

**Мр Весна Билбија**  
Јавно предузеће ПТТ саобраћаја „Србија“  
Радна јединица поштанског  
саобраћаја „Суботица“, Суботица

Стручни научни чланак\*

UDK: 349.2:004.738.5  
UDK: 342.72/.73:004.738.5

## **ПРАВО НА РАД И ПРАВО НА ИНТЕРНЕТ**

**Апстракт:** *Право на интернет пореди се или се сврстава уз уставно право на мишљење, изражавање, па чак и уз право на слободу. Према извештају УН од 03. јуна 2011. године, између осталог, сматра се да се искључивањем појединаца са интернета крше њихова људска права и да је то у супротности са међународним правом.*

*У овом раду скреће се пажња на нове изазове који настају појавом нових информатичких и комуникацијских технологија, а који отварају читав низ сложених правних питања која се постављају пред правну науку и струку. Нове технологије и трендови постали су део наше свакодневице на раду и потребно је што пре одговорити на питање да ли су потребне нове форме у радном праву или нове техничке изазове можемо посматрати као старе проблеме у новом виртуелном свету на које ћемо примењивати постојеће институте.*

**Кључне речи:** *право на рад, право на интернет, друштвена мрежа, радно време, злоупотреба интернета.*

\* Рад примљен: 25.07.2011.

Рад прихваћен: 15.08.2011.

## **I Уводне напомене**

Уставом Републике Србије јемчи се право на рад, у складу са законом.

Свако има право на слободан избор рада.

Свима су, под једнаким условима, доступна сва радна места. Свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи.

Женама, омладини и инвалидима омогућују се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом<sup>1</sup>.

У вези са претходним је и уставно право на штрајк запослених, у складу са законом и колективним уговором, које може бити ограничено само законом, сходно природи или врсти делатности<sup>2</sup>.

Сличну одребу садрже сви савремени уставни.

У региону, на пример, према Уставу Републике Хрватске, свако има право на рад и слободу рада, свако слободно бира позив и запослење и свакоме је под једнаким условима доступно свако место и дужност<sup>3</sup>. Ово право је даље разрађено у неколико чланова, којима се посебно јемчи право на зараду којом сваки запослени може осигурати себи и породици слободан и достојан живот, право на недељни и годишњи одмор, социјалну сигурност и социјално осигурање, те посебна права слабим, немоћним и другим, због незапослености или неспособности за рад, незбринутим особама, инвалидима<sup>4</sup>. Јемчи се право на синдикално удруживање<sup>5</sup> и право на штрајк<sup>6</sup>.

Прва асоцијација, када је кршење права на рад у питању, тиче се чињенице да су данас на крилима глобалне кризе крупни капитал и мултинационалне компаније одлучили повећати профит газећи по најслабијима, по радницима. Борба за радно место је свакодневна,

---

1 Устав Републике Србије, чл. 60 („Службени гласник РС“, бр. 98/2006, даље у фуснотама: Устав РС)

2 Устав РС, чл. 61.

3 Устав Републике Хрватске, чл. 54 („Народне новине“, бр. 56/90, 135/97, 8/98-пречишћени текст, 113/2000, 124/2000-пречишћени текст, 28/2001, 41/2001-пречишћени текст, 55/2001-исправак, 76/2010, даље у фуснотама: Устав РХ)

4 Устав РХ, чл. 55-58.

5 Устав РХ, чл. 59.

6 Устав РХ, чл. 60.

положај запослених је такав да раде са минималном или никаквом зарадом и неретко се налазе у положају „принудних волонтера“. Сами запослени себи и другима говоре „да се ту ништа не може“, „да је добро уопште имати посао“. Редовна плата, плаћени трокови превоза на рад и са рада, заштита на раду постали су добра воља, великодушност, социјална осетљивост незаситих капиталиста

Друга асоцијација тиче се идентификације права на рад и остављања права на запослење. Наиме, остваривање права на рад не значи истовремено и остваривање права на запослење. Право на рад подразумева право сваког појединца на учешће у животу заједнице у складу са сопственим потребама и могућностима, а систем једне државе и радно законодавство то може да подржи ако тај „свет рада“ учини отвореним, доступним и праведним за све<sup>7</sup>. Дакле, отвореним, доступним и праведним за инвалиде, за особе са аутизмом, за Роме... За лепе људе и за оне који то по стандардима послодаваца нису.

