

**Проф. др Сенад Јашаревић,\***

Правни факултет, Универзитет у Новом Саду

UDK: 349.2:342.735/738

UDK: 342.735/738:004.738.5](497.11)

## **НОВЕ ТЕНДЕНЦИЈЕ У ОБЛАСТИ ЗАШТИТЕ ЛИЧНИХ ПОДАТАКА НА РАДУ У МЕЂУНАРОДНОМ ПРАВУ\*\***

***Апстракт:** Заштита личних података последњих година била је предмет већег броја афера у свету и појединим земљама. Многе од тих афера повезане су директно или индиректно са радом. У питању су били лични подаци запослених или су повреде вршене у оквиру радног односа. У тексту се говори о заштити личних података на раду и у вези са радом. Приказани су међународни и национални стандарди у тој области, пракса, најважнији институти и проблеми са којима се ова област суочава.*

***Кључне речи:** радни односи, запослени, заштита личних података.*

### **1. Увод**

Афере „Викиликс“ из 2010. и „Сноуден“ из 2013. године, показале су да постоје масовна прислушкивања и злоупотребе личних података грађана, државних функционера чак и држава.<sup>1</sup> То је, уз

\* s.jasarevic@pf.uns.ac.rs

\*\* Овај рад представља резултат истраживања на пројекту који спроводи Правни факултет у Новом Саду заједно са Правним факултетом у Сегедину: „Хармонизације српског и мађарског (домаћег) права са правом Европске уније и прекогранична сарадња“, индивидуална тема: „Хармонизација радног и социјалног права Србије са правом ЕУ – у светлу искустава Мађарске“.

\* Рад примљен: 10.07.2016.

Рад прихваћен: 17.07.2016.

1 Афера Викиликс избила је 2010. године, када је сајт за „дување у пиштаљку“ Викиликс, 28. новембра објавио више од 251.000 докумената тајне преписке америчких дипломата широм света са Стејт департментом. Аферу „Сноуден“ започео је британски лист Гардијан, 5. јуна 2013. године. Гардијан је тог дана објавио прво у низу „открића“ „одбеглог америчког информанта“ Едварда Сноудена, да амерички телекомуникациони

многе националне афере у вези са личним подацима, проблем заштите личних података избацило у фокус интересовања у свету. Несавршеност постојећих техничких и правних решења у вези са заштитом података постала је очигледна (што је показала и последња „Панама“ афера из ове године).<sup>2</sup> Недоречено стање у овој области мотивисало је Европску унију да потпуно реформише своју регулативу о заштити личних података, доносећи 27. априла 2016. године ново *Правило о заштити појединаца у вези с обрадом личних података и о слободном кретању таквих података* (даље: *Правило о заштити података*). О значају који се придаје тој проблематици и комплексности материје говори податак да *Правило* има 88 страница текста.<sup>3</sup>

Чињеница да је већина афера у вези са заштитом података повезана директно или индиректно са радом. Или су повреде вршене на раду (кршењем законске или регулативе послодавца од стране особља компанија, државних институција, тајних служби), или су злоупотребљавани лични подаци запослених.<sup>4</sup> Поред тога, заступљен је и трећи аспект у вези са личним подацима. Њега представља тзв. право на дување у пиштаљку („whistle blowing“), односно на заштиту „узбуњивача“. То је право на саопштавање информација у вези са

---

концерн Верајзон преноси тајној служби НСА информације о свим телефонским позивима у САД, као и између САД и других земаља – и то на основу одлуке тајног суда. Већ следећег дана Вашингтон пост и Гардијан су објавили да НСА и америчка Федерална полиција ФБИ имају приступ серверима и подацима о корисницима услуга фирми Гугл, Мајкрософт, Јаху, Фејсбук и Епл. Видети више: Афера Викиликс: *Процурело 250.000 докумената*, *Време*, 28. 11. 2010. <<http://www.vreme.com/cms/view.php?id=964418>>; Саша Бојић, *Годину дана „афере Сноуден“*, Deutsche Welle, 05.06.2014, <<http://www.dw.com/bs/godinu-dana-afere-snouden/a-17682239>>; *Edward Snowden: the whistleblower behind the NSA surveillance revelations*, The Guardian, Glenn Greenwald, Ewen MacAskill and Laura Poitras, 11 June 2013, <<https://www.theguardian.com/world/2013/jun/09/edward-snowden-nsa-whistleblower-surveillance>>

2 Видети више: *Афера Панама тресе Србију: Ево који су српски бизнисмени пословали преко офшор компанија*, *Курир*, 5. 4. 2016, <<http://www.kurir.rs/vesti/biznis/afera-panama-trese-srbiju-evo-koji-su-srpski-biznismeni-poslovali-preko-ofsor-kompanija-clanak-2205863>>

3 *Правило* је објављено у: *Official Journal (OJ)*, L 119, 4.5.2016, p. 1–88, <<http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>>

4 У Немачкој је 2008. и 2009. године фирма Лидл (Lidl) два пута кажњена због повреде Немачког закона о заштити података (први пут је казна износила 1,9 милиона Евра). Компанија Дојче Бан (Deutsche Bahn) је 2009. одговарала због масовног праћења е-мејл порука и компјутерских фајлова 173.000 запослених, што је чинила без икаквих основа за сумњу. Видети више: Paul De Hert, Hans Lammerant, *Protection of Personal Data in Work-related Relations*, Directorate general for internal policies, European Parliament, 2013, <<http://www.vub.ac.be/LSTS/pub/Dehert/491.pdf>>

кршењем закона и других прописа најчешће у вези са радом, при чему запослени који то пријави не сме да трпи санкције. Ово право је први пут уведено у САД 1978. године, Законом о етици у државној администрацији (Ethics in government act), који је усвојен после афере са злоупотребима у Никсоновој администрацији. У последњих десетак година регулисано је у многим земљама, па и Србији, где је 2014. године усвојен Закон о заштити узбуњивача.<sup>5</sup> Иначе, Европски суд за људска права пресудио је 2008. године да је то право заштићено у оквиру „слободе изражавања“.<sup>6</sup>

Пошто би излагање о сва три поменутог аспекта заштите података у вези са радом захтевало много више простора, ми ћемо се овде ограничити само на аспект заштите података запослених, који је иначе за радно право и најзначајнији.

