

Др Милица Ковач Орландић,
Сарадник у настави Факултета правних наука,
Универзитет Доња Горица, Подгорица, Црна Гора

ПРЕГЛЕДНИ НАУЧНИ РАД
doi:10.5937/zrpfni1982165K

UDK: 621.397:342.7(497.16)
Раd примљен: 25.12.2018.
Раd прихваћен: 09.04.2019.

ВИДЕО-НАДЗОР У ПРОСТОРИЈАМА ПОСЛОДАВЦА: СЛУЧАЈ АНТОВИЋ И МИРКОВИЋ ПРОТИВ ЦРНЕ ГОРЕ

Апстракт: Због могућих посљедица, видео-надзор се сматра једним од најгрубљих начина повреде приватног живота, па отуда његово увођење подлијеже строгим ограничењима. Будући да је радни однос по много чему специфичан, постоји потреба да се питање увођења видео-надзора на радном мјесту посебно аланизира. Полазећи од претпоставке да се запослени доласком на посао не одриче своје приватности, аутор у овом раду настоји да укаже на обавезу послодавца да поштује принципе легалитета, легитимности, сразмјерности и транспарентности онда када жели да, путем видео-надзора, надгледа радно мјесто. Кроз анализу случаја Антовић и Мирковић против Црне Горе, у раду се жели указати и на то да је за давање одговора на бројна сложена питања која се могу јавити у вези са увођењем видео-надзора на радном мјесту потребно боље познавање садржине појма приватног живота, али и начина на који се општи принципи ограничења права на приватни живот примјењују у радном односу.

Кључне ријечи: право на поштовање приватног живота, видео-надзор, радни однос, принципи легалитета, легитимности, сразмјерности и транспарентности.

1. Увод

Право на приватност, односно право на поштовање приватног живота спада у једно од најрањивијих права данашњице. У питању је људско право којим се, у првом реду, штити психички интегритет и достојанство личности и које се може повриједити на безброј начина. Развој информационих технологија до неслућених размјера додатно је погоршао ситуацију и

* milica.kovac@udg.edu.me

омогућио да се до бизарне мјере обистини она чувена Орвелова синтагма *Велики брат те посматра*. Ово, прије свега, захваљујући видео-надзору, који се због могућих посљедица сматра једним од најгрубљих начина повреде приватног живота. Континуирана изложеност видео-надзору ствара осјећај нелагоде и сталне напетости која се негативно одражава на ниво стреса и анксиозност, а што у дужем временском периоду може довести до озбиљнијег нарушавања здравља (Ковач-Орландић, 2018: 135). Неспорно је да слика неке особе представља важан дио њене личности, са јединственим карактеристикама, на основу којих се разликује од свих других особа, због чега заштита такве слике представља једну од суштинских компоненти развоја личности и подразумијева право на контролу над таквом сликом.¹ На другој страни, забринутост за безбједност учинила је да видео-надзор постане један од најчешћих начина контроле понашања појединаца. Тако је, примјера ради, страх од тероризма претворио данашње друштво у друштво надзирања, па се, с правом, поставља питање *Ко ће нас чувати од чувара?* (Marković, 2009: 216). Неопходно је, отуда, довести у равнотежу лична права и слободе, на једној страни, са потребом за јавном сигурношћу, на другој страни (Lyguttas, 2009: 147).

Са развојем идеје о хоризонталном дејству људских права, право на приватност појединац почиње уживати и у односу на трећа лица, а што је одлучујуће утицало на заштиту права на приватни живот запосленог у односу на послодавца (Weiss, Geck, 1995: 2). У складу са тим, данас је доминантно увјерење о томе да запослени задржава својство грађанина на радном мјесту који се, доласком на посао, не одриче своје приватности, те да, у том смислу, ужива заштиту приватног живота у односу на послодавца, с тим да се право запосленог на приватност, баш као и свако друго људско право, може под одређеним условима, односно уз примјену одговарајућих принципа, ограничити (Ковач-Орландић, 2018: 4). Дакле, међу бројним ограничењима управљачкој, нормативној и дисциплинској власти послодавца на радном мјесту, налази се и обавеза поштовања основних људских права, а што укључује и право запосленог на приватност, па отуда одлука послодавца да као власник средстава за рад уведе видео-надзор на мјестима рада подлијеже одређеним ограничењима.²

1 *Antović and Mirković v. Montenegro*, Judgment of 28 November 2017, no.70838/13.

2 Више о заштити грађанских слобода и права запослених на радном мјесту види у: Љ. Ковачевић (2013). Радноправна заштита грађанских слобода и права запослених на радном мјесту – продор демократских вриједности у свијет рада или компензација за већу несигурност запослења. *Теме*. Број 4.

