

D. Pivčević, I. Erceg Ćurić*

NADZOR U RADNOME OKRUŽENJU I POVREDA PRIVATNOSTI RADNIKA U SUDSKOJ PRAKSI

UDK 349.23:343.45
PRIMLJENO: 25.3.2021.
PRIHVAĆENO: 14.1.2022.

Ovo djelo je dano na korištenje pod Creative Commons Attribution 4.0 International License



SAŽETAK: Zbog napretka tehnologije, a u svrhu zapošljavanja i ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, sve više osobnih podataka radnika postaje dostupno poslodavcima i trećim osobama. Zbog činjenice da navedeno može dovesti do povrede privatnosti u radnome odnosu, u radu se analizira problem ravnoteže između prava radnika na poštovanje privatnog i obiteljskog života, doma i dopisivanja s jedne strane te interesa poslodavca da zaštiti svoja prava s druge strane. Posebice se opisuju pravila koja reguliraju zaštitu privatnosti radnika i uvjete koji dopuštaju nadzor radnika na radnome mjestu, kroz stajališta pravne teorije te praksu sudova. U radu se analiziraju situacije u kojima korištenje nadzornih uređaja dovodi do povrede privatnosti radnika i kada se materijali pribavljeni na takav način mogu koristiti kao dokazi u sudskom postupku. Autorice zaključuju kako su poslodavci obvezni primjenjivati pravnu regulativu kojom se štiti privatnost i osobni podaci radnika te ističu nužnost određivanja mjera za neophodan nadzor radnika. Osim toga, ističu kako je potrebno jasno odrediti u kojem je opsegu potreban nadzor radnika te postaviti točno određene kriterije kako bi nadzor bio legitiman i opravdan; sve u svrhu ravnoteže između mjera nadzora u radnome okruženju i privatnog života radnika.

Ključne riječi: dostupnost osobnih podataka, mjere nadzora radnika, radno pravo, zaštita prava na poštovanje privatnosti

UVOD

Problem istraživanja rada je zaštita prava radnika na privatnost te utjecaj provođenja mjera poslodavca zbog zaštite svojih interesa na pravo radnika na poštovanje privatnog i obiteljskog života i posljedično na sudske postupke zbog povrede toga prava. Naime, očekivanje radnika da će njihov privatni život biti zaštićen je s druge strane ograničeno mjerama koje poslodavac poduzima prilikom obavljanja rada u radnome okruženju. Radnici mogu tijekom radnoga procesa biti snimani te podvrgnuti mjerama nadzora. Postoji mogućnost da podaci dobiveni takvim nadzorom budu

korišteni na pogrešan način koji može dovesti do povrede prava radnika na privatnost. Predmet istraživanja je način provođenja mjera nadzora radnika i ravnoteža između toga i prava radnika na poštovanje obiteljskog i privatnog života. Objekt istraživanja su stoga sudski sporovi proizišli zbog povrede prava radnika na privatnost, poštovanje obiteljskog života, doma i dopisivanja. U svrhu rada analizirani su zakonski akti, normativne obveze poslodavca i prava radnika te je analizirana praksa Općinskog suda u Splitu uz osvrt na pojedine predmete Europskog suda za ljudska prava.

Pravo radnika na poštovanje privatnog života i tajnost komunikacije

Imajući u vidu današnje oblike i načine elektroničkog nadzora radnika, ciljeve koji se takvim

*Mr. sc. Daniela Pivčević, (Daniela.Pivcevic@osst.pravosudje.hr), mr. sc. Ivana Erceg Ćurić, (Ivana.ErcegCuric@osst.pravosudje.hr), Općinski sud u Splitu, Dračevac bb, 21000 Split, Hrvatska.

nadzorom postižu te rizike mogućeg kršenja prava zaposlenika, nužno se postavlja pitanje postojanja i učinkovitosti mjera zaštite osobnih podataka radnika i njihove privatnosti na radnome mjestu. Pravo na privatnost je elementarno čovjekovo pravo, kako međunarodno, tako i ustavno pravo javno-pravnog značaja te osobno pravo civilno-pravnog značaja kao jedan od nezamjenjivih elemenata čovjekovog postojanja koji štiti čovjeka od prekomjernog posezanja državne vlasti, javnosti i drugih pojedinaca u pojedinčevu odlučujuću duševnu, prostornu i informacijsku privatnost (*Šimundić, 2007.*). Kada se radi o poštovanju privatnog života i tajnosti komunikacije te prava na zaštitu osobnih podataka, u teoriji i praksi postoje brojna otvorena i neodređeno ili nejasno regulirana pitanja mogućnosti zadiranja u temeljna prava i slobode radnika. Komunikacijska privatnost predstavlja aspekt privatnosti koji se odnosi na osobne zapise te dopisivanje, odnosno, bilo koji drugi oblik komuniciranja. Problematika elektroničke (e) privatnosti najčešće se veže uz elektroničku poštu i zaštitu osobnih podataka koji se prikupljaju putem mrežnih stranica (*Boban, 2012.*). Zbog razvoja suvremenih informacijskih i komunikacijskih tehnologija, pravo na zaštitu osobnih podataka kao temeljno ljudsko pravo postaje sve važnije jer se često može svjedočiti njegovu izravnom kršenju, kao i zlouporabi suvremenih medija, poput interneta, koji omogućuje da se praktički svaki podatak može objaviti i nakon toga nekontrolirano širiti (*Klarić, 2016.*).

Nadzor u radnome okruženju

Brojni poslodavci smatraju kako je nadzor radnoga okruženja bitna pretpostavka njegove sigurnosti te da utječe na veću produktivnost radnika. Međutim, neovisno o kakvoj se vrsti nadzora radi, poslodavci trebaju paziti da ne zloupotrijebe nadzor i time naruše prava zaposlenika. Za vrijeme radnoga procesa u radnome okruženju pravo je poslodavca zabraniti ili kontrolirati korištenje određenih sadržaja, primjerice društvenih mreža. Kontrola poslodavca koja se odnosi na elektroničku poštu u direktnoj je suprotnosti sa člankom 36. Ustava RH kojim je zajamčena sloboda i tajnost dopisivanja. Naime, građanima se omogućava zaštita i sigurnost koja se ograničava samo u uvjetima nužnim za zaštitu države ili provedbu kaznenog postupka pa ostaje otvoreno pitanje do

