

Заштита података о личности
у области радних односа
Ставови и мишљења Повереника

Публикација бр. 3

Издавач
Повереник за информације од јавног значаја и заштиту података о личности
Булевар краља Александра бр. 15, 11000 Београд
Тел.: + 381 11 3408 900
Факс: + 381 11 3343 379
Имејл: office@poverenik.rs
www.poverenik.rs

За издавача
Родољуб Шабић

Уредник
Невена Ружић

„Публикација се објављује у оквиру Пројекта који се већински финансира од стране Министарства спољних послова Норвешке кроз Билатерални програм Краљевине Норвешке за 2015. годину, док су средства за ову публикацију издвојена из буџета Повереника за информације од јавног значаја и заштиту података о личности.“

У припреми публикације учествовала
Тамара Рајковић

Лектура, дизајн и њерелом
Службени гласник

Штампа
Службени гласник

Тираж
500 примерака

ISBN 978-86-919155-6-8

Београд, 2018.

Повереник за информације
од јавног значаја и заштиту
података о личности

Заштита података о личности у области радних односа

Садржај

A. УВОДНА РЕЧ	7
Б. О ОБРАДИ ПОДАТАКА О ЛИЧНОСТИ У ОБЛАСТИ РАДНИХ ОДНОСА	9
1. Основ обраде података о личности у области радних односа ..	13
1.1. Закони као основ обраде	15
1.2. Пристанак запосленог на обраду података	19
1.3. Основ и начела обраде података	21
1.4. Обрада без пристанка	24
1.5. Обрада без пристанка и однос руковооца и обрађивача	27
2. Обрада података кандидата	29
2.1. Тестирање кандидата	31
2.2. Законско уређење психолошких процена кандидата	33
2.3. Извештај из казнене евиденције	34
2.4. Услови за обраду података о осуђиваности	37
3. Обрада података током трајања радног односа	41
3.1. Објављивање зарада запослених	43
3.2. Подаци о лицима која штрајкују	45
3.3. Подаци о годишњем одмору на огласној табли	47
3.4. Ажурирање података о запосленом	49
3.5. Информације о јавним службеницима	50
4. Обрада о присуству на радном месту	53
4.1. Правни основ евиденције запослених	55
4.2. Обрада биометријских података у сврху евиденције запослених	57
4.3. Дозвољеност обраде биометријских података	61
5. Обрада нарочито осетљивих података	63
5.1. Доступност лекарске дијагнозе на дознакама	65
5.2. Брисање података о дијагнози на дознакама	67
5.3. Здравствени преглед запослених	68
5.4. Достављање отпусне листе послодавцу	70
5.5. Контрола запослених током трајања боловања	71
6. Обрада података о другим лицима	75
6.1. Обрада података о члановима породице	77
6.2. Безбедносне провере запослених	81
6.3. Достављање података ради безбедносне провере других лица	83

7. Видео надзор.....	87
7.1. Дозвољеност видео надзора	89
7.2. О дозвољености видео надзора	95
7.3. Аудио надзор запослених	99
7.4. Снимање састанака	101
7.5. Употреба видео снимка запосленог у судском поступку	103
7.6. Снимање електронске евиденције доласка на радно место и одласка с радног места.	104
7.7. Приступ подацима и запису видео надзора	107
8. Узбуњивање.....	109
8.1. Основ обраде у случају узбуњивања	111
8.2. Узбуњивање ван територије Републике Србије	112
9. Надзор над комуникацијама запослених.....	115
9.1. Листинг службеног броја телефона	117
9.2. Приступ интернету	120
9.3. Приступ кореспонденцији по престанку радног односа	122
9.4. Надзор над комуникацијом запослених	125
10. Обрада података по престанку радног односа	129
10.1. Раскид уговора	131
10.2. Приступ подацима из личног досијеа	132
11. Други видови обраде података	135
11.1. Фотокопирање личне карте	137
11.2. Обрада података у статистичке сврхе	139
11.3. Подаци о приватним телефонским бројевима	143
11.4. Употреба фотографија запослених	145
11.5. Праћење возила запослених	147
12. Право на приступ информацијама од јавног значаја	149
12.1. Доступност уговора о раду органа власти	151
12.2. Поступање органа по захтеву	152
12.3. Зараде и накнаде запослених	154
12.4. Податак о личности као информација од јавног значаја	156
13. Препорука CM/Rec(2015)5 Комитета министара државама чланицама о обради личних података у контексту запошљавања (<i>незваничан превод</i>)	159

Уводна реч

Ово је трећа по реду публикација Повереника у области заштите података о личности. Док се прва односила на одлуке и ставове Повереника по изјављеним жалбама у поступку заштите података о личности, а друга на ставове и мишљења Повереника садржаним у другим актима овог органа, ова публикација је тематска и тиче се ставова Повереника о обради података у радним односима независно од форме акта у којима је став изнет.

Стога су у овој публикацији садржана и мишљења Повереника на нацрте закона, упозорења донета по спроведеном поступку надзора или одлуке по жалбама лица на које се подаци односе, као и ставови заузети поводом захтева за мишљење или представкама. Уједно, овде су садржани и релевантни ставови Повереника у поступку остваривања права на приступ информацијама од јавног значаја када се захтев односио на податке о личности запослених у, по природи захтева, органима власти. Отуда се у овој публикацији налазе и раније објављени ставови и мишљења Повереника.

Као и претходне, и ова публикација део је напора да се афирмише право на заштиту података о личности као једно од основних људских права зајемчено Уставом Републике Србије.

Нажалост, листи проблема примерице датих у претходној публикацији, као што су: неусклађеност Закона о заштити података о личности са међународним стандардима у области заштите података о личности, његова анахроност и превазиђеност, непостојање акционог плана за спровођење већ усвојене Стратегије за заштиту података о личности, изостанак системског уређења важних области као што су биометрија, видео-надзор и сл., треба додати и надолazeћи проблем неусклађености заштите података о личности с Општом уредбом о заштити података Европске уније и продубљивање јаза између заштите података у оквиру ове организације и Србије.

Циљ ове публикације јесте да пружи што је могуће свеобухватнији приказ обраде података о личности у области радног права, и на тај начин помогне, с једне стране, послодавцима, без обзира на својство или облик привредног субјекта, да остваре своје интересе поштујући право на приватност запослених, и тиме ускладе пословање са законом. С друге стране, она је намењена и запосленима и онима који траже

запослење и њиховом информисању о правима на радном месту или поводом пријаве на неко радно место.

Надам се да ће публикација допринети подизању свести о значају заштите података о личности.

ПОВЕРЕНИК
Родољуб Шабић

О обради података о личности у области радних односа

Обрада података о личности у области радних односа представља посебан случај обраде података не само зато што је радно право посебна грана права, а право на заштиту података о личности врло специфично право новије историје из корпуса људских права, већ зато што је управо у области радних односа суштина заштите података о личности можда најочигледнија. Наиме, у основи и радног права, нарочито у погледу индивидуалног радног права, и права на заштиту података о личности, као права на приватност, јесте људско достојанство.

У погледу споне између достојанства и радног права у Уставу Републике Србије нема никакве дилеме: члан 60. Устава јемчи право на рад које подразумева слободу избора рада и забрану дискриминације, али и право на поштовање достојанства личности на раду. Овог права се лице ни у једном случају не може одрећи.

Право на приватност није садржано у Уставу као целовито право, већ су сегменти овог права садржани у различитим одредбама. Тако се Уставом одређује право на телесну приватност у погледу неповредивости физичког и психичког интегритета (члан 25), право на територијалну приватност у погледу неповредивости стана (члан 40), право на приватност кореспонденције кроз тајност писама и других средстава општења (члан 41) и право на информациону приватност као право на заштиту података о личности (члан 42).

Ово потоње у последњих неколико деценија, нарочито од настанка првих обавезујућих међународних уговора у овој материји,¹ постаје једна нова област права, али и информатике и економије, и неретко обухвата све сфере друштвених односа. Данас је тешко замислити неки појединачни правни однос који не подразумева обраду података о личности. Када се има у виду дефиниција података о личности, као сваког податка који се односи на лице и који то лице чини одређеним или пак одредивим, може се рећи да је обрада података неизоставни део нечије професије или свакодневице. Свака обрада података

¹ Конвенција Савета Европе (Конвенција 108) о заштити лица у односу на аутоматску обраду личних података усвојена је 1981. и први је обавезујући међународни документ у погледу заштите података о личности. Република Србија је ратификовала Конвенцију 2005. године.

подразумева њихову заштиту, а адекватност заштите зависи од уређе-ности дозвољености обраде, односно квалитета закона.

Разумевање достојанства као основне вредности не само за поје-динца већ и за читаво друштво полазна је основа за уређивање и рад-ног права и заштите података о личности. С тим у вези, без контину-ираног подсећања на радио норми ове гране права, односно области људских права, готово да је немогуће установити правила која неће бити предмет арбитрерне примене и кршења достојанства, па тиме и права појединца.

Право на приватност неког лица, као и сваког другог људског пра-ва, према члану 20. Устава Републике Србије може бити само законом ограничено ако ограничење допушта Устав и у сврхе ради којих га Устав допушта, у обиму неопходном да се уставна сврха ограничења задовољи у демократском друштву и без задирања у суштину зајемче-ног права. Приликом ограничавања овог права, сви државни органи, а нарочито судови, дужни су да воде рачуна о суштини права на при-ватност, важности сврхе ограничења, природи и обиму ограничења, односу ограничења са сврхом ограничења, као и о томе да ли постоји начин да се сврха ограничења постигне мањим ограничењем права.

Европска конвенција о људским правима обавезује све државе чла-нице да не задиру у приватност лица. Међутим, члан 8. намеће и пози-тивну обавезу државама да успоставе услове за несметано уживање права на приватност, па тиме и права на заштиту података о личности. Ова позитивна обавеза, између осталог, значи да се очекује од судова да и у приватноправним односима примене норме које се односе на остваривање и заштиту овог људског права, па се тако обавеза пошто-вања нечије приватности преноси на сва лица, па и на послодавце из приватног сектора.

Овај став нарочито је илустрован у пресуди Европског суда за људ-ска права у случају отказа запосленог у приватном правном лицу по-водом употребе једног канала комуникације у приватне сврхе. Наиме, случај *Барбулеску њрошив Румуније* Европски суд је двапут разматрао. Случај се тичао запосленог који је добио отказ након што је, по њего-вом пристанку, послодавац прегледао кореспонденцију преко уахоо messenger-а и закључио да је запослени користио ово средство кому-никације у приватне сврхе иако је програм инсталиран за пословне. Чињеницу да овај програм лице може само лично да отвори, а не његов послодавац, Четврто веће Европског суда није разматрало. Са једним гласом против, Европски суд је јануара 2016. утврдио да није било кр-шења приватности подносиоца представке.²

² Случај *Барбулеску њрошив Румуније* (представка број 61496/08, *BĂRBULESCU v. ROMANIA*), пресуда Четвртог већа од 12. јануара 2016. године.

Ова пресуда била је повод бројних стручних и медијских чланака и прилога који су разматрали нови концепт смањене приватности запосленог на радном месту, све док није преиначена септембра 2017. године.³ Велико веће Европског суда за људска права пресудило је у корист запосленог и утврдило кршење права на приватност које је утврђено чланом 8. Европске конвенције о људским правима.

Међутим, значај ове пресуде за право на приватност није садржан у њеној одлуци у корист једне или друге стране у спору, већ у њеном образложењу. Европски суд је јасно указао на обавезе послодавца приликом успостављања дозвољеног надзора над запосленим. Према ставу 121. пресуде, држава и државни органи, укључујући и судове, дужни су да приликом одлуке о сразмерности задирања у приватност запосленог успостављањем надзора од стране послодавца узму у обзир, између осталог, обавештење и форму обавештења запосленог о постојању одређеног надзора, ниво задирања у приватност, легитимне интересе послодавца за успостављање одређеног система надзора, могућност избора заштите легитимних интереса послодавца на начин којим се мање задире у приватност запосленог, последице надзора по права лица, укључујући и слободу изражавања, као и средства додатне заштите права и немогућност послодавца да приступи садржини приватне кореспонденције.

Ова и друге недавне пресуде Европског суда за људска права⁴ од значаја су за схватање приватности, али и односа између послодавца и запосленог. У погледу првог, оне су још једна потврда да приватност лица увек постоји, док се о нивоу приватности може дискутовати. У погледу односа између послодавца и запосленог, ове пресуде су порука да и послодавац, без обзира на то да ли је приватно правно лице или државни орган, мора поштовати људска права. У том погледу, треба поновити да је право на приватност и заштиту података о личности релевантно не само у односу између појединца и државе већ и између појединача.

Полазећи од односа учесника у једном радноправном односу, јасно је да тај однос никад није однос једнаких страна. Послодавац, ма ко то био, увек је у позицији надмоћи у односу на запосленог. Отуда је обавеза друштва да ову слабију страну заштити. Један од начина јесте да се законом забрани обрада појединих података о личности запосленог.

³ Случај *Барбулеску њрошив Румуније* (представка број 61496/08, *BĂRBULESCU v. ROMANIA*), пресуда Великог већа од 5. септембра 2017. године.

⁴ Видети, примера ради, случај *Суриков њрошив Украјине* (представка број 42788/06, *Surikov v. Ukraine*) пресуда од 26. јануара 2017, случај *Анђовић и Мирковић њрошив Црне Горе* (представка број 70838/013, *ANTOVIĆ AND MIRKOVIĆ v. MONTENEGRO*) пресуда од 28. новембра 2017. године.

С тим у вези, према члану 26. Закона о раду, послодавац на може од кандидата да захтева податке о породичном, као и о брачном статусу и планирању породице, нити може тражити од њега да доставља исправе и друге доказе који нису од непосредног значаја за обављање послова. Исто тако, не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље утврђен од стране надлежног здравственог органа. Други вид заштите запосленог јесте да правни основ обраде података у радним односима, по правилу, не може бити пристанак запосленог с обзиром на то да пуноважан пристанак за обраду подразумева слободно изражену вољу даваоца, а такву слободу запослени нема. Примера ради, послодавац не може да приступи електронској пошти запосленог на основу његовог пристанка. Такође, не може, под изговором да је запослени својевољно пристао на такву обраду, да постави камере у канцеларији запосленог.

Истовремено, друштво има обавезу да омогући послодавцу да оствари интересе и циљеве пословања које закони не могу увек да антиципирају. У начелу, послодавац може да обрађује податке о личности само када га на то изричито обавезује закон, али у том погледу у приватност непосредно задира и сама држава. Изван ових случајева, послодавац може да обрађује податке који су му потребни ради извршења уговора о раду или ради припреме за закључење уговора. Као изузетак, послодавац може да обрађује и податке о личности запослених, или будућих запослених, ради остварења оправданих интереса. Који су то оправдани интереси чије остварење за последицу задира у приватност запослених, варира у односу на, примера ради, област рада послодавца – јавни или приватни сектор, природу посла – трговина или пружање медицинске помоћи, средства рада – послодавчева или сопствена, начин обављања посла – употреба или неупотреба информационих технологија и друго. Међутим, оправдан интерес уједно мора да буде и претежни интерес послодавца у односу на појединачно право на приватност запосленог, као и у односу на интерес друштва да заштити ово људско право.⁵

Стога, мера у којој послодавац може да задира у приватност запослених зависиће од општих начела и правила обраде података, али и од околности конкретног случаја. Важно је имати у виду да запослени увек ужива право на приватност и да нико не може да му одузме достојанство.

Невена Ружић

⁵ Једна од бројних одредаба важећег закона о заштити података о личности које нису усаглашене са правним тековинама Европске уније огледа се у неадекватном уређењу овог основа обраде података.

1. Основ обраде података о личности

1.1. ЗАКОНИ КАО ОСНОВ ОБРАДЕ

Кључне речи: закони у области радних односа, пристанак запосленог, начело сврсисходности

Питање: По ком основу и које податке о личности послодавац може да обрађује о запосленом?

Из одговора Повереника:

Сагласно одредбама члана 42. Устава Републике Србије и члана 8. Закона о заштити података о личности (ЗЗПЛ), приликом прикупљања, држања, обраде и коришћења података о личности неопходно је да се сваки руковалац придржава одговарајућих начела овог закона, и то: да руковалац сме да обрађује само оне податке које је законом овлашћен да прикупља или је овлашћење добио од самог лица од ког прикупља податке на основу њене/његове сагласности, да податке прикупља само за сврхе које су законом прописане или за сврхе одређене добијеним пристанком, да мора обезбедити тачност и ажурност података, да поштује начело сврсисходности (подаци о личности се обрађују само у односу на сврху уређену законом или пристанком лица) и начело сразмерности обраде.

Из наведених одредаба Устава РС и ЗЗПЛ произлази да правни основ обраде података о личности може бити закон или пристанак лица о чијим подацима се ради, дат на начин и под условима утврђеним одредбама чл. 10. и 15. овог закона. Изузеци од правила да правни основ обраде података о личности може бити закон или пристанак лица о чијим подацима се ради ретки су и рестриктивни, и прописани одредбама чл. 12. и 13. ЗЗПЛ.

Законом о евиденцијама у области рада („Службени лист СРЈ“, бр. 46/96 и „Службени гласник РС“, бр. 101/05 – др. закон и 36/09 – др. закон.) прописани су: врсте, садржај и начин вођења евиденција у области рада, начин прикупљања, обраде, коришћења и заштите података из тих евиденција. Одредбама члана 2. овог закона установљено је вођење следећих евиденција: евиденција о запосленим лицима, евиденција о слободним радним местима, евиденција о незапосленим лицима, евиденција о зарадама запослених лица, евиденција о понудама страних послодаваца за запошљавање грађана Савезне Републике Југославије у иностранству, евиденција о грађанима Савезне Републике Југославије на раду у иностранству, евиденција о запосленим и незапосленим страним држављанима и лицима без држављанства у Савезној Републици Југославији и евиденција о корисницима права инвалидског осигурања.

Одредбама истог закона прописана је и садржина наведених евиденција, па је тако одредбом члана 5. овог закона прописано да евиденција о запосленим лицима садржи: презиме и име; матични број; пол; датум и место рођења (место, општина, република, држава); пребивалиште и адресу стана; место рада (место, општина, република, држава); назив и адресу послодавца; делатност послодавца; занимање; врсту и степен стручне спреме; оспособљеност за обављање одређених послова; назив радног места; радно време – у часовима (недељно); трајање запослења и врсте послова до ступања на рад код послодавца; врсту радног односа (на одређено или неодређено време, по уговору о повременим или привременим пословима, по уговору о улагању страног лица); основ упућивања на привремени рад у иностранство (извођење инвестиционих радова, пословно-техничка сарадња и др.) и трајање рада; назив послодавца код кога је запослено лице у допунском раду; да ли је запослено лице заинтересовано за промену посла; да ли је инвалид рада или уживалац пензије; податке о осигураним члановима породице; податке о коришћењу права за време привремене неспособности или спречености за рад; податке о трајању плаћеног одсуства због смањења пословања; датум заснивања радног односа; датум престанка радног односа; разлог престанка радног односа.

Одредбом члана 24. овог закона прописана је и садржина евиденција о зарадама запослених па је утврђено да она, између осталих података, садржи и податке о радном времену и његовом коришћењу, односно податке о укупно неизвршеним часовима за које се прима накнада. Дакле, наведена одредба пружа послодавцу овлашћење за обраду одређених података, нпр. податка о крсној слави запосленог уколико запослени остварује право на одсуство са рада на дан верског празника у складу са чланом 4. Закона о државним и другим празницима у РС („Службени гласник РС“, бр. 43/01, 101/07 и 92/11), а у сврху исплате зараде запосленом.

Такође, одредбом члана 48. став 2. овог закона, прописано је да се подаци садржани у евиденцијама у области рада користе за спровођење статистичких истраживања, информисање и извршавање обавеза свих субјеката у процесу запошљавања, остваривања права по основу рада и социјалног осигурања, као и за потребе државних органа у вођењу економске и социјалне политике, из чега произлази да послодавац има овлашћење за обраду нпр. податка о деци и супружнику запосленог уколико се ради о осигураним члановима породице, а у сврху пријаве ових лица на обавезно здравствено осигурање.

У складу са наведеним, Закон о евиденцијама у области рада садржи овлашћење за обраду података о личности запослених од стране послодавца, садржаних у наведеним евиденцијама, у смислу одредаба члана 8. став 1. тачка 1. ЗЗПЛ. Надаље, законско овлашћење за обраду

података о личности запослених може бити садржано и у другим позитивним прописима који регулишу ову област (нпр. у Закону о раду, Закону о безбедности и здрављу на раду и др.).

Међутим, обрада података о личности запослених који нису прописани одговарајућим законима, а под претпоставком да нису испуњени ни услови за обраду без пристанка из чл. 12. и 13. ЗЗПЛ, могућа је само на основу пристанка тог запосленог.

Наиме, пуноважан пристанак лице може дати само на начин и под условима прописаним одредбама чл. 10. и 15. ЗЗПЛ. Одредбом члана 10. ЗЗПЛ прописано је да лице може дати пристанак писмено или усмено на записник, и то након што буде обавештено о обради података на начин прописан одредбама члана 15. овог закона.

Одредбом члана 15. ЗЗПЛ прописана је обавеза руковооца који податке прикупља од лица на које се односе, односно од другог лица, да пре прикупљања упозна лице на које се подаци односе о: његовом идентитету, односно имену и адреси или фирми, односно идентитету другог лица које је одговорно за обраду података у складу са законом; сврси прикупљања и даље обраде података; начину коришћења података; идентитету лица или врсти лица која користе податке; обавезности и правном основу, односно добровољности давања података и обраде; праву да пристанак за обраду опозове, као и о правним последицама у случају опозива; правима која припадају лицу у случају недозвољене обраде; другим околностима чије би несаопштавање лицу на које се подаци односе, односно другом лицу било супротно савесном поступању.

Међутим, како пуноважан пристанак за обраду подразумева слободно изражену вољу даваоца пристанка, оправдано се може поставити питање да ли она постоји уколико је реч о односу између послодавца и запосленог који је, по природи ствари, однос субјеката битно различите снаге (правне субординације). Послодавац, приликом прибављања пуноважног пристанка запосленог у одређене сврхе, мора да води рачуна о начелима из члана 8. ЗЗПЛ, посебно о начелима сразмерности и сврсисходности обраде података. Ово значи да сврха прикупљања и даље обраде података о личности запослених од стране послодавца мора да буде експлицитна и конкретно одређена, а да подаци о личности запослених које послодавац обрађује морају да буду адекватни и релевантни и не смеју да буду претерани у односу на сврху за коју се обрађују.

Примера ради, податак о крвној групи запосленог не може се сматрати податком о личности чија би обрада била неопходна за обављање свих послова, већ овај податак послодавац може да обрађује само у одређеним случајевима, када је то оправдано с обзиром на природу посла (нпр. уколико запослени ради на пословима са повећаним ризиком од настанка повреда на раду, сврха обраде овог податка била би

обезбеђење ефикасног пружања здравствене помоћи лицу у случају настанка повреде и слично).

Подаци о националној и верској припадности, сагласно одредбама ЗЗПЛ, представљају нарочито осетљиве податке о личности, и њихова обрада прописана је одредбама чл. 16–18. овог закона. Сагласно одредби члана 17. став 1. ЗЗПЛ, пристанак за обраду нарочито осетљивих података о личности (национална припадност, раса, пол, језик, вероисповест, припадност политичкој странци, синдикално чланство, здравствено стање, примање социјалне помоћи, жртва насиља, осуда за кривично дело и сексуални живот) даје се у писменом облику, који садржи ознаку податка који се обрађује, сврху обраде и начин његовог коришћења.

Начела сврсисходности и сразмерности обраде обавезују руководеће података и код обраде нарочито осетљивих података о личности, па се оправдано може поставити питање сврхе обраде нпр. податка о националној припадности запосленог, када је реч о остваривању права и обавеза које проистичу из радног односа. Ово посебно имајући у виду забрану дискриминације утврђену одредбом члана 18. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13), којом је забрањена непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, у односу на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Број: 011-00-00602/2015-05 од 29. маја 2015. године

1.2. ПРИСТАНАК ЗАПОСЛЕНОГ НА ОБРАДУ ПОДАТАКА

Кључне речи: очекивана приватност, пристанак запосленог, кореспонденција запослених

Питање: Да ли подаци који се налазе на службеном имејлу, који је послодавац доделио запосленом, припадају ономе на чије име гласи, као и да ли податке с имејла могу да прегледају друга лица без знања онога чија је адреса и да ли добијени подаци могу да се користе у правним поступцима ради отказа уговора о раду запосленог?

Из одговора ПОВЕРЕНИКА:

Сагласно одредбама члана 42. Устава Републике Србије и члана 8. Закона о заштити података о личности (ЗЗПЛ), приликом прикупљања, држања, обраде и коришћења података о личности неопходно је да се сваки руковалац придржава одговарајућих начела овог закона, и то: да руковалац сме да обрађује само оне податке које је законом овлашћен да прикупља или је овлашћење добио од самог лица од ког прикупља податке на основу њене/његове сагласности, да податке прикупља само за сврхе које су законом прописане или за сврхе одређене добијеним пристанком, да мора обезбедити тачност и ажурност података, да поштује начело сврсисходности (подаци о личности се обрађују само у односу на сврху уређену законом или пристанком лица) и начело сразмерности обраде (обрађује се само онолико података о личности колико је потребно у датом случају).

Из наведених одредаба Устава РС и ЗЗПЛ јасно произлази да је ваљан правни основ за обраду података о личности неког лица закон или пристанак лица о чијим подацима се ради. С тим у вези, када је обрада података о личности запослених утврђена законом, ствари су јасне јер права послодавца произлазе из уговора о раду који запослени склапа са њим, или других општих аката послодавца, али зато пристанак лица – запосленог заслужује посебну пажњу јер се он не подразумева и даје се писмено или усмено на записник, сходно одредбама чл. 10. и 15. ЗЗПЛ.

Однос послодавца и запосленог по природи ствари је однос субјеката битно различите снаге (правне субординације), због чега је послодавац у прилици да обезбеди пристанак запосленог и онда када га запослени не би дао. Послодавац, приликом прибављања пуноважног пристанка лица – запосленог у одређене сврхе, треба да води рачуна о начелима сразмерности и сврсисходности обраде из члана 8. ЗЗПЛ.

Ово даље значи да сврха прикупљања и даље обраде података о личности запослених од стране послодавца мора да буде експлицитна

и конкретно одређена, а да подаци о личности запослених које послодавац обрађује мора да буду адекватни и релевантни и не смеју да буду претерани у односу на сврху у коју се обрађују.

Напомињемо да право послодавца на обраду одређених података о запосленом не подразумева и право на обраду свих у одређеној области, независно да ли је правни основ ове обраде ваљан, односно да ли се заснива на законском овлашћењу или на сагласности запосленог (нпр. у случају података о здравственом стању запосленог, послодавац има право да тражи од запосленог обавештење од лекара о привременој спречености за рад, односно о боловању, али то не значи да има право увида у дијагнозу, лабораторијске и друге сличне анализе).

На правном искуству Европског суда за људска права изграђен је концепт „разумно очекиване приватности“, који подразумева да се недопуштеност послодавчевог мешања у приватни живот запосленог процењује на основу критеријума који се тичу интереса и једне и друге стране, али и уз пуно уважавање свих специфичности и различитости које поједини радни процеси носе са собом. Начелно, приликом прописивања правила и склапања уговора о раду, послодавац мора да води рачуна о томе да радник на свом радном месту има право на одређени ниво приватности који му не сме бити угрожен. Колики степен приватности радник може да има на свом радном месту не зависи искључиво од послодавца већ и од саме природе процеса рада и конкретних радних задатака који ову приватност могу свести на минимум (рад са токсичним материјама, фабрике наоружања, разне лабораторије и сл.), или чак и искључити, што свакако не искључује начелни став који смо изнели.

Послодавцима је допуштено да прикупљају само оне податке о личности који су од непосредног значаја за извршавање процеса рада и који су неопходни за остваривање и преузимање обавеза и одговорности из радног односа.

При чињеници да се мејл-налог и технички ресурси уз њега додељују запосленом ради испуњења и реализације обавеза проистеклих из уговора о раду, из перспективе послодавца разумно је и оправдано очекивање да ће их запослени користити пре свега ради извршавања радних обавеза.

У том смислу, с обзиром на то да пословна кореспонденција запосленог подразумева примање или слање електронске поште која својим садржајем јесте, односно може бити од значаја за послодавца и делатност којом се бави, аутоматско прављење копија електронске поште, у виду backup-а, апсолутно је прихватљиво, уз напомену да само прављење копија и њихово чување на одређеној меморијској јединици не подразумева и вршење увида у њих до тренутка када се, и ако се, за то стекну оправдани законски услови (прикупљање доказа

у судском или другом законом прописаном поступку, примопредаја опреме и документације приликом раскида уговора у раду и сл.).

У свим другим ситуацијама (нпр. проблеми са резервном копијом и сл.), при постојању чињенице да запослени преко свог мејл-клијента и додељеног налога прима и шаље пошту која може бити и приватног карактера, претрага службене поште и вршење увида у њу требало би да се обавља уз присуство самог запосленог будући да би се на тај начин отклонила опасност да треће лице врши увид у приватну кореспонденцију, за коју се то може закључити да јесте на основу мејл-налога примаоца или на основу *subject*-а, тј. наслова мејла.

С друге стране, запослени је дужан да се придржава налога послодавца у погледу додељеног службеног мејл-налога и коришћења техничких средстава, па чак и да се у потпуности уздржи од њиховог коришћења у приватне сврхе уколико то налаже специфичан процес рада и безбедносни аспект свакодневних радних задатака, а посебно уколико је експлицитно упозорен на то или је потписао изјаву да ће дате ресурсе користити искључиво у пословне сврхе.

О свему овоме, наравно, радник би требало да буде упознат пре отпочињања рада код послодавца како би и на основу предоченог нивоа очекиване приватности могао да цени прихватљивост радног места које му се нуди или на које је конкурисао...

Број: 011-00-00092/2015-05 од 29. ЈАНУАРА 2015. ГОДИНЕ

1.3. ОСНОВ И НАЧЕЛА ОБРАДЕ ПОДАТАКА

Кључне речи: законски основ обраде, пристанак лица, начела обраде

Питање: Да ли послодавац може да обрађује и на огласној табли објави податке о личности запослених, и то: име и презиме, интерни матични број, проценат и апсолутни износ стимулације или дестимулације у одређеном месецу?

Из одговора ПОВЕРЕНИКА:

Обрада података о личности мора да се врши у складу са начелом законитости, што значи да за сваку обраду података о личности мора постојати правни основ. Правни основ за обраду података о личности може бити законско овлашћење или пристанак лица чији се пода-

ци обрађују – члан 8. тачка 1. Закона о заштити података о личности („Службени гласник РС“, бр. 97/08, 104/09 – др. закон, 68/12 – Одлука УС и 107/12, у даљем тексту ЗЗПЛ).

Законско овлашћење за обраду података о личности подразумева да правни основ за њихову обраду руковалац црпи из саме законске норме, која га овлашћује на то.

Уколико не постоји изричито законско овлашћење, подаци о личности могу се обрађивати само уз пристанак лица на које се подаци односе. Будући да, у конкретном случају, не постоји законско овлашћење да се подаци о стимулацији/дестимулацији запослених у предузећу објављују на огласној табли, правни основ за обраду података о личности на тај начин може бити само сагласност запослених на које се ти подаци односе. Дакле, потребно је прибавити сагласност сваког запосленог чији би се подаци на тај начин објављивали на огласној табли, у складу с одредбама чл. 10. и 15. ЗЗПЛ.

Пристанак за обраду података о личности мора бити дат у писменом облику.

Да би се пристанак за обраду података о личности сматрао ваљаним правним основом за обраду података о личности, изјављена воља којом се даје сагласност за обраду података мора испуњавати одређене услове. Пре свега, изјава воље мора бити слободно дата, тј. не сме бити дата под претњом, преваром, принудом или у заблуди. Мора бити посебна, тј. дата за тачно одређену сврху и информисана, што значи да лице које даје сагласност има довољно информација које гарантују да оно даје информисани пристанак за обраду својих података. Лице мора да зна ко је руковалац података, које врсте података обрађује, у које сврхе, на који начин ће се подаци користити, колико дуго ће се подаци чувати и друго. У ЗЗПЛ, у члану 15. став 1, таксативно се набраја које информације онај који жели обрађивати податке мора дати лицу на које се подаци односе. Истовремено, начин информисања лица чији се подаци обрађују, односно чији подаци ће се обрађивати, мора бити јасан, разумљив и недвосмислен, тако да и лице које је потпуни лаик и нема никаква знања из делокруга рада руковалаца подацима може разумети све што је од значаја за његову одлуку о томе да ли ће пристати да се његови лични подаци обрађују. Информације се морају пружити директно лицу чији се подаци обрађују. Упућивање од стране руковоаца да су услови за обраду података доступни на неком јавном месту (на огласној табли, на интернету и сл.) није довољно. Напослетку, сагласност мора бити недвосмислена.

У контексту радних односа ваља нагласити да се о пристанку запосленог, као ваљаном правном основу за обраду података о личности, може говорити само ако запослени може, без икаквих последица на свој

радноправни статус и своја права и обавезе, одбити да да сагласност за обраду података.

Постојање правног основа (начело законитости) само је један од услова који мора бити испуњен да би обрада података о личности била законита. Сваки руковалац приликом обраде података мора поштовати сва начела заштите података о личности, укључујући и начело сврсисходности, начело сразмерности, начело безбедности података и начело тачности и ажурности.

Начело *сврсисходности* претпоставља да се подаци о личности обрађују у јасно одређену и дозвољену сврху.

Начело *сразмерности* подразумева да је дозвољено обрађивати само оне податке који су очигледно потребни и примерени за постизање сврхе обраде. Притом, обим података не сме бити прекомеран, могу се сакупљати и обрађивати само они подаци који су ради постизања сврхе обраде неопходни. Када обим и врста података нису законом предвиђени, тада руковалац мора, у зависности од ситуације, одлучивати која обрада не представља прекомерну, односно несразмерну обраду података о личности. То подразумева да се у сваком конкретном случају за сваку врсту податка мора преиспитати да ли је обрада тог податка неопходна за остваривање сврхе обраде, а не по инерцији обрађивати податке који у конкретном случају нису уопште потребни. У конкретном случају треба преиспитати, чак и ако сви запослени дају сагласност да се њихови подаци о стимулацији и дестимулацији објављују на огласној табли, да ли је објављивање свих података које сте навели неопходно за сврху обраде. Примера ради, да ли је неопходно у том случају објавити интерни матични број запосленог.

Начело *безбедности* података подразумева да су предузете организационе и техничке мере ради спречавања случајног или намерног уништења или измене података, односно незаконитог или неовлашћеног приступа подацима. На крају, начело *тачности и ажурности* претпоставља да су подаци о личности који се обрађују поуздани.

Број: 011-00-00297/2014-02 од 4. априла 2014. године

1.4. ОБРАДА БЕЗ ПРИСТАНКА

Кључне речи: обрада без пристанка, обрада ради закључења уговора, изузетак

Питање: Да ли послодавац може да условљава кандидате на давање ЈМБГ приликом пријављивања на одређени оглас за запослење?

Из одговора Повереника:

У ЗЗПЛ уређују се услови за прикупљање и обраду података о личности и прописују права лица и заштита права лица чији се подаци прикупљају и обрађују. Сагласно одредби члана 42. Устава Републике Србије и члана 8. ЗЗПЛ, приликом прикупљања, држања, обраде и коришћења података о личности, неопходно је да се сваки руковалац придржава одговарајућих начела овог закона, и то: да руковалац сме да обрађује само оне податке које је **законом овлашћен** да прикупља или је овлашћење добио од самог лица од ког прикупља податке **на основу његове сагласности**, да податке прикупља само за **сврхе** које су законом прописане или за сврхе одређене добијеним пристанком, да мора обезбедити тачност и ажурност података, да поштује начело сврсисходности (подаци о личности се обрађују само у односу на сврху уређену законом или пристанком лица) и начело сразмерности обраде (обрађује се само онолико података о личности колико је потребно у датом случају).

Из наведених одредаба Устава РС и ЗЗПЛ јасно произлази да правни основ обраде података о личности може бити закон или пристанак лица о чијим подацима се ради. Напомињемо да пуноважан пристанак лице може дати само на начин и под условима утврђеним одредбама чл. 10. и 15. ЗЗПЛ.

Прво, најважнија питања из области радних односа регулисана су одредбама Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС“, бр. 36/09, 88/10 и 38/15), а нека од најважнијих питања обраде личних података у области радних односа уређена су Законом о евиденцијама у области рада („Службени лист СРЈ“, број 46/96 и „Службени гласник РС“, бр. 101/05 – др. закон и 36/09 – др. закон) Ови прописи не регулишу многа важна питања која би требало и не одговарају савременим потребама, а посебан је проблем у томе што не прате развој технологије.

У претходном делу текста указано је на нека општа места која треба имати у виду приликом регулисања обраде података о личности у области радних односа.