Послодавац, прије свега, мора имати легитиман разлог (*принцип легитимности*) за увођење видео-надзора, с тим да се надзору просторијама послодавца уводи на транспарентан начин (*принцип транспарентности*), у мјери у којој је то неопходно ради задовољења легитимног циља (*принцип сразмјерности*), а у највећем броју случајева разлози за увођење видео-надзора морају бити прописани законом (*принцип легалитета*).³ Штавише, када је у питању увођење видео-надзора, захтијева се нешто строжа и досљеднија примјена ових принципа него што је то случај код неких других видова ограничења приватног живота запосленог, будући да је у питању поступање којим се тешко вријеђа достојанство запосленог. Њихова примјена је од изузетне важности, узме ли се у обзир да је видео-надзор постао опште присутан на мјестима рада, те да се послодавци, без много размишљања, одлучују за ову врсту надзора. Треба имати на уму и то да видео-надзор није само један од најчешћих метода надзора на мјестима рада, већ да представља и један од могућих начина психичког узнемиравања запослених.

Због бројних специфичности радног односа, опште принципе ограничења људских права није увијек једноставно примјенити у односу запослени–послодавац. Ово из разлога што *правна субординација, лично извршавање рада, добровољност и плаћеност рада*, као битна обиљежја радног односа, представљају додатне генераторе ризика по приватни живот запосленог који отежавају примјену основних принципа ограничења права на приватност (Ковач-Орландић, 2018: 49). Треба отуда имати у виду да између права запосленог на приватни живот и послодавчеве власти постоји одређена спрега јер, поред тога што је власт послодавца омеђена обавезом поштовања људских права на радном мјесту, она уједно представља и основни ризик по приватни живот запосленог. Ништа мање није значајно ни то што се добровољно ступање у радни однос и потчињавање управљачким, нормативним и дисциплинским овлашћењима послодавца не тумачи као *a priori* одрицање запосленог од права на приватност, с тим да се може тумачити као давање сагласности послодавцу да, изузетно, када је то оправдано, и у мјери у којој је неопходно за несметано функционисање посла, ограничи приватност запосленог (Ковач-Орландић, 2018: 52).

Увођење видео-надзора на мјестима рада отвара и нека друга питања својствена односу радника и послодавца. Тако, прекомјеран или непотребан надзор могао би се сматрати кршењем *обавезе старања* коју послодавац

³ Више о принципима легитимности, сразмјерности и транспарентности види у: Article 29 Data Protecting Working Party, Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context 5062/01/EN/Final WP 48 (2001).

има према запосленом (енг. *duty of care*), или, штавише, као кршење уговорне обавезе поступања у *доброј вјери* на основу које је послодавац обавезан да води рачуна о достојанству запосленог и онда када врши надзор над његовим радом.⁴ Видео-надзор над запосленим могао би се сматрати и кршењем уговора о раду, јер је овакав надзор у супротности са уговорном обавезом повјерења коју запослени и послодавац очекују од друге уговорне стране (Hendrickx, 2002: 26). У радном односу послодавац треба да поштује личност и индивидуалност запосленог и да посвети дужну пажњу заштити његовог здравља и поштовању морала, док на другој страни запослени дугује послодавцу марљивост, лојалност и заштиту легитимних пословних интереса (Hendrickx, 2002: 257).

Ситуацију у вези за могућношћу увођења видео-надзора на радном мјесту додатно компликује чињеница да не постоје одредбе које посебно регулишу видео-надзор на мјестима рада, већ да се на ово питање примјењују одредбе општих прописа о заштити личних података и приватног живота. Но, за давање одговора на бројна сложена питања која се могу јавити у вези са увођењем видео-надзора на радном мјесту није довољно имати у виду опште законске прописе, већ је потребно упознати се ближе са појмом и садржином приватног живота, али и начином на који се општи принципи ограничења овог права примјењују у радном односу, а о чему свједочи и случај *Антовић и Мирковић против Црне Горе*. Подносиоци представке у наведеном предмету сматрали су да им је послодавац незаконитим постављањем и употребом видео-надзора у амфитеатрима у којима су држали предавања повриједио право на поштовање приватног живота, односно прекршио члан 8 Европске конвенције о људским правима, према коме „свако има право на поштовање свог приватног и породичног живота, дома и преписке”.

У вези са прихватљивошћу представке подносилаца предлога у наведеном предмету, најприје је требало утврдити да ли је члан 8 Конвенције примјенљив на чињенице из овог предмета, односно да ли је држање предавања у амфитеатрима обухваћено појмом приватног живота будући да је држава тврдила да све професионалне и пословне активности не спадају у оквир приватног живота, те да је универзитет јавна институција, а држање предавања дјелатност од јавног интереса. Надаље, требало је оцијенити легитимност и законитост разлога за увођење видео-надзора, али и то да ли је увођење надзора представљало сразмјеран одговор на изазове са којима се послодавац суочавао. Ово је у вези са ставом 2 члана 8 Конвенције према коме се „јавне власти неће мијешати у вршење овог

4 *Conditions of work digest, Workers' privacy Part II: Monitoring and surveillance in the workplace* (1993: 236). Geneva: International Labour Office. Vol. 12. Broj 1.

