

*Мирјана Поповић**

Врховни касациони суд, Београд

ЗАШТИТА ПРАВА ПРИВАТНОСТИ НА РАДНОМ МЕСТУ

Сажетак

Право на приватност односно приватни и породични живот, дом и преписку као једно од људских права гарантовано је Уставом Републике Србије и бројним међународним актима. Запослени као људско биће такође ужива ово право. Рад пред нама бави се питањима у ком обиму ово право запосленог може бити ограничено и из којих разлога. Универзална дефиниција „приватности” не постоји па ће ради појашњења овог појма, бити приказани примери из праксе Европског суда за људска права, судова Хрватске, Црне Горе и Србије у овој области. Анализом изложених случајева доћи ће се до закључка да ово право на радном месту није апсолутно и да може бити ограничено у одређеним ситуацијама и из одређених разлога којих се и послодавац и запослени морају придржавати.

Кључне речи: разумно очекивање приватности, видео надзор, пресретање разговора и e-mail, повреда достојанства

УВОД

Под појмом право „приватности на радном месту”, уобичајено се подразумева здравствено стање, пол, године живота, сексуална оријентација, политичко опредељење. У овом сегменту, чини се, нема проблема јер је Законом о раду прописано да наведени појмови не могу бити основ или

* Имејл-адреса: popovic.mirjana@yahoo.co.uk.

сметња за заснивање односно престанак радног односа, нити за напредовање у току радног односа, а у пракси је, углавном, заступљено поштовање ових одредби. Међутим, приватност радника се може посматрати и кроз надзор послодавца над његовим радом. У пракси је уочено да послодавци користе видео надзор, али и надзор над средствима рада попут коришћења службеног телефона и рачунара. У којој мери се послодавац може служити наведеним средствима и шта представља разумно очекивање приватности су теме којима се овај рад бави.

Као једно од људских права, право на приватност регулисано је међународним актима али и домаћим законодавством. Због тога ће најпре бити изложена правна регулатива, а затим ће, у циљу бољег разумевања овог појма бити приказани примери из постојеће судске праксе. Анализа изложених случајева показује да запослени има одређену дозу разумног очекивања заштите и поштовања права приватности на радном месту али и да то право није апсолутно.

ПРАВО ПРИВАТНОСТИ: РЕГУЛАТИВА, ПРИВАТНОСТ И НАДЗОР ПОСЛОДАВЦА, СУДСКА ПРАКСА

Регулатива

Право на приватност регулисано је и гарантовано бројним међународним актима. Заштита овог права прописана је најпре Универзалном декларацијом о људским правима Уједињених нација (донесена и проглашена на Генералној скупштини УН 10.12.1948. године), која у члану 12. прописује да нико не може бити изложен произвољном мешању у његову приватност, живот, породицу, стан, преписку нити нападима на част и углед.

Међународни пакт о грађанским и политичким правима на сличан начин прописује заштиту овог права. По члану 17. овог акта, нико не може бити предмет самовољних или незаконитих мешања у његов приватни живот, његову породицу, у његов стан или његову преписку, нити незаконитих повреда нанесених његовој части или његовом угледу.

Према Повељи о основним правима Европске уније (потписана у Ници 17.12.2000. године), свако има право да се поштује његов односно њен приватни и породични живот, дом и комуницирање (član 7); и да сваки радник има право на радне услове којима се поштују његово здравље, безбедност и достојанство (član 31).

Директива 95/46/ЕЗ о заштити физичких лица у погледу поступања са личним подацима предвиђа да лице о коме се прикупљају лични подаци има право да буде обавештено о њиховом прикупљању. По Директиви, лични податак је податак који се односи на физичко лице које је идентификовано или се може идентификовати. Лични подаци могу се прикупљати и обрађивати само у складу са законом, за тачно одређену сврху и сразмерно сврси прикупљања.