Међутим, право на рад добија нове димензије.

## II Право на интернет

Да је приступ интернету неопходан предуслов активне улоге појединца у савременом друштву тврдња је око које нема дилеме. Међутим, постоје питања која су предмет дебата и око којих још увек није постигнута сагласност. Једно од њих је питање да ли приступ интернету представља једно од основних људских права у савременом друштву или не<sup>8</sup>.

Применом различитих критеријума класификације, током времена настају бројне типологије људских права. Права прве, друге, треће и четврте генерације људских права груписана су с обзиром на време од када су почела да се гарантују уставом, односно од када постају заштићена правом<sup>9</sup>. Јасно, у људска права прве генерације спадају основна права као нпр. право на живот. И јасно, без основних права не можемо да живимо, док без права друге, треће и четврте генерације

---

7 доступно на страници:[http://www.autizambg.org.rs/index.php?option=com\\_content&view=article&id=76:projekat-pravo-na-rad-&catid=44:arhiva&Itemid=65](http://www.autizambg.org.rs/index.php?option=com_content&view=article&id=76:projekat-pravo-na-rad-&catid=44:arhiva&Itemid=65)

8 доступно на страници:<http://www://forum.mojepravo.net/new/b2/blogs/blog1.php/da-li-je-pristup-internetu/osnovno-p...06.06.2011>.

9 Пајванчић, Маријана: *Уставно право*, Нови Сад 2011, стр. 68.

имамо живот слабијег квалитета. Право на рад спада у социо-економска права, права треће генерације<sup>10</sup>.

А право на интернет?

Пристап интернету је људско право, стоји у опширном извештају Уједињених нација, објављеном 3. јуна ове године. Такође, сматра се да се искључивањем појединаца са интернета крше њихова људска права и да је то у супротности са међународним правом<sup>11</sup>. У резимеу Франка Ла Руа, специјалног известиоца УН-а наглашава се јединствена трансформативна природа интернета и то не само при омогућавању појединцима да остваре своја права на слободу мишљења и изражавања, већ се такође наглашава његова улога у промоцији напретка друштва у целини и допринос на широк спектар других људских права. Интернет је, за разлику од радија, телевизије или новина, интерактивни медијум који омогућава не само размену информација, већ такође сарадњу у креирању садржаја, што људе не чини више пасивним реципијентима већ и издавачима информација, наводи се у извештају<sup>12</sup>.

Недавни талас демонстрација широм Блиског истока и Северне Африке је показао кључну улогу коју интернет може да одигра у мобилизацији популације приликом позива на правду, једнакост, одговорност и боље поштовање људских права<sup>13</sup>. Не чуди стога што је већина диктатора и лидера у тим земљама већ у раној фази побуна препознала важност интернета и што је покушала да укине пристап интернет мрежи својим грађанима. Међутим, грађани су ипак налазили начин да се домогну интернета и буду „on line“. У Египту је, тако, стотине људи користило старе модеме и телефонске линије како би

---

10 Оно обухвата већи број разноврсних права која се односе на рад, радни процес и положај човека на радном месту. Гарантују их и акти међународног права, Универзална декларација ОУН (1948), а посебно Пакт о економским, социјалним и културним правима (1966).

11 доступно на страници: <http://latimesblogs.latimes.com/technology/2011/06/united-nations-report-access...> 7.6.2011.

12 доступно на страници: <http://www.e-novine.com/svet/svet-vesti/48083-Pristp-internetu-ljudsko-pravo.html>

13 Суд у Каиру казнио је свргнутог египатског председника Хоснија Мубарака и двојицу бивших министара са 90 милиона долара, због тога што су „оштетили економију“ када су прекинули телефонске везе и интернет током народне побуне у Египту. Њима је наложено да „заједнички плате држави ту суму из својих личних средстава“. Осуђени су оштетили националну привреду својом одлуком да пресеку интернет и телефонске услуге током револуције од 25. јануара, наведено је у образложењу суда. доступно на страници: <http://www.e-novine.com/svet/svet-vesti/48083-Pristp-internetu-ljudsko-pravo.html>

преусмерили интернет промет преко волонтерских мрежа широм света<sup>14</sup>. Размере утицаја и доприноса интернета на доступност информација и уопште формирање става о тренутно најактуелнијем рату који се одвија у Либији, тек ће бити предмет изучавања.

