

ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Koliko, što i kako poslodavci smiju nadzirati u radu zaposlenika

Sada već općepoznatim GDPR-om europsko zakonodavstvo u vrijeme intenzivnog razvoja tehnologije i moguće uporabe biometrijskih, genskih i drugih podataka pojedinaca s pravom štiti njihovu privatnost. Međutim, tako su također ograničene mogućnosti poslodavca da nadzire rad svojih zaposlenika, što se, ako se na to odluči, pretvara u vrlo složen postupak

Pitanje zaštite privatnosti radnika uvelike se aktualiziralo nakon pandemije prouzročene koronavirusnom bolesti, koja je promijenila dotad poznate i uobičajene načine rada. Rad na izdvojenome mjestu rada i rad na daljinu tijekom pandemije, ali i nakon nje, postali su toliko široko prihvaćeni da su izmjenama Zakona o radu svedeni u zakonodavni okvir.

Novi načini rada podrazumijevaju rad izvan sjedišta poslodavca, često upravo u domovima radnika i koristeći se pritom i sredstvima za rad koja pripadaju radnicima. Takva organizacija rada nametnula je brojna pitanja poput načina mjerenja i evidentiranja vremena provedenog na radu i rezultata rada, ali i ograničenja kontrole i nadzora radnika, što je izazovno s obzirom na to radnici rad obavljaju daleko od očiju poslodavca.

Pravo privatnosti

Pravo na privatnost zajamčeno je Ustavom, kojim se kao jedna od najvećih vrednota društvenog poretka jamči poštovanje i pravna zaštita osobnog i obiteljskog života te sloboda i tajnost dopisivanja i svih drugih oblika priopćavanja. Ta prava mogu se ograničiti iznimno, samo zakonom, i to zato da bi se zaštitila sloboda i prava drugih ljudi te pravni poredak, javni moral i zdravlje. Pritom svako ograničenje slobode ili prava mora biti razmjerno naravi potrebe za ograničenjem u svakom pojedinom slučaju.

Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda također jamči pravo na zaštitu privatnog i obiteljskog života, doma i dopisivanja, a na razini Europske unije posebno je važna Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka (GDPR). Ona pravo na zaštitu osobnih podataka razrađuje kao temeljno pravo te se njome na detaljan način osigurava zaštita prava privatnosti na sveobuhvatan način primjeren suvremenom dobu. Naime, Općom uredbom o zaštiti podataka uređuju se i brojni aspekti zaštite prava privatnosti koji su se pojavili kao nužnost s obzirom na razvoj tehnologije poput prava na uporabu biometrijskih i genskih podataka pojedinaca, snimanja pojedinaca videonadzorom, obrade pohrane i prijenosa digitalno prikupljenih podataka o pojedincima itd. U Republici Hrvatskoj provedba Uredbe o zaštiti podataka regulirana je Zakonom o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka, a nadzor nad provođenjem Zakona povjeren je Agenciji za zaštitu osobnih podataka (AZOP).

Načela radnog prava

Kako bi se u osigurala zaštita privatnosti radnika, Zakon o radu propisuje mnoga načela i pravila čiji je cilj ograničenje prikupljanja podataka o radnicima na najužu moguću i potrebnu mjeru. Tako je tim zakonom propisano da se osobni podaci radnika smiju prikupljati, obrađivati, upotrebljavati i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom. Ako je osobne podatke potrebno prikupljati, obrađivati, upotrebljavati ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, poslodavac mora unaprijed pravilnikom o radu odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama. Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, upotrebljavati i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac. Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti. Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, upotrebljavaju i dostavljaju trećim osobama osobni

pišu



STJEPAN LOVIĆ



IRENA ČAČEK

odvjetnici, Odvjetničko društvo Grubišić & Lović & Lalić; lider@lidermedia.hr

SAVJETI I PREPORUKE

BUDITE VRLO, VRLO OPREZNI

– Pitanju zaštite privatnosti radnika svaki poslodavac mora pristupiti sustavno i ozbiljno s obzirom na danas važeće zakonom propisne razine zaštite prava privatnosti.

– Valja imati na umu da poslodavac nema pravo nadzirati privatnu elektroničku poštu radnika, a pravo nadzora elektroničke pošte kojom se radnik koristi u poslovne svrhe ograničeno je i moguće samo u slučaju posebno opravdanog razloga.

– Poslodavac se može koristiti videonadzorom samo onda kada je to nužno i opravdano za zaštitu osoba i imovine. Pritom videonadzor radnih prostorija nikada ne smije obuhvaćati prostorije za odmor, osobnu higijenu i presvlačenje.