## **2. Заштита личних података запослених**

Послодавци су од самог настанка радних односа прикупљали и чували одређене податке о запосленима. Међутим, количина, могућност сазнавања и проток тих информација се значајно повећавају од појаве информационе технологије, шездесетих година прошлог века. Међу првим повредама у тој области било је праћење и прислушкивање телефонских разговора, преписке запослених, а затим се уводи и видео-надзор. Права револуција у овој области настаће са појавом персоналног компјутера, а затим – Интернета.<sup>7</sup> Уследиће и масовна употреба мобилних телефона (који данас личе на мини-рачунаре), преносивих („лап-топ“) компјутера, „таблет“ рачунара и друге информационе технологије (нпр. једну од новина представља могућност складиштења података у „облацима“ – тзв. „cloud“ технологија). Ту је и све савременија дигитална

---

<sup>5</sup> Сл. гласник Републике Србије (РС), бр. 128/2014. По том закону, од децембра 2015. године послодавци који имају више од 10 запослених мораће да донесу општи акт којим уређују поступак унутрашњег узбуњивања и да запосленима обезбеде заштиту у случају узбуњивања. Видети више: Мирјана Мартић, Маријана Шарац, *Приручник за примену Закона о заштити узбуњивача*, USAID Пројекат за реформу правосуђа и одговорну власт, Београд, 2010.

<sup>6</sup> Случај: *Guja v. Moldova*, Application no. 14277/04 (2008).

<sup>7</sup> Двадесет четвртог октобра 1995. године постигнута је сагласност да се користи термин: Интернет. Те године број корисника износио је 1% светске популације, а сада је то 40% или око 3.357.424 лица. Видети више: Barry M. Leiner at all, *Brief History of the Internet*, Internet Society, <[www.internetsociety.org/internet/what-internet/history-internet/brief-history-internet](http://www.internetsociety.org/internet/what-internet/history-internet/brief-history-internet)> (14. 4. 2016); *World Internet Usage Statistics News and World Population Stats*, <[internetworldstats.com/stats.htm](http://internetworldstats.com/stats.htm)>; *Internet users*, <<http://www.internetlivestats.com/internet-users/>> (27. 4. 2016).

опрема за снимање (нпр. „дроновима“),<sup>8</sup> нова опрема за праћење, тестирање запослених (полиграф, тестови на алкохол, употребу наркотика, генетско тестови). Могућности сазнавања, чувања, преноса, контроле, праћења информација и података постају несагледиве.

Колико смо изложени могућностима злоупотреба, и у којој мери Интернет оператери олако схватају заштиту личних података, показао је један случај из 2014. године. Аустријски студент захтевао је све информације које сајт социјалне мреже држи о њему на његовом профилу, очекујући пар десетина страна. Социјална мрежа му је послала 1.224 странице информација. Ту су биле заступљене фотографије, поруке, објаве на његовој страни који датирају неколико година уназад. За многе од тих података студент је мислио да их је избрисао. Схватио је да је „сајт“ (оператер мреже) чувао знатно више информација о њему него што је то очекивао, па и податке које је трајно избрисао, за којима иначе оператер нема никакве потребе. Једноставно све информације о њему су још увек чуване. Због тога је тужио мрежу и покренуо кампању за прецизније уређење ове области.<sup>9</sup>

Послодавци иначе прикупљају информације како о запосленима, тако о лицима која конкуришу за посао и то није нова пракса. Сврхе су бројне: да би се обезбедило поштовање закона, олакшавање селекције запослених, обука и унапређивање, обезбеђивање професионалне безбедности и личне сигурности на раду, контрола квалитета, пружање услуга клијентима и купцима, заштита својине. Захваљујући технологији у област обраде података уносе се такорећи несагледиве могућности, које имају позитивне, али и негативне аспекте. Повећава се простор за повреду права запослених. Оне се углавном свде на повреду повреду приватности, достојанства и људских права.<sup>10</sup>

---

8 Видети нпр. *EU Opinion 01/2015 on Privacy and Data Protection Issues relating to the Utilisation of Drones* - WP 231, из 2015. године <[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2015/wp231\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2015/wp231_en.pdf)>;

9 Видети више: *How will the data protection reform affect social networks?* European Commission, [http://ec.europa.eu/justice/data-protection/files/3\\_social\\_network\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/files/3_social_network_en.pdf) (10. 7. 2016); Kevin J. O'Brien, *Austrian Law Student Faces Down Facebook*, New York Times, FEB. 5, 2012, <[http://www.nytimes.com/2012/02/06/technology/06iht-rawdata06.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2012/02/06/technology/06iht-rawdata06.html?_r=0)>

10 Видети више: *Protection of workers' personal data, An ILO code of practice*, International Labour Office, Geneva, 1997, <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107797.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf)>; \_\_\_\_\_ *Handbook on European data protection law*, European Union Agency for Fundamental Rights, 2014 Council of Europe, 2014, <[http://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_data\\_protection\\_ENG.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_data_protection_ENG.pdf)>, стр. 21.

У суштини, овде имамо сукоб два релативно противречна права: 1) права послодавца на информације и 2) права запослених на приватност, која треба избалансирати.<sup>11</sup>

*Право на приватност* запослених је рефлексција општег права на приватност које је регулисано свим значајнијим актима о људским правима.<sup>12</sup> Као што се истиче у једном документу ирског Комисионара за заштиту података, принцип којим се треба водити у овој области је да запослени не губе своју приватност и право на заштиту података тиме што ступају у радни однос. „Било какво ограничење права запослених на приватност морало би да буде пропорционално евентуалној штети коју могу да претрпе законити интереси послодавца.“ Хтело се рећи, да право на приватност запослених није ни мало мање значајно од легитимних интереса послодавца.<sup>13</sup>

Приватност је једна од темељних вредности западне правне културе. Заснована је на исконској човековој потреби за постојањем одређеног заштићеног простора.<sup>14</sup> Приватност може бити: 1) просторна, 2) информациона, 3) комуникациона.

*Просторна приватност* односи се на дом и други простор у којем особа води живот одвојено од других. *Информациона приватност* подразумева да појединац у одлучује коме ће, када и колико саопштити личне податке, водећи рачуна о својим правима и потребама, али и о правима и потребама заједнице.<sup>15</sup> Овај аспект приватности који се односи на прикупљање података о личности, управљање тим подацима и њихово коришћење. *Комуникациона приватност* везује се за све врсте комуницирања лица (лични записи, дописивање, СМС, е-mail, контакти преко друштвених мрежа). У том контексту помиње се и нови термин „е-приватност“ - електронска приватност.

---

11 Видети више: Frank Hendrickx, *Protection of workers' personal data in the European Union*, European Commission, DG Employment and Social Affairs, 2002, стр. 24.

12 Нпр. у чл. 12 Опште декларације о правима човека, Уједињених нација, из 1948. године, чл. 8. Европске конвенције о људским правима Савета Европе из 1950. године (коју смо ратификовали 2003. године - Сл. лист СЦГ, бр. 6/2003).