Европска Конвенција за заштиту људских права и основних слобода, у даљем тексту ЕК, у члану 8. прописује да свако има право на поштовање свог приватног и породичног живота, дома и преписке (stav 1). Јавне власти се неће мешати 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 заштите права и слобода других (stav 2).

У нашем праву, регулативу права приватности налазимо, пре свега, у Уставу, Закону о раду и у законима који уређују заштиту података о личности и електронске комуникације.

У Уставу Републике Србије нема посебне одредбе о праву приватности али се кроз садржину одредби о заштити достојанства (član 23), заштити права на физички и психички интегритет (član 25), неповредивости стана (član 40), тајности писама и других средстава општења (član 41), заштити података о личности (član 42) може закључити да је право приватности једно од Уставом зајемчених права.

Према Закону о раду, право приватности је регулисано у само неколико одредби кроз заштиту личног интегритета и достојанства личности (član 12), прописивањем података које послодавац не може захтевати (član 26), заштиту личних података (član 83). Заштита података о личности регулисана је (истоименим) посебним законом (ZZPL 2018). Законом о електронским комуникацијама прописана је тајност електронских комуникација, законито пресретање и задржавање података.

Приватност на радном месту и надзор послодавца

Право на заштиту приватности, као и сва остала људска права припада и радницима, као људским бићима чак и ако није посебно нормирано у прописима који регулишу рад. У контексту радног места, право на приватност односи се на право запосленог да буде слободан од претеране наметљивости послодавца који жели да има увид у његове активности, веровања и приватну комуникацију (Guerin 2011, 252).

Из цитираних одредби произлази да се под појмом „приватност” подразумева приватни и породични живот, дом и преписка. Приватни живот, по неким ауторима, представља један бланкетан појам који се испуњава садржајем тек стављањем у одређени друштвено историјски контекст (Danilović 2017, 163). Најчешће се дефинише као подручје у коме појединац успоставља круг интимног деловања и у којем сме сам одлучивати о томе које ће задирање у њега допустити. У тај простор улазе личне (интимне) ствари које појединац жели задржати заштићене и које према природи ствари или према моралним и другим устаљеним правилима понашања у друштву вреде као такве (здравствено стање, записи, тајни разговори блиских људи, итд.) (Voštajn 2017, 12).

Под појмом „дом” у контексту права приватности подразумева се канцеларија радника у којој он обавља радне задатке али и комуницира са другим људима (пословно и приватно). У њој, осим ако природа посла то не захтева, не сме бити вршен видео надзор од стране послодавца. Како радник користи и ствари у канцеларији попут радног стола и ормана (у којима се могу налазити и личне ствари радника), разумно очекивање приватности радника подразумева његово право да ове ствари користи несметано и без права увида послодавца у њих.

Под појмом „преписка” подразумева се комуникација са другим лицима и обухвата и писану и изговорену реч, писма, телефонске разговоре, e-mail, употребу интернета. Према пракси Европског суда за људска права, видови неприхватљивог задирања у право на приватни живот су они који се тичу надзора различитих видова комуникације без обзира да ли се ради о приватној или пословној кореспонденцији. „Праг заштите је висок будући да не постоји никакво *de minimis* начело да би дошло до ометања, отварање

једног писма је довољно” (Roagna 2012, 33). Комуникација путем информационе технологије на радном месту, је по неким ауторима, „довела до тензије између два засебна принципа: принципа неповредивости приватног живота и приватне комуникације запосленог и принципа по коме послодавац има право на управљање приватном својином” (Reinhard 2002, 1) док се по другима „забрана употребе интернета у личне сврхе од стране запослених, сматра непрактичном и помало нереалном јер не уважава степен до кога интернет може помоћи запосленима не само у њиховом свакодневном информисању и изражавању, већ и у сарадњи са другима и пословању” (Lugaresi 2010, 136–173).