koje mjere poslodavac smije uspostavljati metode i tehnike kontrole zaposlenika, a da time ne zadire i ne narušava komunikacijsku privatnost zaposlenika (*Boban, 2012.*). Zaštita prava na privatni život i tajnost komunikacija odnosi se na podatke povezane s korištenjem interneta, telefona, dopisivanja putem e-pošte, kao i obrade tih podataka. Kako je preventivno zadržavanje podataka koji se odnose na komunikaciju korisnika usluga mjera kojom se jako zadire u prava osoba na poštovanje privatnog života i tajnosti komuniciranja, kao i prava na zaštitu osobnih podataka, mora se s osobitom pažnjom pristupati uređenju takve mjere u domaćem pravnom sustavu (*Dragičević et al., 2014.*). Ako se radi o poslovnom području korisnika, odnosno privatnosti na radnom mjestu, često puta poslodavac provodi tehnike "komunikacijske kontrole" zaposlenika tijekom radnoga vremena (*Bilić, 2005.*) Međutim, sustavno ili trajno snimanje identificiranih osoba i naknadna obrada tako snimljenog materijala otvara pitanja utjecaja takvih snimki na privatni život pojedinaca. Treba voditi računa o potrebi uspostave odgovarajućih procesno-pravnih i drugih zaštitnih mjera zbog zaštite podataka u elektroničkim komunikacijama od neovlaštenog pristupa i obrade, što predstavlja aktualno pitanje u današnjim uvjetima brzog tehnološkog razvoja i korištenja elektroničkih komunikacija u svakodnevnom životu (*Dragičević et al., 2014.*). Jasno određeni kriteriji za iznimno ograničavanje zajamčenih prava i dosljedna provedba ukazuju se stoga kao nužnost. Brojni međunarodni i nacionalni pravni izvori pružaju temelj za traženje pravne zaštite zbog povrede privatnosti radnika pa se u nastavku ističu važniji.

Međunarodni i regionalni izvori prava

Međunarodne izvore radnog prava čine pravni akti univerzalnog kapaciteta, u prvom redu konvencije i preporuke pri čemu konvencije, kada ih države ratificiraju (potvrde) postaju sastavnim dijelom nacionalnog zakonodavstva.

U članku 8. **Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda** iz 1950., koja je međunarodni ugovor o zaštiti ljudskih prava i sloboda u Europi, (dalje: Konvencija), propisuje da svatko ima pravo na poštovanje svojeg privatnog i obiteljskog života, doma i dopisivanja; da se javna vlast neće miješati u ostvarivanje toga prava, osim

u skladu sa zakonom i ako je u demokratskom društvu nužno radi interesa državne sigurnosti, javnog reda i mira, ili gospodarske dobrobiti zemlje te radi sprečavanja nereda ili zločina, radi zaštite zdravlja ili morala ili radi zaštite prava i sloboda drugih. Zaštita prema čl. 8. Konvencije odnosi se na sadržaj komunikacije pri čemu nije bitno na koji se način komunicira, putem telefona, interneta, e-pošte (*Harris et al., 2014.*). Zaštita građanskih i političkih prava koje regulira Konvencija jasno podliježe direktnom učinku. Naime, navedeno se tiče zaštite prava pojedinca koja se mogu uživati bez poduzimanja bilo kakvih daljnjih mjera od strane nacionalnih vlasti, odnosno prava koja su po svojoj prirodi direktno primjenjiva. Međutim, prioritet Konvencije nad odredbama nacionalnih zakona ne daje pravo (mogućnost) da se parlamentarne odluke opozovu pred nacionalnim sudovima (*Britvić Vetma, 2008.*). Stoga su državna tijela u Republici Hrvatskoj, koja je ratificirala Konvenciju 1997. g., dužna jamčiti i štiti prava zajamčena Konvencijom kroz pravodobna usklađivanja propisa, sudsku i upravnu praksu, dok Europski sud za ljudska prava (dalje: ESLJP) pruža supsidijarnu zaštitu u slučajevima kada su nacionalna tijela propustila primijeniti ili su krivo primijenila neku od odredbi Konvencije. Podnošenjem tužbe (individualnog zahtjeva) protiv države ESLJP-u, koji je sudska institucija Vijeća Europe, osnovana 1959., za zaštitu prava i sloboda koje se jamče Konvencijom, provjerava se konvencijski sustav zaštite ljudskih prava na koji se način svakom pojedincu pruža konkretna zaštita određenih prava.

Regionalni izvor radnog prava je **Povelja Europske unije o temeljnim pravima** (u daljnjem tekstu: Povelja), koja se odnosi na države članice Europske unije (EU) kada postupaju u okviru prava EU. Povelja u članku 8. propisuje da svatko ima pravo na zaštitu osobnih podataka koji se na njega ili nju odnose. Nadalje, da se takvi podaci moraju obrađivati pošteno, u utvrđene svrhe i na temelju suglasnosti osobe o kojoj je riječ, ili na nekoj drugoj legitimnoj osnovi utvrđenoj zakonom te da svatko ima pravo na pristup prikupljenim podacima koji se na njega ili nju odnose i pravo na njihovo ispravljanje. Propisano je i da poštovanje tih pravila podliježe nadzoru neovisnog tijela. Ovo pravo povezano je s pravom na poštovanje privatnog i obiteljskog života koje

je sadržano u članku 7. Povelje. Pravo na zaštitu osobnih podataka propisuje se i u članku 16., stavku 1. Ugovora o funkcioniranju Europske unije. Dvojbe oko pitanja je li pravo na zaštitu osobnih podataka temeljno pravo ili se radi o pravu koje je u određenoj mjeri ovisno o drugim temeljnim pravima, razriješene su, barem na normativnoj razini, 2000. godine, stupanjem na snagu Povelje. Članak 7. Povelje koji se, između ostalih temeljnih prava, odnosi i na pravo na privatnost jasno je razgraničen od članka 8. Povelje, koji u stavku 1. propisuje da svatko ima pravo na zaštitu osobnih podataka koji se na njega ili nju odnose. S obzirom na to da Povelja izravno štiti navedena temeljna prava svakog pojedinca u Europskoj uniji, njezinim donošenjem barem su donekle smanjene različitosti poimanja i interpretacija prava na privatnost i prava na zaštitu osobnih podataka među državama članicama (*Bukovac Puvača et al., 2019.*).