Један од закључака Извештаја УН је да омогућавање приступа интернету за све људе са што је могуће мање рестрикција на онлајн садржаје, треба да буде приоритет за све државе.

Финска је у томе најдаље отишла. Од 1. јула сваки фински грађанин има законско право на најмање 1 Мрbs широкопојасног интернета. То чини Финску првом земљом која посматра широкопојасну мрежу као законско право, исте важности као право на здравство или образовање и чини га сродним слободи говора или слободи кретања<sup>15</sup>. Интернет је постао толико неопходан у нашим животима да је готово немогуће замислити како бисмо радили, учили или комуницирали без њега. Толико неопходан, да би свако требало да има приступ његовим предностима<sup>16</sup>.

Живимо у информационим друштву које доноси нова питања и нове изазове. Како Право реагује и одговара на нове технологије? Прокламација права на интернет као основног права и постојање законске регулативе која значи да се нечија кривица и одговорност због кршења права утврђује од стране суда штитили би, на првом месту, кориснике. Међутим, прокламовање права на интернет као основног права и обезбеђена законска заштита, нису могући тамо где није изграђена техничка структура за тако нешто. Ако је тачан податак Међународне телекомуникационе уније да укупан број интернет корисника широм света износи преко две милијарде људи и да исти стално расте, још увек је велики број оних који немају приступ интернету и евидентно га неће имати у скорој будућности (сасвим је реално да ти људи нису у

---

14 доступно на страници:<http://www.e-novine.com/svet/svet-vesti/48083-Pristp-internetu-ljudsko-pravo.html>, 7.6.2011

15 доступно на страници:[http://www.wavemagazine.net-0\\_srb/arhiva/45/nauka/finska-sirokopojasni-internet.htm](http://www.wavemagazine.net-0_srb/arhiva/45/nauka/finska-sirokopojasni-internet.htm), 16.6.2011

16 Бар тако мисли финска влада. Јасно, неки људи посматрају интернет као забаву, али великом броју људи то је незаменљив алат у раду, као средство комуникације и место на ком се може трагати за корисним информацијама. То не значи да је Интернет постао бесплатан за све, Закон у Финској једино обезбеђује минималну брзину и коректну цену интернет везе, што у пракси значи да би сваки Финцац, без обзира где живи, у граду или у руралном подручју, требало да буде у могућности да добије везу од 1 Мрbs по разумној цени.

могућности да остварују ни много значајнија права него што је приступ интернету).

Интернет је глобална кибернетска информациона мрежа у којој учествују многи субјекти као корисници различитих информација. Интернет као продукт нових информационих технологија суштински мења начин рада и комуницирања у свим областима живота. Присилени смо да нове информационе технологије користимо за успешније и квалитетније обављање послова. Преко интернета се одвија бизнис арена, електронска пошта (e-mail), трансфер фајлова и чатовање (chat rooms), док се трговина и поуздани проток информација одвија посредством глобалне светске мреже (World Wide Web- www)<sup>17</sup>. Заједно они чине свет кибернетског простора где правна питања почињу енормно да расту, питање приватности и безбедности, затим питање да ли је ограничавањем интернета запосленима, ограничено и њихово право на рад, да ли ограничавањем интернета запослени имају слободу рада?

Сведоци смо преображаја радних односа. Традиционални облици рада утемељени на сталној запослености, јасно одређеним задацима унутар занимања полако, али сигурно бледе и нестају. Дигитална револуција створила је нову генерацију запослених. Ту нову генерацију одликују натпросечне вештине претраживања и коришћења информација, симулатно обављање више задатака, те дисконтинуирано и нелинеарно учење. Искуство стечено у новим информацијским технологијама и стандарди који су у њима уобичајени, ова нова генерација запослених имплементира у стварност изван дигиталног простора<sup>18</sup>.

