

др Сања Стојковић-Златановић

истраживач сарадник Института друштвених наука у Београду

Бети Лазаревић

виши судијски сарадник Апелационог суда у Нишу

ПОВЕРЉИВОСТ ПОДАТАКА О ЛИЧНОСТИ – ИМПЛИКАЦИЈЕ НА ПОЛОЖАЈ ЗАПОСЛЕНИХ СА СТАНОВИШТА СУДСКЕ ПРАКСЕ

Резиме

Заштита података о личности део је концепта права на приватност, где аспект (не)обезбеђења поверљивости података о личности може да доведе до одређених последица по рад и радни однос запослених, због чега значај регулисања услова за саопштавање података до који запослени долазе приликом извршења својих радних обавеза не сме да буде занемарен. С тим у вези, у раду се након сагледавања и анализе концепта права на приватност и права на поверљивост личних података у савременом радном праву, те диференцирања врста поверљивих података у контексту рада и радних односа указује на неопходност радноправног регулисања саопштавања личних података у оквирима принципа информисаног пристајка, уз уважавање легитимних интереса послодаваца али и јавног интереса, односно поштовања права и слобода других лица.

Кључне речи: *право на приватност, заштита података о личности, поверљивост личних података, последице по радни однос.*

I Увод

Заштита података о личности у оквирима права на приватност подразумева и аспект заштите права на поверљивост личних података. Право на поверљивост у области рада и запошљавања значајно је како ради заштите легитимних интереса послодаваца тако и интереса радника. Послодавци су у обавези да осигурају заштиту поверљивости података о запосленима док су запослени у обавези да обезбеде заштиту личних података до

којих долазе приликом извршења својих радних обавеза а тичу се других запослених, клијената и свих трећих лица. Циљ рада је да се полазећи од теоријских поставки права на приватност укаже на неопходност ближег регулисања заштите података о личности у контексту права на поверљивост у области рада и запошљавања. Непотпуно регулисање али и слаба информисаност запослених о последицама повреде поверљивости личних података доводи до судских спорова у контексту дисциплинске, односно грађанскоправне одговорности за штету. Примена општих одредби о заштити података о личности у области рада и запошљавања основа је за регулисање услова за саопштавање поверљивих личних података у савременом радном праву, где специфичност односа радника и послодаваца, те заштита легитимних интереса послодаваца, такође, не смеју да буду игнорисани, због чега се захтева и одобрење надређеног, односно овлашћење запосленог за даље саопштавање осетљивих личних података.

II Право на приватност у савременом радном праву

Право на приватност подразумева право појединца да одлучи које информације о њему могу да се открију другима, као и да одлучи на који начин ће се информације о његовој личности прикупити и у коју сврху ће се оне користити.¹ Термин „приватност“ потиче од латинске речи „*privatus*“ која значи лишити и прво је коришћен у области војске у вези са „лишавањем некога статуса или чина.“² Најранија правна анализа концепта *приватности* веже се за ауторе Ворена (енгл. *Warren*) и Брандиза (енгл. *Brandies*) и за 1890. годину, где је право на приватност одређено као „право да се неко пусти на миру“.³ Са друге стране, приватност се још дефинише полазећи од теорије контроле, па тако „англоамеричко право установљава обавезу поштовања права појединца да одреди границе до којих ће се његова осећања и мисли откривати другима.“⁴ Са становишта европске теорије, приватност подразумева „право на информисано самоодређење“ и представља предуслов за партиципацију лица у сфери соци-

1 Alan F. Westin, „Social and Political Dimensions of Privacy“, *Journal of Social Issues*, бр. 59(2)/2003, 3.

2 Helena Leino-Kilpi *et al.*, „Privacy: a review of the literature“, *International Journal of Nursing Studies*, No. 38/2001, 663-664.

3 Marco J. C. Moskop, *et al.*, „From Hippocrates to HIPAA: Privacy and Confidentiality in Emergency Medicine Part I: Conceptual, Moral, and Legal Foundations“, *Annals of Emergency Medicine*, бр. 45(1)/2005, 53.

4 *Ibid.*, 664.