Ciljevi utvrđeni ugovorima EU-a ostvaruju se različitim pravnim aktima, od kojih su neki obvezujući, a neki nisu. Uredba je opća mjera koja je obvezujuća u svim svojim dijelovima i vrijedi neposredno u svim državama članicama EU te utoliko za pojedince proizvodi izravan učinak, što znači da se pojedinci mogu na njih izravno pozivati i zahtijevati pravnu zaštitu pred nacionalnim sudom. **Uredba (EU) 2016/679** Europskog parlamenta i Vijeća od 27.4.2016. o zaštiti pojedinca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (dalje: OUZP), stupila je na snagu 25.5.2018. U Preambuli OUZP-a navodi se da bi obrada osobnih podataka trebala biti osmišljena tako da bude u službi čovječanstva. Pravo na zaštitu osobnih podataka nije apsolutno pravo, već ga se mora razmatrati u vezi s njegovom funkcijom u društvu i treba ga ujednačiti s drugim temeljnim pravima u skladu s načelom proporcionalnosti (toč. 4. Preambule OUZP-a). OUZP državama članicama pruža prostor za djelovanje kako bi bolje odredile njezina pravila uključujući obradu posebnih kategorija osobnih podataka (tzv. osjetljivi podaci). U tom smislu Uredbom se ne isključuje pravo države članice kojim se utvrđuju okolnosti posebnih situacija obrade, što uključuje preciznije određivanje uvjeta pod kojima je obrada osobnih podataka zakonita (toč. 10. Preambule). Uredbom se ne obuhvaća obrada osobnih

podataka koji se tiču pravne osoba, a osobito poduzetnika koji su pravne osobe, uključujući ime i oblik pravne osobe i kontaktne podatke pravne osobe (toč. 14. Preambule OUZP-a). Predmet i cilj Uredbe su utvrđivanje pravila povezanih sa zaštitom pojedinaca u pogledu obrade osobnih podataka i pravila povezanih sa slobodnim kretanjem osobnih podataka. Štite se temeljna prava i slobode pojedinaca, a posebno njihovo pravo na zaštitu osobnih podataka. Slobodno kretanje osobnih podataka unutar Unije ne ograničava se ni zabranjuje iz razloga povezanih sa zaštitom pojedinaca u pogledu obrade osobnih podataka (čl. 1. OUZP-a).

Nacionalni izvori prava

Ustav Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: Ustav) je opći pravni akt najjače snage. Na tim osnovama gradi se dalje i razrađuje pravni sustav, a pravni propisi, koji čine dio tog sustava, pobliže razrađuju načelne ustavne postavke u skladu s osnovama koje je utvrdio sam ustav. U Republici Hrvatskoj zakoni moraju biti u suglasnosti s ustavom, a ostali propisi moraju biti u suglasnosti i s ustavom i sa zakonom.

Za zaštitu prava radnika na privatnost posebno je važna odredba čl. 36. Ustava u kojoj se predviđa da je sloboda i tajnost dopisivanja i svih drugih oblika općenja zajamčena i nepovrediva, a samo da se zakonom mogu propisati ograničenja nužna za zaštitu sigurnosti države ili provedbu kaznenog postupka. Svakom se jamči sigurnost i tajnost osobnih podataka. Bez privole ispitanika, osobni podaci mogu se prikupljati, obrađivati i koristiti samo uz uvjete određene zakonom. Zakonom se uređuje zaštita podataka te nadzor nad djelovanjem informatičkih sustava u državi. Također, važna je i odredba čl. 37. Ustava kojom se zabranjuje uporaba osobnih podataka suprotna utvrđenoj svrsi njihovoga prikupljanja.

Na hijerarhijskoj ljestvici pravnih propisa, zakoni dolaze odmah poslije Ustava. **Zakon o radu** (dalje: ZR) u svrhu zaštite privatnog života potencijalnog radnika propisuje koje podatke poslodavac ne smije tražiti prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, a to su podaci koji nisu u neposrednoj vezi s radnim od-

nosom (čl. 25. st. 1. ZR-a). Ako poslodavac traži takve podatke, čini teži prekršaj i izlaže se novčanoj kazni (čl. 228. st. 1., t. 3. ZR-a). Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka ne mora se odgovoriti (čl. 25. st. 2. ZR-a). Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno ovim ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom (čl. 29. st. 1. Zakona o radu, dalje: ZR). Potrebno je osvijestiti postojanje prava pojedinaca čiji se osobni podaci obrađuju te ograničenja njihovih prava s obzirom na svrhu prikupljanja podataka (*Katulić, 2018.*). Ako je osobne podatke iz čl. 29. st. 1. ZR-a potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama zbog 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 (čl. 29. st. 2. ZR-a). Novčana kazna predviđena je za prekršaj poslodavca pravne osobe ako prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama osobne podatke radnika protivno odredbama Zakona o radu, ili ako ne imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje tih podataka trećim osobama (čl. 228. st. 1., t. 1. ZR-a). Poslodavac, osoba koja uživa povjerenje radnika i koju je imenovao poslodavac za nadzor rada s osobnim podacima radnika ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive (čl. 29. st. 6. i 7. ZR-a). Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti (čl. 29. st. 5. ZR-a).

Jedno od najvažnijih načela radnoga prava je načelo zaštite radnika i zaštite prava na radu i u vezi s radom, a radnici imaju temeljno socijalno pravo na uvjete rada koji neće štetiti sigurnosti i zdravlju (*Pivčević et al., 2019.*). Osim toga, dostojanstvo radnika također predstavlja jedno od temeljnih prava iz radnoga odnosa o kojem valja voditi računa. Poslodavac je obvezan i provoditi prevenciju stresa na radu ili u vezi s radom koji je uzrokovan osobito čimbenicima kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i međuljudski odnosi kako bi

se otklonile mogućnosti smanjenja radne učinkovitosti radnika (*Erceg Ćurić et al., 2020.*). Tehnički razvoj omogućio je poslodavcima da u cilju zaštite svojih interesa, koriste raznovrsne sofisticirane metode nadzora. Termini koji se koriste u slučaju nadzora zaposlenih na engleskom jeziku su *monitoring* i *surveillance*, odnosno nadgledanje i nadzor (*Mishra et al., 1998.*). Poslodavac, naime, smije koristiti nadzorne uređaje kao sredstvo zaštite na radu pod uvjetima propisanim Zakonom (čl. 43. st. 1. **Zakona o zaštiti na radu**, dalje: ZZNR). Dopušteno je korištenje nadzornih uređaja zbog kontrole ulazaka i izlazaka iz radnih prostorija i prostora te zbog smanjenja izloženosti radnika riziku od razbojstva, provala, nasilja, krađa i sličnih događaja na radu ili u vezi s radom (st. 2.) Zabranjeno je postavljanje nadzornih uređaja u prostorijama za osobnu higijenu i presvlačenje radnika (st. 3.). 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 koristiti nadzorne uređaje isključivo na temelju prethodne suglasnosti radničkoga vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika s pravom i obvezama radničkoga vijeća (st. 4.). Ako radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkoga vijeća uskrati suglasnost, poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka u skladu s općim propisima o radu (st. 5.). Poslodavac je obavezan prilikom zapošljavanja pisanim putem obavijestiti radnika da će biti nadziran nadzornim audio, odnosno video uređajima (st. 6.). Poslodavac ne smije koristiti snimljene materijale u svrhe koje nisu propisane ovim člankom, ne smije ih emitirati u javnosti niti pred osobama koje nemaju ovlasti na nadzor opće sigurnosti i zaštite na radu te je obavezan osigurati da snimljeni materijali ne budu dostupni neovlaštenim osobama (st. 7.). Poslodavac je obavezan omogućiti tijelu nadležnom za inspekcijski nadzor pregled video, odnosno audio zapisa iz članka 43. Zakona (čl. 66. ZZNR).