13 Видети више: *Guidance Notes - Monitoring of Staff*, Data Protection Commissioner, Ireland, <<https://www.dataprotection.ie/docs/Guidance-Notes-Monitoring-of-Staff/208.htm>>, (4. 6. 2016)

14 Видети више: Ivo Rozić, Marija Boban, Hrvoje Boban, *Utjecaj informacijskih i komunikacijskih tehnologija na zaštitu privatnosti na radnom mjestu*, „Aktuelnosti građanskog i trgovačkog zakonodavstva i pravne prakse, Sveučilište u Mostaru – Pravni fakultet, Neum, 17-19. 6. 2016, obj. u zborniku radova sa Savetovanja, Mostar, 2016, стр. 349.

15 Видети више: Ivo Rozić и др, *op. cit.*, стр. 350.

У области личних података често се преплиће приватни и професионални живот запосленог, па је важно да се успостави одређени баланс.<sup>16</sup> У циљу заштите продуктивности, послодавац има право да ограничи коришћење одређених садржаја (нпр. социјалних мрежа као што је Facebook или посећивање Интернет страница које нису у домену послова запосленог).<sup>17</sup>

Право на заштиту података није апсолутно право. Мора се уравнотежити са другим правима, као што су слобода изражавања, слобода информисања, слобода уметности и стваралаштва, право својине (послодавца).<sup>18</sup> Право на заштиту података запослених мора се ускладити и са радним правом, односно другим правима запослених. Интеракција права је неопходна и корисна, а требало би да служи заштити укупних интереса радника.<sup>19</sup> Према Херту (Hert), хармонизовање интереса у том погледу треба постићи кроз социјални дијалог, мешавином „тврдог“ и „меког“ права, тако што ће се градити поверење између радника и послодавца.<sup>20</sup>

## **2. Правни стандарди о заштити података запослених на раду**

Правни стандарди који се односе на заштиту података могу се поделити на међународне и националне. И на једном, и на другом нивоу, много је више аката који област заштите података уређују генерално (уз само поједине одредбе о заштити података запослених). Број посебних правних аката о заштити података запослених није велики.

Међу првим организацијама које су донеле посебан документ о заштити личних података била је - Организација за економску сарадњу и развој (OECD). Још 1980. године ова организација је усвојила *Смернице за заштиту приватности и прекогранични ток личних података*

---

16 Овим питањем се нпр. бавио Европски суд за људска права, СЕ, у једном случају (Case Niemitz v. Germany). Између осталог, Суд је закључио да није увек могуће разграничити приватни од професионалног живота запосленог, односно, које индивидуалне активности запосленог чине део пословног живота, а које не. ECHR, 23 November 1992, Series A No. 251/B, para. 29. Видети више: *Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context*, 13 September 2001, Council of Europe, 5062/01/EN/Final WP 48, <[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion\\_recommendation/files/2001/wp48\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion_recommendation/files/2001/wp48_en.pdf)>, стр. 7.

17 Видети више: Ivo Rozić и др, *op. cit.*, стр. 357.

18 Видети више: *Handbook on European data protection law*, *op. cit.*, стр. 21, 26, 30.

19 Видети нпр. више: *Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context*, *op. cit.*, стр. 2.

20 Видети више: Paul De Hert, Hans Lammerant, *op. cit.*, стр. 68.

(ревидиране 2013).<sup>21</sup> Смернице немају посебних одредаба о заштити права запослених.

Међународна организација рада (МОП) није одлучила да ово питање уреди конвенцијом или препоруком, већ „меким правом“. Године 1997. МОП је сачинила *Кодекс праксе о заштити личних података радника* (Code of practice on the protection of workers' personal data – даље: Кодекс МОП).<sup>22</sup> Кодексом се уређују: сврха прикупљања података о запосленима, најважнији појмови (нпр. појам личних података), поље примене, општи принципи, начин прикупљања података, сигурност података, персонал који се бави сигурношћу података, чување личних података, употреба, пренос података трећим лицима, индивидуална права запослених у вези са заштитом података, колективна права, употреба података од стране агенција за запошљавање.

Савет Европе и Европска унија предњачили су у свету у развоју правне заштите личних података.<sup>23</sup> Савет Европе право на заштиту личних података изводи из Европске конвенције о заштити људских права и основних слобода, из 1950. године (чл. 8, „Право на поштовање приватног и породичног живота“). На основу тога, године 1981. Савет је увојио *Конвенцију о заштити лица у односу на аутоматску заштиту личних података*, која ће касније послужити Европској унији као узор за доношење сличне легислативе.<sup>24</sup> Поред тога, Савет је донео већи број докумената о заштити личних података, међу којима бисмо издвојили: Резолуцију (73) 22 о заштити приватности појединаца у вези са електронским банкама података у приватном сектору - из 1973. године; Резолуцију (74) 29 о заштити приватности појединаца у вези са електронским банкама података у јавном сектору - 1974; Препоруку (86) 1 о заштити личних података који се користе у сврхе социјалне сигурности – 1986; Препоруку (97) 5 о заштити медицинских података - 1997; Препоруку

---

21 *Guidelines on the Protection of Privacy and Transborder Flows of Personal Data*, Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (Paris, 1981). Нову верзију Смерница видети на: <<http://www.oecd.org/sti/ieconomy/oecdguidelinesontheProtectionofPrivacyandTransborderFlowsOfPersonalData.htm#guidelines>>

22 Текст Кодекса видети у: *Protection of workers' personal data, An ILO code of practice*, *op. cit.*, стр. 10.

23 Видети више: С. Јашаревић, *Заштита личних података у српском и европском праву*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, Нови Сад, 2009, бр. 2, стр. 293.

24 Наша земља ратификовала је 1992. године *Конвенцију о заштити лица у односу на аутоматску заштиту личних података*, заједно са каснијим амандманима. Конвенција је објављена у: Сл. листу СРЈ – Међународни уговори, бр. 1/1992, Сл. листу СЦГ – Међународни уговори, бр. 11/2005. и Сл. гласнику РС – Међународни уговори, бр. 98/2008.

руку (97) 18 о заштити личних података који се прикупљају и обрађују у статистичке сврхе - 1997.<sup>25</sup> Најважнији документ СЕ за нас је *Препорука бр. R (89) 2 о заштити личних података који се употребљавају у области радног односа*, усвојена 1989. године (даље: *Препорука о заштити података СЕ*).<sup>26</sup> Као и горе наведени Кодекс МОР, *Препорука* спада у ретке међународне документе који говоре искључиво о заштити личних података запослених.<sup>27</sup>

Осим регулативе, у оквиру СЕ формиран је и *Комитет експерата за заштиту података*, а за праксу су веома значајне у одлуке Европског суда за људска права.<sup>28</sup>