јалних односа.⁵ Најопштије речено, приватност се дефинише као заштита од излагања или мешања других, где се лицу признаје ексклузивно право употребе и контроле над личним подацима.⁶

Право на приватност улази у корпус основних људских права и све државе чланице Европске уније гарантују заштиту права на приватност. Правна форма признавања овог права разликује се, те поједине државе чланице изричитим уставним одредбама установљавају заштиту права на приватност (пример Белгије, Шпаније, Холандије, Португалије), док друге право на приватност изводе из националне судске праксе или прихваћених међународних обавеза (Аустрија, Данска, Француска, Италија).⁷ У праву Србије уставним одредбама признаје се заштита података о личности⁸ у контексту права на приватност, док се прикупљање, држање, обрада и коришћење података о личности уређују посебним законом.⁹ Право на приватност подразумева и заштиту приватности у контексту рада и запошљавања, где домаћи Закон о раду¹⁰ чланом 83. установљава заштиту података о личности. Међутим, специфичност ових података захтева ближе радноправно регулисање, где се наглашава да прикупљање података о личности у контексту рада и запошљавања, односно ограничавање права на приватност треба да буде изузетно, те се сматра допуштеним само уколико је оправдано, односно повезано са обављањем послова (начело релевантности) и сведено на најнужнију могућу меру.¹¹ Поред тога, неопходно је и законско овлашћење или изричит пристанак лица чији се подаци обрађују док број прикупљених података мора да буде сразмеран сврси прикупљања.¹²

5 Lilian Mitrou, Maria Karyda, „Employees' Privacy vs. Employers' security: Can they be balanced?“, *Telematics and Informatics*, No. 23/2006, 167.

6 Adam Moor, „Defining Privacy“, *Journal of Social Philosophy*, бр. 39(3)/2008, 414.

7 Frank Hendrickx, *Protection of workers' personal data in the European Union*, Leuven, July 2002, доступно на адреси: [file:///C:/Users/Milan/Downloads/1_dataprotection_hendrickx_combined_studies_en%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Milan/Downloads/1_dataprotection_hendrickx_combined_studies_en%20(1).pdf), 02.03.2017.

8 Устав Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006, чл. 42.

9 Закон о заштити података о личности, *Службени гласник РС*, бр. 97/2008, 104/2009 – др. закон, 68/2012 – одлука УС 107/2012.

10 Закон о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 – одлука УС.

11 Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Београду, 2011, 398.

12 *Ibid.*, 398-399.

Повезаност општих, односно уставних прокламација права на приватност и регулативе у области рада део је дабате која је вођена на нивоу Европске уније али и на националним нивоима, а окончана је усвајањем Мишљења Саветодавног тела Европске уније о приватности и заштити података о личности,¹³ где се потврђује примена општих одредби о заштити података о личности у области рада и запошљавања. Тако се у свим државама чланицама одредбе Директиве бр. 95/46/ЕЗ о заштити података о личности примењују у контексту радних односа, односно признаје се примена општих националних одредби о заштити података о личности у области рада и запошљавања.¹⁴ Са друге стране, Европска конвенција о људским правима и слободама (1950) Савета Европе чланом 8. прокламује право на поштовање приватног живота чиме се обезбеђује и аспект заштите података о личности. Иначе позитивна димензија овога права, данас је добила шире тумачење, односно подразумева и заштиту од „арбитрарног мешања јавних власти у сферу приватности“, али и обавезу држава да предузму активне мере за остваривање права у контексту регулисања односа између појединаца, да би 1992. године Европски суд за људска права утврдио да професионални живот има велики значај за реализацију права на приватан живот.¹⁵ Заштита права на поштовање приватног живота, у упоредном праву, укључујући и домаће радно законодавство¹⁶ углавном се остварује посредно, где се одредбама о ограничењу радног времена, те одредбама о установљавању права на плаћена одсуства са рада обезбеђује равнотежа између сфере приватности и професионалних обавеза радника.¹⁷

Данас се под правом на приватност подразумева право на ограничење приступа појединцу, као и право да се неоткрију другима одређене

13 Мишљење бр. 8/2001 о обради личних података у контексту запошљавања из 2001. године (*Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, Article 29 – Data Protection Working Party, Adopted on 13 September 2001*), чл. 29.

