

# NEWSLETTER

## Video nadzor kod poslodavca – kontrola rada ili bezbednost?



Piše: Teodora Veruović, advokat

Upotreba video nadzora, GPS uređaja, programa za praćenje rada zaposlenih, evidencionih kartica radi kontrole odlaska i dolaska na posao i brojnih drugih sličnih alata, predstavljaju radnje obrade podataka o ličnosti, zbog čega se iste moraju vršiti u skladu sa zakonom propisanim načelima obrade i uz adekvatno informisanje zaposlenih o tome.

To naročito podrazumeva da je poslodavac dužan da prethodno utvrdi postojanje legitimnog interesa za takvu obradu i da li se konkretan cilj (kontrola rada zaposlenih / poštovanja radne discipline / utvrđivanje uzroka povrede na radu i sl.) može ostvariti na manje invanzivan način koji na blaži način zadire u zakonom zagarantovana prava zaposlenih na zaštitu ličnog integriteta, dostojanstvo ličnosti kao i bezbedne i zdrave uslove rada.

Primeru radi, poslodavac može vršiti video-nadzor poslovnih prostorija samo ukoliko je to neophodno radi bezbednosti lica i imovine, kontrole ulaska ili izlaska iz službenog ili poslovnog prostora ili, ako zbog prirode posla postoji mogući rizik za zaposlene. Ukoliko vršenje video-nadzora ima za cilj isključivo nadzor nad redovnim aktivnostima i ponašanjem zaposlenih u toku radnog vremena radi procene njihovog radnog učinka, takva obrada podataka o ličnosti ne bi bila dozvoljena, budući da bi se istom narušavalo pravo na privatnost zaposlenih.

Poslodavac bi u svakom slučaju bio dužan da u pisanoj formi donese odluku o uvođenju konkretne mere nadzora, koja mora sadržati razloge za uvođenje iste, a zaposleni koji rade u prostoru pod određenom merom nadzora moraju u pisanoj obliku biti obavješteni o postojanju i načinu sprovođenja iste.

Treba imati u vidu da je i posebnim pravilnikom propisano da poslodavac treba da se naročito uzdrži od neopravdano prekomernog nadziranja rada, a sve u cilju prevencije od zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja zaposlenih.

Model akta o proceni legitimnog interesa kao pravnog osnova za obradu podataka o ličnosti dostupan je na [veb-sajtu Poverenika](#) za informacije od javnog značaja i zaštitu podataka o ličnosti (Poverenik), a u [javno objavljenim publikacijama Poverenika](#), možete videti konkretne primere kada je Poverenik sankcionisao poslodavce koji nisu koristili mere nadzora zaposlenih na zakonit način.

Imajući u vidu sve napred navedeno, nesporno je da je reč o veoma složenom pitanju koje treba posmatrati prvenstveno sa aspekta zaštite podataka o ličnosti i radnog prava, te predlažemo da se u svakom konkretnom slučaju uvođenja ili izmene načina kontrole rada zaposlenih posavetujete sa advokatom.

Za sva dodatna pitanja / informacije, stojimo na raspolaganju putem emaila [teodora.veruovic@tsg.rs](mailto:teodora.veruovic@tsg.rs).