права сем ако то није у складу са законом и неопходно у демократском друштву у интересу националне безбједности, јавне безбједности или економске добробити земље, ради спрјечавања нереда или криминала, заштите здравља или морала, или ради заштите права и слобода других.“

2. Појам приватног живота

По својој садржини право на приватност је сложено право, јер се појам *приватности* и *приватног живота* широко тумачи и не може се исцрпно дефинисати (Крстић, 2006: 7). Из тог разлога, ЕСЉП у сваком конкретном случају утврђује да ли је дошло до повреде члана 8 Конвенције, имајући у виду околности сваког случаја понаособ, а што му даје одређени степен флексибилности, а тиме и могућност да адекватно одговори на све друштвене промјене које су превасходно условљене технолошким развојем (Крстић, 2006: 15). Право на приватност, дакле, није апсолутно, већ се његове границе увијек одређују према околностима случаја. За утврђивање обима приватне сфере, и *разумно очекивање по питању приватности* може представљати важан, мада не обавезно и одлучујући фактор (Рид, 2007: 514). Ваља, отуда, овдје напоменути и то да професионалне и пословне активности нису нужно искључене из појма приватног живота.⁵ У складу са тим, Суд је и у предмету *Антовић и Мирковић* истакао да би било сувише рестриктивно ограничити појам приватног живота на унутрашњи круг у којем појединац може да живи свој лични живот онако како сам изабере, и из њега искључити читав спољашњи свијет који није обухваћен тим кругом. Право гарантовано чланом 8 Конвенције подразумијева могућност приступа другима како би се успоставиле и развиле везе с њима. Појам приватни живот може, дакле, укључити професионалне активности или активности које се врше у јавном контексту, будући да постоји зона интеракције са другима која се, чак и у јавном контексту, може сврстати под појам приватног живота (Mantouvalou, 2009: 133).

Додатно, ЕСЉП примјећује да су амфитеатри радна мјеста професора у којима они, поред тога што подучавају студенте, ступају у интеракцију са студентима, и тиме развијају заједничке односе и граде њихов друштвени идентитет. Без обзира на то што, у конкретном случају, није у питању тајни видео-надзор, не постоји разлог да се одступи од става по коме се видео-надзор запосленог на радном мјесту сматра значајним ометањем његовог приватног живота, будући да садржи документацију о понашању лица која је забиљежена и која се може репродуковати, а што запослени, због уговорне обавезе да ради на таквом мјесту, не може избјећи. У складу

5 *Niemietz v. Germany*, Judgment of 16 December 1992, no.13710/88/01.

са тим, Суд је закључио да се подаци сакупљени путем оспореног видео-надзора односе на приватни живот подносилаца представке. Ово тим прије што запослени нису имали могућност да контролишу процесуирање података којима је само декан имао приступ, а што отвара сумњу по питању сврхе прикупљања таквих података.

Овдје, међутим, не треба узети у обзир само *мјесто рада* подносилаца представке, већ је потребно размотрити и *природу дјелатности* која се обављала под видео-надзором и њене особености. Ово из разлога што универзитетске сале нису ни приватна ни јавна мјеста, већ мјеста гдје наставници сријећу студенте са којима су у међусобној интеракцији, које подучавају и са којима обликују однос током цијелог периода предавања.⁶ У таквој интеракцији, наставник може очекивати да оно што се дешава у учионици буде праћено само од стране оних који су уписани да похађају часове, без нежељене пажње осталих.⁷ У академском окружењу, активности предавања и учења су покривене академском слободом, па се очекивање приватности може сматрати разумним.⁸

Мишљења о ширини појма приватног живота, а самим тим и о оправданости увођења видео-надзора у амфитеатрима као мјестима рада нису, међутим, јединствена. Ово из разлога што је појам приватног живота непримјенљив на мјестима која су слободно доступна јавности и која се користе за активности које се не односе на приватни живот, због чега нормална употреба безбједносних камера, било на јавним улицама или просторијама, као што су шопинг центри или полицијске станице, као таква не покреће питање на основу члана 8 Конвенције.⁹ Према појединим схватањима, неопходно је направити разлику између *видео-надзора као таквог*, на једној, и *снимања, процесуирања и употребе тако добијених података*, на другој страни, будући да видео-надзор, односно надгледање само по себи не значи мијешање у приватни живот запосленог. У складу са тим, видео-надзор у универзитетским салама, гдје су подносиоци представке предавали као професори, не покреће питање везано за приватни живот, имајући у виду да није било аудио снимања, да су видео-снимци били доступни само декану, да нису били накнадно употребљавани, те да су аутоматски брисани након 30 дана.¹⁰ Као додатан аргумент наводи се и то

6 Joint concurring opinion of judges Vučinić and Lemmens, *Antović and Mirković v. Montenegro*, Judgment of 28 November 2017, no. 70838/13.