14 F. Hendrickx, 15.

15 Marta Otto, „The Right to Privacy in Employment, In Search of the European Model of Protection“, *European Labour Law Journal*, бр. 6(4)/2015, 345-346.

16 Домаћи Закон о раду предвиђа заштиту личног интегритета запослених лица, што представља законски основ за заштиту права на поштовање приватног живота. Више код: Љубинка Ковачевић, „Радни однос и право на поштовање приватног живота“, *Остваривање и заштита социјалних права*, Зборник радова са Саветовања правника, Златибор, 6-9. октобар 2010. (ур. Боривоје Шундерић, Бранко Лубарда, Предраг Јовановић), Београд, 2010, 166-184.

17 *Ibid.*, 167.

личне информације.¹⁸ С тим у вези, потребно је указати да се разликују три врсте приватности – физичка приватност, приватност података, односно информација и приватност одлука.¹⁹ Физичка приватност подразумева заштиту тела, односно право да се заштити људско тело од откривања.²⁰ У области рада и запошљавања мисли се на задирање послодавца у контексту обезбеђења заштите здравља и безбедности на раду спровођењем медицинских прегледа, што укључује и генетско тестирање, односно биохемијско тестирање.²¹ Приватност одлука значи заштиту нечијег личног избора (одлуке) и обезбеђење немешања других лица или државе (Врховни суд САД-а установио је право на приватност ради заштите слободе избора у погледу коришћења контрацептивних средстава или у погледу доношења одлуке о прекиду трудноће),²² док у сфери рада подразумева осигурање немешања послодавца у процес доношења одлука запослених које се тичу активности неvezаних за обављање њихових радних задатака и извршење обавеза из радног односа и у вези је са правом на аутономију и самоодређење. Са друге стране, приватност података се односи на заштиту од откривања личних информација.²³

III Поверљивост личних података на местима рада

Приватност података повезана је са правом на поверљивост, односно са дужношћу обезбеђења поверљивости личних информација појединца. Наиме, право на поверљивост подразумева право лица да спречи поновно откривање „осетљиве“ личне информације неком трећем лицу.²⁴ Право на поверљивост произлази из теорије контроле, те значи интерес појединца да има контролу над сакупљањем и обрадом података о његовој личности, с тим да ова контрола није апсолутна већ је заснована на начелу информисаног пристанка, односно недопуштености прикупљања података без претходно прибављеног слободног и на информацијама заснованог пристанка.²⁵

18 Mark A. Rothstein, „Genetic Privacy and Confidentiality: Why They Are So Hard to Protect“, *Contemporary Health Policy* (ed. Beaufort B. Longest Jr.), Chicago-Washington, 2001, 483.

19 M. J. C. Moskop, *et al.*, 54.

20 *Ibidem*.

21 Philip Brey, „The Importance of Privacy in the Workplace“, *The Ethics of Workplace Privacy* (eds. Sven O. Hansson and Elin Palm), Brussels, 2005, 101.

22 M. J. C. Moskop, *et al.*, 54.

23 *Ibidem*.

24 M. A. Rothstein, 483-484.

25 Anders von Koskull, „Employment Privacy Protection – Scandinavian Comparative Perspectives“, *Stability and Change in Nordic Labour Law* (ed. Peter Wahlgren), Stockholm, 2002, 338.