Судска пракса

У предмету „Денисов против Украјине” (ЕCHR:007663911) ЕСЉП се изјаснио да радни спорови нису искључени из опсега приватног живота у смислу члана 8 ЕК. Постоје аспекти приватног живота који могу бити погођени таквим поступцима као што су: отпуштање, премештање, или друге сличне неповољне мере. Ови аспекти укључују 1) „унутрашњи круг” подносиоца представке, 2) могућност подносиоца представке да успостави и развија односе са другима и 3) друштвени и професионални углед подносиоца представке. Постоје два начина на која се обично јавља питање повреде приватног живота у таквом спору: 1) приватни живот је разлог доношења одређене мере (нпр. отказа) или 2) последице које донета мера изазива по приватни живот.

Још 1992. године Европски суд за људска права се изјаснио да се чланом 8. пружа заштита радних (пословних) просторија (ЕCHR:001371088). У случају *Peev* (ЕCHR:006420901), суд је проширио значење овог појма тако да члан 8. обухвата и право на поштовање седишта компаније, филијале, радног места. Приватним поседом се, поред радног места, сматрају и радни сто, ормани у коме се налазе личне ствари. У сваком случају цени се постојање довољних и трајних веза са неком одређеном зградом или објектом за које подносилац представке тврди да је дом (ЕCHR005177299).

Концептом приватног живота обухваћени су и телефонски позиви из пословног простора, електронска

пошта и коришћење интернета (ECHR:006261700; ECHR:002060592). Прислушкивање и други облици пресретања телефонских разговора представља мешање у приватност и мора бити засновано на правном основу који је доступан и предвидив – морају постојати јасна и детаљна правила (ECHR001180185). Али, уколико се употребом ових средстава наноси штета послодавцу, интерес послодавца ће бити јачи од права на заштиту приватности. Тако, по оцени Суда, не постоји разумно очекивање приватности у електронској комуникацији коју запослени вољно чини преко електронске поште послодавца, јер иако запослени имају валидан интерес у смислу приватности своје електронске комуникације, интерес послодавца у смислу спречавања неодговарајућих и непрофесионалних коментара и нелегалних активности преко електронске поште компаније има већи значај (Friedman and Reed 2007, 75-83). Слично становиште Суд је заузео и у случају коришћења тајног видео надзора над запосленима. За законитост отказа у овим случајевима неопходно је осим снимака користити и друге доказе (ECHR187413).

Комуникација на радном месту такође улази у опсег појмова „приватни живот” и „дописивање”. Овакво становиште суд је изразио у случају *Barbulescu* (ECHR6149608) у коме је подносилац представке тврдио да је апликацију *Yahoo* користио само у професионалне сврхе али да му је предочен транскрипт његових порука које је у одређеном раздобљу разменио са братом и вереницом и које су се односиле на личне ствари а неке поруке су биле и интимне природе. Због тога је послодавац са њим раскинуо уговор о раду због кршења интерних прописа друштва који су забрањивали коришћење средстава друштва за личне потребе. Подносилац је оспоравао ову одлуку указујући на повреду члана 8. ЕК. Према одлуци суда Великог већа дошло је до повреде права приватности јер у конкретном случају домаћи судови нису утврдили да ли је подносилац представке био унапред обавештен о могућности да његов послодавац предузме мере надзора комуникације нити о природи таквих мера; да ли су постојали оправдани разлози за такво праћење попут незаконитих активности и да ли се циљ који је послодавац хтео постићи могао остварити мање наметљивим методама од приступања садржају комуникације.

