

Мр Љубинка Ковачевић,
асистент Правног факултета Универзитета у Београду

РАДНИ ОДНОС И ПРАВО НА ПОШТОВАЊЕ ПРИВАТНОГ ЖИВОТА

Сажетак: У време када је у правној науци устоличена идеја да људска права и основне слободе чине скелет читавог правног система, питање заштите приватног живота запослених и кандидата за запослење постаје изазов, не само за научнике који се баве уставним правом и људским правима, већ и за радноправне теоретичаре – да га проучавају, и за праксу – да о њему води рачуна. Ово посебно стога што заштита приватног живота запослених и кандидата за запослење има много аспеката – од заштите података о личности, преко (не)допуштености одређених надзорних мера (нпр. контрола употребе службених средстава за комуникацију, видео-надзор, алкотест), до утицаја одређених чињеница из приватног живота на радни однос. Питање заштите овог права добија на актуелности не само у вези са остваривањем права и преузимањем обавеза из радног односа, већ и у погледу заснивања радног односа (утврђивање посебних услова за заснивање радног односа и захтевање доказа о њиховој испуњености, избор кандидата за запослење). У раду су анализирани неки кључни аспекти остваривања права на поштовање приватног живота у области рада и запошљавања у домаћем, упоредном и међународном радном праву.

Кључне речи: приватност; правна субординација; заштита запослених; надзорне мере; тестирање запослених.

Увод

Као суштински елемент људске слободе и достојанства, право на заштиту приватног живота чини део корпуса људских права, што је потврђено у међународним инструментима за заштиту људских права и уставима већине савремених држава. У упоредном радном праву преовлађује решење да се заштита права на поштовање приватног живота запослених и кандидата за запослење, по правилу, обезбеђује на један уопштен и апстрактан начин, на основу уставне гаранције права на достојанство, интегритет и поштовање приватног и породичног живота. Осим тога, ова заштита се, редовно, остварује посредно, ослањањем на различите одредбе радног законодавства, по-

пут одредаба о ограниченем радном времену или плаћеном годишњем одмору, које, између осталог, доприносе и успостављању равнотеже између приватног и професионалног живота запослених. Када је, међутим, реч о непосредној радноправној заштити права на приватни живот, могуће је уочити да она нема тако дугу традицију,¹ и да државе тек последњих пар деценија покушавају непосредно да уреде неке аспекте заштите права на приватни живот запослених и кандидата за запослење, због чега су крајње ретки примери непосредне заштите у матичним законима за област радних односа (нпр. француски Законик о раду) или посебним законима (нпр. фински Закон о заштити приватности у професионалном животу од 2001. године).

Попут преовлађујућег упоредноправног решења, и домаћи законодавац не гарантује непосредну свеобухватну радноправну заштиту права на приватни живот, већ то чини, пре свега, посредно – кроз *заштиту личног интегритета запослених лица*.² Та генерална клаузула о заштити личног интегритета запослених у пракси може да послужи као законски основ за заштиту права на поштовање приватног живота, с тим што Закон о раду садржи и одредбе које непосредно штите одређене аспекте приватног живота запосленог, као што је то случај са заштитом личних података запослених и забраном да се од кандидата за запослење захтевају подаци о породичном и брачном статусу и планирању породице, као и докази који нису од непосредног значаја за обављање послова за које је расписан оглас или конкурс.³

Будући да је подручје вршења послодавчевих овлашћења, у начелу, ограничено на радно време и место рада, послодавац нема право да даје запосленом инструкције које утичу на његов приватни живот, нити право да му изрекне дисциплинску меру или да откаже због понашања у приватном животу. Да ли та начелна забрана, међутим, значи да послодавац може да врши своја овлашћења само и искључиво у радно време и на месту рада? Начелан одговор на ово питање је позитиван, будући да радно време и место рада представљају „природни“ простор послодавчеве власти. Стога се, на први поглед, може констатовати да радње које запослени предузима ван послодавчевих просторија или неког другог места рада не утичу на остваривање права и преузимање обавеза из радног односа, и да је послодавац дужан да се уздржи од сваког захтева који би се односио на приватан живот запосленог. Истовремено, ваља имати у виду да право на приватан живот, изузетно, може бити ограничено ако за то постоје оправдани разлози, тј. ако је ограничење нужно због остваривања другог, важнијег ин-

¹ Cédric Jacquélet, *La vie privée du salarié à l'épreuve des relations de travail*, Presses Universitaires d'Aix-Marseille, Aix-en-Provence, 2008, стр. 18. и 34.

² Члан 12, став 1 Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005 и 54/2009).

³ Вид.: члан 26 ст. 2-3 и члан 83 Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/2009).

тереса. Послодавац, отуда, није дужан да се уздржи од сваког приступа чињеницама које чине приватан живот запосленог.⁴ И супротно, недопуштено је свако неоправдано продирање послодавца у ову област, због чега запослени није дужан да трпи остваривање важнијег интереса послодавца ако постоји могућност да послодавац оствари свој важнији интерес (нпр. потреба да заштити безбедност и здравље радника и грађана или пословну тајну) на начин да не ограничава приватност запосленог или да је ограничава у мањој мери. Стога ћемо настојати да испитамо да ли се може успоставити каква-таква равнотежа између гаранције права на поштовање приватног живота, са једне стране, и гаранције слободе предузетништва и легитимних захтева послодавца да се заштите интереси и добро функционисање компаније или установе, са друге стране.

1. Тешкоће у разграничењу приватног и професионалног живота

Вођено својим основним циљем, који подразумева заштиту запослених, као слабије стране у радном односу, радно право настоји да утврди границе послодавчеве (управљачке, нормативне и дисциплинске) власти. Тај задатак, између осталог, претпоставља прецизирање простора и времена правне субординације, за шта се, по правилу, користе критеријуми радног времена и места рада. Исти критеријуми омогућавају и повлачење – истина, непрецизне – границе између сфере професионалног живота и сфере приватног живота запосленог, будући да се радно време и место рада, традиционално, сматрају координатама подручја професионалног живота запосленог (и његове правне подређености послодавчевој власти). И супротно, приватан живот запосленог, као подручје његове (пуне) аутономије у радноправном смислу, омеђују време одмора и простор који остаје изван места рада.⁵

Ако оставимо по страни наговештене дилеме о довољности и поузданости месног и временског критеријума, могуће је констатовати да је подручје послодавчеве власти (и правне субординације у радном односу), у начелу, ограничено само на *професионални живот запосленог*. У том смислу, овај појам може да се одреди као област у којој је запослени подређен послодавчевој управљачкој и нормативној власти, уз могућност да буде (дисциплински) кажњен због непо-

⁴ Уп. са Gilles Trudeau, „Vie professionnelle et vie personnelle: Tâtonnements nord-américains“, *Droit social*, бр. 1/2004, стр. 20-21.