Zakonom o provedbi opće uredbe o zaštiti podataka (dalje: Zakon o provedbi) osigurava se provedba Uredbe EU 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti po-

jedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljaju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka, SL L 119, 4.5.2016.). Stupanjem na snagu Zakona o provedbi (25.5.2019.) prestaje važiti Zakon o zaštiti osobnih podataka, Uredba o načinu vođenja i obrascu evidencije o zbirkama osobnih podataka i Uredba o načinu pohranjivanja i posebnim mjerama tehničke zaštite posebnih kategorija osobnih podataka. Svrha zaštite osobnih podataka je zaštita privatnog života i ostalih ljudskih prava i temeljnih sloboda u prikupljanju, obradi i korištenju osobnih podataka. Obrada osobnih podataka zaposlenika putem sustava videonadzora može se provoditi samo ako su uz uvjete utvrđene ovim Zakonom ispunjeni i uvjeti utvrđeni propisima kojima se regulira zaštita na radu i ako su zaposlenici bili na primjeren način unaprijed obaviješteni o takvoj mjeri te ako je poslodavac informirao zaposlenike prije donošenja odluke o postavljanju sustava video nadzora (čl. 30. st. 1. Zakona o provedbi). Videonadzor radnih prostorija ne smije obuhvaćati prostorije za odmor, osobnu higijenu i presvlačenje (st. 2.).

CILJ ISTRAŽIVANJA

Istraživanje u radu usmjereno je utvrđenju opsega utjecaja nadzora radnika na odluku poslodavca prilikom odluke o otkazivanju ugovora o radu. Nadalje, cilj je kroz analizu ishoda sudskih postupaka zbog otkaza ugovora o radu utvrditi ishod spora kao i da li i u kojoj mjeri su nadzorom radnika eventualno povrijeđena njegova prava na privatni i obiteljski život te komunikaciju. Cilj je nakon prikaza i analize propisa o pravu radnika na poštovanje privatnog života i sudskih postupaka zbog povrede navedenih prava, ukazati na potrebu uspostave ravnoteže između mjera nadzora radnika u radnome okruženju i prava radnika na privatnost te znanstvenom obradom teme utjecati na poboljšanje i ujednačavanje pravne regulacije i prakse.

Hipoteze

Glavna hipoteza istraživanja proizišla na temelju uočenoga problema koji je predmet analize jest da je nužno pravovremeno i detaljno upo-

znavanje sudionika radnoga odnosa s propisima koji reguliraju predmetnu građu i odnose se na nadzor radnoga okruženja te uvjete za legitiman i opravdan nadzor. Važno je ukazati na posljedice nepoštovanja propisa za radnika i poslodavca jer sudska praksa pokazuje da situacije u kojima se nadziru radnici nisu uvijek usklađene s propisima koji ih reguliraju. Iz glavne hipoteze izvedene su sljedeće hipoteze:

H1: Rezultati nadzora radnika u radnoj okolini mogu posljedično dovesti do otkazivanja ugovora o radu radniku.

H2: Otežano je pobijanje odluke o otkazu poslodavca koja se temelji na činjenicama utvrđenim nadzornim uređajima.

H3: U sudskom postupku nije uvijek dopušteno korištenje rezultata nadzornih uređaja u svrhu dokazivanja.

H4: Nadzor radnika može biti uplitanje u privatnost, a uzrok povrede prava radnika je u tome što se mjere nadzora ne provode u skladu sa zakonskim propisima i ciljem nadzora.

Zadaci

1. Izvršiti uvid u HUDOC bazu podataka i Informativni sustav Ministarstva pravosuđa RH (e-spis).
2. Provesti istraživanje na utvrđenom uzorku (postupci koji se vode pred Općinskim sudom u Splitu u radnim sporovima i postupci pred ESLJP zbog povrede čl. 8. Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda).
3. Istražiti i statistički analizirati ishode navedenih postupaka.
4. Prikazati i interpretirati dobivene rezultate, uz raspravu i zaključak.

METODE

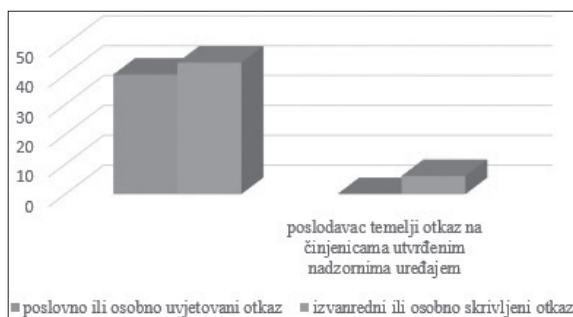
Prilikom istraživanja primijenjene su različite metode, primarno normativna, zatim komparativna, dogmatska, teleološka, gramatička, logička, metoda deskriptivne analize, korištenjem literature i propisa. Provedeno je teorijsko-empirijsko istraživanje jer su ostvarivanje ciljeva istraživanja i provjera postavljenih hipoteza moguće samo uz povezivanje teorije i prakse, a za analizu podataka korištena je statistička metoda. Istraživanje je obuhvatilo sudske postupke pred Općinskim sudom u Splitu u radnim sporovima te postupke pred Europskim sudom za ljudska prava.

REZULTATI

Podaci dobiveni iz e-Spisa obuhvaćaju riješene predmete pred Općinskim sudom u Splitu u razdoblju od 1. siječnja 2019. do 31. prosinca 2020. po tužbama radi utvrđenja odluke o nedopuštenom otkazu ugovora o radu, a podaci dobiveni iz HUDOC-a obuhvaćaju predmete podnositelja zahtjeva ESLJP-u zbog povrede prava na poštovanje privatnog i obiteljskog života.

Praksa Općinskog suda u Splitu

Analizom predmeta pred Općinskim sudom u Splitu utvrđeno je da je u promatranom razdoblju riješeno 84 predmeta u kojima se pobija odluka o otkazu ugovora o radu, a da pri tom nisu uzeti u obzir predmeti koji su riješeni sudskom nagodbom, rješenjem o povlačenju tužbe, prekidu postupka i nenadležnosti suda. U 40 predmeta presudom je odlučeno o dopuštenosti poslovno ili osobno uvjetovanog otkaza, a u 44 predmeta presudom je odlučeno o dopuštenosti izvanrednog ili otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika. U svega 6 predmeta poslodavac je odluku o otkazu temeljio na činjenicama utvrđenima nadzornim uređajima, i to uvijek u izvanrednom ili otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika (grafikon 1).