По ставу Суда заузетом у пресуди Антовић и Мирковић против Црне Горе (ЕCHR:7083813), под појмом „приватног живота” подразумевају се и професионалне активности, односно активности које се одвијају у јавном контексту. У овом предмету, декан Природно математичког факултета у Црној Гори је донео одлуку о увођењу видео надзора у седам предаваоница као и испред деканата са циљем заштите људи и имовине те ради праћења извршења наставних активности. Подносиоци представке, нису успели у поступку пред домаћим судовима у којима су поднели тужбу за накнаду штете због повреде права на приватни живот (иако се и Агенција за заштиту личних података изјаснила да наведени видео надзор није у складу са Законом о заштити личних података јер није доказано да постоји икаква опасност за људе и имовину на факултету, а надзор наставних активности није легитимна основа за увођење видео надзора). Према образложењу пресуде ЕСЉП-а, појединци на радном месту долазе у интеракцију са другим људима и стварају друштвене везе па је понекад тешко јасно разликовати спадају ли оне у сферу приватног живота или јавног деловања. У конкретном случају предаваонице факултета су места где професори предају студентима и долазе у интеракцију са њима развијајући међусобне односе и изграђујући друштвени идентитет. Због тога су подаци прикупљени путем спорног видео надзора везани уз приватни живот подносиоца захтева и представљају повреду члана 8. Конвенције.

Пред судовима у Републици Хрватској „праћење” радника преко ГПС уређаја и ангажовањем детективске агенције због сумње да радници својим поступцима наносе штету послодавцу (у случају кршења законске забране конкуренције или у случају крађе) оцењено као мешање у право на приватност али и оправдан разлог за отказ (Presuda VSH Revr 85/14 , Presuda VSH Revr 20/14 , Presuda VSH Revr 1803/09).

У Републици Црној Гори, утврђена је повреда права приватности у случају у ком је камера постављена у радној просторији у којој је тужилац проводио целокупно радно време, као и одмор у току дневног рада (Presuda VSP Gž 6926/17). По оцени суда, појам приватног живота укључује и активности у пословној и професионалној сфери односно професионални живот је свакако део приватног живота. Због тога видео надзор запосленог на његовом радном месту

представља значајан упад у приватан живот запосленог и подразумева евидентирање и документацију о понашању особе на свом радном месту које запослени не може избећи. Имајући у виду да се у конкретном случају заштита имовине и лица и по оцени Агенције за заштиту података о личности могла остварити без видео надзора, тужиоцу је повређено право личности - право на приватност. Због тога је тужилац трпео душевне болове у виду дубоког незадовољства, нелагодности, стреса и осећаја понижености због повреде права на приватност као једног од основних људских права која повреда је трајала у континуитету више од четири године. У овом случају тужиоцу досуђена накнада од 24.200 евра.

У случају у коме су незаконито постављене видео камере у просторије за одмор и рекреацију, утврђена је повреда члана 8 ЕК уз образложење да су наведене просторије намењене за ван радне активности тужилаца у којим просторијама тужиоци међусобно комуницирају за време одмора и рекреације па им је и домаћим и међународним прописима загарантовано право да таква активност и поступци не буду неовлашћено снимани јер им се у противном повређује право на приватност као значајно право личности. Осим тога, камере су биле постављене и у просторијама за пресвлачење (гардеробер) у коме је недозвољена оваква врста надзора. Имајући у виду намену просторија у којима је тужени вршио видео надзор, ради се о просторијама у којима долази до изражаја одређена приватност тужилаца па не може бити говора о законитом вршењу видео надзора. Поред тога, код туженог није постојала одлука у писаној форми о увођењу и разлозима увођења видео надзора нити је постојало видно истакнуто обавештење да се врши видео надзор. Због наведеног, тужиоцима је исплаћено по 750 евра уз образложење да овако досуђени износи не представљају извор богаћења већ само адекватну сатисфакцију која ће допринети да се успостави пољуљана психичка равнотежа тужилаца која је на нивоу осећаја „непријатности”, „нелагодности” и сличних манифестација (Presuda VSP Gž 4259/15).