Даље, неки од конкретних проблема у области обраде личних података, који би морали бити системски решени, јесу, на пример, да се често организују сајмови запошљавања на којима послодавци прикупљају личне и радне биографије лица која траже запослење. Такође, многа привредна друштва преко интернета, кроз разне формуларе, прикупљају велики број личних података о лицима која траже запослење, и то без расписаног конкурса за конкретно радно место. Притом, у прописима који регулишу област радних односа није дефинисано који подаци и под којим условима се могу прикупљати у таквим ситуацијама, ко је ту руковалац података, шта је сврха такве обраде, колико дуго се чувају ти подаци, начин коришћења, које мере за безбедност тих података се морају предузети. Све су то питања која морају бити регулисана законом.

Потребно је регулисати обраду личних података лица која конкуришу за запослење, где је потребно одредити рок за чување личних података лица која су конкурисала за запослење, али нису примљена у радни однос. Другим речима, потребно је регулисати шта се догађа са личним подацима након правноснажног окончања конкурсног поступка, те прописати обавезу послодавца да врати документацију кандидату за запослење који није примљен у радни однос, изузев ако се то лице сагласи да послодавац задржи документацију у својој бази потенцијалних кандидата за запослење.

С тим у вези, указујемо Вам на то да је начелно становиште Повереника да ЈМБГ, због своје структуре (датум рођења, пол, регион доделе – а сада и држава после распада бивше СФРЈ), има статус деликатног и заштићеног податка који у себи садржи већи број информација о личности. Због тога руковаоци података, приликом прикупљања и у даљој обради овог податка, треба да приступају изузетно рестриктивно водећи рачуна о напред наведеним начелима ЗЗПЛ у погледу услова за обраду, а посебно о целисходности, сврсисходности и прекомерности обраде овог податка. Ово значи да је пре сваке намеравања обраде података о личности руковалац података дужан да утврди пре свега сврху намеравања обраде, а онда и њену неопходност и сразмерност у односу на утврђену сврху, односно да утврди да ли је обрада ЈМБГ, као података о личности, заиста и неопходна (у предметном случају – приликом пријављивања за посао) како би се сврха постигла.

Међутим, пријављивање за посао на описани начин добровољно је, и по својој правној природи представља понуду за закључење уговора о раду упућену неограниченом броју лица под унапред одређеним, јавно објављеним условима. Како је одредбом члана 12. став 1. тачка 2. ЗЗПЛ прописано да је обрада без пристанка дозвољена у сврху извршења обавеза одређених законом, актом донетим у складу са законом или уговором закљученим између лица и руковаоца, као и ради припреме

закључења уговора, то би и прикупљање и даља обрада података о личности потенцијалних кандидата за запослење било дозвољена уколико би ову радњу посматрали као припремну радњу за закључење уговора са лицем – потенцијалним запосленим. Ово значи да иако лице – потенцијални запослени – нпр. руковаоцу није дало сагласност за обраду података о личности на начин предвиђен одредбама ЗЗПЛ, фактички би је дало самим закључењем уговора између кандидата за запослење и послодавца, који представља сагласност воља две уговорне стране.

У складу са наведеним, у описаном случају може се говорити о обради података о личности без пристанка лица, која је, сагласно одредбама члана 12. ЗЗПЛ, дозвољена с обзиром на то да се врши ради припреме закључења уговора и извршења обавеза проистеклих из тако закљученог уговора, где кандидат за запослење даје сагласност својом вољом прихватајући унапред одређене услове пријављивања. Напомињемо да одредбе члана 12. ЗЗПЛ треба рестриктивно тумачити, нарочито у односу на врсту података који се обрађују и сразмерност њихове обраде у моменту пријављивања за посао (радни однос се заснива потписивањем уговора о раду).

Сагласно наведеном, сматрамо да би прикупљање ЈМБГ свих лица која се посредством интернета пријављују за посао у фази пријаве било непотребно и представљало би прекомерну, односно несразмерну обраду података о личности, а да би прикупљање и обрада овог податка о личности била дозвољена у случајевима заснивања радног односа (правни основ у одредбама Закона о евиденцијама у области рада).

Број: 011-00-01205/2015-05 од 1. октобра 2015. године

1.5. ОБРАДА БЕЗ ПРИСТАНКА И ОДНОС РУКОВОАОЦА И ОБРАЂИВАЧА

Кључне речи: књиговодствене услуге, обрада ради закључења уговора, изузетак

Питање: Да ли је дозвољена обрада података о личности од стране књиговодствених агенција на основу уговора о обављању књиговодствених услуга са правним лицима ради обрачуна зарада или пријаве њихових радника у фондове социјалног осигурања?

Из одговора ПОВЕРЕНИКА:

Најпре, заштита података о личности је у Републици Србији прописана одредбама члана 42. став 2. Устава Републике Србије и члана 8. Закона о заштити података о личности („Службени гласник РС“, бр. 97/08, 104/09 – др. закон, 68/12 – одлука УС и 107/12; у даљем тексту: ЗЗПЛ), где је, приликом обраде (прикупљања, држања, коришћења) података о личности, неопходно да се сваки руковалац придржава одговарајућих начела овог закона, и то: да сме да обрађује само оне податке за које је законом овлашћен или је овлашћење добио од самог лица чије податке обрађује на основу његове сагласности, да податке обрађује само за сврхе које су законом прописане или за сврхе одређене добијеним пристанком, да мора обезбедити тачност и ажурност података, да поштује начело сврсисходности (подаци о личности се обрађују само у односу на сврху уређену законом или пристанком лица) и начело сразмерности обраде (обрађује се само онолико података о личности колико је потребно у датом случају). Изузетак од правила да је правни основ обраде на основу пристанка лица или законског овлашћења, а који би у конкретном случају могао имати примену, садржан је у члану 12. тачка 2. ЗЗПЛ, којим се предвиђа да је обрада без пристанка дозвољена ради извршења обавеза одређених законом, актом донетим у складу са законом или уговором закљученим између лица и руковаоца, као и ради припреме закључења уговора.

Даље, а имајући у виду да су привредна друштва руковаоци података у смислу члана 3. став 1. тачка 5. ЗЗПЛ, овде треба имати у виду одредбу члана 3. став 1. тачка 8. поменутог закона: „Обрађивач података је физичко или правно лице, односно орган власти коме руковалац на основу закона или уговора поверава одређене послове у вези с обрадом“, тако да књиговодствене агенције, у оваквим ситуацијама, имају статус обрађивача података.

Дакле, правна лица (руковаоци података) врше обраду података о личности својих запослених и врше је или на основу закона (нпр. Закон

о евиденцијама у области рада) или уговора о раду закљученим са запосленима, па поједине послове, на основу уговора, (обрачун и исплата зарада, пријаве осигурања) поверавају књиговодственим агенцијама као обрађивачима података, а тиме и обраду потребних података о личности за ове послове. Међутим, приликом закључења „уговора о обављању књиговодствених делатности“ (или закључењем посебног уговора), уговарачи су у посебној обавези да утврде и међусобне односе које се односе на податке о личности који се на овај начин обрађују. Ове обавезе су садржане у члану 47. ЗЗПЛ (који се односи како на руковооце, тако и на обрађиваче података), а којим је предвиђено да подаци морају бити одговарајуће заштићени од злоупотреба, уништења, губитка, неовлашћених промена или приступа, односно објављивања, па су уговарачи дужни да предузму техничке, кадровске и организационе мере за заштиту података у складу с утврђеним стандардима и поступцима, а које су потребне да би се подаци заштитили од сваке друге злоупотребе, као и да утврде обавезу лица која су запослена на обради да чувају тајност података. Поред овога, обавеза уговарача је да у довољној мери међусобно уреде права, обавезе и одговорност у погледу обраде података о личности тако што ће одредити какав ће бити однос према подацима о личности у случају престанка уговарача, у случају раскида уговора те у случају спора између руковооца и обрађивача.

Број: 011-00-00206/2015-05 од 24. МАРТА 2015. ГОДИНЕ

2. Обрада података кандидата

2.1. ТЕСТИРАЊЕ КАНДИДАТА

Кључне речи: тестирање кандидата, пристанак лица

Питање: Да ли је за кандидате који су ушли у ужи избор за запослење код послодавца неопходан писани пристанак у вези са тестом који треба да се ради и, уколико јесте, шта је неопходно од података о личности да буде наведено?

Из одговора Повереника:

Први и основни услов који треба испунити да би обрада података о личности била законита јесте постојање ваљаног правног основа за обраду података о личности. Начело законитости, тј. постојања одговарајућег правног основа, произлази из одредбе члана 8. тачка 1. тог закона, којим је прописано да обрада није дозвољена ако физичко лице није дало пристанак за обраду, односно ако се обрада врши без законског овлашћења. Другим речима, ваљан правни основ у начелу је или изричита законска одредба или информисан, слободно дат пристанак лица на које се подаци односе. Наравно, када се говори о обради података у области радних односа, поставља се питање да ли уопште можемо говорити о слободно датом пристанку радника за обраду његових података будући да је он у односу на послодавца слабија страна.

На нивоу Европске уније сагласност запослених и кандидата за запослење за обраду личних података ретко кад се сматра ваљаним правним основом за обраду личних података. То је зато што су запослени и кандидати за запослење у односу на послодавца у односу потпуне правне субординације. Радна група члана 29. (независно и саветодавно тело Европске уније, успостављена чланом 29. Директиве Европског парламента и Савета 95/46/ЕЗ од 24. октобра 1995. о заштити грађана у вези с обрадом података о личности и о слободном кретању таквих података), у свом Мишљењу о обради личних података у области радних односа бр. 8/2001, усвојеном 13. септембра 2001, заузела је став да се о слободном пристанку запосленог или кандидата за неко радно место може говорити само у случајевима када та лица могу без икаквих штетних последица по свој радноправни статус или могућност запослења одбити давање сагласности о обради података, као и када без икаквих последица могу опозвати раније дату сагласност за обраду података. Уколико радници или кандидати за посао трпе или могу трпети последице одбијања давања сагласности за обраду личних података, онда ту није реч о слободно датој сагласности и погрешно је тако дату сагласност третирати само кроз форму и прихватити је као ваљану сагласност.

У ЗЗПЛ, као једно од основних начела које мора бити поштовано приликом обраде личних података, поставља се начело сразмерности (одредбе члана 8. тач. 6. и 7). Оно подразумева да је дозвољено обрађивати само оне податке који су очигледно потребни и примерени за постизање сврхе обраде. Притом, обим података не сме бити прекомеран, могу се сакупљати и обрађивати само они подаци који су у циљу постизања сврхе обраде неопходни. Када обим и врста података нису законом предвиђени, тада руковалац мора, у зависности од ситуације, одлучивати која обрада не представља прекомерну, односно не-сразмерну обраду података о личности. То подразумева да се у сваком конкретном случају за сваку врсту података мора преиспитати да ли је обрада тог податка неопходна за остваривање сврхе обраде, а не по инерцији прикупљати податке који у конкретном случају нису уопште потребни. У контексту запошљавања и радних односа то значи да је послодавцима допуштено да прикупљају податке који су од непосредног значаја за извршавање престације рада и који су неопходни за оцену професионалних способности кандидата за запослење, односно за остваривање и преузимање обавеза и одговорности из радног односа.

У сваком случају, уколико планирате да обрађујете личне податке кандидата за запослење преко психолошких тестова, скрећемо вам пажњу на законску обавезу из члана 49. ЗЗПЛ, чије кршење је прекршајно кажњиво. Руковалац подацима, сагласно члану 49. став 1. ЗЗПЛ, има обавезу да пре започињања обраде, односно успостављања збирке података, достави Поверенику обавештење о намери успостављања збирке података заједно са подацима из члана 48. тог закона, као и о свакој даљој намераваној обради пре предузимања обраде, и то најкасније 15 дана пре успостављања збирке података, односно обраде. Након пријема обавештења из члана 49. тог закона, пре успостављања збирке података Повереник, сагласно члану 50. ЗЗПЛ, проверава радње обраде које би у значајној мери могле да доведу до повреде права лица, а у складу са Правилником о начину претходне провере радњи обраде података о личности („Службени гласник РС“, број 35/09). Након спроведених претходних радњи провере и отклањања евентуалних неправилности у обради података које руковалац намерава да обрађује, може се пријавити евиденција о обради збирке података у Централни регистар Повереника. Дакле, најмање 15 дана пре него што започнете са намераваном обрадом података имате обавезу да поступите у складу са чланом 49. став 1. ЗЗПЛ.

2.2. ЗАКОНСКО УРЕЂЕЊЕ ПСИХОЛОШКИХ ПРОЦЕНА КАНДИДАТА

Кључне речи: законом уређена масовна обрада података о личности, психолошке процене кандидата

Из мишљења Повереника Министарству државне управе и локалне самоуправе о Нацрту закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима:

Нацртом су предвиђене измене одредаба садржане у Глави петој – Попуњавање слободних радних места, Одељак 2, Пододељак б) Јавни конкурс, а на које Повереник овом приликом посебно указује с обзиром на ризик по права лица на заштиту података о личности и уставност појединих предложених измена.

Наиме, чланом 6. Нацрта мења се и допуњује постојећи члан 55. Закона о државним службеницима, а који би са предложеним изменама и допунама био основ за вишеструко кршење члана 42. Устава Републике Србије и Закона о заштити података о личности.

Пре свега, став један спорног члана гласи: „Оглас о јавном конкурсy садржи податке о ... стручној оспособљености, знањима и вештинама које се оцењују у изборном поступку и начину њихове провере, области из које ће се вршити провере, обавештење да кандидат подлеже психолошкој процени, року у коме се подносе пријаве и обавештење о обрасцу јединствене пријаве на конкурс...”

Оваквом одредбом, посебно имајући у виду да појам психолошке процене није дефинисан, нити је одређено ко је надлежан да врши психолошку процену, нити на основу којих критеријума се врши процена, тако да се њоме несумњиво задира у право на приватност и заштиту података о личности. Овакво задирање ни у ком случају се не може сматрати да је учињено у мери неопходној у демократском друштву ради заштите неког легитимног интереса предвиђених чланом 8. Европске конвенције о људским правима. Исти коментар Повереника односи се на члан 7. Нацрта закона, којим су прописани делови спровођења изборног поступка где је такође предвиђена и психолошка процена.

С тим у вези, Повереник истиче и Препоруку CM/Rec(2015)5 Савета министара држава чланица о обради података о личности у контексту запослења, усвојену 1. априла 2015. године. Чланом 19. Препоруке изричито је наведено да психолошки тестови, анализе и сличне процедуре које спроводе специјализовани стручњаци који подлежу обавези лекарске тајне треба да буду дозвољени само уколико су неопходни за врсту радних задатака одређеног посла и уколико национално право

пружа адекватну заштиту. Предложеним одредбама Нацрта омогућава се масовна обрада података о личности а да посебне и адекватне мере не само да нису садржане у одредбама достављеног нацрта већ нису ни у постојећим законима Републике Србије, укључујући и Закон о заштити података о личности.

Имајући у виду наведено, Повереник сматра даљу елаборацију о неуставности и неусаглашености ове одредбе с Европском конвенцијом о људским правима, као и о високоризичним последицама по права на приватност и заштиту података о личности, сувишном.

Број : 011-00-01679/2015-02 од 23. ДЕЦЕМБРА 2015. ГОДИНЕ

2.3. ИЗВЕШТАЈ ИЗ КАЗНЕНЕ ЕВИДЕНЦИЈЕ

Кључне речи: условљавање заснивања радног односа достављањем података о личности, уверење о (не)осуђиваности, казнена евиденција

Питање: Да ли послодавци могу да условљавају пријаву на одређени оглас за запослење слањем личних докумената (личне карте, уверења о држављанству, уверења да нисте осуђивани и сл.)?

Из одговора Повереника:

Сагласно одредбама члана 42. Устава Републике Србије и члана 8. ЗЗПЛ, приликом прикупљања, држања, обраде и коришћења података о личности, неопходно је да се сваки руковалац података придржава одговарајућих начела овог закона, и то: да руковалац сме да обрађује само оне податке које је законом овлашћен да прикупља или је овлашћено добио од самог лица од ког прикупља податке на основу њене/његове сагласности, да податке прикупља само за сврхе које су законом прописане или за сврхе одређене добијеним пристанком, да мора обезбедити тачност и ажурност података, да поштује начело сврсисходности (подаци о личности се обрађују само у односу на сврху уређену законом или пристанком лица) и начело сразмерности обраде (обрађује се само онолико података о личности колико је потребно у датом случају).

Из наведених одредаба Устава РС и ЗЗПЛ јасно произлази да правни основ обраде података о личности може бити закон или пристанак лица о чијим подацима се ради, дат на начин и под условима прописаним одредбама чл. 10. и 15. овог закона. Изузетно, обрада података о

личности без пристанка лица могућа је само у случајевима наведеним одредбама чл. 12. и 13. ЗЗПЛ. Наиме, реч је о изузецима од правила да се подаци обрађују уз пристанак лица, који се као и сваки изузетак морају рестриктивно тумачити.

Најпре указујемо на то да су Кривичним закоником („Службени гласник РС“, бр. 85/05, 88/05 – испр., 107/05 – испр., 72/09, 111/09, 121/12, 104/13 и 108/14) прописани, између осталог, и садржај и давање података из казнене евиденције, па је тако одредбом члана 102. став 2. прописано да се подаци из казнене евиденције могу дати само суду, јавном тужиоцу и полицији у вези са кривичним поступком који се води против лица које је раније било осуђено, органу за извршење кривичних санкција и органу који учествује у поступку давања амнестије, помиловања, рехабилитације или одлучивања о престанку правних последица осуде, као и органима старатељства кад је то потребно за вршење послова из њихове надлежности. Подаци из казнене евиденције могу се дати и другим државним органима који су надлежни за откривање и спречавање извршења кривичних дела када је то посебним законом прописано. Одредбом става 3. истог члана прописано је да се подаци из казнене евиденције могу, на образложен захтев, дати и државном органу, предузећу, другој организацији или предузетнику ако још трају правне последице осуде или мере безбедности и ако за то постоји оправдани интерес заснован на закону.

Одредбом става 4. истог члана прописано је да нико нема права да тражи од грађанина да подноси доказ о својој осуђиваности или неосуђиваности. Одредбом става 5. истог члана прописано је да се грађанима, на њихов захтев, могу давати подаци о њиховој осуђиваности или неосуђиваности. Одредбом става 6. истог члана прописано је да се подаци о брисаној осуди не могу ником дати.

Такође, указујемо на то да је одредбама члана 99. Судског пословника („Службени гласник РС“, бр. 110/09, 70/11, 19/12 и 89/13) прописано да на захтев странке, трећих лица која имају оправдан интерес и кад је то прописима одређено суд издаје уверење о чињеницама о којима води службену евиденцију.

У области радних односа постоји већи број закона који послодавцима омогућавају обраду података о личности запослених, међу којима су најзначајнији Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) и Закон о евиденцијама у области рада („Службени лист СРЈ“, број 46/96 и „Службени гласник РС“, бр. 101/05 и 36/09).

Одредбом члана 26. Закона о раду прописано је да је кандидат дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, који су утврђени правилником. Такође је одредбом става 2. истог члана прописано да послодавац не може од

кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Поред Закона о раду као општег прописа којим се уређују, права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада, питања из радног односа, укључујући и услове за заснивање радног односа, могу бити регулисана и посебним прописима. Наиме, поједини закони, као посебан услов за заснивање радног односа, прописују да се против лица не води кривични поступак, односно да лице није осуђивано за одређена кривична дела.

Тако је одредбом члана 45. Закона о државним службеницима („Службени гласник РС“, бр. 79/05, 81/05 – испр., 83/05 – испр., 64/07, 67/07 – испр., 116/08, 104/09 и 99/14) прописано да као државни службеник може да се запосли пунолетан држављанин Републике Србије који поред осталих услова није осуђиван на казну затвора од најмање шест месеци. У Закону о полицији („Службени гласник РС“, бр. 101/05, 63/09 – одлука УС и 92/11) такође се прописује као посебан услов да се против лица не води кривични поступак и да није осуђивано за кривично дело за које се гони по службеној дужности, као и у Закону о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС“, бр. 72/09, 52/11 и 55/13), у којем је прописан услов да лице није осуђивано правноснажном пресудом за кривично дело за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца, као и за одређена кривична дела.

Дакле, различитим прописима може бити регулисана обрада података о личности приликом заснивања радног односа, укључујући податак о држављанству лица, податак о осуђиваности лица и вођењу кривичног поступка, као што је то, на пример, случај приликом заснивања радног односа у државним органима, полицији, образовним установама и слично.

Када је у питању обрада података о личности лица која конкуришу за запослење, такође је потребно обезбедити ваљан правни основ, односно законско овлашћење или пуноважан пристанак лица – кандидата.

Напомињемо да пуноважан пристанак за обраду подразумева слободно изражену вољу даваоца пристанка, те се оправдано може поставити питање да ли она постоји уколико је реч о односу између послодавца и запосленог, који је по природи ствари однос субјеката битно различите снаге (правне субординације), при чему је наведени однос још израженији када је у питању лице које конкурише за посао. Зато би пристанак требало да се односи само на обраду оних података о личности која је заиста потребна и неопходна за остварење циља који се жели постићи оваквом обрадом, што значи да послодавац поред

примене одговарајућих општих и посебних прописа из области радних односа у сваком конкретном случају мора да води рачуна и о начелима сразмерности и сврсисходности обраде из члана 8. ЗЗПЛ.

Број: 011-00-00240/2015-05 од 15. априла 2015. године

2.4. УСЛОВИ ЗА ОБРАДУ ПОДАТАКА О ОСУЂИВАНОСТИ

Кључне речи: заснивање радног односа, дозвољеност обраде података из казнене евиденције

Питање: Да ли послодавац сме, и на који начин, да од лица са којим заснива радни однос захтева достављање доказа о неосуђиваности, односно уверења да се против њега не води кривични поступак?

Из одговора Повереника:

За закониту обраду података, у смислу члана 8. Закона о заштити података о личности (даље: ЗЗПЛ), неопходно је да постоји пристанак за обраду или да се обрада врши на основу законског овлашћења, да је сврха обраде јасно одређена и дозвољена, да подаци који се обрађују буду потребни и подесни за остваривање те сврхе, да подаци који се обрађују буду истинити, тачни и прикупљени из веродостојног извора. Такође, потребно је обезбедити и примену одговарајућих мера заштите података о личности од сваке могуће злоупотребе.

Изузетак од наведеног представља члан 12. ЗЗПЛ, којим је прописано да је обрада без пристанка дозвољена у следећим случајевима: 1) да би се остварили или заштитили животно важни интереси лица или другог лица, а посебно живот, здравље и физички интегритет; 2) ради извршења обавеза одређених законом, актом донетим у складу са законом или уговором закљученим између лица и руковооца, као и ради припреме закључења уговора; 2а) ради прикупљања средстава за хуманитарне потребе; 3) у другим случајевима, одређеним овим законом, ради остварења претежног оправданог интереса лица, руковооца или корисника.

Садржај и давање података из казнене евиденције прописани су чланом 102. Кривичног законика („Службени гласник РС“, бр. 85/05, 88/05 – испр., 107/05 – испр., 72/09, 111/09, 121/12, 104/13 и 108/14). Када је у питању захтев послодавца да запослени сам достави доказ о својој осуђиваности или неосуђиваности, наглашавамо да је ставом 4.

наведеног члана Кривичног законика прописано да нико нема права да тражи од грађанина да подноси доказ о својој осуђиваности или неосуђиваности.

У ставу 2. наведеног члана Кривичног законика прописано је да се подаци из казнене евиденције могу дати само суду, јавном тужиоцу и полицији у вези са кривичним поступком који се води против лица које је раније било осуђено, органу за извршење кривичних санкција и органу који учествује у поступку давања амнестије, помиловања, рехабилитације или одлучивања о престанку правних последица осуде, као и органима старатељства кад је то потребно за вршење послова из њихове надлежности. Подаци из казнене евиденције могу се дати и другим државним органима који су надлежни за откривање и спречавање извршења кривичних дела када је то посебним законом прописано.

Даље, у ставу 3. истог члана Кривичног законика стоји да се подаци из казнене евиденције могу, на образложен захтев, дати и државном органу, предузећу, другој организацији или предузетнику ако још трају правне последице осуде или мере безбедности и ако за то постоји оправдани интерес заснован на закону. Овде указујемо на то да је одредбама члана 99. Судског пословника („Службени гласник РС“, бр. 110/09, 70/11, 19/12 и 89/13) прописано да на захтев странке, трећих лица која имају оправдан интерес и кад је то прописима одређено, суд издаје уверење о чињеницама о којима води службену евиденцију.

Имајући у виду цитиране одредбе члана 102. Кривичног законика, послодавац би могао да тражи податке из казнене евиденције о запосленом или кандидату за запослење од надлежног суда, на основу образложеног захтева и уколико за то има оправдан интерес заснован на закону. Уколико би послодавац захтевао од запосленог да сам достави доказ о својој осуђиваности или неосуђиваности, таква обрада би била недозвољена у смислу члана 8. тачка 5) ЗЗПЛ.

Овде треба узети у обзир и одредбе Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17 – одлука УС), којима су прописани услови за заснивање радног односа. Чланом 24. став 1. наведеног закона прописано је да радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова. Ставом 2. наведеног члана закона прописано је да се правилником утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може да се утврди и број извршилаца.

Чланом 26. став 1. истог закона прописано је да је кандидат приликом заснивања радног односа дужан да достави послодавцу исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива

радни однос, који су утврђени правилником, а ставом 2. истог члана да послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

На пример, уколико би послодавац својим правилником о организацији и систематизацији послова предвидео, као један од услова за обављање одређених послова, да лице није правноснажно осуђено за кривично дело на раду или у вези са радом, имао би легитимитет да од надлежног суда тражи податке из казнене евиденције. Претходно наведена ситуација би била релевантна у случају када би кандидат за запослење било лице које је правноснажно осуђено за кривично дело на раду или у вези са радом и да правне последице такве осуде, или мере безбедности, још трају аналогном применом члана 179. став 1. тачка 2) Закона о раду, којим је прописано да послодавац може запосленим да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање, и то ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом.

Овде би за послодавца биле од интереса и одредбе члана 176. Закона о раду тач. 2) до 4), које прописују да запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца: ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – са даном достављања правноснажне одлуке, ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – са даном ступања на издржавање казне и ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – са даном почетка примењивања те мере.

Такође, напомињемо да је Уставни суд својом Одлуком бр. IУз-424/2014 од 17. новембра 2016, објављеном у „Службеном гласнику РС“ број 13/17 од 24. фебруара 2017, утврдио да је одредба члана 179. став 3. тачка 5) Закона о раду, која је на основу наведене одлуке и брисана, неуставна зато што је послодавцу, односно одговорном лицу код послодавца, било остављено на вољу и сопствену процену да ли неко понашање запосленог представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, без обзира на то да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело, односно запосленом би престао радни однос а да правоснажна осуђујућа пресуда кривичног суда није ни донета (члан 179. став 1. тачка 2) Закона о раду).

Како је и одредбом члана 179. став 3. тачка 6) Закона о раду прописано да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то ако је дао нетачне

податке који су били одлучујући за заснивање радног односа, послодавац би имао интерес да прикупи податке који би у горенаведеним ситуацијама представљали основ за отказ уговора о раду и може да их прикупи из службене (казнене) евиденције, у складу са чланом 99. став 1. Судског пословника („Службени гласник РС“, бр. 110/09, 70/11, 19/12, 89/13, 96/15, 104/15, 113/15 – испр., 39/16, 56/16 и 77/16), којим је прописано да на захтев странке, трећих лица која имају оправдан интерес и кад је то прописима одређено, суд издаје уверење о чињеницама о којима води службену евиденцију.

Са друге стране, када је у питању доказ да ли се против неког лица води кривични поступак, чланом 165. Закона о раду прописано је да запослени може да буде привремено удаљен са рада ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом.

Аналогно томе, овде би се хипотетички могло говорити о ситуацији да послодавац може имати интерес да сазна да ли се против лица са којим намерава да заснује радни однос води кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, из простог разлога што би послодавац, уколико се то утврди, имао ситуацију да запосленог, већ по заснивању радног односа, удаљује са рада, а сходном применом одредаба члана 167. ст. 2. и 168. Закона о раду, такво удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка те би послодавац био дужан да том запосленом исплати накнаду зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу, у висини једне трећине основне зараде.

Закон о раду не прописује обавезу кандидата за запослење да послодавцу достави доказ да ли се против њега води кривични поступак, а уколико је за послодавца тај податак потребан у сврху заснивања радног односа, правни основ за овакву обраду био би пристанак, у смислу чл. 10. и 15. ЗЗПЛ.

У погледу пристанка, као правног основа обраде података о личности приликом заснивања радног односа, напомињемо да пуноважан пристанак за обраду подразумева слободно изражену вољу лица које пристанак даје, као и могућност да се он опозове, у смислу члана 11. ЗЗПЛ, са свим правним последицама таквог опозива, јер у односу између послодавца и запосленог запослени као „слабија“ страна није стварно слободан да одлучи, постоји несразмера утицаја и моћи између оног ко пристанак прибавља (послодавац) и оног од кога се тражи (запослени, кандидат за запослење). Зато послодавац у сваком конкретном случају мора да води рачуна и о начелима сразмерности и сврсисходности обраде из члана 8. ЗЗПЛ.

3. Обрада података током трајања радног односа

3.1. ОБЈАВЉИВАЊЕ ЗАРАДА ЗАПОСЛЕНИХ

Кључне речи: јавно објављивање зарада запослених, основ обраде

Питање: Да ли послодавац може да на својој огласној табли објави списак зарада, стимулације и друге податке о запосленима?

Из одговора Повереника:

Закон о заштити података о личности (ЗЗПЛ) уређује услове за прикупљање и обраду података о личности и прописује права лица и заштиту права лица чији се подаци прикупљају и обрађују. Овај закон је на основу члана 42. Устава Републике Србије конципиран као закон којим се штити једно лично, Уставом загарантовано људско право – право на заштиту података о личности конкретне особе, односно заштиту приватности те особе. Тако, сагласно одредбама члана 8. ЗЗПЛ, приликом прикупљања, држања, обраде и коришћења података о личности неопходно је да се сваки руковалац придржава одговарајућих начела овог закона, и то да руковалац: сме да обрађује само оне податке које је **законом овлашћен** да прикупља или је овлашћење добио од самог лица од ког прикупља податке **на основу његове сагласности**, да податке прикупља само за **сврхе** које су законом прописане или за сврхе одређене добијеним пристанком, да мора обезбедити тачност и ажурност података, да поштује начело сврсисходности (подаци о личности се обрађују само у односу на сврху уређену законом или пристанком лица) и начело сразмерности обраде (обрађује се само онолико података о личности колико је потребно у датом случају).

Из наведених одредаба Устава РС и ЗЗПЛ јасно произлази да је ваљан правни основ за обраду података о личности неког лица закон или пристанак лица о чијим подацима се ради. Напомињемо да пуноважан пристанак лице може дати само на начин и под условима утврђеним одредбама чл. 10. и 15. ЗЗПЛ. Изузеци од овог правила су ретки и рестриктивни и прописани одредбама овог Закона, па је тако одредбом члана 12. став 1. прописано да је обрада без пристанка дозвољена у следећим случајевима: да би се остварили или заштитили животни важни интереси лица или другог лица, а посебно живот, здравље и физички интегритет, у сврху извршења обавеза одређених законом, актом донетим у складу са законом или уговором закљученим између лица и руковаоца, као и ради припреме закључења уговора, у сврху прикупљања средстава за хуманитарне потребе и у другим случајевима одређеним овим законом, ради остварења претежног оправданог интереса лица, руковаоца или корисника.

Чланом 3. тачка 1. ЗЗПЛ је прописано да је податак о личности свака информација која се односи на физичко лице, без обзира на облик у коме је изражена и на носач информације (папир, трака, филм, електронски медиј и сл.), по чијем налогу, у чије име, односно за чији рачун је информација похрањена, датум настанка информације, место похрањивања информације, начин сазнавања информације (непосредно, путем слушања, гледања и сл., односно посредно, путем увида у документ у којем је информација садржана и сл.), или без обзира на друго својство информације.

Чланом 3. тачка 3. ЗЗПЛ је прописано да је обрада података свака радња предузета у вези са подацима као што су: прикупљање, бележење, преписивање, умножавање, копирање, преношење, претраживање, разврставање, похрањивање, раздвајање, укрштање, обједињавање, уподобљавање, мењање, обезбеђивање, коришћење, стављање на увид, откривање, објављивање, ширење, снимање, организовање, чување, прилагођавање, откривање путем преноса или на други начин чињење доступним, прикривање, измештање и на други начин чињење недоступним, као и спровођење других радњи у вези са наведеним подацима, без обзира на то да ли се врши аутоматски, полуаутоматски или на други начин.

Одредбом члана 8. тачка 1. ЗЗПЛ прописано је да обрада није дозвољена ако физичко лице није дало пристанак за обраду, односно ако се обрада врши без законског овлашћења. Закон је предвидео три изузетка када је обрада без пристанка дозвољена. Одредбом члана 12. ЗЗПЛ прописано је да је обрада без пристанка дозвољена: 1) да би се остварили или заштитили животно важни интереси лица или другог лица, а посебно живот, здравље и физички интегритет; 2) у сврху извршења обавеза одређених законом или уговором закљученим између лица и руковооца, као и ради припреме закључења уговора; 3) у другим случајевима одређеним овим законом или другим прописом донетим у складу са овим законом ради остварења претежно оправданог интереса лица, руковооца или корисника. Из цитираних законских одредби произлази да обрада података о личности, у које свакако спада и истицање имена и презимена запослених, није дозвољена ако за обраду података нема одговарајућег правног основа.

Дакле, објављивање на огласној табли послодавца (или на било који начин чињење доступним неограниченом броју лица), као и саопштавање трећим лицима података који се односе на физичко лице (овде запосленог), у које спадају подаци о заради, накнадама зараде и другим елементима зараде представља обраду података о личности сходно члану 3. тачка 1. ЗЗПЛ, те да би се вршила оваква обрада потребан је одговарајући правни основ.

Након анализе прописа из области рада, конкретно Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) и Закона о евиденцијама у области рада („Службени лист СРЈ“, број 46/96 и „Службени гласник РС“, бр. 101/05 – др. закон и 36/09 – др. закон), утврђено је да у истим није прописано јавно објављивање зарада запослених.

Такође имајући у виду да, овде послодавац није орган јавне власти, у смислу одредаба Закона о слободном приступу информацијама од јавног значаја („Службени гласник РС“, бр. 120/04, 54/07, 104/09 и 36/10), те да информације којима располаже а које су настале у његовом раду или у вези са радом садржане у одређеном документу, нису информације од јавног значаја и не односе се на све оно о чему јавност има оправдан интерес да зна, применом одговарајућих одредаба ЗЗПЛ, следи да за предметну обраду података о личности запослених, а како је наведено у представци, не постоји законско овлашћење, нити су испуњени услови за обраду без пристанка из члана 12. ЗЗПЛ...”

Број: 011-00-01535/2015-05 од 23. НОВЕМБРА 2015. ГОДИНЕ

3.2. ПОДАЦИ О ЛИЦИМА КОЈА СУ У ШТРАЈКУ

Кључне речи: обрада података лица која штрајкују, право на зараду

Питање: Да ли заступник послодавца има право да обрађује податке о лицима која штрајкују?

Из одговора Повереника:

Сагласно одредбама члана 42. Устава Републике Србије и члана 8. Закона о заштити података о личности (ЗЗПЛ), приликом прикупљања, држања, обраде и коришћења података о личности, неопходно је да се сваки руковалац придржава одговарајућих начела овог закона, и то: да руковалац сме да обрађује само оне податке које је законом овлашћен да прикупља или је овлашћење добио од самог лица од ког прикупља податке на основу њене/његове сагласности (тачка 1), да податке прикупља само за сврхе које су законом прописане или за сврхе одређене добијеним пристанком, да мора обезбедити тачност и ажурност података, да поштује начело сврсисходности (подаци о личности се обрађују само у односу на сврху уређену законом или пристанком лица) и начело

сразмерности обраде (обрађује се само онолико података о личности колико је потребно у датом случају).

Надлежност Повереника у области заштите података о личности утврђена је одредбама члана 44. став 1. ЗЗПЛ, којима су Поверенику дата овлашћења надзорног и другостепеног органа у области заштите података о личности и остваривања права на заштиту података о личности.

Одредбама члана 8. тачка 1. ЗЗПЛ, прописано је да обрада није дозвољена ако физичко лице није дало пристанак за обраду, односно ако се обрада врши без законског овлашћења.

Одредбама члана 14. Закона о штрајку („Службени лист СРЈ“, број 29/96 и „Службени гласник РС“, бр. 101/05 – др. закон и 103/12 – одлука УС) прописано је да запослени који учествује у штрајку остварује основна права из радног односа, осим права на зараду, а права из социјалног осигурања остварује у складу с прописима о социјалном осигурању.

