

Razrešili smo dilemu: DA, šef može da čita vašu privatnu prepisku, ali...

Početkom godine u javnosti je glasno odjeknuo slučaj u kojem je Evropski sud za ljudska prava dao za pravo poslodavcu koji je otpustio radnika jer je koristio Yahoo Messenger za privatnu konverzaciju. Na koji način je ova oblast regulisana u Srbiji i šta Zakon kaže o korišćenju sredstava za rad u privatne svrhe? Čije je vlasništvo imejl sa našim imenom koji se nalazi na domenu firme? Ko može da traži listing poziva sa službenog telefona? Da li je zloupotreba sredstva za rad osnova za otkaz?

Odgovore na ova pitanja smo potražili u razgovoru sa advokatom Urošem Nedeljkovićem koji nam je pojasnio kako Zakon vidi i uređuje ovu oblast.

Srbija je među zemljama u kojima oblast zaštite privatnosti zaposlenih nije posebno regulisana, već se, i pored specifičnosti radnih odnosa, primenjuju opšta pravila sadržana u Ustavu RS, Zakonu o zaštiti podataka o ličnosti, Krivičnom zakoniku, dok Zakon o radu u članu 83. garantuje zaposlenom prava iz domena zaštite ličnih podataka: **pravo na uvid u dokumenta koja sadrže podatke o njemu, pravo da zahteva brisanje onih podataka koji nisu u direktnoj vezi sa poslom koji obavlja, odnosno da zahteva ispravku netačnih podataka.**

Tajnost pisama i drugih sredstava komunikacije garantovana je članom 41. Ustava Republike Srbije, a povreda tajnosti pisma, uključujući i elektronsku poštu, i drugih pošiljki krivično je delo sa zaprećenom kaznom do dve godine zatvora - stoji u članu 142 Krivičnog zakonika RS.

Zvuči prilično komplikovano. Ali, hajde da razjasnimo šta to u praksi znači.

"Moramo odvojiti privatno i poslovno. Dakle, vašu privatnu prepisku niko ne sme da čita ili kontroliše u skladu sa odredbama Ustava i Krivičnog zakonika. Međutim, sve što se odnosi na rad ili u vezi sa radom tj. vaše radno mesto, funkciju koju vršite i slično može da kontroliše poslodavac. Kada ste zaposleni u firmi, vi ste "radno mesto" koje je zamenjivo. Ako neko drugi dođe na vašu poziciju, on će nastaviti da koristi ista sredstva rada, na istoj poziciji. To je zapravo i praktično u praksi, inače bi se uvek počinjalo od početka", objašnjava [advokat Uroš Z. Nedeljković](#).

❖ Čiji je imejl sa našim imenom i prezimenom i ko može da traži listing poziva sa službenog broja?

Rasprostranjena je pojava da zaposleni ima adresu elektronske pošte na svoje ime i na domenu firme. Onda se postavlja praktično pitanje: čija je "imovina" imejl sa našim imenom i prezimenom, na domenu firme za koju radimo?

"Kako ćete i da li ćete smeti da koristite vaše privatne načine za komunikaciju na radnom mestu zavisi od odluke poslodavca. Dakle, privatni telefon, mejl ili društvene mreže u toku radnog vremena su u načelu zabranjena, ali ne mora da znači da će za kratak razgovor van pauze za odmor poslodavac praviti problem. Sve je pitanje zloupotrebe. Sve to zavisi od opštih akata i ugovora sa poslodavcem, ali i prakse na radnom mestu", dodaje Nedeljković.

Dok tražite posao, mogu da vam pomognu:

Saveti

Kako sam našao posao

Poslodavac vas pita

O zanimanjima

www.poslovi.infostud.com/dok-trazite-posao

Ukoliko imate službeni broj telefona, onda vam je već poznato da onaj na koga se broj vodi (a to su firme kao poslovni korisnici biznis paketa) jedini može da podnese zahtev za mesečni listing poziva. Što će reći da na uvid ima sve brojeve koje ste pozivali i koliko su ti razgovori trajali.

❖ **Kada tokom radnog vremena poslovni telefon (broj i aparat) koristimo u privatne svrhe, da li poslodavac ima pravo da nas nadzire?**

"Poslovni telefon po definiciji je sredstvo rada, tj. služi za obavljanje posla. Međutim, sredstva rada se često zloupotrebljavaju, jer se u praksi događa da se sa službenog telefona obavljaju privantni razgovori, plaća parking i slično. Opet je do poslodavca da li će ovakve radnje sankcionisati ili ne".

Možete li da budete otpušteni zbog privatne poruke?