Izvor: Autori na temelju podataka iz e-Spisa, ožujak 2021.

Grafikon 1. Broj donesenih presuda pred Općinskim sudom u Splitu po tužbama radi utvrđenja odluke o nedopuštenom otkazu ugovora o radu u razdoblju od 1.1.2019. do 31.12.2020.

Graph 1. Number of decisions at Split Municipal Court regarding illegal work contract cancellations in the period 1 January 2019 to 31 December 2020

U postupcima koji su se u promatranom razdoblju vodili pred Općinskim sudom u Splitu u kojima je tužitelj tražio utvrđenje odluke o nedopuštenom otkazu, a gdje se odluka temeljila na činjenicama utvrđenima nadzornim uređajima, tužbeni zahtjev je odbijen u 100 % slučajeva. Radilo se o otkazivanju ugovora o radu radnicima benzinske postaje, automat kluba i kladionice odnosno, u slučajevima u kojima je poslodavac imao pravo, ali i obvezu koristiti videonadzorne uređaje zbog kontrole ulazaka i izlazaka iz radnih prostorija i prostora te smanjenja izloženosti radnika riziku od razbojstva, provala, nasilja, krađa i sličnih događaja na radu ili u vezi s radom. Navedeno u skladu s odredbama čl. 43. ZZNR i čl. 7., t. 1. Zakona o zaštiti novčarskih institucija (dalje: ZZNI) koje propisuju da se novčarske institucije obavezno štite primjenom mjera zaštite pa da se objekti pravnih osoba i obrta koji obavljaju novčarsko poslovanje putem uplatno-isplata transakcija gotovim novcem štite osnovnim mjerama zaštite, a među kojima je i neprekidni sustav videonadzora unutar i izvan objekta s pohranom videozapisa u digitalnom obliku. Pred Općinskim sudom u Splitu u promatranom razdoblju vodilo se 6 postupaka zbog pobijanja odluke o otkazu koja se temeljila na činjenicama utvrđenim videonadzorom (grafikon 2). U svim postupcima radnici su dobili izvanredni otkaz zbog neuručivanja fiskalnog računa kupcu, manipulacije kod izrade računa i obavljanja blagajničkih poslova suprotno uputama poslodavca i

važecim propisima, a gdje je povrede radne obveze poslodavac utvrdio videonadzorom.



Izvor: Autori na temelju podataka e-Spisa, ožujak 2021.

Grafikon 2. Uspjeh u sudskom postupku kada radnik traži utvrđenje odluke o nedopuštenom otkazu koja se temelji na činjenicama utvrđenima nadzornim uređajem

Graph 2. Success in court proceedings when the worker demands that the illegal decision be corroborated by facts established with the help of the surveillance cameras

Analizom sudskih odluka u kojima se odlučivalo o zakonitosti odluka o otkazu donesenih na temelju činjenica utvrđenima nadzornim uređajem, zaključeno je da je sud u 50 % slučajeva dopustio korištenje snimljenih materijala u dokazne svrhe, dok to sud u 50 % slučajeva nije dopustio. Od 6 slučajeva, u 3 slučaja sud je dopustio korištenje snimljenih materijala u dokazne svrhe, a čemu se radnik (tužitelj) nije protivio, u dva slučaja sud je odluku utemeljio na drugim dokazima smatrajući iste dostatnim pa se nije upuštao u ocjenu ne/dopuštenosti korištenja snimljenih materijala u dokazne svrhe, a u jednom slučaju sud po prigovoru radnika (tužitelja) nije dopustio korištenje snimljenih materijala u dokazne svrhe (grafikon 3). U konkretnom slučaju sud je smatrao da je svrha postavljanja videonadzora kontrola ulazaka i izlazaka iz benzinske postaje te smanjenje izloženosti radnika raznim rizicima na radu ili u vezi s radom kao što su: razbojstvo, provala, nasilje, krađa i sl., a ne kontrola ispravnosti rada radnika. Stoga sud nije dopustio da se u dokazne svrhe koristi snimljeni materijal zbog utvrđenja činjenice neispravnog rada radnika, odnosno rada suprotnog blagajničkom poslovanju; sve pozivom na čl. 43. st. 7. ZZNR.



Izvor: Autori na temelju podataka iz e-Spisa, ožujak 2021.

Grafikon 3. Dopuštenost korištenja nadzornih uređaja u svrhu dokazivanja u parničnom postupku

Graph 3. Legal aspects relating to the use of surveillance cameras as evidence in legal proceedings

Praksa ESLJP-a

U radu se iznosi analiza nekoliko odabranih, prema mišljenju autorica, zanimljivih predmeta ESLJP-a u vezi s povredom prava radnika na poštovanje privatnog i obiteljskog života.

U slučaju Copland protiv Ujedinjenog Kraljevstva (*Copland v. the United Kingdom*, zahtjev br. 62617/00, Judgment 3.4.2007.) u svezi nadgledanja korištenja telefona, e-pošte i interneta državnog službenika bez zakonske osnove, ESLJP je našao povredu Konvencije. U ovome slučaju, telefon, e-pošta i korištenje interneta podnositeljice, osobne asistentice ravnatelja, zaposlene na Fakultetu, kojim upravlja država, podvrgnuti su nadzoru na inicijativu zamjenika ravnatelja navodno zbog utvrđivanja je li podnositeljica prekomjerno koristila sredstva ustanove u osobne svrhe. Praćenje upotrebe telefona sastojalo se od analize telefonskih računa s prikazom pozvanih brojeva telefona, datuma i vremena poziva, trajanja i cijene. Praćenje uporabe interneta sastojalo se u analizi posjećenih web stranica, vremena, datuma i trajanja posjeta, a nadzor e-poruka u analizi adresa e-pošte te datuma i vremena kada su e-poruke poslone. Kolegij nije imao politiku nadgledanja u to vrijeme, u engleskom zakonu nije postojalo opće pravo na privatnost, iako je naknadno regulirano presretanje komunikacija i okolnosti u kojima poslodavci mogu snimati ili nadzirati komunikacije zaposlenika bez njihovog pristanka. Podnositeljica nije bila upozorena na nadzor, već je razumno

očekivala privatnost poziva, e-pošte i interneta. Postavilo se pitanje negativne obveze države da se ne miješa u privatni život i prepisku podnositelja zahtjeva. Nije bilo relevantno što je fakultet mogao dobiti ispis poziva ni što isto nije objavljeno trećim osobama ili korišteno protiv podnositeljice zahtjeva u disciplinskim ili drugim postupcima, već je prikupljanje i pohrana osobnih podataka bez njezinog znanja, prema zaključku Suda predstavljalo miješanje u pravo na poštovanje privatnog života i dopisivanja.