7 *Ibid.*

8 *Ibid.*

9 *Peck v. the United Kingdom*, Judgment of 28 January 2003, no. 44647/98.

10 Joint dissenting opinion of judge Spano, Bianku and Kjolbro, *Antović and Mirković v. Montenegro*, Judgment of 28 November 2017, no. 70838/13.

да су универзитетски професори укључени у професионалну активност у квазијавним околностима, те да је, у складу са тим, њихово разумно очекивање приватности, уколико је уопште постојало, било ограничено.¹¹ Према овом становишту, у предмету *Антовић и Мирковић*, појам приватног живота је превише проширен, до мјере која нема основа у пракси Суда, и која није довољно подржана убједљивом правном аргументацијом.

2.1. Обавеза поштовања права на приватни живот

Премда члан 8 Конвенције по својој конотацији више упућује на негативну обавезу државе за заштиту приватног живота запосленог, од изузетног значаја је то што се под обавезом поштовања права на приватни живот, поред ове превасходно негативне, подразумејева и позитивна обавеза државе. Другим ријечима, држава, поред обавезе да се уздржи од мијешања у приватни живот, има обавезу и да, предузимањем одговарајућих радњи, обезбиди стварно поштовање права на приватни живот (Ditertr, 2006: 227). Прави се, међутим, разлика између случајева у којима повреду права запосленог на приватни живот чини послодавац у приватном сектору и оних у којима таква повреда долази од државе као послодавца. Разлика се састоји у томе што се, у случају када је јавна власт умјешана у повреду права на приватни живот, питање повреде овог права анализира искључиво из угла негативне обавезе државе. Супротно томе, у случају када се питање повреде права на приватни живот запосленог поставља у приватном сектору, онда се улога и обавеза државе анализирају из позитивног угла, односно из угла онога што је могло бити учињено да до повреде права запосленог на приватни живот не дође.

У предмету *Антовић и Мирковић* од значаја је то што се универзитет доживљава као јавна институција, па самим тим се полази од негативне обавезе државе, односно од обавезе државе да се уздржи од залажења у приватни живот запослених, осим ако то није у складу са законом и неопходно у демократском друштву ради задовољења легитимних циљева, при чему се појам *неопходно*, у складу са принципом сразмјерности, тумачи уско и не може се поистовјетити са појмовима *пожељно* или *корисно*.¹² На другој страни, транспарентност може бити кључна у давању одговора на питање да ли је послодавац увођењем видео-надзора повриједио право на приватни живот запосленог. Ово из разлога што се видео-надзор само

11 *Ibid.*

12 На примјер случај *Joung, Jamesand Websterv. United Kingdom*. Више о томе види у: Лубарда, Б. (2004: 60–67). *Европско радно право*. Подгорица: ЦИД.

изузето може спроводити тајно, и без *a priori* упознавања запосленог да ће оваквој врсти надзора бити изложен на радном мјесту (Ray, Rojot, 1995: 7).

И онда када су испоштовани сви наведени принципи, послодавац мора осигурати да систем видео-надзора буде заштићен од приступа неовлашћених лица и да се лични подаци из евиденције о видео-надзору чувају у ограниченом периоду.¹³ Сасвим оправдано, могућност увођења видео-надзора је искључена у погледу гардероба, лифтова, санитарних просторија, у просторијама предвиђеним за странке и посјетиоце и сл.¹⁴

3. Законитост и легитимност увођења видео-надзора у просторијама послодавца

Општи прописи о заштити података о личности, у принципу, не забрањују увођење видео-надзора на мјестима рада, али разлоге његовог увођења искључиво везује за заштиту безбједности лица или имовине или тајних података и пословних тајни.¹⁵ Додатни разлози који би евентуално могли оправдати видео-надзор на радном мјесту тичу се потребе да се надгледа компликован и опасан процес производње, као и потребе да се открију починиоци крађе на радном мјесту.¹⁶ Други могући разлози (интереси) на страни послодавца у довољној мјери не оправдавају употребу континуираног видео-надзора, јер постоје други (мање агресивни) начини да послодавац контролише извршавање рада, намјенску употребу средстава за рад и да оцијењује рад запослених.¹⁷

У случају *Антовић и Мирковић* донијета је одлука о увођењу видео-надзора у седам амфитеатара и испред деканата, а као *разлози* увођења надзора наведени су сигурност имовине и лица, те праћење извршавања наставних активности. Премда *разлози везани за безбједност имовине*

13 Према чл. 37, ст. 3 Закона о заштити података о личности, *Сл. лист ЦГ*, 79/08, 70/09, 44/12, овај период не може бити дужи од годину дана.

14 Чл. 36, ст. 2 Закона о заштити података о личности, *Сл. лист ЦГ*, 79/08, 70/09, 44/12.