У складу са претходно наведеним, са становишта одредаба члана 8. тачка 1. ЗЗПЛ, директор школе, као заступник послодавца, има законско овлашћење да тражи информацију који запослени је ступио у штрајк, односно у ком периоду је штрајковао ради обезбеђења права која запослени у штрајку остварује, осим права на зараду.

Повереник користи ову прилику да подсети на законску обавезу синдиката да, у складу са чланом 48. став 1. ЗЗПЛ, образује и води евиденције о обради података о личности, као и да, у складу са чланом 51. поменутог закона, збирке података и евиденције достави Поверенику ради уписа у Централни регистар.

Број: 011-00-00019/2015-05 од 22. ЈАНУАРА 2015. ГОДИНЕ

3.3. ПОДАЦИ О ГОДИШЊЕМ ОДМОРУ НА ОГЛАСНОЈ ТАБЛИ

Кључне речи: право на годишњи одмор, објављивање података на огласној табли послодавца

Питање: Да ли послодавац може да објави евиденције коришћења годишњих одмора запослених на огласној табли?

Из одговора Повереника:

За закониту и дозвољену обраду података, у смислу члана 8. Закона о заштити података о личности (ЗЗПЛ), неопходно је да постоји правни основ – пристанак за обраду или да се обрада врши на основу законског овлашћења, да је сврха обраде јасно одређена и дозвољена, да подаци који се обрађују буду потребни и подесни за остваривање те сврхе и да подаци који се обрађују буду истинити, тачни и прикупљени из веродостојног извора. Такође, потребно је обезбедити и примену одговарајућих мера заштите података о личности од сваке могуће злоупотребе.

Обрада без пристанка дозвољена је: да би се остварили или заштитили животни важни интереси лица или другог лица, а посебно живот, здравље и физички интегритет; у сврху извршења обавеза одређених законом, актом донетим у складу са законом или уговором закљученим између лица и руковођа, као и ради припреме закључења уговора; у сврху прикупљања средстава за хуманитарне потребе и у другим случајевима одређеним овим законом ради остварења претежног оправданог интереса лица, руковођа или корисника, што је прописано чланом 12. ЗЗПЛ.

Стицање права на годишњи одмор, дужина коришћења, сразмерни део годишњег одмора, коришћење годишњег одмора у деловима, распоред коришћења и накнада штете за неискоришћени годишњи одмор уређени су чл. 68–76. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/17 – одлука УС). Чланом 75. став 1. наведеног закона прописано је да, у зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора уз претходну консултацију запосленог, а ставом 2. да се решење о коришћењу годишњег одмора запосленом доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора. Даље, у ставу 3. наведеног члана Закона о раду прописано је да изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Када су у питању одредбе Закона о раду које се односе на заштиту података о личности, у члану 83. став 2. прописује се да лични подаци који се односе на запосленог не могу бити 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, а ставом 3. истог члана наведеног закона да личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

Такође, чланом 47. став 1. ЗЗПЛ прописано је да подаци морају бити одговарајуће заштићени од злоупотреба, уништења, губитка, неовлашћених промена или приступа њима. Ставом 2. наведеног члана ЗЗПЛ прописано је да су руковалац и обрађивач дужни да предузму техничке, кадровске и организационе мере за заштиту података, у складу с утврђеним стандардима и поступцима, а које су потребне да би се подаци заштитили од губитка, уништења, недопуштеног приступа, промене, објављивања и сваке друге злоупотребе, као и да утврде обавезу лица која су запослена на обради да чувају тајност података.

У складу са цитираним законским одредбама, подаци о коришћењу годишњих одмора (решења, евиденције и сл.) представљају податке о личности запослених и као такви не могу бити доступни трећим лицима, осим под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом, у смислу члана 83. став 2. Закона о раду.

Овде нарочито руковаоцу указујемо на то да је чланом 146. став 1. Кривичног законика („Службени гласник РС“, бр. 85/05, 88/05 – испр., 107/05 – испр., 72/09, 111/09, 121/12, 104/13 и 108/14) прописано да ће се онај ко податке о личности који се прикупљају, обрађују и користе на основу закона неовлашћено прибави, саопшти другом или употреби у сврху за коју нису намењени, казнити новчаном казном или затвором до једне године.

Број: 072-03-812/2017-05 од 7. марта 2017. године

3.4. АЖУРИРАЊЕ ПОДАТАКА О ЗАПОСЛЕНОМ

Кључне речи: ажурирање података о личности, копирање личне карте, читавање личне карте, лични досије запосленог

Питање: Да ли послодавац има право да ради ажурирања личних картона (досијеа) запослених и евидентирања насталих промена од запосленог тражи фотокопију личне карте, односно читану личну карту, или може само да изврши увид у личну карту и након тога да је врати запосленом.

Из одговора Повереника:

Законом о евиденцијама у области рада („Службени лист СРЈ“, број 46/96 и „Службени гласник РС“, бр. 101/05 – др. закон и 36/09 – др. закон), којим су уређене врсте, садржај и начин вођења евиденција у области рада, као и начин прикупљања, обраде, коришћења и заштите података из тих евиденција, у члану 5. став 1. тач. 1)–5) прописано је да евиденција о запосленим лицима, између осталих података, садржи: презиме и име, матични број, пол, датум и место рођења (место, општина, република, држава) и пребивалиште и адресу стана.

Такође, чланом 33. став 1. тач. 2) и 3) Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) прописано је да уговор о раду садржи лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог, као и врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду. Да би послодавац прикупио те податке о личности од кандидата у сврху заснивања радног односа, мора да изврши увид у јавне исправе (лична карта, диплома, уверење, итд.), а обавеза кандидата је да, у смислу члана 26. став 1. тог закона, приликом заснивања радног односа послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђеним правилником о организацији и систематизацији послова.

Даље, чланом 1. Закона о личној карти („Службени гласник РС“, бр. 62/06 и 36/11) прописано је да је лична карта јавна исправа којом грађани Републике Србије доказују идентитет. Садржина обрасца личне карте прописана је чланом 7. тог закона, где стоји да се лична карта издаје на обрасцу који пропише министар и да се у образац личне карте уносе следећи подаци о имаоцу те исправе: 1) презиме 2) име 3) пол 4) дан, месец и година рођења 5) место, општина и држава рођења 6) јединствени матични број грађана. У образац личне карте уносе се и слике

биометријских података имаоца те исправе (фотографија, отисак прста и потпис), као и датум издавања личне карте са роком њеног важења.

Ниједним од претходно наведених прописа није прописано фотокопирање личне карте, па би послодавац увидом у личну карту за посленог и преписивањем потребних података остварио сврху обраде прописану Законом о раду и Законом о евиденцијама у области рада.

За прикупљање фотокопија личних карата запослених и обраду података о личности садржаних у тим фотокопијама послодавац нема ваљан правни основ, у смислу члана 8. тачка 1) ЗЗПЛ, нити су сви подаци садржани у обрасцу потребни и подесни за остварење сврхе обраде, односно по врсти или броју сразмерни тој сврси, у смислу члана 8. тач. 6) и 7) ЗЗПЛ, па би таква обрада била недозвољена у односу на правни основ такве обраде и сврху коју је послодавац навео у свом допису....

Број: 011-00-01452/2016-05 од 13. ДЕЦЕМБРА 2016. ГОДИНЕ

3.5. ИНФОРМАЦИЈЕ О ЈАВНИМ СЛУЖБЕНИЦИМА

Кључне речи: приступ информацијама, приватност службеника органа власти

Питање: Да ли се тражиоцу информација могу доставити подаци о пријему запослених у основној школи и њиховом распоређивању? Да ли треба учинити доступним податке о врсти и стеченом образовању запосленог у органу власти?

Став Повереника садржан у Публикацији бр. 6: „Одлуке и ставови Повереника по изјављеним жалбама у поступку заштите података о личности“, Београд, 2017.

Из одговора Повереника:

Подаци о радном односу запослених у органу јавне власти, условима за заснивање радног односа и за обављање послова одређеног радног места, као информације од јавног значаја, начелно, треба да су доступни јавности будући да орган јавне власти у обављању делатности користи јавне ресурсе и/или јавна овлашћења, те у односу на податке из којих се утврђује да ли је орган поштовао утврђене процедуре и услове за заснивање радног односа, распоређивање запослених

и др. постоји легитиман интерес јавности да зна. Приликом поступања по захтеву за приступ информацијама од јавног значаја, на основу Закона о слободном приступу информацијама од јавног значаја, орган власти је дужан да води рачуна о начелу сразмерности у погледу обраде података о личности, да у копијама докумената са наведеним информацијама које доставља тражиоцу претходно заштити и учини недоступним јавности (члан 12) оне податке о личности који задиру у приватност преко мере која је неопходна у сврху остварења права јавности да зна. Овакво поступање органа јавне власти у складу је и с одредбама члана 8. ЗЗПЛ, којима је дозвољеност обраде података о личности, између осталог, условљена постојањем овлашћења за обраду, јасно одређеном и законитом сврхом, као и сразмерношћу података који се обрађују у односу на сврху обраде. Законски основ за обраду података о личности у конкретном случају јесте Закон о слободном приступу информацијама од јавног значаја (члан 14), на основу кога се подаци о личности изузетно могу учинити доступним ради интереса јавности да зна и слободног демократског поретка и отвореног друштва. Исти став Повереник има и у односу на доступност података о врсти и нивоу стеченог образовања јавног службеника, као и о другим подацима којима се утврђује испуњеност услова за обављање послова на одређеном радном месту у органу јавне власти. То су информације које треба да буду доступне јавности имајући у виду да се односе на вршење послова из надлежности органа власти и коришћења јавних ресурса, па је несумњиво легитиман интерес јавности да зна информације о испуњености законских услова за обављање таквих послова.

Број: 011-00-290/2016-02 од 29. ФЕБРУАРА 2016. ГОДИНЕ и БРОЈ:
011-00- 489/2016-02 од 4. АПРИЛА 2016. ГОДИНЕ⁶

⁶ Став Повереника садржан је у: „Одлуке и ставови Повереника по изјављеним жалбама у поступку заштите података о личности“, Београд, 2017, стр. 53–54. Публикација је доступна и на интернет презентацији Повереника: <https://www.poverenik.rs/images/stories/dokumentacija-nova/prirucnik/6publikacija.pdf>

4. Обрада о присуству на радном месту

4.1. ПРАВНИ ОСНОВ ЕВИДЕНЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Кључне речи: евиденција присуства, правни основ обраде

Питање: Да ли постоји правни основ за увођење електронске евиденције долазака и одлазака са посла?

Из одговора Повереника:

Одредбом члана 8. тачка 1. Закона о заштити података о личности (ЗЗПЛ) прописано је да обрада није дозвољена ако физичко лице није дало пристанак за обраду, односно ако се обрада врши без законског овлашћења. Закон је предвидео три изузетка када је обрада без пристанка дозвољена. Одредбом члана 12. ЗЗПЛ прописано је да је обрада без пристанка дозвољена: 1) да би се остварили или заштитили живот-но важни интереси лица или другог лица, а посебно живот, здравље и физички интегритет; 2) у сврху извршења обавеза одређених законом или уговором закљученим између лица и руковоаца, као и ради при-преме закључења уговора; 3) у циљу прикупљања средстава за хумани-тарне потребе; 4) у другим случајевима одређеним овим законом или другим прописом донетим у складу с овим законом ради остварења претежно оправданог интереса лица, руковоаца или корисника.

Наиме, није спорно да послодавац има право и обавезу да контро-лише податке о радном времену и његовом коришћењу својих запосле-них, што произлази из Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) и Закона о евиденцијама у области рада („Службени лист СРЈ“ број 46/96 и „Службени гласник РС“, бр. 101/05 – др. закон и 36/09 – др. закон), којим је прописано које податке послодавац мора да води у оквиру Евиденције о запосленим лицима (члан 5), а које у оквиру Евиденције о зарадама запослених (члан 24). За све податке који се обрађују о запосленима, а који нису прописани Законом о еви-денцијама у области рада потребно је прибавити пристанак лица у складу с одредбама чл. 10. и 15. ЗЗПЛ. Чланом 15. став 1. ЗЗПЛ прописује се да ће руковалац који податке прикупља од лица на које се односе, односно од другог лица, пре прикупљања упознати лице на које се по-даци односе, односно друго лице о: свом идентитету, односно имену и адреси или фирми, односно идентитету другог лица које је одговорно за обраду података у складу са законом; сврси прикупљања и даљој обради података; начину коришћења података; идентитету лица или врсти лица која користе податке; обавезности и правном основу, од-носно добровољности давања података и обраде; праву да пристанак за обраду опозову, као и правне последице у случају опозива; правима

која припадају лицу у случају недозвољене обраде и другим околностима чије би несаопштавање лицу на које се односе подаци, односно другом лицу било супротно савесном поступању.

Према одредбама члана 42. Устава Републике Србије и ЗЗПЛ, приликом прикупљања, држања, обраде и коришћења података о личности, неопходно је да се сваки руковалац (како онај који даје или добија, тако и онај који прикупља податке) придржава одговарајућих начела ЗЗПЛ, и то: да руковалац сме да обрађује само оне податке које је законом овлашћен да прикупља или је овлашћење добио од самог лица од ког прикупља податке на основу његове сагласности, да податке прикупља само за сврхе које су законом прописане или за сврхе одређене добијеним пристанком, да мора обезбедити тачност и ажурност података, да поштује начело сврсисходности (подаци о личности се обрађују само у односу на сврху одређену законом или пристанком лица) и начело сразмерности података (обрађује се само онолико података о личности колико је потребно у датом случају).

Чланом 8. став 1. тач. 6. и 7. ЗЗПЛ обрађује се начело сразмерности у вези са заштитом података о личности. У том смислу, обрада података о личности није дозвољена уколико је податак који се обрађује непотребан или неподесан за остваривање сврхе обраде, као и уколико су број и врста података који се обрађују несразмерни сврси обраде, што даље значи да је дозвољено обрађивати само оне податке који су очигледно потребни и примерени за постизање законске намене обраде личних података. Такође, ограничен је и број података о личности који се може обрађивати. Обим података који се обрађују не сме бити прекомеран, те се могу скупљати и обрађивати само они подаци који су потребни за доношење неке одлуке, извршење одређеног посла или уговора и слично. Уколико обим и врста података о личности нису законом предвиђени, руковалац података мора, у зависности од ситуације, одлучивати која обрада не представља прекомерну, односно несразмерну обраду података о личности.

Број: 011-00-00851/2013-05 од 6. ДЕЦЕМБРА 2013. ГОДИНЕ

4.2. ОБРАДА БИОМЕТРИЈСКИХ ПОДАТАКА У СВРХУ ЕВИДЕНЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Кључне речи: биометријски подаци, сразмерност обраде

Питање: Да ли послодавац може да захтева узимање отисака прстију приликом уласка/изласка са посла и да ли запослени може да трпи санкције уколико одбије да послодавцу да отисак прста?

Из одговора Повереника:

Одредбом члана 8. тачка 1. Закона о заштити података о личности (ЗЗПЛ) прописано је да обрада података (па и биометријских – отисак прста) није дозвољена ако физичко лице није дало пристанак за обраду, односно ако се обрада врши без законског овлашћења. Закон је предвидео три изузетка када је обрада без пристанка дозвољена. Одредбом члана 12. ЗЗПЛ прописано је да је обрада без пристанка дозвољена: 1) да би се остварили или заштитили животно важни интереси лица или другог лица, а посебно живот, здравље и физички интегритет; 2) у сврху извршења обавеза одређених законом или уговором закљученим између лица и руковоаца, као и ради припреме закључења уговора; 3) у другим случајевима одређеним овим законом или другим прописом донетим у складу с овим законом ради остварења претежно оправданог интереса лица, руковоаца или корисника. Из цитираних законских одредаба произлази да обрада података о личности, у које свакако спада и снимак прста претворен у алгоритам за отисак прста, није дозвољена ако за обраду података нема одговарајућег правног основа.

Дакле, будући да алгоритам за отисак прста представља податак о личности, да би се вршила обрада оваквих података, потребан је одговарајући правни основ. Правни основ за обраду података о личности може бити или законско овлашћење за обраду података или слободно дат пристанак појединца.

Наиме, није спорно да послодавац има право и обавезу да контролише податке о радном времену и његовом коришћењу својих запослених, тј. да контролише улазак и излазак запослених са радног места, што произлази из Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) и Закона о евиденцијама у области рада („Службени лист СРЈ“ број 46/96 и „Службени гласник РС“, бр. 101/05 – др. закон и 36/09 – др. закон), којима су прописани подаци које послодавац мора да води у оквиру Евиденције о запосленим лицима (члан 5), као и подаци у оквиру Евиденције о зарадама запослених (члан 24). Ниједан закон који регулише област радних односа не предвиђа могућност посло-

давца да биометријске податке обрађује ради контроле коришћења радног времена. Стога је послодавац у обавези да, пре него што успостави нову збирку података која садржи биометријске податке, достави Поверенику за информације од јавног значаја и заштиту података о личности обавештење о намери обраде тих података, у складу са чланом 49. ЗЗПЛ.

Посебно се поставља питање да ли је прикупљање биометријских података (снимањем отисака прстију) ради контроле коришћења радног времена, сразмерно сврси обраде, тј. да ли је дозвољено. Наиме, према одредби члана 8. тачка 7. ЗЗПЛ дозвољено је обрађивати само оне податке који су по броју или врсти сразмерни сврси обраде. Другим речима, могу се сакупљати и обрађивати само они подаци који су ради постизања сврхе нужно неопходни. То подразумева да се у сваком конкретном случају за сваку врсту података мора преиспитати да ли је обрада неког податка нужна и неопходна за остварење сврхе обраде. Другим речима, поставља се питање: да би се контролисало коришћење радног времена запослених, да ли је нужно и неопходно вршити снимање отисака прстију запослених или се та сврха може постићи и на други, мање инвазиван начин?

Да бисмо одговорили на постављено питање, потребно је анализирати постојећи законодавни оквир и правни систем Републике Србије у вези са обрадом података, посебно биометријских података.

Наиме, одредбама члана 42. Устава Републике Србије („Службени гласник РС“, број 98/06) прописано је да је зајемчена заштита података о личности. Прикупљање, држање, обрада и коришћење података о личности уређују се законом. Забрањена је и кажњива употреба података о личности изван сврхе за коју су прикупљени, у складу са законом, осим за потребе вођења кривичног поступка или заштите безбедности Републике Србије, на начин предвиђен законом. Свако има право да буде обавештен о прикупљеним подацима о својој личности, у складу са законом, и право на судску заштиту због њихове злоупотребе.

У нашем правном поретку не постоји закон који на општи и системски начин уређује обраду биометријских података, као врсте података о личности. Међутим, будући да је заштита података о личности чланом 42. Устава Републике Србије зајемчена као посебно људско право, у тумачењу и заштити овог људског права потребно је применити одговарајуће важеће међународне стандарде људских права. Сходно одредби члана 18. став 3. Устава Републике Србије, одредбе о људским и мањинским правима тумаче се у корист унапређења вредности демократског друштва, сагласно важећим међународним стандардима људских и мањинских права, као и пракси међународних институција које надзиру њихово спровођење. Одредбом члана 5. Конвенције о заштити лица у односу на аутоматску обраду података, која је постала

део унутрашњег правног поретка на основу Закона о потврђивању Конвенције о заштити лица у односу на аутоматску обраду података („Службени лист СРЈ – Међународни уговори“, број 1/92 и „Службени лист СЦГ – Међународни уговори“, број 11/05 – др. закон) прописано је да се лични подаци који се аутоматски обрађују:

- (а) лојално и законито добијају и обрађују,
- (б) да су унети за тачно утврђене и легитимне сврхе и да се не користе ненаменски,
- (в) да су адекватни, релевантни и одговарајућег обима у односу на сврхе за које су и унети,
- (г) да су брижљиво сложени и, када је то потребно, благовремени,
- (д) да су похрањени у облику који омогућује идентификацију заинтересованих лица у периоду који не премашује онај неопходан период за сврхе за које су и похрањени.

Директива Европског парламента и Савета 95/46/ЕЗ од 24. октобра 1995. о заштити грађана у вези с обрадом података о личности и о слободном кретању таквих података један је од темељних докумената права Европске уније који регулише обраду података о личности, штитећи основна права и слободе физичких лица, а нарочито право на приватност као једно од фундаменталних људских права. Релевантна међународна институција која се бавила биометријским подацима и која је успоставила одређене стандарде и смернице у тој области јесте Радна група члана 29. (енгл. Article 29 – Data Protection Working Party), основана чланом 29. наведене Директиве 95/46/ЕЗ од 24. октобра 1995, а чија је надлежност прописана чланом 30. исте директиве. Ово тело има саветодавни статус и независно је у свом раду. Према Радном документу о биометрији, који је ова радна група усвојила 1. августа 2003. (енгл. Working document on biometrics, adopted 1 August 2003, 12168/02/EN, WP 80), биометријски подаци се могу користити само уколико су адекватни, релевантни и ако нису прекомерни. Сврха за коју се биометријски подаци могу користити и обрађивати мора бити јасно одређена, при чему је неопходно извршити процену сразмерности и законитости обраде, узимајући у обзир ризик који таква обрада може представљати за заштиту основних права и слобода појединаца, а нарочито да ли се намерава сврха обраде може постићи на мање инвазиван начин. Ово подразумева стриктну процену у погледу сразмерности обрађиваних података. Централизовано чување биометријских података такође повећава ризик од употребе биометријских података, као кључно за повезивање различитих база података које може довести до детаљних профила о навикама појединаца, како у јавном тако и у приватном сектору. Стога је употреба биометријских података нужна и неопходна само у случајевима када је то неопходно за обављање де-

латности руковаоца (то се цени у зависности од тога којом делатношћу се бави Ваш послодавац), заштиту података о личности или пословних тајни, безбедности људи и слично. Увођење биометријских мера само и искључиво ради контроле коришћења радног времена прекомерно је, несразмерно и њихово увођење представља непотребно задирање у приватност појединца. Ово због тога што се сврха обраде може постићи и на друге начине, бољом организацијом запослених, одређивањем лица која ће контролисати одлазак и долазак запослених и друго.

Неспорност примене стандарда из претходно наведене Директиве, као и Конвенције, односно Закона о потврђивању предметне конвенције, произлазе из одредбе члана 16. став 2. Устава РС („Општеприхваћена правила међународног права и потврђени међународни уговори саставни су део правног поретка Републике Србије и непосредно се примењују“), као и одредбе члана 194. став 4. Устава РС („Потврђени међународни уговори и општеприхваћена правила међународног права део су правног поретка Републике Србије“).

Дакле, обрада биометријских података запослених у сврху контроле коришћења радног времена несразмерна је сврси обраде будући да је штета која може настати злоупотребом ових података већа од користи коју руковалац података може имати, а нарочито имајући у виду да се сврха обраде (контрола коришћења радног времена, тј. доласка запослених на радно место и одласка са посла) може постићи на много других начина који су једнако ефикасни, а не отварају могућност таквих злоупотреба као што је то случај с обрадом биометријских података. Запослени који одбије да дâ отисак прста послодавцу не би смео трпети никакве санкције. У зависности од врсте изречене санкције, запослени би се могао обратити инспекцији рада.

Број: 011-00-00616/2013-05 од 24. СЕПТЕМБРА 2013. године

4.3. ДОЗВОЉЕНОСТ ОБРАДЕ БИОМЕТРИЈСКИХ ПОДАТАКА

Кључне речи: евиденција доласка на посао, евиденција приступа појединим просторијама, биометријски подаци

Питање: Да ли обрада биометријских података ради контроле доласка на посао и одласка са посла представља кршење прописа о заштити података о личности када је руковалац државни орган и када је пракса обраде ових података уобичајена од стране истоврсних државних органа европских држава?

Из одговора ПОВЕРЕНИКА:

Према одредбама члана 42. Устава Републике Србије и Закона о заштити података о личности (ЗЗПЛ), приликом прикупљања, држања, обраде и коришћења података о личности неопходно је да се сваки руковалац придржава одговарајућих начела ЗЗПЛ, и то: да руковалац сме да обрађује само оне податке које је **законом овлашћен** да прикупља или је овлашћење добио од самог лица од ког прикупља податке **на основу њене/његове писане сагласности**, да податке прикупља само за **сврхе** које су законом прописане или одређене добијеним пристанком, да мора обезбедити тачност и ажурност података, да поштује начело сврсисходности (подаци о личности обрађују се само у односу на сврху уређену законом или пристанком лица) и начело сразмерности обраде (обрађује се само онолико података о личности колико је потребно у датом случају), а нарочито да се обезбеди адекватна заштита прикупљених података о личности.

Имајући у виду одредбе ЗЗПЛ, предочавамо да државни орган има статус руковаоца података у смислу члана 3. тачка 5. ЗЗПЛ. Руковалац података мора да поштује све одредбе ЗЗПЛ, како у погледу права, тако и у погледу обавеза прописаних тим законом.

Обрада биометријских података није уређена прописима о заштити података о личности, мада за то постоји потреба, на шта је повереник лично у више наврата указивао сматрајући за потребно да унесе измене у ЗЗПЛ, и то онако како је то решено у упоредном праву. Поједини случајеви обраде биометријских података уређени су посебним прописима, првенствено у области унутрашњих послова. То значи да обрада отисака прстију, као биометријских података, ради контроле доласка на посао и одласка са посла, није уређена нашим законом, односно послодавци немају законско овлашћење да врше такву обраду.

Због наведеног, обрада отисака прстију ради контроле доласка на посао и одласка са посла може да буде вршена тек када буде испуњен

један од основних услова – да послодавац за то добије писану сагласност од запосленог, у складу с одредбом члана 10. у вези са чланом 15. ЗЗПЛ. Напомињемо да писану сагласност послодавцу да може обрађивати њене/његове отиске прстију, запослена/и мора да искаже добровољно, јер би у супротном и таква сагласност била ништава због недостатка воље.

Међутим, у описаној ситуацији није довољно да буде испуњен само претходно наведени услов. Наиме, није могућа аутоматска примена одредбе члана 12. ЗЗПЛ ако је сврха обраде само евидентирање присуства на послу због тога што би то представљало несразмерну обраду, у смислу члана 8. тачка 6. ЗЗПЛ, што је забрањено. Ово стога што се одредбе члана 12. ЗЗПЛ могу тумачити само у смислу императивних одредаба члана 8. ЗЗПЛ. Из свега наведеног произлази да је обрада отисака прстију у овој ситуацији (контрола доласка на посао и одласка са посла) несразмерна, јер постоје бројни начини контроле присуства на раду свих запослених, који се могу применити самостално или у међусобној комбинацији.

Међутим, имајући у виду садржину захтева и недостатке појединих информација потребних за прецизнији одговор, скрећемо пажњу на евентуалну ситуацију када би контрола доласка на посао и одласка са посла само на појединим пословима могла бити дозвољена. Наиме, у раду појединих организационих јединица руковоаца, у којима постоји потреба заштите појединих врста тајни, процеса рада или слично, може се увести и овај вид контроле присуства на раду на конкретно пописаним радним местима, у конкретно побројаним деловима процеса рада руковоаца. Таква обрада се може увести за случај спречавања наступања штетних последица које могу настати на раду или, за случај да оне наступе, да се зна ко је и у које време био присутан на раду у конкретном простору. Само у овом случају би била дозвољена обрада без пристанка у смислу члана 12. тачка 2. ЗЗПЛ. У овој ситуацији било би потребно да руковалац предметне биометријске податке (отисак прстију) унапред одређених лица нигде не чува, већ да се контрола присуства на раду обезбеди упаривањем стварних отисака прстију тих лица и отисака прстију тих лица на одговарајућим картицама.

Конечно, поводом Вашег навода да пословна пракса руковоаца није много другачија од одговарајуће праксе у земљама Европске уније (где постоје слични или исти системи који раде на принципу биометрије), потребно је имати у виду да је у тим земљама прикупљање биометријских података о личности уређено домаћим законодавством, а примена система код конкретног послодавца адекватно је уређена интерним општим актима. Ови предуслови у Србији још увек нису испуњени.

5. Обрада нарочито осетљивих података

5.1. ДОСТУПНОСТ ЛЕКАРСKE ДИЈАГНОЗЕ НА ДОЗНАКАМА

Кључне речи: боловање, доступност лекарске дијагнозе

Питање: Да ли је неопходно да приступ шифри болести и дијагнози поводом боловања запосленог имају друга лица код послодавца?

Из одговора Повереника:

Закон о заштити података о личности (ЗЗПЛ) уређује услове за прикупљање и даљу обраду података о личности и прописује права лица и заштиту права лица чији се подаци прикупљају и обрађују. Овај закон је, на основу члана 42. Устава Републике Србије, конципиран као закон којим се штити једно лично Уставом загарантовано људско право – право на заштиту података о личности конкретне особе, односно заштиту приватности те особе. У складу с одредбама истог члана Устава и одредбом члана 8. тачка 1. ЗЗПЛ, правни основ за обраду података о личности може бити законско овлашћење или пристанак лица на које се подаци односе.

Чланом 16. став 1. ЗЗПЛ прописано је да се нарочито осетљиви подаци, и то: подаци који се односе на националну припадност, расу, пол, језик, вероисповест, припадност политичкој странци, синдикално чланство, здравствено стање, примање социјалне помоћи, жртву насиља, осуду за кривично дело и сексуални живот, могу обрађивати на основу слободно датог пристанка лица, осим када законом није дозвољена обрада ни уз пристанак. Ставом 2. истог члана ЗЗПЛ прописано је да се подаци који се односе на припадност политичкој странци, здравствено стање и примање социјалне помоћи, могу обрађивати без пристанка лица само ако је то законом прописано, а ставом 3. да обрада нарочито осетљивих података мора бити посебно означена и заштићена мерама заштите.

Одредбама члана 47. ЗЗПЛ прописано је да подаци морају бити одговарајуће заштићени од злоупотреба, уништења, губитка, неовлашћених промена или приступа, да су руковалац и обрађивач дужни да предузму техничке, кадровске и организационе мере заштите података у складу с утврђеним стандардима и поступцима, које су потребне да би се подаци заштитили од губитка, уништења, недопуштеног приступа, промене, објављивања и сваке друге злоупотребе, као и да утврде обавезу лица која су запослена на обради, да чувају тајност података.

Правилником о начину издавања и садржају потврде о наступању привремене спречености за рад запосленог у смислу прописа о здравственом осигурању („Службени гласник РС“, број 1/02) уређен је начин

издавања и садржај потврде о наступању привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању. У складу са чланом 3. наведеног правилника, обавезан елемент садржине потврде јесте и дијагноза болести коју, по прописима о здравственом осигурању, уноси лекар овлашћен да цени привремену спреченост за рад.

У складу са цитираним одредбама ЗЗПЛ, правни основ за обраду података о здравственом стању запосленог од стране његовог послодавца, као нарочито осетљивих података о личности, не могу бити одредбе правилника као подзаконског акта, већ се та обрада може заснивати само на законском овлашћењу или пристанку лица на које се подаци односе. Поред тога, да би иста обрада била у складу са ЗЗПЛ, неопходно је да подаци који се обрађују буду потребни и подесни за остваривање сврхе обраде, што није случај са податком о дијагнози у потврди о наступању привремене спречености за рад запосленог, јер је послодавцу довољно да зна колико дуго ће запослени бити одсутан са рада да би могао планирати неометано одвијање процеса рада.

Због свега наведеног, а како није овлашћени предлагач закона, Повереник је дописом Министарству рада, запошљавања и социјалне политике (у даљем тексту: Министарство) указао на потребу хитног решавања највећих проблема у области обраде личних података у области радних односа, где су нека од најважнијих питања у области обраде личних података уређена подзаконским актима, супротно Уставу Републике Србије и ЗЗПЛ. Повереник је том приликом подсетио Министарство да је Одлуком Уставног суда Србије са седнице од 30. маја 2012, објављеном у „Службеном гласнику РС“ број 68/12 од 18. јула 2012, потврђено да подзаконски акти не могу бити валидан правни основ за обраду података о личности.

До дана израде овог одговора, према чињеницама којима располаже Повереник, Министарство није предложило измену закона којим би горе наведени проблем био решен. Повереник ће, у оквиру својих надлежности, и даље предузимати активности како би наведени проблем био решен.

Број: 011-00-00027/2016-05 од 11. ЈАНУАРА 2016. ГОДИНЕ

5.2. БРИСАЊЕ ПОДАТАКА О ДИЈАГНОЗИ НА ДОЗНАКАМА

Кључне речи: уклањање података о дијагнози са дознака, обрада података на основу правилника

Питање: Да ли запослени има право да од лекара тражи да не упише дијагнозу на дознаци која се доставља послодавцу?

Из одговора Поверенику:

Правилником о начину издавања и садржају потврде о наступању привремене спречености за рад запосленог, у смислу прописа о здравственом осигурању („Службени гласник РС“, број 1/02), уређен је начин издавања и садржај потврде о наступању привремене спречености за рад (Образац ZOR-H) у смислу прописа о здравственом осигурању. Одредбама Правилника о начину и поступку остваривања права из обавезног здравственог осигурања („Службени гласник РС“, бр. 10/10, 18/10 – испр., 46/10, 52/10 – испр., 80/10, 60/11 – одлука УС и 1/13) прописан је образац извештаја о привременој спречености за рад (дознака) – образац OZ-6. У оба случаја, лекар који је, по прописима о здравственом осигурању, овлашћен да цени привремену спреченост за рад, на прописаним обрасцима обавезно уноси дијагнозу по шифарнику Међународне класификације болести.

Међутим, правни основ за обраду података о здравственом стању запосленог од стране његовог послодавца, као нарочито осетљивих података о личности, не могу бити одредбе правилника као подзаконског акта, већ се та обрада може заснивати само на законском овлашћењу или пристанку лица на које се подаци односе. Поред тога, да би та обрада била у складу са Законом о заштити података о личности (ЗЗПЛ), неопходно је да подаци који се обрађују буду потребни и подесни за остваривање сврхе обраде, што није случај са податком о дијагнози у потврди о наступању привремене спречености за рад запосленог, јер је послодавцу довољно да зна колико дуго ће запослени бити одсутан са рада да би могао планирати неометано одвијање процеса рада.

Због свега наведеног, а како није овлашћени предлагач закона, Повереник је дописом Министарству рада, запошљавања и социјалне политике указао на потребу хитног решавања највећих проблема у обради личних података у области радних односа, где су нека од најважнијих питања у обради личних података уређена подзаконским актима, супротно Уставу Републике Србије и ЗЗПЛ. Повереник је том приликом подсетио Министарство да је Одлуком Уставног суда Србије, са седнице од 30. маја 2012, објављеном у „Службеном гласнику РС“ број

68/12 од 18. јула 2012, потврђено да подзаконски акти не могу бити валидан правни основ за обраду података о личности.

Број: 011-00-01672/2015-05 од 18. ДЕЦЕМБРА 2015. ГОДИНЕ

5.3. ЗДРАВСТВЕНИ ПРЕГЛЕД ЗАПОСЛЕНИХ

Кључне речи: здравље запослених, здравствени прегледи

Питање: Да ли јавно предузеће као послодавац може да врши здравствене прегледе (психотест) и да тако добијене податке о личности даље обрађује у личним досијеима запослених?

Из одговора Повереника:

Сагласно одредбама члана 42. Устава Републике Србије и члана 8. Закона о заштити података о личности (ЗЗПЛ), приликом прикупљања, држања, обраде и коришћења података о личности неопходно је да се сваки руковалац придржава одговарајућих начела овог закона, и то: да руковалац сме да обрађује само оне податке које је законом овлашћен да прикупља или је овлашћење добио од самог лица од ког прикупља податке на основу њене/његове сагласности, да податке прикупља само за сврхе које су законом прописане или за сврхе одређене добијеним пристанком, да мора обезбедити тачност и ажурност података, да поштује начело сврсисходности (подаци о личности обрађују се само у односу на сврху уређену законом или пристанком лица) и начело сразмерности обраде (обрађује се само онолико података о личности колико је потребно у датом случају).

Из наведених одредаба Устава РС и ЗЗПЛ јасно произлази да правни основ за обраду података о личности може бити закон или пристанак лица о чијим подацима се ради, дат на начин и под условима утврђеним одредбама чл. 10. и 15. овог закона. Сагласно одредби члана 10. ЗЗПЛ, утврђени су начин и услови давања пристанка на обраду личних података лица, па је прописано да пуноважан пристанак лице може дати тек након претходног обавештења од стране руковаоца података датог том лицу у смислу одредаба члана 15. овог закона (о идентитету руковаоца, врсти података који се обрађују, сврси намеравање обраде података, обиму заштите ових података, евентуалном преносу и даљем коришћењу података, као и трајању намеравање обраде, праву на опо-

жив сагласности и правним последицама овог опозива и др.). Изузеци од овог правила ретки су и рестриктивни и прописани су одредбама чл. 12. и 13. ЗЗПЛ.

Одредбама члана 16. став 1. тачка 2. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) прописано је да је послодавац дужан да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима, док је одредбама члана 9. став 1. Закона о безбедности и здрављу на раду („Службени гласник РС“, број 101/05), прописано да је послодавац дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду.