Притом, треба имати у виду и то, да се право на поверљивост личних података појединца ограничава још и легитимним јавним интересима, односно слободама и правима других лица.²⁶ Право на поверљивост личних података нарочито је значајно са становишта здравственог права, те се разматра у контексту регулисања односа лекара и пацијента и обезбеђења заштите здравствених информација као нарочито осетљивих података о личности. У том смислу, право на поверљивост здравствених информација укључује то да болница или лекар не смеју да ставе на располагање личне или медицинске, односно здравствене податке некој трећој страни без пацијентовог пристанка јер на тај начин врше повреду права на приватност али и повреду радне обавезе што може да буде основ за покретање дисциплинског поступка. Ово важи и за остале податке о личности до којих запослени долази током извршења својих радних обавеза и то како оних који се тичу осталих запослених тако и клијената, односно свих трећих лица. Повреда обавезе поверљивости личних података представља дискриминаторско поступање и повреду начела једнакости чиме запослени који је неовлашћено поступао, односно без пристанка лица на кога се подаци односе, али и без претходног одобрења надређеног врши повреду уговора о раду. Повреда поверљивости података у контексту рада и запошљавања може имати за последицу отказ уговора о раду, умањење зараде запосленом, те привремено удаљење са рада без накнаде зараде. Запослени имају интерес обезбеђења поверљивости свих личних података до којих долазе током вршења својих радних обавеза, јер то може бити основ за њихову одговорност док послодавци имају интерес креирања, односно утврђивања мера политике заштите приватности и поверљивости личних података на местима рада како се не би суочили са губитком клијената, подривања поверења у односима између самих запослених и односима са клијентима, као и осигурања лојалности у односима рада. Запослени у случају повреде права на поверљивост поред дисциплинске одговорности могу бити позвани и на грађанскоправну одговорност, односно одговорност за штету према лицу на кога се подаци односе у ком случају и послодавац може одговарати.

Право на поверљивост и сигурност података о личности регулисано је Директивом бр. 95/46/ЕЗ у чл. 16. и чл. 17. где се установљава осигурање поверљивости свих података о личности појединаца, док је лице које има приступ личним информацијама појединаца, односно запослени дужан да се приликом извршења својих радних обавеза руководи прин-

26 Мишљење бр. 8/2001, чл. 29.

ципом поверљивости, односно за њихово даље преношење захтева се претходно одобрење надређеног а изузетком се сматра изричито законско овлашћење за даље коришћење и располагање личним подацима.

Узимајући у обзир преовладајуће становиште у Европској унији, да се опште одредбе о заштити података о личности примењују и у области рада и запошљавања, одредбе домаћег Закона о заштити података о личности значајне су, те захтевају одговарајућу анализу. Ово тим пре што Закон о раду Србије не регулише у потпуности аспект заштите поверљивости личних података у области рада и запошљавања, односно утврђује заштиту података о личности искључиво у контексту односа послодавац – запослени, док односи поверљивости који могу да имају одређене импликације за остваривање права на раду и у вези са радом, са аспекта односа према клијентима и трећим лицима, нису обухваћени регулативом. Тако је предвиђено да лични подаци о запосленом не могу бити доступни трећим лицима осим у случају када је то одређено законом или са циљем утврђивања права и обавеза из радног односа.²⁷ Поред тога, утврђује се и да личне податке запосленог може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.²⁸ Закон не садржи одредбе о информисаном пристанку лица на кога се подаци односе, што би ваљало регулисати, све у контексту остваривања права на приватност и обезбеђења веће заштите осетљивих података о личности запослених, односно кандидата за запослење. Са друге стране, Закон о заштити података о личности уводи термин „обрада“ који се односи на све радње које се предузимају а односе се на личне податке укључујући и свако даље преношење, односно коришћење и располагање овим подацима након иницијалног прикупљања. Услови за обраду личних података шире су одређени, те се поред изричитог пристанка лица, односно законског овлашћења захтева и осигурање легитимности, сразмерности, сигурности и транспарентности везаних за сврху обраде. Домаћи законодавац не регулише посебно саопштавање личних података (енгл. *Disclosure of personal data*) у контексту права на поверљивост, што је случај Директиве бр. 95/46/ЕЗ. С тим у вези, као добар пример и адекватно решење, наводимо одредбе Закона о заштити података Велике Британије, где се за даље преношење личних по-

27 Закон о раду, чл. 83 ст. 2.

28 *Ibid.*, чл. 83 ст. 3.