15 Чл. 36, ст. 1 Закона о заштити података о личности *Сл. лист ЦГ*, 79/08, 70/09, 44/12.

16 *Conditions of work digest, Workers' privacy Part II: Monitoring and surveillance in the workplace* (1993: 120).

17 У Италији је, у принципу, забрањено увођење аудиовизуелног и сличног надзора у намјери да се контролишу активности запослених. Уколико је то неопходно за организацију рада или сигурност на радном мјесту, овај вид надзора се уводи на основу сагласности синдикалних представника или савјета запослених. Уколико сагласност није дата, послодавац се може обратити инспекцији рада која може одлучити о опреми за надзор и начину на који ће се користити. *Conditions of work digest, Workers' privacy Part II: Monitoring and surveillance in the workplace* (1993: 63).

и лица представљају законите и легитимне разлоге за увођење видео-надзора, потребно је да је опасност која пријети имовини и лицима стварна и конкретна, односно да није чисто теоријске природе. Подносиоци представке су, отуда, с правом указали на то да, у конкретном случају, није било стварне опасности, будући да је амфитеатар у коме су држали предавања био закључан прије и послје предавања, да су једина имовина били фиксирани столови, столице и табле, те да није постојао разлог за страх за било чију безбједност. Није, дакле, било доказа да пријети било каква непосредна опасност за безбједност људи и имовине. Додали су и то да би постављање камера изнад улаза у универзитетску зграду могло бити адекватан облик обезбјеђивања такве сигурности. Ово из разлога што јавне установе могу вршити видео-надзор приступа службеним просторијама,¹⁸ док, на другој страни, опрема за видео-надзор може бити постављена у службеним и пословним просторијама уколико циљеви везани за безбједност не могу бити постигнути на другачији начин,¹⁹ а што у конкретном предмету није био случај.

Далеко је, међутим, спорнији други разлог увођења видео-надзора који се тиче *праћења извршавања наставних активности*, будући да га закон не предвиђа као оправдан разлог за увођење видео-надзора, па се не може сматрати ни да је сам надзор уведен у складу са законом, а што је неопходан услов за ограничење права на поштовање приватног живота у складу са чланом 8. став 2 Конвенције. У питању је разлог који се односи на тзв. пословне интересе и који, заједно са контролом намјенске употребе средстава за рад, спада у најчешће разлоге због којих се послодавац одлучује да надзире рад запослених. Легитимност овог разлога за увођење надзора је спорна, јер послодавац ове интересе може задовољити на други начин, односно примјеном других метода који нужно не подразумевају нарушавање приватности запосленог.

Будући да један од наведених разлога за увођење видео-надзора није предвиђен законом, ЕСЉП је, у случају *Антовић и Мирковић*, закључио да предметно мијешање у приватни живот запослених (подносилаца представке) није било у складу са законом и да представља кршење члана 8 Конвенције, без потребе да разматра испуњеност других услова предвиђених ставом 2 истог члана. Интересантно је, међутим, то што се домаћи судови, и поред дога што је надлежна агенција²⁰ утврдила да предметно мијешање у приватни живот запослених није у складу са

18 Чл. 35, ст. 1 Закона о заштити података о личности, *Сл. лист ЦГ*, 79/08, 70/09, 44/12.

19 Чл. 35, ст. 1 Закона о заштити података о личности, *Сл. лист ЦГ*, 79/08, 70/09, 44/12.

20 Према чл. 50 Закона о заштити података о личности, *Сл. лист ЦГ*, 79/08, 70/09, 44/12, Агенција за заштиту личних података, између осталог, врши надзор над спровођењем

законом, нису упустили у оцијену законитости. Ово из разлога што су сматрали да активности професора у амфитеатрима као мјестима рада не спадају у домен њиховог приватног живота, те да им, самим тим, право на поштовање приватног живота не може бити повријеђено.

Треба додати и то да се разлози које Директива 95/46/ЕЗ²¹ одређује као релевантне за обраду личних података, а који се могу примјенити у контексту радног мјеста, тичу чињенице да је радни однос базиран на уговору о раду између запосленог и послодавца, те да ради испуњења уговора, послодавац мора обрађивати одређене личне податке. Исто тако, радна законодавства, по правилу, намећу послодавцу обавезе за чије испуњење је потребна обрада личних података. Трећи разлог односи се на потребу балансирања интереса радника и послодавца, и он би у принципу могао бити основ увођења видео-надзора на радном мјесту, с тим да у случају *Антовић и Мирковић* нису постојале околности на основу којих би се предност требала дати важним интересима послодавца и који би увођење надзора учинили легитимним.

Може се закључити да начело легалитета представља обавезан елемент дозвољеног видео-надзора, осим у случају када држава не регулише питање видео-надзора и оправдане разлоге за његово увођење, у ком случају се примјеном принципа легитимности, сразмјерности и транспарентности утврђује да ли предметни надзор представља повреду права запосленог на приватни живот или не, при чему је значај овог принципа нешто већи у случају када се држава јавља у улози послодавца и када је њена обавеза поштовања права запосленог на приватни живот превасходно негативна.