### **III Коришћење интернета и друштвених мрежа на радном месту**

Један број компанија увелико забрањује коришћење интернета за време радног времена. Број таквих компанија се нарочито повећао након експанзије сервиса за инстант поруке (Skype) и друштвених мрежа (Facebook, Twitter, My space).

Дакле, тренд у коме виртуелни свет преузима контролу над реалним и где моћ друштвених мрежа јача из часа у час, није заобишао

<sup>17</sup> Димитријевић, Предраг: *Право приватности на интернету*, доступно на страници:

<http://www.prafak.ni.ac.rs>

<sup>18</sup> Бодирого Вукобрат Н.- Мартиновић А.: *Изазови нових технологија на радном месту*, Зборник Правног факултета Свеучилишта у Ријеци, бр. 1/2009, вол. 30, стр. 64.

ни компаније. Отуда се послодавци налазе у недоумици какав став треба да заузму у том погледу.

Ради изналажења правог одговора, спроводе се разна истраживања и анкете.

Умерено коришћење интернета за време радног времена може бити корисно за радну околину и начин је да се повећа продуктивност на послу, резултат је једне такве студије, а предах од пословних обавеза чини да се лакше концентришемо на задатке који су пред нама. Да би то доказали, научници Универзитета у Копенхагену поделили су испитанике у две групе. Обе групе имале су исти задатак, али је тај задатак једна група решавала након што би погледала смешан видео са интернета. Особе које су гледале смешан видео направиле су мање грешака у односу на групу којој није дозвољен предах. Истраживачи и поклоници ове студије сматрају да, уколико послодавци забране запосленима да користе интернет, постепено долази до слабљења концентрације, мотивације и продуктивности код запослених и сугеришу да компаније управо могу повећати продуктивност уколико у радно време уведу „интернет предахе“<sup>19</sup>.

Резултати добијени на основу анкете која је током априла месеца 2011. године спроведена на порталу Poslovi.rs показују да већина испитаника сматра потпуно оправданим то што послодавци све чешће забрањују коришћење друштвених мрежа на послу. Чак 63,9% анкетираних је дало договор у коме подржава послодавце у овој забрани, сматрајући да је тешко, с обзиром на моћ виртуелног света, дистанцирати се тако да се не осете негативне последице тога на рад. Већина, дакле, сматра да се мора бирати између фокуса на посао или на друштвену мрежу, док обоје није могуће. Од укупног броја анкетираних, 20,2% сматра да нема потребе забрањивати приступ друштвеним мрежама на послу. У ову групу испитаника спадају они запослени који иначе слабо користе ове мреже, па сматрају да нема потребе ограничавати их, али су овај одговор дали и они који претерују са коришћењем друштвених мрежа често занемарујући свој редован посао. Код ових других постоји јака жеља за одржавањем континуитета виртуелног живота паралелно са стварним и дубоко уверење да то не утиче на њихов квалитет рада, а као аргумент за непотребном забраном коришћења друштвених мрежа наводе то да се од њих очекује да одговарају на пословне маиллове када нису на послу и да онда не виде зашто не би могли на послу имати мали

---

<sup>19</sup> доступно на страници: <http://www.smedia.rs/ona/vest/3882/Internet-Surfovanje-Posao-Produktivnost-povecava...>

предах кроз ажурирање свог статуса на Facebook-у или логовање на Twitter-у. Не тако занемарљив број испитаника показао је равнодушност према забрани друштвених мрежа на послу - 15,9%. Овакав однос имају они испитаници који не користе друштвене мреже и на истим не поседују профиле<sup>20</sup>.

Компанија из Калифорније, Palo Alto Network, урадила је полугодишњу анализу коришћења друштвених мрежа за време рада у преко 760 компанија у 70 различитих земаља. Добијени су интересантни подаци, поготово у Канади и у Америци. Тако, у 34 компаније које запошљавају на стотине хиљада људи широм Канаде, све популарнији Twitter се користи у свим компанијама које су учествовале у овом истраживању. Facebook и YouTube се користи за време рада у 31 канадској компанији, док се за приватни е-mail налог углавном користи Gmail. Изненађујући је податак да запослени у Канади за чатовање не користе Facebook, већ нама мање познати Meebo и уместо Skype користе сличан сервис - Spark. Аналитичари из Palo Alto Network, сматрају да су се упосленици у Канади досетили и због чињенице да већина компанија забрањује приступ Facebook-у, свој виртуелни живот преселили на друге мање популарне мреже. С друге стране, најпопуларнија друштвена мрежа у Америци и даље је Facebook<sup>21</sup>.