датака захтева испуњење услова везаних за правичност и законитост.²⁹ Процена испуњења услова правичности и законитости одвија се у оквири-ма утврђивања следећих чињеница, тј. да ли је реч о нарочито осетљивим подацима о личности, какве су последице даљег саопштавања, процене разумних очекивања лица на кога се подаци односе, као и да ли постоји легитиман интерес јавне власти или приватног субјекта у ком случају се утврђују и доводе у равнотежу интереси те две стране, односно лица чији се подаци користе на супрот јавном интересу, односно остваривању права и слобода других лица.³⁰

IV Врсте поверљивих података у области рада и запошљавања

Поверљиви подаци значајни са становишта рада и запошљавања могу се поделити у три групе – информације о запосленима, управљачке и пословне информације.³¹

Поједине државе доносе посебне законе којима уређују информације о запосленима које улазе у домен поверљивости, а односе се на податке на основу којих је могућа идентификација запосленог, односно кандидата за запослење³² чиме се, посредно, обезбеђује заштита права на приватност. Тако, Законом о лицима са инвалидитетом у Америци (енгл. *The Americans with Disabilities Act, 1990*) предвиђа се осигурање поверљивости здравствених и информација које се односе на инвалидитет запослених, где саопштавање ових информација представља дискриминаторско поступање и негативно утиче на одлуку о заснивању радног односа или остваривању права на раду и у вези са радом у случајевима када нема значаја за обављање конкретног посла.³³ Закон предвиђа и обавезу поверљивости здравствених информација у случајевима промене послодавца.³⁴

29 Requests for personal data about public authority employees, доступно на адреси: https://ico.org.uk/media/1187/section_40_requests_for_personal_data_about_employees.pdf, 15.03.2017, 2.

30 *Ibidem*.

31 Why is Confidentiality Important?, Jules Halpern Associates, 2010, доступно на адреси: <https://www.halpernassociates.com/why-is-confidentiality-important/>, 18.03.2017.

32 Лични идентификациони број грађана, кућна адреса, мобилни телефон, брачни статус, број возачке дозволе и сл.

33 Mary K. O'Melveny, When Private Files Go Public: Remedies Under the Americans With Disabilities Act for Breach of Confidentiality Requirements, American Bar Association, 2004, 1, доступно на адреси: <http://www.bna.com/bnabooks/ababna/annual/2004/omelven.doc>, 19.03.2017.

34 *Ibidem*.

Управљачке информације тичу се самог радног односа и проистичу из уговора о раду и управљачке власти послодавца, односно овлашћења послодавца која се односе на његово право да организује рад запослених.³⁵ Треба имати у виду то да, противправност даљег преношења ових информација, односно информација о предузетим дисциплинским мерама, отказу уговора о раду, активностима у случајевима сумње да постоји повреда уговора о раду треба да се утврде у сваком конкретном случају, те зависе од утврђеног преовладајућег јавног или приватног интереса, односно одлука о даљем коришћењу и располагању овим информацијама о запосленима условљена је легитимношћу сврхе таквог преношења, као и разумним очекивањима запосленог на кога се подаци односе. У начелу, преношење ових информација подрива однос сарадње између послодавца и запосленог, као и између самих запослених, с тим да евентуална одговорност и могуће мере у таквим случајевима треба предвидети кодексима професионалног и етичког понашања који се, данас, све чешће доносе на местима рада уз, када год је то могуће, укључити аспект поверљивости у колективне преговоре социјалних партнера у контексту дела о дисциплинској одговорности, као и одговорности за штету.

Под пословним информацијама обично се подразумевају информације о имовини и пословне тајне које се односе на начин производње, на пословне планове, финансијске податке везане за буџет, затим листе клијената, заштићене формуле и рецепте, и слично. Ове информације нису доступне широј јавности и њихово саопштавање сматра се противправним. С тим у вези, као посебан облик антиконкурентских клаузула које могу бити како клаузуле у индивидуалним тако и у колективним уговорима о раду, савремено радно право регулише клаузуле о забрани саопштавања поверљивих (пословних) података. Запосленима се, тако, забрањује саопштавање поверљивих информација, с тим да су ове клаузуле ништаве уколико се информације преносе надлежној управној агенцији или државном органу у смислу одредби којима закон пружа заштиту узбуњивачима.³⁶ Било које негативне импликације по радни однос запосленог, укључујући и отказ уговора о раду, у овом случају, такође, не производе правно дејство.³⁷

35 Љ. Ковачевић (2011), 119.