⁵ Будући да не омогућавају прецизно разликовање назначених подручја, ове критеријуме треба користити опрезно. Када је реч о месном критеријуму, на опрез најгласније позивају случајеви у којима запослени обавља послове ван просторија послодавца, као што је то, примера ради, случај са радом код куће или радом на даљину. Са друге стране, постоје и случајеви у којима је временски критеријум довољан за разграничење професионалне од приватне сфере живота, као што је то нпр. случај са приправношћу за рад.

штовања налога и упутстава за рад и других повреда радних обавеза. Професионалном животу насупрот стоји *приватни живот запосленог*, због чега се у садржину потоњег појма, неретко, убраја све оно што не спада у сферу његовог професионалног живота, што чини „онај сегмент живота запосленог који измиче власти послодавца“ и који запослени „живи“ одмах пошто, по истеку радног времена, напусти послодавчеве просторије или друго место рада.⁶ То је и разлог што се у фокусу највећег броја дефиниција приватног живота запосленог налази појам *аутономије*, па се приватни живот одређује као подручје у којем запослени има потпуну слободу да одлучује о својим активностима и из којег може да искључи друга лица.⁷ И супротно, у радно време, запослени не може да буде тамо где би желео, већ на свом радном месту, нити може да обавља било који посао који му се свиђа, већ само посао који му наложи послодавац, под условом да одговара његовим радним способностима.⁸ У том смислу, могуће је приме-

⁶ Philippe Waquet, „La vie personnelle du salarié“, *Droit social*, бр. 1/2004, стр. 26.

⁷ С. Jacquelet, *op. cit.*, стр. 17. Концентрисање дефиниције приватног живота око појма аутономије блиско је уобичајеном значењу појма „приватност“ у праву држава са англосаксонском правном традицијом, иако нема основа за стављање знака једнакости између права на приватност и права на приватан живот. Уместо тога, примереније је сматрати их сродним појмовима, будући да (*право на приватност (right of privacy)*) подразумева слободу од контроле или доминације других лица, обухватајући два основна овлашћења појединца: а) право да га други оставе на миру; б) овлашћење да контролише информације о себи, тј. да одреди време, начин и обим у коме ће друге упознати са тим информацијама (Michele Jankanish, „Monitoring and surveillance in the workplace: Privacy issues in an international perspective“, *Conditions of Work Digest*, бр. 1/1993, стр. 9-10). Ово значење приватности може се разумети као *шире одређење* овог појма, будући да значи „право на личну аутономију“, односно „право сваког лица да самостално одлучује о свим аспектима своје егзистенције, као и право да се понаша у складу са овако донетим одлукама“, што, између осталог, обухвата и права везана за брачне и породичне односе, за слободу изражавања и физички и психички интегритет човека или његов изглед и начин одевања. За разлику од овог ширег значења, *уже одређење права на приватност* претпоставља заштиту „приватности тоталитета човекове егзистенције, односно приватност свих манифестација егзистенције једног лица, нпр. лика, гласа, регистрованих мисли, активности и стања у којима се налази итд.“ због чега се сматра да из права на приватност исходе посебна права помоћу којих се штити приватност одређених аспеката човекове егзистенције, од права на приватан живот, преко права на лик и глас, до права на списе личног карактера. Сва ова посебна права имају аутономно подручје примене, али, истовремено, чине делове права на приватност, што је значајно за њихову заштиту, будући да, у случају да правни поредак не признаје неко од ових посебних права, појединац може да оствари заштиту одговарајућег аспекта приватности на основу гаранције права на приватност (одредница „Приватност (право на приватност)“ у Обрен Станковић (ур.), *Лексикон грађанског права*, Номос, Београд, 1996, стр. 567-569).

⁸ Р. Waquet, *op. cit.*, стр. 28. Премда се сфере приватног и професионалног живота запосленог не могу прецизно и оштро разграничити, могуће је уочити нека подручја у који-

тити да се аутономија запосленог на раду ограничава, превасходно, због потребе правилног извршења престације рада, с тим што ће садржина сваког појединачног ограничења зависити од послова које запослени обавља, односно од обавеза предвиђених колективним уговором и уговором о раду. Отуда, није могуће сачинити неки исцрпан списак допуштених ограничења (случајева редукције) аутономије запосленог на месту рада, тим пре што подручје вршења послодавчеве власти није увек јасно омеђено, нити „окамењено“. Истовремено, став да приватни живот запосленог представља подручје његове личне аутономије никако не би смео да буде протумачен на начин да је аутономија запосленог резервисана само за његов приватни живот, будући да он остварује одређени степен аутономије и на месту рада и у радно време. То је и разлог што концентрисање дефиниције приватног живота око појма аутономије никако не подразумева да се професионални живот и аутономија међусобно искључују, већ значи да примена уговора о раду нужно подразумева умањење (не и укидање) аутономије запосленог на месту рада у мери у којој је то неопходно за коректно извршавање престације рада.

Потрага за дефиницијом приватног живота запосленог не завршава се ни у области међународног права, иако је право на заштиту приватног живота потврђено у многим међународним инструментима за заштиту људских права⁹. Ипак, откривању значења гаранције права на поштовање приватног

ма послодавац никако не може вршити своја овлашћења. Та подручја представљају „чврсто језгро приватног живота запосленог“ за разлику од оних аспеката приватног живота у којима није искључена могућност послодавчеве интервенције (у смислу вршења управљачких, нормативних и дисциплинских овлашћења). Ово разликовање више различитих аспеката приватног живота својствено је једном броју аутора, при чему се као критеријум разликовања појављује степен заштите, односно степен неповредивости приватног живота запосленог. Поред теорије, разликовање више (различито заштићених) сфера приватног живота познаје и судска пракса неких држава (нпр. Немачка, Швајцарска), али такав приступ, постепено, напушта. Вид. Владимир В. Водинелић, одредница *Поједина лична права* у: Обрен Станковић, Слободан Перовић, Миодраг Трајковић (ур.), „Енциклопедија имовинског права и права удруженог рада“, том први, Службени лист СФРЈ, Београд, 1978, стр. 918.

