškova poslovanja usled traženja zamene za odsutnog zaposlenog/zaposlenu zbog porodičnih obaveza koje bi imali kao roditelji, staratelji ili hranitelji.⁶³ Drugi razlog za ovakvo poslodavčevo postupanje može biti u nastojanju da se obezbedi produktivnost rada.⁶⁴ Moguće je da se predvidi da supružnici, odnosno vanbračni partneri, ne mogu zasnovati radni odnos kod istog poslodavca kada za to postoje razlozi koji se tiču prirode posla i kada takav emotivni odnos može imati negativne implikacije na produktivnost i organizovani proces rada.⁶⁵

Pored toga, u pojedinim ugovorima o radu mogu biti sadržane klauzule bezbračnosti. Ovakvim klauzulama se neudatim zaposlenim ženama ograničava pristup određenim radnim mestima ili sleduje prestanak radnog odnosa njihovim stupanjem u brak. Klauzula udaje je nezakonita zbog zabrane zadiranja poslodavca u privatni život zaposlene žene.⁶⁶

divanje, napredovanje i stručno usavršavanje zaposlenog, kao i da prilikom odlučivanja o raspoređivanju, napredovanju i stručnom usavršavanju zahteva obaveštenja o porodičnom životu ili porodičnim planovima zaposlenog”

Član 60 Nacrta zakona o rodnoj ravnopravnosti predviđa čak i kaznene odredbe za poslodavčeve prekršaje. Tako se novčanom kaznom u iznosu od 500.000 do 1.500.000 dinara može kazniti za prekršaj poslodavac koji ima svojstvo pravnog lica ako: istakne pripadnost određenom polu odnosno rodu kao kriterijum za sistematizaciju radnih mesta prilikom zapošljavanja i radnog angažovanja, kao i profesionalne obuke i usavršavanja, osim kada je to potrebno zbog specifičnosti koje proizlaze iz prirode posla, mesta i uslova rada u skladu sa propisima o zabrani diskriminacije ili ako istakne pripadnost određenom polu odnosno rodu, bračni i porodični status zaposlenog uzima kao smetnju za raspoređivanje, napredovanje i stručno usavršavanje zaposlenog, i ako prilikom odlučivanja o raspoređivanju, napredovanju i stručnom usavršavanju zahteva obaveštenja o porodičnom životu ili porodičnim planovima zaposlenog

⁶² B. Lubarda, *Radno pravo - Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, 128.

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ U američkoj praksi smatra se da bi rad supružnika u svojstvu policajaca koji zajedno patroliraju mogao negativno da utiče na objektivnost postupanja ako bi tokom izvršavanja rada jedan od supružnika bio ranjen. Kao moguće rešenje se navodi raspoređivanje u drugu patrolu. Više o tome: B. Lubarda, *Radno pravo - Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu*, 305.

⁶⁵ *Ibid.* U predmetu *Patton v. J.C. Penney Co* razlog sa prestanak radnog odnosa zaposlenog je bio to što se upustio u emotivnu vezu sa koleginicom sa posla.

⁶⁶ Tako je, primera radi, opštim aktom Er Fransa bilo utvrđeno da su kandidati za posao stjuardese u ovom preduzeću morale biti „neudate, udovice ili razvedene žene“, dok je udaja stjuardese predstavljala opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. Više o tome Lj. Kovačević, „*Rad-*