Изузетну пажњу заштити личних података поклања и Европска унија. По угледу на документе СЕ, Унија је 1995. Године усвоила *Директиву бр. 95/46/ о заштити лица у погледу коришћења њихових личних података и о слободном кретању таквих података* (даље *Директива о заштити података ЕУ*).<sup>29</sup> Пошто је било недоумица у погледу појединих појмова у *Директиви*, сачињено је Тумачење о концепту личних података од 2007. године - бр. 01248 (даље: *Тумачење ЕУ*).<sup>30</sup> Поред тога увојене су и: *Директива о коришћењу личних података и заштити приватности у сектору електронских комуникација* (бр. 2002/58/ЕС),<sup>31</sup> *Директива о обради личних података и заштити приватности у области телекомуникација*,<sup>32</sup> *Стандардне уговорне клаузуле за*

---

25 Видети више: *Handbook on European data protection law, op. cit.*, Giovanni Buttarelli, *Study on Recommendation No. R (89) 2 on the protection of personal data used for employment purposes and to suggest proposals for the revision of the above-mentioned Recommendation*, The Bureau of the Consultative Committee of the Convention for the protection of individuals with regard to automatic processing of personal data, Council of Europe, <[https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/dataprotection/TPD%20BUR\(2010\)11%20EN%20FINAL.pdf](https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/dataprotection/TPD%20BUR(2010)11%20EN%20FINAL.pdf)> (ова публикација садржи и иновирани предлог *Препоруке*, који још није усвојен); *Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context*, 13 September 2001, *op. cit.*, стр. 7.

26 *Reccomendation No. R (89) 2 on the protection of personal data used for employment purposes*, 18 January 1989.

27 Текст документа видети на: [http://www.giodo.gov.pl/data/filemanager\\_en/20.pdf](http://www.giodo.gov.pl/data/filemanager_en/20.pdf)

28 Ради се о одлукама које су, заједно са горе наведеним документима доступне на Интернет адреси: <<http://www.legislationline.org/?jid=60&less=false&tid=219/>>

29 Обј. у: Official Journal (dalje: OJ) L 281, 23/11/1995, измене у док. 32003/R/1882, од 20. 11. 2003.

30 Сличне документе, уз законе, донеле су још неке земље (нпр. Велика Британија, Немачка). Тумачење доступно на: <[http://ec.europa.eu/justice\\_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2007/wp136\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/privacy/docs/wpdocs/2007/wp136_en.pdf/)>.

31 OJ L 201, 31. 7. 2002.

32 OJ L 24, 30.01.98, p. 1.



трансфер личних података у треће земље (бр. 2004/915/ ЕС),<sup>33</sup> Правило о заштити појединаца у погледу коришћења личних података од стране комунитарних институција и тела и о слободном протоку таквих података (бр. 45/2001/ ЕС).<sup>34</sup> Судску заштиту у овој области врши *Европски суд правде* у Луксембургу, који је својим тумачењима дао битан допринос унапређењу заштите личних података у Унији.<sup>35</sup>

Иако се у Директиви о заштити личних података радни односи помињу конкретно само у чл. 8. став 2. - који се бави обрадом осетљивих података, њене одредбе послужиле су као камен темељац да се у Унији развије напредна пракса заштите личних података запослених.<sup>36</sup> На бази Директиве, Радна група ЕУ за заштиту података усвојила је 2001. године *Мишљење бр. 8/2001 о процесирању личних података у контексту запослења*, у којем се детаљно тумаче различити аспекти ове проблематике.<sup>37</sup> У припреми је била и посебна директива којом би се уредила заштита података запослених. Од 2001 до 2003 Европска комисија консултовала се са социјалним партнерима о тексту директиве, па је чак 2004. године и сачинила нацрт Директиве о обради личних података радника и заштити приватности у оквиру радног односа, али тај текст никада није усвојен.<sup>38</sup>

Неке значајне документе за област заштите личних података на раду донео је и Европски надзорник за заштиту података (European

---

33 OJ L 385, 29.12.2004.

34 OJ L8, 12.01.2001.

35 Видети више у: J. Klosek, *Европски суд установио шире тумачење права о заштити приватности података*, <<http://library.findlaw.com/2004/Mar/19/133351.html>> (2008).

36 Према чл. 8 Директиве, не смеју се без изричите сагласности лица одавати информације који се односе на расно или етничко порекло, политичко мишљење, религијска или филозофска веровања, *синдикалну припадност*, о здравственом стању и сексуалном животу. Међу изузецима од овог правила су давање података уз изричиту сагласност субјекта, прикупљање информација које су неопходне ради испуњавања *обавеза у области радног права*, употреба у сврху јавног интереса или легитимних активности фондација, удружења или других непрофитних организација – са политичким, филозофским, религијским, *синдикалним циљевима* (ст. 2, сл. а, б, д. чл. 8).

37 *Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, op. cit.*

38 Видети више: *First stage consultation of social partners on the protection of workers' personal data*, European Commission, Communication from the Commission, 2003, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=708&langId=en>; European Commission; European Commission, Communication from the Commission, *Second stage consultation of social partners on the protection of workers' personal data*, 2004, <<http://www.steptoec.com/assets/attachments/2179.pdf>>; Paul De Hert, Hans Lammerant, *op. cit.*, стр. 22 (детаљан приказ нацрта Директиве).

Data Protection Supervisor - EDPS).<sup>39</sup> Надзорник ЕУ сачинио је већи број тематских упутстава, мишљења и сличних текстова, међу којима су и: Водич о обради здравствених података на радном месту од стране комунитарних институција и тела (2009) и Водич за видео надзор (2010).<sup>40</sup>

Ипак, незадовољна стањем у овој области, Европска унија је ове године усвојила нови документ - *Правило о заштити појединаца у вези с обрадом личних података и о слободном кретању таквих података*. Државе чланице дужне су да почну да примењују овај документ у року од две године (25. 5. 2018). Као што се види, Унија је изабрала овог пута да област заштите података уреди документом јаче правне снаге (правилком, а не директивом), које има директну правну проходност и обавезност (за разлику од директиве, која се мора прво имплементирати домаћим законодавством).

Нови документ ЕУ је сачињен на основу пропуста и злоупотреба које су уочене у протеклом периоду. Суштина измена у Правилу укратко је следећа: 1) Јачање „права да се буде заборављен“ како би се људима омогућило да боље директно - „online“ управљају ризицима заштите података. 2) Када појединци не желе више да се њихови подаци процесирају и нема легитимних основа да се чувају, подаци ће бити брисани (ова правила треба да послуже да ојачају заштиту података, а не да се избришу прошли догађаји или да се ограничи слобода штампе). 3) Мораће се обезбедити гаранције за лак приступа личним подацима. 4) Установљавање права појединаца да слободно преносе своје личне податке од једног оператера другом. 5) Мора се обезбедити изричита сагласност појединаца када се тражи да се користе одређени подаци о њима. 6) Јачање одговорности и видљивости коришћења података, тако што ће се увести „службеници за заштиту података“ у компанијама са више од 250 запослених, и 7) да се уведе „приватност као стандардно правило“ (privacy by default) и „функционална приватност“ (privacy by design), које ће осигурати да се појединци информишу на лак и разуман начин како ће се обрађивати њихови лични подаци.<sup>41</sup>

<sup>39</sup> О раду овог тела видети више на: <https://secure.edps.europa.eu/EDPSWEB/edps/EDPS>

<sup>40</sup> *Guidelines concerning the processing of health data in the workplace by Community institutions and bodies*, EDPS, September 2009; EDPS, *Video-surveillance Guidelines*, EDPS, 17 March 2010.