⁹ Одговарајуће прокламације и гаранције садржане су у: члану 12 Универзалне декларације о људским правима („Нико не сме бити изложен произвољном мешању у приватни живот, породицу, стан или преписку, нити нападима на част и углед. Свако има право на законску заштиту против оваквог мешања или напада“); члану 17 Међународног пакта о грађанским и политичким правима („Нико не може бити изложен произвољном или незаконитом мешању у приватни живот, породицу, стан или преписку, нити противзаконитим нападима на част и углед. Свако има право на законску заштиту од таквог мешања или напада“); члан 8 Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода („Свако има право на поштовање свог приватног и породичног живота, дома и преписке. Јавне власти неће се меша-

живота, у значајној мери, доприноси пракса Европског суда за људска права, који одговарајућу гаранцију из Европске конвенције за заштиту људских права и основних слободу тумачи као забрану мешања државних органа у приватну сферу појединца, односно, као право сваког човека да успоставља и развија односе са другим лицима.¹⁰ У јуриспруденцији Суда је, при том, изграђен став да се право на поштовање приватног живота протеже и на „професионалне или пословне активности“, а да гаранција права на поштовање преписке „покрива“ и телефонске разговоре из пословних просторија, из чега, логично, следи да одговарајућу заштиту треба приуштити и електронској пошти коју запослени шаље са службеног рачунара, као и информацијама које се добијају надзирањем личне употребе интернета на послу.¹¹

2. Допуштеност ограничења права запослених на поштовање приватног живота

Послодавчева овлашћења за организацију, управљање и контролу рада запосленог, као и овлашћења за кажњавање запослених за повреде радних обавеза сударају се са правом запосленог на поштовање приватног живота. Тај судар добија на интензитету са технолошким развојем, који је, између осталог, утицао да послодавци у вршењу управљачких овлашћења све више користе технологије за пренос и обраду података, укључујући средства која омогућавају идентификацију лица, чак, и путем биометријских система. Са друге стране, потреба послодавца да обезбеди сигурност места рада, као и

ти у вршење овог права сем ако то није у складу са законом и неопходно у демократском друштву у интересу националне безбедности, јавне безбедности или економске добробити земље, ради спречавања нереда или криминала, заштите здравља или морала, или ради заштите права и слобода других“); члан 7 Повеље Европске уније о основним правима („Свако има право на поштовање свог приватног и породичног живота, стана и комуникација“).

¹⁰ Ивана Крстић, *Право на поштовање приватног и породичног живота – члан 8. Европске конвенције о људским правима*, Београдска иницијатива за основна права, Београд, 2006, стр. 8. Суд у Стразбуру сматра „да би било сувише рестриктивно ограничити појам [приватног живота -Љ.К.] на један 'интимни круг' у којем појединац може да води свој лични живот по свом избору и да из њега у потпуности искључи спољашњи свет“, и да, стога, „поштовање приватног живота, до одређене мере, мора, такође, обухватити и право појединца да ствара и развија односе са другим људима“. Одлука Европског суда за људска права у случају Нимиц (*Niemietz*) против Немачке од 16. децембра 1992. године (представка бр. 13710/88). Нав. према Ursula Kilkelly, *The right to respect for private and family life. A guide to the implementation of Article 8 of the European Convention on Human Rights*, Council of Europe, Strasbourg, 2001, стр. 11.

¹¹ Нав. према пресуди Европског суда за људска права у случају Копланд (*Copland*) против Уједињеног Краљевства од 3. априла 2004. године (представка бр. 62617/00), став 41.

потреба да спречи ненаменско коришћење средстава за рад, може захтевати повремено видео-надзор или контролу употребе службених средстава за комуникацију, што, такође, доводи у питање заштиту достојанства и приватног живота запослених, као и одговарајуће гаранције које су садржане у уставу и кривичном законодавству (нпр. кривична дела повреде тајности писма, неовлашћеног прислушкивања и снимања, неовлашћеног фотографисања, неовлашћеног прикупљања личних података). Допуштеност тих мера предмет је живих полемика у стручној литератури, где је као централни проблем идентификовано „двојење“ интереса послодавца и запосленог, те њихово довођење у какву-такву равнотежу. Отуда се као основно питање у анализи заштите приватног живота запослених намеће питање *мере (обима) ограничења права на поштовање приватног живота на раду*.

У литератури се одговор на ово питање проналази на основу *критеријума релевантности*. Сматра се, наиме, да право на поштовање приватног живота може бити ограничено послодавчевим овлашћењима само у мери у којој је то потребно за остваривање права и обавеза из радног односа. И супротно, ограничења заштите приватног живота запосленог која нису релевантна за радни однос нису допуштена. Примена овог критеријума, која се означава и као тест релевантности (*relevancy-test*), подразумева да је одређено ограничење приватности допуштено само ако послодавац може да докаже да је мешање у приватни живот запосленог потребно због примене уговора о раду.¹² Присталице ове концепције, међутим, не објашњавају како треба разумети овај апстрактни захтев, па остаје отворено питање да ли се тестом релевантности проверава постојање (просте) везе између ограничења приватног живота запосленог и радног односа, или би примена овог теста требало да покаже да ли је мешање послодавца у приватни живот запосленог нужно за примену уговора о раду или не. Чини се да би ограничење заштите приватног живота запосленог могло бити допуштено само у другом случају, тј. само ако је одређено ограничење *неопходно* за примену уговора о раду. Такав став потврђује и јуриспруденција тела Савета Европе, па Европска комисија за људска права у једној одлуци од 1977. године истиче да је „захтев за поштовањем приватног живота аутоматски редукован на обим у којем појединац сâм доводи свој приватни живот у везу са јавним животом или у блиску везу са другим заштићеним интересима“.¹³ На сличан начин резонује и

¹² Тако Gino Giugni, *Political, religious and private-life discrimination* in Folke Schmidt (ed.), „Discrimination in employment: a study of six countries“, Almqvist & Wiksel International, Stockholm 1978, стр. 191-193. Нав. према Frank Hendrickx, *Employment Privacy* in Roger Blanpain (ed.), „Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies“, 8th edition, Kluwer Law International, 2004, стр. 363.