U predmetu Antović i Mirković protiv Crne Gore (*Antović and Mirković v. Montenegro*, zahtjev br. 70838/13, Judgment 28.11.2017.), podnositelji su se pozvali na članak 8. Konvencije prigovorivši da je postavljanjem i uporabom videonadzora u sveučilišnim predavaonicama povrijeđeno njihovo pravo na privatnost. Naime, podnositelji zahtjeva su dva profesora fakulteta u Crnoj Gori, čiji je dekan donio odluku o uvođenju videonadzora u sedam predavaonica te ispred dekanata, s ciljem zaštite ljudi i imovine te zbog praćenja izvršavanja nastavnih aktivnosti. Protiv ove odluke podnositelji su pokrenuli postupak pred Agencijom za zaštitu osobnih podataka tvrdeći kako nema zakonske osnove za navedeni nadzor. Vijeće Agencije za zaštitu osobnih podataka utvrdilo je kako sporni videonadzor nije u skladu sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka jer nije dokazano da postoji ikakva opasnost za ljude i imovinu na fakultetu, dok nadzor nastavnih aktivnosti nije legitimna osnova za uvođenje videonadzora te je naloženo uklanjanje kamera i brisanje prikupljenih podataka. Tužba podnositelja za naknadu štete zbog povrede na privatni život je odbijena jer je Sveučilište javna institucija koja provodi aktivnosti od javnog interesa, što uključuje i nastavne aktivnosti koje se provode u prostorijama gdje profesori nikad nisu sami i stoga se ne mogu pozvati na povredu prava na privatnost, niti se prikupljeni podaci mogu smatrati osobnima. ESLJP je zaključio da pravo na privatni život zajamčeno člankom 8. Konvencije treba tumačiti u širem smislu, odnosno uključujući i pravo na „privatni društveni život“, a ovaj Sud je i ranije zauzeo stajalište kako pojam „privatnog života“ može uključivati i profesionalne aktivnosti odnosno aktivnosti koje se obavljaju u javnom kontekstu. Sveučilišne predavaonice su mjesta gdje profesori ne samo održavaju predavanja stu-

dentima nego i dolaze u interakciju s njima razvijajući međusobne odnose i izgrađujući društveni identitet pa je stoga Sud zaključio da su podaci prikupljeni putem spornog videonadzora povezani s privatnim životom podnositelja zahtjeva te je time članak 8. Konvencije primjenjiv. Zaključak je Suda da videonadzor zaposlenika na radnom mjestu predstavlja znatno zadiranje u zaposlenikov privatni život te se ono može opravdati jedino razlozima navedenim u stavku 2. članku 8. Konvencije (interes državne sigurnosti, javnog reda i mira, ili gospodarske dobrobiti zemlje, sprečavanje nereda ili zločina, zaštita zdravlja ili morala ili zaštita prava i sloboda drugih). U konkretnom slučaju videonadzor postavljen je zbog zaštite imovine i ljudi te praćenja izvršavanja nastavnih aktivnosti. Uzimajući u obzir odluku Agencije kao i činjenicu da nisu ispunjeni zakonski uvjeti za postavljanje videonadzora, Sud je utvrdio kako predmetno zadiranje u privatni život podnositelja nije u skladu sa zakonom te predstavlja povredu članka 8. Konvencije.

U predmetu *López Ribalda i drugi protiv Španjolske (López Ribalda and Others v. Spain, zahtjev br. 1874/13 i 8567/13, Judgment 17.10.2019.)* ESLJP je zaključio da nema kršenja čl. 8. Konvencije. Naime, poslodavac podnositelja (blagajnika supermarketa i prodajnih pomoćnika) ugradio je nadzorne kamere kako bi istražio gubitke tvrtke, s time da su podnositelji bili obaviješteni o prisutnosti vidljivih kamera, ali ne i skrivenih. Podnositeljima zahtjeva otkazan je ugovor o radu nakon što se na snimkama vidjelo da krađu imovinu poslodavca. Vijeće Suda zaključilo je da je došlo do povrede članka 8. jer videonadzor koji se provodio dulje vrijeme nije ispunio zakonom propisane uvjete, a domaći sudovi nisu uspjeli uspostaviti pravičnu ravnotežu između prava podnositelja zahtjeva na poštovanje njihovog privatnog života i interesa poslodavca u zaštiti njegovih imovinskih prava. Međutim, Veliko vijeće ESLJP je utvrdilo, uzimajući u obzir značajne zaštitne mjere koje pruža španjolski zakon i težinu razloga koji opravdavaju videonadzor, koje su uzeli u obzir domaći sudovi, da su nacionalne vlasti ispunile svoje pozitivne obveze te da nema povrede čl. 8. Konvencije. Sud je primijetio da je radno mjesto, supermarket, otvoreno za javnost i da tamo snimljene aktivnosti nisu bile intimne ili privatne prirode pa da je stoga očekivanje podno-

sitelja u pogledu zaštite privatnog života bilo nužno ograničeno te su bili obaviješteni o vidljivim kamerama. Sud je zaključio kako uplitanje u privatnost podnositelja zahtjeva nije postiglo visok stupanj ozbiljnosti, iako su posljedice nadzora za podnositelje zahtjeva bile značajne. Videonadzor i snimke poslodavac nije koristio u druge svrhe, osim za pronalaženje odgovornih za evidentirane gubitke robe i poduzimanje disciplinskih mjera protiv njih, a domaći sudovi su provjerili je li videonadzor opravdan legitimnim ciljem i jesu li mjere odgovarajuće i proporcionalne.

U slučaju *Bărbulescu protiv Rumunjske (Bărbulescu v. Romania, zahtjev br. 61496/08, Judgment 5.9.2017.)* podnositelj je tvrdio da je odluka poslodavca o otkazu utemeljena na povredi njegove privatnosti. Naime, isti je bio inženjer u privatnoj tvrtki koji je dobio otkaz jer je tijekom razdoblja nadziranja njegove komunikacije putem Yahoo Messengera utvrđeno da je koristio internet u osobne svrhe za dopisivanje sa bratom i zaručnicom o privatnim stvarima poput zdravlja i seksualnog života, iako su pravila tvrtke zabranjivala korištenje resursa tvrtke u privatne svrhe. Sud je ocijenio da je članak 8. Konvencije primjenjiv na ovaj predmet zbog činjenice da je poslodavac pristupio podnositeljevom poslovnom računu te zbog činjenice da je zapis o njegovoj komunikaciji putem tog računa bio korišten u domaćem postupku. Ali sud je smatrao da je razumna namjera poslodavca provjeriti izvršavaju li zaposlenici svoje poslovne obveze tijekom radnoga vremena te da je poslodavac pristupio podnositeljevom računu vjerujući da sadrži poslovnu komunikaciju s klijentima. U odlukama domaćih sudova nije naveden sam sadržaj dopisivanja niti imena osoba, a transkripti razgovora korišteni su samo u onoj mjeri u kojoj je to bilo potrebno zbog dokazivanja da je tijekom radnoga vremena koristio računalo u vlasništvu tvrtke, u privatne svrhe. Stoga je Vijeće Suda zaključilo da su domaći sudovi uspostavili poštenu ravnotežu između prava podnositelja na poštovanje privatnog i obiteljskog života i interesa njegovih poslodavaca te da nije došlo do povrede članka 8. Konvencije. Međutim, u lipnju 2016. Veliko vijeće je zaključilo (sa 11 glasova prema 6) kako je ipak prekršeno pravo podnositelja na poštovanje njegovog privatnog života i dopisivanja. Naime, neovisno je li pojedinac razumno očekivao privatnost, komunikaci-