<sup>41</sup> Видети више: *How will the data protection reform affect social networks?*, *op. cit.*, стр. 8; *European Parliament Adopts EU General Data Protection Regulation (GDPR) /Lexicology-EU*, april 18 2016, < <http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=256a9647-5fd2-4d95-869c-f488a927d162>>; *Data protection reform - Parliament approves new rules fit for the digital era*, European Parliament News, < <http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/20160407IPR21776/Data-protection-reform-Parliament-approves-new-rules-fit-for->

Правило има само један посебан члан о заштити података на раду, али се фактички већина осталих чланова односи на област рада. Чланом 88 Правила дају се гаранције у процесу обраде података о запосленима, а државе чланице обавезују да ово питање уреде детаљно законима или колективним уговорима. Заштита се мора пружити у свим фазама радног односа, како би се запосленима гарантовало људско достојанство, легитимни интереси и фундаментална људска права, посебно у вези са транспарентношћу обраде података и преносом личних података унутар група предузећа.

*Национални прописи* о заштити личних података запослених су ретки. Француска је била прва земља у ЕУ (Закон бр. 82- 689 од 4 августа 1982) која је увела право радника на заштиту података у предузећу, а потом је слично поступила и Шпанија, 1995. године. Финска је прва и за сада једина донела посебан - *Закон о заштити приватности у пословном животу*,<sup>42</sup> 2001. године и изгледа је за сада у томе остала једина (покушавале су и Шведска и Немачка, без успеха). Углавном су одредбе о заштити података запослених укључене у опште законе о заштити података, у законе о раду (као код нас), друге посебне законе (нпр. Немачка има детаљне одредбе у закону о заштити података јавних службеника) или колективне уговоре. Ипак, већина европских земаља о томе има извесну регулативу.<sup>43</sup> Многе земље одлучиле су се за сада да ову област штите актима „меког права“: кодексима, мишљењима, препорукама о заштити података на радном месту (нпр. Белгија, Француска, Грчка, Немачка, Холандија, Шпанија, Велика Британија).<sup>44</sup>

Слично је стање и у Србији. Закон о раду, из 2005,<sup>45</sup> увео је у наше радно законодавство институт -“*Заштита личних података*”, али то право уређје у само у два члана (чл 83 и индиректно у чл. 26).<sup>46</sup>

the-digital-era> (20. 5. 2016)

42 Закон је доступан на: <<http://www.tietosuoja.fi/uploads/hopxtvf.HTM>>.

43 Детаљан списак постојећих прописа у земљама ЕУ видети у: *Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, op. cit*, стр. 9.

44 Видети више: *Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, op. cit*, стр. 5.

45 Сл. гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/13, 75/14.

46 Према чл. 83. Закона запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података. Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом. Податке може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима искључиво запослени овлашћен за то од стране директора.

Остала питања у овој области регулише *Закон о заштити података о личности*, из 2008. године.<sup>47</sup> Прописи Србије у овом домену су у великој мери усклађени са најважнијим европским стандардима о заштити података о личности. Међутим, као и у многим другим областима, пракса заостаје за законодавним решењима. Код грађана, послодаваца, државних органа и институција још увек недостаје свест о потреби поштовања приватности других лица, тако што се неће јавно износити или на други начин злоупотребљавати осетљиви лични подаци.<sup>48</sup>

### **3. Битни појмови у области заштите података запослених**

Област заштите података је веома комплексна. То показује пример новог Правила о заштити података ЕУ. Као што смо навели, Правило има 88 страна, при чему преамбула акта има чак 173 става, а сам документ 99 обимних чланова.

Успешна заштита личних података подразумева дефинисање низа питања, института, појмова и процедура. Ми ћемо их овде укратко приказати. Појмове о којима ћемо овде говорити обрађују углавном сви документи које смо помињали, почев од Смерница за заштиту приватности ОЕСД из 1980. године, па до најновијег Правила о заштити података ЕУ. Многе дефиниције су сличне. Навешћемо неке примере из тих докумената.

Први важан и споран појам је „лични податак“. Према Кодексу МОР, тач. 3. „Термин „лични податак“, означава било коју информацију која се односи на идентификованог радника или радника који се може идентификовати“.

И поред дефинисања појма личних података, у пракси се јављају многе недоумице. Према Тумачењу ЕУ, ради се о „објективним“ информацијама (нпр. биометриски подаци) и подацима „субјективне“ природе (о односу са члановима породице, ставовима и сл). По правилу то су „осетљиве информације“, али то не морају бити. Битно је да у датим околностима саопштавање таквих информација може угрозити приватан живот и позицију појединца.<sup>49</sup>

Значајни су још неки појмови. Према наведеном члану 3 Кодекса о заштити података МОР, „обрада“ података укључује прикупљање,

---

47 Сл. гласник РС, бр. 97/2008, 104/2009, 68/2012, 107/2012.

48 Детаљан приказ домаћег права и усклађености са европском регулативом видети у: С. Јашаревић, *op. cit.*

49 Европски суд правде донео је више пресуда о овој проблематици. Видети више на: <<http://curia.europa.eu/en>> и у Тумачењу, стр. 7.

чување, комбиновање, комуникацију или било коју употребу личних података. Регулише се и „надзор“, који укључује, али није ограничен само на употребу средстава као што су компјутери, камере, видео опрема, телефони и друга комуникациона опрема, различити методи утврђивања идентитета и локације, или било који други метод надзора.

Намеће се и питање *ко се све штити?* Примера ради, Директива о заштити података ЕУ пружа заштиту свим људским бићима, не само држављанима чланица ЕУ. Штите се и запослени, будући да је Комисија ЕЗ дошла до закључка да је ова врста интервенције неопходна у области радног права, односно да се послодавци и трећа лица морају контролисати када се ради о употреби личних података у сврху радног односа.<sup>50</sup>

Поред запослених, углавном се штите и остала лица која учествују у процесу рада (нпр. запослени у флексибилним формама рада). Према Кодексу МОР (тач. 3), термин “радник” укључује било којег садашњег или ранијег радника или лице које конкурише за запослење. МОР иначе у последње време прави разлику између „запослених“ и „радника“ – други појам је шири и обухвата сва лица која по било којем правном или фактичком основу учествују у процесу рада, а ангажована су од стране послодавца.