Поред законом утврђених легитимних разлога за увођење видео-надзора у просторијама послодавца, ове разлоге би заједнички могли утврдити и социјални партнери онда када то налаже оправдан интерес послодавца. Но, моћ колективног дјеловања радника није значајније коришћена за заштиту њихових основних људских права на раду, укључујући и право на приватност. Имајући у виду да је савремена технологија омогућила послодавцу да на веома брз и лак начин прикупља и обрађује податке о запосленом и да их континуирано надзире, било би добро да представници радника редефинишу своју улогу у погледу заштите права радника. Добар примјер представља рјешење које долази из аустријског права, према

заштите личних података, рјешава по захтјевима за заштиту права и даје мишљење у вези са примјеном овог закона.

21 Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data. *Official Journal* L 281, 23. 11. 1995.

коме послодавац не може без сагласности савјета запослених доносити одлуке у вези са увођењем система контроле, система за прикупљање, обраду и саопштавање личних података о запосленима, при чему се систем контроле тумачи широко и укључује сваки онај који је погодан да контролише укупно понашање запосленог, независно од тога да ли се спроводи уз помоћ техничке опреме или не.²² Исто тако, у Белгији су путем колективног уговора регулисана бројна питања везана за увођење видео-надзора у просторијама послодавца, тестирање запослених на присуство алкохола и дрога и сл. У Црној Гори послодавац је дужан, прије доношења одлуке о увођењу видео-надзора, прибавити мишљење репрезентативног синдиката,²³ односно представника радника, а што у случају *Антовић и Мирковић* није учињено. Укључивањем представника радника у поступак увођења видео-надзора на мјестима рада постиже се већа транспарентност али и легитимности таквог надзора.

4. Транспарентност и сразмјерност увођења видео-надзора у просторијама послодавца

Принцип транспарентности представља важан (конститутиван) услов дозвољеног видео-надзора, будући да послодавац има обавезу да запослене унапријед информише о увођењу оваквог надзора.²⁴ Његов значај произилази из чињенице да у радном праву није могуће унапријед, законским путем, предвидјети све ситуације у којима би послодавац могао да ограничи приватни живот запосленог, због чега начело транспарентности има за циљ и да надокнати дефицит начела легалитета. Захваљујући овом принципу запослени разумно очекује приватност на радном мјесту онда када га послодавац није унапријед информисао о увођењу видео-надзора.

У случају *Антовић и Мирковић*, послодавац није унапријед, у писаном облику, обавијестио запослене о увођењу видео-надзора, чиме је практично надзор неколико недјеља вршен без њиховог знања, односно тајно. За разлику од јавног видео-надзора: који се на радном мјесту уводи под одређеним условима, *тајни видео-надзор* се, у принципу, сматра забрањеним, па га је

22 Право савјета запослених да саодлучује у овим питањима предвиђено је аустријским Законом о колективним радним односима (*Collective Labour Relations Act*). *Conditions of work digest, Workers' privacy Part II: Monitoring and surveillance in the workplace* (1993: 107).

23 Чл. 36, ст. 4 Закона о заштити података о личности, *Сл. лист ЦГ*, 79/08, 70/09, 44/12.

24 Запослени који раде у простору под видео-надзором морају, у писаном облику, бити обавијештени о вршењу видео-надзора, чл. 35, ст. 5 Закона о заштити података о личности, *Сл. лист ЦГ*, 79/08, 70/09, 44/12.

могуће увести само у изузетним околностима и у ограниченом трајању. Овакав видео-назор оправдан је у веома малом броју случајева и тумачи се као изузетак од правила. Аргументи који би оправдали тајни видео-назор (*суспензију начела транспарентности*) запослених морају бити чврсти и недвосмислени, будући да се овим путем у већој мјери нарушава приватност запослених, али и њихов морални интегритет и достојанство. Увођење тајног видео-надзора обично се везује за постојање озбиљне сумње о преварним или другим недозвољеним радњама код послодавца и не може се уводити ради супервизије запослених.²⁵ Потребно је, међутим, да тајни видео-назор нема алтернативу.²⁶ У сваком случају, мора бити ограничен по трајању и може се користити само као дио одговарајуће истраге.