У Републици Србији повреда права приватности забележена је у једном случају у предмету у коме је тужилац поднео тужбу ради накнаде штете због повреде члана 8. ЕК. У овом случају, тужиоцу је, док се налазио на боловању, од стране НН лица код туженог извршено обијање канцеларије

коју је тужилац користио и тада су изнете његове приватне и пословне ствари (сако, кравата, приватне фотографије, преписке, CD-ови), смештене су у кутије а затим однете у просторије ресторана у згради туженог. На нивоу туженог није донета одлука о обијању, попису ствари и њиховом смештају. Послодавац није пружио образложење тужиоцу због чега је обијена његова канцеларија а његове личне ствари однете без знања. По оцени нижестепених судова повређено је право приватности тужиоца јер се према члану 8, пракси ЕСЈП и члана 18. Устава под појмом неповредивости стана подразумева не само стан већ и пословни простор, а улазак без сагласности и присуства или одлуке суда представља повреду члана 8. Из свега произлази да је наведени поступак понижавајући по тужиоца (Presuda VKS Rev 2197/16).

Елементи повреде права приватности примећене су у још неколико случајева у којима предмет тужбеног захтева није повреда члана 8. ЕК већ поништај решења о отказу односно утврђење злостављања на раду.

У једном предмету послодавац је пресрео e-mail свог радника који је податке који се односе на пословне партнере туженог размењивао преко службене електронске поште, између пословних партнера туженог, који су се налазили у међусобној тржишној конкуренцији. Овакво понашање стављено је на терет запосленом као повреда радне обавезе (прекршена је обавеза чувања пословне тајне) што представља разлог за отказ. Судови су одбили захтев за поништај решења о отказу налазећи да је отказ законит (Presuda VKS Rev2 1931/20).

У другом предмету је од стране послодавца, због сумње да је дошло до крађе, извршен претрес ормарића - касете радника у ком су пронађене покретне ствари послодавца. Запосленом је стављено на терет да је те ствари неовлашћено присвојио због чега му је отказан уговор о раду (Rešenje VKS Rev2 2331/19).

У предмету у коме је запосленом стављено на терет коришћење рачунара у приватне и забавне сврхе уношењем фотографија, забавних филмова и линкова у рачунар који му је тужени дао да користи у пословне сврхе и због тога донео решење о отказу уговора о раду, Врховни касациони суд је заузео став да отказ није законит уз следеће образложење: „опште је позната чињеница да многи запослени који користе пословни

рачунар постављају слике деце на почетну страну рачунара или у њему чувају неке приватне записе. Термин „коришћење рачунара у забавне и приватне сврхе” се уобичајено тумачи као гледање филмова, садржаја са интернета, играње „игрица” итд. Тужиоцу чак није ни стављено на терет да је користио садржаје које је поставио у пословни рачунар и да је то чинио за време радног времена. Да би постављање приватних фотографија и уношење записа у рачунар послодавца представљао отказни разлог, то би морало јасно и прецизно да буде наведено у уговору о раду, а што у конкретном случају није учињено (Presuda VKS Rev2 665/15).

Употреба видео надзора - камере усмерене директно на сто тужиље током читавог радног времена је окарактерисано као злостављање на раду (Presuda AS NS Gž1 651/13).

Ни у једном од ових случајева радници, као тужиоци, нису указивали на повреду права приватности. Судови, који поступају у оквиру тужбеног захтева, такође се нису бавили овим питањем.

ЗАКЉУЧАК

Право на приватни живот је једно од људских права зајемчено међународним актима и Уставом Републике Србије. Појединац има оправдана и легитимна очекивања заштите и поштовања приватног живота. Забрањено је свако произвољно, самовољно или незаконито мешање у тако заштићено право. Да би мешање било законито, оно мора бити засновано на доступном и предвидивом правном основу.

Под „приватним животом” подразумева се, између осталог, „живот” на радном месту на коме радник проводи одређено време на одређеном месту (канцеларија), користи средства за рад (сто, столица, орман, телефон, компјутер), користи просторије послодавца (собе за одмор и рекреацију, гардеробе, ресторани, тоалети), успоставља контакте са другим људима.

У свим овим аспектима, радник има право на поштовање приватног живота, које, у неким случајевима, може бити ограничено.