*Прикупљање података*, према Препоруци о заштити података СЕ (тач. 4), требало би у принципу да се врши од самог запосленог, који ће бити унапред информисан и консултован у вези са тим. Прикупљање личних података од стране послодавца у сврхе радног односа мора да буде подесно и да не буде прекомерно. Такђе, очекује се да се има у виду тип и сврха прикупљања информација.

При *трансверу података* морају се поштовати одређени принципи. То су нпр: 1) принцип транспарентности/јавности (видљивости и могућности контроле од стране субјекта), 2) принцип легалности (поштовање закона), 3) принцип легитимитета (оправданости), 4) принцип добровољности (сагласност запосленог), 5) принцип подесности/неопходности (релевантности података), 6) принцип пропорционалности, 7) принцип коректности, 8) принцип забране дискриминације, 9) принцип приступачности (да запослени могу да приступе подацима који се о њима воде).<sup>51</sup>

<sup>50</sup> Видети више: Е. Szczyrczak, *EC Labour Law*, Longman, 2000, стр. 142 (према документу: Комуникација Комисије о социјалним и радним тржишним димензијама информационог друштва, COM (97), 390 final).

<sup>51</sup> У вези са принципима видети нпр: Кодекс МОР (тач. 5); Paul De Hert, Hans Lammerant, *op. cit.* стр. 16; Frank Hendrickx, *Protection of workers' personal data in the*

Квалитет података је такође битан. Подаци морају бити тачни, неопходни, минимални и адекватни. Иначе, у пракси послодавци прикупљају и чувају разне податке, нпр: пријаве на конкурс за посао, референце запослених, податке о порезима и доприносима, о боловањима, годишњим одморима, одсуствима, платама, наградама, унапређењима, обуци, дисциплинском кажљавању, повредама на раду, присутности на раду, члановима породице, накнадама, наградама.<sup>52</sup> Одређени подаци се сматрају „осетљивима“, те као такви не би смели да се прикупљају, односно, морају ограничено да се обрађују. Према Препоруци о заштити података СЕ (тач. 10) осетљиви подаци, као што су информације о расном пореклу, политичком мишљењу, религији или веровању, сексуалном животу и кривичним санкцијама, смеју само изузетно да се прикупљају, у сврхе прописане законом (када је то неопходно, нпр. ради запошљавања).

У осетљиве податке се сврставају и информације о синдикалној припадности и медицински подаци.<sup>53</sup> Послодавци могу запослене или кандидате за посао да питају о њихову здравственом стању или да их подвргну здравственом прегледу само ако је то потребно како би: утврдили њихову прикладност за радно место; испунили захтеве превентивне медицине; да би се одобрила социјална давања. Здравствени подаци се смеју прикупљати само од дотичног запосленог, а не из других извора, осим уз изричиту сагласност радника или ако је то прописано националним законодавством, односно стандардима заштите и безбедности на раду.<sup>54</sup>

Ове године догодила се једна афера у Србији поводом злоупотребе медицинских података запослених. Председник општине Обреновац изјавио је медијима како је током преговора са страним инвеститором, њему дато на увид 55.000 здравствених картона грађана Обреновца. Тиме је желео да укаже на темељност страног инвеститора при анализи људских ресурса, али је заборавио аспект заштите података. Председник је променио исказ када су се Поверенику за информације од јавног значаја и заштиту података о личности обратили грађани и пошто је покренут поступак у вези са злоупотребом права на заштиту података.

---

*European Union, op. cit, стр. 23; Opinion 8/2001 on the processing of personal data, op. cit, стр. 3 и 18.*

52 Који су то дозвољени подаци за прикупљање, нпр. према регулативи ЕУ, видети више: *Opinion 8/2001 on the processing of personal data, op. cit, стр. 7.*

53 Видети нпр. више: Hendrickx, *Protection of workers' personal data in the European Union, op. cit, стр. 36.*

54 Видети више: *Handbook on European data protection law, op. cit, стр. 165. и тач. 6.7 Кодекса МОР.*

Након тога изјавио је да ипак није било давања здравствених картона на увид.<sup>55</sup>

Чест проблем у домену заштите података у данашњем типичном радном окружењу јесте *легитиман опсег надзора електроничких комуникација* запослених на раду. Неки сматрају да се тај проблем може лако решити забраном приватне употребе средстава за комуницирање на радном месту. Међутим, тако нешто је немогуће искључити у модерним околностима. Таква забрана општег типа била би неразумна и нереална.<sup>56</sup>

Проблематични су и поједини *начини прикупљања* података, као што је видео надзор, употреба полиграфа, психолошко тестирање, генетски тестови, тестирање на употребу наркотика и алкохола, надзор електронских комуникација на раду, телефона. Код свих ових процедура изграђена су одређена правила, а неке земље су донеле и кодексе о томе.<sup>57</sup> У суштини све се своди на раније поменуте принципе прикупљања и обраде података (сагласност, јавност, транспарентност, легалност, пропорционалност). Према Кодексу МОР (тач. 6, 14) надзор би морао да се сведе на минимум и да не буде наметнут. Тајни надзор би требало да буде дозвољен једино ако: (а) је у складу са националним законодавством; или (б) ако постоји разумна сумња на криминалну активност или озбиљно негативно понашање (нпр. приступ порнографским и нелегалним

---

55 Председник општине је изјавио: „Онда су анализирали свих 55.000 здравствених картона зато што озбиљне компаније гледају какво је здравствено стање тог дела становништва, зато што неће да плаћају пенале због изненадних болести, инвалидитета и тако даље“, рекао је Чучковић у интервјуу Инсајдеру и додао да је то „дубина до које су ишли“ страни партнери. Видети више: *Kompanija Mei Ta obradjuje zdravstvene kartone Obrenovčana*, N1, 06.05.2016, <<http://rs.n1info.com/a157977/Vesti/Vesti/Kompanija-Mei-Ta-obradjuje-zdravstvene-kartone-Obrenovcana.html>>; *Инсајдер, Да ли је кинеска компанија имала увид у здравствене картоне Обреновчана?* Објављено: 7.05.2016, <<https://insajder.net/sr/sajt/tema/892/>>

56 Према: *Handbook on European data protection law, op. cit*, стр. 167. Видети нпр. случај пред Европским судом у Стразбуру, ECtHR, Copland v. the United Kingdom, No. 62617/00, 3 April 2007. где су недозвољено, тајно надзирани телефони, електронска пошта и употреба Интернета од стране запослених у једној вишој школи. Утврђен је прекомерни надзор и да је прекршен чл. 8 Европске конвенције о људским правима.