Одредбом члана 13. став 1. Закона о безбедности и здрављу на раду прописано је да је послодавац дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди начин и мере за њихово отклањање, док је одредбом члана 16. став 1. истог закона прописано да је послодавац дужан да актом о процени ризика, на основу оцене службе медицине рада, одреди посебне здравствене услове које морају испуњавати запослени за обављање одређених послова на радном месту у радној околини или за употребу поједине опреме за рад.

Даље је одредбом члана 32. став 2. тачка 2. Закона о безбедности и здрављу на раду прописано да запослени има право и обавезу да контролише своје здравље према ризицима радног места, у складу са прописима о здравственој заштити, а ставом 3. исте одредбе и да запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право и обавезу да обави лекарски преглед на који га упућује послодавац. Одредбом члана 42. ст. 1. и 3. овог закона прописано је да су лични подаци прикупљени у вези са лекарским прегледима запосленог поверљиве природе и да су под надзором службе медицине рада, која врши те прегледе, а да се извештај о лекарском прегледу запосленог доставља послодавцу на начин којим се не нарушава принцип поверљивости личних података.

У складу са наведеним правним прописима регулисана је обрада предметних података о личности запослених од стране послодаваца ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, као и ради утврђивања способности запослених за послове које, сагласно актима о систематизацији радних места послодаваца, обављају.

Међутим, како је одредбом члана 61. Закона о безбедности и здрављу на раду утврђено да инспекцијски надзор над применом овог закона, прописа донетих на основу овог закона, техничких и других мера које се односе на безбедност и здравље на раду, као и над применом мера о безбедности и здрављу на раду прописаним општим актом послодавца,

колективним уговором или уговором о раду врши министарство надлежно за рад преко инспектора рада, то је и Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања РС државни орган коме можете да се обратите за даље остваривање Ваших права у описаном случају.

Број: 164-00-00747/2015-07 од 1. децембра 2015. године

5.4. ДОСТАВЉАЊЕ ОТПУСНЕ ЛИСТЕ ПОСЛОДАВЦУ

Кључне речи: подаци о лечењу запослених

Питање: Да ли послодавац може да тражи отпусну листу о лечењу запосленог у болници ради прослеђивања те отпусне листе Републичком фонду за здравствено осигурање због рефундације накнаде зараде коју је послодавац исплатио том запосленом?

Из одговора Поверенику:

У складу са чланом 42. Устава Републике Србије и чланом 8. Закона о заштити података о личности (ЗЗПЛ), правни основ за обраду података о личности могу бити закон или пристанак лица на које се подаци односе.

Чланом 16. став 1. ЗЗПЛ прописано је да се, између осталих, подаци који се односе на здравствено стање сматрају нарочито осетљивим подацима о личности и да се могу обрађивати на основу слободно датог пристанка лица, осим ако законом није дозвољена обрада ни уз пристанак, а ставом 2. истог члана прописано је да се, изузетно, подаци који се односе на здравствено стање могу обрађивати без пристанка лица само ако је то законом прописано. Чланом 17. став 1. истог закона прописано је да се пристанак за обраду нарочито осетљивих података о личности даје у писменом облику, који садржи ознаку податка који се обрађује, сврху обраде и начин његовог коришћења.

С обзиром на то да прикупљање отпусних листи које се односе на запослене од стране њихових послодаваца и њихово прослеђивање Републичком фонду за здравствено осигурање од стране послодаваца није прописано ниједном одредбом било ког закона, то за такву обраду података о личности не постоји правни основ у виду законске одредбе. Такође, пристанак на обраду података о личности који је услов за остваривање неког права не може се сматрати слободно датим пристанком у

смислу одредбе члана 16. став 1. ЗЗПЛ, па за ту обраду правни основ не може бити пристанак лица на које се подаци из отпусне листе односе. Из наведених разлога, таква обрада података о личности била би недозвољена у смислу одредбе члана 8. тачка 1. ЗЗПЛ, којом је прописано да је обрада недозвољена ако физичко лице није дало пристанак за обраду, односно ако се обрада врши без законског овлашћења, а такође и супротна одредбама чл. 16. и 17. ЗЗПЛ.

Како је чланом 170. Закона о здравственом осигурању („Службени гласник РС“, бр. 107/05, 109/05 – испр., 57/11, 110/12 – одлука УС, 119/12, 99/14, 123/14 и 126/14 – одлука УС) прописано да се накнада зараде исплаћује само на основу извештаја о привременој спречености за рад (дознака), издатог од стране стручномедицинског органа у поступку (изабрани лекар, првостепена или другостепена лекарска комисија), то би предметна обрада података о личности запосленог, садржаних у отпусној листи о његовом болничком лечењу, била недозвољена и у смислу члана 8. тач. 6. и 7. ЗЗПЛ, јер би се на тај начин извршила обрада података о личности који су непотребни и неподесни за остваривање сврхе обраде, а по броју и врсти су несразмерни сврси обраде.

Број: 011-00-01001/2015-05 од 4. августа 2015. године

5.5. КОНТРОЛА ЗАПОСЛЕНИХ ТОКОМ ТРАЈАЊА БОЛОВАЊА

Кључне речи: поверљивост података, права пацијената

Питање: Да ли послодавац може да врши обраду података запослених који су на боловању ради контроле коришћења одсуства?

Из одговора Повереника:

Сагласно одредбама члана 42. Устава Републике Србије и члана 8. Закона о заштити података о личности (ЗЗПЛ), приликом прикупљања, држања, обраде и коришћења података о личности неопходно је да се сваки руковалац придржава одговарајућих начела овог закона, и то: да руковалац сме да обрађује само оне податке које је законом овлашћен да прикупља или је овлашћење добио од самог лица од ког прикупља податке на основу њене/његове сагласности, да податке прикупља само за сврхе које су законом прописане или за сврхе одређене добије-

ним пристанком, да мора обезбедити тачност и ажурност података, да поштује начело сврсисходности (подаци о личности се обрађују само у односу на сврху уређену законом или пристанком лица) и начело сразмерности обраде (обрађује само онолико података о личности колико је неопходно и потребно у датом случају). Указујемо на то да пуноважан пристанак лице може дати само на начин и под условима утврђеним одредбама чл. 10. и 17. ЗЗПЛ, тек након претходног обавештења од стране руковоаца података у смислу одредби члана 15. овог закона (о идентитету руковоаца, врсти података који се обрађују, сврси намеравање обраде података, обиму заштите ових података, евентуалном преносу и даљем коришћењу података, као и трајању намеравање обраде, праву на опозив сагласности и правним последицама овог опозива и др.).

Из наведених одредаба Устава РС и ЗЗПЛ јасно произлази да правни основ обраде података о личности може бити закон или пристанак лица о чијим подацима се ради. Сагласно одредбама члана 34. ЗЗПЛ, права прописана овим законом могу се остварити лично или преко пуномоћника с овереним пуномоћјем, а из чега произлази да је руковалац података овлашћен да податке о личности презентује само лицу чији се подаци обрађују или његовом пуномоћнику. Трећим лицима руковалац може да презентује податке само на основу законског овлашћења или пуноважног пристанка лица чији се подаци обрађују.

Одредбама члана 103. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) прописано је да је запослени дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад, док је ставом 5. исте одредбе прописано и да ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада, у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

Одредбе чл. 21–24. Закона о правима пацијената („Службени гласник РС“, број 45/13) говоре о праву на поверљивост података о здравственом стању пацијента, па је тако одредбама члана 21. ст. 1. и 2. овог закона прописано да подаци о здравственом стању, односно подаци из медицинске документације, спадају у податке о личности и представљају нарочито осетљиве податке о личности пацијента, у складу са законом, да су ове податке дужни да чувају сви здравствени радници, односно здравствени сарадници, као и друга лица запослена у здравственим установама, приватној пракси, организационој јединици високошколске установе здравствене струке која обавља здравствену делатност, другом правном лицу које обавља одређене послове из здравствене делатности у складу са законом, организацији

обавезног здравственог осигурања, као и правном лицу које обавља послове добровољног здравственог осигурања, код којих је пацијент здравствено осигуран, а којима су ти подаци доступни и потребни ради остваривања законом утврђених надлежности. Даље је одредбама члана 22. ст. 1. и 2. истог закона прописано да надлежни здравствени радници, односно здравствени сарадници, као и друга лица запослена код послодаваца, из члана 21. став 2. овог закона, дужности чувања података, из члана 21. став 1. овог закона, могу бити ослобођени само на основу писменог пристанка пацијента, односно његовог законског заступника, или на основу одлуке суда, као и да ако је пацијент, односно законски заступник, писменом изјавом или овлашћењем овереним код надлежног органа, а које се чува у медицинској документацији, дао пристанак на саопштавање података о здравственом стању, надлежни здравствени радник може саопштити податке о здравственом стању пацијента. Ставом 3. ове одредбе утврђено је и да, изузетно од става 2. овог члана, надлежни здравствени радник може саопштити податке о здравственом стању пацијента пунолетном члану уже породице и у случају када пацијент није дао пристанак на саопштавање података о свом здравственом стању, али је саопштавање тих података неопходно ради избегавања здравственог ризика за члана породице.

Како би контрола запослених који су на боловању, у описаном случају, укључивала и обраду података запослених који се односе на њихово здравствено стање, указујемо на то да, сагласно одредбама чл. 16. и 17. ЗЗПЛ, они представљају нарочито осетљиве податке о личности. Наиме, одредбом члана 16. ст. 1. и 2. ЗЗПЛ прописано је да су нарочито осетљиви подаци, између осталих набројаних, и подаци који се односе на здравствено стање лица, а који се могу обрађивати на основу слободно датог пристанка лица, осим када законом није дозвољена обрада ни уз пристанак, као и да се, изузетно, подаци који се односе на припадност политичкој странци, здравствено стање и примање социјалне помоћи могу обрађивати и без пристанка лица само ако је то законом прописано. Сагласно ст. 3. и 4. исте одредбе, обрада нарочито осетљивих података мора бити посебно означена и заштићена мерама заштите, а Повереник има право увида у податке и провере законитости обраде по службеној дужности или по захтеву лица, односно руковаоца, у овим случајевима.

Одредбом члана 17. ст. 1. и 2. овог закона даље је утврђено да се пристанак за обраду нарочито осетљивих података даје у писменом облику, који садржи ознаку податка који се обрађује, сврху обраде и начин његовог коришћења, а ако давалац пристанка није писмен или из другог разлога није у стању да пристанак својеручно потпише, приста-
нак је пуноважан ако два сведока својим потписима потврде да писмено садржи изјаву воље даваоца пристанка. Указујемо на то да постојање

правног основа за одређену обраду података о личности није само по себи довољно да би обрада била и дозвољена, већ је неопходно да таква обрада буде уједно и сврсисходна и сразмерна, значи потребна и подесна сврси због које се врши, јер би у супротном такву обраду сматрали прекомерном и несразмерном.

Такође указујемо на то, а имајући у виду да су здравствене установе као руковоаци података о личности пацијената дужне да обезбеде одговарајуће мере заштите тих података, да је одредбама члана 47. ст. 1. и 2. ЗЗПЛ прописано да подаци о личности морају бити одговарајуће заштићени од злоупотреба, уништења, губитка, неовлашћених промена или приступа, односно да су руковалац и обрађивач података дужни да предузму све неопходне техничке, кадровске и организационе мере заштите података, у складу с утврђеним стандардима и поступцима, које су потребне да би се подаци заштитили од губитка, уништења, недопуштеног приступа, промене, објављивања и сваке друге злоупотребе, као и да утврде обавезу лица која су запослена на обради да чувају тајност података. Напомињемо да иако Влада Републике Србије до данашњег дана није донела акт којим уређује начин архивирања и мере заштите нарочито осетљивих података о личности, сагласно одредби члана 16. став 5. ЗЗПЛ, то не ослобађа руковоаце података обавезе да одговарајуће обезбеде нарочито осетљиве податке о личности које обрађују у оквиру своје делатности.

Такође, а како су за давање мишљења у вези са применом одредаба Закона о раду, односно Закона о правима пацијената, надлежна ресорна министарства у чијем је делокругу рада ова законска материја, то су и Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, односно Министарство здравља, државни органи којима можете да се обратите за тумачење одредаба прописа из њиховог делокруга.

Број: 011-00-00317/2015-05 од 12. МАРТА 2015. године

6. Обрада података о другим лицима

6.1. ОБРАДА ПОДАТАКА О ЧЛАНОВИМА ПОРОДИЦЕ

Кључне речи: чланови породице, осигурање лица, сразмерност обраде

Питање: Да ли је запослени у обавези да достави послодавцу податке о члановима породице?

Из одговора Повереника:

Сагласно одредбама члана 42. Устава Републике Србије и члана 8. Закона о заштити података о личности (ЗЗПЛ), приликом прикупљања, држања, обраде и коришћења података о личности неопходно је да се сваки руковалац података придржава одговарајућих начела овог закона, и то: да руковалац сме да обрађује само оне податке које је законом овлашћен да прикупља или је овлашћење добио од самог лица од ког прикупља податке на основу њене/његове сагласности, да податке прикупља само за сврхе које су законом прописане или за сврхе одређене добијеним пристанком, да мора обезбедити тачност и ажурност података, да поштује начело сврсисходности (подаци о личности се обрађују само у односу на сврху уређену законом или пристанком лица) и начело сразмерности обраде (обрађује се само онолико података о личности колико је потребно у датом случају).

Из наведених одредаба Устава РС и ЗЗПЛ јасно произлази да правни основ обраде података о личности може бити закон или пристанак лица о чијим подацима се ради, дат на начин и под условима прописаним одредбама чл. 10. и 15. овог закона.

Наиме, Законом о евиденцијама у области рада („Службени лист СРЈ“, број 46/96 и „Службени гласник РС“, бр. 101/05 – др. закон и 36/09 – др. закон) прописани су врсте, садржај и начин вођења евиденција у области рада, као и начин прикупљања, обраде, коришћења и заштите података из тих евиденција. Одредбом члана 2. овог закона установљене су евиденције које се воде, и то: евиденција о запосленим лицима, евиденција о слободним радним местима, евиденција о незапосленим лицима, евиденција о зарадама запослених лица, евиденција о понудама страних послодаваца за запошљавање грађана Савезне Републике Југославије у иностранству, евиденција о грађанима Савезне Републике Југославије на раду у иностранству, евиденција о запосленим и незапосленим страним држављанима и лицима без држављанства у Савезној Републици Југославији и евиденција о корисницима права инвалидског осигурања.

Такође је одредбом члана 5. овог закона прописано да евиденција о запосленим лицима садржи: презиме и име; матични број; пол; датум

и место рођења (место, општина, република, држава); пребивалиште и адресу стана; место рада (место, општина, република, држава); назив и адресу послодавца; делатност послодавца; занимање; врсту и степен стручне спреме; оспособљеност за обављање одређених послова; назив радног места; радно време – у часовима (недељно); трајање запослења и врсте послова до ступања на рад код послодавца; врста радног односа (на одређено или неодређено време, по уговору о повременим или привременим пословима, по уговору о улагању страног лица); основ упућивања на привремени рад у иностранство (извођење инвестиционих радова, пословно-техничка сарадња и др.) и трајање рада; назив послодавца код кога је запослено лице у допунском раду; да ли је запослено лице заинтересовано за промену посла; да ли је инвалид рада или уживалац пензије; податке о осигураним члановима породице; податке о коришћењу права за време привремене неспособности или спречености за рад; податке о трајању плаћеног одсуства због смањења пословања; датум заснивања радног односа; датум престанка радног односа; разлог престанка радног односа.

Надаље је одредбом члана 24. овог закона прописана садржина евиденције о зарадама запослених, тако да она, између осталих података, садржи и податке о радном времену и његовом коришћењу, односно податке о укупно неизвршеним часовима за које се прима накнада. Дакле, наведена одредба пружа послодавцу законско овлашћење за обраду одређених податка, нпр. податка о крсној слави запосленог уколико запослени остварује право на одсуство са рада на дан верског празника у складу са чланом 4. Закона о државним и другим празницима у РС („Службени гласник РС“, бр. 43/01, 101/07 и 92/11), а у сврху исплате зараде запосленом.

Такође, напомињемо да је одредбом члана 48. став 2. овог закона прописано да се подаци садржани у евиденцијама у области рада користе за спровођење статистичких истраживања, информисање и извршавање обавеза свих субјеката у процесу запошљавања, остваривање права по основу рада и социјалног осигурања, као и за потребе државних органа у вођењу економске и социјалне политике.

Сходно наведеном, послодавац има законско овлашћење за обраду нпр. податка о деци и супружнику запосленог уколико се ради о осигураним члановима породице, а у сврху пријаве на обавезно здравствено осигурање.

Дакле, за обраду података о личности садржаних у наведеним евиденцијама послодавац има законско овлашћење, у смислу одредбе члана 8. став 1. тачка 1) ЗЗПЛ, а које произлази из наведених одредаба Закона о евиденцијама у области рада. Такође, законско овлашћење за обраду података о личности запослених може бити садржано и у другим прописима (нпр. у Закону о раду, Закону о безбедности и здрављу на раду и др.).

Међутим, обрада података о личности који нису прописани одговарајућим законима, а нису испуњени услови за обраду без пристанка, прописани одредбама члана 12. ЗЗПЛ, могућа је само на основу пристанка лица.

Пуноважан пристанак прописан је одредбама члана 10. ЗЗПЛ, што у конкретном случају значи да лице може дати пристанак писмено или усмено на записник, и то након што буде обавештено о обради података на начин прописан одредбама члана 15. овог закона.

Одредбом члана 15. ЗЗПЛ прописана је обавеза руковођа који податке прикупља од лица на које се односе, односно од другог лица, да пре прикупљања упозна лице на које се подаци односе о: свом идентитету, односно имену и адреси или фирми, односно идентитету другог лица које је одговорно за обраду података у складу са законом; сврси прикупљања и даље обраде података; начину коришћења података; идентитету лица или врсти лица која користе податке; обавезности и правном основу, односно добровољности давања података и обраде; праву да пристанак за обраду опозове, као и правне последице у случају опозива; правима која припадају лицу у случају недозвољене обраде; другим околностима чије би несаопштавање лицу на које се односе подаци, односно другом лицу, било супротно савесном поступању.

Посебно указујемо на то да пуноважан пристанак за обраду подразумева слободно изражену вољу даваоца *присјанка, ње се ојравдано може јосјавији јијшање да ли она јосјоји* уколико је реч о односу између послодаваца и запосленог који је, по природи ствари, однос субјеката битно различите снаге (правне субординације). Послодавац, приликом прибављања пуноважног пристанка запосленог у одређене сврхе, мора да води рачуна о начелима сразмерности и сврсисходности обраде из члана 8. ЗЗПЛ.

Ово конкретно значи да сврха прикупљања и даље обраде података о личности запослених од стране послодаваца мора да буде експлицитна и конкретно одређена, а да подаци о личности запослених које послодавац обрађује морају да буду адекватни и релевантни и не смеју да буду претерани у односу на сврху у коју се обрађују.

С тим у вези, напомињемо да се податак о крвној групи запосленог не може сматрати податком чија је обрада неопходна за обављање свих послова, већ овај податак послодавац може обрађивати само у одређеним случајевима, када је то оправдано с обзиром на природу посла (нпр. уколико запослени ради на пословима са повећаним ризиком од настанка повреда на раду и сл.).

Надаље, подаци о националној и верској припадности категорисани су као нарочито осетљиви подаци о личности и њихова обрада је посебно регулисана одредбама чл. 16–18. ЗЗПЛ. Сагласно одредби члана 17. став 1. ЗЗПЛ, пристанак за обраду нарочито осетљивих података

о личности (национална припадност, раса, пол, језик, вероисповест, припадност политичкој странци, синдикално чланство, здравствено стање, примање социјалне помоћи, жртва насиља, осуда за кривично дело и сексуални живот), даје се у писменом облику, који садржи ознаку податка који се обрађује, сврху обраде и начин његовог коришћења.

Међутим начело сврсисходности обавезује руковооце и код обраде нарочито осетљивих података о личности, па се оправдано може поставити питање сврхе обраде нпр. податка о националној припадности запосленог када је реч о остваривању права и обавеза које проистичу из радног односа. Ово посебно имајући у виду забрану дискриминације утврђену одредбом члана 18. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13), којом је забрањена непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, у односу на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Такође, одредбом члана 179. Закона о раду регулисани су случајеви у којима послодавац може отказати уговор о раду запосленом. Имајући у виду да, сходно одредби члана 268. Закона о раду, надзор над применом овог закона, других прописа о радним односима, општих аката и уговора о раду, којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених врши инспекција рада, упућујемо Вас на то да се у случају евентуалног кршења Ваших права из радног односа, у које спада и незаконити отказ од стране послодавца, можете обратити Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања – Инспекторату за рад.

Број: 011-00-00488/2014-05 од 11. јуна 2014. године

6.2. БЕЗБЕДНОСНЕ ПРОВЕРЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Кључне речи: безбедносне провере, Војска Србије

Питање: Да ли послодавац (Војска Србије) у случају премештаја лица запосленог као цивила на друго радно место може да спроведе безбедносну проверу и да ли је с тим у вези потребно поунити обрасце и дати писмену сагласност на обраду података о личности и других лица?

Из одговора Повереника:

Закон о заштити података о личности („Службени гласник РС“, бр. 97/08, 104/09 – др. закон, 68/12 – одлука УС и 107/12, у даљем тексту ЗЗПЛ), уређује услове за прикупљање и обраду података о личности и прописује права лица и заштиту права лица чији се подаци прикупљају и обрађују. Одредбом члана 44. ЗЗПЛ уређена је надлежност Повереника као надзорног и другостепеног органа у области заштите података о личности, те сходно томе Повереник може да укаже на начелне ставове који се односе на обраду података о личности.

Одредбама члана 42. Устава Републике Србије и члана 8. ЗЗПЛ прописано је да приликом прикупљања, држања, обраде и коришћења података о личности неопходно је да се сваки руковалац података придржава одговарајућих начела овог закона, и то: да руковалац сме да обрађује само оне податке које је законом овлашћен да прикупља или је овлашћење добио од самог лица од ког прикупља податке на основу њене/његове сагласности, да податке прикупља само за сврхе које су законом прописане или за сврхе одређене добијеним пристанком, да мора обезбедити тачност и ажурност података, да поштује начело сврсисходности (подаци о личности се обрађују само у односу на сврху уређену законом или пристанком лица) и начело сразмерности обраде (обрађује се само онолико података о личности колико је потребно у датом случају).

Из напред наведених одредаба јасно произлази да је правни основ за обраду података о личности неког лица закон или пристанак лица о чијим подацима се ради. Напомињемо да пуноважан пристанак лице може дати само на начин и под условима утврђеним одредбама чл. 10. и 15. ЗЗПЛ. Изузеци од овог правила ретки су и рестриктивни и прописани одредбама чл. 12. и 13. ЗЗПЛ.

Одредбом члана 13. ЗЗПЛ прописано је да орган власти обрађује податке без пристанка лица ако је обрада неопходна ради обављања послова из своје надлежности одређених законом у циљу остваривања

интереса националне или јавне безбедности, одбране земље, спречавања, откривања, истраге и гоњења за кривична дела, економских, односно финансијских интереса државе, заштите здравља и морала, заштите права и слобода и другог јавног интереса, а у другим случајевима на основу писменог пристанка лица.

У конкретном случају, Закон о Војсци Србије („Службени гласник РС“ бр. 116/07, 88/09, 101/10 – др. закон, 10/15 и 88/15 – одлука УС), у члану 6. став 1. прописује: „припадници Војске Србије су војна лица и цивилна лица на служби у Војсци Србије“. Чланом 6. став 4. истог закона прописује се „да се службом у Војсци Србије сматра и вршење дужности цивилних лица на служби у Војсци Србије распоређених на радна места у војним јединицама и војним установама у којима се не обављају послови из надлежности Министарства одбране, а које су организационо и функционално везане за Министарство одбране“. Чланом 8. истог закона прописује се да су „професионални припадници Војске Србије професионална војна лица и цивилна лица на служби у Војсци Србије.“

Одредбама из чл. 120–134. Закона о Војсци Србије регулисана је служба цивилних лица на служби у Војсци Србије. Чланом 129. истог закона уређује се поступак распоређивања цивилног лица на служби у Војсци Србије, док је одредбом из члана 134. став 1. тачка 1а), а у вези са чланом 39. тачка 8. Закона о Војсци Србије, прописано да се на војне службенике и намештенике примењују одредбе Закона које се односе и на професионална војна лица, те је прописана и безбедносна провера, односно прописано је да је лице безбедносно проверено и да нема безбедносних сметњи за пријем у професионалну војну службу, у складу са прописима којима је уређено вршење безбедносне провере у Министарству одбране.

Чланом 5. Закона о Војнобезбедносној агенцији и Војнообавештајној агенцији („Службени гласник РС“, бр. 88/09, 55/12 – одлука УС и 17/13), у даљем тексту Закон о ВБА и ВБО, прописује се: „ВБА је надлежна за безбедносну и контраобавештајну заштиту Министарства одбране и Војске Србије у оквиру које обавља безбедносне, контраобавештајне и остале послове и задатке од значаја за одбрану Републике Србије, у складу са законом и прописима донетим на основу закона.“ Чланом 6. став 1. тачка 3. Закона о ВБА и ВБО прописује се: „у оквиру безбедносне заштите Министарства одбране и Војске Србије, послови које ВБА обавља су и персонална безбедност (безбедносна провера лица и издавање безбедносних сертификата за лица којима је приступ тајним подацима потребан ради обављања функције или радних дужности у ВБА и ВБО). Члан 7. Закона о ВБА и ВБО прописује да је ВБА у оквиру својих надлежности овлашћена да прикупља податке из јавних извора, од физичких и правних лица и од државних органа, органи-

зација и служби, као и од ималаца јавних овлашћења. Чланом 8. став 1. Закона о ВБА и ВБО прописује се да је ВБА овлашћена да прикупља податке од физичких лица само уз њихов претходни пристанак.

Имајући у виду све напред наведено, наведеним прописима регулисана је предметна обрада података о личности, при чему руковалац података мора да води рачуна и о општим начелима обраде података из члана 8. ЗЗПЛ, а посебно о начелима сразмерности и сврсисходности обраде.

Број: 011-00-000018/2016-05 од 26. ЈАНУАРА 2016. ГОДИНЕ

6.3. ДОСТАВЉАЊЕ ПОДАТАКА РАДИ БЕЗБЕДНОСНЕ ПРОВЕРЕ ДРУГИХ ЛИЦА

Кључне речи: достављање података о запосленом по захтеву другог органа, безбедносне провере других лица, Војнобезбедносна агенција

Питање: Да ли је орган власти дужан да по захтеву службеника Војнобезбедносне агенције дозволи увид у персонални досије одређених запослених државних службеника ради безбедносне провере супружника тих службеника поводом пријаве на конкурс за пријем у радни однос?

Из одговора Повереника:

Законом о заштити података о личности (ЗЗПЛ) уређују се услови за прикупљање и обраду података о личности и прописују права лица и заштита права лица чији се подаци прикупљају и обрађују. Сагласно одредби члана 42. Устава Републике Србије и члана 8. ЗЗПЛ, приликом прикупљања, држања, обраде и коришћења података о личности неопходно је да се сваки руковалац придржава одговарајућих начела овог закона, и то: да руковалац сме да обрађује само оне податке које је **законом овлашћен** да прикупља или је овлашћење добио од самог лица од ког прикупља податке **на основу њене/његове сагласности**, да податке прикупља само за **сврхе** које су законом прописане или за сврхе одређене добијеним пристанком, да мора обезбедити тачност и ажурност података, да поштује начело сврсисходности (подаци о личности се обрађују само у односу на сврху уређену законом или пристанком лица) и начело сразмерности обраде (обрађује се само онолико података о личности колико је потребно у датом случају).

Из наведених одредаба Устава РС и ЗЗПЛ произлази да правни основ обраде података о личности може бити закон или пристанак лица о чијим подацима се ради. Сагласно одредбама члана 34. ЗЗПЛ, права прописана овим законом могу се остварити лично или преко пуномоћника с овереним пуномоћјем, а из чега произлази да је руковаца података овлашћен да податке о личности презентује само лицу чији се подаци обрађују или његовом пуномоћнику. Трећим лицима руковаца може да презентује податке само на основу законског овлашћења или пуноважног пристанка лица чији се подаци обрађују, датог на начин и под условима утврђеним одредбама члана 10. овог закона. Указујемо на то да пуноважан пристанак лице може дати тек након претходног обавештења од стране руковаца података у смислу одредаба члана 15. ЗЗПЛ (о идентитету руковаца, врсти података који се обрађују, сврси намеравање обраде података, обиму заштите ових података, евентуалном преносу и даљем коришћењу података, као и трајању намеравање обраде, праву на опозив сагласности и правним последицама овог опозива и др.).

Изузеци од правила да правни основ обраде података о личности може бити закон или пристанак лица о чијим подацима се ради утврђени су одредбама чл. 12. и 13. ЗЗПЛ, па је тако одредбом члана 12. прописано да је обрада без пристанка дозвољена да би се остварили или заштитили животно важни интереси лица или другог лица, а посебно живот, здравље и физички интегритет, у сврху извршења обавеза одређених законом, актом донетим у складу са законом или уговором закљученим између лица и руковаца, као и ради припреме закључења уговора, у сврху прикупљања средстава за хуманитарне потребе и у другим случајевима одређеним овим законом, ради остварења претежног оправданог интереса лица, руковаца или корисника, а одредбама члана 13. да орган власти обрађује податке без пристанка лица ако је обрада неопходна ради обављања послова из његове надлежности одређених законом, у циљу остваривања интереса националне или јавне безбедности, одбра-не земље, спречавања, откривања, истраге и гоњења за кривична дела, економских, односно финансијских интереса државе, заштите здравља и морала, заштите права и слобода, као и другог јавног интереса.

Законом о Војнобезбедносној агенцији и Војнообавештајној агенцији („Службени гласник РС“, бр. 88/09, 55/12 – одлука УС и 17/13) у члану 3. став 4. прописује се да Војнобезбедносна агенција (у даљем тексту: ВБА) и Војнообавештајна агенција сарађују и размеђују податке са надлежним органима, организацијама, службама и телима Републике Србије, као и са службама безбедности других држава и међународних организација, у складу са Уставом, законом, другим прописима и општим актима, утврђеном безбедносно-обавештајном политиком Републике Србије и потврђеним међународним уговорима.

Члан 5. предметног закона прописује да је ВБА надлежна за безбедносну и контраобавештајну заштиту Министарства одбране и Војске Србије у оквиру које обавља безбедносне, контраобавештајне и остале послове и задатке од значаја за одбрану Републике Србије, у складу са законом и прописима донетим на основу закона.

Члан 7. овог закона прописује да је ВБА је у оквиру својих надлежности овлашћена да прикупља податке: 1) из јавних извора; 2) од физичких и правних лица; 3) од државних органа, организација и служби, као и од ималаца јавних овлашћења.

Чланом 9. истог закона прописује се: државни органи, организације и службе, органи аутономних покрајина, јединице локалне самоуправе, организације које врше јавна овлашћења и правна лица дужни су да овлашћеним службеним лицима ВБА омогуће увид у регистре, збирке података, електронске базе података и другу службену документацију као и приступ другим подацима од значаја за примену овлашћења ВБА, осим служби безбедности и полиције са којима се размена података врши у складу са законима којима су уређене службе безбедности и полиција (став 1); ако подаци из регистра и других збирки података представљају тајни податак, субјекти из става 1. овог члана, осим служби безбедности и полиције, дужни су да омогуће ВБА увид у ове регистре и збирке података, у складу са законом којим се уређује тајност података (став 2); руководиоци и запослени у државним органима, организацијама и службама, органима аутономних покрајина, јединицама локалне самоуправе, организацијама које врше јавна овлашћења, правна лица и припадници Војске Србије, дужни су да као тајни податак чувају сва сазнања о предмету интересовања ВБА (став 3); независно од одредаба из ст. 1. и 2. овог члана, ВБА остварује сарадњу и размењује податке са Безбедносно-информативном агенцијом и полицијом у складу са одредбама закона којима су уређене службе безбедности и полиција (став 4).

У складу са наведеним, овлашћена службена лица ВБА имају законско овлашћење да врше обраду података о личности путем увида у регистре, збирке података, електронске базе података и другу службену документацију у поседу државног органа, као и да остварују приступ другим подацима који су од значаја за примену овлашћења и вршење послова из надлежности ВБА, у складу с одредбама Закона о ВБА и Војнообавештајној агенцији.

7. Видео-надзор

7.1. ДОЗВОЉЕНОСТ ВИДЕО-НАДЗОРА

Кључне речи: уређеност видео-надзора, „продужено око“

Питање: Када је дозвољен видео-надзор на радном месту?

Из одговора Повереника:

Употреба видео-надзора може се сагледавати са више аспеката.

Са аспекта надлежности Повереника уређене Законом о заштити података о личности („Службени гласник РС“, бр. 97/08, 104/09 – др. закон, 68/12 – одлука УС и 107/12, у даљем тексту: ЗЗПЛ), чији је циљ да у вези с обрадом података о личности обезбеди сваком физичком лицу остваривање и заштиту права на приватност и осталих права и слобода, најважнија питања тичу се постојања правног основа за вршење такве обраде, сврсисходности и сразмерности обраде у односу на циљ који се снимањем жели постићи и слично. Наведена питања тичу се сваке обраде података о личности, па тако и оне која се врши видео-надзором која, да би се сматрала дозвољеном, мора бити у складу с одредбама наведеног закона, пре свега начелима дефинисаним у члану 8. ЗЗПЛ.

У вези с тим, потребно је напоменути да видео-надзор представља обраду података о личности не само у оним ситуацијама када се врши/сачињава запис о мониторингу физичког лица, односно када долази до систематичног прикупљања таквих записа на одређеном простору, у одређеном временском раздобљу, уз очекивану претпоставку њиховог даљег коришћења, већ и у ситуацијама када такво сачињавање видео-записа изостаје, тј. када видео-надзор представља само „проширено око“ субјекта који врши мониторинг.

Када се видео-надзором врши само мониторинг, дакле, када не долази до сачињавања видео-записа, не долази до формирања збирке података као скупа података који се аутоматизовано воде и доступни су по личном, предметном или другом основу, независно од начина на који су похрањени и места где се чувају (значење израза „збирка података“ дато у члану 3. ЗЗПЛ). Наведена чињеница имплицира закључак да се у таквим случајевима обраде података о личности не примењују све одредбе ЗЗПЛ, односно одредбе које би се примењивале да се видео-записи сачињавају и да се на тај начин формира збирка података (обавештење о обради, успостављање евиденције о обради, пријављивање евиденције збирке података у Централни регистар повереника итд.).

Чињеницом да се и самим вршењем мониторинга врши веома сличан и снажан утицај на приватност физичког лица које је преко видео-надзора изложено контроли, оваква обрада података не само

да искључује примену ЗЗПЛ већ и примену других правних прописа донесених ради спровођења члана 8. Конвенције о заштити људских права и основних слобода која гарантује право на поштовање породичног и приватног живота.

С друге стране, када информације садржане у снимцима из система видео-надзора не могу довести до утврђивања идентитета лица које је снимано, односно када не могу идентитет сниманог лица учинити одређеним или одредивим, не бисмо могли говорити о обради података о личности. Међутим, у таквим ситуацијама потребно је пажљиво проценити да ли и такве информације, без обзира на њихову подобност да одреде идентитет лица, могу, у садејству са подацима из друге доступне базе података, „постати“ подаци о личности (нпр. подаци из система видео-надзора „упарени“ са подацима на основу регистравања и анализе сигнала мобилних телефона), а обрада која их генерише, подложна примени одредаба ЗЗПЛ.

У Републици Србији не постоји закон о видео-надзору, нити га само један пропис на целовит начин уређује.

Штавише, ни ЗЗПЛ као матични, кровни закон у области заштите података о личности, ни једном једином одредбом не уређује обраду личних података која се врши видео-надзором, па тако ни његове појавне облике као што је нпр. видео-надзор у стамбеним зградама или неким другим просторима. Свестан овог великог недостатка, у одсуству потребне законодавне активности, Повереник је још крајем 2014. дао на располагање Влади Модел закона о заштити података о личности као више него добар основ за израду новог закона. Ово стога што Повереник, према Уставу, нема право предлагања закона, па чак ни оних који се тичу његових надлежности.

Обраду података посредством видео-надзора Повереник је у наведеном Моделу уредио кроз одредбе пет чланова који уређују општа питања видео-надзора, видео-надзор приступа у службене и пословне просторије, видео-надзор у пословном простору, вођење евиденција о видео-надзору, видео-надзор у стамбеним зградама, видео-надзор приватних станова и кућа, као и видео-надзор јавних површина.

Наравно, приликом увођења видео-надзора потребно је водити рачуна о одредбама постојећег Закона о заштити података о личности у подједнакој мери као у и односу на било коју другу врсту радње обраде података о личности.