❖ **Znači, zakonito je da firma ima uvid u naše komunikacije putem službenog broja?**

"Da. Službeni telefon je vlasništvo poslodavca, a vi imate pravo korišćenja isključivo u svrhu rada. Ne samo to. Ako poslodavac nađe privatne SMS poruke na službenom telefonu ili ima uvid u listing poziva to je neodgovorno korišćenje sredstava rada.

Zapravo necelishodno i neodgovorno korišćenje sredstava rada je razlog za otkaz od strane poslodavca. Tako je i predviđeno čl. 179 st. 2 tač. 3. ZOR-a. Necelishodno se sredstva rada (službeni telefon, laptop, automobil) koriste kada se upotrebljavaju onome čemu nisu namenjena. Neodgovorno korišćenje sredstava rada je kada se ne koriste ili ne održavaju na propisan način".

Početkom 2016. godine Evropski sud za ljudska prava iz Strazbura doneo je prvostepenu presudu koja je mnoge zbunila: u [procesu Barbulesku protiv Rumunije](#), sud je dao za pravo poslodavcu koji je otpustio radnika jer je koristio Yahoo Messenger za privatnu konverzaciju. Ovde treba naglasiti da je reč o **radnom sporu i proceduri disciplinskog postupka kompanije protiv zaposlenog**. Zato je sud i stao na stranu preduzeća, iako najčešće presudi u korist onih kojima je narušena privatnost.

Početkom 2016. godine Evropski sud za ljudska prava iz Strazbura doneo je prvostepenu presudu koja je mnoge zbunila: u procesu Barbulesku protiv Rumunije, sud je dao za pravo poslodavcu koji je otpustio radnika jer je koristio Yahoo Messenger za privatnu konverzaciju. Ovde treba naglasiti da je reč o radnom sporu i proceduri disciplinskog postupka kompanije protiv zaposlenog. Zato je sud i stao na stranu preduzeća, iako najčešće presudi u korist onih kojima je narušena privatnost.

Ističući da konkretno ova presuda nedvosmisleno potvrđuje pravo poslodavaca da nadziru komunikaciju svojih zaposlenih, ali nikako ne utvrđuje ovo pravo kao neograničeno i apsolutno, master pravnih nauka [Ana Toskić postavlja pitanje](#) da li je takva praksa opravdana čak i u svrhu unapređenja efikasnosti i ostvarivanja poslovnih ciljeva.

"Neka istraživanja ukazuju na postojanje veze između nadzora i učestalosti bolesti uzorkovanih stresom, kao i na činjenicu da kompanije u kojima zaposleni ostvaruju viši stepen privatnosti beleže manji broj izostanaka sa posla. U tom smislu, potrebno je da zaposleni uvek budu unapred informisani o sprovođenju nadzora, jer se u suprotnom, čak i u slučaju postojanja pravila zabrane upotrebe interneta, telefona i drugih sredstava komunikacije, poslodavac nalazi u opasnoj zoni narušavanja prava iz člana 8. Evropske komisije za ljudska prava", dodaje Ana Toskić, izvršna

Dok tražite posao, mogu da vam pomognu:

Saveti

Kako sam našao posao

Poslodavac vas pita

O zanimanjima

direktorka organizacije Partneri za demokratske promene Srbija i autorka više istraživanja i publikacija iz oblasti ljudskih prava, pre svega zaštite privatnosti.

Nasuprot spora Barbulesku protiv Rumunije, u slučajevima Halford protiv Velike Britanije (1997) i Koplend protiv Velike Britanije (2007), Sud je utvrdio praksu da i kada koristite poslovni telefon i elektronsku poštu u privatne svrhe, ili pretražujete internet - to je privatna stvar koja se ne sme neograničeno nadzirati.

❖ **A da li poslodavac u Srbiji ima pravo da nadzire naše pretraživanje interneta ili korišćenje chat aplikacija na službenom računaru i kako se tretira kada firmin laptop (dat na korišćenje) nosimo kući?**

"U slučaju službenog telefona, laptopa i drugih sredstava rada koji se nose kući, poslodavac ima pravo da ima uvid za šta se ona koriste. Slično je kao i sa službenim automobilom gde svaka vožnja mora biti opravdana ili za nju mora postojati putni nalog. Dakle, sve oprema koja se dobija od firme mora služiti isključivo za poslovanje ili za rad", objašnjava advokat Nedeljković.