ja na radnom mjestu obuhvaćena je pojmovima privatnog života i dopisivanja. Osnovno je pitanje bilo je li država ispunila svoju pozitivnu obvezu osigurati poštovanje prava podnositelja zahtjeva na radnom mjestu, odnosno osigurati da poslodavac uvede mjere za praćenje dopisivanja i drugih komunikacija, bez obzira na opseg i trajanje takvih mjera, "uz adekvatne i dovoljne zaštitne mjere protiv zlouporabe", a ključnim se smatraju razmjernost i proceduralna jamstva protiv samovolje. Sud je zaključio kako u konkretnom slučaju domaće vlasti nisu pružile odgovarajuću zaštitu prava na poštovanje privatnog života i prepiske zbog čega nisu uspjele uspostaviti ravnotežu između dotičnih interesa te je stoga došlo do kršenja članka 8. Konvencije.

RASPRAVA

Na temelju analize podataka očito je kako se u postupcima pred Općinskim sudom u Splitu zbog utvrđenja odluke o nedopuštenom otkazu ugovora o radu, neke odluke temelje na činjenicama utvrđenima upotrebom nadzornih uređaja u radnome prostoru. Ipak, tijekom odlučivanja poslodavca o potrebi otkazivanja ugovora o radu radniku poslovno ili osobno uvjetovanim otkazom, odluka se ne temelji na činjenicama utvrđenima nadzornim uređajima jer se poslovno uvjetovani otkaz donosi u slučaju prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga. Ove činjenice, u pravilu, utvrđuju se drugom dokaznom dokumentacijom dok se pak osobno uvjetovani otkaz donosi ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnoga odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti, što se u pravilu utvrđuje vještačenjem po sudskim vještacima medicinske struke. Iz rezultata istraživanja proizlazi da su odluke o izvanrednom otkazu ili one uvjetovane skrivljenim ponašanjem radnika, u manjem broju donesene na temelju činjenica utvrđenih nadzornim uređajima. To su odluke koje se donose ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice nastavak radnog odnosa nije moguć ili ako radnik skrivljeno krši obveze iz radnog odnosa. Takvo kršenje radnih obveza u pravilu se utvrđuje saslušanjem svjedoka i parničnih stranaka, a u manjem broju slučaja nadzornim

uređajima. Analizom podataka razvidno je kako radnici u pravilu izgube sudski spor u slučajevima kada je poslodavac donio odluku o otkazu na temelju činjenica utvrđenih nadzornim uređajima što ukazuje na to da se činjenica povrede radne obveze može na nedvojben način utvrditi nadzornim uređajem. Rezultati istraživanja pokazuju da je sud u većem broju postupaka pred Općinskom sudom u Splitu dopustio korištenje snimljenih materijala u dokazne svrhe, dok u manjem broju to nije dopustio jer snimke nisu bile u skladu s ZZNR-om. Još jednom se ističe potreba opreznog korištenja nadzornih uređaja od strane poslodavca jer se upotrebom istih može povrijediti pravo radnika na privatnost, kako je razvidno iz odluka u postupcima pred ESLJP zbog povrede prava na poštovanje privatnog i obiteljskog života. Naime, iz analize ishoda slučajeva pred ELJSP proizlazi kako nadzor radnika može predstavljati uplitanje u njegovu privatnost iz razloga što se mjere nadzora ne provode u skladu sa zakonskim propisima i ciljem nadzora. Sudska praksa toga Suda ukazuje da je privatnost na radnome mjestu ograničena, odnosno da se ne može jamčiti naročito u situaciji kada se radi o zaštiti legitimnih interesa poslodavca u slučaju krađe ili drugih kaznenih djela ili prekršaja na štetu poslodavca. S obzirom da videozapise mogu pregledavati mnoge osobe, isti mogu biti osnova za otkaz radnicima ili biti korišteni u dokaznom postupku u sporovima, a domaći sudovi moraju uzeti u obzir određene čimbenike prilikom odmjeravanja interesa radnika i poslodavca. Primjerice, je li zaposlenik jasno bio upoznat s mjerama videonadzora i mogućnosti da poslodavac može poduzeti mjere za praćenje dopisivanja i drugih komunikacija i provedbu takvih mjera. Potrebno je voditi računa o tome je li poslodavac dao opravdane razloge za praćenje i razmjere nadzora, odnosno razloge koje opravdavaju nadziranje komunikacije zaposlenika. Nadalje, bi li bilo moguće uspostaviti sustav praćenja temeljen na manje nametljivim metodama i mjerama, što se procjenjuje u svakom pojedinom slučaju. Bitno je uzeti u obzir posljedice praćenja za radnika te jesu li radniku osigurane odgovarajuće zaštitne mjere, ima li pristup pravnome lijeku pred pravosudnim tijelom koje je nadležno utvrditi poštovanje navedenih kriterija te jesu li pobijane mjere zakonite. U odnosu na opseg praćenja od strane poslodavca i stupanj miješanja u privatnost zaposlenika treba uzeti u obzir razinu

privatnosti u području koje se nadgleda, zajedno s bilo kakvim ograničenjima u vremenu i prostoru te broju ljudi koji imaju pristup rezultatima.