У ЗЗПЛ уређују се услови за прикупљање и обраду података о личности, права лица и заштита права лица чији се подаци прикупљају и обрађују, ограничења заштите података о личности, поступак пред надлежним органом за заштиту података о личности, обезбеђење података, евиденција, изношење података из Републике Србије и надзор над извршавањем овог закона.

Тако, на пример, осим утврђивања постојања правног основа за вршење такве обраде, приликом одлучивања да ли и који простор треба покрити видео-надзором, неопходно је имати у виду принципе сразмерности и сврсисходности из члана 8. ЗЗПЛ, што подразумева процену – да ли је са становишта сврхе/циља обраде неопходно одређени простор покрити видео-надзором или се сврха такве обраде можда може остварити на мање инвазиван начин по приватност (употребом само физичког обезбеђења нпр. и друго).

Такође, визуелни угао који покрива камера не би смео бити такав да се снима већи простор од оног који је неопходан за остварење сврхе обраде или да покрива простор који је искључиво власништво приватних лица и друго. Потреба и значај предузимања мера ради заштите имовине и лица не искључује обавезу да те мере буду сразмерне сврси и да се њима не повређују Уставом зајамчена права грађана.

Конечно, лица која ступају у простор покривен видео-надзором имају право да о томе буду обавештена да је видео-надзор у току, уз ликовни или графички симбол видео-надзора, навођење назива руковаоца у чије име и за чији се рачун видео-надзор врши и уз навођење броја телефона на који се могу добити додатне информације које нису садржане у уочљиво истакнутом обавештењу.

Поред тога, систем видео-надзора који се користи за вршење видео-надзора мора бити заштићен од приступа неовлашћених лица, што би требало да представља само део техничких, кадровских и организационих мера за заштиту података, у складу с утврђеним стандардима и поступцима, које су потребне да би се подаци заштитили од губитка, уништења, недопуштеног приступа, промене, објављивања и сваке друге злоупотребе (члан 47. ЗЗПЛ).

С тим у вези, подсећамо да се у великој већини земаља увођење видео-надзора, нпр. у стамбеним зградама, управо због ризика по приватност не сматра обичном техничком одлуком и да се за доношење такве одлуке по правилу тражи квалификована већина, знатно већа од уобичајене.

На пример, закони Словеније и Црне Горе предвиђају да та сагласност износи 70%, а закон Македоније чак 100% власника станова.

У многим земљама видео-надзор подразумева надзор над уласком у заједничку просторију и изласком из ње, а не и надзор током боравка у просторији. У неким од њих је такав надзор неких заједничких просторија, укључујући и лифтове, чак забрањен. Исто тако, у многим земљама је забрањено снимање уласка у индивидуалне станове и изласка из њих.

Конечно, са становишта најшире прихваћених стандарда, морало би бити онемогућено да се провера записа система видео-надзора врши посредством интерне или јавне кабловске телевизије и на сличне

начине, јер омогућава неограничено широком кругу корисника да без стварне потребе и разлога задира у приватност грађана, тј. других лица.

С обзиром на чињеницу да камере за видео-надзор могу да поставе најразличитија правна па и физичка лица, позитивноправни прописи регулишу ситуације у којима би било недозвољено поставити камере на месту где ометају рад других уређаја или мрежа, на месту које би нарушавало изглед одређеног објекта, споменика културе и сл., на јавној површини која се не налази у легалном коришћењу субјекта који намерава да постави камере и друго.

У складу са начелом транспарентности, неке земље, као нпр. Норвешка, Француска и Шведска, а у нашем најближем окружењу Црна Гора, поседују процедуре за регистровање система за видео-надзор. Таква обавеза у Републици Србији не постоји.

Међутим, у ситуацијама када су камере већ постављене, приликом вршења надзора Повереник може утврђивати све аспекте дозвољености такве обраде, па тако и у односу на околности које се тичу самог места на којем су камере постављене, уколико позицијом и углом снимања, дакле прекомерном обрадом или мимо сврхе због које су постављене, угрожавају приватност лица која се надзиру (у свлачионицама, тоалетима, просторима за одмор, лекарским ординацијама, радним просторима у којима се не обављају послови скопчани са високим ризицима итд.).

Јавно приказивање, односно (јавно) објављивање видео-снимка на основу којег је идентитет одређеног физичког лица могуће учинити одређеним или одредивим, било би дозвољено само на основу законског овлашћења или пристанка лица које је на таквом снимку приказано, при чему би он био валидан, а обрада дозвољена, само ако је пристанак дат у складу с одредбама чл. 10. и 15. ЗЗПЛ.

Недозвољена обрада „приказивањем видео-снимка“, према одредбама ЗЗПЛ, представљала би прекршај за који је запређена новчана казна, а у одређеним случајевима могло би се радити и о извршењу кривичног дела неовлашћеног фотографисања из члана 144, неовлашћеног објављивања и приказивања туђег списка, портрета и снимка из члана 145. или о кривичном делу неовлашћеног прикупљања личних података из члана 146. Кривичног законика („Службени гласник РС“, бр. 85/05, 88/05 – испр., 107/05 – испр., 72/09, 111/09, 121/12, 104/13 и 108/14).

Примена видео-надзора у Републици Србији регулисана је различитим законским, па и подзаконским прописима иако Устав у члану 42. јемчи заштиту података о личности и у ставу 2. истог члана прописује да се прикупљање, држање, обрада и коришћење података о личности уређују (искључиво) законом.

Стога, минимум питања која морају да буду уређена законом јесу: сврха обраде података о личности, врсте података о личности, начин

коришћења података о личности и рокови чувања података. Подзаконским актима могли би се уређивати само технички аспекти употребе система видео-надзора.

Неки од закона који уређују питања видео-надзора јесу Закон о приватном обезбеђењу („Службени гласник РС“, бр. 104/13 и 42/15), затим Закон о полицији („Службени гласник РС“, број 6/16), Закон о безбедности саобраћаја на путевима („Службени гласник РС“, бр. 41/09, 53/10, 101/11, 32/13 – одлука УС, 55/14, 96/15 – др. закон и 9/16 – одлука УС), Закон о спречавању насиља и недоличног понашања на спортским приредбама („Службени гласник РС“, бр. 67/03, 101/05 – др. закон, 90/07, 72/09 – др. закон, 111/09 и 104/13 – др. закон), Закон о играма на срећу („Службени гласник РС“, бр. 88/11 од 24. новембра 2011. – ступио на снагу 2. децембра 2011. и 93/12 – др. закон од 28. септембра 2012. – ступио на снагу 5. октобра 2012), Закон о заштити државне границе („Службени гласник РС“, бр. 97/08 и 20/15 – др. закон).

Када је у питању вршење видео-надзора на радном месту, осим постојеће правне регулативе, Повереник у својој пракси има одређена искуства проистекла из вршења надзора над применом и спровођењем ЗЗПЛ [...].

Постоји општа пракса која представља прилагођену, спољну манифестацију обавезе из члана 15. став 1. ЗЗПЛ – да се физичким лицима, дакле и запосленима (радницима) који су „изложени“ видео-надзору, лако уочљивим визуелним обавештењима истакнутим на видним местима дају информације о његовом постојању.

Упозоравајући знак (најчешће у виду табле или налепнице) садржи јасни знак камере, натпис о посматрању на језику и писму у службеној употреби (евентуално и на енглеском језику), резервисани простор на обавештењу о подацима руковаоца података (назив, адреса, имејл, број телефона и др.).

Руковалац података нема право да снимке, видео-записе камере користи у друге сврхе осим у оне (или ону) које су одређене било законом, било другим прописом или одлуком руковаоца о увођењу видео-надзора. На пример, уколико послодавац као руковалац података одреди циљ/сврху постављања камера због безбедности објекта, не би имао право да сачињене видео-записе употребљава ради контроле присуства запослених на радном месту.

Дакле, није спорно да се видео-надзор може увести ради заштите имовине предузећа и безбедности људи.

Међутим, не постоји апсолутно никакво оправдање да се видео-надзор врши у канцеларијама нпр. у којој запослени обављају своје административне послове. Начелно, осим у ситуацијама у којима радни процес због високих ризика (по безбедност, здравље људи, националну сигурност и сл.) подразумева постојање видео-надзора, као нпр.

фабрика оружја, атомска централа, одређене лабораторије и сл., таква обрада података о личности била би прекомерна, односно непотребна, са сврхом коју би тешко било прихватљиво образложити. Посебно је неоправдано вршити видео-надзор ради контроле извршавања радних задатака над лицима чија је професија таква да није скопчана ни са једним од претходно наведених ризика. Штавише, у случају да се нпр. овакав надзор врши у новинској редакцији, осим нарушавања очекиваног нивоа приватности на радном месту, надзор би угрозио и слободу новинарске професије.

Наиме, сврха за коју се подаци настали вршењем видео-надзора могу користити и обрађивати мора бити јасно одређена, при чему је неопходно извршити процену сразмерности и законитости обраде, узимајући у обзир ризик који таква обрада може представљати за заштиту основних права и слобода појединаца, а нарочито да ли се намењена сврха обраде може постићи на мање инвазиван начин.

Ово подразумева стриктну процену у погледу сразмерности обрађиваних података.

Запослени на свом радном месту може и мора имати одређену меру приватности.

Начелно, стално снимање лица запосленог лишава то лице било какве приватности и угрожава његово људско достојанство. Као што је наведено, непрекидно снимање неког лица на његовом радном месту дозвољено је само у случајевима када је то неопходно за обављање делатности руковођа, заштиту пословних тајни, безбедности људи и слично.

Уколико је нпр. у питању контрола извршавања радних задатака, вршење те контроле посредством видео-надзора било би несразмерно, а њено увођење непотребно задирање у приватност појединца. Ово из разлога што би се таква сврха обраде могла постићи и на друге, по приватност мање инвазивне начине, којима би се квантификовао учинак запослених. Нажалост, због страха од губитка посла запослени често пристају на овакве мере послодавца не размишљајући да овакву прекомерну обраду пријаве Поверенику, који би је након извршеног надзора суспендовао, наравно уколико би се наводи из пријаве показали тачни. То што би се запослени у одређеним случајевима чак и сагласили са таквим видом обраде, па макар та сагласност била дата у свему у складу с одредбама чл. 10. и 15. ЗЗПЛ – још увек НЕ ЗНАЧИ да руковођац података врши дозвољену обраду, односно обраду која је у складу са Законом.

Претходно наведено важило би чак и за камеру за коју је запосленима послодавац рекао да је „поковарена“ (!), јер само присуство камере код запослених може изазивати осећај непријатности и нелагодности због задирања у приватност будући да никад не би били сигурни да ли

камера заиста ради или не, односно да ли их снима. То је у супротности и са начелом правне сигурности, које у овом контексту подразумева да лице чији се подаци обрађују буде потпуно и истинито обавештено о томе да ли се подаци о њему обрађују, који подаци се обрађују, у које сврхе и слично (члан 19. ЗЗПЛ).

Невоља је утолико већа ако је камера из система видео-надзора постављена на такав начин да не снима само запосленог (уколико за то уопште постоје оправдани разлози), већ и трећа лица, примаоце неке услуге нпр., због којих камера није ни инсталирана. У том смислу, уколико је постављање видео-надзора оправдано, камере у складу са сврхом због које су постављене морају својим углом да покривају тачно одређен простор или лица, како не би дошло до недозвољене, прекомерне обраде.

Број: 011-00-00563/2016-08 од 18. априла 2016. године

7.2. О ДОЗВОЉЕНОСТИ ВИДЕО НАДЗОРА

Кључне речи: уређеност видео-надзора, потреба увођења видео-надзора

Питање: Да ли је дозвољен видео или аудио надзор запосленог од стране послодавца и да ли је на основу снимка аудио или видео надзора дозвољено дати отказ раднику? Да ли је послодавац дужан да достави на увид споран аудио/видео запис и, уколико јесте, у ком року и на који начин? Која је процедура заштите радника и коме се и на који начин може обратити у случају да послодавац одбије изричито или прећутно да достави видео-запис?

Из одговора Повереника:

Изјашњење Повереника дато је сагласно позитивним прописима и процесом имплементације савремених стандарда заштите података о личности у правни поредак, као и одговарајућим одредбама о видео-надзору за које је Повереник припремио предлог допуне Закона о заштити података о личности и као формалну иницијативу, које је доставио Министарству правде.

Питање обраде личних података путем видео и аудио надзора, који се све чешће користе како у јавном, тако и у приватном сектору, не уређује ниједан закон. Ни Закон о заштити података о личности (у

даљем тексту: ЗЗПЛ), као матични закон у овој области, ниједном одредбом непосредно не уређује обраду личних података грађана путем видео-надзора.

Због све чешћих најава увођења видео-надзора великог обима у свим срединама, као и све чешћег обраћања грађана који траже мишљење о законитости и целисходности употребе видео-надзора у различитим установама и другим срединама, неретко указујући и на злоупотребе, с обзиром на то да није регулисано ко чува податке добијене на тај начин, коме су они доступни и да ли се, коме и по ком основу дистрибуирају, Повереник је у више наврата упозоравао јавност да је реч о активностима којима треба приступати крајње озбиљно уз сагледавање свих консеквенци које њихова реализација подразумева и апеловао је на Владу Србије да убрза процес имплементације савремених стандарда заштите података о личности у наш правни поредак. Поред тога, и сами руковођи података добијених путем видео-надзора врло су често у недоумици да ли уводити такав систем и у ком обиму. Имајући у виду да видео-надзор може значајно угрозити приватност појединца, као и друга права и слободе, Канцеларија Повереника је, као минимум, упутила предлог Министарству правде, као надлежном за овакве предлоге, да се по хитном поступку усвоји Закон о изменама и допунама ЗЗПЛ с одговарајућим одредбама о видео-надзору.

При таквим околностима, пре свега, према одредбама члана 42. Устава Републике Србије и члана 8. ЗЗПЛ, приликом обраде података о личности (овде, било радњама снимања камерама или објављивања фотографија) неопходно је да се сваки руковалац података придржава одговарајућих начела ЗЗПЛ, и то:

- 1) да сме да обрађује само оне податке које је законом овлашћен да прикупља, или је овлашћење добио од самог лица од ког прикупља податке на основу његове писане сагласности,
- 2) да податке прикупља само за сврхе које су законом прописане, или за сврхе одређене добијеним пристанком,
- 3) да поштује начело сврсисходности (подаци о личности обрађују се само у односу на сврху уређену законом или пристанком лица),
- 4) да поштује начело сразмерности обраде (обрађује се само онолико података о личности колико је потребно у датом случају), и
- 5) да мора обезбедити тачност и ажурност података, с посебним нагласком на обавезу заштите података.

Са становишта ЗЗПЛ, снимање путем видео и аудио надзора, представља обраду података о личности од стране онога ко врши надзор и недозвољено је уколико вршилац видео-надзора (руковалац подата-

ка) нема законско овлашћење, односно сагласност лица чије податке обрађује, за вршење.

Како је наведено, питање увођења видео-надзора није уређено одредбама ЗЗПЛ, те се Повереник, према оваквим питањима, одређује на бази цитираних основних начела овог закона, као и на основу међународних правних аката, принципа, стандарда и добре праксе земаља у којима је ово питање правно уређено.

Наиме, активности видео-надзора које подразумевају обраду података о личности спадају у подручје примене Конвенције Савета Европе 108 о заштити лица у односу на аутоматску обраду података о личности (постала део унутрашњег правног поретка на основу Закона о потврђивању Конвенције о заштити лица у односу на аутоматску обраду података – „Службени лист СРЈ – Међународни уговори“, број 1/92 и „Службени лист СЦГ – Међународни уговори“, број 11/05 – др. закон). Специфичне карактеристике обраде података о личности, настале у поступку видео-надзора, такође су изричито наглашене и у Директиви 95/46/ЕЗ, која обезбеђује заштиту приватности и приватног живота, као и већу лепезу мера заштите података о личности у односу на основна права и слободе физичких лица. Неспорност примене стандарда из наведене директиве, као и Конвенције, односно Закона о потврђивању предметне конвенције, произлазе из одредбе члана 16. став 2. Устава РС („Општеприхваћена правила међународног права и потврђени међународни уговори саставни су део правног поретка Републике Србије и непосредно се примењују.“), као и одредбе члана 194. став 4. Устава РС („Потврђени међународни уговори и општеприхваћена правила међународног права део су правног поретка Републике Србије.“).

Осетљивост обраде сликовних података о физичким лицима наглашена је у почетним рецитативима Директиве. Ови рецитативи и одговарајући чланови Директиве појашњавају обавезе руковоаца података, које је он дужан да спроведе приликом обраде података путем видео и аудио надзора. Тако лица која ступају у простор покривен видео-надзором имају право да о томе буду обавештена, што истовремено представља и обавезу руковоаца података који врши видео-надзор, да мора о овој радњи обраде да објави обавештење, које треба да буде видно истакнуто, и то на тај начин да омогућава појединцу да се упозна са спровођењем видео-надзора најкасније у тренутку када видео-надзор почне. Обавештење мора да садржи следеће информације:

- 1) јасно записану или графички описану чињеницу да се врши видео-надзор;
- 2) назив руковоаца који врши надзор;
- 3) број телефона и/или адресу на којима заинтересована лица могу добити информације о подацима из видео-надзорног система.

Такође, потребно је да одлуку о спровођењу видео-надзора, у писаном облику, донесе одговорно лице (директор) или други орган управљања. Она ће нарочито садржати разрађена питања као што су: шта се конкретно надзире и у коју сврху, ко може да врши надзор и под којим условима, ко има право приступа базама података о личности које се снимањем формирају, ко, колико и како те базе података чува, како се подаци чувају од приступа неовлашћених лица, каква су права лица која се појављују на видео-снимку и слично.

Видео-надзор не сме да се врши на местима где појединац може разумно очекивати већи степен приватности, као што су лифтови, тоалети и свлачионице.

Питање заштите приватности на радном месту посебна је тема и увек треба да се разматра од случаја до случаја, из разлога што у тим ситуацијама увек постоје два често различита али легитимна интереса. Интерес послодавца, који намерава да врши надзор над својом имовином, који може да буде супротстављен праву запосленог на приватност и заштиту личних података на радном месту, а који он оправдано очекује у одређеном степену. Када су ови интереси у потпуности супротстављени, није *a priori* дозвољено да се користе мере за заштиту једног права ако друго право заслужује исти ниво заштите. Ако су права супротстављена, дозвољена су само сразмерна ограничавања једног права, која у потпуности не штите друго право, и то до степена који омогућава да се оба права сразмерно међусобно ограничавају. Тако, приликом заштите права послодавца, неопходно је да се размотри и право запосленог на приватност.

Због тога интереси послодавца не могу да се штите мерама које би у потпуности укинуле право запосленог на приватност на радном месту. С друге стране, право запосленог не може да доводи у питање права послодавца да врши надзор над коришћењем његове имовине.

Имајући у виду наведено, видео-надзор у оквиру радног простора може да се врши само у изузетним случајевима када циљ његовог увођења не може да се постигне мање рестриктивним средствима и када је то неопходно за достизање једне од следећих сврха:

- 1) безбедност људи,
- 2) безбедност имовине,
- 3) заштита тајних података,
- 4) заштита пословних тајни.

Видео-надзор се може вршити само у деловима радног простора где наведени интереси морају да буду заштићени. Остали делови радног простора не би смели да буду обухваћени видео-надзором.

На крају, систем видео-надзора мора да буде заштићен од приступа неовлашћених лица. Правила за безбедност система за видео-надзор,

као и за безбедност појединачних снимака, иста су као и правила за безбедност података о личности уопште.

Даље, одговор на Ваше питање из тачке 2. садржан је у члану 9. ЗЗПЛ, цитирамо:

„Одлука која производи правне последице за лице или погоршава његов положај, не може бити искључиво заснована на подацима који се обрађују аутоматизовано и који служе оцени неког његовог својства (радне способности, поузданости, кредитне способности и сл.).

Одлука из става 1. овог члана може се донети када је то законом изричито одређено, односно када се усваја захтев лица у вези са закључењем или испуњењем уговора, уз спровођење одговарајућих мера заштите.

У случају из става 2. овог члана лице мора бити упознато са поступком аутоматизоване обраде и начином доношења одлуке.“

Одговор на Ваше питање из тач. 3. и 4. Вашег дописа садржан је у одредбама ЗЗПЛ из чл. 19–28. и 32–34. ЗЗПЛ.

Број: 011-00-00946/2015-05 од 23. јула 2015. године

7.3. АУДИО-НАДЗОР ЗАПОСЛЕНИХ

Кључне речи: аудио-надзор запослених, Кривични законик

Питање: Да ли послодавац може, поред видео-надзора, да врши и аудио-надзор и, ако је то под одређеним условима дозвољено, којим правним актима је то прописано?

Из одговора Повереника:

Аудио-надзор, тј. снимање гласа физичких лица представља обраду података о личности у смислу члана 3. тачка 3. Закона о заштити података о личности (ЗЗПЛ), па се, сходно наведеном, на њу примењују општи услови за дозвољеност обраде података о личности прописани Уставом Републике Србије и тим законом.

Обрада података о личности запослених од стране послодавца мора поштовати уставна начела и гаранције људских права, међу којима нарочито указујемо на право на људско достојанство, што је прописано чланом 23. став 1. Устава Републике Србије, право на тајност писама и других средстава комуникације (члан 41. Устава), право на заштиту

података о личности (члан 42. Устава) и право на поштовање достојанства личности на раду (члан 60. став 4. Устава).

За закониту обраду података о личности, у складу с одредбама члана 8. ЗЗПЛ, неопходно је да постоји правни основ у виду законског овлашћења или пристанка лица на које се подаци односе, затим да постоји јасно одређена и дозвољена сврха, да подаци који се обрађују буду потребни и подесни за остваривање те сврхе, да подаци који се обрађују буду истинити, тачни и прикупљени из веродостојног извора и да се примене одговарајуће мере заштите података о личности од сваке могуће злоупотребе.

Како се аудио и/или видео снимањем запослених од стране послодавца у великој мери задире у њихову приватност, то се такав начин обраде података о личности може користити само у сврху која је јасно одређена и која се не може остварити без такве обраде података о личности.

Пример ситуације у којој је дозвољено аудио-снимање запослених од стране послодавца јесте снимање телефонског разговора између корисника услуга и запосленог – оператера у корисничком сервису. Правни основ за ту обраду података о личности представља одредба члана 126. став 2. Закона о електронским комуникацијама („Службени гласник РС“, бр. 44/10, 60/13 – одлука УС и 62/14), којом је прописано да одредба става 1. тог члана, у складу с којом пресретање електронских комуникација којима се открива садржај комуникације није допуштено без пристанка корисника, осим на одређено време и на основу одлуке суда, ако је то неопходно ради вођења кривичног поступка или заштите безбедности Републике Србије, на начин предвиђен законом, не спречава снимање комуникација и с њима повезаних података о саобраћају, а које се обавља ради доказивања комерцијалних трансакција или других пословних односа, у којима су обе стране свесне или би морале бити свесне или су изричито упозорене на то да обављена комуникација може да буде снимљена.

Закон о приватном обезбеђењу („Службени гласник РС“, бр. 104/13 и 42/15) не регулише вршење аудио-надзора, али прописује начин коришћења уређаја за снимање слике – видео-обезбеђења, као техничког средства за послове заштите објеката или простора. Овако прикупљени подаци могу се користити само у сврху за коју су прикупљени и забрањено је уступање трећим лицима и јавно објављивање овако прикупљених података, осим у случајевима предвиђеним законом.

У Препоруци Комитета министара државама чланицама Савета Европе CM/REC (2015)⁵ наводи се да увођење и употреба информационих система и технологија у директну и примарну сврху надзора активности и понашања запослених не би требало дозволити, као и да тамо где њихово увођење и употреба за друге легитимне сврхе, као

што су заштита производње, здравља и безбедности, или обезбеђивање ефикасног вођења организације, што за индиректну последицу има могућност вршења надзора активности запослених, треба да буде предмет додатних мера заштите – претходно консултовање и обавештавање запослених и предузимање одговарајућих интерних мера које се односе на ту обраду података.

Уколико послодавац намерава да врши аудио и/или видео надзор у пословним просторијама, обавезан је да пре започињања такве обраде података о личности, у складу с чланом 49. став 1. ЗЗПЛ, достави Покровнику обавештење о намери успостављања збирке података заједно с подацима из члана 48. ЗЗПЛ, који се односе на евиденцију о обради, као и о свакој даљој намераваној обради, пре предузимања обраде, и то најкасније 15 дана пре успостављања збирке података, односно обраде. Неиспуњавање ове обавезе представља прекршај прописан одредбом члана 57. став 1. тачка 13. ЗЗПЛ.

Посебно напомињемо да је чланом 143. Кривичног законика („Службени гласник РС“, бр. 85/05, 88/05 – испр., 107/05 – испр., 72/09, 111/09, 121/12, 104/13 и 108/14) прописано кривично дело неовлашћено прислушкивање и снимање. Ставовима 1. и 2. овог члана Кривичног законика прописано је да ће се онај ко посебним уређајима неовлашћено прислушкује или снима разговор, изјаву или какво саопштење који му нису намењени, као и онај ко омогући непозваном лицу да се упозна с разговором, изјавом или саопштењем који су неовлашћено прислушкивани, казнити новчаном казном или затвором од три месеца до три године.

Број: 011-00-00358/2016-05 од 14. марта 2016. године

7.4. СНИМАЊЕ САСТАНАКА

Кључне речи: снимање састанак, пристанак учесника

Питање: Да ли је дозвољено аудио-снимање састанка затвореног типа ради писања записника?

У вези са законитошћу звучног снимања састанака за потребе записника, треба поћи од чињенице да се снимање, сагласно одредбама члана 3. став 1. тачка 3. ЗЗПЛ, сматра једном од радњи која представља обраду података о личности, због чега исто подлеже општим принци-

пима обраде података о личности прописаних одредбама овог закона. Како ова област није регулисана постојећим правним прописима, односно не постоји законско овлашћење за ову радњу обраде, са становишта ЗЗПЛ, неопходно је тражити сагласност од сваког учесника састанка појединачно, у складу с одредбама члана 10, а у вези с чланом 15. овог закона, у циљу обезбеђења пуноважног пристанка лица.

Напомињемо да само постојање правног основа (пуноважни пристанак лица или законско овлашћење) за одређену обраду података није довољно да би обрада била и дозвољена, већ је неопходно да је таква обрада уједно и сразмерна, односно потребна и подесна сврси због које се и врши; у супротном, таква обрада би била прекомерна и несразмерна, односно недозвољена. Шта је несразмерна и прекомерна обрада нужно се цени од случаја до случаја, узимајући у обзир, пре свега, сврху једне такве обраде, а онда и сразмерност између могућег угрожавања приватности лица обрадом његових личних података и циља који се том обрадом жели постићи.

Аналогно томе, и код звучног снимања треба водити рачуна о сврси и сразмерности обраде, као и о роковима чувања и брисању ових података, како се подаци не би обрађивали и након остварене сврхе, односно сачињавања записника. Наиме, уколико се снимање врши ради лакшег и тачнијег сачињавања записника у писаној форми, односно ако се након његовог сачињавања аудио-запис одмах брише, таква обрада података мање је деликатна са аспекта дозвољености обраде. У супротном, уколико се записи трајно чувају, могло би да се ради о несразмерној и прекомерној обради.

Број: 011-00-00313/2013-05 од 21. маја 2013. године

7.5. УПОТРЕБА ВИДЕО-СНИМКА ЗАПОСЛЕНОГ У СУДСКОМ ПОСТУПКУ

Кључне речи: судски поступак, аутоматска обрада података

Питање: Да ли се видео-снимак пословних просторија послодавца на коме је забележено поступање запосленог може користити у судском поступку као доказ непоштовања радне дисциплине, те да ли се такв снимак може сматрати аутоматском обрадом података у смислу члана 9. Закона о заштити података о личности?

Из одговора Повереника:

Најпре, одредбом члана 44. Закона о заштити података о личности (ЗЗПЛ) предвиђена је надлежност Повереника и истом одредбом није предвиђено да Повереник, у било ком поступку, даје мишљење или тумачење овог закона, које би се односило на подобност појединих података о личности (овде, снимање) да буду коришћени као докази у доказном поступку пред судом. Ово с разлога што је оцена доказа у искључивој надлежности суда, поступајућег у предмету, и његове оцене, како сваког доказа појединачно, тако и свих заједно, а у циљу решења спора, односно доношења законите одлуке.

Такође Вас обавештавамо да се снимак видео-надзора не сматра аутоматском обрадом података о личности у смислу члана 9. ЗЗПЛ (законски одредба је „аутоматизована обрада“), тако да судови ове доказе цене и с овим подацима поступају по правилима и на исти начин као са осталим доказима прибављеним радњама снимања.

Број: 011-00-00331/2015-05 од 3. СЕПТЕМБРА 2015. године

7.6. СНИМАЊЕ ЕЛЕКТРОНСКЕ ЕВИДЕНЦИЈЕ ДОЛАСКА НА РАДНО МЕСТО И ОДЛАСКА С РАДНОГ МЕСТА

Кључне речи: евиденција доласка на посао, Закон о раду

Питање: Да ли послодавац, снимајући запослене камером при електронској евиденцији доласка на посао и одласка с рада, крши уставно право грађана, односно запослених на заштиту података о личности?

Из одговора Повереника:

Закон о заштити података о личности (ЗЗПЛ) уређује услове за прикупљање и обраду података о личности и прописује права лица и заштиту права лица чији се подаци прикупљају и обрађују. Сагласно одредби члана 42. Устава Републике Србије и члана 8. ЗЗПЛ, приликом прикупљања, држања, обраде и коришћења података о личности неопходно је да се сваки руковалац придржава одговарајућих начела овог закона, и то да руковалац: сме да обрађује само оне податке које је **законом овлашћен** да прикупља или је овлашћење добио од самог лица од ког прикупља податке **на основу њене/његове сагласности**, да податке прикупља само за **сврхе** које су законом прописане или за сврхе одређене добијеним пристанком, да мора обезбедити тачност и ажурност података, да поштује начело сврсисходности (подаци о личности обрађују се само у односу на сврху уређену законом или пристанком лица) и начело сразмерности обраде (обрађује се само онолико података о личности колико је потребно у датом случају). Из наведених одредаба Устава РС и ЗЗПЛ, јасно произлази да правни основ обраде података о личности може бити закон или пристанак лица о чијим подацима се ради.

Ово значи да би за податке о личности запослених које послодавац, као руковалац података, намерава да обрађује, морао да има законско овлашћење, а у недостатку истог, било би неопходно да прибави пуноважан пристанак запосленог, јер се исти не подразумева и даје се писмено или усмено на записник, на начин и под условима утврђеним одредбама чл. 10. и 15. ЗЗПЛ. Наиме, одредбом члана 10. ЗЗПЛ утврђени су начин и услови давања пристанка на обраду података о личности неког лица, односно утврђено је да пуноважан пристанак лице може дати тек након претходног обавештења од стране руковооца података датог том лицу у смислу одредаба члана 15. ЗЗПЛ (о идентитету руковооца, врсти података који се обрађују, сврси намеравање обраде података, обиму заштите ових података, евентуалном преносу и даљем коришћењу података, као и трајању намеравање обраде, праву на опозив сагласности и правним последицама овог опозива и др.). Пристанак лица требало би

да се односи само на обраду података о личности која је заиста потребна и неопходна за остварење сврхе обраде, а што значи да би руковалац података, приликом прибављања сагласности, морао да води рачуна о начелима сразмерности и сврсисходности обраде из члана 8. ЗЗПЛ.

Одредбама члана 12. ЗЗПЛ прописано је да је обрада без пристанка дозвољена: 1) да би се остварили или заштитили животни важни интереси лица или другог лица, а посебно живот, здравље и физички интегритет; 2) у сврху извршења обавеза одређених законом или уговором закљученим између лица и руковаоца, као и ради припреме закључења уговора; 3) у циљу прикупљања средстава за хуманитарне потребе; 4) у другим случајевима одређеним овим законом или другим прописом донетим у складу с овим законом ради остварења претежно оправданог интереса лица, руковаоца или корисника. Обраду података без пристанка лица, сагласно цитираној одредби члана 12. ЗЗПЛ, треба тумачити рестриктивно, што значи да руковалац података мора, у сваком појединачном случају, да цени сврсисходност и сразмерност намеравање обраде података о личности. Ово значи да сврха обраде података о личности лица мора да буде експлицитна и конкретно одређена, а да подаци о личности лица које руковалац података обрађује морају да буду адекватни и релевантни и не смеју да буду претерани у односу на сврху у коју се обрађују.

Питање заштите приватности на радном месту разматра се од случаја до случаја, из разлога што у овим ситуацијама увек постоје два различита легитимна интереса. Први је интерес послодавца, који намерава да врши обраду података запослених, и који може да буде супротстављен другом интересу – праву запосленог на приватност и заштиту личних података на радном месту, које он оправдано очекује у одређеном степену. Када су ови интереси у потпуности супротстављени, није *a priori* дозвољено да се користе мере за заштиту једног права, ако друго право заслужује исти ниво заштите. Ако су ова права супротстављена, дозвољена су само сразмерна ограничавања једног права, која у потпуности не штите друго право, и то до степена који омогућава да се оба права сразмерно међусобно ограничавају. Ово значи да је, приликом заштите права послодавца, неопходно да се размотри и право запосленог на приватност, због чега интереси послодавца не би могли да се штите мерама које би у потпуности укинуле право запосленог на приватност на радном месту. С друге стране, ни права запослених не би могла да доведу у питање права послодавца да врши обраду података о личности запослених, нарочито у случају када постоји ваљан правни основ за обраду, односно законско овлашћење или пуноважан пристанак лица – запосленог.

Снимање путем видео-надзора при електронској евиденцији доласка на посао и одласка с рада представља обраду података о личности

запослених од стране послодаваца, и са становишта ЗЗПЛ, ова обрада података би била дозвољена уколико би вршилац видео-надзора, као руковалац података, имао законско овлашћење, односно сагласност лица чије податке обрађује, за вршење исте.

Неспорно је да послодавац, сагласно одредбама Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13) и Закона о евиденцијама у области рада („Службени лист СРЈ“, број 46/96 и „Службени гласник РС“, бр. 101/05 – др. закон и 36/09 – др. закон), има право и обавезу да обрађује податке о личности запослених о радном времену и његовом коришћењу. Одредбом члана 5. став 1. тачка 13. Закона о евиденцијама у области рада прописано је да послодавац у оквиру Евиденције о запосленим лицима мора да води, између осталог, и податке о радном времену – у часовима (недељно), а одредбом члана 24. став 1. тачка 1. и да, у оквиру Евиденције о зарадама запослених, мора да води податке о радном времену и његовом коришћењу. Међутим, начини на које послодавац може да прикупља и даље обрађује податке о личности запослених о радном времену и његовом коришћењу нису утврђени овим законским одредбама, па је препуштено послодавцу да донесе одлуку о томе.

Како одредбама ЗЗПЛ није утврђен видео-надзор као начин вршења обраде података о личности, а важећим позитивно-правним прописима није ни посебно уређена област његове употребе у сврху обраде података о личности запослених од стране послодаваца, указујемо да активности видео и аудио надзора које подразумевају обраду података о личности спадају у подручје примене Конвенције Савета Европе бр. 108 о заштити лица у односу на аутоматску обраду података о личности. Специфичне карактеристике обраде података о личности, настале у поступку аудио и видео надзора, такође су наглашене и у Директиви 95/46/ЕЗ, која обезбеђује заштиту приватности и приватног живота, као и већи обим мера заштите података о личности у односу на основна права и слободе физичких лица. Тако одговарајући чланови Директиве ближе објашњавају обавезе руковаоца података, које је он дужан да спроведе приликом обраде података путем видео и аудио надзора, на тај начин што лица која ступају у простор покривен видео-надзором имају право да о томе буду обавештена, а што истовремено представља и обавезу вршиоца надзора, као руковаоца података, да о овој радњи обраде објави обавештење, које треба да буде видно истакнуто, и на тај начин омогући појединцу да се упозна са спровођењем видео-надзора најкасније у тренутку када видео-надзор почне.

Такође је потребно да руковалац података донесе одлуку о спровођењу видео-надзора, у писаном облику, која би требало да садржи: шта се конкретно надзире и у коју сврху, ко може да врши надзор и под којим условима, ко има право приступа базама података о личности

које се снимањем формирају, ко, колико и како те базе података чува, како се подаци чувају од приступа неовлашћених лица, каква су права лица која се појављују на видео-снимку и слично.

У складу с наведеним, указујемо на то да Повереник по потреби, у сваком појединачном случају, утврђује да ли је, с обзиром на природу посла и *ratio* послодавца, обрада података о личности путем видео-надзора оправдана, сразмерна сврси и правилно конципирана (фокус снимања, циклично брисање, употреба, чување), односно да ли се циљ обраде може ефикасно постићи и употребом мање инвазивних метода по запослене.