Ljudska priroda je takva da kada nešto svakodnevno koristimo, kao što je slučaj sa kompjuterima, telefonima i drugom "ličnom" poslovnom opremom, vremenom ga prisvojimo i onda je tako koristimo - i u poslovne i u privatne svrhe istovremeno. To, međutim, može da bude zamka za obe strane. Ukoliko firma u kojoj smo zaposleni insistira na tome da se navedena oprema koristi isključivo i samo u poslovne svrhe, onda to mora da i pismeno naznači, pa čak i da to ozvaniče potpisom. Osim toga, dužna je da povremeno podseća zaposlenog da postoji ta obaveza.

❖ **Da sumiramo, šta poslodavac sve može da nam ograniči (pristup sajtovima, telefoniranje u privatne svrhe...)?**

"Ugovorom o radu, Pravilnikom o radu i eventualnim Kolektivnim ugovorom koji moraju biti u saglasnosti za Zakonom o radu, poslodavac može ograničiti pristupe određenim sajtovima, društvenim mrežama, telefoniranje u privatne svrhe i sve što se ne odnosi na rad. Vi ste zaposleni, vaše radno vreme je osam časova dnevno i u okviru vašeg radnog vremena morate se ponašati po pravilima organizacije. Van radnog vremena možete raditi šta vam je volja, vašim privatnim sredstvima, uređajima i slično.

Postoji ona izreka "to je posao, nije pecanje". Na poslu se radi, na pecanju se peca".

Zadovoljan radnik je dobar radnik

❖ **Neosporna je činjenica da privatnost postoji i na poslu, ali istovremeno i da poslodavac ima pravo da zaštiti svoj posao. Pitanje je do koje mere ta zaštita može zadirati u privatnost.**

"Postoje mnoge stvari na koje zaposleni pristaju. Na primer, da svoje privatno žrtvuju zbog poslovnog i to ne u smislu dužeg, ali neplaćenog rada i slično. U savremenom svetu mnogi zaposleni su često naterani da npr. sa svojih privatnih profila na društvenim mrežama dele sadržaj kompanija u kojima su zaposleni. Zaposleni pristaju na to, to im nije dodatno plaćeno, time besplatno reklamiraju poslodavca koji ih može koliko sutra proglasiti tehnološkim viškom ili im iz drugih zakonskih, ali

[Dok tražite posao, mogu da vam pomognu:](#)

Saveti

Kako sam našao posao

Poslodavac vas pita

O zanimanjima

široko postavljenih, razloga dati otkaz ugovora o radu.

Isto važi i za povredu autorskog prava u vezi sa ličnim pravima, kada npr. bez pristanka zaposlenih kompanije objavljuju njihove fotografije po društvenim mrežama ili medijima. Postoji čitav niz nereguliranih situacija koje se moraju tumačiti od slučaja do slučaja, ali daleko od toga da su radnici zaštićeni tek tako. Malo zaposlenih, i građana uopšte, znaju za svoja prava i kako ih mogu ostvariti.

Šablon u ponašanju mnogih država je da zaposleni ima što manje prava iz radnog odnosa kako bi se njime lakše manipuliralo u smislu tržišta rada. Kada se sa ekonomske teorije pređe u praksu dobijaju se nezadovoljavajući rezultati, nikakav značajan rast zaposlenosti, nesigurnost radnih mesta i nevoljnost za bilo kakvim napredovanjem. Takav prekarijat nije specifičan samo za Srbiju, već je slična težnja i širom EU, što se vidi na primeru protesta u Francuskoj, čak i u Nemačkoj u kojoj se radnici plaćaju mnogo niže u odnosu na snagu ekonomije te države.

Međutim, iz svega navedenog više pouke treba da izvuku poslodavci nego zaposleni. Zadovoljan radnik je dobar radnik, te ako koristi sredstva za rad u svrhe koje nisu poslovne, a time ne ugrožava poslovanje na primer, tako što će s vremena na vreme da kućne neku poruku ili da vidi nešto što će ga oraspoložiti na Fejsbuku, ne bi trebalo da bude sankcionisan od poslodavca. Štaviše, ovakav odušak bi trebalo dozvoliti jer radnik je pre svega čovek", kaže advokat Uroš Z. Nedeljković.

Da citiramo Duška Radovića, jer neka vrsta bračne zajednice je i odnos poslodavca i zaposlenog: "brak se uređuje zakonom samo onda kad ne može drukčije. Zbog toga ne dozvolite da vam zakon uređuje brak. Uredite ga sami, lepše i humanije nego što bilo koji zakon to može da predvidi".

Dok tražite posao, mogu da vam pomognu:

Saveti

Kako sam našao posao

Poslodavac vas pita

O zanimanjima

www.poslovi.infostud.com/dok-trazite-posao