У Русији, анкетом коју је спровео руски портал за тражење послова Superjob.ru, установљено је да коришћење друштвених мрежа најчешће (у 85% случајева) забрањује руководство великих компанија у којима ради више од 5.000,00 људи. Анкетирани менаџери и представници кадровских служби тих компанија истичу да је посла много, да га нико други неће урадити и препоручују службеницима да „ако искрсне минут слободног времена - нека се опусте и комуницирају на самом радном месту, а не путем интернета“<sup>22</sup>.

Дакле, одређени послодавци изричито забрањују запосленима коришћење друштвених мрежа на послу, али није мали број оних који ову забрану преносе и на период после радног времена и забрањују им да уопште имају креиран профил на било којој друштвеној мрежи. Прва или обе ове забране садржане су у уговору о раду који запослени закључују са послодавцима. Запослени се својим потписом обавезују на строго

---

20 доступно на страници: <http://www.poslovi.rs>, Магазин Каријера, бр. 17, април 2011, стр. 16

21 доступно на страници: <http://www.poslovi.rs>, Магазин Каријера, бр. 17, април 2011, стр. 17

22 доступно на страници: [http://www.mondo.rs/s210121/Комуникације/АНКЕТА-И\\_posao\\_i\\_Facebook\\_mogu\\_li\\_zajedno.html](http://www.mondo.rs/s210121/Комуникације/АНКЕТА-И_posao_i_Facebook_mogu_li_zajedno.html)



придржавање правила компаније за коју раде, укључујући и ове две забране. Поред бојазни послодаваца да време проведено на друштвеним мрежама утиче негативно на продуктивност у раду запослених (са чиме се, имајући у виду резултате анкете, слажу и сами запослени у Србији), послодавци указују на могућност да запослени могу угрозити репутацију компаније и углед који она има у јавности. Непромишљено пласирање личних информација о себи на друштвеним мрежама, може имати негативне последице како на приватном, тако и на професионалном плану. Кајање због одређеног “posta” или коментара на друштвеним мрежама тешко може да избрише репутацију која се из тога изродила.

С друге стране, одређени послодавци дозвољавају запосленима коришћење свих друштвених мрежа и уопште интернета, на послу или ван њега, али се не устручавају да уруче отказ онима који овакву дозволу злоупотребе тако што нпр. износе поверљиве информације или постављају непримерене коментаре и фотографије. Пример за овај случај је Канађанка Nathalie Blanchard која је изгубила посао јер је на друштвеној мрежи Facebook поставила своје фотографије на којима се смеје и забавља за време вишемесечног боловања због тешке депресије. Послодавац је реаговао тако сматрајући да је својим понашањем показала непоштовање према колегама и компанији и грубо прекршила основна правила рада и злоупотребила право на боловање<sup>23</sup>.

#### **IV Предности интернета и друштвених мрежа за послодавце**

Нема дилеме да интернет већ дужи низ година уназад представља главни извор информисања јер због сталне доступности пружа могућност корисницима да дођу до траженог податка или информације 24 сати дневно, седам дана у недељи и 365 дана годишње. Нема много супротстављених мишљења ни око чињенице да је појавом друштвених мрежа интернет доживео праву експанзију.

Ако не можеш да га победиш, придружи му се, стара је народна пословица.

Интернет даје свакоме могућност да има свој website, једнаку могућност на објављивање текста, свако може емитовати неку информацију, свој став или мишљење широм света, без потребе да претходно иде до издавача неког часописа и слично<sup>24</sup>. Надаље, осим

<sup>23</sup> доступно на страници: <http://www.poslovi.rs>, Магазин Каријера, бр. 17, април 2011, стр. 24

<sup>24</sup> Димитријевић, Предраг: *Право приватности на интернету*, доступно на страници: <http://www.prafak.ni.ac.rs>

што окупљају велики број људи и заокупљају њихову пажњу како нико никад није, моћ друштвених мрежа огледа се и у томе што су оне постале место на коме се заиста креирају ставови и мишљења, „кују се“ велики планови и организују масовне акције. Свака идеја или предлог, уколико има довољно заинтересованих који ће их подржати, постаје тема о којој се данима прича и може да добије много озбиљнију ноту и изазове веће реакције него што се у почетку и очекивало.