57 Видети нпр. више: Frank Hendrickx, *Protection of workers' personal data in the EU: surveillance and monitoring at work*, European Commission, DG Employment and Social Affairs, 2002; *Guidance Notes - Monitoring of Staff*, Data Protection Commissioner, Ireland, <<https://www.dataprotection.ie/docs/Guidance-Notes-Monitoring-of-Staff/208.htm>> (4. 6. 2016); *Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace*, 29 May 2002, <[http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55_en.pdf)>

сајтовима).<sup>58</sup> Стални надзор би смео да буде дозвољен једино када је то непоходно ради заштите здравља и безбедности или имовине.

Тако је нпр. у принципу на раду забрањена употреба полиграфа или било које сличне процедуре (тач. 6, ст. 10 Кодекса МОР). Ипак, послодавци то чине. Код нас је „завладала мода“ полиграфског тестирања,<sup>59</sup> пошто то питање није регулисано, а очигледно да држава није имала увид у Кодекс МОР.

Веома чести су у последње време „упади у базе података“, крађе и злоупотребе. Због тога се очекује да сваки послодавац и субјект који прикупља и обрађује податке, води рачуна о „*сигурности података*“. Према препоруци о заштити података СЕ (тач. 13), послодавци и фирме које обрађују податке требало би да примене адекватне техничке и организационе мере усмерене на то да се обезбеди сигурност и поверљивост личних података који се прикупљају у сврху радног односа, од неовлашћеног приступа, употребе, преноса или преиначења. Очекује се да бригу о сигурности података воде не само субјекти који обрађују податке, већ и произвођачи опреме и софтвера.

Значајно питање је и *дужина чувања података*. Према Кодексу МОР (тач. 8.5), подаци би требало да буду чувани само толико колико је оправдано сврхом због које су прикупљени, осим ако радник жели да остане на листи потенцијалних кандидата за посао.<sup>60</sup>

Пажња се води и о *употреби и преносу података*. Употреба података може да буде интерна и екстерна. Послодавци би нарочито морали да воде рачуна о екстерној употреби (преносу) података и то могу да чине једино у легалне сврхе (нпр. за потребе радних односа,

---

58 Нпр. према: *Data protection and monitoring at work* (UK), Out-law.com, This guide was last updated in August 2011, <<http://www.out-law.com/topics/employment/discipline-and-grievance/data-protection-and-monitoring-at-work/>>, (4. 6. 2016).

59 Словеначка компанија „Перутнина птуј“ послала на „детектор лажи“ 20 запослених како би проверила да ли је поткрадају или одају поверљиве информације. У Србији се последњих месеци повећао број радника који се жале да их послодавци шаљу на полиграф како би утврдили да ли поткрадају компанију или одају поверљиве информације. Менаџмент компаније „Перутнина птуј“ потврдио је да су раднике слали на детектор лажи, али да је то „било на добровољној бази“. Видети више: *Нова мода у Србији, Послодавци сумњив раднике воде на приватни полиграф*, Блиц, 13. 06. 2016, <<http://www.blic.rs/vesti/drustvo/nova-moda-u-srbiji-poslodavci-sumnjive-radnike-vode-na-privatni-poligraf/03vq07j>>; *Послодавци тестирају лојалност: Терају раднике на полиграф!* BIZNIS05:50, 29.06.2016, <<http://www.kurir.rs/vesti/biznis/poslodavci-testiraju-lojalnost-teraju-radnike-na-poligraf-clanak-2329717>>.

60 Слична је одредба и у тац. 14 Препоруке о заштити података СЕ.



социјалног осигурања, здравствене заштите) и евентуално по налогу државних органа.<sup>61</sup>

Права запослених у вези са личним подацима могу се поделити на индивидуална и колективна.

Запослени, као и други грађани, имају право да буду *информисани* о постојању података, те на *приступ подацима, исправку и брисање* (по њиховом захтеву).<sup>62</sup> Такође, треба да буду информисани о преносу података екстерним субјектима.<sup>63</sup>

Колективна права у вези са заштитом података односе се на дијалог, односно информисање или консултовање социјалних партнера око одабира података који ће се водити, начина прикупљања, преноса, надзора запослених и других значајних питања у вези са овом проблематиком.<sup>64</sup> Исход социјалног дијалога могу бити колективни уговори, кодекси и други слични акти.

Обавеза савесног прикупљања и располагања не односи се само на послодавце, већ и на агенције за запошљавање.<sup>65</sup> Оне често прикупљају, обрађују и шаљу послодавцима податке лица заинтересованих за посао, те то морају чинити на етичан начин.

Поштовање права запослених на заштиту података не може се обезбедити без могућности правне (судске) заштите и *санкција* за несавесне послодавце и друге субјекте који се баве подацима. Те санкције морају бити озбиљне и одвраћајуће. Примера ради, Комисионар за заштиту података у Великој Британији има могућност изрицања разних санкција, а има право и да изрекне новчану казну у износу од 500,000 фунти за озбиљније повреде.<sup>66</sup> Ти износи могу да буду и већи. Према новом Правилу о заштити података ЕУ (чл. 83, пар. 4), казна може да износи до 10 милиона Евра или 2% годишње текуће активе компаније.

#### **4. Закључак**

Због развијених средстава комуникација и општег напретка технологије, заштита података представља једну од најдинамичнијих, најосетљивијих и најактуелнијих области. Повреде личних података су

---

61 Тач. 8 Препоруке о заштити података СЕ.

62 Нпр. видети чл. 12 Директиве о заштити података ЕУ и тач. 12 Препоруке о заштити података СЕ.

63 Тач. 11 Кодекса о заштити података МОР.

64 Тач. 12 Кодекса о заштити података МОР.

65 Тач. 12 Кодекса о заштити података МОР. О томе говори и Препорука о заштити података СЕ.

66 *Data protection and monitoring at work (UK), op. cit.*

изузетно бројне. Многе афере испливале су на видело последњих година. Испоставило се правна заштита у овој области није задовољавајућа, односно да систем има „бројне пукотине“. То важи и за систем заштите података у домену радних односа, који би морао да се ојача – бољом регулативом, координацијом заинтересованих субјеката (синдиката, невладиних организација, надзорних тела), едукацијом запослених и свих грађана о значају поштовања података других. Иако Србија има своју регулативу о заштити личних података и надзорно тело, пракса прилично заостаје у односу на ону у развијеним земљама у овом погледу. Основни разлог је недостатак „културе заштите података“. Ако заиста желимо да изградимо демократско друштво, мораћемо знатно да унапредимо ову област.

### **Литература и извори**

*Data Protection - Progress on EU reform now irreversible after European Parliament vote*, Strasboug, 12 March 2014, How will the data protection reform affect social networks? <[http://ec.europa.eu/justice/dataprotection/document/review2012/factsheets/3\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/dataprotection/document/review2012/factsheets/3_en.pdf)>

*How will the data protection reform affect social networks?* European Commission, <[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/files/3\\_social\\_network\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/files/3_social_network_en.pdf)> (10. 7. 2016).