Број: 011-00-0410/2014-05 од 09. МАЈА 2014. ГОДИНЕ

7.7. ПРИСТУП ПОДАЦИМА И ЗАПИСУ ВИДЕО-НАДЗОРА

Кључне речи: остваривање увида у запис видео-надзора, могућност анонимизације података других лица, техничке мере

Став Повереника садржан у Публикацији бр. 1:

Одлуке и сјавови Повереника по изјављеним жалбама у востујуку заштити података о личности, Београд, 2016.

Подносилац захтева је руковаоцу података поднео захтев за остваривање права у вези с обрадом података о личности, којим је тражио копију видео-снимка сачињеног одређеног дана, у одређеном временском интервалу, у наставничкој канцеларији.

Поступајући по захтеву, руковалац података донео је решење којим је одбијен захтев за остваривање права у вези с обрадом података о личности подносиоца, уз образложење да се на видео-снимку, поред подносиоца, налазе и друга лица и да би достављањем копије видео-снимка подносиоцу захтева била озбиљно угрожена приватност других, да руковалац не располаже техничким могућностима да издвоји (зумира) подносиоца, а да се друга лица анонимизирају, као и то да Правилником о организацији рада и систематизацији радних места није предвиђено радно место за лице које би могло обавити наведене радње.

Против наведеног решења руковаоца података подносилац захтева је изјавио жалбу Поверенику, наводећи да руковалац неосновано одбија да изда копију траженог податка.

Повереник је жалбу подносиоца доставио на изјашњење руковоо-цу, који је у одговору на жалбу навео да остаје при наводима из ожалбеног решења и додао да је видео-надзор уведен и служи искључиво за безбедност ученика, као и за обезбеђење школских инструмената и администрације који су од значаја за функционисање школе.

У поступку по жалби, Повереник је оценио да приликом доношења ожалбеног решења није у потпуности утврђено чињенично стање и није правилно примењено материјално право. Неспорно је да руковалац не може издати копију видео-записа на коме се, поред жалиоца, налазе и друга лица, међутим, не може се прихватити као оправдан разлог за одбијање захтева навод руковооца да Правилником о организацији рада и систематизацији радних места није предвиђено радно место за лице које би могло обавити радње зумирања жалиоца на видео-снимку. Ово стога што је, у недостатку техничких могућности за издавање тражене копије, руковалац био дужан да, у смислу одредбе члана 25. став 3. Закона о заштити података о личности („Службени гласник РС“, бр. 97/08, 104/09 – др. закон, 68/12 – одлука УС и 107/12, даље у тексту: ЗЗПЛ), позове жалиоца да употребом своје опреме изради копију видео-записа, на начин да се зумира само његов лик, а остала лица учине непрепознатљивим или пак да ангажује друго лице које ће својим знањем и вештинама изградити копију видео-записа на описани начин.

Стога је, на основу члана 232. став 2. Закона о општем управном поступку („Службени лист СРЈ“, бр. 33/97 и 31/01 и „Службени гласник РС“, број 30/10), Повереник одлучио да поништи одлуку руковооца и предмет врати на поновни поступак, односно да поново одлучи о поднетом захтеву у складу са ЗЗПЛ с упутством руковооцу да, уколико нема разлога за ограничење овог права у смислу члана 23. ЗЗПЛ, жалиоца упозна са могућношћу да употребом своје опреме изради копију видео-записа на коме ће бити издвојен, а да се друга лица учине непрепознатљивим.

Број: 07-00-01057/2015-06 од 25. јуна 2015. године⁷

⁷ Став Повереника садржан је у *Одлукама и сјавовима Повереника по изјављеним жалбама у поступку заштите података о личности*, Београд, 2016, стр. 59–60. Публикација је доступна и на интернет презентацији Повереника: http://www.poverenik.rs/images/stories/dokumentacija-nova/prirucnik/zastita1publikacija/poverenik_odluke%20i%20stavovi%20poverenika%20po%20izjavljenim%20zalbama_prelom%20a%20odobrenje.pdf.

8. Узбуњивање

8.1. ОСНОВ ОБРАДЕ У СЛУЧАЈУ УЗБУЊИВАЊА

Кључне речи: Закон о заштити узбуњивача, рокови чувања

Питање: Да ли се прикупљање и обрада података у складу са Законом о заштити узбуњивача врше на основу законског овлашћења или је потребна сагласност лица и колики би рок чувања података прикупљених од узбуњивача био примерен?

Из одговора Повереника:

Повереник првенствено указује на то да је његова надлежност уређена чланом 35. Закона о слободном приступу информацијама од јавног значаја („Службени гласник РС“, бр. 120/04, 54/07, 104/09 и 36/10) и чланом 44. став 1. Закона о заштити података о личности („Службени гласник РС“, бр. 97/08 и 104/09, 68/12 – одлука УС и 107/12). Из датих одредаба следи да Повереник није надлежан да даје аутентична тумачења закона, као ни мишљења о примени њихових одредаба. Истовремено, будући да има статус другостепеног и надзорног органа у области заштите података о личности и остваривања права лица чији се подаци обрађују, Повереник не може да даје субјектима инструкције о томе како да поступају у конкретним ситуацијама, пошто би на тај начин могао да прејудиицира своју одлуку у евентуалном поступку по жалби или у надзору. Стога ће његов одговор бити искључиво начелне природе, а с обзиром на садржину постављених питања, биће дат са становишта надлежности у области заштите података о личности.

Наиме, према члану 8. тачка 1. Закона о заштити података о личности (ЗЗПЛ), за сваку обраду података о личности мора да постоји одговарајући правни основ, било у виду законског овлашћења, било пристанка лица на које се подаци односе. Изузетно, одредбама закона може бити предвиђено да обрада података о личности у одређеним, таксативно наведеним ситуацијама, буде условљена давањем пристанка лица. У том случају, обрада података о личности врши се на основу два кумулативна правна основа. Истовремено, треба имати у виду да је чл. 12, 12а и 13. ЗЗПЛ прописано у којим случајевима се обрада података о личности може вршити без пристанка лица.

Када је реч о узбуњивању, обрада података о личности до које током датог поступка долази треба да се спроводи у складу с правним основом садржаним у Закону о заштити узбуњивача. Претходно се односи како на податке о личности самих узбуњивача, тако и на податке о лицима на чије се радње или пропуштања узбуњивањем скреће пажња.

Повереник не може унапред да одређује конкретно трајање рока у коме би подаци о узбуњивачима, лицима на чије се поступање узбуњивањем указује или ма којим другим лицима требало да буду чувани или на други начин обрађивани. У сваком случају, трајање ма ког вида обраде података о личности треба да буде сразмерно сврси која се том обрадом постиже.

Број: 011-00-01382/2015-02 од 4. децембра 2015. године

8.2. УЗБУЊИВАЊЕ ВАН ТЕРИТОРИЈЕ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

Кључне речи: Закон о заштити узбуњивача, изношење података из земље

Питање: Од Повереника је тражено тумачење у вези са заштитом података о личности у поступку унутрашњег узбуњивања у погледу Закона о заштити узбуњивача којим је прописана обавеза свих лица укључених у поступак унутрашњег узбуњивања да штите податке о личности узбуњивача.

Из одговора Повереника:

Закон о заштити података о личности (ЗЗПЛ) уређује услове за прикупљање и обраду података о личности и прописује права лица и заштиту права лица чији се подаци прикупљају и обрађују. Сагласно одредбама члана 42. Устава Републике Србије и члана 8. ЗЗПЛ, приликом прикупљања, држања, обраде и коришћења података о личности неопходно је да се сваки руковалац придржава одговарајућих начела овог закона: он сме да обрађује само оне податке које је **законом овлашћен** да прикупља или је овлашћење добио од самог лица од ког прикупља податке **на основу његове сагласности**, затим да податке прикупља само за **сврхе** које су законом прописане или за сврхе одређене добијеним пристанком, да обезбеди тачност и ажурност података, да поштује начело сврсисходности (подаци о личности се обрађују само у односу на сврху уређену законом или пристанком лица) и начело сразмерности обраде (обрађује се само онолико података о личности колико је потребно у датом случају).

Из наведених одредаба Устава РС и ЗЗПЛ јасно произлази да правни основ обраде података о личности може бити закон или пристанак лица о чијим подацима се ради.

Имајући у виду да обрада података о личности узбуђивача, као и трећег лица, садржаних у информацији о штетној радњи подлеже општим принципима обраде података о личности из члана 8 ЗЗПЛ, сваки руковалац (овде послодавац) дужан је да самостално примењује одредбе ЗЗПЛ, управо као и одредбе било којих других закона који су у функцији обављања његових делатности.

Такође указујемо да је чланом 12. став 1. тачка 2. ЗЗПЛ прописано да је обрада без пристанка дозвољена у сврху извршења обавеза одређених законом, актом донетим у складу са законом или уговором закљученим између лица и руковоаца, као и припреме закључења уговора.

Законом о заштити узбуђивача („Службени гласник РС“, број 128/14) уређују се узбуђивање, поступак узбуђивања, права узбуђивача, обавеза државних и других органа и организација и правних и физичких лица у вези са узбуђивањем, као и друга питања од значаја за узбуђивање и заштиту узбуђивача. Овде напомињемо да Повереник нема надлежности за тумачење закона, као ни за давање мишљења о начину њихове примене, сагласно томе не може тумачити ни Закон о заштити узбуђивача, а његово тумачење, у овом тренутку, једино би могло дати надлежно министарство, евентуално Народна скупштина на предлог за доношење аутентичног тумачења од стране Уставом овлашћеног предлагача закона, при чему ваља имати у виду да по члану 36. овог закона надзор над спровођењем истог врши Инспекција рада, односно Управна инспекција.

У делу представке који садржи питање у вези са чињеницом да се унутрашњи надзорни орган послодавца налази ван територије Србије, указујемо на то да је чланом 53. ЗЗПЛ прописано да се подаци могу износити из Републике Србије у државу чланицу Конвенције о заштити лица у односу на аутоматску обраду личних података Савета Европе.

Подаци се могу износити из Републике Србије у државу која није чланица Конвенције из става 1. овог члана, односно међународну организацију, ако је у тој држави, односно међународној организацији, прописом, односно уговором о преносу података, обезбеђен степен заштите података у складу с Конвенцијом.

Приликом изношења података из става 2. овог члана, Повереник утврђује да ли су испуњени услови и спроведене мере заштите података приликом њиховог изношења из Републике Србије и даје дозволу за изношење.

Списак држава чланица Конвенције о заштити лица у односу на аутоматску обраду личних података и Додатног протокола уз Конвенцију доступан је на интернет презентацији Савета Европе.

9. Надзор над комуникацијама запослених

9.1. ЛИСТИНГ СЛУЖБЕНОГ БРОЈА ТЕЛЕФОНА

Кључне речи: приступ листингу позива, Закон о електронским комуникацијама

Питање: Законитост прибављања/приступања листингу службеног броја мобилног телефона запосленог од стране послодавца, као власника броја, а у сврху контроле коришћења тог броја.

Из одговора Повереника:

У члану 3. тачка 1. Закона о заштити података о личности (ЗЗПЛ) прописано је да је податак о личности свака информација која се односи на физичко лице, без обзира на облик у коме је изражена и на носач информације (папир, трака, филм, електронски медиј и сл.), по чијем налогу, у чије име, односно за чији рачун је информација похрањена, затим без обзира на датум настанка информације, место похрањивања информације, начин сазнавања информације (непосредно, путем слушања, гледања и сл., односно посредно, путем увида у документ у којем је информација садржана и сл.), или без обзира на друго својство информације.

У члану 3. тачка 3. ЗЗПЛ, прописано је да је обрада података свака радња предузета у вези с подацима као што су: прикупљање, бележење, преписивање, умножавање, копирање, преношење, претраживање, разврставање, похрањивање, раздвајање, укрштање, обједињавање, уподобљавање, мењање, обезбеђивање, коришћење, стављање на увид, откривање, објављивање, ширење, снимање, организовање, чување, прилагођавање, откривање путем преноса или на други начин чињење доступним, прикривање, измештање и на други начин чињење недоступним, као и спровођење других радњи у вези с наведеним подацима, без обзира на то да ли се врши аутоматски, полуаутоматски или на други начин.

У члану 8. тачка 1. ЗЗПЛ, прописано је да није дозвољена обрада података када физичко лице није дало пристанак за обраду, односно ако се обрада врши без законског овлашћења.

У члану 8. тачка 6. ЗЗПЛ, прописано је да није дозвољена обрада података уколико је податак непотребан или неподесан за остварење сврхе обраде.

У члану 8. тачка 7. ЗЗПЛ, прописано је да није дозвољена обрада података чији је број или врста несразмеран сврси обраде.

У члану 10. ЗЗПЛ, прописано је да пуноважан пристанак за обраду може дати лице, након што га руковацац претходно обавести у смислу

одредбе члана 15. овог закона. Пуноважан пристанак лице може дати писмено или усмено на записник.

У члану 12. став 2. ЗЗПЛ, прописано је да је обрада података о личности без пристанка лица дозвољена у сврху извршења обавеза одређених законом, актом донетим у складу са законом или уговором закљученим између лица и руковоаца, као и ради припреме закључења уговора.

У члану 15. ЗЗПЛ, прописано је да руковалац који податке прикупља од лица на које се односе, односно од другог лица, пре прикупљања упозна лице на које се подаци односе, односно друго лице о: 1) свом идентитету, односно имену и адреси или фирми, односно идентитету другог лица које је одговорно за обраду података у складу са законом; 2) сврси прикупљања и даље обраде података; 3) начину коришћења података; 4) идентитету лица или врсти лица која користе податке; 5) обавезности и правном основу, односно добровољности давања података и обраде; 6) праву да пристанак за обраду опозове, као и правне последице у случају опозива; 7) правима која припадају лицу у случају недозвољене обраде; 8) другим околностима чије би несаопштавање лицу на које се односе подаци, односно другом лицу било супротно савесном поступању.

У члану 4. тачка 24. Закона о електронским комуникацијама („Службени гласник РС“, бр. 44/2010, 60/2013 – одлука УС и 62/2014, у даљем тексту: ЗЕК) прописано је да је корисник физичко или правно лице које користи или захтева јавно доступну електронску комуникациону услугу.

У члану 128. став 2. ЗЕК прописано је да приступ задржаним подацима није допуштен без пристанка корисника, осим на одређено време и на основу одлуке суда, ако је то неопходно ради вођења кривичног поступка или заштите безбедности Републике Србије, на начин предвиђен законом.

У члану 129. ЗЕК прописано је да се задржаним подацима подразумевају подаци који су потребни за: 1) праћење и утврђивање извора комуникације; 2) утврђивање одредишта комуникације; 3) утврђивање почетка, трајања и завршетка комуникације; 4) утврђивање врсте комуникације; 5) идентификацију терминалне опреме корисника; 6) утврђивање локације мобилне терминалне опреме корисника.

У члану 130. тачка 2. ЗЕК прописано је да су задржани подаци заштићени на подесан начин од случајног или недопуштеног уништења, случајног губитка или измене, неовлашћеног или незаконитог чувања, обраде, приступа или откривања, у складу са законом којим се уређује заштита података о личности, односно законом којим се уређује заштита тајних података када се ради о подацима који су сачувани и достављени у складу са чланом 128. став 7. овог закона.

Чланом 15. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) прописано је да је запослени дужан: 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради; 2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа; 3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду; 4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

Чланом 17. Закона о раду, прописано је да су послодавац и запослени дужни да се придржавају права и обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду.

Из претходно цитираних одредаба закона следи да подаци који су садржани у листингу (списак одлазних и долазних позива, с податком о трајању остварене комуникације) представљају задржане податке сходно одредбама члана 129. ЗЕК, те се, сходно члану 130. тачка 2. ЗЕК, на обраду наведених података примењују одредбе ЗЗПЛ.

Члан 128. ЗЕК прописује да се задржаним подацима може приступати уз одлуку суда или сагласност корисника, који је дефинисан као физичко или правно лице које користи јавно доступну електронску комуникациону услугу, у контексту Вашег питања – корисник је послодавац, као власник мобилног броја/картице. То значи да је ЗЕК предвидео да правно лице – корисник услуге оператора мобилне телефоније има право да од оператора с којим има закључен уговор захтева листинг у којем је садржана листа позива насталих коришћењем тог броја телефона.

Указујемо да, сходно члану 3. тачка 1. ЗЗПЛ, подаци садржани у листингу позива представљају податке о личности запосленог који тај број користи, те се на обраду истих сходно примењују одредбе ЗЗПЛ, укључујући и оне из члана 8. ЗЗПЛ којима су прописани услови за обраду података о личности садржаних у том листингу. Наведеним чланом, прописани су услови за дозвољеност обраде података о личности, између осталих: постојање ваљаног правног основа за такву обраду, јасне и одређене сврхе обраде, те обавезно поштовање начела сразмерности и сврсисходности приликом обраде.

Како из садржине Ваше представке није могуће јасно утврдити да ли су наведени услови испуњени, начелно Вас упућујемо да би обрада података о личности запослених од стране послодавца, садржаних у листингу позива, била дозвољена под следећим условима: сходно члану 8. тачка 1. ЗЗПЛ, уколико је запослени дао сагласност за такву обраду, под условима прописаним чл. 10. и 15. ЗЗПЛ, али и без сагласности запосленог, на основу члана 12. тачка 2. ЗЗПЛ, уколико је таква обрада предвиђена уговором о раду који је запослени закључио с послодавцем,

или уколико је таква обавеза садржана у неком општем или појединачном акту послодаваца (правилник о раду, упутство о коришћењу основних средстава за рад и сл.) којим су регулисани услови и правила послодаваца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа, а с којим је запосленог упознао послодавац.

Додатно, обрада података о личности, независно од врсте података и начина њихове обраде, мора бити сразмерна и сврсисходна, што се односи и на податке о личности садржане у листингу мобилног телефона. То значи да је потребно да су наведени подаци подобни и потребни за остварење опредељене сврхе обраде – контрола коришћења службеног мобилног телефона у пословне сврхе, како би њихова обрада била дозвољена. Такође, под претпоставком да је таква обрада дозвољена, послодавац податке које прибави из листинга позива сме да користи само у сврху коју је и определио, уз забрану одавања тих података трећим, неовлашћеним лицима.

Број: 011-00-00100/2016-05 од 16. МАРТА 2016. године

9.2. ПРИСТУП ИНТЕРНЕТУ

Кључне речи: приступ подацима о коришћењу интернета, Препорука Савета Европе

Питање: Да ли послодавац може да има увид у коришћење интернета и слање и примање електронске поште запослених, имајући у виду да је запосленима омогућено коришћење приватних мејлова у пословне сврхе?

Из одговора Повереника:

Према члану 3. тачка 1. Закона о заштити података о личности (ЗЗПЛ), податак о личности је свака информација која се односи на физичко лице, док се, према члану 3. тачка 3. ЗЗПЛ, под обрадом података о личности подразумева свака радња која је предузета у вези с тим подацима. За сваку обраду података о личности мора да постоји одговарајући правни основ, било у виду законског овлашћења, било пристанка лица на које се подаци односе (члан 8. тачка 1. ЗЗПЛ). Обрада података о личности може да се врши искључиво онда када је њена сврха јасно одређена и дозвољена (члан 8. тач. 2. и 3). Број и

врста података који се обрађују морају бити сразмерни сврси обраде (члан 8. тачка 7).

Дакле, како је наведено, свако ограничење мора бити законито, сврсисходно и сразмерно. Запослени, без обзира на то да ли раде у јавном или приватном сектору, морају да имају право на приватност и заштиту података о личности у који свакако спада и приватна кореспонденција. Послодавац не треба, сем изузетно, да проверава приватну електронску пошту запослених коју примају и шаљу са својих приватних налога (Gmail, Yahoo и сл.). Наведено важи и у случају када се због техничких немогућности путем наведених поштанских е-сервиса делимично обавља и пословна кореспонденција. Увид у њен садржај могао би се остварити искључиво уз сагласност запосленог, или без његове сагласности, али само на одређено време и на основу одлуке суда, ако је такво нарушавање приватности неопходно ради вођења кривичног поступка и прикупљања материјалних доказа, или ради заштите безбедности Републике Србије, на начин предвиђен законом.

У погледу поменуте обраде података, стандард је усвојен на нивоу Савета Европе. Прошле године, 2015, усвојена је Препорука СМ/Рес(2015)5 о обради података о личности у контексту запошљавања. Препорука наглашава да у поступку обраде личних података у сврху запошљавања треба водити рачуна о поштовању људског достојанства и приватности, те да треба, током обраде, водити рачуна о потенцијалним импликацијама по основна права и слободе запосленог. У тачки 5.3. наводи се да послодавац од запосленог не треба да тражи приступ информацијама које он дели са осталима на интернету. Ови подаци се могу прикупљати уз изричиту, слободну и информисану сагласност запосленог. Приступ треба да се изврши на најмање могуће наметљив начин и само након обавештења предметних запослених. О надзору над комуникацијама послодавац је дужан периодично да обавештава, односно подсећа, запослене. Као посебно, препорука наглашава да садржај, слање и примање приватне електронске комуникације на послу не треба да се надзиру ни под којим околностима.

Број: 011-00-00282/2016-02 од 14. марта 2016. године

9.3. ПРИСТУП КОРЕСПОНДЕНЦИЈИ ПО ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА

Кључне речи: приступ рачунару по престанку радног односа, пословна кореспонденција

Питање: Да ли послодавац може да приступи рачунару који је био дат на коришћење запосленом који више није у радном односу, а у сврху приступа пословним контактима и пословној кореспонденцији који се налазе на истом?

Из одговора Повереника:

Чланом 3. тачка 1. Закона о заштити података о личности (ЗЗПЛ), прописано је да је податак о личности свака информација која се односи на физичко лице, без обзира на облик у коме је изражена и на носач информације (папир, трака, филм, електронски медиј и сл.), по чијем налогу, у чије име, односно за чији рачун је информација похрањена, затим без обзира на датум настанка информације, место похрањивања информације, начин сазнавања информације (непосредно, путем слушања, гледања и сл., односно посредно, путем увида у документ у којем је информација садржана и сл.), или без обзира на друго својство информације,

Чланом 3. тачка 2. ЗЗПЛ, прописано је да је физичко лице човек на кога се односи податак, чији је идентитет одређен или одредив на основу личног имена, јединственог матичног броја грађана, адресног кода или другог обележја његовог физичког, психолошког, духовног, економског, културног или друштвеног идентитета.

Чланом 8. тачка 1. ЗЗПЛ, прописано је да обрада није дозвољена ако физичко лице није дало пристанак за обраду, односно ако се обрада врши без законског овлашћења.

Чланом 8. тачка 6. ЗЗПЛ, прописано је да обрада није дозвољена ако је податак који се обрађује непотребан или неподесан за остварење сврхе обраде.

Чланом 8. тачка 7. ЗЗПЛ, прописано је да обрада није дозвољена ако су број или врста података који се обрађују несразмерни сврси обраде.

Чланом 12. тачка 2. ЗЗПЛ, прописано је да је дозвољена обрада података о личности без сагласности лица, у сврху извршења обавеза одређених законом, актом донетим у складу са законом или уговором закљученим између лица и руковаоца, као и ради припреме закључења уговора.

Чланом 15. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) прописано је да је запослени дужан: 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради; 2) да поштује организа-

цију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа; 3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду; 4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

Чланом 30. став 1. Закона о раду, прописано је да се радни однос заснива уговором о раду. У ставу 2. истог члана прописано је да уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Сходно цитираним одредбама закона, а у контексту питања из Ваше представке, упућујемо Вас да се сходно одредбама члана 3. тач. 1. и 2. ЗЗПЛ, подацима о личности сматрају сви подаци који се односе на физичко лице које је одређено или одредиво, без обзира на њихову врсту и начин похрањивања, што се односи и на податке који се налазе на рачунарима које користе или су користили запослени, без обзира на то да ли су настали у вези с послом или су у вези с приватним животом. Чланом 8. тачка 1. ЗЗПЛ, прописано је да је обрада података о личности дозвољена уз законско овлашћење или пристанак лица на које се ти подаци односе. Изузетак од наведеног представљају одредбе из члана 12. тачка 2. ЗЗПЛ, којима је прописано да је дозвољена обрада података о личности и без сагласности лица, у сврху извршења обавеза одређених законом, актом донетим у складу са законом или уговором закљученим између лица и руковоаца.

У предметном случају, привредно друштво – бивши послодавац лица, које је и власник средства за рад задуженог од стране лица (рачунар–лаптоп), представља руковоаца подацима о личности који се налазе на наведеном лаптопу, односно имејл серверу на којем се складиште поруке службеног налога електронске поште. Како послодавац није на посебан начин уредио област обраде података о личности запослених у току и након истека радног односа, односно није прибављао посебну сагласност запослених за такву обраду, правни основ за обраду података насталих поводом рада код послодавца представљају одредбе из члана 12. тачка 2. ЗЗПЛ, те је послодавац овлашћен да истима приступа и без сагласност запосленог, у сврху испуњења обавеза из закљученог уговора о раду, односно на основу овлашћења из Закона о раду који као кровни закон регулише права и обавезе послодавца и запослених.

Наведено значи да је послодавац овлашћен да приступи подацима који се налазе на рачунару бившег запосленог, као и на службеном налогу електронске поште, у сврху остварења континуитета рада и евиденције пословних партнера, али је притом дужан да се придржава начела сразмерности и сврсисходности прописаних чланом 8. тач. 6. и 7. ЗЗПЛ, што подразумева да је овлашћен да обрађује само оне податке о личности који су му заиста потребни за остварење опредељене

сврхе обраде. Следи да није дозвољена обрада података о личности запослених који нису у вези са запослењем код послодавца, конкретно обрада података из приватних преписки, приватних фотографија и др. У предметном случају било би најцелисходније да послодавац обавести бившег запосленог о намери приступа његовом рачунару и налогу електронске поште, те да га позове да присуствује иницијалној радњи обраде (вршење увида), у случају да постоји бојазан да су на рачунару/имејл налогу задржани подаци о личности који нису у вези с обављањем посла код послодавца, све у циљу да само лице на које се подаци односе укаже на „приватне податке“, како би их послодавац уништио без даље обраде и угрожавања приватности. Уколико предложено поступање из ма ког разлога није спроводиво, потребно је да послодавац самостално примени одговарајуће мере чијом применом ће спречити евентуалну злоупотребу наведених података, те што ће обезбедити трајно брисање оних података који су прекомерни, односно неподесни за остварење сврхе обраде, уз минимално угрожавање приватности лица.

У погледу даљег коришћења самог налога електронске поште и након истека запослења, указујемо Вам да адреса електронске поште представља податак о личности уколико је структурирана на тај начин да садржи лично име и презиме запосленог (нпр. janko.jankovic@firma.rs), те се на обраду истог примењују одредбе члана 8. ЗЗПЛ, што значи да је потребно да за обраду тог податка постоји ваљан правни основ, те да је обрада сразмерна и сврсисходна. Супротно, потребно је да послодавац деактивира наведени налог.

Додатно, као општу смерницу и пример добре праксе, указујемо на то да је упутно да послодавац приликом закључења уговора о раду са запосленим, кроз сам текст уговора о раду, те кроз опште акте којима регулише радне односе, запосленог обавести о правима и обавезама поводом обраде њихових података о личности у вези с послом који обављају за послодавца. Применом наведеног, послодавац и запослени имали би јасно дефинисана права и обавезе, те очекивања поводом обраде података о личности, што значи да би запослени дали своју сагласност за такву обраду, те би уједно и прилагодили своје понашање у складу са истом (не би користили средства за рад у приватне сврхе и др.), све на обострану корист.

Број: 011-00-01453/2015-05 од 19. новембра 2015. године

9.4. НАДЗОР НАД КОМУНИКАЦИЈОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Кључне речи: употребе информационог система послодаваца, пословна кореспонденција, приступ комуникацији на радном месту

Питање: Када послодавац може да врши надзор над садржајем комуникације запослених и протоком података коришћењем послодавчеве мреже и средстава комуникације који су у његовом власништву?

Из одговора Повереника:

Закон о заштити података о личности (ЗЗПЛ) уређује услове за прикупљање и даљу обраду података о личности и прописује права лица и заштиту права лица чији се подаци прикупљају и обрађују. Овај закон је на основу члана 42. Устава Републике Србије конципиран као закон којим се штити једно лично, Уставом загарантовано људско право – право на заштиту података о личности конкретне особе, односно заштиту приватности те особе.

Члан 42. Устава Републике Србије прописује да је заштита података о личности зајемчена и да се прикупљање, држање, обрада и коришћење података о личности уређују законом. Забрањена је и кажњива употреба података о личности изван сврхе за коју су прикупљени, у складу са законом, осим за потребе вођења кривичног поступка или заштите безбедности Републике Србије, на начин предвиђен законом. Свако има право да буде обавештен о прикупљеним подацима о својој личности, у складу са законом, и право на судску заштиту због њихове злоупотребе.

Такође, при обради података о личности у контексту рада, од стране послодавца, морају се поштовати и друга уставна начела и гаранције људских права, међу којима нарочито указујемо на право на људско достојанство, што је прописано чланом 23. став 1. Устава Републике Србије, а с тим у вези и право на поштовање достојанства личности на раду (члан 60. став 4. Устава) и право на тајност писама и других средстава комуникације (члан 41. Устава).

Да би обрада података о личности била законита, у смислу одредаба члана 8. ЗЗПЛ, неопходно је да за исту постоји правни основ у виду законског овлашћења или пристанка лица на које се подаци односе, да постоји јасно одређена и дозвољена сврха, да подаци који се обрађују буду потребни и подесни за остваривање те сврхе, да подаци који се обрађују буду истинити, тачни и прикупљени из веродостојног извора. Такође, потребно је обезбедити и примену одговарајућих мера заштите података о личности од сваке могуће злоупотребе.

Изузетак од наведеног представља обрада без пристанка која је уређена одредбама члана 12. ЗЗПЛ. Наиме, наведеним чланом ЗЗПЛ прописано је да је обрада без пристанка дозвољена: 1) да би се остварили или заштитили животно важни интереси лица или другог лица, а посебно живот, здравље и физички интегритет; 2) у сврху извршења обавеза одређених законом, актом донетим у складу са законом или уговором закљученим између лица и руковођа, као и ради припреме закључења уговора; 2а) у сврху прикупљања средстава за хуманитарне потребе; 3) у другим случајевима одређеним овим законом, ради остварења претежног оправданог интереса лица, руковођа или корисника.

Када је у питању уређење права, обавеза и одговорности из радног односа, односно између послодавца и запосленог, иста су уређена колективним уговором или правилником о раду, односно уговором о раду, у смислу одредаба чл. 1. и 3. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14). Такође, за све оне аспекте радног односа који нису детаљно уређени наведеним актима или Законом о раду, послодавци доносе и друге интерне акте којима регулишу правила понашања или употребе средстава за рад, а непоштовање истих везују за повреду радне обавезе, односно повреду радне дисциплине, у смислу члана 179. Закона о раду, као основ за изрицање неке од мера прописаних чланом 179а Закона о раду или упозорење запосленом на постојање разлога за отказ уговора о раду и, касније, евентуални отказ истог.

За обраду података о личности у контексту запошљавања, односно вршење надзора над активностима и понашањем запослених од стране послодавца, релевантна је Препорука Комитета министара државама чланицама Савета Европе CM/REC (2015)5, у којој се наводи да увођење и употребу информационих система и технологија у директну и примарну сврху надзора активности и понашања запослених не би требало дозволити. Такође, у наведеној препоруци се наглашава да, уколико увођење и употреба информационих система и технологија за друге легитимне сврхе (заштита производње, здравља и безбедности лица и имовине, обезбеђивање ефикасног вођења организације), за индиректну последицу има могућност вршења надзора активности запослених, исто треба да буде предмет додатних мера заштите – претходно консултовање и обавештавање запослених и предузимање одговарајућих интерних мера које се односе на ту обраду података, као и избегавање неоправданог и неразумног мешања у право запослених на приватни живот.

Легитимно право послодавца јесте да на радном месту потпуно онемогући приступ интернету коришћењем уређаја у власништву послодавца, или технички ограничи приступ запосленима путем истих уређаја оним интернет садржајима који нису од значаја за обављање посла (нпр. употреба филтера који онемогућавају приступ Youtube, Facebook итд.), тј. коришћење послодавчеве мреже и средстава комуникације у приватне

сврхе, што и јесте једна од препорука, како би се минимизирала потреба да послодавац врши надзор над оствареним интернет саобраћајем и, евентуално, праћење садржаја који запослени посећују.

Наравно, чак и ако послодавац не примени техничке мере ограничења приступа (потпуно или само за одређене садржаје), он може својим интерним актом детаљно прописати правила у вези с коришћењем своје мреже и средстава службене комуникације, као и последице супротног поступања, у смислу повреде радне обавезе/дисциплине, односно постојања разлога за престанак радног односа. Да би послодавац утврдио да је до таквих, супротних поступања дошло, у ту сврху може приступити подацима који се односе на запосленог који користи мрежу послодавца и његове уређаје за електронску комуникацију, као што су IP адреса, идентификациони број уређаја, MAC адреса, посећене интернет адресе и/или адреса електронске поште, али без увида у садржај.

Када је у питању службена комуникација, у складу с наведеним препорукама Комитета министара, послодавац може приступити пословној преписци запослених која се одвија путем електронске поште када је то потребно из разлога безбедности или других легитимних разлога (нпр. хитног обављања посла, а запослени није присутан), уз претходни услов да су запослени унапред обавештени о таквој могућности и на најмање инвазиван начин по приватност запослених.

Уколико послодавац намерава да врши надзор над употребом службене мреже и средстава комуникације који се користе у службене сврхе, о томе мора на недвосмислен начин обавестити своје запослене и упознати их с правилима коришћења, на основу чега ће и сами запослени знати који степен приватности могу да очекују на радном месту и у вези с радом. Поводом претходно наведеног, као један од примера вршења надзора послодавца над средствима комуникације, указујемо на случај Барбулеску против Румуније, где је, у поступку пред Европским судом за људска права (потребно унети „Barbulescu“ у претраживач), утврђено да је послодавац, у сврху покретања дисциплинског поступка и утврђивања разлога за такав поступак, извршио надзор комуникација свог запосленог (Yahoo messenger, који је запослени, по инструкцији послодавца, инсталирао ради обављања пословне комуникације с клијентима) и да је такав надзор био разуман, без обзира на то што је послодавац извршио увид и у садржај комуникације како би доказао повреду радне обавезе/дисциплине, а не само податке који се односе на интернет саобраћај с уређаја који је користио запослени.⁸

⁸ Ову пресуду Већа Европског суда за људска права преиначило је Велико веће Европског суда за људска права, 5. септембра 2017. (представка бр. 61496/08).

Поводом конкретног случаја, треба имати у виду да је Европски суд за људска права направио разлику између ситуације када је послодавац прописао јасна правила коришћења своје опреме за електронске комуникације и с њима упознао запослене, и ситуације у којој послодавац није учинио. У овом другом случају, сматра се да запослени имају разумно очекивање приватности и оправдано очекују да ће послодавац бар до неке мере дозволити, или бар толерисати, употребу предметних средстава за личне, тј. приватне сврхе.

Такође, у Препоруци Комитета министара наглашена је и потреба да се, када год постоји могућност повреде приватности и права на људско достојанство коришћењем средстава за надзор од стране послодавца, исти консултује с представницима запослених, тј. синдикатом и да од синдиката за такву обраду података добије и пристанак.

Важећи Закон о раду, када су у питању обавезе послодавца из члана 16, у тачки 5. тог члана прописује да је послодавац дужан да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није образован синдикат од представника кога одреде запослени, али случајеви утврђени тим законом (увођење ноћног рада из члана 6, сарадња и предузимање мера у вези с решавањем вишка запослених из чл. 154–156, упозорење запосленом на постојање разлога за отказ уговора о раду из члана 181) не односе се на претходно давање мишљења или пристанка за коришћење средстава за надзор од стране послодавца.

Број: 072-03-166/2017-05 од 27. ЈАНУАРА 2017. ГОДИНЕ

10. Обрада података по престанку радног односа

10.1. РАСКИД УГОВОРА

Кључне речи: престанак уговора о раду, рокови чувања

Питање: Да ли постоји обавеза послодавца да чува податке о личности (име, презиме, ЈМБГ) након престанка уговора, а који су прикупљани и обрађивани ради његовог закључења?

Из одговора Повереника:

Сагласно одредбама члана 42. Устава Републике Србије и члана 8. Закона о заштити података о личности (ЗЗПЛ), приликом прикупљања, држања, обраде и коришћења података о личности неопходно је да се сваки руковалац придржава одговарајућих начела овог закона, и то да руковалац: сме да обрађује само оне податке које је законом овлашћен да прикупља или је овлашћење добио од самог лица од ког прикупља податке на основу њене/његове сагласности, да податке прикупља само за сврхе које су законом прописане или за сврхе одређене добијеним пристанком, да мора обезбедити тачност и ажурност података, да поштује начело сврсисходности (подаци о личности се обрађују само у односу на сврху уређену законом или пристанком лица) и начело сразмерности обраде (обрађује се само онолико података о личности колико је потребно у датом случају).