О томе свједочи и новији случај *Лопез Рибалда и др. против Шпаније*, у коме је увођење тајног видео-надзора на мјесту рада означено као кршење члана 8 Конвенције, без обзира на то што је послодавац имао озбиљан и оправдан разлог за његово увођење.²⁷ Оно што је одлучујуће утицало на овакву одлуку јесте чињеница да је снимљени материјал био достављен на увид већем броју лица прије него што су запослени били обавијештени о томе да видео-назор постоји, као и то да су запослени, имајући у виду, законску регулативу, разумно очекивали приватност на радном мјесту. Од утицаја је и то што надзор није био ограничен по трајању, па у том смислу није био ни сразмјеран циљу који се желио постићи, посебно имајући у виду да је интерес послодавца, бар до одређене мјере, могао бити задовољен на други начин. Отуда у наведеном предмету домаћи судови нису успоставили фер баланс између права запосленог на поштовање његовог приватног живота и послодавчевих својинских права. Но, за разлику од овог, у случају *Копке против Немачке*, Суд, и поред веома сличног чињеничног стања, није утврдио повреду члана 8 Конвенције.²⁸ Ово из разлога што је у случају Копке надзор био временски ограничен на период од двије недјеље и што се односио само на два радника.

Принцип сразмјерности интегрисан је у ставу 2 члана 8 Конвенције кроз захтјев да се мијешање у приватни живот може дозволити само онда када је то неопходно у демократском друштву. Другим ријечима оно је могуће само онда када нема другог начина да се избјегну нежељене посљедице,

25 *Protection of worker's personal data, An ILO code of practice* (1997). Geneva: International Labour Office.

26 *Conditions of work digest, Workers' privacy Part II: Monitoring and surveillance in the workplace* (1993: 183).

27 *Lopez Ribalda and others v. Spain*, Judgment of 9 January 2018, no. 8567/13.

28 *Köpke v. Germany*, Judgment of 5 October 2010, no.420/07.

односно остваре важни легитимни циљеви. Подразумијева се да ни обим мијешања не смије бити већи од оног који је неопходан у демократском друштву. Овај принцип треба да осигура да ограничење приватности запосленог буде сразмјерно циљу који се жели постићи, и не односи се само на *обим* ограничења, већ и на *начин* на који се то ограничење врши. У случају видео-надзора, овај принцип помаже и у доношењу одлуке о томе да ли је надзор постављен на одговарајући начин, односно да ли је опсег таквог надзора прекомјеран, те да ли је он по свом трајању био сразмјеран циљу који се жели постићи.

5. Закључак

Захваљујући продору људских права у свијет рада, послодавац је дужан да поштује право на приватни живот запосленог. Ова обавеза, међутим, није апсолутна, будући да послодавац може, под одређеним условима, ограничити право запосленог на приватни живот. Таква могућност, у великој мјери, зависи и од начина на који се приватни живот ограничава, при чему видео-надзор спада у ред оних која најтеже погађају достојанство човјека, због чега се у случају његовог увођења захтијева строжија примјена принципа легитимности, сразмјерности и транспарентности. У његовом увођењу кључну улогу игра и принцип легалитета, посебно онда када се држава јавља у улози послодавца и када је њена обавеза поштовања права на приватни живот превасходно негативна.

Пресуда ЕСЉП у предмету *Антовић и Мирковић против Црне Горе* представља само још један прилог тврдњи да се људска права и људско достојанство морају поштовати и на пољу радних односа. Она је и потврда идеје о потреби широког тумачења појма приватног живота чија се садржина стално проширује, у намјери да се осигура стварно поштовање права на приватни живот. Право на поштовање приватног живота, између осталог, подразумијева и могућност приступа другима како би се успоставиле и развиле везе с њима. Може укључити и професионалне активности или активности које се врше у јавном контексту, будући да постоји зона интеракције са другима која се, чак и у јавном контексту, може сврстати под појам приватног живота. У складу са тим, појам приватног живота може укључити и оно што се дешава у амфитеатрима као мјестима рада професора у којима они, поред тога што подучавају студенте, ступају у интеракцију са њима, и тиме развијају заједничке односе и граде њихов друштвени идентитет. Право на приватни живот професора док бораве у амфитеатрима могло би се, одута, ограничити путем видео-надзора само онда када то налажу законом предвиђени разлози који се тичу сигурности

имовине и лица, док на другој страни разлози попут праћења наставних активности не оправдавају увођење видео-надзора у амфитеатрима.

Да би се овакав надзор сматрао оправданим, потребно је и да је уведен на транспарентан начин, односно да је запослени унапријед, писаним путем, упознат са његовим увођењем, те да је сразмјеран циљу који се, у конкретном случају, жели остварити. Једино је уз одговарајућу примјену свих ових принципа могуће ефикасно заштити достојанство запосленог на раду.

Литература/Reference

Article 29 Data Protecting Working Party, *Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context*, 5062/01/EN/Final WP 48, adopted on 13 September 2001.

Ditertr, Ž. (2006). *Izvod iz najznačajnijih odluka Evropskog suda za ljudska prava*. Službeni glasnik.

Ковачевић, Љ. (2013). Радноправна заштита грађанских слобода и права запослених на радном мјесту – продор демократских вриједности у свијет рада или компензација за већу несигурност запослења. *Теме*. Број 4.

Ковач-Орландић, М. (2018). *Право запосленог на приватност и његова заштита*, Докторска дисертација (необјављена). Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.