Креирање имица данас је изузетно важно за успех једне компаније. Да све компаније поклањају велику пажњу и издвајају велика средства за израду, одржавање и модернизацију свог **website-а, данас није никакво изненађење, заправо се подразумева. Међутим, прилагођавајући се** новим околностима, компаније све више препознају важност различитих друштвених мрежа и саме постају део њих. Циљ је, наравно, боље представљање на тржишту. Дакле, управо у циљу заузимања боље позиције на тржишту у односу на конкуренте, освајања већег броја корисника, купаца, илити „фанова“, те промоције својих производа, услуга или слично компаније се одлучују да отворе свој профил на некој од друштвених мрежа.

Само отварање профила није довољно. Простим отварањем профила не задовољавају се ни појединци, а камоли једна озбиљна компанија. Имајући у виду управо велику количину информација које се пласирају на друштвеним мрежама, јавља се потреба да се константно, свакодневно и у потпуности буде упућен у дешавања и новости које мреже нуде. Community manager је ново занимање чији опис послова чине бројне активности, као што су повезивање са потрошачима и пружање повратних информација компанији, одговарање на питања корисника, ослушкивање потреба и жеља потрошача, праћење трендова, ажурирање активираниог профила компаније, постављање новости... Community manager је очи и уши компаније<sup>25</sup>. Да би одговорио на постављене захтеве свог радног места, треба да га краси креативност, аналитичке способности, знање из маркетинга, односа са јавношћу, преговарачке вештине, што значи да компаније морају пажљиво приступити приликом избора особе која ће их представљати на друштвеним мрежама.

Могућности друштвених мрежа су неслућене. Послодавци не треба да користе Facebook само како би „уходили“ своје запослене. Facebook може бити одличан извор информација за кандидате који конкуришу за посао. На основу фотографија кандидата, коментара, изражених ставова,

---

<sup>25</sup> доступно на страници: <http://www.poslovi.rs>, Магазин Каријера, бр. 17, април 2011, стр. 26-27.

учесталости коришћења друштвених мрежа и слично, послодавац може да изведе закључак о каквој се особи ради пре него што је уопште позове на разговор или им те информације могу помоћи код одабира праве особе, у случају да су након разговора избор кандидата пријављених за посао сузили на одређени круг.

Још једна димензија завређује да јој се посвети већа пажња: када доноси одлуку да ли забранити или ограничити коришћење интернета, на првом месту друштвених мрежа, компаније треба да размотри, сем циљева, и ефекте које ће политика коју су у том правцу заузеле изазвати. Неповерење и револт запослених као крајњи ефекат забране или ограничавања, на пример. Креирање политике, односно правила коришћења интернета и друштвених мрежа, као релативно нове области, налаже озбиљан приступ, односно што детаљније, прецизније дефинисање правила. Постојање такве политике не значи аутоматски забрану, поготово не неодређену и уопштenu забрану коришћења интернета и друштвених мрежа. Опште или уопштене забране стварају код запослених осећај немоћи, страха и неповерења. Дуготрајно незадовољство одразиће се негативно како на лојалност запослених, тако и на квалитет и продуктивност рада. Запослени ће створити паралелне канале комуникације. Са јачањем репресије послодаваца, паралелна мрежа коју ће запослени „исплести“ све ће се више ширити и све чвршће повезивати. Информација ће наћи пут, за њу одавно нема препрека. Није ли, стога боље, пронаћи отворенији приступ код дефинисања правила у овој области? Забрана и блокада су једно од могућих решења, али такво решење подупире пословични међусобни антагонизам послодавца и запослених. Подржавање отвореније комуникације путем интернета омогућава и послодавцу да отвори нов начин међусобне комуникације са својим запосленима, а не само да их што лакше прати и контролише. Праћење и контрола овим путем јесу олакшани, али за постизање ефекта „задовољног запосленог“ акценат треба ставити на подршку и мотивацију запослених да конструктивно користе интернет, у обостраном интересу.