Kevin J. O'Brien, *Austrian Law Student Faces Down Facebook*, New York Times, FEB. 5, 2012, <[http://www.nytimes.com/2012/02/06/technology/06iht-rawdata06.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2012/02/06/technology/06iht-rawdata06.html?_r=0)>

*Приручник за примену Закона о заштити узбуњивача*, USAID Пројекат за реформу правосуђа и одговорну власт, Београд, 2010.

Frank Hendrickx, *Protection of workers' personal data in the European Union*, European Commission, DG Employment and Social Affairs, 2002, <[ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2507&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2507&langId=en)>

Frank Hendrickx, *Protection of workers' personal data in the EU: surveillance and monitoring at work*, European Commission, DG Employment and Social Affairs, 2002, <[ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2507&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2507&langId=en)>

*Protection of workers' personal data, An ILO code of practice*, International Labour Office, Geneva, 1997, <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107797.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107797.pdf)>

*Guidance Notes - Monitoring of Staff*, Data Protection Commissioner, Ireland, <<https://www.dataprotection.ie/docs/Guidance-Notes-Monitoring-of-Staff/208.htm>>(4. 6. 2016)

Ivo Rozić, Marija Boban, Hrvoje Bobah, *Utjecaj informacijskih i komunikacijskih tehnologija na zaštitu privatnosti na radnom mjestu*, „Aktuelnosti građanskog i trgovačkog zakonodavstva i pravne prakse, Sveučilište u Mostaru – Pravni fakultet, Neum, 17-19. 6. 2016, obj. u zborniku radova sa Savetovanja, Mostar, 2016, str. 349.

*Handbook on European data protection law*, European Union Agency for Fundamental Rights, 2014 Council of Europe, 2014, <[http://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_data\\_protection\\_ENG.pdf](http://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_data_protection_ENG.pdf)>

*Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context*, 13 September 2001, Data Protection Working Party, EU, 5062/01/EN/Final WP 48, <[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2001/wp48_en.pdf)>

Giovanni Buttarelli, *Study on Recommendation No. R (89) 2 on the protection of personal data used for employment purposes and to suggest proposals for the revision of the above-mentioned Recommendation*, The Bureau of the Consultative committee of the Convention for the protection of individuals with regard to automatic processing of personal data, the Directorate General of Human Rights and Legal Affairs, Council of Europe, <[https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/dataprotection/TPD%20BUR\(2010\)11%20EN%20FINAL.pdf](https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/dataprotection/TPD%20BUR(2010)11%20EN%20FINAL.pdf)>

J. Klosek, *Европски суд установио шире тумачење права о заштити приватности података*, <<http://library.findlaw.com/2004/Mar/19/133351.html>> (2008).

*European Parliament Adopts EU General Data Protection Regulation (GDPR) /Lexicology-EU*, april 18 2016, <<http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=256a9647-5fd2-4d95-869c-f488a927d162>>

*Data protection reform - Parliament approves new rules fit for the digital era*, European Parliament News, <<http://www.europarl.europa.eu/news/en/newsroom/20160407IPR21776/Data-protection-reform-Parliament-approves-new-rules-fit-for-the-digital-era>> (20. 5. 2016)

E. Szyszczczak, *EC Labour Law*, Longman, 2000.

*Kompanija Mei Ta obrađuje zdravstvene kartone Obrenovčana*, N1, 06.05.2016. , <<http://rs.n1info.com/a157977/Vesti/Vesti/Kompanija-Mei-Ta-obrađuje-zdravstvene-kartone-Obrenovcana.html>>

*Insajder, Da li je kineska kompanija imala uvid u zdravstvene kartone Obrenovčana?* Objavljeno: 7.05.2016, <<https://insajder.net/sr/sajt/tema/892/>>

*Послодавци тестирају лојалност: Терај раднике на полиграф!* BIZNIS05:50, 29.06.2016, <<http://www.kurir.rs/vesti/biznis/poslodavci-testiraju-lojalnost-teraju-radnike-na-poligraf-clanak-2329717>>

*Нова мода у Србији, Послодавци сумњив раднике воде на приватни полиграф*, Блиц, 13. 06. 2016, <<http://www.blic.rs/vesti/drustvo/nova-moda-u-srbiji-poslodavci-sumnjive-radnike-vode-na-privatni-poligraf/03vq07j>>

*Guidance Notes - Monitoring of Staff*, Data Protection Commissioner, Ireland, <<https://www.dataprotection.ie/docs/Guidance-Notes-Monitoring-of-Staff/208.htm>> (4. 6. 2016)

*Data protection and monitoring at work (UK)*, Out-law.com, This guide was last updated in August 2011, <http://www.out-law.com/topics/employment/discipline-and-grievance/data-protection-and-monitoring-at-work/> (4. 6. 2016).

*Working document on the surveillance of electronic communications in the workplace*, 29 May 2002, <[http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2002/wp55_en.pdf)>

EU Opinion 01/2015 on Privacy and Data Protection Issues relating to the *Utilisation of Drones* - WP 231, <[http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2015/wp231\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2015/wp231_en.pdf)>

André Zimmermann and Louisa Kallhoff, *Recent Changes to EU Employee Data Protection – Two Years to Comply with New Requirements*, Orick, Employment Law and Litigation Blog, International Employment Law Developments, <<http://blogs.orricks.com/employment/2016/04/21/recent-changes-to-eu-employee-data-protection-two-years-to-comply-with-new-requirements/>>

Stefan Nerinckx, Tim Van Canneyt and Gaëtan Goossens, *The new EU data protection regime from an HR perspective - Fieldfisher*, 24 Mar 2016, <<http://www.fieldfisher.com/publications/2016/03/the-new-eu-data-protection-regime-from-an-hr-perspective#sthash.4gAAC6fD.dpbs>>

Barry M. Leiner at all, *Brief History of the Internet*, Internet Society, <[www.internetsociety.org/internet/what-internet/history-internet/brief-history-internet](http://www.internetsociety.org/internet/what-internet/history-internet/brief-history-internet)> (14. 4. 2016);

*Word Internet Usage Statistics News and World Population Stats* <[internetworldstats.com/stats.htm](http://internetworldstats.com/stats.htm)>;

*Internet users*, <<http://www.internetlivestats.com/internet-users/>> (27. 4. 2016);

*Prof. Senad Jašarević, LL.D, Full Professor  
Faculty of Law, University of Novi Sad*

***New tendencies in the field of Personal data  
at Work in International Law***

***Summary***

*Protection of personal data in recent years been the subject of a large number of scandals in the world and individual countries. Many of these scandals are connected directly or indirectly with the work. The paper deals with the protection of personal data in general, and particularly the protection of data at work and in connection with work. The author presents international and national standards in this area, the practice, the most important institutes and problems facing this area.*

***Key words:*** *labour relations, employees, personal data protection.*