Из наведених одредби Устава РС и ЗЗПЛ јасно произлази да правни основ обраде података о личности може бити закон или престанак лица о чијим подацима се ради, дат на начин и под условима прописаним одредбама чл. 10. и 15. овог закона. Изузетно, обрада података о личности без престанка лица могућа је само у случајевима наведеним одредбама чл. 12. и 13. ЗЗПЛ. Наиме, реч је о изузецима од правила да се подаци обрађују уз престанак лица, који се као и сваки изузетак морају рестриктивно тумачити.

Одредбом члана 12. став 1. тачка 2. ЗЗПЛ прописано је да је обрада без престанка дозвољена у сврху извршења обавеза одређених законом, актом донетим у складу са законом или уговором закљученим између лица и руковоаца, као и ради припреме закључења уговора.

Одредбом члана 36. ЗЗПЛ прописано је да је, ако је збирка података успостављена уговором, односно на основу престанка у писменом облику, у случају раскида уговора, односно повлачења престанка у писменом облику, руковалац обавезан да податке брише у року од 15 дана од дана раскида уговора, односно повлачења престанка, осим ако је другачије прописано или уговорено.

Дакле, наведеном одредбом утврђена је обавеза руковоаца података да, у случају раскида уговора, прикупљене податке брише у року од 15 дана од раскида уговора. Међутим, обавеза брисања података у наведеном року не односи се на ситуације када је посебним прописом утврђено или уговорено другачије поступање руковоаца у погледу чувања ових података.

Ово конкретно значи да у зависности од области на коју се односи закључење уговора, посебним прописом може бити утврђен другачији рок чувања података од прописаног у члану 36. ЗЗПЛ, а такође исти може бити предвиђен и самим уговором закљученим између лица и руковоаца података.

С тим у вези указујемо на то да је Законом о евиденцијама у области рада („Службени лист СРЈ“, број 46/96 и „Службени гласник РС“, бр. 101/05 – др. закон и 36/09 – др. закон) прописано трајно вођење евиденције о запосленим лицима, чија је садржина прописана овим законом, а у коју спадају и подаци који се од запосленог прикупљају између осталог и приликом закључења уговора о раду.

Број: 011-00-00946/2014-05 од 3. октобра 2014. године

10.2. ПРИСТУП ПОДАЦИМА ИЗ ЛИЧНОГ ДОСИЈЕА

Кључне речи: приступ подацима у поседу бившег послодавца, поступак остваривања права

Питање: Коме и како се подноси захтев за копију докумената персоналног досијеа и финансијске документације из матичне књиге послодавца?

Из одговора Повереника:

Према одредби члана 24. Закона о заштити података о личности (ЗЗПЛ), захтев за остваривање права упућује се руковоацу, а не Служби Повереника.

Како је то уређено у члану 25. ЗЗПЛ, руковалац је дужан да у року од 15 дана изда обавештење у случају да се захтев односи на обавештење о обради, односно да Вам у року од 30 дана, у случају да је поднет уредан захтев за увид у податке или издавање копије омогући увид или достави тражене копије докумената, уколико су се стекли законски услови. Уколико руковалац не поступи по Вашем захтеву или захтев одбије,

имате право да изјавите жалбу Поверенику у року од 15 дана од дана достављања одлуке којом је захтев одбијен или одбачен, односно по истеку прописаног рока за одлучивање и поступање. Уз жалбу се прилаже захтев са доказом о предаји руковаоцу и одлука која се оспорава. Образац жалбе можете наћи на интернет страници службе Повереника.

Дакле, Повереник не прибавља, нити поседује, информације у поседу руковалаца података о личности, већ како је прописано Законом, као другостепени орган одлучује у поступку остваривања права, и то тек пошто их тражилац затражи од руковаоца.

Из наведеног следи да Повереник не може да поступи по захтеву.

Посебно истичемо да овим дописом Повереник никако не даје инструкцију за поступање потенцијалном тражиоцу, ни наводном руковаоцу података, нити прејудицира своју одлуку у евентуалном поступку по жалби.

Број: 011-00-00031/2016-02 од 15. ЈАНУАРА 2016. ГОДИНЕ

11. Други видови обраде података

11.1. ФОТОКОПИРАЊЕ ЛИЧНЕ КАРТЕ

Кључне речи: лична карта запосленог, обрада без пристанка

Питање: Да ли послодавац може од запослених да тражи фотокопије прочитаних личних карата?

Из одговора Повереника:

Правни основ обраде података о личности може бити закон или пристанак лица о чијим подацима се ради.

Сагласно одредбама одредбама члана 3. Закона о заштити података о личности (ЗЗПЛ), између осталог, утврђено је да је податак о личности свака информација која се односи на физичко лице, без обзира на облик у коме је изражена и на носач информације, по чијем налогу, у чије име, односно за чији рачун је информација похрањена, затим без обзира на датум настанка информације, место похрањивања информације, начин сазнавања информације (непосредно, путем слушања, гледања и сл., односно посредно, путем увида у документ у којем је информација садржана и сл.), или без обзира на друго својство информације, а обрада података је свака радња предузета у вези с подацима као што су: прикупљање, бележење, преписивање, умножавање, копирање, преношење, претраживање, разврставање, похрањивање, раздвајање, укрштање, обједињавање, уподобљавање, мењање, обезбеђивање, коришћење, стављање на увид, откривање, објављивање, ширење, снимање, организовање, чување, прилагођавање, откривање путем преноса или на други начин чињење доступним, прикривање, измештање и на други начин чињење недоступним, као и спровођење других радњи у вези с наведеним подацима, без обзира на то да ли се врши аутоматски, полуаутоматски или на други начин.

Тачком 5. става 1. истог члана, утврђено је да је руковалац података физичко или правно лице, односно орган власти који обрађује податке.

Одредбом члана 8. тачка 1. ЗЗПЛ утврђено је да обрада није дозвољена ако физичко лице није дало пристанак за обраду, односно ако се обрада врши без законског овлашћења, док се у члану 10. ЗЗПЛ, између осталог, наводи да пуноважан пристанак за обраду може дати лице, након што га руковалац претходно обавести у смислу одредбе члана 15. ЗЗПЛ, те да пуноважан пристанак лице може дати писмено или усмено на записник, да се пристанак може дати преко пуномоћника, да пуномоћје мора бити оверено, изузев ако законом није прописано друкчије, а да пристанак за лице које није способно за давање пристанка даје законски заступник или старалац.

Чланом 12. став 1. тачка 2. ЗЗПЛ, утврђено је да је обрада без пристанка дозвољена у сврху извршења обавеза одређених законом, актом донетим у складу са законом или уговором закљученим између лица и руковаоца, као и припреме закључења уговора.

Правна регулатива којом се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада, садржана је у Закону о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), а у члану 1. став 2. утврђено је да се права, обавезе и одговорности из радног односа уређују и колективним уговором и уговором о раду, а правилником о раду, односно уговором о раду – само када је то овим законом одређено.

Законом о евиденцијама у области рада („Службени лист СРЈ“, број 46/96 и „Службени гласник РС“, бр. 101/05 – др. закон и 36/09 – др. закон) уређени су: врсте, садржај и начин вођења евиденција у области рада, као и начин прикупљања, обраде, коришћења и заштите података из тих евиденција.

Чланом 2. истог закона, између осталог, установљено је и вођење евиденције о запосленима, а чланом 5. је утврђен садржај (врста података) наведене евиденције.

С друге стране, коришћење и важење исправа којима се доказује идентитет грађана ближе су уређени Законом о личној карти („Службени гласник РС“, бр. 62/06 и 36/11), где је чланом 1. ст. 1. и 2. прописано да је лична карта јавна исправа којом грађани Републике Србије доказују идентитет, као и да, у складу са законом, лична карта служи и као доказ о другим чињеницама које су у њој садржане.

Како цитираним прописима којима се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, руковаоцима није дато законско овлашћење за обраду података које би се односило на прикупљање фотокопија прочитаних личних карата и да би, са становишта ЗЗПЛ, ово било дозвољено, неопходан је пристанак лица.

Чланом 15. ЗЗПЛ, утврђено је да пуноважан пристанак за обраду може дати лице, након што га руковалац претходно обавести о: свом идентитету, односно идентитету другог лица које је одговорно за обраду података у складу са законом, сврси прикупљања и даље обраде података, начину коришћења података, идентитету лица или врсти лица која користе податке, обавезности и правном основу, односно добровољности давања података и обраде, праву да пристанак за обраду опозове, као и правне последице у случају опозива, правима која припадају лицу у случају недозвољене обраде и другим околностима чије би несаопштавање лицу на које се односе подаци, односно другом лицу било супротно савесном поступању.

Обавеза из става 1. овог члана не постоји када такво упознавање, с обзиром на околности случаја, није могуће или је очигледно непо-

требно, односно непримерено, а нарочито ако је лице на које се односе подаци, односно друго лице већ упознато с тиме или ако лице на које се подаци односе није доступно.

Напомињемо да се наведено односи на фото-копије образаца личних карата које садрже простор за микроконтролер (чип) и простор за машински читљиву зону за потребе аутоматског читавања података.

Број: 011-00-01163/2015-05 од 22. СЕПТЕМБРА 2015. ГОДИНЕ

11.2. ОБРАДА ПОДАТАКА У СТАТИСТИЧКЕ СВРХЕ

Кључне речи: статистички подаци, промена сврхе обраде

Питање: Да ли је послодавац у обавези да поступи по захтеву Републичког завода за статистику у вези с попуњавањем обрасца ИСЗ – истраживање о структури зарада?

Из одговора Повереника:

Обавештавамо Вас о исходу поступка надзора извршеног од стране Повереника над спровођењем Закона о заштити података о личности („Службени гласник РС“, бр. 97/08, 104/09 – др. закон, 68/12 – одлука УС и 107/12) од стране Републичког завода за статистику (у даљем тексту: Руковалац података).

У поступку надзора Руковалац података је изјавио да правни основ за прикупљање података путем узорка ИСЗ – истраживање о структури зарада представљају одредбе чл. 1. и 2. Закона о званичној статистици („Службени гласник РС“, број 104/09). Руковалац података се изјаснио да први пут спроводи наведено истраживање, у циљу усаглашавања с међународним статистичким стандардима и методологијама, односно ради остваривања потпуне хармонизације с Европским статистичким системом, те да је наведено истраживање прописано и регулативама Европске уније (регулатива Европског савета бр. 530/1999 и регулативе Европске комисије бр. 1916/2000 и 1738/2005).

Надаље, Руковалац података се изјаснио да је сврха предметна обрада података о личности обезбеђивање међународно упоредивих података о просечним зарадама агрегираним према полу, годинама, старости, занимању, радном стажу, завршеној школи, врсти радног односа и радног времена, о броју плаћених сати рада.

Такође, Руковалац података је изјавио да су подаци прикупљени од извештајних јединица у складу с чланом 5. тачка 9. Закона о званичној статистици, који поштује начело статистичке поверљивости, а које подразумева заштиту података који се односе на појединачну статистичку јединицу, без обзира на то да ли се они прикупљају непосредно или посредно. Суштина наведеног начела јесте да одговорни произвођачи званичне статистике могу користити индивидуалне податке искључиво у статистичке сврхе.

Руковалац података даље изјављује да је поступао у складу с одредбама члана 46. Закона о званичној статистици, које регулишу заштиту поверљивих података, према коме су одговорни произвођачи званичне статистике обавезни да предузму све прописане административне, техничке и организационе мере неопходне за заштиту поверљивих података против нелегалног приступа, откривања и коришћења.

На крају Руковалац података се изјаснио и да „... су свима који су изразили забринутост због могуће злоупотребе података објаснили сврху прикупљања података о имену и презимену и дозволили могућност коришћења интерног идентификатора уместо имена и презимена...“.

Указујемо на то да Закон о заштити података о личности (ЗЗПЛ) уређује услове за прикупљање и обраду података о личности и прописује права лица и заштиту права лица чији се подаци прикупљају и обрађују. Сагласно одредбама члана 8. Закона, приликом прикупљања, држања, обраде и коришћења података о личности, неопходно је да се сваки руковалац придржава одговарајућих начела овог закона, и то да руковалац: сме да обрађује само оне податке које је **законом овлашћен** да прикупља или је овлашћење добио од самог лица од ког прикупља податке **на основу њене/његове сагласности**, да податке прикупља само за **сврхе** које су законом прописане или за сврхе одређене добијеним пристанком, да мора обезбедити тачност и ажурност података, да поштује начело сврсисходности (подаци о личности се обрађују само у односу на сврху уређену законом или пристанком лица) и начело сразмерности обраде (обрађује се само онолико података о личности колико је потребно у датом случају).

Из наведених одредаба Устава РС и ЗЗПЛ јасно произлази да правни основ обраде података о личности може бити закон или пристанак лица о чијим подацима се ради.

Правна регулатива којом је уређено питање правног оквира за производњу и дисеминацију података и информација званичне статистике, као и за организацију система званичне статистике у Републици Србији, садржана је у следећим одредбама Закона о званичној статистици. Одредбом члана 4. став. 1. овог закона дате су дефиниције основних појмова из овог закона, па је тачком 2. утврђено да је одговорни произвођач званичне статистике државни орган, односно установа

(у конкретном случају Републички завод за статистику), задужен за прикупљање, израду и објављивање података званичне статистике, у складу с петогодишњим статистичким програмом, а тачком 6. да су извештајне јединице правна лица или њихови делови, затим физичка лица, домаћинства, органи државне управе, органи локалних власти и све остале јединице на територији Републике, које, у оквиру статистичких истраживања, дају податке искључиво у статистичке сврхе.

Дужност давања тачних података прописана је одредбом члана 26. Закона о званичној статистици, којом је утврђено да су извештајне јединице дужне да без накнаде и уз поштовање рокова наведених у плану дају тачне, комплетне и ажурне податке, који по садржини и облику одговарају захтевима одговорног произвођача званичне статистике, да омогуће проверу података, као и, уколико подаци извештајних јединица нису комплетни или ажурни, да их исправе, односно употпуне у складу с датим смерницама и дефинисаним роковима, а непоступање сагласно овој обавези санкционирано је одредбом члана 54. овог закона, којом је прописано да ће се новчаном казном у износу од 10.000 до 50.000 динара казнити за прекршај физичко лице ако за потребе званичних статистичких истраживања не достави одговорном произвођачу званичне статистике тражене податке у прописаном року, или достави непотпуне или нетачне податке, или спречи проверу тачности, комплетности и ажурности тражених података.

Одредбама члана 18. Закона о званичној статистици прописано је да се активности званичне статистике заснивају на петогодишњем статистичком програму и годишњим применљивим плановима, да програм доноси Народна скупштина, а план Влада. Народна скупштина Републике Србије је, на седници одржаној 31. марта 2011, донела Одлуку о програму званичне статистике за период од 2011. до 2015. године, којом је усвојила Програм званичне статистике у периоду од 2011. до 2015. године. У наведеном програму, у делу Преглед очекиваних резултата званичне статистике утврђено је да се планира увођење истраживања о структури зарада, на узорку запослених, ради обезбеђивања података о зарадама према полу, годинама старости, занимању, радном стажу, завршеној школи, врсти радног односа и радног времена, као и о броју плаћених сати рада.

С обзиром на то да се приликом спровођења статистичких истраживања често прикупљају подаци о личности, Законом о званичној статистици посебно је уређено питање обраде података о личности. Наиме, одредбама члана 32. Закона утврђено је да одговорни произвођачи званичне статистике, након завршетка обраде прикупљених података, одстрањују идентификаторе извештајних и статистичких јединица, уништавају упитнике и друге документе који садрже индивидуалне податке добијене приликом спровођења статистичких истраживања,

и то након завршетка уноса, шифрирања и обраде података, у складу с важећим прописима који уређују поступке с архивском грађом и регистратурским материјалом. Одредбом члана 46. став 1. прописано је и да су одговорни произвођачи званичне статистике обавезни да предузму све прописане административне, техничке и организационе мере неопходне за заштиту поверљивих података против нелегалног приступа, откривања или коришћења.

Даље, указујемо и на два основна начела званичне статистике садржана у члану 5. Закона о званичној статистици, и то: начело статистичке поверљивости које подразумева заштиту података који се односе на појединачну статистичку јединицу, без обзира на то да ли се они прикупљају непосредно, приликом спровођења званичних статистичких истраживања, или посредно, из административних или других извора, а чија је суштина да одговорни произвођачи званичне статистике могу користити индивидуалне податке искључиво у статистичке сврхе; а затим и начело употребе личних података искључиво у статистичке сврхе, што значи да подаци прикупљени обављањем статистичких активности на које се односе одредбе о статистичкој поверљивости могу бити коришћени искључиво у складу с овим законом и посебним законом којим се регулише област заштите личних података, односно заштите приватности.

У складу с наведеним, са становишта ЗЗПЛ, Закон о званичној статистици садржи законско овлашћење за предметну обраду података о личности од стране Републичког завода за статистику, искључиво у статистичке сврхе, док су извештајне јединице дужне да без накнаде и уз поштовање рокова дају тачне, комплетне и ажурне податке, на тај начин да одговарају по садржини и облику захтевима одговорног произвођача званичне статистике. Републички завод за статистику, као одговорни произвођач званичне статистике, након завршетка обраде прикупљених података, одстрањује идентификаторе извештајних и статистичких јединица, уништава упитнике и друге документе који садрже индивидуалне податке добијене приликом спровођења статистичких истраживања.

Број: 011-00-00777/2015-05 од 31. јула 2015. године

11.3. ПОДАЦИ О ПРИВАТНИМ ТЕЛЕФОНСКИМ БРОЈЕВИМА

Кључне речи: број приватног мобилног телефона, државни органи

Питање: Да ли послодавац може да тражи од запослених број њиховог приватног телефона (фиксног или мобилног)?

Из одговора Повереника:

Сагласно одредбама члана 42. Устава Републике Србије и члана 8. Закона о заштити података о личности (ЗЗПЛ), приликом прикупљања, држања, обраде и коришћења података о личности неопходно је да се сваки руковалац придржава одговарајућих начела овог закона, и то да руковалац: сме да обрађује само оне податке које је законом овлашћен да прикупља или је овлашћење добио од самог лица од ког прикупља податке на основу њене/његове сагласности, да податке прикупља само за сврхе које су законом прописане или за сврхе одређене добијеним пристанком, да мора обезбедити тачност и ажурност података, да поштује начело сврсисходности (подаци о личности обрађују се само у односу на сврху уређену законом или пристанком лица) и начело сразмерности обраде (обрађује се само онолико података о личности колико је потребно у датом случају).

Из наведених одредаба Устава РС и ЗЗПЛ јасно произлази да је ваљан правни основ за обраду података о личности неког лица закон или пристанак лица о чијим подацима се ради. С тим у вези, када говоримо о обради података о личности запослених од стране послодавца, која је заснована на законом датом овлашћењу, ствари су јасне, јер права послодавца произлазе из закона који регулишу област рада и радних односа, односно уговора о раду који запослени склапа с њим (решења о пријему у радни однос), колективног уговора и општих аката послодавца, али зато пристанак запосленог заслужује посебну пажњу, јер се не подразумева и даје се писмено или усмено на записник, сходно одредбама чл. 10. и 15. ЗЗПЛ.

Однос послодавца и запосленог је по природи ствари однос субјеката битно различите снаге (правне субординације), због чега је послодавац у прилици да обезбеди пристанак запосленог и онда када га запослени не би дао. Послодавац, приликом прибављања пуноважног пристанка запосленог у одређене сврхе, мора да води рачуна о начелима сразмерности и сврсисходности обраде из члана 8. ЗЗПЛ. Ово конкретно значи да сврха прикупљања и даље обраде података о личности запослених од стране послодавца мора да буде експлицитна и конкретно одређена, а да подаци о личности запослених које

послодавац обрађује морају да буду адекватни и релевантни и не смеју да буду претерани у односу на сврху у коју се обрађују.

Напомињемо да право послодавца на обраду одређених података о запосленом не подразумева и право на обраду свих података у одређеној области, независно од тога да ли је правни основ ове обраде ваљан, односно да ли се заснива на законском овлашћењу или на сагласности запосленог (на пример, код обраде података о здравственом стању запосленог, послодавац има право да тражи од запосленог обавештење од лекара о привременој спречености за рад, односно о боловању, али исто не значи да има право и увида у дијагнозу, лабораторијске и друге сличне анализе).

Међутим, како је у описаном случају послодавац државни орган, указујемо на то да је одредбом члана 22. став 1. Закона о радним односима у државним органима („Службени гласник РС“, бр. 48/91, 66/91, 44/98 – др. закон, 49/99 – др. закон, 34/01 – др. закон, 39/02, 49/05 – одлука УСРС, 79/05 – др. закон, 81/05 – испр. др. закона, 83/05 – испр. др. закона и 23/13 – одлука УС) прописано да је запослени у државном органу, односно постављено лице, дужан да извршава налоге функционера који руководи државним органом, односно непосредног руководиоца, ако су они у границама закона. Ставовима 2, 3. и 4. исте одредбе даље је прописано да је запослени, односно постављено лице, кад сматра да је налог функционера који руководи државним органом, односно непосредног руководиоца, незаконит, дужан да му на то укаже, у ком случају запослени, односно постављено лице, може задржати извршење налога, осим ако се ради о хитној ствари, као и да поновљену наредбу у писменом облику запослени, односно постављено лице, мора без одлагања извршити, осим ако би извршење наредбе представљало кривично дело, о чему ће извести непосредно виши орган, односно орган који врши контролу или надзор над радом државног органа у коме ради запослени, односно постављено лице.

У складу с наведеним, са становишта ЗЗПЛ, запослени у државном органу био би дужан да извршава налоге функционера који руководи државним органом, односно непосредног руководиоца, у вези с прикупљањем и даљом обрадом његових података о личности, само уколико би исти били засновани на законом датом овлашћењу, односно уколико би исти били у границама закона. У недостатку на закону заснованог овлашћења за обраду података, функционер који руководи државним органом, односно непосредни руководилац, морао би да прибави пуноважан пристанак запосленог, на начин и под условима прописаним одредбама чл. 10. и 15. ЗЗПЛ.

Такође, с обзиром на то да је одредбом члана 72. Закона о радним односима у државним органима прописано да надзор над применом прописа о правима и обавезама запослених у државним органима,

односно постављених лица, врши управна инспекција, као и то да је одредбом члана 73. утврђено да ради заштите својих права запослени у државном органу, односно постављено лице, може да се обрати управној инспекцији, то је и Министарство државне управе и локалне самоуправе Републике Србије (конкретно управна инспекција) државни орган коме можете да се обратите за заштиту права у описаном случају.

Број: 011-00-00525/2014-05 од 10. јуна 2014. године

11.4. УПОТРЕБА ФОТОГРАФИЈА ЗАПОСЛЕНИХ

Кључне речи: промена сврхе обраде, идентификационе картице, сагласност запослених

Питање: Да ли послодавац може да тражи фотографисање запослених у циљу израде идентификационих картица и да ли фотографије могу бити коришћене и у друге сврхе као што је компанијски мејл сервер?

Из одговора Повереника:

За било какву обраду података о личности, што подразумева и прикупљање фотографија запослених, потребно је да постоји правни основ. Правни основ за обраду података о личности може бити законско овлашћење или пристанак лица чији се подаци обрађују (члан 8. тачка 1. Закона о заштити података о личности – „Службени гласник РС“, бр. 97/08 и 104/09, даље у тексту: ЗЗПЛ).

Законом о евиденцијама у области рада („Службени лист СРЈ“, број 46/96 и „Службени гласник РС“, бр. 101/05 – др. закон и 36/09 – др. закон) прописано је које податке послодавац мора да води у оквиру Евиденције о запосленим лицима (члан 5), а које у оквиру Евиденције о зарадама запослених (члан 24). За све податке који се обрађују о запосленима, а који нису прописани Законом о евиденцијама у области рада, потребно је прибавити пристанак лица у складу с одредбама чл. 10. и 15. ЗЗПЛ. Будући да чланом 5. Закона о евиденцијама у области рада није прописано прикупљање и објављивање фотографије, то значи да је за обраду таквог податка потребна сагласност запосленог, дата у складу с одредбама члана 10. и члана 15. став 1, што конкретно подразумева да је послодавац пре започињања обраде података о личности дужан да обавести свог запосленог о свом идентитету, односно имену

и адреси или фирми (у случајевима кад је реч о сложеним и глобалистичким компанијама, када треба назначити однос између матичне компаније, филијала, представништва и сл.), односно идентитету другог лица које је одговорно за обраду података у складу са законом; сврси прикупљања и даљој обради података; начину коришћења података; идентитету лица или врсти лица која користе податке; обавезности и правном основу, односно добровољности давања података и обраде; праву да пристанак за обраду опозову, као и правне последице у случају опозива; правима која припадају лицу у случају недозвољене обраде и другим околностима чије би несаопштавање лицу на које се односе подаци, односно другом лицу било супротно савесном поступању.

Даље, подаци прикупљени у једну сврху не могу се накнадно користити у другу сврху, што произлази из одредбе члана 8. тачка 2. ЗЗПЛ, којом је прописано да обрада није дозвољена ако се врши у сврху различиту од оне за коју је одређена, без обзира на то да ли се врши на основу пристанка лица или законског овлашћења за обраду без пристанка. То конкретно значи да фотографије првобитно прикупљене за израду ИД картица не могу накнадно да се користе и за мејл сервер. Уколико послодавац жели фотографије да користи и за мејл сервер, потребно је да прибави писмену сагласност својих запослених у складу са одредбама члана 10. и члана 15. став 1. ЗЗПЛ.

Уколико постоје неправилности у обради личних података код Вашег послодавца, можете поднети пријаву Поверенику, који је, у складу са одредбама чл. 54, 55. и 56. ЗЗПЛ, надлежан да преко својих овлашћених лица надзире спровођење и извршавање.

Број: 011-00-00279/2012-05 од 30. априла 2012. године

11.5. ПРАЋЕЊЕ ВОЗИЛА ЗАПОСЛЕНИХ

Кључне речи: употреба GPS уређаја, праћење кретања запослених

Питање: Да ли се путем GPS уређаја смеју прикупљати и обрађивати подаци без изричитог пристанка запослених датог у писаном облику којим прихвата праћење возила које вози у службене или службене и приватне сврхе, и да ли обавеза давања пристанка постоји и у случају да послодавац има Правилник о употреби службених возила, у коме је наведено да су возила праћена GPS-ом?

Из одговора Повереника:

Став о дозвољености конкретне обраде података о личности Повереник може заузети само након спроведеног поступка претходне провере радњи обраде података о личности, у складу с Правилником о начину претходне провере радњи обраде података о личности („Службени гласник РС“, број 35/09). Уколико руковалац планира овакав начин обраде података о личности, подсећамо да је чланом 49. став 1. ЗЗПЛ прописано да је он дужан да пре започињања обраде, односно успостављања збирке података, достави Поверенику обавештење о намери успостављања збирке података заједно с подацима из члана 48. тог закона, као и о свакој даљој намеравању обради, пре предузимања обраде, и то најкасније 15 дана пре успостављања збирке података, односно обраде. Неиспуњавање наведене обавезе представља прекршај прописан одредбом члана 57. став 1. тачка 13. ЗЗПЛ.

Чланом 42. Устава Републике Србије прописано је да је заштита података о личности зајемчена и да се прикупљање, држање, обрада и коришћење података о личности уређују законом. Забрањена је и кажњива употреба података о личности изван сврхе за коју су прикупљени, у складу са законом, осим за потребе вођења кривичног поступка или заштите безбедности Републике Србије, на начин предвиђен законом. Свако има право да буде обавештен о прикупљеним подацима о својој личности, у складу са законом, и право на судску заштиту због њихове злоупотребе.

При обради података о личности морају се поштовати и друга уставна начела и гаранције људских права, међу којима овом приликом указујемо на право на људско достојанство (члан 23. став 1. Устава) и право на поштовање достојанства личности на раду (члан 60. став 4. Устава).

Поред наведеног, указујемо на то да је за законитост обраде података о личности, у складу с одредбама члана 8. ЗЗПЛ, неопходно да за исту

постоји правни основ у виду законског овлашћења или пристанка лица на које се подаци односе, да постоји јасно одређена и дозвољена сврха, да подаци који се обрађују буду потребни и подесни за остваривање те сврхе, да подаци који се обрађују буду истинити, тачни и прикупљени из веродостојног извора и да се примене одговарајуће мере заштите података о личности од сваке могуће злоупотребе.

Број: 011-00-00587/2016-05 од 20. априла 2016. године

12. Право на приступ информацијама од јавног значаја

12.1. ДОСТУПНОСТ УГОВОРА О РАДУ ОРГАНА ВЛАСТИ

Кључне речи: уговори о раду органа власти с трећим лицима, пристанак лица

Питање: Да ли орган власти има обавезу да тражиоцу информације да податке и/ или достави копије уговора о раду који је државни орган закључио с физичким лицима, будући да су у њима назначени имена лица, њихов јединствен матични број, адреса, као и накнаде за обављене послове, односно да ли је потребно претходно прибавити писмени пристанак лица који су закључили уговор?

Из одговора Повереника:

Надлежност Повереника за информације од јавног значаја и заштити података о личности, према Закону о слободном приступу информацијама од јавног значаја („Службени гласник РС“, бр. 120/04, 54/07, 104/09 и 36/10), јесте да обезбеђује остваривање права грађана и других лица на слободан приступ информацијама од јавног значаја, тј. службеним документима који су у поседу државних и других органа власти. Право се односи на приступ копији документа који садржи тражену информацију.

Одредбом члана 2. став 1. Закона о слободном приступу информацијама од јавног значаја („Службени гласник РС“, бр. 120/04, 54/07, 104/09 и 36/10) прописано је да је информација од јавног значаја, у смислу овог закона, информација којом располаже орган јавне власти, настала у раду или у вези с радом органа јавне власти, садржана у одређеном документу, а односи се на све оно о чему јавност има оправдани интерес да зна.

Одредбом члана 5. истог закона прописано је да свако има право да му се информација од јавног значаја учини доступном тако што ће му се омогућити увид у документ који садржи информацију од јавног значаја, право на копију тог документа, као и право да му се, на захтев, копија документа упуту поштом, факсом, електронском поштом или на други начин.

Имајући у виду цитиране одредбе закона произлази да сваки документ у поседу органа власти представља информацију од јавног значаја, осим када орган власти докаже супротно. Ограничења слободног приступа јавности документима у поседу органа власти прописана су одредбом чл. 9. и 14. Закона. Да ли постоје разлози за ускраћивање овог права, орган власти цени у сваком конкретном случају у зависности од тога да ли би слободним приступом могла бити нанета штета по неке од Законом заштићених интереса, као што су живот, здравље, јавна и национална безбедност, економски интереси земље (члан 9. Закона)

или би се слободним приступом повредило право на приватност лица на које се информација односи (члан 14. Закона).

У сваком случају, уговор о раду који је закључио орган власти с физичким лицем у коме је садржана информација о износу накнаде за обављене послове не може бити искључен из слободног приступа, јер јавност има оправдан интерес да зна за коју врсту послова и колике накнаде исплаћује државни орган који се финансира јавним средствима. Али, орган власти је дужан да, када документ који садржи личне податке лица на које се информација односи, као што су адреса, јединствени матични број грађана, број банковног рачуна, број личне карте, пре достављања јавности, односно тражиоцу информације, заштити ове податке, јер би се њиховим одавањем могло повредити право на приватност лица на које се информација односи, осим ако нису испуњени услови из члана 14. тачка 1, односно ако је лице на које се информација односи дало пристанак.

Број: 07-00-00492/2012-05 од 12. јула 2012. године

12.2. ПОСТУПАЊЕ ОРГАНА ПО ЗАХТЕВУ

Кључне речи: законски основ захтева, поступање органа власти, начело сразмерности

Питање: Да ли са становишта Закона о заштити података о личности можете издати уверења о радноправном статусу запослених у органу власти?

Из одговора Повереника:

Повереник за информације од јавног значаја и заштиту података о личности, као орган надлежан да обезбеђује остваривање права грађана и других лица на приступ информацијама од јавног значаја у складу са Законом о слободном приступу информацијама од јавног значаја и као орган надлежан за вршење надзора над спровођењем и извршавањем Закона о заштити података о личности, не може давати инструкције органима власти, односно руковооцима података, обрађивачима и корисницима података како да поступају у конкретним случајевима. Међутим, како се у конкретном случају ради о захтеву за издавање уверења, поднетом на основу члана 161. Закона о опш-

тем управном поступку, а не о захтеву за остваривање права у вези с обрадом података о личности, нити о захтеву за слободан приступ информацијама од јавног значаја, то о основаности захтева и одлуке о одбијању таквог захтева одлуку доноси надлежни другостепени орган.

Навешћемо надлежности које Повереник има по Закону о слободном приступу информацијама од јавног значаја („Службени гласник РС“, бр. 120/04, 54/07, 104/09, 36/10) и Закону о заштити података о личности („Службени гласник РС“, бр. 97/08, 104/09 – др. закон и 68/12 – одлука УС).

Према Закону о заштити података о личности (ЗЗПЛ), у складу с утврђеним овлашћењима, Повереник обезбеђује остваривање права физичког лица на које се подаци о личности односе (право на обавештење, увид и копију), као и права поводом извршеног увида у податке (право на исправку, брисање и ажурирање података). Он то чини као другостепени орган по жалби подносиоца захтева, уколико му руковалац података ускрати остваривање неког од ових права. Такође, Повереник врши надзор над спровођењем и извршавањем овог закона преко овлашћених лица која у вршењу надзора поступају на основу сазнања до којих су дошли по службеној дужности, од стране подносиоца жалбе или трећег лица.

У смислу члана 1. ЗЗПЛ, законом се уређују, између осталог, услови за прикупљање података о личности, права лица и заштита права лица чији се подаци прикупљају и обрађују, ограничења права, поступак пред надлежним органом за заштиту података о личности, обезбеђење података, док је чланом 2. ЗЗПЛ прописано да је циљ овог закона да се у вези с обрадом података о личности сваком физичком лицу обезбеде остваривање и заштита права на приватност и осталих права и слобода. Правни основ за обраду података о личности може бити законско овлашћење или пристанак лица чији се подаци обрађују (члан 8. тачка 1. ЗЗПЛ). Одредбом члана 3. тачка 7. ЗЗПЛ прописано је да је корисник података физичко или правно лице, односно орган власти, који је законом или по пристанку овлашћен да користи податке. То конкретно значи да би општина, као руковалац података, дала физичким или правним лицима, односно органу власти као кориснику података, податке о личности запослених, мора да постоји пристанак лица чије податке обрађују или законска одредба која их изричито обавезује (или им то омогућава).

Према Закону о слободном приступу информацијама од јавног значаја, Повереник обезбеђује остваривање права грађана и других лица на приступ информацијама од јавног значаја, тј. документима којима располажу органи власти. Он то чини одлучујући као другостепени орган по жалби тражиоца информација када му неки орган власти ускрати право на приступ службеним документима, тј. увид или право да добије копију документа.

У конкретном случају, са становишта права која припадају, у смислу члана 5. Закона, сваком и под једнаким условима, није спорно да је информација, односно документ који садржи информацију о радноправном статусу запослених у општини као органу јавне власти информација од јавног значаја, јер је настала у раду и орган власти њом располаже, а као таква може бити легитиман предмет захтева тражиоца, односно јавности. Дакле, када се, на основу Закона о слободном приступу информацијама од јавног значаја, тражи приступ документу за који јавност има оправдан интерес да зна, орган јавне власти треба претходно да испита да ли информација може бити доступна широј јавности, јер је тражилац по овом закону увек јавност, без обзира на то ко је подносилац захтева (физичко или правно лице, организација, удружење и сл.). У случају да треба дозволити приступ документима за које јавност има оправдан интерес да зна, орган власти је дужан да води рачуна о заштити података о личности и, у вези с тим, о примени једног од основних начела обраде о личности, о начелу сразмерности из члана 8. ЗЗПЛ и да не дозволи приступ оним подацима о личности у погледу којих јавност не треба да има интерес да зна, односно који претежу над правом јавности да зна, тако што ће пре приступа заштитити податке о личности, као што су адресни код, јединствени матични број грађана и друге податке чијим би одавањем било повређено право на приватност лица на које се информација односи. По мишљењу Повереника, информације о именима и презименима запослених и њиховом радноправном статусу јесу информације од интереса за јавност и као такве би требало да су доступне и без посебног захтева јавности.

Број: 011-00-00063/2014-05 од 23. ЈАНУАРА 2014. ГОДИНЕ

12.3. ЗАРАДЕ И НАКНАДЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Кључне речи: интерес јавности, подаци о зарадама, начело сразмерности

Став Повереника садржан у Публикацији бр. 3:

Слободан њрисћуј информацијама: сћавови и мишљења Повереника, Београд, 2014.

Јавно предузеће Републике Србије (ЈП), поводом извршења решења Повереника, затражило је додатна објашњења за поступање по налогу да учини доступним информације о износу плате и дневница за

службени пут запосленог, указујући на „колизију“ Закона о заштити подата о личности и Закона о слободном приступу информацијама од јавног значаја. Јавно предузеће се позива и на добијено Упозорење Повереника број 164-00-00059/2013-07 од 3. јула 2013. у вези с обрадом података о личности.