## **V Регулисање обима и граница употребе интернета на радном месту**

Заузимање става у погледу употребе онлајн (on line) медија на радном месту од стране послодавца, тражи одговарајуће правно уобличавање.

Већ смо рекли да уопштене, начелне формулације нису довољне. Штавише, могу нанети више штете него користи. На пример, како применити начелну забране приватне употребе интернета? Шта би запослени, конкретно требао да уради да би то био разлог отказа уговора о раду? Колико дуго треба да приватно употребљава интернет? Да ли из те приватне употребе интернета треба да проистекне штета за послодавца да би запослени добио отказ? Да ли је релевантна материјална штета или и нематеријална? Да ли је релевантна висина шете?

За послодавца би било добро да путем аката аутономног права регулише обим и границе употребе интернета на радном месту.

Уколико постоји потпуна забрана коришћења интернета у приватне сврхе, онда би формулација могла бити следећа:

*Интернет и електронски медији предузећа могу се користити искључиво у пословне сврхе. Забрањена је употреба истих од стране запослених у приватне сврхе.*

Следећи пример тиче се ситуације када послодавац дозвољава коришћење интернета од стране запослених и у приватне сврхе, али их, да би спречио злоупотребе, у томе ограничава:

*Интернет и електронски медији предузећа могу се у начелу користити само у пословне сврхе. Коришћење истих од стране запослених у приватне сврхе допуштено је у ограниченом обиму и то, осим у случају хитности, за време дневног одмора.*

*Не ради се о примереном обиму у случају када приватно коришћење премашује 30 минута (15, 20...) дневно или уколико изазива неубичајено високе односно посебне трошкове.*

*У сваком случају је забрањен приступ, чување и прослеђивање података који су противзаконитог, екстремистичког или порнографског садржаја<sup>26</sup>.*

Приликом правног регулисања (не)могућности „сурфовања“ запослених, важно је обратити пажњу на достојанство запослених<sup>27</sup>, као и на заштиту приватне сфере од неоправданог и претераног надзора над њиховом комуникацијом. Дакле, начело заштите приватности и достојанства и начело сразмерности, тј. права процена да ли је одређена мера прикладна и неопходна за постизање циља и да ли је терет који се намеће претежак у односу на циљ који се жели постићи су са

<sup>26</sup> Бодирога Вукобрат Н.- Мартиновић А.: *Изазови нових технологија на радном мјесту*, Зборник Правног факултета Свеучилишта у Риједи, бр. 1/2009, вол. 30, стр. 84.

<sup>27</sup> Људско достојанство је неприкосновено и сви су дужни да га поштују и штите. Свако има право на слободан развој личности, ако тиме не крши права других зајемчена Уставом, Устав РС, чл. 23.

једне стране, а са друге, заштита оправданих интереса послодавца, првенствено заштита од злоупотребе радног времена у приватне сврхе, заштита власништва (уређаја) послодавца и заштита пословне тајне.

Заиста, обављање свакодневних послова и задатака на радном месту данас је практично незамисливо без онлајн (on line) медија. Употреба електронске поште, интернета и то за време радног времена на уређајима послодавца и у приватне сврхе - неминовност је и реалност сваког предузећа. Овако измењени услови рада су потенцијално извориште социјалних конфликта између послодавца и запослених и потребно је посебну пажњу посветити питањима која су сваким даном актуелнија.

Уз добро формулисане забране потребно је са истима на несумњив начин упознати све запослене (овим се поштује и начело транспарентности). То је у првом реду могуће путем писане потврде пријема на знање од сваког појединог радника, у ком случају послодавац има поуздан доказ да је запослени упознат са прописаним забраном, односно ограничењем. Наравно, у случајевима заснивања радног односа након прописивања предметних правила, правила потпуне или делимичне забране могу се и новозапосленом предочити на исти начин или могу представљати посебну одредбу уговора о раду или пак могу представљати прилог који је саставни део уговора о раду<sup>28</sup>.