– Poslodavac ima pravo instalirati automatizirane sustave za nadzor i kontrolu kretanja bez odobrenja radnika, ali samo onda kada je to nužno zbog profesionalne prirode posla ili provođenja mjera opreza.

– Ako se poslodavci u procesima rada koriste nadzorom i praćenjem elektroničke pošte, videonadzorom ili automatiziranim sustavom praćenja kretanja, nužno je da internim aktima detaljno urede svrhu i opseg nadzora te da o takvim mjerama transparentno informiraju radnike.



ŠTO KADA SE SLUŽBENA E-POŠTA UPOTREBLJAVA U PRIVATNE SVRHE

SLUČAJ IZ RUMUNJSKE NA EUROPSKOM SUDU ZA LJUDSKA PRAVA

Poslodavac nema pravo ni u kojem slučaju nadzirati privatnu elektroničku poštu radnika. No što je sa slučajevima kad radnik poslovnu adresu elektroničke pošte upotrebljava u privatne svrhe, ima li tada poslodavac pravo zahtijevati ili pregledavati elektroničku poštu radnika? Odgovor na to pitanje dao je Europski sud za ljudska prava u predmetu Barbulescu protiv Rumunjske. U tom predmetu poslodavac je zatražio od radnika da račun na Yahoo Messengeru upotrebljavaju za komunikaciju sa strankama i obavijestio ih je da se ta komunikacija prati. Opći akti poslodavca izričito su zabranjivali upotrebu računala za osobne potrebe, a radnici su i pismeno potvrdili da će se Yahoo Messengerom koristiti samo za poslovne svrhe. Poslodavac je pri provođenju nadzora pristupio Yahoo Messengeru jednog radnika te na njemu zatekao i privatnu korespondenciju, slijedom čega je radniku je otkazan ugovor o radu. Europski sud za ljudska prava u prvoj odluci zauzeo je stajalište da radniku nije bilo povrijeđeno pravo na privatnost, obrazloživši da nije nerazumno da poslodavac želi potvrditi da njegov radnik ispunjava svoje radne obveze tijekom radnog vremena kao i da je opseg praćenja u konkretnom slučaju bio ograničen i razmjeran.

Međutim, u žalbenom postupku odluka je izmijenjena tako što je utvrđeno da je u konkretnom slučaju ipak povrijeđeno pravo na privatnost, i to pravo na tajnost dopisivanja. Sud smatra da radnikovo pravo na tajnost dopisivanja nije bilo dovoljno zaštićeno pred nacionalnim sudovima, čime je narušena pravična ravnoteža između interesa radnika i interesa poslodavca. Naime, radnik nije primio prethodnu obavijest od poslodavca o opsegu i prirodi aktivnosti nadzora poslodavca kao ni o mogućnosti da poslodavac može imati pristup stvarnom sadržaju njegovih poruka.

Čak i ako je poslodavac dobio privolu radnika za nadzor elektroničke pošte, to ne bi poništilo ograničenja i uvjete koji su poslodavcu nametnuti glede dopuštenosti nadzora e-pošte

podaci u skladu sa zakonom. To su općenita načela i pravila kojima se štiti privatnost pojedinca u radnom odnosu, ali u praksi su se kao prijeporna ipak posebno istaknula i pojedina pitanja poput prava poslodavca da nadzire e-poštu radnika, da u procesu rada upotrebljava videonadzor ili sustave praćenja kretanja radnika.

Nadzor elektroničke pošte

Pravo poslodavca da nadzire elektroničku poštu kojom se radnik koristi u poslovne svrhe kako bi obavljao rad za poslodavca nije neograničeno i nesmetano, kako bi se to na prvi pogled dalo zaključiti. Naime, takvu vrstu pošte poslodavac može nadzirati samo u slučaju postojanja opravdanog razloga koji će se ocjenjivati od slučaja do slučaja ovisno o konkretnim okolnostima. Naime, AZOP je na svojim internetskim stranicama javno objavio mišljenje prema kojem poslodavac može izvršiti uvid u elektroničku poštu poslovnog sadržaja koju radnici generiraju u vezi s obavljanjem rada samo da bi zaštitio određena prava i interese i kako bi se zaštitio od mogućih nezakonitih postupanja radnika. U takvim slučajevima mora postojati ravnoteža između interesa poslodavca i prava na privatnost radnika, odnosno moraju biti zadovoljeni određeni uvjeti. Samo iznimne okolnosti poput sigurnosnih incidenata, povreda radne dužnosti, odavanja poslovnih informacija konkurentu, sumnja na zlostavljanje i slično mogu opravdati uvođenje nadzora nad sadržajem elektroničke komunikacije radnika i to ako vrijednost dobra koje se želi zaštititi spomenutim nadzorom i stupanj ugroze koji mu prijeti prevladavaju nad pravom na zaštitu privatnosti. Dakle, nadzor elektroničke pošte kojom se radnici koriste u poslovne svrhe mogu opravdati samo iznimne okolnosti, a u slučaju uvođenja takvog nadzora poslodavac je dužan pravila i uvjete nadzora detaljno propisati internim aktom. Bitno je naglasiti da ta ograničenja poslodavac ne može izbjeći traženjem privole radnika kojim bi radnici pristajali na nadzor elektroničke pošte. Naime, AZOP smatra da bi uvažavajući specifičnosti radnog odnosa između zaposlenika i poslodavca traženje privole bilo samo forma, a izostanak privole mogao bi i dovesti radnike u neravnopravan položaj. Zbog toga, čak i u slučaju da je poslodavac dobio privolu radnika za nadzor elektroničke pošte, to ne bi poništilo ograničenja i uvjete koji su poslodavcu nametnuti glede dopuštenosti nadzora e-pošte.