¹³ Одлука Европске комисије за људска права у случају Бригеман (*Brüggemann*) и Шојтен (*Scheuten*) против Федералне Републике Немачке од 12. јула 1977. године

Европски суд за људска права, који одговор на питање мере ограничења приватности запосленог проналази посредно, у светлу одговора на два нова питања: 1) Да ли је одређени „уплив“ послодавца у приватни живот запосленог неопходан за заштиту легитимних интереса послодавца?; 2) Да ли је одређени „уплив“ послодавца у приватни живот запосленог сразмеран жељеном циљу, ако се имају у виду радно место на коме запослени ради и послови чије се обављање од њега захтева?¹⁴ Суд сматра да је одређено понашање послодавца допуштено само ако се на оба питања може одговорити потврдно. Ако је одговор на једно или оба постављена питања негативан, сматра се да је послодавац неоправдано приступио сфери приватног живота запосленог. При том, ваља имати у виду да у пракси неће увек бити лако одговорити на ова питања, посебно стога што се у одговарајућим споровима појављује проблем сагледавања равнотеже између супротстављених интереса запосленог и послодавца. У том смислу, Супио (*Alain Supiot*), с правом, закључује да право запосленог на поштовање приватног живота ужива апсолутну заштиту у мери у којој се не остварује у предузећу.¹⁵ Када се, међутим, остварује у предузећу, послодавац може да ограничи ово право у мери у којој је то неопходно за извршење престације рада (тзв. *функционално ограничење субординације*).¹⁶

Да бисмо разјаснили наведена начела, навешћемо неколико примера ограничавања права на приватан живот на месту рада. Као први пример послужиће нам *право послодавца да контролише употребу службеног рачунара од стране запослених*. Као и у случају других службених средстава за комуникацију, основни циљ ове контроле представља откривање, кажњавање и спречавање ненаменске употребе службеног рачунара (не би ли се спречило „траћење“ радног времена, искоришћавање и оштећење опреме и сл.), премда она може бити усмерена и на спречавање злоупотребе ових средстава, нпр. за узнемиравање колега и клијената или одавање пословне тајне. Иако је употреба средстава за рад везана за извршавање престације рада, пракса говори да већина послодавца толерише симболичну употребу службеног рачунара у приватне сврхе, укључујући приступ интернету и слање и пријем електронске поште.¹⁷ Стога се, у пракси, сматра да је, у одсуству изричите забране, употреба службених средстава за комуникацију у приватне сврхе –

(представка бр. 6959/75). Нав. према Frank Hendrickx, *Employment Privacy* у Roger Blanpain (ed.), „Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies“, 8th edition, Kluwer Law International, 2004, стр. 363.

¹⁴ С. Jacquélet, *op. cit.*, стр. 32.

¹⁵ Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, PUF, Paris, 2007, стр. 166.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Чини се да у савременом (информатичком) друштву општа, апсолутна забрана сваке употребе службеног рачунара у приватне сврхе не би ни била реална.

допуштена. Претпостављена дозвола, међутим, подразумева ограничен приступ овим средствима, који се може разумети као „умерена и разумна употреба рачунара за личне потребе“, под условом да нема лукративни циљ и да запосленог значајније не омета у извршавању послова (нпр. слање једног разумног броја приватних мејлова, који, својом дужином, учесталошћу и садржајем, неће спречавати запосленог да коректно извршава радне задатке¹⁸).

Друго значајно питање које прати контролу употребе службених средстава за комуникацију тиче се сукоба одговарајућих послодавчевих овлашћења са правом на поштовање преписке. У јуриспруденцији Европског суда за људска права афирмисан је став да се ово право остварује и на радном месту, због чега се сматра да је надзор над употребом службеног рачунара допуштен само ако је запослени претходно упознат са могућношћу такве контроле. Ако таквог упозорења нема, запослени има разлога да верује да се његова комуникација са трећим лицима не надзире, што значи да постоји разумно очекивање запосленог да се послодавац неће на овај начин мешати у његову електронску пошту и употребу интернета на радном месту.¹⁹ То, коначно, значи да послодавац има право да надзире употребу службених рачунара само ако је претходно обавестио запослене да ће предузети такву меру, као и због чега ће и како то чинити. И, супротно, ако таквог упозорења нема, запослени има разлога да очекује да његова приватна комуникација преко службених средстава неће бити надзирана. Овај став потврђен је у пресуди Европског суда за људска права у случају Копланд (*Copland*) против Уједињеног Краљевства у којој је одлучивано о представци запослене у једној високошколској установи која је приметила да послодавац надзире њене телефонске разговоре (датуме и дужину телефонских разговора и позиване бројеве телефона), електронску пошту (мејл адресе и датуме и време слања мејлова са службеног рачунара) и употребу интернета на радном месту (посећене веб-сајтове и датуме и трајање посета). Друга страна је покушала да

¹⁸ Alexandre Varège, *L'éthique et le rapport de travail*, L.G.D.J, Paris, 2008, стр. 251.

¹⁹ У пракси Европског суда за људска права, критеријум „разумног очекивања приватности“ (*reasonable expectation of privacy*) по први пут је поменут у пресуди у случају Халфорд (*Halford*) против Уједињеног Краљевства од 25. јуна 1997. године (поднесак бр. 20605/92), у којој је потврђено да „упадање“ у разговоре које помоћница шефа полиције обављала преко службеног телефона представља повреду гаранције права на поштовање приватног живота, будући да запослена није била упозорена да постоји могућност „упадања“ у разговоре који се воде путем интерног полицијског телекомуникационог система. Ово тим пре што су јој у канцеларији била доступна два телефона, од којих је један био посебно намењен за приватне разговоре и што јој је послодавац писменом одлуком допустио да ова два телефона користи и за разговоре који се тичу поступка који је покренула против послодавца због дискриминације на основу пола. Све су то чињенице због којих је запослена могла да очекује да ће јој је, у погледу разговора преко ових двају телефона, приватност бити приуштена.

оправда надзор над употребом службеног телефона и рачунара потребом да се утврди да ли запослена прекомерно користи ова средства за личне сврхе или не, а, што је, наводно, било у складу са статутарним овлашћењем високошколских установа да предузму све неопходне мере да обезбеде несметано пружање услуга високог образовања. У својој одбрани, запослена је приговорила да постоје и други, мање штетни начини да једна високошколска установа провери да ли се опрема која се финансира из државног буџета ненаменски користи, тим пре што установа у којој ради није утврдила никакву стратегију о надзору над употребом службеног телефона и рачунара. Исто је резонувао и Суд, одлучивши да се послодавац неоправдано умешао у приватни живот запослене када је без претходног упозорења надзирао употребу ових средстава за комуникацију.²⁰ Ако таквог упозорења нема, запослени има разлога да верује да се његова комуникација са трећим лицима не надзире, што значи да постоји разумно очекивање да се послодавац неће на овај начин мешати у телефонске разговоре, електронску пошту и употребу интернета на радном месту.