5.5 Imovno stanje

Kada je reč o imovnom stanju, poslodavci su vrlo često zainteresovani o ovom segmentu privatnosti, budući da mogu biti skloni da izbegavaju zapošljavanje kandidata za zaposlenje (ili napredovanje već zaposlenih kod poslodavca) koji imaju dugove. Otuda su učestala pitanja poslodavaca o tome da li kandidati imaju već rešeno stambeno pitanje (da li poseduju stan, sa kim i gde žive, da li otplaćuju kredit za kupovinu nepokretnosti ili pokretnih registrovanih stvari). S tim u vezi je česta pojava obraćanja poslodavaca Kreditnom birou (Udruženju banaka Srbije) sa zahtevom da se dobije obaveštenje o kreditnoj zaduženosti kandidata za zasnivanje radnog odnosa ili zaposlenog, što svakako svedoči o povredi prava na privatnost u domenu radnog prava. Međutim, kada su u pitanju državni funkcioneri, u nastojanju da se preventivno deluje u pravcu sprečavanja korupcije i sukoba javnog i privatnog interesa, sužava se polje primene prava na privatnost u cilju očuvanja poverenja građana u savesno i odgovorno vršenje javne funkcije. Prema tome, javni funkcioneri su dužni da dostavljaju izveštaj o imovini Agenciji za borbu protiv korupcije, kako bi se pratilo stanje imovine pre i tokom, odnosno dve godine po isteku mandata funkcionera.⁶⁷ Zakon o Agenciji za borbu protiv korupcije proširio je pojam funkcionera, tako da navedenu obavezu podnošenja izveštaja o imovini Agenciji ima niz zaposlenih (državni službenici na položaju, direktori ustanova javnih službi i direktori javnih preduzeća, dekani fakulteta i rektori univerziteta, itd).⁶⁸ Treba napomenuti da se na sajtu Agencije, shodno poštovanju prava na privatnost i shodno načelu srazmernosti ograničavanja

npravna zaštita građanskih sloboda i prava zaposlenih na mestu rada – prodor demokratskih vrednosti u svet rada ili kompenzacija za veću nesigurnost zaposlenja?“, 1590

⁶⁷ Izveštaj sadrži podatke o pravu svojine na nepokretnim stvarima u zemlji i inostranstvu; pravu svojine na pokretnim stvarima koje podležu registraciji kod nadležnih organa u Republici Srbiji i inostranstvu; pravu svojine na pokretnim stvarima veće vrednosti (dragocenosti, zbirke, umetnički predmeti i sl.); depozitima u bankama i drugim finansijskim organizacijama, u zemlji i inostranstvu; akcijama i udelima u pravnom licu i drugim hartijama od vrednosti; pravima po osnovu autorskih, patentnih i sličnih prava intelektualne svojine; dugovima (glavnica, kamata i rok otplate) i potraživanjima; izvoru i visini neto prihoda od vršenja javne funkcije, odnosno javnih funkcija; pravu korišćenja stana za službene potrebe; izvoru i visini drugih neto prihoda; drugim javnim funkcijama, odnosno poslovima i delatnostima koje obavlja u skladu sa zakonom i drugim posebnim propisom; članstvu u organima udruženja.

⁶⁸ Zakon o agenciji za borbu protiv korupcije, *Službeni glasnik RS*, br. 97/2008, 53/2010, 66/2011 – odluka US, 67/2013 – odluka US, 112/2013 – autentično tumačenje i 8/2015 – odluka US, čl. 46.

ljudskih prava zarad javnog interesa, ne navode adrese nepokretnosti, niti registarski brojevi pokretnih stvari koje podležu registraciji.⁶⁹

5.6 Sindikalno članstvo i aktivizam

Nesporno je pravo zaposlenih da se profesionalno udružuju u sindikate u cilju unapređenja kolektivnih socijalnih, ekonomskih, kulturnih i moralnih interesa, ostvarenja dostojanstva na radu, razvoja socijalnog dijaloga, regulisanja uslova rada i postizanja demokratije. Kao odraz industrijske demokratije vremenom se javio sindikalni pluralizam, koji je doveo do fragmentacije i atomizacije sindikalnog pokreta, što je za posledicu imalo slabljenje pregovaračkih pozicija zaposlenih. MOR je, uvidevši odnosnu problematiku, u svoj Ustav uvela kategoriju reprezentativnosti sindikata.⁷⁰ Da bi sindikat imao svojstvo reprezentativnosti, neophodno je da budu ispunjena kvalitativna i kvantitativna merila, koja se moraju dokazati u postupku dokazivanja ispunjenosti uslova. Kvantitativna merila se odnose na brojnost članstva, odnosno podrške koju odnosni sindikat uživa među zaposlenima. Kako se podaci o sindikalnom članstvu smatraju delom prava na privatnost zaposlenih, postupak dokazivanja ispunjenosti kvantitativnog uslova sa sticanje reprezentativnosti stvara rizik povrede prava na privatnost zaposlenih, jer se brojnost članstva pri utvrđivanju reprezentativnosti sindikata kod poslodavca dokazuje tako što sindikati dostavljaju spisak zaposlenih članova sindikata, a članstvo se dokazuje podnošenjem pristupnica zaposlenih sindikatu. Slabost ovakvog modela utvrđivanja reprezentativnosti sastoji se upravo u ugrožavanju prava na privatnost zaposlenih, budući da se od njih zahteva dostavljanje pristupnica. Ipak, izvesna zaštita prava na privatni život se postiže time što se zabranjuje poslodavcu da zahteva izjašnjavanje zaposlenih o sindikalnom članstvu pri zapošljavanju ili u toku trajanja radnog odnosa, tako da ni poslodavci, ni privatne agencije za zapošljavanje ne mogu prikupljati podatke o sindikalnoj pripadnosti u određene evidencije. Sledstveno tome stoji pravo pojedinca-zaposlenog da izvrši uvid u podatke koji se vode o njemu kod pos-