Što je s videonadzorom

Zakon o provedbi Opće uredbe o zaštiti osobnih podataka propisuje da se snimanje videonadzorom može provoditi samo u svrhu koja je nužna i opravdana za zaštitu osoba i imovine, ako ne prevladavaju interesi ispitanika koji su u suprotnosti s obradom podataka putem videonadzora. Videonadzorom mogu biti obu-

hvaćene prostorije, dijelovi prostorija, vanjska površina objekta, kao i unutarnji prostor u sredstvima javnog prometa, a čiji je nadzor nužan radi postizanja navedene svrhe. Radne prostorije smiju se videonadzirati samo ako su ispunjeni i dodatni uvjeti utvrđeni propisima kojima se regulira zaštita na radu i ako su zaposlenici bili na primjeren način unaprijed obaviješteni o toj mjeri te ako je poslodavac informirao zaposlenike prije donošenja odluke o postavljanju sustava videonadzora. Pritom videonadzor radnih prostorija nikada ne smije obuhvaćati prostorije za odmor, osobnu higijenu i presvlačenje.

Zakonom o zaštiti na radu propisano je da u slučaju ako nadzorni uređaji čitavo radno vrijeme prate sve pokrete radnika tijekom obavljanja poslova, odnosno ako su nadzorni uređaji postavljeni tako da su radnici čitavo vrijeme tijekom rada u vidnom polju nadzornih uređaja, poslodavac smije upotrijebiti nadzorne uređaje isključivo na temelju prethodne suglasnosti radničkog vijeća. Dakle, videonadzor radnih prostorija dopušten je samo ako je nužan i opravdan za provođenje zaštite osoba i imovine i ako u konkretnom slučaju ne prevladavaju interesi radnika za zaštitom privatnosti. Poslodavci koji se koriste videonadzorom internim aktima morat će detaljno urediti svrhu provođenja nadzora ovisno o svojoj djelatnosti i utvrditi razlog zašto je potreba za videonadzorom pretežnija od zaštite privatnosti radnika.

Automatizirani nadzor kretanja

Pitanje prava poslodavca da nadzire kretanje radnika također se aktualiziralo za vrijeme i nakon pandemije, koja je dovela do brzog rasta tržišta dostave hrane i drugih dobara kao i prijevoza putnika. Do pandemije su se za nadzor kretanja radnika najčešće upotrebljavali sustavi za provjeru i kontrolu službenih automobila i vozila za prijevoz putnika poput tahografa i GPS sustava. No danas mnogi pružatelji usluga prijevoza i dostave rade s pomoću raznih digitalnih platformi koje automatizirano i u realnom vremenu prikupljaju razne podatke, među ostalim i bilježe kretanje radnika.

Prema javno objavljenom mišljenju AZOP-a poslodavac u određenim slučajevima ima pravo instalirati sustave za nadzor i kontrolu automobila bez odobrenja radnika, ali samo onda kada je to nužno zbog profesionalne prirode posla ili provođenja mjera opreza. Kad se takvi sustavi upotrebljavaju, poslodavac je dužan obavijestiti radnike o njihovom postojanju i uvjetima korištenja. Također, poslodavca je dužan regulirati uporabu takvih sustava internim pravilima, a tako prikupljeni podaci mogu biti procesuirani samo u svrhu zbog koje se nadzor opravdano provodi.

Također je bitno spomenuti obvezu poslodavca da prije uvođenja sustava nadzora mora provesti i procjenu učinka koji uvođenje takvih sustava ima na zaštitu privatnosti radnika. Dakle, poslodavac, osim što internim aktima mora propisati uvjete i načine kontrole praćenja te o uvjetima praćenja detaljno informirati radnike, ima i dodatnu obvezu provesti test razmjernosti uvođenja takvih sustava praćenja u odnosu na pravo radnika na zaštitu privatnosti.