Захтев да запослени претходно морају бити упознати да постоји могућност да ће послодавац применити надзорну меру која ограничава њихову приватност се, у литератури, означава и као *начело транспарентности*. Ако је оправдана, ова контрола мора бити и примерена, због чега је, у начелу, забрањено редовно (константно и систематско) надгледање електронске поште путем службеног рачунара. Од овог правила може се одступити крајње изузетно, нпр. ако је аутоматизовано надгледање рачунара неопходно због сигурности и доброг функционисања рачунарског система у предузећу (заштита од рачунарских вируса и сл.), или ако постоји основана сумња о криминалном понашању запосленог, а одговарајућа сазнања не могу бити обезбеђена на неки други, мање агресиван, начин. Осим тога, надгледање електронске комуникације запослених мора бити учињено на примерен технички начин, каквим се може сматрати прикупљање података о броју мејлова послатих са службеног рачунара и података о њиховој величини. То, даље, значи да је послодавцима забрањено да отварају приватне мејлове који су као такви и означени, и то независно од тога да ли је послодавац забранио употребу службених рачунара у приватне сврхе или не,²¹ док пословни мејлови које запослени шаље или прима, у начелу, могу бити доступни посло-

²⁰ Пресуда Европског суда за људска права у случају Копланд (*Copland*) против Уједињеног Краљевства од 3. априла 2004. године, ст. 43-49.

²¹ Апсолутна тајност електронске поште запосленог постоји и у погледу мејлова који су повезани са активностима радничких синдиката, будући да би сваки изузетак од овог правила значио и повреду слободе синдикалног организовања и деловања. Вид. Union Network International, *On-line rights at work. A UNI code of practice*, 2001, део 1 („Trade union communication“).

давцу, под условом да су запослени обавештени да постоји могућности да послодавац консултује њихову преписку.²² Строги захтеви за контролу електронске комуникације запослених, *mutatis mutandis*, вреде и за коришћење интернета на службеном рачунару, при чему се сматра да најмања опасност да послодавац повреди право на поштовање приватног живота постоји ако се ненаменско коришћење интернета ограничава техничким средствима (блокирањем приступа одређеним интернет страницама или омогућавањем приступа само неким интернет страницама и сл.).²³

Проблем заштите права на поштовање приватног живота на месту рада илуструје и питање *допуштености постављања камера у просторијама послодавца*, нарочито ако се има у виду да овај облик надзора укључује и снимање радњи и гестова запослених. Отуда је примена ове мере допуштена само онда када је снимање места рада нужно за заштиту легитимних интереса послодавца, пре свега његове потребе да осигура безбедност у својим просторијама, или да контролише активности својих запослених, ако је то једини могући начин контроле. Одговарајућа надзорна овлашћења не смеју, међутим, бити прекомерно ко-

²² У великој већини европских држава, радно законодавство не уређује посебним одредбама употребу електронске поште и интернета на радном месту, већ се на ово питање примењују општа правила о заштити приватног живота, посебно о заштити тајности преписке и података о личности. На интересантно решење наилазимо у Белгији, где су социјални партнери закључили општи колективни уговор о заштити приватности радника у погледу контроле података о њиховој електронској *on-line* комуникацији. Овај акт допушта послодавцу да надгледа податке о комуникацији запослених само ако је то потребно због: а) спречавања незаконитих радњи, клевете, радњи које су супротне добрим обичајима или могу повредити достојанство другог лица; б) заштите послодавчевих економских, пословних и финансијских интереса поверљивог карактера; в) сигурности и/или доброг функционисања технике информатичког система; г) поштовања начела и правила о употреби *on-line* технологија, која се примењују у предузећу. Контрола посете интернет сајтова, при том, може да обухвати прикупљање података о трајању конекције по радној станици, али не и индивидуалне податке о посећеним сајтовима, док контрола електронске поште подразумева прикупљање података о броју послатих порука по радној станици и њиховој величини, али не и идентификацију запосленог који је те поруке послао. И, најзад, послодавац може да се упозна са садржином одговарајућих мејлова само ако су са тим сагласни запослени и њихов прималац или пошиљалац. *Convention Collective de Travail n° 81 du 26 avril 2002, relative à la protection de la vie privée des travailleurs a l'égard du contrôle des données des communications électroniques en réseau*, чл. 5-6 (нав. према тексту доступном на www.cnt-nar.be/CCT/cct-81.doc, приступ 17. августа 2010. године).

²³ Etelka Korpič-Horvat, Darja Senčur Peček, „Varstvo delavčeve osebnosti, zasebnosti in dostojanstva v delovni zakonodaji Republike Slovenije“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2008, стр. 88.

ришћена, што значи да послодавац не би смео да надзире запослене у свим просторијама послодавца и у сваком тренутку, осим у изузетним случајевима, у којима је то неопходно за заштиту безбедности и здравља лица, као и за заштиту и сигурност имовине. Важно ограничење за употребу видео-надзора представља и захтев да запослени мора претходно бити упознат са применом ове мере и њеним циљевима, као и са временом и трајањем снимања (начело транспарентности), док је тајни видео-надзор забрањен.

Иста начела могу се, *mutatis mutandis*, применити и на послодавчев захтев да се запослени подвргавају алкотесту или тесту на употребу дрога, будући да и они угрожавају аутономију, достојанство и приватност запосленог. То је и разлог што је њихова употреба, по правилу, допуштена само изузетно. Када је реч о примени алкотеста, гаранција права на поштовање приватног живота забрањује послодавцу да се интересује о томе да ли запослени конзумира алкохол ван просторија послодавца и у време одмора, осим ако и употреба алкохола ван радног времена може да утиче на извршење престације рада, као што је то, примера ради, случај са професионалним возачима.²⁴ Стога је систематско тестирање свих запослених код одређеног послодавца, по правилу, забрањено, већ послодавац који је код запосленог приметио знаке конзумирања алкохола треба да докаже да је запослени у напитом стању, тј. да од њега захтева да се подвргне алкотесту, ако постоји опасност за самог запосленог или за трећа лица да обавља послове у таквом стању.²⁵ Чини се да би, као и у случају надзора над коришћењем службеног рачунара и видео-надзора, и примена алкотеста морала бити условљена испуњењем одређених захтева који имају за циљ заштиту достојанства запослених. То, пре свега, подразумева захтев да запослени морају претходно бити обавештени о могућности да буду подвргнути алкотесту, као и надлежности овлашћених лица да захтевају тај тест (директор, руководиоца радне јединице, представник запослених за безбедност и здравље на раду). Овим захтевима ваља додати и захтев да се испитивање алкохолисаности запослених врши на начин на који се најмање вређа њихова личност. Уколико се, у прописаном поступку, код запосленог утврди да је под дејством алкохола послодавац има право да му забрани рад, док се у случају да запослени одбије да се подвргне тестирању сматра да се налази под дејством алкохола.²⁶

²⁴ То, међутим, послодавцима не забрањује да запосленима забране да долазе на посао у пијаном стању, док колективним уговором, односно правилником о раду или уговором о раду може да се предвиди да долазак на рад у пијаном стању и опијање у току рада представљају повреду радне обавезе због које запослени може добити отказ.