Повереник је доставио следећи одговор ЈП.

Тачно је да право на слободан приступ информацијама од јавног значаја и право на заштиту приватности, односно право на заштиту података о личности као део права на приватност, могу често бити у колизији. У том случају, код поступања по захтеву за слободан приступ информацијама од јавног значаја, примењује се тзв. тест јавног интереса прописан чланом 8. Закона о слободном приступу информацијама од јавног значаја („Службени гласник РС“, бр. 120/04, 54/07, 104/09 и 36/10).

Код одмеравања интереса између права на слободан приступ информацијама од јавног значаја и права на приватност, када се ради о информацијама које истовремено представљају и податке о личности, примењује се члан 14. Закона о слободном приступу информацијама од јавног значаја, да би се утврдило да ли су за објављивање таквих података испуњени услови за примену изузетака од права на приватност, који су прописани тач. 1–3. овог члана.

Када су у питању подаци о зарадама, бонусима и накнадама запослених у органу јавне власти, начелан став Повереника јесте да то јесу информације које треба да буду доступне јавности, полазећи од тога да се остварују коришћењем јавних ресурса и/или исплаћују из буџета, те да у односу на све информације које се односе на располагање јавним новцем увек постоји јак интерес јавности да зна. У конкретном случају се, осим тога, ради о подацима за запосленог на руководећем месту, што још смањује праг приватности у корист права јавности да зна.

То се, ипак, не може рећи за све информације садржане у обрачунским листама зарада и накнада запослених, нпр. подаци или информације као што су: број банковног рачуна, минули рад, одбици од зараде на основу алиментације, кредита, чланства у удружењу и сл., адресни подаци запосленог, ЈМБГ и сл., чијим објављивањем се може нарушити приватност лица о чијим подацима је реч. Објављивање ових података као информација од јавног значаја представљало би прекомерну обраду података о личности, супротно једном од основних начела сразмерности код обраде података о личности из члана 8. Закона о заштити података о личности („Службени гласник РС“, бр. 97/08 и 104/09 – др. закон, 68/12 – Одлука УС и 107/12). То проистиче и из Упозорења Повереника на које се позивате у свом акту.

Из тих разлога, у налогу из предметног решења Повереника стоји клаузула да се пре достављања тражених података у вези са зарадама,

бонусима и накнадама и др. подацима, претходно заштите наведени подаци, у складу са чланом 12. Закона о слободном приступу информацијама од јавног значаја, који говори о издвајању информација.

Подсећамо вас да су решења Повереника, према члану 28. Закона о слободном приступу информацијама од јавног значаја, обавезујућа и извршна, те да поступање по налогу из тог решења представља закониту обраду података о личности, као и то да је непоступање по решењу санкционирано као прекршај кажњив по члану 46. став 1. тачка 14. наведеног закона, а могло би се говорити чак и о елементима кривичног дела из члана 361. КЗ.

Број: 07-00-01210/2-2013-03 од 30. јула 2013. године⁹

12.4. ПОДАТАК О ЛИЧНОСТИ КАО ИНФОРМАЦИЈА ОД ЈАВНОГ ЗНАЧАЈА

Кључне речи: оправдан интерес јавности да зна, подаци о личности садржани у финансијским извештајима

Став Повереника садржан у Публикацији бр. 5:
Слободан ђрисџуј информацијама: сџавови
и мишљења Повереника, Београд, 2016.

Орган власти је затражио мишљење Повереника за информације од јавног значаја и заштиту података о личности о томе да ли, са становишта примене Закона о заштити података о личности и Закона о слободном приступу информацијама од јавног значаја, може тражиоцу да учини доступним финансијске извештаје и информације и документа који се односе на пројекте, с обзиром на то да та документа садрже податке о личности.

Одговор Повереника је следећи:

Сагласно одредбама члана 3. тач. 1. и 3. Закона о заштити података о личности („Службени гласник РС“, бр. 97/08, 104/09 – др. закон, 68/12

⁹ Став Повереника садржан је у *Слободном ђрисџуј информацијама: сџавови и мишљења Повереника*, Публикација бр. 3, Београд, 2014, стр. 66. Публикација је доступна и на интернет презентацији Повереника: <http://www.poverenik.rs/images/stories/dokumentacija-nova/prirucnik/3.publikacija/publikacijaii.pdf>.

– одлука УС и 107/12, даље у тексту: ЗЗПЛ), податак о личности је свака информација која се односи на физичко лице, а свака радња предузета у вези с подацима о личности, укључујући бележење, преписивање, стављање на увид, објављивање и др. представља обраду тих података. Да би обрада података о личности била дозвољена у смислу наведеног закона потребно је, пре свега, да за обраду података постоји законско овлашћење или пристанак физичког лица чији се подаци обрађују.

С тим у вези, потребно је имати у виду и чињеницу да, сагласно одредбама Закона о слободном приступу информацијама од јавног значаја („Службени гласник РС“, бр. 120/04, 54/07, 104/09 и 36/10), информације којима располаже орган јавне власти, настале у раду или у вези с његовим радом, садржане у одређеном документу, а односе се на све оно о чему јавност има оправдани интерес да зна, јесу информације од јавног значаја (члан 2); да је, у односу на поменуте информације, оправдани интерес јавности да зна успостављен као законска претпоставка (члан 4); да права на приступ информацијама од јавног значаја има свако (чл. 5. и 6); да је ограничење права на приступ информацијама од јавног значаја предвиђено одредбама члана 8. Закона као изузетак, до кога може доћи ако је то неопходно у демократском друштву ради заштите од озбиљне повреде претежнијег интереса заснованог на уставу или закону, као и да су одредбама чл. 9. и 14. Закона утврђени интереси и права чије угрожавање, односно повређивање, може бити легитиман разлог ограничења права на приступ информацијама од јавног значаја.

Чланом 14. Закона утврђено је да орган јавне власти неће тражити информације од јавног значаја омогућити остваривање права на приступ траженој информацији ако би тиме повредио право на приватност, право на углед или које друго право лица на које се та информација лично односи, осим ако је лице на то пристало; ако се ради о личности, појави или догађају од интереса за јавност, а нарочито ако се ради о носиоцу државне или политичке функције и ако је информација важна с обзиром на функцију коју то лице врши, или ако се ради о лицу које је својим понашањем, нарочито у вези с приватним животом, дало повода за тражење информације.

Како је заштита података о личности једно од права која чине право на приватност, одредбе члана 14. Закона примењују се и у ситуацији у којој информација од јавног значаја истовремено представља податак о личности, а орган јавне власти, у сврху остваривања оправданог интереса јавности да зна, врши обраду података о личности. У тој ситуацији Закон о слободном приступу информацијама од јавног значаја представља правни (законски) основ, тј. законско овлашћење дато органу јавне власти за предузимање свих радњи обраде података о личности у функцији остваривања оправданог интереса јавности да зна.

Када се ради о примањима физичких лица ангажованих у органу јавне власти, начелни став Повереника јесте да су то информације које треба да буду доступне јавности, полазећи од тога да се остварују коришћењем јавних ресурса и/или јавних овлашћења, те да у односу на располагање тим ресурсима и/или овлашћењима постоји легитиман интерес јавности да зна.

Овакво поступање органа јавне власти у складу је и с одредбама члана 8. ЗЗПЛ, којима је дозвољеност обраде података о личности, између осталог, условљена постојањем овлашћења за обраду, јасно одређеном и законитом сврхом, као и сразмерношћу података који се обрађују у односу на сврху обраде.

Стога, са аспекта примене ЗЗПЛ, нема сметњи да орган јавне власти, поступајући у складу са Законом о слободном приступу информацијама од јавног значаја, тражиоцу достави информације о финансијском пословању и пројектима у којима је тај орган учествовао, уз обавезу да претходно у документу заштити све оне податке о личности који задиру у право на приватност и друга права личности, односно за које не постоји оправдан интерес јавности да зна, као што су, примера ради, јединствени матични број грађана, број личне карте, адреса становања, број банковног рачуна и друго.

Напомиње се да ово мишљење има начелни карактер и не представља инструкцију за поступање у било ком појединачном случају, нити се њиме прејудицира одлука Повереника у евентуалном поступку по жалби тражиоца информације. Став о конкретним питањима одређеног случаја Повереник утврђује приликом доношења одлуке у другостепеном поступку, пошто утврди чињенице релевантне за примену закона у том случају.

Број: 011-00-01443/2015-02 од 10. НОВЕМБРА 2016. ГОДИНЕ¹⁰

¹⁰ Став Повереника садржан је у *Слободном приступу информацијама: ставови и мишљења Повереника*, Публикација бр. 5, Београд, 2016, стр. 63. Публикација је доступна и на интернет презентацији Повереника: <http://www.poverenik.rs/images/stories/dokumentacija-nova/prirucnik/Publikacija5/5publikacija.pdf>.

**13. Препорука CM/Rec(2015)5 Комитета
министара државама чланицама о обради
личних података у контексту запошљавања**

*(Усвојио Комитет министара 1. априла 2015,
на 1224. седници заменика министара)*

НЕЗВАНИЧАН ПРЕВОД

Комитет министара, у складу са чланом 15.6 Статута Савета Европе, Сматрајући да је циљ Савета Европе постизање већег јединства међу својим члановима;

Свестан све већег коришћења нових технологија и средстава електронске комуникације у односима између послодаваца и запослених, и одговарајућих предности истих;

Верујући, ипак, да послодавци приликом коришћења метода за обраду података треба да се руководе принципима дизајнираним да минимализују све ризике које би те методе могле представљати за права и основне слободе запослених, нарочито њихово право на приватност;

Имајући у виду одредбе Конвенције о заштити лица у односу на аутоматску обраду личних података од 28. јануара 1981. (ЕТС 108, у даљем тексту: Конвенција бр. 108) и њеног Додатног протокола у вези с надзорним органима и прекограничним протоком података од 8. новембра 2001. (ЕТС 181), и да је пожељно применити принципе на секторе запошљавања;

Препознајући чињеницу да су интереси приликом развијања принципа за сектор запошљавања индивидуални или колективни, приватни или јавни;

С обзиром на то да лични подаци у званичним документима који су у поседу јавне власти или јавних органа могу бити објављени од стране власти или органа у складу с домаћим законом у чијој је надлежности власт или орган, тиме измирујући приступ тим званичним документима с правом на заштиту личних података у складу с принципима ове препоруке;

Свестан различитих традиција које постоје у државама чланицама у погледу регулисања различитих аспеката односа послодавца и запосленог и имајући у виду да је закон само једно од средстава за регулисање таквих односа;

Свестан промена које су се догодиле у активностима сектора запошљавања и сродних односа на међународном нивоу, посебно због повећаног коришћења информационо-комуникационих технологија (ИКТ-ови) и глобализације запошљавања и услуга;

Имајући у виду да, у светлу тих промена, треба прегледати Препоруку Rec(89)2 Комитета министара државама чланицама о заштити личних података коришћених у сврхе запошљавања како би се наставио адекватан ниво заштите појединаца у контексту запошљавања;

Подсећајући да члан 8. Европске конвенције о људским правима (ЕТС бр. 5), штити право на приватни живот, укључујући активности професионалне и пословне природе, по тумачењу Европског суда за људска права;

Подсећајући на примену постојећих принципа из других релевантних препорука Комитета министара Савета Европе државама чланицама, нарочито из Препоруке CM/Rec(2010)13 о заштити појединаца у погледу аутоматске обраде личних података у контексту профилисања, Препоруке Rec(97)5 о заштити медицинских података и Препоруке Rec(92)3 о генетичком тестирању и скринингу за потребе здравствене неге;

Подсећајући на Водеће принципе за заштиту појединаца у погледу сакупљања и обраде података путем видео-надзора, које је усвојио Европски комитет за правну сарадњу (CDCJ) Савета Европе у мају 2003, из Резолуције 1604 (2008) о видео-надзору јавних површина Парламентарне скупштине Савета Европе, који су нарочито релевантни;

Подсећајући на Европску социјалну повељу (ЕТС бр. 163), ревидирану 3. маја 1996, и на Правилник Међународне организације рада из 1997, о пракси за заштиту личних података радника,

Препоручује да владе држава чланица:

- осигурају да се принципи садржани у додатку овој препоруци, која замењује поменути препоруку Rec(89)2, огледају у примени домаћег законодавства о заштити података у сектору запошљавања, као и у другим гранама закона које имају утицаја на употребу личних података у сврхе запошљавања;
- у ту сврху, осигурају да се на ову препоруку и њен додатак скрене пажња органа успостављених у оквиру домаћег законодавства за заштиту података, а који су надлежни да надгледају спровођење тог законодавства;
- промовишу прихватање и спровођење принципа садржаних у додатку ове препоруке путем комплементарних инструмената, као што је кодекс понашања, како би осигурало да су принципи добро познати, схваћени и примењени од стране свих учесника у секторима запошљавања, укључујући представничке органе и послодаваца и запослених, те да су узети у обзир у дизајну и употреби ИКТ-ова у сектору запошљавања.

Додатак Препоруци CM/Rec(2015)5

І ДЕО – Општи принципи

1. Обим

- 1.1. Принципи из ове препоруке примењују се на сваку обраду личних података у сврху запошљавања, у јавним и у приватним секторима.

- 1.2. Уколико домаћи закон не предвиђа другачије, принципи ове препоруке такође се односе и на активности агенција за запошљавање, било у јавном или приватном сектору, које обрађују личне податке како би омогућиле да се један конкурентни уговор или више конкурентних уговора о запошљавању, укључујући уговоре са скраћеним радним временом, успостави између заинтересованих појединаца и потенцијалних послодаваца, или да се помогне послодавцима у обављању њихових дужности у вези с овим уговорима.

2. Дефиниције

За сврхе ове препоруке:

Лични податак значи било коју информацију која се односи на физичко лице на основу које је утврђен или се може утврдити идентитет тог лица („лице на које се подаци односе“);

Обрада података подразумева било коју радњу или скуп радњи које се врше над личним подацима, посебно прикупљање, складиштење, чување, измена, преузимање, откривање, стављање на располагање, брисање, или уништавање података, или спровођење логичких и/или аритметичких операција над подацима; где се не користи аутоматска обрада, обрада података подразумева операције које се спроводе без структурисаног скупа успостављеног у складу с било којим критеријумом који дозвољава претрагу личних података;

Информациони систем подразумева сваки уређај или групу међусобно повезаних или везаних уређаја, од којих један или више, у складу с програмом, врши аутоматску обраду компјутерских података, као и компјутерских података ускладиштених, обрађених, преузетих или пренесених од стране тих уређаја, за сврху њиховог рада, употребе, заштите и одржавања;

Сврхе запошљавања тичу се односа између послодаваца и запослених, а који се односе на запошљавање, испуњење уговора о раду, управљање, укључујући извршавање обавеза утврђених законом или колективним уговорима, као и на планирање и ефикасно вођење неке организације и престанак радног односа. Последице уговорног односа могу се продужити и после рока уговора о раду;

Послодавац означава свако физичко или правно лице, јавни орган или агенцију која је засновала радни однос са запосленим или разматра такав однос у погледу пријаве за посао и има законску одговорност за предузимање или успостављање;

Запослени означава свако заинтересовано физичко лице ангажовано у радни однос од стране послодавца.

3. Поштовање људских њрава, достѡјанства и основних слобода

Поштовање људског достојанства, приватности и заштите личних података треба да буде осигурано у обради личних података у сврху запошљавања, посебно како би се омогућио слободан развој личности запосленог, као и могућности појединачног и друштвеног односа на радном месту.

4. Примена њринципа обраде њодака

- 4.1. Послодавци треба да минимализују обраду личних података само на податке неопходне за жељени циљ у појединачним разматраним случајевима.
- 4.2. Послодавци треба да развију одговарајуће мере, како би се осигурало да у пракси поштују принципе и обавезе у вези с обрадом података у сврху запошљавања. На захтев надзорног органа, послодавци треба да покажу своју усклађеност с тим принципима и обавезама. Ове мере треба прилагодити обиму и природи обрађених података, типу активности које се предузимају и, такође, треба узети у обзир могуће импликације по основна права и слободе запосленог.

5. Сакупљање и складиштење њодака

- 5.1. Послодавци треба да сакупљају личне податке директно од конкретног лица на које се подаци односе. Када је потребно и законито да се обрађују подаци сакупљени од трећих страна, на пример, да се добију професионалне препоруке, лице на које се подаци односе треба да буде унапред прописно обавештено.
- 5.2. Лични подаци сакупљени од стране послодавца у сврху запошљавања треба да буду релевантни и не смеју бити прекомерни, имајући у виду врсту запошљавања, као и измењене информационе потребе послодавца.
- 5.3. Послодавци не треба да од запосленог или апликанта за посао захтевају или траже приступ информацијама које он или она деле са осталима на интернету, посебно путем друштвених мрежа.
- 5.4. Здравствени подаци се могу сакупљати само у сврхе наведене у принципу 8.2. ове препоруке.
- 5.5. Складиштење личних података у сврху запошљавања дозвољено је само ако су подаци сакупљени у складу са захтевима наведеним у начелима 4, 9. и од 14. до 20. ове препоруке и само за време неопходно за испуњавање легитимног циља обраде. Ови подаци треба да буду релевантни, одговарајући и не смеју бити прекомерни. Када се евалуација података у вези с учинком или могућностима запосленог усклађивати, ти подаци треба да се користе само у сврхе процене професионалних вештина.

6. *Интерна употреба података*

- 6.1. Личне податке прикупљене за сврхе запошљавања треба да обрађују само послодавци за те сврхе.
- 6.2. Послодавци треба да усвоје политику заштите података, правила и/или друге инструменте интерне употребе личних података у складу с принципима ове препоруке.
- 6.3. Под изузетним околностима, када се подаци обрађују у сврхе запошљавања које су другачије од сврха за које су првобитно сакупљени, послодавац треба да предузме адекватне мере како би избегао злоупотребу података за те различите сврхе и да информише запосленог. У случају када треба донети важне одлуке засноване на обради података, а које утичу на запосленог, истог треба обавестити о томе.
- 6.4. Не доводећи у питање принцип 8, у случају корпоративних промена, спајања и преузимања, нарочиту пажњу треба посветити принципима пропорционалности и спецификацији сврхе у наредном коришћењу података. Сваку битну промену у обради треба проследити заинтересованим лицима.

7. *Прослеђивање података и употреба ИКТ-ова у сврхе заштитних заједница*

- 7.1. У складу с домаћим законом и праксом или условима колективних уговора, лични подаци могу се проследити заступницима запосленог, али само у обиму у којем су ти подаци неопходни да им се омогући прописно заступање интереса запосленог или ако су ти подаци неопходни за испуњавање и надзор обавеза утврђених колективним уговором.
- 7.2. У складу с домаћим законом и праксом, употреба информационих система и технологија за прослеђивање података заступницима запослених треба да буде у надлежности посебних споразума који унапред постављају јасна правила која прописују њихову употребу и сигурносне мере за заштиту поверљиве комуникације, у складу с принципом 10.

8. *Екстерно прослеђивање података*

- 8.1. Лични подаци сакупљени у сврху запошљавања треба да се проследе само јавним органима који обављају званичне функције, и у сврхе спровођења истих, и само у границама законских обавеза послодаваца или у складу с другим одредбама домаћег закона.
- 8.2. Прослеђивање личних података јавним органима у сврхе другачије од оних које су потребне за обављање њихових званичних функција, или странама које нису јавни органи, укључујући ентитете у истој групи, треба да се изврши само:

- а. где је то потребно у сврхе запошљавања, а сврхе нису неспојиве са сврхама за које су подаци првобитно сакупљани и ако је одређени запослени или његови/њени заступници, као што може бити случај, информисан о овоме унапред;
- б. уз изричит, слободан и информисани пристанак конкретног запосленог;
- в. ако је прослеђивање предвиђено домаћим законом, нарочито када је то неопходно у сврхе остваривања законских обавеза или у складу с колективним уговорима.

- 8.3. Одредбе које регулишу откривање личних података како би се осигурала транспарентност у јавном сектору (влада и други орган јавне власти или тело), укључујући надзор правилне употребе јавних ресурса и средстава, треба да осигурају одговарајуће мере заштите за права запосленог на приватност и заштиту личних података.
- 8.4. Послодавци треба да предузму одговарајуће мере како би осигурали да се само релевантни, тачни и ажурирани подаци екстерно прослеђују, нарочито у односу на податке који су постављени онлајн и доступни широј јавности.

9. Обрада осетљивих података

- 9.1. Обрада осетљивих података из члана 6. Конвенције 108 дозвољена је само у одређеним случајевима, где је неопходно за запошљавање на посебан посао или за испуњавање законских обавеза везаних за уговор о раду у границама утврђеним домаћим законом и у складу с одговарајућим мерама заштите, као допуна онима из Конвенције 108 и из ове препоруке. Одговарајуће мере заштите треба да имају за циљ спречавање ризика које обрада таквих података може представљати за интересе, права и основне слободе запосленог, посебно ризик од дискриминације. Обрада биометријских података треба да буде могућа под условима из принципа 18. ове препоруке.
- 9.2. У складу с домаћим законом, запосленом или апликанту за посао могу се поставити само питања у вези с његовим/њеним здравственим стањем и/или се може извршити медицински преглед како би се:
- а. указало на његове/њене подобности за садашње или будуће запослење;
 - б. испунили захтеви превентивне медицине;
 - в. гарантовала одговарајућа рехабилитација или усклађеност са условима неког другог радног окружења;

- ї. заштитили витални интереси носиоца података или других запослених и појединача;
- g. омогућила додела социјалних бенефиција;
- ђ. одговорило у судским поступцима.

9.3. Генетски подаци не могу се обрађивати, на пример, како би се одредила професионална подобност запосленог или апликанта, чак ни уз пристанак лица на које се подаци односе. Обрада генетских података може се дозволити само у изузетним околностима, на пример, како би се избегло наношење озбиљне штете по здравље лица на које се подаци односе или трећих страна, и само ако је то прописано домаћим законом и ако подлеже одговарајућим сигурносним мерама.

9.4. Здравствене податке и, где је њихова обрада законита, генетске податке треба сакупљати само од запосленог, када је то прописано законом и када подлеже одговарајућим сигурносним мерама.

9.5. Здравствени подаци обухваћени обавезом медицинске поверљивости треба да буду доступни и обрађивани само од стране особља које је везано таквом обавезом или другим правилима професионалне тајности или поверљивости. Такви подаци морају:

- a. се односити директно на способност одређеног запосленог да оствари његове дужности;
- б. бити неопходни за подршку мера за заштиту здравља запосленог;
- в. бити неопходни за спречавање ризика по друге.

Када се овакви подаци прослеђују послодавцима, обраду треба да изврши лице с одговарајућим овлашћењем, као што је неко у кадровској администрацији или неко одговоран за здравље и сигурност на послу, и информације треба прослеђивати само ако је то неопходно за доношење одлука кадровске администрације и у складу с одредбама домаћег закона.

9.6. Здравствене податке обухваћене обавезом медицинске поверљивости и, где је њихова обрада законита, генетске податке треба складиштити одвојено од других категорија личних података у поседу послодаваца. Техничке и организационе мере сигурности треба предузети како би се спречило да лица која не припадају медицинској служби послодавца имају приступ тим подацима.

9.7. Здравствене податке који се односе на треће стране не треба обрађивати ни под којим околностима осим, ако лице на

које се подаци односе да потпуни, недвосмислени, слободан и информисани пристанак, или ако је такву обраду одобрио надзорни орган за заштиту података, или је обавезна у складу с домаћим законом.

10. Транспарентност обраде

10.1. Информације у вези с личним подацима у поседу послодавца треба да буду доступне запосленом кога се тичу директно или путем посредника његових/њених заступника, или да их се о њима обавести на одговарајући начин.

10.2. Послодавци запосленима треба да осигурају следеће информације:

- категорије личних података које се обрађују и опис сврхе обраде;
- примаоци, или категорије прималаца личних података;
- средства којима запослени остварују права из принципа 11. ове препоруке, без прејудуцирања повољнијих предвиђених домаћим законом или у њиховом правном систему;
- све друге информације неопходне да осигурају правичну и закониту обраду.

10.3. Неопходно је осигурати посебно јасан и комплетан опис категорија личних података које могу сакупљати ИКТ-ови, укључујући видео-надзор и њихово могуће коришћење. Овај принцип се, такође, примењује на посебне облике обраде из II дела додатка ове препоруке.

10.4. Информације треба достављати у приступачном облику и редовно. У сваком случају, те информације треба доставити пре него што запослени почне обављати одређене активности или радње и учинити их доступним путем информационих система које запослени иначе користи.

11. Право на исправку, бришење и преношење

11.1. Запослени треба да, на захтев, у разумном временском року и без сувишног одлагања добије потврду о обради личних података у вези с њим/њом. Комуникација треба да буде у разумљивом облику, укључујући све информације о пореклу података, као и све друге информације које се захтевају од руковођа, како би се осигурала транспарентност обраде, посебно информација из принципа 10.

11.2. Запослени треба да има право да личне податке у вези с њим/њом исправи, блокира или обрише уколико су они нетачни

и/или уколико су подаци обрађени у супротности са законом или с принципима из ове препоруке. Такође, треба да, у сваком тренутку, има право на приговор на обраду својих личних података, осим уколико је обрада неопходна у сврху запошљавања или на други начин предвиђена законом.

- 11.3. Право на приступ, такође, треба гарантовати у погледу података за евалуацију, укључујући и то када се ти подаци односе на процену учинка, продуктивности или способности запосленог када је процес процене најкасније завршен, не доводећи у питање право на одбрану послодавца или треће заинтересоване стране. Иако такви подаци не могу бити исправљени од стране запосленог, чисто субјективна процена треба да буде отворена за изазове у складу с домаћим законом.
- 11.4. Запослени не треба да буде предмет одлуке која значајно утиче на њега/њу, засноване само на аутоматској обради података без узимања у обзир његовог/њеног мишљења.
- 11.5. Запослени, такође, треба да буде у могућности да на захтев добије информације о образложењу за обраду података, чији се резултати примењују на њега/њу.
- 11.6. Одступања од права наведених у ст. 10, 11.1, 11.2, 11.4 и 11.5 могу се дозволити уколико је то прописано законом и представља неопходну меру у демократском друштву ради заштите државне сигурности, јавне сигурности, важних економских и финансијских интереса државе или спречавања и сузбијања кривичних дела, заштиту лица на које се подаци односе или права и слобода других.
- 11.7. Надаље, у случају унутрашње истраге коју спроводи послодавац, остваривање права из ст. 10. и од 11.1 до 11.5 може се одложити до затварања истраге уколико би остваривање тих права угрозило истрагу.
- 11.8. Уколико одредбе домаћег закона не предвиђају другачије, запослени треба да има право да одабере и именује лице које ће му/јој помагати у остваривању његових/њених права на приступ, исправку и приговор или ће остваривати ова права у име њега/ње.
- 11.9. Домаћи закон треба да осигура правни лек у случају одбијања приступа подацима, или одбијања захтева за исправку, или брисања неких од тих података.

12. Сијурносѝ њодаѝака

- 12.1. Послодавци или правна лица која могу обрађивати податке у њихово име, треба да спроведу адекватне техничке и организационе мере као одговор на повремене контроле процене ризи-

ка организације и сигурносних политика и да их ажурирају на одговарајући начин. Такве мере треба да буду дизајниране како би заштитиле сигурност и поверљивост личних података, који се обрађују у сврхе запошљавања, од случајних или неовлашћених измена, губитка или уништавања личних података, као и од неовлашћеног приступа, ширења и откривања тих података.

- 12.2. У складу с домаћим законом, послодавци треба да осигурају адекватну сигурност података приликом употребе ИКТ-ова за сваку операцију обраде личних података у сврхе запошљавања, укључујући и њихово складиштење.
- 12.3. Стручни кадар, као и свако друго лице које се бави обрадом ових података, треба да буде обавештено о тим мерама, о потреби поштовања истих и о потреби одржавања поверљивости у вези с тим мерама.

13. Чување података

- 13.1. Послодавац не треба да задржава личне податке дуже него што је оправдано у сврхе запошљавања наведене у принципу 2, односно онолико колико то захтевају интереси садашњег или бившег запосленог.
- 13.2. Лични подаци коју су достављени уз пријаву за посао обично се бришу чим постане јасно да неће бити понуде за запослење или да апликант не прихвата понуду. Уколико се ти подаци чувају с циљем даљих прилика за посао, лице на које се подаци односе треба да буде обавештено о томе и на његов/њен захтев треба обрисати те податке.
- 13.3. Где је неопходно чување података достављених уз пријаву за посао за сврхе предузимања правних радњи или за неку другу легитимну сврху, податке треба складиштити само на временски период неопходан за испуњавање те сврхе.
- 13.4. Лични подаци који се обрађују у сврху унутрашње истраге коју спроводе послодавци, а која није довела до усвајања негативних мера у вези с било којим запосленим, треба да се обришу након разумног периода, не доводећи у питање права на приступ запосленог док се одвија то брисање.

II ДЕО – ПОСЕБНИ ОБЛИЦИ ОБРАДЕ

14. Употреба интјернетја и електјронских комуникација на радном месју

- 14.1. Послодавци треба да избегавају неоправдано и неразумно уплитање у право на приватни живот запосленог. Овај прин-

цип се односи на све техничке уређаје и ИКТ-ове које користи запослени. Предметна лица треба да буду правилно и периодично информисана у примени јасне политике приватности, у складу са принципом 10. ове препоруке. Информације треба ажурирати и треба да обухватају сврху обраде, периода чувања или *back-up*-а саобраћаја података и архивирање професионалних електронских комуникација.

- 14.2. У случају обраде личних података везаних за интернет или интранет странице којима приступа запослени, посебну предност треба дати усвајању превентивних мера, као што је употреба филтера који спречавају одређене операције, као и оцењивању могућег праћења личних података, дајући предност неиндивидуалним насумичним проверама података које су анонимне или, на неки начин, прикупљене.
- 14.3. Приступ послодаваца професионалним електронским комуникацијама њихових запослених који су унапред информисани о постојању такве могућности, може се догодити само када је то неопходно за сигурност или из других легитимних разлога. У случају одсутности запослених, послодавац треба да предузме неопходне мере и предвиди одговарајуће поступке с циљем омогућавања приступа професионалним електронским комуникацијама само када је такав приступ за професионалне потребе. Приступ треба да се догоди на најмање могуће наметљив начин и само након обавештења предметних запослених.
- 14.4. Садржај, слање и примање приватне електронске комуникације на послу не треба да се надзиру ни под којим околностима.
- 14.5. По одласку запосленог из неке организације, послодавац треба да предузме неопходне организационе и техничке мере да аутоматски деактивира налог за електронске поруке запосленог. Ако послодавци треба да врате садржај налога запосленог, у циљу ефикасног управљања организацијом, то треба да ураде пре његовог/њеног одласка и, где је то изводљиво, у његовом/њеном присуству.

15. Информациони системи и технологије за надзор запослених, укључујући и видео-надзор

- 15.1. Увођење и коришћење информационих система и технологија за директну и принципијелну сврху надзора активности и понашања запослених не би требало дозволити. Где њихово увођење и употреба за друге легитимне сврхе, као што су заштита производње, здравља и сигурности или осигурање ефикасног вођења неке организације, има за индиректну

последицу могућност надзора активности запослених, то би требало да буде предмет додатних сигурносних мера из принципа 21, нарочито консултације заступника запослених.

- 15.2. Информациони системи и технологије којима се индиректно надзиру активности и понашање запослених треба да буду посебно дизајнирани и лоцирани тако да не нарушавају њихова основна права. Употреба видео-надзора за надзор просторија које су део најинтимније области живота запослених није дозвољена у било којој ситуацији.
- 15.3. У случају спора или судског поступка, запослени треба да буду у могућности да добију копије свих снимака, када је то потребно и у складу с домаћим законом. Складиштење снимака треба да буде временски ограничено.

16. Оџрема која оџкрива локације заџослених

- 16.1. Оџрему која открива локације заџослених треба увести само ако се то покаже неопходним за постизање легитимне сврхе коју спроводе послодаџци и њена употреба не треба да води континуираном надзору заџослених. Наиме, надзор не треба да буде главна сврха, већ само индиректна последица радње која је потребна за заштиту производње, здравља и сигурности, или за осигурање ефикасног вођења неке организације. С обзиром на могуће кршење права и слобода предметних лица употребом ових уређаја, послодаџци треба да осигурају све неопходне гаранције за права на приватност и заштиту личних података заџослених, укључујући и додатне сигурносне мере из принципа 21. У складу са принципима 4. и 5, послодаџци треба да обратe посебну пажњу на сврху за коју се такви уређаји користе и на принципе минимализације и пропорционалности.
- 16.2. Послодаџци треба да примене одговарајуће интерне процедуре у вези с обрадом ових података и о њима треба унапред да обавесте предметна лица.

17. Механизам инџерноџ извешџавања

- 17.1. Где су послодаџци обавезни по закону или интерним правилима да имплементирају механизме интерног извештавања, као што су СОС линије, треба да осигурају заштиту личних података свих укључених страна. Нарочито, послодаџца треба да осигура поверљивост заџосленог који извештава о незаконитом или неетичком понашању (као што су узбуњивачи – корупција). Лични подаци укључених страна треба да се користе само у сврхе одговарајућих интерних процедура везаних

за извештај и у складу са законом или када је то потребно за накнадне судске поступке.

- 17.2. У изузетним околностима, послодавци могу да омогуће анонимно извештавање. Интерне истраге не треба спроводити само на основу анонимног извештаја, осим ако тако захтевају околности и тиче се озбиљних повреда домаћег закона.

18. Биометријски подаци

- 18.1. Сакупљање и даљу обраду биометријских података треба предузети само онда када је то неопходно за заштиту легитимних интереса послодаваца, запослених или трећих страна, само уколико друга мање наметљива средства нису на располагању и само уз одговарајуће заштитне мере, укључујући додатне заштитне мере из принципа 21.
- 18.2. Обрада биометријских података треба да се заснива на научно признатим методама и треба да буде предмет захтева строге сигурности и пропорционалности.

19. Психолошки тестови, анализе и слични инструменти

- 19.1. Прибегавање психолошким тестовима, анализама и сличним поступцима које спровode специјализовани стручњаци, у зависности од медицинске поверљивости, који су дизајнирани за процену карактера или личности запосленог или апликанта за посао, треба дозволити само уколико су законити и неопходни за врсту активности која се обавља на послу, уколико домаћи закон предвиђа сигурносне мере.
- 19.2. Запосленог или апликанта за посао треба унапред информисати о употреби резултата ових тестова, анализа и сличних поступака и, потом, о садржају истих. У складу с тим, примењују се принципи 11.1 и 11.2.

20. Друга обрада која представља ризике за права запослених

- 20.1. Послодавци, или где је то могуће, обрађивачи треба да спроведу анализу ризика могућег утицаја било које планиране обраде података на права и основне слободе запослених и да дизајнирају операције обраде података тако да спрече или бар минимализују ризик од мешања у та права и основне слободе.
- 20.2. Осим ако домаћи закон или пракса обезбеђују друге одговарајуће сигурносне мере, сагласност представника запослених треба тражити пре увођења или адаптације ИКТ-ова, где се анализама открије ризик од мешања у права и основне слободе запослених.

21. Додајне сијурносне мере

За посебне облике обраде из II дела ове препоруке, послодавци треба да осигурају поштовање следећих заштитних мера, нарочито следеће.

- а. Да обавесте запослене пре увођења информационих система и технологија које омогућавају праћење њихових активности. Дате информације треба редовно ажурирати и у обзир треба узети принцип 10. ове препоруке. Информације треба да укључују сврху операције, периода чувања или *back-up*-а, као и постојање или непостојање права на приступ и исправку и како се та права могу остварити.
- б. Да предузму одговарајуће интерне мере везане за обраду тих података и да унапред обавесте запослене.
- в. Да консултују представнике запослених у складу с домаћим законом или праксом, пре могућности увођења било ког система за надзор или у околностима где се тај надзор може променити. Када се у поступку консултација открије могућност нарушавања права на приватност и људског достојанства запослених, треба прибавити сагласност заступника запослених.
- г. Да о обради личних података, у складу с домаћим законом, консултују државни надзорни орган.

CIP – Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

342.726-057.16(497.11)
342.738(497.11)

ЗАШТИТА података о личности у области радних односа : ставови и мишљења Повереника. Публикација бр. 3 / [уредник Невена Ружић]. – Београд : Повереник за информације од јавног значаја и заштиту података о личности, 2018 (Београд : Службени гласник). – 152 стр. ; 23 cm

Тираж 500. – Стр. 7–8: Уводна реч / Родољуб Шабић. – Напомене и библиографске референце уз текст.

ISBN 978-86-919155-6-8

1. Ружић, Невена [уредник] а) Запослени – Право на заштиту података о личности б) Право на заштиту података о личности – Радни односи – Србија
COBISS.SR-ID 255542028