Marko List,
direktor tvrtke
Consultare



Svaki uspjeh i priznanje plaćeni su tisućama pokušaja i promašaja

Knjiga je to o životu, uspjesima i neuspjesima, radostima i suzama, o tome kako biti pravedan, kako smanjiti stres, zabaviti se, biti bolji čovjek, naći smisao u životu, biti ljubazniji

piše **VALENTINA STARČEVIĆ**
valentina.starcevic@lidermedia.hr

Od dvadeset do dvadeset pet knjiga na godinu pročita direktor društva Consultare **Marko List**, a s obzirom na to da ih sve naručuje *online*, njegova supruga stalno se šali govoreći: 'Opet ti je stigla knjiga.' On smatra da čitanje knjiga pozitivno utječe na intelektualni, emocionalni i psihološki razvoj jer pruža priliku za učenje, rast i zabavu. Pridonosi mentalnom, emocionalnom i čak fizičkom blagostanju, uvjeren je, razvija um, obogaćuje rječnik, smanjuje stres, omogućuje učenje novih stvari, potiče maštu i unapređuje suosjećajnost. Redovito čitanje, napominje List, može pomoći očuvati funkcije mozga, uključujući pamćenje i kognitivne sposobnosti. Za čitanje stoga nastoji uvijek naći barem pola sata svakoga dana; uglavnom je to kasno navečer, kad je mirno i tiho. Voli čitati knjige o prodaji i marketingu, uspješnim poslovnim ljudima, životopise poznatih političara i glumaca, a za gušt povijesne kriminalističke romane smještene u srednji vijek autora poput **Olivera Pötzscha** ili **C. J. Sansoma**.

Nekonvencionalne mudrosti

Od tolikih knjiga s kojima se susreće na njega su ipak najviše utjecala 'Zelena svjetla' **Matthewa McConaugheyja**. Govori, objašnjava List, o hvatanju zelenih svjetala te shvaćanju da se žuta i crvena svjetla s vremenom pretvaraju u zelena. – To je knjiga o životu, uspjesima i neuspjesima, radostima i suzama, o tome kako biti pravedan, kako smanjiti stres, zabaviti se, biti bolji čovjek, naći smisao u životu, biti ljubazniji. Prepuna je nekonvencionalnih mudrosti, nepokolebljivih iskrenosti, lekcija o životu, inspirativna, motivirajuća i daje snagu da se veselimo životu. Osjećate se nevjerojatno bolje kad je pročitate, kao da pruža silnu pozitivnu energiju. Naučila me da budem strpljiviji, da se neka crvena svjetla poslije pretvaraju u zelena i da za sve postoji vrijeme. Sve ono što vidimo kod nekoga kao uspjeh i priznanje, odnosno nagrade, plaćeno je nekom žrtvom, tisućama pokušaja i promašaja. Sve dobro ne dolazi lako i potrebno je uložiti mnogo vremena kako bismo spoznali sebe. Također, knjiga me naučila kako bolje komunicirati s ljudima, pažljivije ih slušati i unaprijediti svoju emocionalnu inteligenciju. Potrebno ju je nekoliko puta polako pročitati, a nakon što pročitate dio, najbolje je sjesti na miru i razmisliti o pročitanom te se potruditi upotrijebiti savjete i upute iz života Matthewa McConaugheyja – opsuje List.

Prema najboljemu

Najviše ga se dojmio dio knjige u kojem stoji da moramo dati sve od sebe kako bismo se razvili u svoje najbolje izdanje jer samo tako možemo rasti i dati najbolje obitelji, djeci, prijateljima, društvu i svijetu. Društvu su, tvrdi, potrebni najbolji mogući ljudi u svakom smislu, bez obzira na to je li to društveni ili poslovni angažman, volontiranje, bavljenje hobijem, sportom, slikanjem ili pisanjem. – McConaughey kaže da katkad nije toliko važno što ćete odlučiti koliko je važno da donesete odluku i da ne odustanete od nje. Sve te hvalevrijedne savjete i saznanja nastojim primijeniti i u poslu. Naučio sam slušati pozornije kako bih razumio, a ne odgovarao automatski, te da je najglasniji u prostoriji onaj koji ima najmanje znanja. Nije sramota nešto ne znati, nego je potrebno članovima svog tima dati povjerenje, slobodu i kreativnost. Naučio sam okružiti se ljudima koji sa mnom dijele strast, viziju, pozitivno razmišljanje i kreativnost. Također, uvijek trebamo biti u društvu pametnijih od sebe kako bismo mogli rasti i razvijati se – ističe List.