²⁵ Jacky Heraud, „L'alcool dans l'entreprise“, *Droit ouvrier*, janvier 2004, стр. 9.

²⁶ Одбијање запосленог да се подвргне алкотесту, по правилу, представља повреду радне обавезе због које се може отказати уговор о раду. У том смислу, занимљив је став Вр-

Наведени примери доказују да основно питање које се поставља поводом делотворног остваривања људских права и основних слобода на раду представља питање *услова под којима је допуштено ограничавање људских права и слобода*. Ти услови се, по правилу, одређују у складу са општим правилима о допуштености ограничавања људских права и основних слободе, која, у смислу јуриспруденције Европског суда за људска права, подразумевају да призната права и слободе могу бити ограничена само у изузетним случајевима и то, под условом да је одређено ограничење оправдано и сведено на најнужнију могућу меру. У том смислу, могуће је закључити да послодавца не може да ограничава право запослених на поштовање приватног живота ако то не оправдава природа послова које запослени обавља, и ако ограничење није сразмерно жељеном циљу. При том, треба имати у виду да други захтев подразумева да се *оправдано ограничење права и слобода не сме остваривати на непримерен начин*, што, пре свега, важи за ситуације у којима послодавац може да оствари свој важнији интерес (заштита безбедности и здравља на раду, заштита пословних тајни и сл.) без ограничења права и слобода запосленог или са мањим обимом њиховог ограничења.

3. Посредна заштита права на приватан живот

Начелно правило о недоступности приватног живота запосленог послодавцу, *mutatis mutandis*, вреди и за поступак запошљавања, нарочито, за утврђивање посебних услова за заснивање радног односа. Ту се као посебно деликатно питање поставља питање допуштености утврђивања одређених околности из приватног живота кандидата за запослење за (позитиван) услов или за сметњу за заснивање радног односа. При том није могуће саставити исцрпан списак чињеница и радњи које се могу квалификовати као саставни део приватног живота кандидата за запослење, али се могу навести неки примери који су у

ховног суда Србије да је за оцену законитости отказа уговора о раду због одбијања саобраћајног диспечера да се подвргне овој контроли „без значаја да је тужиоцу контрола понуђена, како то он тврди, на крајње увредљив начин. Дужност тужиоца је била да се контроли подвргне, а да због евентуалног грубог поступања комисије [...] стави примедбе на понашање чланова комисије, што би био предмет неког другог поступка [...] разлози који су руководили тужиоца да одбије контролу алкотестом су сада небитни, већ је битна чињеница та што је тужилац поступио супротно свим напред наведеним прописима и наредби директора (колективни уговор, уговор о раду, одлука директора о забрани уношења и конзумирање алкохола у објектима послодавца и могућности испитивања алкохолисаности запослених, наредба директора да су запослени дужни да се одазову на позив комисије за контролу алкохолисаности – Љ.К.), поготову имајући у виду одговорност послова на којима је тужилац био распоређен – саобраћајни диспечер“ (пресуда Врховног суда Србије Рев. II 18/07 од 21. фебруара 2007. године, *Избор судске праксе*, бр. 7-8/2008, стр. 67-68).

радном праву неспорно квалификовани као такви, као што је то случај са брачним стањем или сродством. Тако послодавац, не може да захтева од кандидата за запослење податке о породичном и брачном статусу и планирању породице, нити би од ових лица смео да тражи исправе и друге доказе који нису од непосредног значаја за обављање послова за које је расписан оглас или конкурс, укључујући ту и тест трудноће.²⁷ Овим елементима приватног живота ваља додати и друга својства која представљају недопуштени основ дискриминације и која, због тога, не могу представљати критеријум за искључивање, ограничавање или давање предности у запошљавању.

У том смислу, могуће је закључити да *законска забрана дискриминације, премда јој то није искључиви циљ, доприноси и заштити права на поштовање приватног живота тражилаца запослења*. Она то чини тиме што забрањује да се неки елементи који чине садржину приватног живота (нпр. брачни и породични статус²⁸ или здравствено стање) користе као разлог за

²⁷ Забрана условљавања заснивања радног односа тестом трудноће може бити дерогирана ако кандидат конкурише за посао на којем постоји знатан ризик за здравље жене и детета, због изложености запослених хемијским, биолошким или физичким агенсима, стресу и ризичним ситуацијама које штетно утичу на репродуктивно здравље. Вид. члан 26 ст. 2 и 3 Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/2009).

²⁸ Утврђивање блиског сродства за сметњу за заснивање радног односа отвара питање сагласности овог посебног услова за заснивање радног односа са уставним гаранцијама забране дискриминације, права на рад (и слободе избора занимања и запослења, као његовог саставног дела) и права на поштовање приватног и породичног живота. Уставни суд Југославије је био у прилици да се изјасни о овом питању када је одлучивао о уставности и законитости Правилника о радним односима Радио-телевизије Београд (РТБ), којим је било забрањено запошљавање блиских сродника у РТБ-у, уз изузетак „изузетно афирмисаних радника високостручних квалитета и радника-сродника на радним местима домара и чистачице на предајницима емисионе технике и везе“. Том приликом, Уставни суд је „прихватио констатацију да при широким рођачким односима могу настати и односи неравноправности и ограничења слободе определења, без које нема самоуправљања. Ова неравноправност може бити и у односу на друге грађане, који не успевају да се запосле, иако испуњавају услове“ [У. бр. 340/69 13. маја 1970. године („Службени лист СФРЈ“, бр. 29/70)]. Таква одлука Уставног суда, не значи, међутим, и апсолутну забрану запошљавања сродника код истог послодавца: „Уставни суд, при том, сматра да у свему томе не могу постојати апсолутна решења било у правцу подржавања да се рођаци запошљавају у истој организацији било у забрани таквог поступања“. Балтић аргументовано критикује ову одлуку, сматрајући да је сметња за заснивање радног односа, коју је предвиђао Правилник РТБ-а, противна Уставу, посебно уставној гаранцији права на рад и равноправности људи у остваривању овог права. Према Балтићу, ова сметња противна је и радном законодавству и самој логици института посебних услова за заснивање радног односа, будући да они треба да изражавају захтеве које запослени треба да испуни у погледу стручних и других радних способности потребних за обављање понуђених послова. То, међутим, не искључује могућност да сродство, из-