ZAKLJUČAK

Brojni su razlozi zbog kojih poslodavci koriste nadzor radnika. Između ostaloga, to su razlozi produktivnosti i veće učinkovitosti rada radnika, zaštite od eventualnih sporova, primjerice, u slučaju tužbe radi diskriminacije, uznemiravanja, povrede autorskih prava, upotrebe sredstava rada poslodavca za osobnu upotrebu radnika i sl. Nadalje, praćenje uporabe računala, interneta i elektroničke pošte može biti povezano s praćenjem usklađenosti aktivnosti radnika s politikom poslodavca. Razvoj tehnologije, uz mnoge pozitivne učinke primjene, povlači i pitanje mogućnosti, opravdanosti i razumne dopuštenosti kršenja prava na dostojanstvo i privatnost nadzora radnika na njihovom radnom mjestu. Ovaj nadzor ima svoje granice i treba ga koristiti samo u slučaju ostvarivanja legitimnih ciljeva. Potrebno je jasnije reguliranje nadzora radnika u radnoj okolini te je nužno usklađivanje prakse sudova zbog osiguranja zaštite temeljnih prava radnika. Sudovi moraju uzeti u obzir sve okolnosti u kojima poslodavac može provoditi mjere nadzora radnika kako bi se osigurala proporcionalnost mjera nadzora, a kriteriji ovise o svakom pojedinom radnom mjestu. Valja uzeti u obzir opravdanost postavljanja nadzora, primjerice sumnjom u počinjenje kaznenog djela na štetu poslodavca, a s druge strane odmjeriti opseg zadiranja u privatnost radnika, područje i razumno trajanje nadzora. Prilikom odlučivanja o zadiranju u pravo radnika na privatnost, sudovi moraju provesti test razmjernosti između toga prava i s druge strane potrebe poslodavca za osiguranjem imovine i nesmetanog rada. Pravni propisi moraju pružiti mjere zaštite protiv zloupotrebe te proizvoljnog i prekomjernog uplitanja poslodavca u prava radnika, a nadzor mora biti nužan i razmjeran legitimnom cilju. Sudovi moraju razmotriti pojedine i specifične okolnosti svakoga slučaja i utvrditi jesu li razlozi nadzora opravdani. S druge strane, potrebno je i dalje educirati poslodavce i radnike o pravima i obvezama u radnome odnosu. Načini i mjere nadzora radnika stalno se mijenjaju ovisno o razvoju uvjeta rada i napretku tehnologije. S obzirom na kompleksnost

problema, istraživanje u radu ukazuje na potrebu daljnjeg istraživanja slučajeva povrede propisa o nadzoru radnika te podataka o ishodu radnih sporova u svrhu stjecanja cjelovitog uvida o ravnoteži prava na privatnost i interesa poslodavca.

LITERATURA

Bilić, A.: Nadzor i kontrola radnika u kontekstu prava na osobnost, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, 42, 2005., 3, 357.

Boban, M.: Pravo na privatnost i pravo na pristup informacijama u suvremenom informacijskom društvu, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, 49, 2012., 3, 575-598.

Britvić Vetma, B.: Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (Čl. 6) i upravni spor, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, 45, 2008., 1, 129-148.

Bukovac Puvača, M., Demark, A.: Pravo na zaštitu osobnih podataka kao temeljno pravo i odgovornost za štetu zbog njegove povrede, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Rijeci*, 40, 2019., 1, 287-312.

Dragičević, D., Gumzej, N.: Obvezno zadržavanje podataka i privatnost, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, 64, 2014., 1, 39-80.

Erceg Ćurić, I., Pivčević, D.: Sudski postupci kod povreda prava radnika na zaštitu zdravlja i sigurne uvjete rada, *Sigurnost*, 62, 2020., 2, 93-103.

EUR-Lex pristup zakonodavstvu Europske unije, dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu>, pristupljeno: 1.3.2020.

Harris, D., O'Boyle, M., Warbrick C.: *Law of the European Convention on Human Rights*, Third edition, Oxford, University Press, 2014.

HUDOC, dostupno na: <https://hudoc.echr.coe.int/>, pristupljeno: 1.3.2020.

Katulić, A.: Normativna baza imena u kontekstu Opće Uredbe o zaštiti podataka, *Vjesnik bibliotekara Hrvatske*, 61, 2018., 1, 573-592.

Klarić, M.: Zaštita osobnih podataka i europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, 53, 2016., 40, 973-990.

Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, N.N. – Međunarodni ugovori, br. 18/97., 6/99., 8/99., 14/02., 1/06., 2/10.

Mishra, J. M., Crampton, S. M.: Employee monitoring: Privacy in the workplace?, *S.A.M. Advanced Management Journal*, 63, 1998., 3.

Pivčević, D., Erceg Ćurić, I.: Naknada štete kod povrede prava radnika na zaštitu zdravlja i sigurne uvjete rada, *Management and Safety*, 14, 2019., 198-208.

Povelja Europske unije o temeljnim pravima, Službeni list Europske unije C 202/389 od 7.6.2016.

Šimundić, S.: *Pravna informatika*, Sveučilište u Splitu Pravni fakultet, Split, 2007., 447.

Ugovor o funkcioniranju Europske unije, Službeni list Europske unije C 202/01 od 7.6.2016.

Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27.4.2016. o zaštiti pojedinca u vezi

s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ, Službeni list Europske unije L 119/1 od 4.5.2016.

Ustav Republike Hrvatske, N.N., br. 56/1990., 135/1997., 8/1998., 113/2000., 124/2000., 28/2001., 41/2001., 55/2001., 76/2010., 85/2010., 5/2014.

Zakon o provedbi opće uredbe o zaštiti podataka, N.N., br. 42/18.

Zakon o radu, N.N., br. 93/14., 127/17., 98/19.

Zakon o zaštiti na radu, N.N., br. 71/14., 118/14., 154/14., 94/18., 96/18.

Zakon o zaštiti novčarskih institucija, N.N., br. 56/15.

Zakon o zaštiti osobnih podataka, N.N., br. 103/03., 118/06., 41/08., 130/11., 106/12.

SURVEILLANCE IN THE WORKPLACE AND VIOLATION OF WORKER'S PRIVACY IN CASE-LAW

SUMMARY: Due to advances in technology, for the purpose of employment and the exercise of rights and obligations arising from employment, more and more personal data of workers becomes available to employers and third parties. Due to the fact that this can lead to a violation of privacy in labor relations, the paper analyzes the problem of balance between the worker's right to respect for private and family life, home and correspondence on the one hand, and the employer's interest to protect his rights on the other hand. In particular, this paper describes the rules governing the protection of workers' privacy and the conditions that allow surveillance in the workplace, through the views of legal theory and court practice. The paper analyzes situations in which the use of surveillance devices leads to a violation of workers' privacy and when materials obtained in such a way can be used as evidence in court proceedings. The authors conclude that employers are obliged to apply legal regulations that protect the privacy and personal data of employees, and emphasize the need to determine measures for the necessary surveillance of employees. In addition, they emphasize the need to clearly define the extent to which worker's supervision is required and to set specific criteria for the surveillance to be considered legitimate and justified, all for the purpose of balancing supervision measures in the workplace and workers' private lives.

Key words: *availability of personal data, surveillance measures, labor law, protection of the right to respect for privacy*

*Subject review
Received: 2021-03-25
Accepted: 2022-01-14*