У просторијама послодавца најчешће се сусрећемо са видео надзором просторија који служи (најчешће) у безбедносне

сврхе, а радници морају бити обавештени о постојању оваквог надзора. Овако уведен видео надзор не може се користити на терет запосленог у смислу контроле поштовања радног времена или кршења повреде радне обавезе или радне дисциплине. Доказивање тих повреда се мора вршити додатним средствима. Из изложених случајева произлази да оваквом надзору не може бити подвргнут појединац на свом радном месту, у канцеларији и у просторијама у којима се, с обзиром на њихову намену, очекује приватност (тоалети, гардеробе, собе за одмор и слично). Изузетно, видео надзор на радном месту је дозвољен у ситуацијама када природа радног места то захтева (банке, пумпе, апотеке, наплатне станице и слично) уз претходно обавештење радника о томе.

Када је у питању коришћење телефона, рачунара, e-mail-a и интернета, запослени такође има разумно очекивање приватности осим ако је од послодавца обавештен да ће употреба ових средстава бити предмет надзора. Најчешће послодавци то чине интерним актима (пословна политика). Изузетно, надзор може бити и тајни надзор под условом да послодавац за то има законски основ, оправдан разлог и да се постизање циља није могло остварити мање наметљивим методама од примењених.

Незаконито мешање доводи до повреде заштићеног права у ком случају лице има право на накнаду штете због учињене повреде. Из изложених случајева произлази да се мешањем у приватни живот вређа достојанство човека јер такво мешање доводи до осећаја попут незадовољства, нелагодности, стреса и осећаја понижености. Ипак, у сукобу права послодавца да заштити своју имовину и права радника на поштовање приватног живота, предност ће имати, као што је изложено, право послодавца. Мешање у право на приватност које није законито омогућава раднику да оствари право на накнаду штете због повреде права личности али не представља разлог за поништај отказа чак и онда када је отказ последица мешања у приватни живот.

РЕФЕРЕНЦЕ

- Boštjan, Tratar. 2017. „Pravna osoba (Persona facta) kao titular ljudskog prava na privatnost – u Sloveniji i komparativno.” *Pravni vjesnik: Časopis za pravne i društvene znanosti*. 33 (2): 9–27. doi: <https://doi.org/10.25234/pv/5177>.
- Case of Barbulescu v. Romania, Judgement of the Court (Merits and Just Satisfaction) ECLI:CE:ECHR:2017:09056149608.
- Case of Copland v. The United Kingdom, Judgement of the Court (Merits and Just Satisfaction) ECLI:CE:ECHR:2007:0703JUD006261700; Halford v. The United Kingdom, Judgement of the Court (Merits and Just Satisfaction) ECLI:CE:ECHR:1997:0625JUD002060592
- Case of Denisov v. Ukraine, Judgement of the Court (Merits and Just Satisfaction) ECLI : CE : ECHR : 2018 : 0925JUD007663911.
- Case of Kruslin v. France, Judgement of the Court (Merits and Just Satisfaction) ECLI:CE:ECHR:1990:0424JUD001180185.
- Case of Lopez Ribalda and Others v. Spain, Judgement of the Court (Merits and Just Satisfaction) ECLI:CE:ECHR:2019:1017187413.
- Case of Niemietz v. Germany, Judgement of the Court (Merits and Just Satisfaction) ECLI : CE : ECHR: 1992 : 1216JUD001371088.
- Case of Peev v. Bulgaria, Judgement of the Court (Merits and Just Satisfaction) ECLI:CE:ECHR:2007:1026JUD006420901.
- Case of Roemen and Schmit v. Luxembourg, Judgement of the Court (Merits and Just Satisfaction) ECLI:CE:ECHR:2003:0525JUD005177299
- Case of Antović and Mirković v. Montenegro, Judgement of the Court (Merits and Just Satisfaction) ECLI:CE:ECHR:2018:02287083813.
- Danilović, Jelena. 2017. „Pravo na privatnost zaposlenih.” *Anali Pravnog fakulteta u Beogradu*.
- Direktiva 95/46/EZ o zaštiti fizičkih lica u pogledu postupanja sa ličnim podacima (Official Journal of the European Union, C 83&389).