доношење одређеног акта или предузимање одређене радње у поступку заснивања радног односа. Истовремено, гаранција поштовања права на приватан живот ограничава послодавчева овлашћења и у погледу других елемената приватног живота тражилаца запослења, премда према неким од њих она не производи исте последице (нпр. осуђиваност за одређено кривично дело или на одређену врсту казне, која законом може бити предвиђена као сметња за обављање одређених послова).²⁹

За разлику од заштите права на приватан живот кандидата за запослење, која, превасходно, подразумева ограничавање приступа одређеним чињеницама из приватног живота кандидата, заштита права на приватан живот запосленог по закључењу уговор о раду, у првом реду, подразумева да одређене чињенице из приватног живота запосленог не могу бити употребљене као разлог да се он доведе у неповољнији положај у односу на друге запослене. Ова разлика је, међутим, релативна, будући да и у потоњим случајевима чињенице из приватног живота запосленог морају бити претходно познате послодавцу да бисмо о њима могли да говоримо као о разлогу за (не)доношење одређене одлуке или (не)предузимање одређене радње.

Ако погледамо каталог недопуштених основа дискриминације запослених, није тешко приметити да је послодавац, редовно, упознат са великим бројем ових чињеница, иако оне чине део приватног и породичног живота запосленог. Примера ради, породично и брачно стање запосленог може бити чињеница коју је послодавац дужан да уважи приликом одлучивања о времену (распореду) коришћења годишњих одмора у предузећу (нпр. могућност брачног друга запосленог да користи годишњи одмор у одређено време, коју, изричито, предвиђа француски Законик о раду /члан L 223-7/). Породична ситуација могла би бити од значаја и приликом утврђивања вишка запослених, као што то предвиђају Препорука Међународне организације рада број 119 о престанку радног односа (члан 15, став 2, тачка е) или многи

узетно, буде законом предвиђено као посебан услов за заснивање радног односа у одређеним радним срединама, као ни могућност послодавца да предвиди сродство као препреку за успостављање односа непосредне надређености и подређености између запослених који су у сродству (нпр. да старешина буде у блиском сродству са запосленим који му је непосредно подређен), будући да би таква мера значила уређивање унутрашње организације рада, а не утврђивање посебног услова за заснивање радног односа. Александар Балтић, „Сродство (ближе) као сметња за ступање у радни однос“, *Анали Правног факултета у Београду*, бр. 1-2/1971, стр. 159-165.

²⁹ Више о праву послодавца да, због тога што се уговор о раду закључује *intuitu personae*, сазна и низ личних информација о будућем запосленом, о чињеницама о којима послодавац нема право да пита кандидате за запослење и праву запосленог да одговор на та питања прећути вид. у Љубинка Ковачевић, „Границе утврђивања посебних услова за заснивање радног односа“, *Право и привреда*, бр. 7-9/2010, стр. 439-458.

аутономни извори домаћег радног права (нпр. број чланова породице који остварују примања или број деце на школовању као критеријум за утврђивање вишка). Породичне обавезе запосленог, надаље, могу утицати на организацију радног времена, посебно у случају увођења прековременог и ноћног рада, или код тзв. индивидуализованог распореда радног времена, када се одлука о распореду радног времена доноси зависно од чињенице да ли је запослени самохрани родитељ, или има мало дете или дете које је инвалид. При том, ваља имати у виду да у потоњим примерима, чињенице из приватног и породичног живота морају бити разматране, не само са аспекта разграничења породичног и професионалног живота запосленог, већ, једнако и са аспекта усклађивања ове две сфере.³⁰

И, најзад, приметимо да се посредна заштита права на приватан живот запосленог обезбеђује и погледу престанка радног односа, кроз одредбе које *explicite* одричу својство оправданог отказног разлога привременој спречености за рад услед болести, коришћењу породилског одсуства и одсуству са рада ради неге детета, као и другим својствима која представљају недопуштени основ дискриминације запослених.³¹ Осим тога, послодавац нема право да дисциплински кажњава запослене због њихових непрофесионалних активности и других чињеница из приватног живота запосленог (које, иначе, нису основ дискриминације), што важи и за давање отказа као најтеже дисциплинске казне.³² Правило о изузимању чињеница из приватног живота запосленог из подручја дисциплинске власти послодавца није, међутим, апсолутно, већ може бити дерогирано у крајње изузетним случајевима у којима су те чињенице блиско повезане са извршавањем престације рада. То ће, примера ради, бити случај са допуштеним ограничењем слободе избора начина одевања, будући да послодавац има право да захтева од запосленог да се облачи на одређени начин, ако је то неопходно због природе послова које запослени обавља, тако да може да казни запосленог који не поштује предвиђена правила облачења. Замислимо, примера ради, запосле-

³⁰ Послодавца који у својим одлукама о распореду радног времена игнорише породичне обавезе запосленог, односно деградира његове услове живота – на уважавање породичних обавеза запосленог обавезују не само гаранција права на поштовање приватног живота, већ и обавеза поштовања достојанства запосленог, као и универзални међународни стандарди садржани у Конвенцији број 156 о радницима са породичним обавезама и истоименој препоруци Међународне организације рада (Препорука број 165).

³¹ Вид.: члан 5 Конвенције Међународне организације рада број 158 („Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, број 4/84); члан 183 Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/2009).

³² Вид. Chantal Mathieu-Geniaut, „L'immunité disciplinaire de la vie personnelle du salarié en question“, *Droit social*, бр. 9-10/2006, стр. 848-855.