⁶⁹ www.kreditnibiro.com, 03.03.2018.

⁷⁰ Reprezentativni sindikat je onaj sindikat koji je osnovan na načelima slobode sindikalnog organizovanja i delovanja, koji je nezavisna od državnih organa i poslodavaca, koji se finansira pretežno iz članarine i drugih sopstvenih izvora i koji ima potreban broj članova na osnovu pristupnica i koji je upisan u registar u skladu sa zakonom i drugim propisima. Zakon o radu, čl. 218

lodavca ili u privatnoj agenciji, kao i da zahteva brisanje podataka koji povređuju njegovo pravo na privatnost.⁷¹

Treba istaći da postoji nekada interes samih zaposlenih da podaci iz njihove privatne sfere, a koji se tiču njihovog zdravstvenog stanja, imovinskih prilika i porodičnog statusa, budu na raspolaganju poslodavcu. Takva je situacija kada je reč o ostvarivanju prava po osnovu socijalnog osiguranja i porodičnih odgovornosti. *Mutatis mutandis* važi i kada je reč o licima sa invaliditetom i eliminisanju njihove profesionalne izolacije. Da bi se prema njima primenile afirmativne mere pri zapošljavanju, neophodno je da pruže informacije o svom invaliditetu. Druga situacija može biti kada je reč o iskazivanju viškova zaposlenih, jer na odluku poslodavca u pogledu zaposlenih koje namerava da zadrži u radnom odnosu utiču neka lična svojstva zaposlenih i informacije privatnog karaktera. Naime, ukoliko zaposleni ostvaruju jednake rezultate rada i imaju jednako imovno stanje, kao supsidijarno merilo se primenjuje broj članova porodice koji ostvaruju zaradu, zdravstveno stanje zaposlenog i članova njegove porodice, pri čemu prednost ima zaposleni, ako on ili član njegove uže porodice boluje od težeg oboljenja prema nalazu nadležnog zdravstvenog organa.

6. Zaključak

Cilj ovog rada bio je u ukazivanju na kompleksnost i osetljivost prava na privatnost kao važnog pravnog i etičkog pitanja u oblasti rada i zapošljavanja. Nesumnjivo je da pravo na privatnost, iako predstavlja građansko pravo, zauzima značajno mesto u oblasti rada i zapošljavanja i predstavlja *conditio sine qua non* u ostvarivanju prava na rad i jednaku dostupnost radnih mesta pod jednakim uslovima, jer često podaci iz lične sfere kandidata za zaposlenje odnosno zaposlenih mogu imati presudan uticaj na zasnivanje odnosno prestanak radnog odnosa. Zaključuje se da su pravo na poštovanje privatnog života i pravo na rad, iako pripadaju različitim generacijama u katalogu ljudskih prava, međusobno povezani, jer bez garantovanja i ostvarenosti jednog od

⁷¹ Zakon o radu u članu 83. predviđa da zaposleni ima pravo uvida u dokumente koji sadrže lične podatke koji se čuvaju kod poslodavca i pravo da zahteva brisanje podataka koji nisu od neposrednog značaja za poslove koje obavlja, kao i ispravljanje netačnih podataka. Lični podaci koji se odnose na zaposlenog ne mogu da budu dostupni trećem licu, osim u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom ili ako je to potrebno radi dokazivanja prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radom.

njih, drugo postaje „gola forma“. Komplementarnost i ostvarivost ova dva prava je uslov sa funkcionalan i progresivan rad.