36 Бранко Лубарда, *Радно право, Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд, 2012, 332.

37 *Ibidem*.

Као посебна врста поверљивих података диференцирају се нарочито осетљиви подаци о личности који укључују информације о здравственим карактеристикама запослених, односно кандидата за запослење, затим о брачном и породичном статусу, сексуалном животу, чланству у верским, политичким и синдикалним организацијама. Заштита ових података предвиђена је у општим законима о заштити података о личности, што се има применити и у области рада и запошљавања док се радним законодавством забрањује дискриминација по основу личних карактеристика запослених, односно кандидата за запослење у контексту рада и запошљавања.

V Заштита поверљивости личних података – осврт на домаћу судску праксу

Заштита права на поверљивост личних података у области рада и запошљавања захтева шире радноправно регулисање. Поред послодавца, и запослени су у обавези да поштују право на поверљивост података до којих долазе приликом извршења својих радних обавеза. Потпуније законско регулисање услова за саопштавање личних података неопходно је у контексту заштите права на приватност, при чему се одредбе општег закона о заштити података о личности примењују и у области рада и запошљавања. Принцип информисаног пристања лица на кога се подаци односе оквир је за осигурање заштите права на поверљивост, док се као изузетак јавља заштита јавног интереса, односно права и слобода других лица. Запослени морају да буду обавештени о последицама повреде права на поверљивост личних података других лица, док се радноправне последице повреде ове обавезе ближе регулишу аутономним правним актима, пре свега, кодексима професионалног и етичког понашања на местима рада или колективним уговорима о раду.

У вези са повредом права на поверљивост и последицама такве повреде на радноправни статус запосленог наводимо одлуку³⁸ Апелационог суда у Београду којом је одбијена жалба тужиље на одлуку првостепеног суда, где је потврђено решење донето у дисциплинском поступку, а тужиља оглашена кривом за тежу повреду радне обавезе, при чему јој је изречена дисциплинска мера новчана казна. Наиме, тужиља је као запослена у предшколској установи без одобрења директора доставила податке научноистраживачкој институцији за потребе научноистраживачког

38 Одлука Апелационог суда у Београду, бр. 1360/2014 од 21.05.2014. године.

рада израде докторске дисертације о мајкама које су користиле услуге те установе, а које су ванбрачно родиле. Суд је потврдио да је дошло до повреде чл. 141. ст. 1. Закона о основама система образовања и васпитања,³⁹ односно да је тужила немарно, односно несавесно извршавала поверене послове. Важећи Закон о раду не садржи одредбе о последицама повреде права на поверљивост података по статус запосленог који је неовлашћено поступао. С тим у вези, поставља се питање да ли саопштавање личних података корисника услуга, односно клијената трећим лицима без одобрења надређеног представља немарно, односно несавесно извршавање послова, као и да ли је, с обзиром на то да Закон о раду не садржи одредбе о поверљивости, одобрење директора довољно за саопштавање података који се односе на сексуални живот, узимајући у обзир то, да је реч о нарочито осетљивим подацима о личности. Наиме, неопходно је указати да сврха заштите података о личности од неовлашћене употребе има за циљ заштиту субјекта података. Дакле, не ради се о повреди података у класичном смислу, већ о повреди лица.⁴⁰ Немарно, односно несавесно извршавање послова треба да доведе до угрожавања легитимних интереса послодавца, док се у контексту поверљивости слобода запосленог процењује као однос његове одговорности према друштву и обавезе лојалности, односно одговорности према послодавцу.⁴¹ У овом случају, интерес послодавца је обезбеђење поверења клијената, као и заштита од одговорности за штету због повреде података о личности, с тим да одобрење директора, као заступника послодавца, када је реч о нарочито осетљивим подацима о личности треба увек да буде праћено информисаним пристанком лица чији се подаци користе. То је и становиште које се заступа у Европској унији, односно осигурање примене општих одредби о заштити података о личности у области рада и запошљавања. Са друге стране, битна је сврха саопштавања података, односно процена евентуалне одговорности запосленог према друштву, где научноистраживачка делатност јесте делатност од општег интереса за развој друштва, с тим да коришћење личних података у ове сврхе мора да буде у складу са етичким нормама заштите идентитета друштвене групе чије се подаци обрађују.