Крстић, И. (2006). *Право на поштовање приватног и породичног живота члан 8 Европске конвенције о људским правима*. Београд: Београдска иницијатива за људска права.

Лубарда, Б. (2004). *Европско радно право*. Подгорица: ЦИД.

Lygutas, A. (2009). Human rights in the context of counter-terrorism measures: United States of America. *Jurisprudence*. Број 3.

Mantouvalou, V. (2009). Private life and dismissal. *Industrial Law Journal*. Vol. 38, Број 1.

Marković, S. (2009). Terorizam i druga krizna stanja savremenog društva i njihov uticaj na ograničavanje ljudskih prava i demokratiju. *Hrvatski ljetopis za kazneno pravo i praksu*. Vol.16. Број 1.

Protection of worker's personal data, An ILO code of practice, International Labour Office, Geneva, 1997.

Ray, J-E., Rojot, J. (1995). Worker privacy in France. *Comparative Labour Law & Policy Journal*. Fall.

Rid, K. (2007). *Evropska konvencija o ljudskim pravima*. (prev. L. Budimlić, N. Dobrković). Beograd: Beogradski centar za ljudska prava.

Hendrickx, F. (2002). *Protection of workers' personal data in the European Union: general issues and sensitive data*. University of Leuven, University of Tilburg.

Conditions of work digest, Workers' privacy Part II: Monitoring and surveillance in the workplace, International Labour Office, Geneva, vol.12, broj 1, 1993.

Weiss, M., Geck, B. (1995). Worker Privacy in Germany. *Comparative Labour Law & Policy Journal*, Fall.

Правни извори

Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data (*Official Journal* L 281, 23. 11. 1995, стр. 31-50).

Закон о заштити података о личности. *Службени лист ЦГ*. Бр. 79/08, 70/09, 44/12.

Судска пракса

Пресуда ЕСЉП у случају Нимитс (Niemietz) против Њемачке од 16. децембра 1992. године (поднесак бр. 13710/88/01).

Пресуда ЕСЉП у случају Антовић и Мирковић (Antovic and Mirkovic) против Црне Горе од 28. новембра 2017. године (поднесак бр. 70838/13).

Пресуда ЕСЉП у случају Пек (Peck) против Уједињеног Краљевства од 28. јануара 2003. године (поднесак бр. 44647/98).

Пресуда ЕСЉП у случају Лопез Рибалда и др. (Lopez Ribalda and others) против Шпаније од 09. јануара 2018. године (поднесак бр. 8567/13).

Пресуда ЕСЉП у случају Копке (Körke) против Њемачке од 05. октобра 2010. године (поднесак бр. 420/07).

Milica Kovač-Orlandić, LL.D.

Junior Teaching Associate,

Faculty of Law, University of Donja Gorica, Podgorica, Montenegro

VIDEO SURVEILLANCE IN THE EMPLOYER'S PREMISES: THE ECtHR JUDGMENT IN ANTOVIĆ AND MIRKOVIĆ V. MONTENEGRO

Summary

Owing to the fact that the fundamental human rights have been introduced into the labour law relations, each employer is bound to respect the private lives of their employees. However, this obligation is not absolute, considering that the employer may, under certain circumstances, limit the employee's right to respect for private life. This possibility greatly depends on how the employee's right to privacy has been limited. Video surveillance is a measure that most severely affects human dignity, due to which its implementation requires stricter application of the principles of legitimacy, proportionality, and transparency. In this implementation, the key role is played by the principle of legality, especially when the state appears in the role of employer and when its obligation to respect the right to privacy is predominantly negative.

The ECtHR judgement in Antović and Mirković v. Montenegro (2017) is another proof that human rights and human dignity have to be respected in the field of labour relations. This judgement is a confirmation that the notion of private life has to have wider interpretation and application in order to ensure the protection of the right to respect for private life. The right to respect for private life, among other things, implies the possibility to access other people in order to establish and develop relations with them. It may involve professional activities or the activities performed in a public context because, even in a public context, there is a zone of interaction with other people, which may be categorised under the notion of private life. Pursuant to the aforementioned, the notion of private life may include activities taking place in auditoria as places where professors, apart from teaching students, interact with them, develop mutual relations and build their social identities. Thus, the right to respect for private life of professors, while in auditoria, may be limited by video surveillance only under legally prescribed circumstances related to the safety of people and property.

On the other hand, the surveillance of teaching activities is not among the legitimate grounds for the introduction of video surveillance. In order for this surveillance to be justified, it should be introduced in a transparent manner, i.e. employees must be made familiar with the introduction of video surveillance in advance and in writing,

and such surveillance must be proportionate to the specific objective that needs to be accomplished. Only with an appropriate application of all of these principles can we efficiently protect employees' dignity in the workplace.

Key words: *right to respect for private life, video surveillance, labour relations, principles of legality, legitimacy, proportionality and transparency.*