Sveobuhvatno razmatranje prava zaposlenih i kandidata za zaposlenje na poštovanje privatnog života ima teorijski i praktični značaj, jer na taj način ne samo da se de lege ferenda ostvaruju adekvatnija i potpunija pozitivno pravna rešenja, već se stvara pogodno tlo za formiranje odgovarajuće sudske prakse. Ranjivost našeg radnopravnog sistema i praznine u pogledu normiranja zaštite radnopravne koncepcije privatnosti mogu rezultirati uskraćivanjem ovog prava zaposlenima, nepriznavanjem u punom obimu i njihovim stavljanjem u gori položaj. Pojačana nadzorna ovlašćenja poslodavaca dodatno aktiviraju zaštitnu funkciju radnog prava i uslovljavaju naročitu primenu načela in favorem laboratoris. Pristanak i informisanost ekonomski slabije strane u radnom odnosu su ključne odrednice kada je reč o ostvarivanju privatnosti na radu. Radi valjane zaštite privatnosti na radu, neophodna je urgentna normativna reakcija kojom bi se determinisalo područje legitimnih okvira poslodavčevih ovlašćenja. Nadzorna ovlašćenja poslodavca moraju postojati ali je centralno pitanje pronaći adekvatnu meru prema cilju koji se želi postići. Limitiranje poslodavčeve vlasti treba procenjivati značajem interesa koji se tim limitima želi postići. Sa druge strane, koliko god govorili o neophodnosti intervenisanja putem zakonodavnih odredaba, i dalje smo stava da savršenost nekih legislativnih normi i moć zakona nije dovoljna da se eliminiše problem povrede privatnosti od strane poslodavca, te je rešenje neophodno tražiti i u podizanju svesti u društvu o značaju ove problematike. Nesporo je da stepen zaštite koju pruža domaći pozitivnopravni poredak zavisi od materijalnog i kulturnog razvitka odgovarajuće društvene zajednice. Svakako da na razumevanje prava na privatnost nesumnjivo utiču uslovi rada i sredina u kojoj se ono ostvaruje. Zaključuje se da bi indikativno rešenje u tretiranju odnosne problematike bilo u usklađivanju socijalnih i kulturnih politika sa zakonskom regulativom. Javna slika o poštovanju privatnosti ima kontraproduktivno dejstvo, i kao takva, prenosi se i na pojedinačne odnose, pa i odnose poslodavaca i zaposlenih. U raznim segmentima društva prisutna su, i štaviše favorizovana, postupanja koja po svojoj sadržini nesumnjivo narušavaju pravo na privatnost. Ovakva „kulturološka“ stihija vođena lukrativnim interesima, utiče na stvaranje novog obrasca i modela ponašanja kojim se narušava moralni integritet društva. Pravo se ni na koji način ne može i ne sme apstrahovati od društva. Pravo pretpostavlja društvo. Društveno područje u koje se smešta neka zakonska regulativa se mora uzeti u obzir, kao što se i potencijalno pozi-

tivni i negativni efekti određenih zakonskih uređenja moraju pratiti u društvenoj praksi. Ako legislativno regulisanje prava na privatnost u radnopravnom domenu ne bi bilo praćeno sociološkim i kulturnim delovanjem, rezultat bi se sveo na nominalno, ali ne i stvarno dejstvo zakona, što bi za posledicu imalo intenziviranje povreda prava na privatnost od strane poslodavaca.⁷²

Literatura

Brey, P. (2005), „The Importance of Workplace Privacy“, *The Ethics of Workplace Privacy* (eds. Hansson, S. O., Palm, E.), Brisel

Dimitrijević, V. (2010), „Video nadzor u javnom i privatnom prostoru“, *Pravni zapisi*, br. 2

Franeta, D. (2011), „Ljudsko dostojanstvo između pravnodogmatičkih i filozofskih zahteva“, *Filozofska istraživanja*, Zagreb