ног који ради у банци и на посао долази у шорцу, и поред тога што му је послодавац скренуо пажњу да такво облачење повређује правила понашања која важе у овој радној средини. У овом случају један насупрот другоме стоје слобода запосленог да се облачи по својој вољи, као саставни део његове приватности, са једне стране, и послодавчево управљачко овлашћење да од запосленог захтева пристојно одевање на радном месту, са друге стране. Како је, у овом случају, одевање запосленог непримерено његовим радним задацима и условима рада у банци, послодавац има оправдани разлог да ограничи слободу запосленог да бира одећу коју ће носити на радном месту, као и да казни запосленог који се непримерено облачи и дотерује на радном месту. И у овом случају, послодавчеви захтеви не смеју, дакле, бити неоправдани и прекомерни, тј. несразмерни потреби послодавца да заштити легитимне интересе компаније или установе, с тим што одговарајућа правила облачења морају бити унапред одређена и позната запосленом.

Закључак

Из написаног произлази да је *заштита права на приватан живот кандидата за запослење* превасходно везана за оцену (не) допуштености утврђивања одређених посебних услова за заснивање радног односа (нпр. здравствено стање) или захтевања информација које се тичу неке чињенице из приватног живота. Како ће то, увек, бити фактичко питање за сваки посао понаособ, није могуће сачинити неку исцрпну листу података који нису непосредно повезани са професионалном способношћу и који се, због тога, не смеју тражити од кандидата за запослење. Ипак, ваља имати у виду да заштити кандидата за запослење као слабије стране у поступку запошљавања може допринети усвајање препорука за послодавце да се уздржавају од постављања одређених питања, као што сведоче примери из упоредног права. Тиме се, међутим, не искључује могућност да послодавац, у циљу заштите својих пословних интереса, сазна и одређене податке из приватног живота кандидата. Стога је на пракси да води рачуна да се у поступку запошљавања, у највећој могућој мери, обезбеди равнотежа између слободе предузетништва, са једне стране, и права и основних слобода кандидата за запослење, са друге стране. Чини се да се у потрази за том „правом мером“ треба поћи од поставке да посебни услови за заснивање радног односа, баш као и докази о њиховој испуњености, непосредно зависе од послова за које се радни однос заснива. Стога послодавцу могу бити доступне само *информације које стварно доприносе процени професионалних способности кандидата за запослење*. То, изузетно, могу бити и неке чињенице из приватног живота кандидата, под условом да су од значаја за обављање послова за које се кандидати пријављују. С тим у вези, ваља имати у виду да послодавац утврђује не само пожељне особине кандидата, већ и начин на који ће оне бити проце-

њене. Ако овоме додамо и случајеве примене различитих тестова и процена личности (укључујући, чак, и процене личности које су, готово, анегдотског карактера, попут консултовања астролога и графолога), онда нема сумње да радно законодавство мора да обезбеди чвршће границе послодавчевих овлашћења у поступку запошљавања. То, коначно, значи да се захтев за заштитом права на поштовање приватног живота мора односити, не само на информације које послодавац непосредно захтева од кандидата, већ и на информације које сазнаје посредно, користећи најразличитије технике.

Са друге стране, *заштита права на приватан живот запослених* подразумева најмање два аспекта: један, који се тиче чињеница и радњи које наступају или се предузимају на месту рада и у радно време, и други који се тиче чињеница и радњи које наступају или се предузимају ван места рада и у време одсуства и одмора. Та два аспекта приватног живота запосленог разликују се према томе да ли и у којој мери до њих допире послодавчева власт. У том смислу, могуће је закључити да запослени има право на ограничену приватност на месту рада и у радно време, а, да, изван радног времена и места рада, послодавчева власт, у начелу, не допире до запосленог, због чега чињенице из приватног живота, саме по себи, не могу бити ни разлог за дисциплинско кажњавање запосленог или отказ уговора о раду. Први део овог закључка скопчан је са деликатним питањем допуштености појединих мера надзора, од контроле коришћења службених средстава за комуникацију, преко видео-надзора, до захтевања од запослених да се подвгну алкотесту или тесту на употребу дроге. Ово питање прате многе правне и етичке контроверзе, што је један од најважнијих разлога да, у већини држава, није непосредно уређено законом. Одговарајућа решења се, уместо тога, „откривају“ тумачењем уставних гаранција људских права и основних слобода и законских одредби које уређују рад, безбедност и здравље на раду, заштиту података о личности и поштовање приватности. Одговарајућа тумачења, по правилу, подразумевају да су ове мере допуштене само изузетно, када су нужне за осигурање здравља и безбедности запослених и других грађана или за заштиту пословне тајне или неког другог послодавчевог легитимног интереса. Испуњеност *критеријума пословне нужности* се, при том, процењује с обзиром на врсту послодавчеве делатности и врсту послова које запослени обавља за послодавца, с тим што ће изузетна примена мера које значајно ограничавају право на поштовање приватног живота бити допуштена само ако послодавац не може да оствари свој важнији интерес на начин да не ограничи приватност запосленог или да га ограничи у мањој мери. Уколико су испуњени ови услови, послодавац може применити наведене надзорне мере или тражити од запослених да се подвгну одређеним тестовима, по правилу, само ако је испуњен низ процесних захтева који имају за циљ заштиту достојанства и аутономије запослених. Најважнији од тих захтева

изражава начело транспарентности, које подразумева да запослени морају бити унапред обавештени (а, идеално би било да су и консултовани) о примени одређене надзорне мере и разлозима и циљевима њене употребе.

* * *

Ljubinka KOVAČEVIĆ, LL.M.

Teaching and Research Assistant, University of Belgrade Faculty of Law

THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP AND THE RIGHT TO RESPECT FOR PRIVATE LIFE

Summary

The employment relationship is marked by extensive managerial, normative and disciplinary prerogatives of employer. However, important human rights issues arise in respect of the employer's prerogatives, including the issue of respect for private life of employees and applicants for employment. Employers may have their reasons for limitation of employees' and applicants' privacy, but this reasons should be tested against the impact on the right to respect for private life. Labour law tends to strike the correct balance between employer's prerogatives and the employees' and applicants' recognised human right. This aim is linked with the difficulty in knowing how far an employer may require or collect information of personal kind about employees and applicants for employment. The author points out possible solutions for regulation of hiring process while emphasizing that special employment conditions should be necessary for performance of certain jobs and directly linked with prestation of work. Also, employers are restricted in their collection of information through various forms of workplace control, such as e-mail and Internet monitoring, video-surveillance or alcohol testing. Protections in this arena fall under the general heading of business necessity and proportionality standard. Also, employers are constrained by requirement for advance notice (transparency) and other procedural requirements concerning protection of employees' autonomy and dignity.

Keywords: *private life; protection of employees; monitoring and surveillance at work; workplace testing.*