## **VI Закључак**

Послодавац никако не сме бити нешто као „Велики брат“ који запосленима стоји иза леђа и који их све време посматра. Да ли се јутарње читање интернет страница дневне штампе може схватити као припрема за посао, јер је запослени тако сазнао колико је нпр. курс евра и који су путеви проходни или је запослени управо уз прву јутарњу кафу потрошио дозвољених 20 минута за коришћење интернета у приватне сврхе? Затим, да ли је прво уочено читање страница као што су „www.blic.rs“, [www.politika.rs](http://www.politika.rs), „novosti.rs“ разлог за отказ уговора у раду или треба омогућити запосленом да исправи властито понашање?

Прво је потребно одредити праву границу и кроз вагање заштите права и положаја запослених на једном тасу и заштите интереса послодавца, на другом тасу, можемо доћи до правог решења. Затим је

---

28 Бодирога Вукобрат Н.- Мартиновић А.: *Изазови нових технологија на радном мјесту*, Зборник Правног факултета Свеучилишта у Риједи, бр. 1/2009, вол. 30, стр. 84-85.

потребно уобличити донету одлуку, путем аутономног акта послодавца нпр. правилника, у складу са постојећом законском регулативом или уз евентуалну законску реформу и то учинити на јасан и разумљив начин уз поштовање начела сразмерности, начела заштите приватности и достојанства, начела транспарентности.

Значајан допринос у спречавању злоупотреба интернета, фирме могу постићи едукацијом запослених. Уколико организују курсеве или семинаре за своје запослене, обезбеде лак приступ литератури која се бави овом тематиком, превенција ће заменити репресију и тако се вишеструко исплатити у будућности.

Као неко ко јако воли сваког јутра, радног и нерадног, „прелистати“ интернет странице дневне штампе, с једне стране, а са друге се чврсто држи своје одлуке да нема активирани профил нити на једној друштвеној мрежи, могу са великом сигурношћу да тврдим колико је важно озбиљно приступити питањима која су обрађена у овом раду и колико може бити „опасно“ потценити их.

#### ЦИТИРАНА ЛИТЕРАТУРА:

Бодирога Вукобрат Н.- Мартиновић А.: *Изазови нових технологија на радном мјесту*, Зборник Правног факултета Свеучилишта у Ријеци, бр. 1/2009, вол. 30

Димитријевић, Предраг: *Право приватности на интернету*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, 2008. – бр.52 (2008).

Пајванчић, Маријана: *Уставно право*, Нови Сад 2011.

#### ПРОПИСИ:

Устав Републике Србије, чл. 60 („Службени гласник РС“, бр. 98/2006)

Устав Републике Хрватске, чл. 54 („Народне новине“, бр. 56/90, 135/97, 8/98-пречишћени текст, 113/2000,124/2000-пречишћени текст, 28/2001, 41/2001-пречишћени текст, 55/2001-исправак, 76/2010.)

Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09),

#### ИНТЕРНЕТ ИЗВОРИ:

<http://www.autizambg.org.rs>

<http://www://forum.mojepravo.net>

<http://latimesblogs.latimes.com>

<http://www.e-novine.com>

<http://www.e-novine.com>  
<http://www.prafak.ni.ac.rs>  
<http://www.smedia.rs>  
<http://www.poslovi.rs>  
<http://www.mondo.rs>

Vesna Bilbija, M.A.  
Public Corporation "PTT Serbia"

## **THE RIGHT TO WORK AND THE RIGHT TO INTERNET**

### **Summary**

*The right to Internet access is considered to be or is compared to the constitutional right to opinion, expression, and even the right to freedom. According to the UN report from the 3<sup>rd</sup> June, 2011 it is, among other things, considered to be a violation of human rights if one is excluded from the Internet and it is considered to be against the international law.*

*In this paper, the attention is being drawn onto the new challenges which are arising with the occurrence of the new informational and communicational technologies, and which are raising a series of complex legal issues which are being set before the legal science and the profession.*

*New technologies and trends have become a part of our everyday lives at work and it is necessary, as soon as possible, to answer the question whether certain new forms within the employment law are needed or should the new technical challenges be seen as old issues in the new, virtual world on which the existing institutions should be applied.*

**Key words:** *The right to Internet access, Social network, Right to work, Internet misuse, Working hours.*