Gostin, L. O. (1991), „Genetic Discrimination: The Use of Genetically Based Diagnostic and Prognostic Tests by Employers and Insurers“, *American journal of law and medicine*, Georgetown University Law Center

Jašarević, S. (2012), „Fleksibilizacija rada – rešenje ili zabluda“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, br. 4

Jovanović, P. (2011), „Aktuelni aspekti principa zaštite zaposlenih“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, br. 3

Jovanović, P. (2012), *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Novom Sadu, Centar za izdavačku delatnost, Novi Sad

Jovanović, P. (2013), „Interesna obeležja radnog odnosa“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, br. 4

Kandić-Popović, Z. (1995), *Medicinsko pravni aspekti vantelesnog oplodjenja*, Beograd

Klajn-Tatić, V. (2006), „Medicinska, etička i pravna pitanja pojedinačnog i grupnog genetskog testiranja“, *Anali Pravnog fakulteta u Beogradu*, br. 1

Kovačević, Lj. (2011), „Prikupljanje i korišćenje podataka o ličnosti kao radnopravni problem“ u: Šunderić, B., Lubarda, B., Jovanović, P. (ur.), *Socijalna prava i evropske integracije: Zbornik radova sa Savetovanja pravnika*, 5-8. oktobar 2011, Zlatibor

Kovačević, Lj. (2013), *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu

⁷² F.Turčinović, Jednakost polova u pravu EU, *Pravna riječ*, Banja Luka, br 33 2012, str.122-125.

Leino Kilpi, H. et al. (2001), „Privacy: a review of the literature“, *International Journal of Nursing Studies*, No. 38

Lubarda, B. (2004), „Evropsko radno pravo“, CID, Podgorica

Lubarda, B. (2014), *Uvod u Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu

Lubarda, B. (2012), „Radno pravo - Rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu“, Beograd

Mason, J. K. , Mc Call Smith, R. A., Laurie, G. T. (1999), *Law and Medical Ethics*, Fifth Edition, Butterworths, London, Edinburgh, Dublin

Perišić, V., Gluščević Perišić, J., Karakas, N. (2014) „Noveliranje radnih standard – novo zapošljavanje ili novo otpuštanje“, *Pravo i teorija*, br. 10-12

Rubinfeld, J. (1989), *Right of Privacy*, Harvard Law Review

Simović, D., Zekavica, R. (2012), „Policija i ljudska prava“, Kriminalističko-policijska akademija, Beograd

Stojković-Zlatanović, S., Sovilj, R. (2017), „Pravo na privatnost i zaštita genetskih informacija u oblasti rada i zapošljavanja“, *Srpska politička misao*, br. 4

Supiot (2007), „Critique du droit du travail“, *Presses universitaires de France*, 2e édition, Paris

Szyszczyzak, E. (2000), *EC Labour Law*, Longman, Harlow

Turčinović, F. (2001), „Konvencija o bioetici“, *Međunarodni problemi*, br.2

Turčinović, F. (2009), *Međunarodno javno pravo*, Banja Luka

Turčinović, F. (2012), *Jednakost polova u pravu EU*, Pravna riječ, Banja Luka

Von Koskull, A. (2002), „Employment Privacy Protection – Scandinavian Comparative Perspectives“, *Stability and Change in Nordic Labour Law* (ed. Peter Wahlgren), Stockholm

Warren, S. D., Brandeis, L. D. (1890), „The Right to Privacy“, *Harvard Law Review* IV, 5

Ostali izvori

Zakon o agenciji za borbu protiv korupcije, *Službeni glasnik RS*, br. 97/2008, 53/2010, 66/2011 – odluka US, 67/2013 – odluka US, 112/2013 – autentično tumačenje i 8/2015 – odluka US

Zakon o zabrani diskriminacije, *Službeni glasnik RS*, br. 22/2009

Zakon o policiji, *Službeni glasnik RS*, br.101/2005 i 63/2009 – odluka US

Zakon o zabrani pušenja u zatvorenim prostorijama, *Službeni glasnik RS*, br. 16/95 i 101/205

Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014

Ustav Republike Srbije, *Službeni glasnik RS*, br. 98/2006.