39 Закон о основама система образовања и васпитања, *Службени гласник РС*, бр. 72/2009.

40 Marija Boban, „Pravo na privatnost i pravo na pristup informacijama u suvremenom informacijskom društvu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, бр. 3/2012, 583.

41 Phillip Blumberg, „Corporate Responsibility and the Employee's Duty of Loyalty and Obedience: A Preliminary Inquiry“, *Faculty Articles and Papers*, бр. 138/1971, 285.

Непотпуно радноправно регулисање заштите поверљивости у области рада и запошљавања доводи до одређених нејасноћа у погледу обавеза и права запослених и покретања питања њихове одговорности, и захтева ближе регулисање ове области у домаћем радном законодавству уз прецизирање услова за обраду података у опште, научноистраживачке, статистичке и историјске сврхе у Закону о заштити података о личности.

VI Закључак

Право на приватност улази у корпус основних људских права, и гарантовано је како изворима права међународног порекла тако и у националним изворима, односно уставним одредбама јавноправног значаја али и посебним законским документима грађанскоправног значаја. Обезбеђење остваривања права на приватност у области рада и запошљавања значајно је са аспекта заштите права достојанства на раду и као „брана“ од прекомерног задирања послодавца у сферу приватног живота радника. Битан аспект остваривања права на приватност јесте осигурање приватности података, из чега се изводи право на поверљивост личних података, као посебно право што је, иначе, потврђено Директивом бр. бр. 95/46/ЕЗ. Право на поверљивост није апсолутно право, већ је засновано на информисаном пристанку, док се у области рада и запошљавања као додатни механизам заштите за даље саопштавање личних података захтева и одобрење надређеног, а све са циљем заштите легитимних интереса послодаваца у контексту њихове одговорности. Наиме, преовладајуће је становиште да се опште одредбе о заштити података о личности примењују и у контексту рада и запошљавања, због чега услови за обраду личних података предвиђени у посебним законима о заштити података о личности националних држава треба да се испуне и у случајевима који се односе на коришћење ових података у сфери радних односа. Поред послодаваца обавезу осигурања поверљивости личних података имају и запослени, и то како у погледу података других запослених тако и клијента, односно свих трећих лица до којих долазе приликом извршења својих радних обавеза. Повреда права поверљивости основа је за радноправну, односно дисциплинску одговорност запослених, што потврђује и домаћа судска пракса, уз могућност покретања питања грађанскоправне одговорности за штету када и послодавац може одговарати. Ближе законско регулисање услова за саопштавање личних података у контексту рада и запошљавања неопходно је како би се спречиле негативне последице по статус запослених, осигурала заштита интереса послодаваца, заштитила приватност грађана, али и обезбедило остваривање ширег, јавног, одно-

сно интереса друштва у ком случају се предвиђају изузеци од апсолутне заштите поверљивости података појединца.

Sanja Stojković-Zlatanović, PhD

Research assistant at the Institute of social science, Belgrade

Beti Lazarević, LL.M

Senior assistant at the Court of appeal, Niš

CONFIDENTIALITY OF PERSONAL DATA – IMPLICATION TO EMPLOYEES' STATUS FROM THE STANDPOINT OF JURISPRUDENCE

Summary

Protection of personal data represents a part of privacy issues where violation of confidentiality have an impact on working status of employees'. Having said that, the regulation of conditions for disclosing a personal data which have been collected as a part of working assignment of employee's is pointed out. The paper deals with the concept of right to privacy and confidentiality of personal data in contemporary labour law, differentiating types of confidential information in the context of labor relations and stresses the necessity of labor law regulation of disclosure of personal data, taking into account the principle of informed consent, the legitimate interests of the employer, the public interest, and respect of the rights and freedoms of others as well.

Key words: *right to privacy, personal data protection, confidentiality of personal data, implication to work relation.*