- Friedman, Barry, and Lisa J. Reed. 2007. "Workplace Privacy: Employee Relations and Legal Implications of Monitoring Employee e-mail Use." *Employee Responsibilities and Rights Journal*.
- Guerin, J.D Lisa. 2011. *Employment law – The Essential HR Desk Reference*. Nolo.
- Lugaresi, Nicola. 2010. "Electronic privacy at workplace, Transparency and responsibility." *International Review of Law, Computers&Technology*.
- Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (Sl.list SFRJ 7/71).
- Presuda Apelacionog suda u Novom Sadu Gž1 651/13 od 15.05.2013. godine.
- Presuda Višeg suda u Podgorici Gž 4259/15 od 02.10.2015. godine.
- Presuda Višeg suda u Podgorici Gž 6926/17 od 20.03.2018. god.
- Presuda Vrhovnog kasacionog suda Rev 2197/16 od 22.06.2017. god.
- Presuda Vrhovnog kasacionog suda Rev2 1931/20 od 18.11.2020. god.
- Presuda Vrhovnog kasacionog suda Rev2 665/15 od 23.12.2015. god.
- Presuda Vrhovnog suda Hrvatske Revr 1803/09 od 15.09.2011. god.
- Presuda Vrhovnog suda Hrvatske Revr 20/14 od 16.12.2014. god.
- Presuda Vrhovnog suda Hrvatske Revr 85/14 od 21.01.2015. god.
- Reinhard, Hans – Joackim. 2002. "Information technology and worker's privacy: comparative study Part III: recurring questions of comparative law." *Comparative labour law&Policy Journal*.
- Rešenje Vrhovnog kasacionog suda Rev2 2331/19 od 04.06.2020. godine.
- Roagna, Ivana. 2012. *Zaštita prava na poštovanje privatnog i porodičnog života u skladu sa Evropskom Konvencijom o ljudskim pravima*. Strazbur: Veće Evrope.

Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima Ujedinjenih nacija,
Ustav Republike Srbije („Službeni Glasnik RS” broj 98/06).

Zakon o elektronskim komunikacijama [ZEK], „Službeni glasnik
RS”, broj 44/10 ... 95/18.

Zakon o ratifikaciji EKLjP (Sl.list SCG – Međunarodni ugovori
9/03,5/05,7/05; Sl. Glasnik RS – Međunarodni ugovori
12/10,10/15).

Zakon o zaštiti podataka o ličnosti [ZZPL], „Službeni glasnik RS”,
broj 87/18.

Zakonu o radu [ZR], „Službeni glasnik RS”, broj 24/05 ... 95/18.

Mirjana Popovic*

Supreme Court of Cassation, Belgrade

PROTECTION OF PRIVACY RIGHTS IN THE WORKPLACE

Resume

The right to privacy, in private and family life, home and correspondence, as one of the human rights, is guaranteed by the Constitution of the Republic of Serbia and numerous international acts. Employees, as human beings, also enjoy this right. However, due to the modernization of work, which is a product of globalization, the right to privacy in the workplace has become questionable. The work before us deals with the questions of to what extent this right of the employee can be limited and for what reasons. There is no universal definition of 'privacy', so to clarify this term, examples from the practice of the European Court of Human Rights, the courts of Croatia, Montenegro and Serbia in this area will be presented. In that way, it will give a comprehensive approach to how privacy rights in the workplace are defined and how they are regulated in court practice. The analysis of the exposed cases will lead to the conclusion that this right in the workplace is not absolute and that it can be limited in certain situations and for certain reasons that both the employer and the employee must adhere to.

Keywords: reasonable expectation of privacy, video surveillance, interception of conversations and e-mail, violation of dignity

* E-mail address: popovic.mirjana@yahoo.co.uk.

* Овај рад је примљен 30. априла 2021. године, а прихваћен на састанку Редакције 19. маја 2021. године.